



departamenti
dap
Administratës Publike

REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KËSHILLI I MINISTRAVE

KËSHILLI I MINISTRAVE

Departamenti Administratës Publike

Raporti Vjetor 2019

PËRMBAJTJA

PËRMBAJTJA.....	I
I. PËRMBLEDHJE E RAPORTIT	2
II. KONTEKSTI STRATEGJIK.....	6
III. RAPORTI I PROGRESIT PËR VITIN 2019	14
III.1 Kuadri ligjor	15
III.2 Politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore të shërbimit civil dhe zbatimi i tyre në institucionet e administratës shtetërore.....	18
III.3 Reforma funksional - strukturore e institucioneve të administratës publike.....	39
III.4 Reforma e pagave	42
III.5 Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore.....	45
III.6 Zgjerimi dhe Zhvillimi i Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS)	53
IV. KONKLUZIONE, PROPOZIME DHE REKOMANDIME.....	55
V. OBJEKTIVAT PËR VITIN 2020.....	58

I. PËRMBLEDHJE E RAPORTIT

Reforma në administratën publike është konsideruar në vijimësi në këto vite si një ndër prioritet e qeverisë shqiptare, në përpjekjet e saj të vazhdueshme për reformimin e shtetit. Si rrjedhim edhe gjatë vitit 2019, puna jone është përqëndruar në zbatimin e saj.

Gjatë vitit 2019, bazuar në masat e përcaktuara nën kontekstin e përgjithshëm strategjik në Strategjinë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike 2015 - 2020, të ndryshuar dhe në Planin Kombëtar për Zbatimin e Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit, qeveria shqiptare u fokusua në:

- Implementimin dhe garantimin e zbatimit rigoroz të legjislacionit për nëpunësin civil, në të gjitha institucionet e administratës shtetërore, nëpërmjet koordinimit me të gjitha njësitë e burimeve njerëzore për njohjen, unifikimin dhe mbikqyrjen e të gjitha procedurave për përmirësimin e performancës së administratës publike;
- Sigurimin e një trupe cilësore të nëpunësve me fokus te: (i) më tepër transparencë në procedurat e rekrutimit; (ii) sigurimi i një procesi të drejtë konkurimi për vendet vakante në shërbimin civil; (iii) aplikimi i mekanizmave që garantojnë vlerësimin objektiv të kandidatëve; (iv) sigurimi i një trupe nëpunësish civilë me performancë të lartë në të gjitha nivelet e administratës, nëpërmjet aktiviteteve të ndryshme për t'i trajnuar profesionalisht;
- Vlerësimin dhe hartimin e dokumentave për përmirësime të mundshme në disa nga proceset e menaxhimit të burimeve njerëzore, kryesisht në shërbimin civil;
- Analizimin dhe fillimin e hartimit të dokumentit për përmirësimin e sistemit të pagave në shërbimin civil;
- Vënien në funksionim të instrumentave të teknologjisë së informacionit për të rritur ndërveprimin në kohë reale midis njësive të menaxhimit të burimeve njerëzore, por jo vetëm, me synim të unifikimit të praktikave për zbatimin sa më rigoroz të legjislacionit për nëpunësin civil jo vetëm në institucionet e administratës shtetërore, por edhe në institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore;
- Reformën funksional – strukturore të institucioneve të administratës publike, me fokus të veçantë në ristrukturimin e institucioneve të varësisë së Kryeministrit dhe ministrave të linjës.

Si rezultat, aktivitetet e zhvilluara për vitin 2019, janë fokusuar në realizimin e objektivave kryesore si vijon:

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

- > Vlerësimi me synim përmirësimin e disa prej procedurave të legjislacionit për nëpunësin civil, konkretisht:
 - metodologjisë së hartimit dhe vlerësimit të pozicioneve të punës;
 - metodologjisë së vlerësimit të rezultateve në punë.
- > 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;
 - aplikimit të testimit elektronik (e-testing) në procedurën e rekrutimit, në funksion të rritjes së transparencës në procesin e vlerësimit, si dhe të efikasitetit të këtyre procedurave;
 - përmirësimin të bankës së pyetjeve të testit me shkrim dhe hartimit të një metodologji dhe një bankë pyetjesh për intervistën e strukturuar;
 - bashkëpunimit me institucionet e arsimit të lartë, si dhe me përfaqësues të botës akademike me qëllim përthithjen e kandidatëve potencialë (studentët dhe të sapodiplomuarit) në administratën shtetërore;
 - përmirësimin të cilësisë së përshkrimeve të punës, duke hartuar përshkrime të përgjithshme pune të cilat do të shërbejnë si baza e hartimit të përshkrimeve specifike 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.
- > Forcimi i kapaciteteve të DAP-it dhe njësive të burimeve njerëzore në institucionet e administratës shtetërore, për të çuar përpara reformën në shërbimin civil, nëpërmjet:
 - trajnimeve të vazhdueshme për kuptimin e politikave të menaxhimit të burimeve njerëzore, ndërlikohen dhe efektet e tyre;
 - unifikimit të praktikave për menaxhimin e burimeve njerëzore dhe planifikimit të burimeve njerëzore në shërbimin civil.
- > Zhvillimi i mëtejshëm i metodave inovative për të përmirësuar dhe lehtësuar komunikimin dhe ndërveprimin mes institucioneve publike dhe qytetarëve, nëpërmjet:
 - zhvillimit të mëtejshëm dhe vënies në funksionim të plotë të platformës “administrata.al”, si një portal për të gjithë administratën publike, ku informacioni të jetë i thjeshtë për t’u aksesuar dhe i lehtë për t’u kuptuar nga të gjithë, qofshin këta qytetarë, nëpunës civilë apo kandidatë potencialë;

	- modernizimit të mekanizmave raportues të institucioneve përmes përdorimit të një rrjeti informativ specifik për burimet njerëzore, me qëllim jo vetëm shkëmbimin e informacionit, por dhe bashkëpunimin me DAP-in për menaxhimin e burimeve njerëzore.
	> Zbatimi i mëtejshëm i vendimeve gjyqësore të formës së prerë dhe rikthimi në detyrë i nëpunësve civilë gjyqësues 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; - detyrimin e institucioneve të administratës shtetërore për të përdorur sistemin online të raportimit të të dhënave gjyqësore.
Reforma funksional- strukturore e institucioneve të administratës shtetërore dhe reforma e pagave	> Zbatimi i Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike; > Ndërtimi i institucioneve të administratës shtetërore; > Hartimi i metodologjisë së manualit të procedurave dhe hartimi i tyre për disa institucione të administratës shtetërore; > Reformimi i sistemit të pagave dhe vënia në funksionim e strukturës së pagave sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, me synimin e krijimit të një sistemi shpërblimi të drejtë dhe transparent. Përgatitja gjatë vitit 2019 i dokumentit të politikave për këtë qëllim, si dhe i skenarëve për realizimin e tij.
Përmirësimi / zhvillimi / ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore.	> Forcimi i ASPA-s si institucioni qendror i vetëm për trajnimin dhe zhvillimin e kapaciteteve të burimeve njerëzore të administratës publike, përfshirë edhe pushtetin vendor, fokusuar në: - rishikimin dhe implementimin e kurrikulës për anëtarët e TND-së; - zhvillimin e një modeli për menaxhimin cilësor të kurrikulave të trajnimit;

- hartimin e strategjisë për transformimin e ASPA-s në një qendër ekselence për trajnimin dhe zhvillimin e administratës publike.

Zhvillimi dhe vënia në funksionim e Regjistrat Qendror të Personelit (HRMIS/SIMBNJ)

- > Shtrirja e SMIBNJ/HRMIS në institucionet e administratës shtetërore jo pjesë e shërbimit civil, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore;
- > Përmirësimi i funksionaliteteve të SIMBNJ/HRMIS, duke rregulluar problematika të vëna re në vitet e fundit;
- > Gjenerimi pagave nëpërmjet SIMBNJ/HRMIS për institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil, ose jo.

II. KONTEKSTI STRATEGJIK

Vizioni :“Zhvillimi i një administrate publike që siguron shërbime me cilësi të lartë për qytetarët dhe bizneset në mënyrë transparente, efektive dhe efikase, nëpërmjet përdorimit të teknologjive moderne dhe shërbimeve inovative dhe që përputhet me kërkesat e integritetit evropian, nëpërmjet nëpunësve civilë të paanshëm, profesionalë dhe të përgjegjshëm, pjesë e strukturave efikase.”

▪ Strategjia Ndërsektoriale e Reformës së Administratën Publike

Gjatë vitit 2019, puna për zbatimin e Strategjisë Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike është fokusuar në tre drejtime kryesore: (i) hartimin dhe finalizimin e planit të ri të aktiviteteve (ii) zbatimin e aktiviteteve të parashikuara në strategji për periudhën 2018 – 2022 dhe (iii) monitorimin e ecurisë së zbatimit të aktiviteteve të strategjisë.

Procesi i rishikimit të planit të aktiviteteve të SNRAP-së për periudhën 2018-2022

Gjatë vitit 2019, nisur nga nevoja për sigurimin e një mbështetjeje strategjike për programimin e fondeve IPA 2019 - 2020, Grupi Tematik “Mbi Shërbimin Civil dhe Strategjinë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike”, i udhëhequr nga DAP-i, zhvilloi diskutimet lidhur me relevancën e SNRAP-së në shtrirjen e kuadrit strategjik deri në 2022. Duke marrë në konsideratë edhe vlerësimin afatmesëm të strategjisë, të kryer në vitin 2017, vlerësim i cili ritheksoi rëndësinë e shtyllave dhe objektivave strategjike, u nënvizua fakti që këto shtylla janë gjithëpërfshirëse dhe se mbeten prioritet për reformimin e administratës publike dhe pas vitit 2020. Kësisoj, për sigurimin e mbështetjes strategjike u propozua rishikimi i Planit të Veprimit 2018 - 2020 dhe gjatë gjashtëmujorit të parë të vitit 2019, u përgatit dokumenti i ri i Planit të Ri të Veprimit për periudhën 2018 - 2022. Në këtë dokument u reflektuan; (i) ndryshimet e mundshme për shtrirjen e afateve kohore të aktiviteteve dhe; (ii) shtimin e aktiviteteve të reja. Gjatë hartimit të dokumentit, vëmendje të veçantë iu kushtua burimeve të financimit për realizimin e masave, me synimin e sigurimit të një Plani të Ri Veprimi sa ambicioz aq edhe të arritshëm.

Pas bashkëpunimit me të gjitha institucionet pjesë e kësaj strategjie, draft plani i veprimit i hartuar bashkarisht u publikua në faqen zyrtare të DAP-it dhe të gjithë të interesuarit u ftuan për të dhënë komentet dhe sugjerimet e tyre mbi këtë plan. Në kuadër të procesit të konsultimit publik, plani i ri i veprimit u publikua gjithashtu në platformën e konsultimit publik, ku aktorë të ndryshëm u ftuan për të bërë komente mbi

dokumentin. Pas reflektimit të komenteve, të mbledhura në forma të ndryshme konsultimi, u miratua plani i ri i aktiviteteve 2018 - 2022 (VKM nr. 697, datë 30/10/2019).

Zbatimi i SNRAP

Paralelisht me punën përgatitore për hartimin e planit të ri të aktiviteteve, Departamenti i Administratës Publike ka vijuar monitorimin e ecurisë së aktiviteteve në mënyrë periodike përgjatë gjithë vitit, monitorim ky i cili bëhet në periudha gjashtë mujore jo vetëm për të matur progresin e institucioneve shqiptare në kuadër të Reformës së Administratës Publike, por edhe për të identifikuar sfidat dhe problematikat e mundshme gjë që siguron adresimin e tyre në kohë dhe cilësi. Zbatimi dhe monitorimi i strategjisë, si dhe raportet e hartuara në këtë kuadër diskutohen në takimet e Grupit Tematik të Shërbimit Civil dhe SNRAP, grup i udhëhequr nga DAP-i në cilësinë e institucionit përgjegjës. Draft raporti i monitorimit i dërgohet për njohje edhe partnerëve të zhvillimit apo organizatave të shoqërisë civile të cilat ndjekin ecurinë e reformës në administratën publike dhe komentet e marra reflektohen në raportin final i cili publikohet në faqen zyrtare të DAP-it.

Plani i Veprimit 2018 - 2022, parashikon **zbatimin e 35 aktiviteteve bazë dhe 130 nënaktiviteteve në total**. Deri në fund të vitit 2019, nga 130 nënaktivitete në total, **111 prej tyre janë nën zbatim (ose 85% e totalit)**. Prej tyre, 40 nënaktivitete vlerësohen si të realizuara plotësisht, duke shënuar një rritje prej 21 nënaktivitetesh të realizuara plotësisht krahasimisht me vitin 2018.

Me qëllim monitorimin e zbatimit të angazhimeve të ndërmarra përsa i përket realizimit të produkteve dhe të aktiviteteve në përgjithësi, procesi i monitorimit është kryer në nivel produkti.

Vlerësimi i nivelit dhe statusit të zbatimit të aktiviteteve të SNRAP-së për vitin 2019 bazohet mbi informacionin e dhënë nga çdo njësi përgjegjëse. Departamenti i Administratës Publike ka kryer vlerësimin e informacionit gjatë tre mujorit të parë të vitit 2020.

Numri i produkteve/“outputeve” të cilat janë nën zbatim është:

- > Nën Shtyllën I: “*Politikëbërja dhe Cilësia e Legjislacionit*” (31 produkte nga 46 në total);
- > Nën Shtyllën II, “Organizimi dhe Funksionimi i Administratës Publike” (të gjitha produktet e parashikuara janë nënzbatisur dhe janë realizuar plotësisht 50% e tyre);
- > Nën Shtyllën III “Shërbimi civil: Menaxhimi i Burimeve Njerëzore” (33 produkte nga 36 në total).

- > Nën Shtyllën IV “Procedurat Administrative dhe Mbikëqyrja” (29 produkte nga 30 në total).

Numri më i madhe i masave të realizuara i përket Objektivit 2, pjesë e Fushës I – “Politikëbërja dhe cilësia e legjislacionit” (14 produkte të realizuara plotësisht nga 17 nën zbatim. Në Fushën II - “Organizimi dhe funksionimi i administratës publike” shënohen 9 produkte të realizuara plotësisht nga 18 nën zbatim, në Fushën III “Shërbimi Civil: Menaxhimi i Burimeve Njerëzore”, rezultojnë 9 produkte të realizuara plotësisht nga 33 nën zbatim, si dhe në Fushën IV “Procedurat administrative dhe mbikëqyrja” shënohen 3 produkte të realizuara plotësisht, nga 29 nën zbatim.

Në kuadër të transparencës dhe informimit ndaj publikut, Departamenti i Administratës Publike ka vijuar të publikojë në faqen zyrtare të internetit të gjitha raportet vjetore të monitorimit të strategjisë, si dhe çdo informacion tjetër lidhur me ecurinë e punës së institucionit.

▪ **Programi për Administratën që Duam**

Siç kemi raportuar më parë, gjatë vitit 2018 qeveria shqiptare ndër morri një iniciativë të re dhe ambicioze me hartimin e **programit “Administrata që Duam”**, i cili është në përputhje edhe me Strategjinë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike 2015 - 2020 dhe ka në fokus punonjësit e administratës publike, si një nga komponentët kryesorë për zbatimin e të gjitha reformave të ndërmarra. Ky program thekson përmbushjen e detyrimeve për integrimin në BE, nëpërmjet aktiviteteve kushtuar rritjes dhe forcimit të kapaciteteve të administratës publike në Shqipëri, modernizimit dhe forcimit të institucioneve kryesore dhe përfshin një tërësi masash dhe aktiviteteve të kombinuara dhe të integruara, të cilat ndërlidhen për të siguruar sinergji dhe përfitime afatgjata për përmirësimin e performancës së nëpunësve dhe institucioneve të administratës shtetërore në tërësi.

Ndërsa viti 2018 përkoi me fazën e parë apo “immediate” të këtij programi dhe u përqendrua në elementët për të cilat u evidentua nevoja për ndërhyrje të menjëhershme, viti 2019 përkoi me fazën afatmesme të programit, gjatë së cilës rezultatet u bënë më konkrete. Vlen të përmendet se aktivitetet e parashikuara në kuadër të programit janë integruar me Planin e ri të Veprimtimit të SNRAP 2018 - 2022, me qëllim konsolidimin e përpjekjeve në drejtim të përmirësimit të performancës së nëpunësve civilë në institucionet e administratës publike.

Arritjet kryesore që mund të përmendim për secilin komponent janë:

Komponenti i orientimit të administratës

- > Sa i takon rritjes së ndërgjegjësimit dhe orientimit të administratës kanë vijuar aktivitetet për rritjen e kuptueshmërisë dhe promovimit të programit e përfitimeve të tij brenda administratës shtetërore. Për këtë arsye janë realizuar takime me nëpunës civilë të niveleve të ndryshme për të informuar mbi aktivitetet e programit, qëllimet dhe përfitimet e tij.
- > Gjatë vitit 2019 u përgatit dhe u shpërnda një udhëzues i dedikuar për nëpunësit civilë të sapoemëruar në shërbimin civil, të cilët kanë mundësi të njihen me disa nga konceptet themelore për administratën publike.
- > Gjithashtu, gjatë këtij viti, fokusi për këtë komponent kanë qenë edhe kandidatët e mundshëm të cilët duan të bëhen pjesë e shërbimit civil. Në këtë këndvështrim, DAP-i ka patur një qasje të re në rrjetet sociale (faqen zyrtare, faqen e Facebook, platformën “administratrata.al”) duke i shndërruar ato në faqe edukative, ku punonjësit dhe të gjithë të interesuarit mund të gjejnë shpjegime, shembuj konkretë (“Si të ...”) mbi zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil, si dhe procedurat e aplikimit online, por në format më “user-friendly”. Me qëllim marrjen e feedbackut mbi këtë qasje të re, DAP-i zhvillon në mënyrë periodike pyetsorë dhe sondazhe për: (i) matjen e kënaqësisë së përdoruesve, si dhe (ii) lehtësinë e përdorimit të sistemit të aplikimit online për procedurat e rekrutimit.

Komponenti i aftësisë të administratës

- > Me qëllim aftësimin e administratës, vëmendje e veçantë u është kushtuar punonjësve të institucioneve që ofrojnë shërbime, punonjësve të Linjës së Parë të Shërbimit (Front-Office), të cilët kanë kontakt të drejtëpërdrejtë me qytetarët. Kështu, me mbështetjen e Bashkimit Evropian, gjatë vitit 2019 u zhvillua trajnimi me temë "Soft skills" **për 2361** Punonjës të Front Office. Gjithashtu, gjatë kësaj periudhe u finalizua me sukses trajnimi me temë “Leadership”, i mbështetur nga Këshilli i Evropës dhe Bashkëpunimi Zviceran, për rreth **130 menaxherë** të administratës publike.
- > Ndërkohë, gjatë muajit tetor 2019 Shkolla Shqiptare e Administratës Publike në bashkëpunim me ekspertët e projektit IPA 2014, ka nisur pilotimin e programit të trajnimit të thelluar për TND-në, me anëtarët ekzistues të kësaj trupe. Sipas legjislacionit të shërbimit civil, ky program trajnimi zgjat 6 muaj, kështuqë pritët të përfundojë në pranverën e vitit 2020.

Komponenti i motivimit të administratës

- > Në drejtim të rritjes së motivimit të administratës, Departamenti i Administratës Publike nisi punën për të analizuar perceptimin dhe zbatueshmërinë e procesit të

vlerësimin të performancës në institucionet e administratës shtetërore. Kjo analizë u realizua nëpërmjet një ankete online dhe shërbeu kryesisht për të nxjerrë disa rekomandime për përmirësimin e procesit të vlerësimit.

- > Më tej, puna vijoi me asistencën e ekspertëve të projektit IPA 2014, të cilët zhvilluan një analizë më të thelluar në këtë drejtim. Si rezultat i këtij procesi, në fund të vitit 2019, u përgatit draft i parë i manualit për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë. Draft manuali i vlerësimit të rezultateve në punë është hartuar paralelisht me draft manualin e klasifikimit të pozicioneve të punës dhe përshkrimeve të punës (më shumë detaje në seksionin e projektit IPA 2014).
- > Reforma e pagave është gjithashtu një element tjetër që do të kontribuojë në rritjen e motivimit të punonjësve të administratës publike. Pjesë e elementëve të pagës sipas kësaj reforme është edhe performanca, gjë që do të sigurojë që punonjësit më të mirë të shpërblehen siç duhet, si dhe të jenë më të motivuar për të kryer detyrat e tyre. Kështu, klasifikime të qarta të pozicioneve të punës, përshkrime pune të standardizuara, reforma e re e pagave etj. synojnë të përmirësojnë performancën e institucionit pasi në thelb lehtësojnë ndarjen e qartë të detyrave, shpërndarjen e barabartë të punës, vlerësimin objektiv të nëpunësve civilë etj. Të gjitha këto rrjedhimisht synojnë të ndikojnë në mirëorientimin e punonjësve në punën e përditshme dhe në rritjen e motivimit të tyre.

Komponenti i ndërveprimit të administratës

- > Në drejtim të rritjes së ndërveprimit të administratës, u identifikuan 12 fusha kryesore për të cilat mund të ngriheshin rrjetet profesionale (si psh. burimet njerëzore, prokurimet publike, menaxhimi i financave, RIA, legjislacioni, politikat dhe strategjitë etj.) si një nga format më efektive të zhvillimit profesional dhe duke mbajtur në konsideratë që ky ndërveprim ndërmjet zyrtarëve të së njëjtës fushë, përmirëson aftësitë e tyre për të kryer funksionet dhe detyrat ditore. Në këtë drejtim u miratua edhe baza ligjore për ngritjen dhe funksionimin e tyre, nëpërmjet miratimit të ndryshimeve përkatëse në VKM nr. 867 datë 10.12.2014 "Për procedurat e bashkëpunimit në institucionet e administratës shtetërore". Në zbatim të këtij vendimi u formalizuan 7 rrjete, megjithëse duhet thënë këtu se funksionimi i tyre ishte një eksperiencë e sukseshme edhe më parë. Konkretisht, sot funksionojnë 7 rrjete, e konkretisht rrjeti i Sekretarëve të Përgjithshëm, rrjeti i Vlerësimit të Ndikimit të Impaktit Rregullator (RIA), rrjeti i Politikave dhe Programeve të Zhvillimit, rrjeti i Programit Buxhetor Afatmesëm, rrjeti i Prokurimeve, rrjeti i Integritetit dhe rrjeti i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore. Ndërkohë, rrjeti i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, i krijuar nga DAP-i dhe i përbërë nga përfaqësues të DBNJ-ve në ministritë e linjës, gjatë vitit 2019 ka zhvilluar më shumë se 10 takime, ku janë trajtuar problematika të ngjashme të zyrtarëve të BNJ-ve.

- > Një tjetër aktivitet gjatë vitit 2019 për rritjen e ndërveprimit të administratës publike ishte edhe lançimi i platformës “administrata.al”, e cila shërben për: (i) përmirësimin e ndërveprimit midis institucioneve publike; (ii) lehtësimin e komunikimit dhe raportimin e informacionit në kohë reale; (iii) unifikimin e praktikave administrative dhe; (iv) përmirësimin e cilësisë së punës në drejtim të mirëmenaxhimit të burimeve njerëzore për institucionet e administratës publike. Më tepër detaje për këtë platformë gjenden më poshtë në këtë raport nën çështjen “Zhvillimi i mëtejshëm i metodave inovative për të përmirësuar dhe lehtësuar komunikimin dhe ndërveprimin mes institucioneve publike dhe qytetarëve”.

▪ **Projekti IPA 2014 “Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike”**

Projekti IPA 2014 "Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike", i financuar nga Bashkimi Evropian, ka nisur zbatimin e aktiviteteve në muajin tetor 2018. Fokusi i projektit, i cili parashikohet të zgjasë 30 muaj, është reforma në strukturën e pagave, përcaktimi i kriterëve të performancës së punonjësve dhe institucioneve, krijimi i një sistemi të unifikuar të burimeve njerëzore për të gjithë administratën publike qendrore dhe lokale, përf forcimi i rolit monitorues të Departamentit të Administratës Publike dhe Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, si dhe forcimi i Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA).

Gjatë vitit 2019, puna u fokusua në ofrimin e zgjidhjeve konkrete për të përmirësuar ndër të tjera: (i) sistemin e pagave në shërbimin civil; (ii) procesin e vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë; (iii) klasifikimin e pozicioneve dhe përshkrimet e punës; (iv) proceset e punës; (v) kapacitetet e ASPA-s; (vi) procesin e monitorimit për të siguruar zbatimin e legjislacionit për nëpunësin civil dhe standarde koherente për të gjithë administratën publike.

Falë mbështetjes së këtij projekti, gjatë vitit 2019 janë organizuar një sërë aktiviteteve, e konkretisht:

Reformimi i sistemit të pagave të nëpunësve civilë dhe sistemeve të pagave të administratës publike në tërësi

Gjatë vitit 2019 u hartua draft dokumenti për reformimin e sistemit të pagave të nëpunësve civilë dhe përcaktimin e disa standarteve për pagat e nëpunësve të administratës publike në tërësi, i cili përmban analizën e situatës aktuale dhe propozimet për reformim.

Gjithashtu për këtë dokument u zhvilluan edhe disa tryeza konsultimi.

Për më shumë për këtë komponent lutemi referojuni sqarimeve të dhëna më poshtë në këtë dokument.

Procesi i vlerësimit të rezultateve në punë

Në lidhje me këtë, bazuar në rezultatet e nxjerra nga analiza e situatës aktuale të procesit të vlerësimit të performancës në shërbimin civil, u hartua draft manuali për vlerësimin e rezultateve në punë, i cili në thelb shërben për të udhëzuar më mirë zyrtarët vlerësues në ministritë e linjës dhe njësitë e burimeve njerëzore për të bërë vlerësime sa më objektive të nëpunësve civilë. Gjithashtu, ekspertët e projektit kanë propozuar edhe disa ndryshime në procesin aktual të vlerësimit të rezultateve në punë të cilat kanë të bëjnë me shkallët e vlerësimit, thjeshtimin e procesit, qartësimin e formularit, si dhe llogaritjen e vlerësimit përfundimtar.

Draft dokumenti u konsultua me rreth 40 përfaqësues të drejtorive të burimeve njerëzore në ministritë e linjës, si dhe u reflektuan komentet dhe sugjerimet e tyre në versionin final, i cili do të marrë formë ligjore gjatë vitit 2020.

Klasifikimi i pozicioneve të punës dhe përshkrimet e punës

Në kuadër të projektit gjatë vitit 2019, u analizua metodologjia aktuale e klasifikimit të pozicioneve të punës, si dhe u hartua draft dokumenti i cili përmban rekomandime për katalogun e pozicioneve të punës, si dhe për metodologjinë e klasifikimit të pozicioneve të punës. Versioni i parë i draft manualit u konsultua në 4 takime me rreth 60 përfaqësues të ministrive të linjës dhe të DAP-it. Versioni final pritet të finalizohet brenda vitit 2020.

Paralelisht me këtë, gjatë vitit 2019 filloi puna për rishikimin dhe përmirësimin e përshkrimeve të punës në të gjitha ministritë e linjës, duke përfunduar këtë proces për Ministrinë e Turizimit dhe Mjedisit, eksperiencë kjo e vlefshme për vijimin e procesit në të gjitha ministritë e tjera gjatë vitit 2020.

Manuali i procedurave

Gjatë vitit 2019, ekspertët e projektit në bashkëpunim me DAP-in kanë filluar punën për hartimin e një metodologjie për përcaktimin e rrjedhës së proceseve të punës në ministritë e linjës, e shoqëruar gjithashtu me menaxhimin e dokumenteve përkatëse dhe përgatitjen e një manuali të procedurave për disa nga proceset më të rëndësishme horizontale. Në përfundim të këtij procesi të rëndësishëm punonjësit e administratës publike do të kenë në duart e tyre një manual procedurash i cili detajon jo vetëm hapat që ndiqen për një proces të caktuar pune, por edhe dokumentet e përgatitura në fund të çdo hapi, personat përgjegjës dhe afatet kohore. Këto manuale do të shërbejnë si

udhërrëfyes praktik për t'u ndjekur rigorozisht nga shërbyesit publikë në kryerjen e punëve të tyre të përditshme, duke sjellë kontribut në unifikimin e praktikave në administratën publike dhe rritjen e performancës së nëpunësve publikë.

Gjithashtu, gjatë vitit 2019 janë identifikuar fushat kryesore në të cilat do të evidentohen proceset horizontale të punës dhe janë zhvilluar takime me përfaqësues të institucioneve lider në fushat e prokurimi publik, RIA, Politikëbërje, Integritet Evropian etj.

Ndërkohë ka filluar analizimi i workflow-t për proceset e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe proceset e lidhura me Integritetin Evropian.

Forcimi i ASPA-s

Në kuadër të projektit gjatë vitit 2019: (i) ka filluar implementimi i kurrikulës për anëtarët e TND-së; (ii) është hartuar drafti i parë i modelit për menaxhimin cilësor të kurrikulave të trajnimit; (iii) është hartuar drafti i parë i strategjisë për transformimin e ASPA-s në një qendër ekselence për trajnimin dhe zhvillimin e administratës publike.

Zhvillimi i mekanizmave të monitorimit

Në këtë drejtim, në kuadër të projektit gjatë vitit 2019: (i) është përcaktuar seti i indikatorëve që do të shërbejnë për monitorimin e zbatimit të reformës së administratës publike në tërësi dhe zbatimit të legjislacionit për nëpunësin civil në veçanti; (ii) është hartuar drafti i parë i pasaportës së indikatorëve, dokument i cili do të përmbajë shpjegime më të hollësishme për qëllimin e secilit indikator, si dhe mënyrën e llogaritjes së tyre; (iii) janë hartuar “template” të procedurave të legjislacionit të shërbimit civil, të cilët do të ndikojnë në unifikimin e këtyre procedurave. Të gjithë dokumentet në lidhje me indikatorët si dhe me “template-t” e procedurave janë të vlefshme jo vetëm për institucionet e administratës shtetërore, por edhe për institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore.

III. RAPORTI I PROGRESIT PËR VITIN 2019

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;
- > Reformën në fushën e pagave;
- > Rritjen e kapaciteteve të burimeve njerëzore;
- > Hartimin dhe vënien në efikasitet të Regjistrisë Qendrore të Punonjësve të Administratës Publike (SIMBNJ/HRMIS).

Këto janë çështjet kryesore për të cilat Këshilli i Ministrave ka raportuar në Kuvendin e Shqipërisë në vitet e fundit.

Duke patur në konsideratë pikat e mësipërme, ecuria për çdo fushë, si dhe një informacion i detajuar paraqitet në vijim në këtë raport.

III.1 Kuadri ligjor

Për vitin 2019, zbatimi i legjislacionit të shërbimit civil është qasur në (i) aspektin e zbatimit në praktikë të tij me synimin e efektivitetit dhe efikasitetit të procesit, si dhe; (ii) në aspektin ligjor, i cili konsiston në ndryshime dhe rregullime të legjislacionit në fuqi me synimin e përshtatjes së tyre me praktikën apo problematika të vëna re gjatë zbatimit.

Kështu, për vitin 2019 puna është përqëndruar më shumë në analizimin e situatës aktuale të zbatimit me synimin e rishikimit/përmirësimit të disa proceseve të menaxhimit të shërbimit civil, evidentimin e problematikave apo çështjeve për përmirësim dhe hartimin e dokumentave përkatës të cilat gjatë vitit 2020 do të duhet të përkthehen në akte ligjore apo nënligjore.

Konkretisht, me mbështetjen e ekspertëve të projektit IPA 2014 "Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike", janë analizuar situata e deritanishme dhe janë hartuar dokumentat përkatës për:

Procesi i vlerësimit të rezultateve në punë

Nga analiza e bërë kanë rezultuar se ka disa problematika të cilat indikojnë çështjet që duhen zgjidhur në të ardhmen, si:

- > Në përgjithësi stafi është i paqartë dhe indiferent, vlerësimi nuk konsiderohet as nxitës, as jo nxitës - nevojitet një manual për mënyrën e zbatimit të procesit;
- > Procesi është impenjativ dhe i shpeshtë në kohë - kërkohet thjeshtëzim;
- > Shkallët e vlerësimit janë shumë bazike/të pamjaftueshme dhe nuk është e përcaktuar mirë sa duhet për të bërë dallime të mprehta;
- > Shumë nëpunës vlerësohen me 1 ose 2 - megjithatë, shërbimi civil konsiderohet që nuk arrin të realizojë objektivat në këtë shkallë dhe të shfaqë rezultatet e kërkuara;
- > Përcaktimi i objektivave në fillim të periudhës së vlerësimit është një proces me mangësi;
- > Peshimi i objektivave kundrejt kompetencave nuk përcaktohet dhe si rrjedhojë mbetet i paqartë dhe i hapur ndaj manipulimeve;
- > Objektivat jo gjithmonë lidhen me punën e përditshme;
- > Objektivat janë individuale dhe si rrjedhojë nuk nxitin punën në grup;
- > Ka një koncept apo praktikë të dobët rreth takimeve të rregullta kokë më kokë ndërmjet eprorëve dhe vartësve të tyre.

Në vijim, bazuar në rezultatet e nxjerra nga analiza si më sipër, u hartua draft manuali për vlerësimin e rezultateve në punë, i cili përmban:

- > procedura dhe shembuj të përdorur si “benchmarking/krahasuese” për vlerësimin e punës;

- > shembuj konkretë të përcaktimit të objektivave institucionale dhe zbërthimit të tyre në objektiva për çdo njësi organizative;
- > shembuj për përcaktimin e indikatorëve matës të cilësisë së punës;
- > mënyrën sesi duhet të realizohet procesi i vlerësimit të performancës në institucion.

Gjithashtu, ekspertët e projektit kanë propozuar edhe disa ndryshime në procesin aktual të vlerësimit të rezultateve në punë, të cilat kanë të bëjnë me:

- > shkallët e vlerësimit, thjeshtimin e procesit;
- > qartësimin e formularit;
- > llogaritjen e vlerësimit përfundimtar;
- > zyrtarët që duhet të përfshihen në procesin e vlerësimit.

Dokumentat ligjorë dhe nënligjorë që nevojiten për të impleментuar sa më sipër do të hartohen gjatë vitit 2020, e konkretisht:

- > ndryshimi i ligjit nr. 152/2013, për efekt të ndryshimit të shkallëve të vlerësimit;
- > ndryshimi i VKM nr. 109/2014, të ndryshuar;
- > hartimi i udhëzimit të Departamentit të Administratës Publike për procesin e vlerësimit të rezultateve në punë.

Klasifikimi i pozicioneve të punës dhe përshkrimeve të punës

Për sa i përket përshkrimeve të punës dhe procesit të klasifikimit të tyre është punuar në dy drejtime kryesore:

U rishikuan përshkrimet e punës së pozicioneve të shërbimit civil në Ministrinë e Turizimit dhe Mjedisit

Për të realizuar këtë ekspertët e projektit zhvilluan intervista me një numër të madh nëpunësish të asaj ministrie. Në përfundim ky proces shërbeu jo vetëm për rishikimin e përshkrimeve të punës në MTM, por edhe për të hartuar:

- > një metodologji për rishikimin e përshkrimeve të punës në të gjitha ministrinë e linjës dhe;
- > “template” të përshkrimeve të punës të pozicioneve të ngjashme.

Në vijim, bazuar në këto dokumente, që në muajin shkurt të vitit 2020, ka filluar procesi i rishikimit të përshkrimeve të punës në të gjitha ministrinë e linjës.

U analizua metodologjia aktuale e klasifikimit të pozicioneve të punës, ku rezulton se:

- > metodologjia aktuale është e vështirë për t’u përdorur nga të gjithë nëpunësit në institucionet e administratës shtetërore, e si rrjedhim ajo nuk është zbatuar gjatë kësaj periudhe, si dhe;
- > nevojitet të hartohet katalogu i pozicioneve të punës, duke përmirësuar përcaktimet aktuale të VKM nr. 142/2014, të ndryshuar.

Bazuar në sa më sipër, u hartua draft dokumenti i cili përmban rekomandime për katalogun e pozicioneve të punës, si dhe për metodologjinë e klasifikimit të pozicioneve të punës.

Dokumentat nënligjorë që nevojiten për të implelementuar sa më sipër do të hartohen gjatë vitit 2020, e konkretisht:

- > ndryshimi i VKM nr. 142/2014, i ndryshuar;
- > ndryshimi i udhëzimit të Departamentit të Administratës Publike për përshkrimet e punës.

III.2 Politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore të shërbimit civil dhe zbatimi i tyre në institucionet e administratës shtetërore

- Objektivat:**
- > Forcimi i kapaciteteve të DAP-it dhe njësive të burimeve njerëzore në institucionet e administratës shtetërore, për të çuar përpara reformën në shërbimin civil, nëpërmjet trajnimeve të vazhdueshme për kuptimin e politikave të menaxhimit të burimeve njerëzore, ndërlidhjen dhe efektet e tyre, si dhe unifikimit të praktikave për menaxhimin e burimeve njerëzore dhe planifikimit të burimeve njerëzore në shërbimin civil.
 - > Përmirësimi i procesit të përzgjedhjes dhe vlerësimit të kandidatëve që konkurojnë për t'u bërë pjesë e administratës shtetërore.
 - > Zbatimi i mekanizmave ligjorë për të testuar dhe verifikuar paraprakisht integritetin e kandidatëve për vende pune dhe në vijimësi integritetin e punonjësve, në administratën publike.
 - > Zbatimi i mëtejshëm i vendimeve gjyqësore të formës së prerë dhe rikthimi në detyrë i nëpunësve civilë gjyqfitues.
 - > Zhvillimi i mëtejshëm i metodave inovative për të përmirësuar dhe lehtësuar komunikimin dhe ndërveprimin mes institucioneve publike dhe qytetarëve.

▪ Procesi i rekrutimit në shërbimin civil

Gjatë vitit 2019 është vijuar puna në drejtim të përmirësimit të procesit të rekrutimit në shërbimin civil, në të gjitha etapat e tij, duke nisur nga planifikimi i vendeve vakante, grupimi dhe shpallja e tyre, orientimi i publikut lidhur me mënyrën e saktë të aplikimit dhe menaxhimi i procesit të rekrutimit në mënyrë efektive, nëpërmjet implementimit të metodave inovative.

Planifikimi vjetor

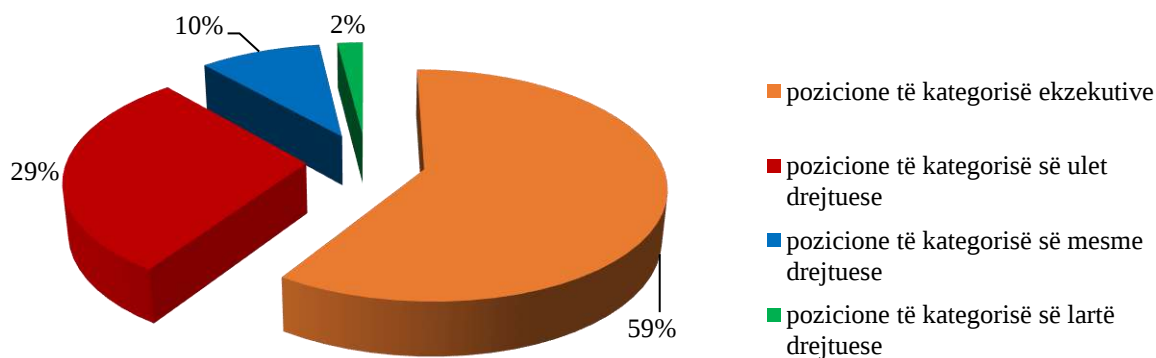
Gjatë vitit 2019, Departamenti i Administratës Publike vijoi punën në drejtim të zbatimit të planit vjetor të pranimi në shërbimin civil për institucionet e administratës shtetërore, me fokus kryesor rritjen e cilësisë së procesit të rekrutimit. Pas mbledhjes së nevojave për rekrutim nga Kryeministria, ministritë e linjës dhe institucionet e varësisë, u përgatit dhe u miratua nga Këshilli i Ministrave, vendimi nr. 77, datë 20/02/2019 "Për planin vjetor të pranimi, për vitin 2019, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil". Në vijim, për shkak të vakancave të krijuara nga rastet e dorëheqjeve dhe pezullimeve të paplanifikuara, me vendimin nr. 500, datë 17/07/2019 "Për disa

ndryshime në vendimin nr. 77, datë 20/02/2019, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimi, për vitin 2019, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”, u evidentua nevoja për të plotësuar 650 vende vakante në këto institucione, ndër të cilat:

- > Për trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND) – 13 pozicione;
- > Për kategorinë e mesme drejtuese – 62 pozicione;
- > Për kategorinë e ulët drejtuese – 190 pozicione;
- > Për kategorinë ekzekutive – 385 pozicione.

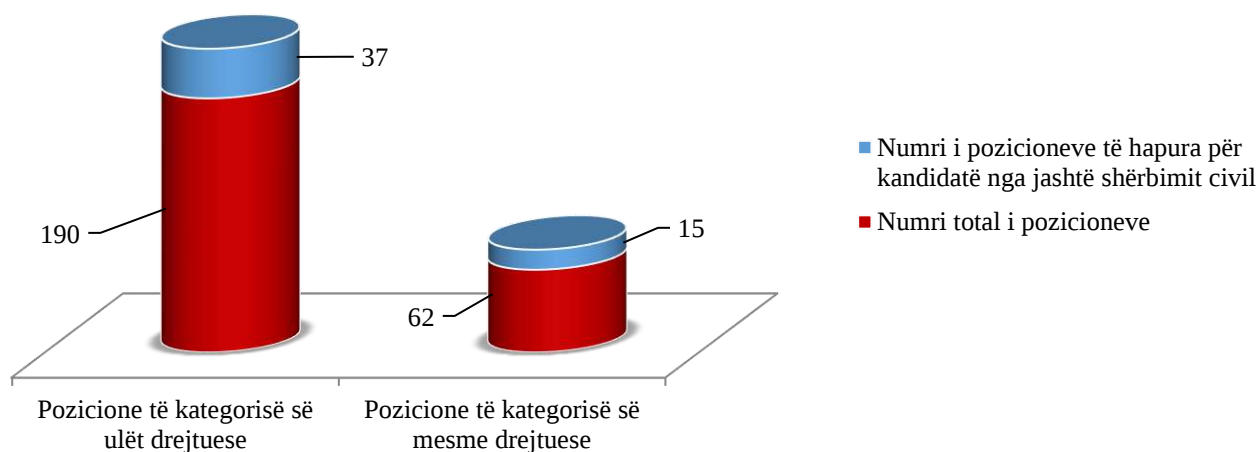
Në grafikun më poshtë paraqitet shpërndarja në përqindje e pozicioneve vakante për secilën kategori të nëpunësve civilë, sipas planit të rekrutimit.

Shpërndarja e pozicioneve vakante sipas planit të rekrutimit, viti 2019



Ndërkohë nëpërmjet vendimit nr. 246, datë 24/04/2019, të Këshillit të Ministrave, “Për hapjen e procedurës së pranimi në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese edhe për kandidatë të tjerë, jashtë shërbimit civil, për vitin 2019”, i ndryshuar, u miratuan pozicionet e kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese, të parashikuara për t’u hapur edhe për kandidatë jashtë shërbimit civil. Konkretisht, u miratuan 15 pozicione të kategorisë së mesme drejtuese dhe 37 pozicione të kategorisë së ulët drejtuese.

Në grafikun e mëposhtëm paraqiten vendet vakante në total për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, si dhe sa prej tyre u parashikuan për rekrutim nga jashtë sistemit të shërbimit civil.



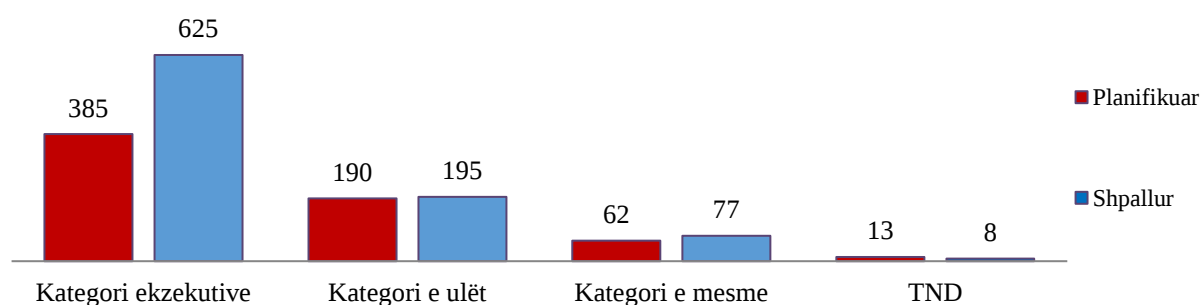
Procesi i rekrutimit

Shpalljet e vendeve vakante për kategorinë ekzekutive, të ulët e të mesme drejtuese dhe TND

Indikatori	Vlera
Numri i konkurseve të organizuara dhe numri i vendeve vakante të shpallura	444 procedura 905 pozicione të shpallura

Në zbatim të planit të mësipërm, si dhe të nevojave për plotësim të vendeve vakante gjatë vitit 2019, u zhvilluan 444 procedura konkurrimi për 905 pozicione të kategorisë ekzekutive, të ulët e të mesme drejtuese dhe TND. Në grafikun më poshtë paraqitet ecuria e shpalljeve për çdo kategori, krahasimisht me vendet e planifikuara për t'u shpallur.

Ecuria e shpalljeve për çdo kategori, viti 2019



Siç mund të vërehet, numri i pozicioneve të shpallura është më i madh se ai i pozicioneve të planifikuara. Ky fakt është rrjedhojë e krijimit të vendeve vakante

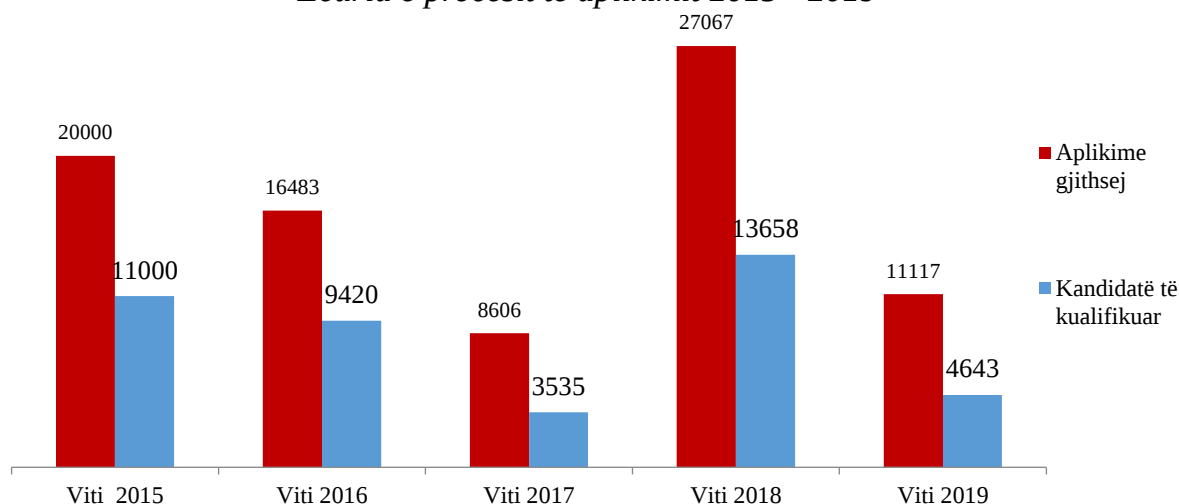
përgjatë vitit, për shkak të dorëheqjeve, mobilitetit brenda shërbimit civil (lëvizjet paralele dhe ngritjet në detyrë të nëpunësve civilë), pezullimeve të paplanifikuara të nëpunësve civilë, etj.

Në funksion të rritjes së numrit të vendeve vakante të plotësuara, si dhe në zbatim të legjislacionit të nëpunësit civil, DAP-i edhe gjatë vitit 2019 vijoi me implementimin e metodës së shpalljes së pozicioneve të kategorisë ekzekutive sipas grupimit të tyre mbi bazë qarku. Qëllimi i aplikimit të kësaj metode të shpalljes së vendeve vakante ishte orientimi i aplikantëve për të aplikuar në mënyrën e duhur sipas vendbanimit të tyre.

Aplikimet për kategorinë ekzekutive, të ulët e të mesme drejtuese dhe TND

Në vlerë absolute, numri total i aplikimeve për të gjitha pozicionet e shpallura për vitin 2019, është 11117, nga të cilët rezulton se 4643 aplikantë i kanë plotësuar kriteret e përcaktuara në shpallje. Në grafikun më poshtë paraqitet për efekt krahasimi numri i aplikantëve dhe numri i aplikantëve të kualifikuar, për vitet 2015 - 2019.

Ecuria e procesit të aplikimit 2015 - 2019



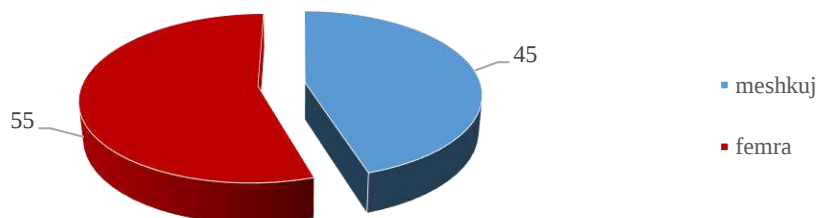
Indikatori	Vlera
Përqindja e kandidatëve të kualifikuar (të paraseleksionuar si rezultat i plotësimit të kriterëve)	41.76%

Disa të dhëna të tjera në lidhje me aplikantët paraqiten si vijon:

- Numri i aplikantëve unik llogaritet të jetë 3580, nga të cilët 55 % femra, dhe 45% meshkuj;
- Mosha mesatare e aplikantëve është 33 vjeç;
- Mosha mesatare e aplikantëve për pranimin në shërbimin civil është 31 vjeç;
- Mosha mesatare e aplikantëve për ngritje në detyrë është 39 vjeç.

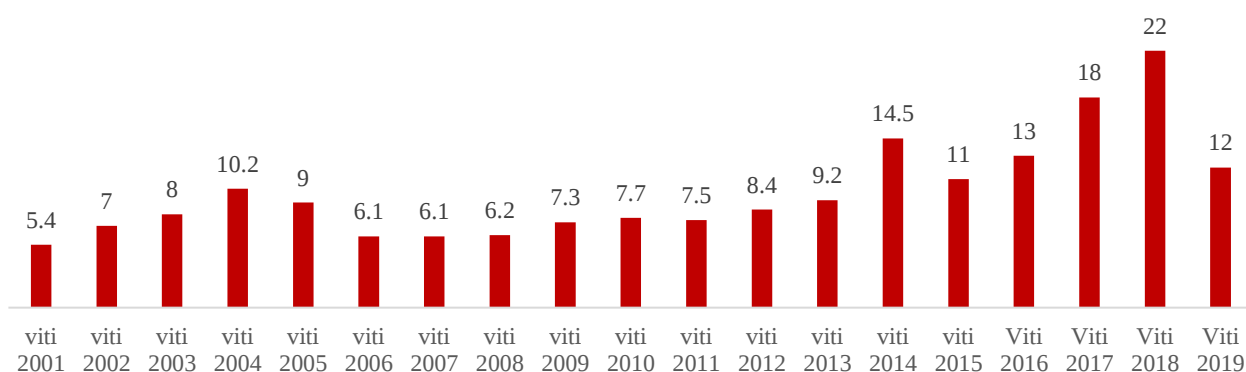
Në grafikun më poshtë paraqitet në mënyrë grafike raporti gjinor i aplikantëve.

Raporti gjinor i aplikantëve, viti 2019



Numri mesatar i kandidatëve për një pozicion për vitin 2019 llogaritet të jetë 12.

Numri mesatar i aplikantëve për periudhën 2001 - 2019



Plotësimi i pozicioneve vakante në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, të ulët e të mesme drejtuese dhe TND

Gjatë vitit 2019, janë plotësuar gjithsej 771 pozicione vakante, sipas kategorive më poshtë:

<i>Kategoria</i>	Ekzekutive	E ulët drejtuese	E mesme drejtuese	TND
<i>Numri i të emëruarve</i>	539	163	60	9

Sipas legjislacionit për nëpunësin civil, disa nga format për plotësimin e vendeve vakante në kategorinë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese janë (i) emërimi në përfundim të procedurave të kokurrimit; (ii) emërimi (në kategorinë ekzekutive) nga lista e aplikantëve fitues në pritje për t'u emëruar; (iii) zbatimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë; (iv) transferimi i përhershëm (në përfundim të procedurave të

pezullimit, për arsye shëndetësore, për arsye të konfliktit të interesit); (v) emërimi i një anëtarit të TND-së në kategorinë e ulët drejtuese.

Kategoria ekzekutive	
Për 539 emëime në kategorinë ekzekutive, ndarja është si më poshtë:	
> Emëime në përfundim të procedurave të konkurrimit	393
Të ndarë sipas llojit të procedurës:	
- Pranim në shërbimin civil	267
- Lëvizje paralele	126
> Emëime nga lista e kandidatëve fitues në pritje për t'u emëruar	52
> Emëime në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	40
Transferime të përhershme	54

Kategoria e ulët drejtuese	
Për 163 emëime në kategorinë e ulët drejtuese, ndarja është si më poshtë:	
> Emëime në përfundim të procedurave të konkurrimit	148
Të ndarë sipas llojit të procedurës:	
- Lëvizje paralele	17
- Ngritje në detyrë	116
- Pranim nga jashtë në shërbimin civil	15
> Emëime në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	6
> Transferime të përhershme	9

Kategoria e mesme drejtuese dhe TND	
<i>Kategoria e mesme drejtuese</i>	
Për 60 emëime në kategorinë e mesme drejtuese, ndarja është si më poshtë:	
> Emëime në përfundim të procedurave të konkurrimit	52
Të ndarë sipas llojit të procedurës:	
- Lëvizje paralele	21
- Ngritje në detyrë	19
- Pranim nga jashtë në shërbimin civil	12
> Emëime në zbatim të vendimeve gjyqësore	6
> Transferime të përhershme	2
<i>TND</i>	
Për 9 emëime në TND, ndarja është si më poshtë:	
> Emëime në përfundim të procedurave të konkurrimit	8
> Emëime në zbatim të vendimeve gjyqësore	1

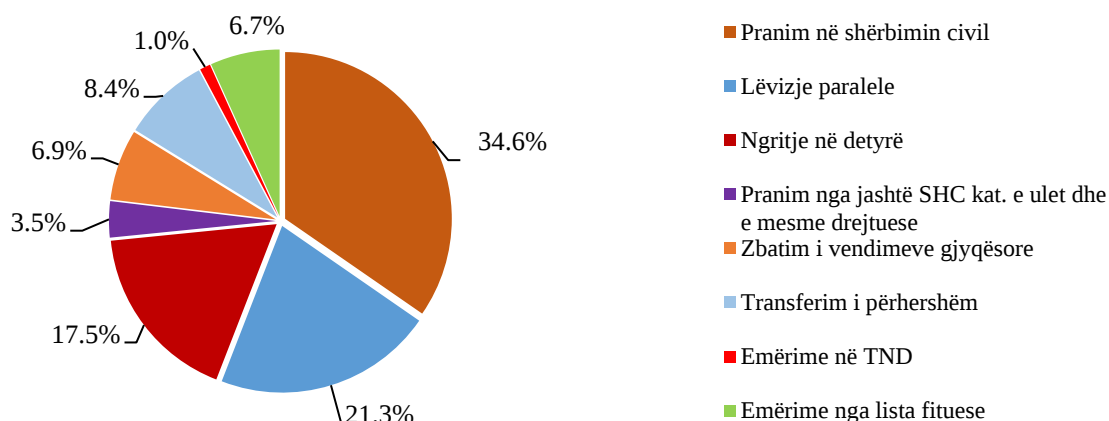
Shpërndarja e pozicioneve të plotësuara nisur nga lloji i procedurës, paraqitet si më poshtë:

<i>Procedura</i>	<i>Numri i të emëruarve</i>
Pranim në shërbimin civil	267
Emërimet nga lista fituese	52
Lëvizje paralele	164
Ngritje në detyrë	135
Pranim nga jashtë në shërbimin civil për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese	27
Zbatim i vendimeve gjyqësore	53
Emërimet në TND me procedurën konkurimi	8
Transferime të përhershme	65

<i>Indikatori</i>	<i>Vlera</i>
Përqindja e vendeve vakante të plotësuara me konkurs të jashtëm në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese në shërbimin civil	12.1%

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

Emërimet sipas procedurës, viti 2019



Në përfundim të vitit 2019, si rezultat i procedurave të konkurrimit, emërimeve nga lista fituese, zbatimeve të vendimeve gjyqësore dhe transferimeve të përhershme u plotësuan gjithsej 771 pozicione vakante. Pra, shkalla e zbatimit të planit vjetor të rekrutimit sipas nevojave të planifikuara është 119%, ndërsa sipas vendeve të shpallura është 85%.

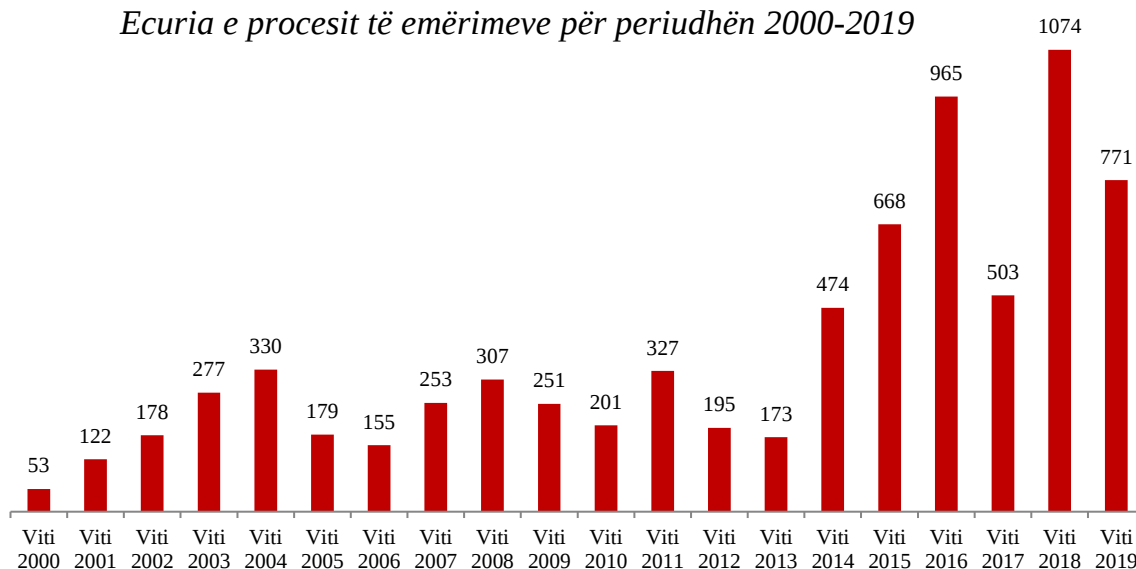
Indikatori	Vlera
Shkalla e zbatimit të planit vjetor të rekrutimit sipas vendeve të planifikuara	119%
Shkalla e zbatimit të planit vjetor të rekrutimit sipas vendeve të shpallura	85%

Indikatori	Vlera
Madhësia e kategorisë së lartë drejtuese (TND)	117 pozicione ose 1.25% e totalit të pozicioneve të shërbimit civil

Indikatori	Vlera
Përqindja e grave që janë pjesë e kategorisë së lartë drejtuese TND	40.1%

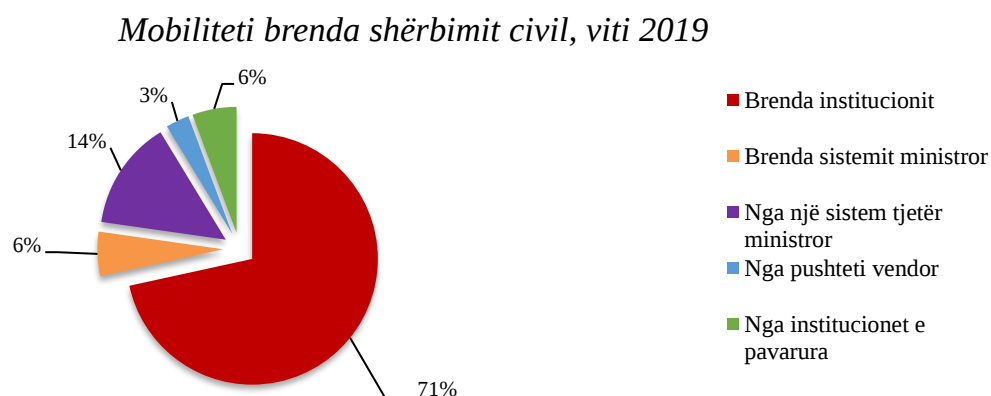
Nëse do të paraqisnim ecurinë e procesit të emërimeve për periudhën 2000-2019, do të kishim një paraqitje të tillë grafike.

Ecuria e procesit të emërimeve për periudhën 2000-2019



Mobiliteti në shërbimin civil

Për vitin 2019 rezulton se nga 771 pozicione të plotësuara nëpërmjet procedurave të konkurrimit për të gjitha nivelet, 299 pozicione (ose rreth 39%) janë plotësuar me procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, pra me nëpunës nga brenda sistemit të shërbimit civil.



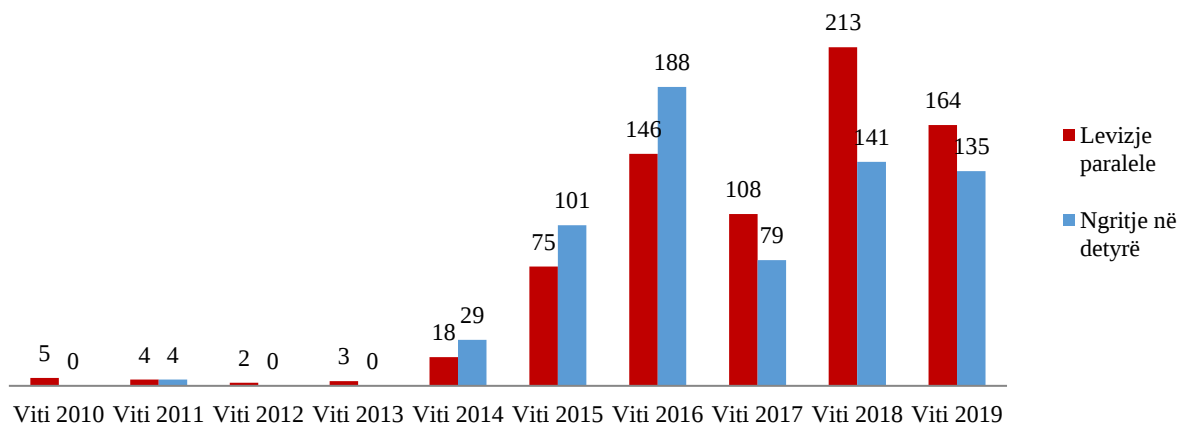
Ndër këto, rezulton se:

- > 72 % e tyre janë plotësuar me nëpunës brenda të njëjtit institucion;
- > 6 % e tyre janë plotësuar me nëpunës brenda të njëjtit sistem ministror;
- > 14 % e tyre janë plotësuar me nëpunës nga një sistem tjetër ministror;
- > 3 % e tyre janë plotësuar me nëpunës nga pushteti vendor;
- > 6% e tyre janë plotësuar me nëpunës nga institucionet e pavarura.

Nga 653 pozicione të plotësuara nëpërmjet procedurave të konkurrimit, 135 prej tyre (ose rreth 21%) janë plotësuar nëpërmjet procedurave të ngritjes në detyrë dhe 164 prej tyre (ose rreth 25%) janë plotësuar nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele.

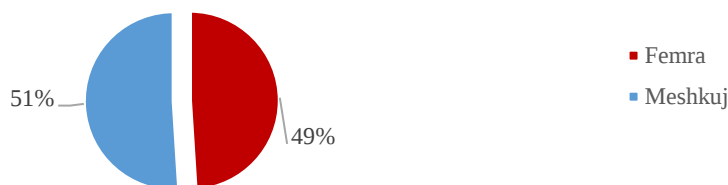
Në vijim paraqitja grafike e ecurisë së mobilitetit për periudhën 2010 - 2019:

Ecuria e emërimeve lëvizje paralele dhe ngritje në detyrë, periudha 2010 - 2019



Sa i takon balancës gjinore të të emëruarve në pozicionet vakante gjatë vitit 2019, rezulton se 49% e të emëruarve janë femra dhe 51 % e tyre janë meshkuj.

Balanca gjinore e të emëruarve, viti 2019



Indikatori	Vlera
Vende vakante të plotësuara përmes ngritjes në detyrë	135 vende (21%)
Vende vakante të plotësuara përmes lëvizjes paralele	164 vende (25%)

Rritja e kapaciteteve vlerësuese të anëtarëve të komisioneve të vlerësimit

Përveç sa më sipër, gjatë vitit 2019 në fokus të veprimtarisë së Departamentit të Administratës Publike, me qëllim garantimin e vlerësimit objektiv dhe korrekt të kandidatëve në procedurat e rekrutimit, ka qënë edhe rritja e kapaciteteve vlerësuese të anëtarëve të komisioneve të vlerësimit, nëpërmjet trajnimit të tyre apo përgatitjes së udhëzuesve, e konkretisht:

- > Mbi 40 anëtarë të komisioneve të vlerësimit, përfaqësues nga DAP-i dhe institucionet e administratës shtetërore u trajnuan në datat 17-18 dhe 20-21 qershor 2019, mbi metodat e vlerësimit të elementëve të personalitetit të çdo kandidati, gjatë intervistave të punës.

Seminari me temë “Përmirësimi i mënyrës së rekrutimit në shërbimin civil” kishte për qëllim rritjen e aftësive rekrutuese në përmirësimin e mënyrës se si një anëtar i komisionit të vlerësimit duhet të:

- Intervistojë kandidatët për aftësitë dhe ndërveprimin e tyre social;
 - Identifikojë dhe analizojë profilin personal të kandidatëve;
 - Përputhë maksimalisht kërkesat e pozicionit në administratë me profile të përshtatshme kandidatësh.
- > Gjithashtu, në kuadër të përmirësimit të mëtejshëm të fazës së testimit me shkrim, si një pjesë tjetër e rëndësishme e procesit të vlerësimit të kandidatëve, u përgatit

udhëzuesi për ndërtimin e testeve me zgjedhje të shumëfishtë, i cili u vjen në ndihmë anëtarëve të komisioneve të vlerësimit, gjatë procesit të hartimit të pyetjeve në testin me shkrim.

Ky udhëzues u prezantua në takimin 2 ditor, zhvilluar në datat 20 – 21 nëntor 2019, me pjesëmarrjen e përfaqësuesve të institucioneve të administratës shtetërore dhe ekspertë të fushave të ndryshme, në cilësinë e anëtarëve të komisioneve të vlerësimit, takim i cili shërbeu edhe për trajnimin e tyre për përdorimin në praktikë të udhëzuesit.

Në këtë seminar, u diskutua për përmirësimin e mëtejshëm të hartimit të pyetjeve me zgjedhje të shumëfishtë mbështetur në akte ligjore dhe nënligjore në fuqi, ndërtimin e alternativave produktive, fjalitë e strukturuar qartë dhe saktë, si edhe terminologjinë që duhet përdorur.

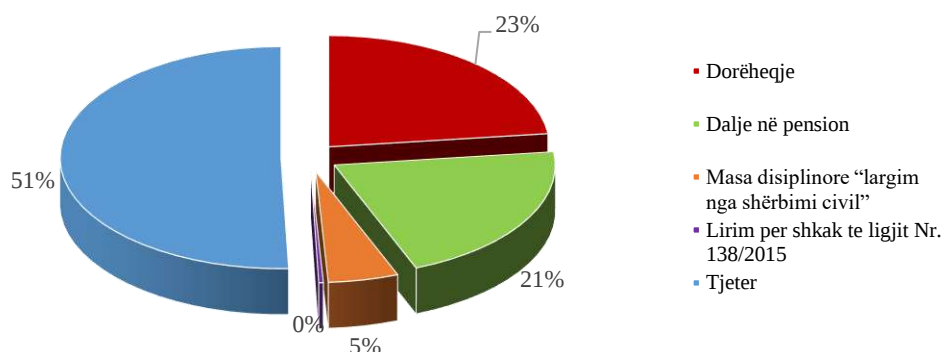
Forcimi i rolit të përfaqësuesve të institucioneve të administratës shtetërore dhe i ekspertëve të fushave të ndryshme në komisionet e vlerësimit, do të vijojë të ketë vëmendjen e DAP-it për përmirësimin e procesit të rekrutimit në shërbimin civil edhe në vitet në vijim.

▪ Lirimet

Gjatë vitit 2019 janë liruar gjithsej 896 nëpunës civilë, sipas arsyeve të mëposhtme:

- > Dorëheqje – 207 nëpunës civilë;
- > Dalje në pension – 187;
- > Masa disiplinore “Largim nga shërbimi civil” – 46;
- > Lirim për shkak të ligjit nr. 138/2015 – 3;
- > Humbja e jetës së nëpunësit – 10;
- > Ristrukturim – 428;
- > Lirim pas dy vlerësimeve “jokënaqshëm” – 3;
- > Dënohet me vendim të formës së prerë – 4;
- > Raport mjekësor për paaftësi të përhershme për punë – 2;
- > Arsye të tjera – 6.

Më poshtë paraqitet grafikisht gjendja e lirimeve gjatë vitit 2019 (në përqindje).

Lirimet sipas arsyeve për vitin 2019

Në lidhje me grafikun më sipër, do të sqaronim se për efekt krahasimi me raportimet e mëparshme, nën zërin “Tjetër” përfshihen lirimet: (i) për rastet e humbjes së jetës; (ii) në kuadër të ristrukurimit; (iii) pas dy vlerësimeve “jokënaqshëm”; (iv) për shkak të dënimeve me vendim të formës së prerë; (v) për paaftësi të përhershme në punë vërtetuar me raport mjekësor dhe; (vi) arsye të tjera.

Indikatori	Vlera
Raporti i ndërprerjeve vullnetare të marrëdhënieve të punës	23%

Nga analiza e të dhënave në lidhje me lirimet vihet re se gjatë vitit 2019 numri total i lirimeve në krahasim me vitin 2018, është rritur me 57.7%. Gjithashtu, vihet re se për vitin 2019, në krahasim me vitin 2018, janë:

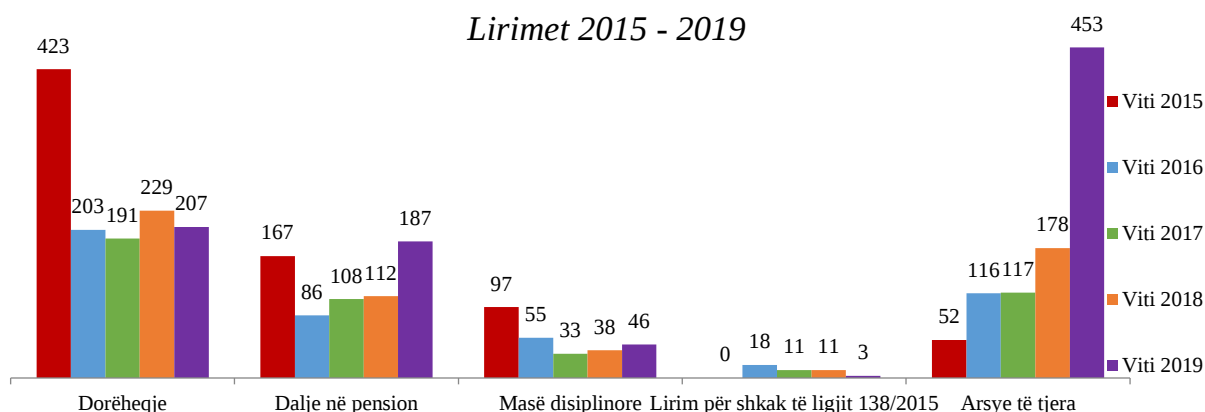
- > Ulur me **9.6%** rastet e lirimeve me dorëheqje;
- > Rritur me **67%** rastet e lirimeve për arsye të plotësimit të moshës së pensionit;
- > Rritur me **21.1%** rastet e lirimeve për shkak të masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil”;
- > Rritur me **154.5%** rastet e lirimeve për arsye të tjera.

Do të theksonim se pjesën më të madhe të peshës specifike të rritjes së zërit “Të tjera” e zënë lirimet për shkak të ristrukturimit (428 të tilla nga 453 që është totali i këtij zëri).

Gjithashtu, lirimet për shkak të ristrukturimit përbëjnë rreth 48% të lirimeve totale për vitin 2019. Këto lirimet kanë ardhur si pasojë e procesit të ristrukturimit të institucioneve në kuadër të reformës funksional strukturore të tyre, për shkak të ndryshimit të legjislacionit të rregullimit të marrëdhënieve të punës nga shërbim civil në Kod Punë, pasi institucionet kryejnë funksione të ofrimit të shërbimeve. Së fundi, theksojmë se lirimet për arsye ristrukturimi nuk nënkuptojnë që nëpunësit kanë humbur vendin e

punës, por ligjërisht ka ndryshuar mënyra e rregullimit ligjor të marrëdhënieve të tyre të punësimit.

Më poshtë paraqitet grafikisht krahasimi për secilën nga arsyet e lirimit për periudhën 2015 – 2019.



▪ **Punësimi i ekselentëve në administratën shtetërore**

Ndër ristë e vitit 2019 ishte edhe iniciativa e qeverisë shqiptare për punësim të përkohshëm me kontratë një vjeçare në institucionet e administratës shtetërore, të studentëve që kanë përfunduar studimet e ciklit të parë, të dytë ose të tretë të arsimit të lartë me notë mesatare 9.00 – 10.00 (studentët e ekselencës). Kështu, në fund të vitit 2018, qeveria shqiptare, në kuadër edhe të paktit me universitetin miratoi dy vendime, e konkretisht vendimin nr. 766, datë 26/12/2018, për punësimin në institucionet e administratës shtetërore, pjesë e shërbimit civil dhe vendimin nr. 812, datë 26/12/2018, për punësimin në institucionet e administratës shtetërore, jashtë shërbimit civil, vendime të cilët përfaqësonin bazën e nevojshme ligjore për krijimin e mundësive për studentët e ekselencës për t’u emëruar në mënyrë të përkohëshme në administratën shtetërore.

Synimi i kësaj iniciative ishte dhënia e mundësisë për studentët e ekselencës për të krijuar eksperiencat e nevojshme e, si rrjedhim, vendosja më pas në pozita të barabarta me kandidatë të tjerë në procedurat e konkurrimit, për sa i përket aftësive që fitohen nëpërmjet punës. Theksojmë këtu se këto dy vendime gjenin zbatim vetëm për vitin 2019, për t’i dhënë mundësinë më pas qeverisë shqiptare, nëse iniciativa do të rezultonte e sukseshme, ta shtrinte atë edhe për vitet në vijim.

Ndërkohë, Komisioni Evropian vlerësoi qëllimin e mirë të iniciativës së qeverisë shqiptare por, në konkluzionet e takimit të fundit të Grupit të Posaçëm të Reformës në

Administratën Publike (gjatë katërmujorit të parë të vitit 2019), bëri disa rekomandime, e konkretisht:

- > studentët e ekselencës duhet të kalonin në një procedurë konkurruese;
- > pozicionet të cilat kërkonin kualifikime dhe ekspertizë teknike, të mos ishin pjesë e grupit të pozicioneve që do t'u ofroreshin studentëve të ekselencës.

Në këtë kuadër, në gusht të vitit 2019 Këshilli i Ministrave miratoi vendimin nr. 586, datë 30/08/019, “Për punësimin e përkohshëm të studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore”. Ky vendim, tashmë përfaqëson bazën ligjore kuadër për aplikimin e kësaj procedure jo vetëm për një vit të vetëm, por në vijimësi.

Konkretisht, sipas këtij vendimi:

- > Nga kjo iniciativë përfitojnë studentët të cilët kanë përfunduar studime universitare: (i) në secilin prej cikleve të arsimit të lartë me mesatare 9.00 – 10.00 ose ekuivalent, në institucionet e arsimit të lartë jashtë Shqipërisë, institucionet e akredituara të arsimit të lartë publik në Republikën e Shqipërisë apo institucionet/programet e akredituara të arsimit të lartë jopublik në Republikën e Shqipërisë; (ii) jo më shpejt se 3 (tre) vite përpara vitit kalendarik për të cilin po zhvillohet procedura.
- > Studentët e ekselencës do të kenë mundësi të punësohen në pozicione pune “specialist” në institucionet e administratës shtetërore në kuptim të ligjit nr. 90/2012, me përjashtim të: (i) njësive të drejtpërdrejta të ofrimit të shërbimeve në fushën e shëndetësisë, arsimit, artit dhe kulturës; (ii) Policisë së Shtetit (punonjësit me statusin e policisë së shtetit); (iii) Shërbimit diplomatik (punonjësit me grada diplomatike); (iv) Forcave të Armatosura (punonjësit me grada); (v) Institucioneve që aplikojnë sisteme të tjera me grada (punonjësit me grada).
- > Numri i pozicioneve të punës që ju ofrohen ekselentëve për çdo vit kalendarik, nuk do të jetë më i madh se një e treta e numrit të pozicioneve të institucionit. Në këtë mënyrë sigurohet funksionimi normal i institucioneve për realizimin e detyrave të tyre, si dhe balancimi midis nëpunësve me përvojë dhe ekselentëve, të cilët synojnë të krijojnë eksperiencë të vlefshme dhe të përfitojnë njohuritë e duhura.
- > Procedura që do të ndiqet për punësimin e ekselentëve është një procedurë konkurrese, që përfshin grumbullimin e pikëve në bazë të: (i) mesatares së ponderuar; (ii) nivelit të diplomës dhe vendit ku është kryer studimi dhe universitetit; (ii) angazhimeve të kandidatëve në aktivitete ekstrakurikulare, vullnetarizmit dhe skemave të mobiliteti.
- > Pas vlerësimit të dokumentacionit të tyre, ekselentët për zgjedhin pozicionet e punës bazuar në renditjen me pikë, dhe brenda grupit të pozicioneve që përshtatet me fushën dhe nivelin e tyre të studimit, duke përcaktuar gjithashtu edhe një

metodologji të përcaktimit të rradhës së përzgjedhjes së pozicionit të punës, në rastin kur kemi ekselentë me pikë të barabarta.

- > Studentët e ekselencës përfitojnë vetëm një herë nga skema e punësimit sipas procedrave të këtij vendimi, me qëllim krijimin e hapësirave për të gjithë studentët e ekselencës.
- > Në përfundim të kontratës 1 vjeçare të punës, nëse këta ekselentë do të dëshirojnë të jenë pjesë e administratës publike në pozicione të shërbimit civil ose me kod pune, do të duhet t'i nënshtrohen procedurave të rekrutimit të përcaktuara në bazë të legjislacionit specifik të rregullimit të marrëdhënies së punës.

Në vijim të bazës ligjore të cituar më sipër, gjatë vitit 2019 u zhvilluan dy raunde të procedurave, konkretisht gjatë katërmujorit të parë dhe katërmujorit të fundit të vitit. Për të dy raundet:

- > u publikuan gjithsej **1022 pozicione** pune në mbi 100 institucione të administratës shtetërore, nga të cilët **778 pozicione të shërbimit civil** dhe **244 pozicione me Kod Pune**;
- > u emëruan me kontratë të përkohëshme 1 vjeçare gjithsej **602 ekselentë**, nga të cilët **491 në pozicione të shërbimit civil** dhe **111 në pozicione me Kod Pune**.

Vlen të përmendet këtu se iniciativa e qeverisë për punësimin e përkohshëm të ekselentëve u pasua nga një interes i madh i studentëve, gjë që është mjaft e qartë në numrin e aplikimeve, i cili për të dy raundet ishte **mbi 1900 aplikime**.

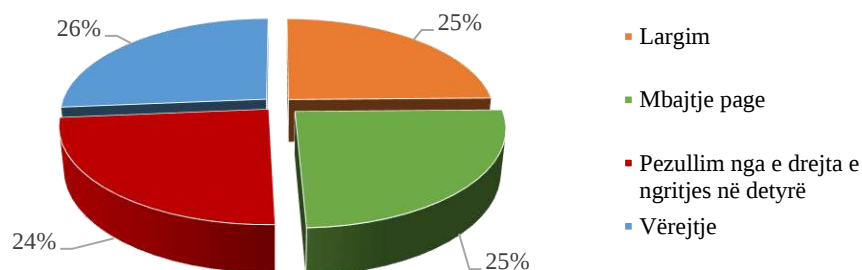
▪ Masat disiplinore

Gjatë vitit 2019 procedurat e ecures disiplinore janë zhvilluar në zbatim të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij. Si rezultat, janë dhënë gjithsej 186 masa disiplinore për nëpunësit civilë të administratës shtetërore, të shpërndara sipas llojeve në tabelën më poshtë:

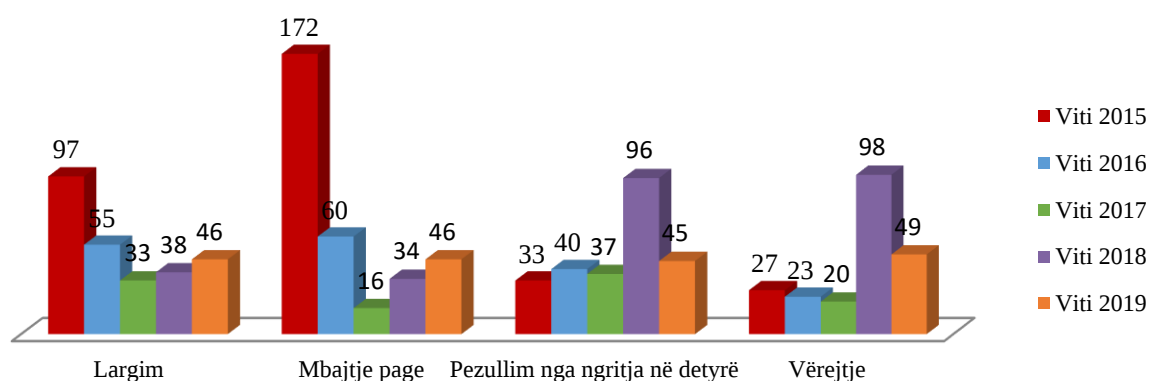
<i>Lloji i masës</i>	<i>Numri</i>
Largim nga shërbimi civil	46
Mbajtjen deri në 1/3 e pagës për një periudhë deri në 6 muaj	46
Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë deri në dy vjet, përfshirë rritjen në shkallën e pagës	45
Vërejtje	49
Totali	186

Në grafikët më poshtë paraqiten shpërndarja në përqindje e masave disiplinore sipas llojeve për vitin 2019 dhe për efekt krahasimi masat disiplinore për vitet 2015 - 2019.

Shpërndarja në përqindje e masave disiplinore sipas llojeve, për vitin 2019



Ecuria e masave disiplinore për periudhën 2015 - 2019



Nga analiza e të dhënave në lidhje me masat disiplinore, vihet re se gjatë vitit 2019 numri total i tyre në krahasim me vitin 2018, është ulur me 30.1%. Gjithashtu, konstatojmë se për vitin 2019 në krahasim me vitin 2018, janë:

- > Rritur me 21.1% rastet e masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil”;
- > Rritur me 35.3% rastet e masës disiplinore “Mbajtje deri në 1/3 e pagës për një periudhë deri në 6 muaj”;
- > Ulur me 53.1% rastet e masës disiplinore “Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë deri në dy vjet përfshirë rritjen në shkallën e pagës”;
- > Ulur më 50% rastet e masës disiplinore “Vërejtje”.

Ndërkohë, nëse i analizojmë masat disiplinore në pikëpamje të organit/nëpunësit që ka nisur rekomandimin për fillimin e ecuresë, të dhënat paraqiten si vijon:

- > rekomanduar nga eprori/institucioni: 129 raste, ose 69.4% e totalit;
- > rekomanduar nga Kontrolli i Lartë i Shtetit: 13 raste, ose 7% e totalit

- > rekomanduar nga Taks Forca Ndërinstitucionale Antikorrupsion: 35 raste, ose 18.8% e totalit;
- > rekomanduar nga Platforma e Bashkëqeverisjes: 1 rast, ose 0.5% e totalit;
- > rekomanduar nga Inspektimi Financiar i Ministrisë së Financave: 4 raste, ose 2.2% e totalit;
- > rekomanduar nga Auditi i Brendshëm i Institucionit – 4 raste, ose 2.2% e totalit.

▪ **Integriteti i personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike**

Gjatë vitit 2019, 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 **2182 formularë** vetëdeklarimi të plotësuar nga subjektet vetëdeklaruese, në zbatim të ligjit nr. 138/2015 “Për garantimin e integritetit të personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike”, i ndryshuar.

Në zbatim të legjislacionit, gjatë vitit 2019 është realizuar procesi i verifikimit paraprak të të dhënave të deklaruara në formularë nga subjektet vetëdeklaruese me Drejtorinë e Përgjithshme të Gjendjes Civile, si edhe me Drejtorinë e Përgjithshme të Burgjeve. Më pas është vijuar me kërkesën për verifikimin e plotë të të dhënave të deklaruara nga këto subjekte, nga Prokuroria e Përgjithshme.

Në përfundim të procesit të verifikimit, nga të emëruarit gjatë vitit 2019 rezultojnë **20 subjekte** vetëdeklaruese të konstatuar në kushtet e ndalimit të ushtrimit të funksionit publik (ose **0.9 % e numrit total** të subjekteve vetëdeklaruese për këtë vit). Nga 20 subjekte vetëdeklaruese, që rezultojnë në kushtet e ndalimit të ushtrimit të funksionit publik:

- > **4** 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;
- > **8** prej tyre janë konstatuar nga Sektori i Verifikimit të Integritetit, në Prokurorinë e Përgjithshme, me vendimin “Për miratimin e rezultateve të verifikimit, në zbatim të ligjit nr. 138/2015”, dhe;
- > **8** prej tyre janë konstatuar po nga Prokuroria e Përgjithshme, bazuar në pikën 3, gërma "ç", e ligjit, në vijim të kërkesës për verifikim të plotë përcjellë nga Departamenti i Administratës Publike.

Indikatori	Vlera
Numri i nëpunësve/punonjësve vetëdeklarues pranë DAP-it të konstatuar në kushtet e ndalimit të ushtrimit të funksionit publik sipas ligjit nr.138/2015, i ndryshuar	20 subjekte, të konstatuar në kushtet e ndalimit, ose 0.9% e numrit total të subjekteve vetëdeklaruese

▪ **Zbatimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë**

Ekzekutimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë është një komponent i veçantë dhe shumë i rëndësishëm në përmbushjen e misionit të shtetit të së drejtës. Ky proces ka vazhduar të mbetet në fokusin e veprimtarisë së Departamentit të Administratës Publike edhe gjatë vitit 2019, duke asistuar institucionet e administratës shtetërore në zbatimin me rigorozitet të rregullave dhe modaliteteve për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet, si edhe unifikimin e këtyre procedurave administrative.

Si rezultat i punës së bërë rezulton se gjatë vitit 2019 janë zbatuar gjithsej **53** vendime gjyqësore të formës së prerë. Ndërkohë, nëse krahasojmë indikatorin e zbatimit të të gjitha vendimeve gjyqësore të mbartura që nga fundi i vitit 2013 e në vijim, rezulton se në fund të vitit 2019, ky indikator është **66.5%**, në krahasim me 62.8% që ishte në fund të vitit 2018, pra një rritje prej **5.9%**.

Indikatori	Vlera
Zbatimi i vendimeve të formës së prerë	66.5 %

Ndërkohë, gjatë vitit 2019, u vijua puna për zgjidhjen e problematikës për administrimin në kohë reale të vendimeve gjyqësore. Kështu, me qëllim mbikëqyrjen e këtij procesi, është krijuar sistemi online i raportimit nëpërmjet portalit “administrata.al”, ku të gjitha institucionet e administratës shtetërore, kanë raportuar në mënyrë të detajuar për të dhënat mbi vendimet gjyqësore të formës së prerë. Gjithashtu, pranë DAP-it janë zhvilluar takime të vazhdueshme për trajnimin e personave të ngarkuar në çdo ministri, për hedhjen dhe administrimin e të dhënave në databazën e sipërcituar. Përfaqësuesi i DAP-it, i ngarkuar me mbikëqyrjen e këtij procesi ka qenë në dispozicion të zgjidhjes së çdo problematike të hasur nga përfaqësuesit e ministrive, gjatë përpunimit të të dhënave. Në këtë kuadër janë zhvilluar takime periodike me përfaqësuesit e institucioneve dhe gjithashtu është mbajtur korrespondencë e vazhdueshme për përditësimin e të dhënave online.

Ndërkohë, në kuadër të bashkëpunimit ndërinstitucional me Komisionerin për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil (KMSHC) ky institucion është njohur me të dhënat e aksesit në platformën elektronike administrata.al.

Në përfundim të këtij procesi është bërë i mundur administrimi i listës së plotë të gjyqfituesve të administratës shtetërore në listë pritjeje, përfshi të dhënat e detajuara mbi vendimin gjyqësor të formës së prerë, si dhe të dhënat mbi arsimin dhe eksperiencën e gjyqfituesit, për të cilin gjykata kompetente ka vendosur detyrimin për rikthim në një pozicion të rregullt të shërbimit civil. Administrimi i këtyre të dhënave nga njësia përgjegjëse ka bërë të mundur në vijim mbikëqyrjen efektive të pretendimeve të institucioneve për pamundësinë e sistemit të gjyqfituesve rast pas rasti.

Gjithashtu, DAP-i ka evidentuar edhe disa problematika, duke propozuar edhe disa zgjidhje konkrete, si vijon:

Problematikat përgjatë zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë

- > 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, si dhe legjislacionit në fuqi. Kjo, edhe për arsye se në nenin 66/1, të ligjit nr. 152/2013, të ndryshuar, parashikohet që përpara ekzekutimit të vendimit gjyqësor të formës së prerë njësia përgjegjëse duhet të marrë miratimin e nëpunësit përkatës. Si rrjedhim, në disa raste nëpunësit kanë refuzuar propozimin e njësisë përgjegjëse, duke pretenduar pozicionin e mëparshëm të punës, pozicion i cili ose nuk ekziston më, ose është plotësuar rregullisht sipas procedurave të legjislacionit për shërbimin civil me nëpunës të tjerë.
- > Ndryshimet strukturore të shoqëruara me ndryshimet e përshkrimeve të punës kanë sjellë mospërputhje të kriterit specifik (arsimit) me pozicionin e punës të cilit i referohet dispozitivi i gjykatës, në momentin e ekzekutimit të vendimit.
- > Qëndrimi në disa raste, në arsyetimin tonë, jo korrekt i gjykatave kompetente gjatë proceseve të ngritura nga institucionet e administratës shtetërore për pavlefshmëri të titullit ekzekutiv, duke anashkaluar fakte të rëndësishme të lindura gjatë ekzekutimit të detyrueshëm të vendimit gjyqësor, që lidhen me pengimin e zbatimit të vendimit me faj të kreditorit. Rastet kur institucionet kanë materializuar vullnetin institucional duke e ekzekutuar detyrimin për rikthim në detyrë të gjyqfituesit dhe kreditori nuk është paraqitur në detyrë apo ka refuzuar vendin e propozuar në mënyrë të pabazuar ligjërisht.
- > Mosparaqitja e kërkesës së kreditorit për ekzekutimin e vendimit të formës së prerë për një kohë të gjatë, duke shkaktuar rritjen e efektit financiar në buxhetin e shtetit. Sqarojmë këtu se, ky detyrim është i përcaktuar qartësisht në dispozitat e ligjit nr. 49/2012, “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve

administrative”, i ndryshuar, respektivisht kreu IX “Ekzekutimi i vendimeve”, neni 65 i tij, ku theksohet se: *“Vendimi përfundimtar i gjykatës administrative, që ka marrë formë të prerë, dhe vendimi për sigurimin e padisë vihen në ekzekutim nga përmbaruesi gjyqësor me kërkesën e kreditorit”*. Ndërkohë, në dispozitat e Kodit të Procedurës Civile, në pjesën katër “Ekzekutimi i detyrueshëm”, neni 515 i tij, përcaktohen rregulla të përgjithshme për vënien në ekzekutim të titujve ekzekutivë, ku përfshihen edhe vendimet gjyqësore të formës së prerë, vendimet për sigurimin e padisë dhe për ekzekutimin e përkohshëm, në bazë të kërkesës së kreditorit.

Zgjidhjet e mundshme

- > Ndryshime ligjore në nenin 66/1, të ligjit 152/2013, të ndryshuar në lidhje me aspektin e dhënies së pëlqimit të gjyqfituesve, duke e lidhur këtë vetëm me rastin kur propozimi është për: (i) pozicion të një kategorie më të ulët të nëpunësve civilë; (ii) pozicion i cili është më larg se 45 km nga vendbanimi, si dhe; (iii) nëpunësi nuk është në kushte shëndetësore të përshtatshme për të kryer detyrën që i propozohet, të vërtetuar kjo me raport mjekësor. Gjithashtu, në këtë nen duhet të autorizohet Këshilli i Ministrave për nxjerrjen e një vendimi për: (i) përcaktimin e procedurave 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.
- > Ndryshime ligjore në ligjin nr. 49/2012 për gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative, kryesisht në kapitullin e ekzekutimit të vendimeve ku të parashikohen afate konkrete për parashkrimin e ekzekutimit të vendimeve.
- **Zhvillimi i mëtejshëm i metodave inovative për të përmirësuar dhe lehtësuar komunikimin dhe ndërveprimin mes institucioneve publike dhe qytetarëve**

Në kuadër të zbatimit të projektit “Fuqizimi i Strukturave të Qeverisjes Vendore”, të financuar nga Këshilli i Evropës dhe Qeveria Zvicerane, u prezantua në prill 2019 platforma më e re për menaxhimin e burimeve njerëzore në funksion të përmirësimit të punës së administratës publike, “administrata.al”. Nëpërmjet përdorimit të kësaj platforme nga të gjitha institucionet publike, përfshirë edhe njësitë e vetëqeverisjes vendore është arritur të përmirësohet ndërveprimi, duke lehtësuar komunikimin dhe raportimin e informacioneve në kohë reale, unifikuar praktikat administrative, si dhe përmirësuar cilësinë e punës në drejtimin e mirëmenaxhimit të burimeve njerëzore.

Platforma siguron raporte dhe informacione të përditësuara mbi treguesit kryesorë të menaxhimit të burimeve njerëzore si rekrutimi, lirimet nga puna, ngritjet në detyrë, procedurat disiplinore, vendimet gjyqësore etj.

Më shumë se 12 funksionalitete të kësaj platforme kanë filluar të përdoren nga muaji prill i vitit 2019. Portali administrohet nga Departamenti i Administratës Publike në bashkëpunim me ASPA-n, Komisionerin e Mbikqyrjes së Shërbimit Civil, institucionet e pavarura, njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të administratës publike, përfshirë edhe organet e vetëqeverisjes vendore.

Platforma “administrata.al”, ka një faqe të parë të dedikuar për çdo qytetar i cili me një klik mund të gjejë informacionet kryesore sa i takon administratës publike, duke filluar nga reforma në administratën publike si prioritet i qeverisë shqiptare dhe prioritet i anëtarësimit në Bashkimin Evropian, strategji, projekte, punësim dhe trajnime. Kjo “front page” shërben edhe si një pikë e vetme nga ku mund të aksesohen të gjithë institucionet e administratës publike si ato qendrore ashtu dhe ato vendore, duke ofruar dhe informacion mbi aktivitetet më të fundit të qeverisë dhe institucioneve shqiptare. E gjithë kjo për të qenë më pranë qytetarit dhe për të thjeshtuar komunikimin me të.

Ndërkohë si “back page”, platforma përmban një pamje tjetër për nëpunësit e administratës publike, duke shërbyer si një instrument për ta për të lehtësuar punën e tyre të përditshme. “Administrata.al” vë në dispozicion të nëpunësve të administratës publike jo vetëm bazën ligjore dhe hapat e detajuar për çdo proces të menaxhimit të burimeve njerëzore, por edhe “template” dhe dokumenta të gatshëm për përdorim, duke siguruar kështu unfikim të praktikave dhe minimizim gabimesh në menaxhimin e këtyre proceseve.

Me qëllim vënien në funksionim të menjëhershëm të platformës dhe përfitimin e benefiteve maksimale prej saj, u zhvilluan seanca trajnime intensive “Training of Trainers” në fillim me punonjësit e Departamentit të Administratës Publike, e më tej në bashkëpunim me DAP-in u trajnuam punonjësit e tjerë të administratës publike nga sektorët e burimeve njerëzore dhe ligjore duke përfshirë këtu dhe qeverisjen vendore.

Në fund të vitit 2019, “administrata.al” numëron pothuaj 700 përdorues të saj të trajnuar, nga 300 institucione të administratës publike.

Sesionet e trajnimit të zhvilluara kanë siguruar jo vetëm një rritje të kapaciteteve të nëpunësve të administratës publike sa i takon përdorimit të platformës, gjithashtu duke i ndërgjegjësuar ata për dobishmërinë e saj, por kanë shërbyer si një mundësi për DAP-in për të adresuar disa nga proceset më të rëndësishme të menaxhimit të burimeve njerëzore në shërbimin civil, aty ku dhe nevoja për suport është më e madhe, siç janë psh. vlerësimi i rezultateve në punë, ristrukturimi, përshkrimet e punës, komisionet disiplinore etj.

III.3 Reforma funksional - strukturore e institucioneve të administratës publike



Gjatë vitit 2019, në zbatim të programit të qeverisë për një qeveri që fokusohet te qytetarët, ka vijuar procesi i rishikimit funksional dhe struktural për të gjitha ministritë e linjës dhe institucionet e varësisë në sistemet përkatëse me qëllim:

- identifikimin e vështirësive dhe të problematikave për implementimin me sukses të modelit standard të organizimit struktural të aparateve të ministrive të linjës;
- identifikimin e rasteve ku ka

nevojë të rishikohet funksioni, roli dhe organizimi struktural i institucioneve apo ku shihet i nevojshëm bashkimi i dy apo më shumë institucioneve, apo krijimi i institucioneve të reja;

- shqyrtimin e rasteve kur është e nevojshme që për institucionet të ndryshojë pozicionimi i tyre.

▪ Organizimi funksional struktural i ministrive të linjës

Siç kemi raportuar gjatë viteve të mëparshme, organizimi i aparateve të ministrive të linjës sipas modelit standard u realizua gjatë vitit 2017, ndërkohë që gjatë vitit 2018 puna u përqëndrua më tepër në përmirësimin e përshkrimeve të punës sipas këtyre strukturave të reja.

Në vijim gjatë vitit 2019, iu kushtua një vëmendje e veçantë analizës së ecures së organizimit të punës sipas strukturave të reja, me synim evidentimin e vështirësive dhe problematikave të hasura. Si rrjedhojë e kësaj analize:

- për disa ministri specifike u bënë përmirësime të pjesshme të strukturave dhe organikave të tyre;
- u organizuan takime të vazhdueshme me nëpunësit e njësive të burimeve njerëzore të ministrive për të diskutuar dhe sqaruar të gjitha problematikat e hasura;
- u vijua me përmirësimin e përshkrimeve të punës, në kuadër edhe të asistencës së projektit IPA 2014, punë e cila do të përfundojë gjatë vitit 2020;
- u identifikuan proceset horizontale të punës (proceset e njëjta në të gjitha ministritë e linjës), për të cilat filloi edhe hartimi i manualit të proceduave.

▪ **Rishikimi funksional strukturor i institucioneve të varësisë**

Paralelisht me punën për implementimin e suksesshëm të strukturave të aparateve të ministrive të linjës, gjatë vitit 2019 puna ka vijuar edhe me rishikimin funksional strukturor të institucioneve të varësisë, e konkretisht:

Përmbyllja e procesit për sistemet ministrore të nisura gjatë vitit 2018

Sistemi i shëndetësisë

Për këtë sistem, gjatë vitit 2019:

- > U miratua struktura e re Institutit të Shëndetit Publik, i cili tashmë ka filluar të luajë rolin e autoritetit për këtë sistem;
- > U vunë në funksionim, si dhe u hartuan të gjitha aktet e nevojshme nënligjore (rregullore funksionimi etj) për implementimin e reformës së realizuar për institucionet e riorganizuara të këtij sistemi.

Sistemi i arsimit

- > U miratua vendimi nr. 99, datë 27/02/2019, i Këshillit të Ministrave me anë të të cilit u krijua Drejtoria e Përgjithshme e Arsimit Parauniversitar, si institucion në varësi të ministrit përgjegjës për arsimin, si rezultat i riorganizimit të 13 ish drejtorive arsimore rajonale dhe 25 zyrave arsimore në tashmë një institucion të vetëm. Ky institucion i ri tashmë organizohet si vijon:
 - Në nivel qendror nëpërmjet drejtorisë qendrore;
 - Në nivel rajonal nëpërmjet drejtorive rajonale të arsimit parauniversitar;
 - Në njësitë e ofrimit të shërbimeve të cilat përfshijnë zyrat vendore të arsimit parauniversitar dhe institucionet arsimore të sistemit parauniversitar publik.
- > U miratua struktura dhe organika e Drejtorisë së Përgjithshme të Arsimit Parauniversitar, si dhe u hartua dhe miratua rregullorja e brendshme e këtij institucioni.
- > U miratua vendimi nr. 98, datë 27/02/2019, i Këshillit të Ministrave me anë të të cilit u krijua Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar (ASCAP), si institucion në varësi të ministrit përgjegjës për arsimin, si rezultat i riorganizimit të Institutit të Zhvillimit të Arsimit dhe Inspektoriatit Shtetëror të Arsimit në një institucion të vetëm.
- > U miratua struktura dhe organika e Agjencisë së Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar, si dhe u hartua dhe miratua rregullorja e brendshme e këtij institucioni.

▪ ***Reformimi i sistemeve të tjera***

Sistemi i turizmit dhe mjedisit

- > U miratua vendimi nr. 568, datë 17/07/2019, i Këshillit të Ministrave, "Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Kombëtare të Mjedisit". Nëpërmjet këtij vendimi, kësaj agjencie, përveç funksioneve të mëparshme, iu shtua edhe funksioni i mbikëqyrjes/inspektimit të subjekteve, (planifikuar ky inspektim mbi bazën e riskut) në fushën e mjedisit dhe ujit. Ky funksion më parë ishte nën përgjegjësinë e Inspektoratit Shtetëror të Mjedisit, Pyjeve, Ujrave dhe Turizmit (ISHMPUT). Gjithashtu, përmes këtij vendimi, funksioni i mëparshëm i standardizimit në fushën e pyjeve të kësaj agjencie u transferua tek Agjencia Kombëtare e Pyjeve.
- > U miratua vendimi nr. 569, datë 17/07/2019, i Këshillit të Ministrave, "Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Kombëtare të Bregdetit". Nëpërmjet këtij vendimi, kësaj agjencie, përveç funksioneve të mëparshme, iu shtua edhe funksioni i inspektimit në turizëm. Ky funksion më parë ishte nën përgjegjësinë e ISHMPUT-së.
- > U miratua vendimi nr. 570, datë 17/07/2019, i Këshillit të Ministrave, "Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Kombëtare të Pyjeve". Kjo agjenci është krijuar si një autoritet rregullator dhe si agjenci e sigurimit të cilësisë në fushën e pyjeve.
- > U miratua vendimi nr. 515, datë 17/07/2019, i Këshillit të Ministrave, "Për disa ndryshime në vendimin nr. 509, datë 13/09/2017, të Këshillit të Ministrave, "Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Brendshme", të ndryshuar. Nëpërmjet këtij vendimi në fushën e përgjegjësisë së kësaj ministrie u shtua edhe funksioni i parandalimit, mbrojtjes, mbikëqyrjes dhe kontrollit të zbatimit të legjisllacionit në fuqi për mbrojtjen e tokës, ajrit, ujrave nga ndotje, dëmtime apo ndërhyrje të kundraligjshme të çfarëdo lloji. Ky funksion më parë realizohej nga ISHMPUT-ja.
- > Inspektorati Shtetëror i Mjedisit dhe Pyjeve, Ujrave dhe Turizmit u mbyll, duke transferuar funksionet e tij, siç u shpjegua më sipër, në Agjencinë Kombëtare të Mjedisit, Agjencinë Kombëtare të Bregdetit dhe sistemin e Ministrisë së Brendshme (koncretisht Inspektorati Kombëtar i Mbrojtjes së Territorit).
- > U miratuan strukturat dhe organikat e reja të institucioneve të sipërcituara, në përputhje me VKM nr. 568, datë 17/07/2019, VKM nr. 569, datë 17/07/2019 dhe 570, datë 17/07/2019.

▪ **Miratime të strukturave dhe organikave të institucioneve**

Përveç sa më sipër, gjatë vitit 2019 ka vazhduar edhe puna rutinë e rishikimit të strukturave dhe organikave të institucioneve të administratës shtetërore, bazuar në nevojat e tyre për një organizimin më të mirë të punës dhe rialokim më të mirë të burimeve njerëzore në dispozicion. Si rezultat, gjatë vitit 2019 janë kryer ristrukturimet e 54 institucioneve ekzistuese.

III.4 Reforma e pagave

Gjatë vitit 2019 puna është përqëndruar në dy drejtime:

- > analizën e sistemit aktual të pagave dhe hartimin e një dokumenti për rishikimin e tij me asistencë të projektit IPA 2014;
- > rritjen e pagave për disa sisteme, sipas prioriteteve të përcaktuara nga qeveria shqiptare për vitin 2019.

▪ **Reformimi i sistemit të pagave**

Siç e përmendëm edhe më sipër në këtë raport, gjatë vitit 2019 u hartua draft dokumenti për reformimin e sistemit të pagave të nëpunësve civilë dhe përcaktimin e disa standarteve për pagat e nëpunësve të administratës publike në tërësi.

Ky dokument përmban një analizë të situatës aktuale, ku identifikohen nevojat për ndryshim apo përshtatje, mënyrat e mundshme të zbatimit të strukturës së pagave të nëpunësve civilë në përputhje me ligjin nr. 152/2013, të ndryshuar, si dhe standardet për sistemin e pagave në tërësi në administratën publike, në respektim të parimit "pagë e barabartë për punë të barabartë", e duke bërë të mundur që paga të shpërblejë në mënyrë të drejtë përgjegjësinë dhe ndikimin e punës së secilit në kryerjen e funksioneve dhe detyrave të institucionit.

Konkretisht sipas këtij dokumenti:

- > Elementët e pagës mujore të nëpunësve civilë do të jenë ato të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, të ndryshuar - (i) paga bazë për kategori; (ii) shtesa për klasën që i përket secilit pozicion; (iii) shtesa për kushte pune.
- > Tashmë në pagën e nëpunësve civilë, përveç eksperiencës së tyre në këtë shërbim, do të merren në konsideratë edhe vlerësimi i rezultateve në punë, si dhe trajnimet e tyre. Kjo do të realizohet nëpërmjet mekanizmit të "hapave të pagës", nëpërmjet të cilit nëpunësit civil do të mund të kenë rritje page në periudha kohore 2 ose 3 vjeçare, për shkak të kombinimit të këtyre tre elementëve, pra pa qenë e nevojshme që ata të ndryshojnë pozicionin e punës nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë.
- > Është propozuar një tabelë e unifikuar me 114 hapa page, në të cilën do të mund të përfshihen pozicionet duke filluar nga niveli më i ulët në administratën publike (pozicione si punonjës pastrimi etj), punonjësit mbështetës, sistemet e tjera të arsimit, shëndetësisë, punonjësve të ofrimit të shërbimit etj, e deri në nivelin më të lartë të shërbimit civil.

- > Diferenca midis hapave të pagës (vlerat e pagës për secilin pozicion) do të jetë e mirëpërcaktuar.

Për të diskutuar këtë projekt dokument dhe reformën e pagave, gjatë gjithë vitit 2019, u organizuan disa tryeza konsultimesh me nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues nga Kryeministria dhe ministrinë e linjës, si dhe takime të dedikuara me ekspertë nga Ministria e Financave dhe Ekonomisë në veçanti. Këto takime kanë siguruar një kuptim më të mirë të politikës së propozuar të pagave dhe ideve të përbashkëta për përmirësimin e skemës dhe nxitjen e një bashkëpunimi më të mirë për të ardhmen. Dokumenti i reformës së pagave pritet të finalizohet gjatë vitit 2020, dhe më pas DAP-i në bashkëpunim me Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë do të fillojë llogaritjen e implikimeve të buxhetit për këtë reformë me qëllim zbatimin e plotë të saj.

Vlen të theksojmë se reforma e pagave mbetet një sfidë pasi nevojitet një transformim i strukturës aktuale të pagave bazuar në (i) klasifikimin e vendeve të punës, (ii) vlerësimin vjetor të rezultateve në punë të nëpunësve civilë dhe (iii) trajnimin e detyrueshëm, dhe natyrisht në kontekstin e administratës publike shqiptare, duke marrë në konsideratë edhe zbatimin në praktikë të saj.

▪ **Rritja e pagave për disa sisteme prioritare gjatë vitit 2019**

Kategoritë përfituese nga rritja e pagave, rritje që u realizua në muajin prill 2019, ishin:

- > Punonjësit mësimorë në institucionet e sistemit arsimor parauniversitar me një rritje mesatarisht 7%;
- > Personeli mjekësor e infermjeror i sistemit të Ministrisë së Shëndetësisë e Mbrojtjes Sociale, sistemit të Ministrisë së Mbrojtjes si dhe sistemit të Fondit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor me një rritje mesatarisht 7%;
- > Ushtarakët aktivë të Forcave të Armatosura me një rritje të pagës bazë për gradë mesatarisht 7%;
- > Punonjësit e policisë së burgjeve me një rritje të pagës bazë për gradë mesatarisht 7%; si dhe,
- > Personeli diplomatik në përfaqësitë diplomatike të Republikës së Shqipërisë, në shtetet e huaja, personeli administrative teknik në përfaqësitë diplomatike të Republikës së Shqipërisë në shtetet e huaja, ushtarakët shqiptarë, si dhe punonjësit civilë të Ministrisë së Mbrojtjes, (në rastet kur në strukturë parashikohet përfaqësimi i barazvlefshëm me një ushtarak me gradë të caktuar) për kohën që shërbejnë në përfaqësinë ushtarake të Republikës së Shqipërisë pranë NATO-s, në shtabet e NATO-s, në organizatat ndërkombëtare dhe në shtabet ushtarake ndërkombëtare, punonjësit shqiptarë të Ministrisë së Punëve të Brendshme, të atashuar në përfaqësitë diplomatike të Republikës së Shqipërisë për kohën që shërbejnë si oficerë kontakti pranë ministrive të brendshme homologe të shteteve të ndryshme,

punonjësit shqiptarë të Ministrisë së Punëve të Brendshme dhe Ministrisë së Financave, për kohën që shërbejnë si nëpunës ndërlidhës, pranë Qendrës SECI, punonjësit e sekretariatit të ministrisë përgjegjëse për bujqësinë dhe zhvillimin rural, për kohën që shërbejnë si përfaqësues të kësaj ministrie pranë Misionit të Republikës së Shqipërisë në Bruksel, me një rritje të pagës bazë mujore mesatarisht 20%.

III.5 Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore

Objektivat: **Forcimi i ASPA-s** si institucioni qendror i vetëm për trajnimin dhe zhvillimin e kapaciteteve të burimeve njerëzore të administratës publike, përfshirë edhe pushtetin vendor, fokusuar në:

- > rishikimin dhe implementimin e kurrikulës për anëtarët e TND-së;
- > zhvillimin e një modeli për menaxhimin cilësor të kurrikulave të trajnimit;
- > hartimin e strategjisë për transformimin e ASPA-s në një qendër ekselence për trajnimin dhe zhvillimin e administratës publike.

▪ **Zhvillimi i kapaciteteve të Administratës Publike përmes trajnimit**

Rritja e kapaciteteve të nëpunësve të Administratës Publike vazhdon të mbetet një ndër objektivat kryesore të qeverisë shqiptare, pasqyruar kjo edhe në SNRAP 2015 – 2022. Aktiviteti i ASPA-s gjatë vitit 2019 ka patur synim kryesor përgatitjen e administratës publike shqiptare në sfidën e integritetit evropian dhe në zbatim të legjislacionit të shërbimit civil, por edhe në fusha të tjera si detyrim i dokumentit “Administrata që duam”.

Vitet e fundit është vënë re një përmirësim i vazhdueshëm i sistemit të trajnimit profesional në Shqipëri, si nga pikëpamja e përmbajtjes në zhvillimin e kurrikulave cilësore, ashtu edhe në aspektin e zhvillimit dhe kontrollit të cilësisë së trajnimit.

Trajnime për administratën publike

Gjatë vitit 2019, ASPA ka përmbyshur në një masë të konsiderueshme objektivat e saj, e konkretisht si arritje kryesore përmendim:

- > Tejkalmi i planit ideal të punës me 8% dhe në krahasim me vitin 2018, rritja me 16% e realizimit të planit ideal të punës, si rezultat i shfrytëzimit më të mirë të burimeve në dispozicion, e sidomos ato infrastrukture. Gjithashtu, në vitin 2019 ASPA ka angazhuar për procesin e trajnimit infrastrukturë jashtë saj, falë mbështetjes nga institucionet e tjera. Ndërkohë, gjatë vitit 2019 portofoli i trajnimit është pasuruar me 34 module të reja krahasuar me vitin 2018.
- > Kohëzgjatja mesatare ditore e trajnimit është shkurtuar me 0.5 ditë gjatë vitit 2019 krahasuar me vitin 2018, shkurtim i cili nuk ka reduktuar përmbajtjen, por ka rritur përqëndrimin e informacionit në një kohë më të shkurtër. Kjo ka ndodhur me synimin që qëndrimi në klasë të jetë intensiv, por i shkurtër.
- > Rritja e numrit të pjesëmarrësve krahasuar me vitin 2018, si rezultat i shtimit të numrit të moduleve, rritjes së shfrytëzimit të karrigeve në dispozicion, shkurtimit të

kohës mesatare ditore të trajnimit. Të dhënat tregojnë që në vitin 2019 oferta ka pasur larmi më të madhe temash, kohëzgjatje më të shkurtër për modul, por kohëzgjatje qëndrimi total të pandryshuar për individ.

- > Kënaqësia e klientit është rritur në vitin 2019 pasi nëse në vitin 2018 rezulton mesatarisht raporti një individ - dy trajnime me kohëzgjatje mesatare 2.37 ditë, në vitin 2019 ky raport është një individ - tre trajnime me kohëzgjatje mesatare 1.85 ditë.
- > Pasurimi i kurrikulës dhe bibliotekës me 100 libra - çdo kurrikul bazohet në librin/at përkatës. Blerja e këtyre librave, të cilët janë të botimeve më të fundit dhe më të mirët e fushës së tyre, u mundësuan nga projekti IPA 2014 “Zbatimi i Reformës së Shërbimit Civil në Administratën Publike”.

Konkretisht në tabelat më poshtë paraqiten realizimi i treguesve dhe krahasimi i tyre me vitin 2018:

Vitet	2018	2019	Ndryshimi i identifikuar në vitin 2019 me bazë krahasimore vitin 2018
Numri i moduleve	64	98	Rritur me 34 module
Efektiviteti dhe efienca	92%	108%	Rritur me 16%
Kohëzgjatja mesatare e modulit në ditë	2.37	1.85	Ulur me 0.5 ditë
Numër total pjesëmarrësisht	11603	16217	Rritur me 28.45%
Numër total individësh	4907	5120	Rritur me 4.1%
Numri mesatar i moduleve që ka marr pjesë një individ	2.4	3.16	Rritur afërsisht me 1 modul
Kohëzgjatja mesatare e qëndrimit në ASPA	5.6	5.8	Është ruajtur e njëjta kohëzgjatje qëndrimi, për një ofertë më të larmishme qëndrimi

Gjithashtu, gjatë vitit 2019 është shënuar rritje e numrit të ditëve të trajnimit nga ASPA me 31.2% krahasuar me vitin 2018 dhe ulje e ditëve të trajnimit të ofruara nga projektet me 31.6%. Numri total i ditëve të trajnimit është rritur me 23.3%.

Vitet	Aspa dite trajnimi	Projekte dite trajnimi	Total
2018	571.6	155.4	727
2019	830.82	118	948.82

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

Gjatë vitit 2019 janë realizuar 98 module trajnimi, janë trajnuar 16217 pjesëmarrës në 948.82 ditë trajnimi. Trajnimet kanë përfshirë pushtetin qendror, vendor dhe te pavarur. Theksojmë se bazuar në Strategjinë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike 2015 – 2020, prioritet janë çështjet e konsultimit publik, integritit evropian, antikorrupsionit dhe Kodi i Procedurave Administrative.

Vitet	Administratë publike qendrore	Administratë Publike Vendore	Institucione te Pavarura	Aspa & trajnet	Total
Viti 2019	9170	4827	1854	366	16217

Administratë Publike Vendore 2019						
Nivel i Larte Drejtues	Nivel mesem drejtues	Nivel i ulet drejtues	Nivel ekzekutiv	Nepune s civil	Kod pune	Total
5	244	339	4164	4752	75	4827

Administratë Publike Qendrore 2019						
Nivel i Larte Drejtues	Nivel mesem drejtues	Nivel i ulet drejtues	Nivel ekzekutiv	Nepune s civil	Kod pune	Total
205	270	605	6911	7991	1179	9170

Institucione të Pavarura 2019						
Nivel i Larte Drejtues	Nivel i mesem drejtues	Nivel i ulët drejtues	Nivel ekzekutiv	Nepunës civil	Kod pune	Total
0	69	80	1595	1744	110	1854

Rritja e kapaciteteve në fushën e integritit evropian

Për integrimin evropian janë trajnuar 505 nëpunës të administratës shtetërore, 851 nëpunës në nivel vendor dhe 178 nëpunës të institucioneve të pavarura.

Në total janë trajnuar 1534 nëpunës të administratës publike

Rritja e kapaciteteve në fushën e antikorrupsionit

Për antikorrupsionin janë trajnuar 773 nëpunës të administratës shtetërore, 609 nëpunës në nivel vendor dhe 116 nëpunës të institucioneve të pavarura.

Në total janë trajnuar 1498 nëpunës të administratës publike

Rritja e kapaciteteve në fushën e konsultimit publik

Për çështjet e konsultimit publik është hartuar moduli “Konsultimi Publik” për t’i ardhur në ndihmë njësive të qeverisjes qendrore e vendore për të monitoruar dhe vlerësuar performancën e tyre në lidhje me pjesëmarrjen në konsultimin publik dhe përdorimin e platformës së konsultimit publik. Gjatë vitit 2019 ky trajnim u zhvillua 8 herë dhe u trajnuan 68 nëpunës të administratës shtetërore, 51 nëpunës në nivel vendor dhe 18 nëpunës të institucioneve të pavarura.

Në total janë trajnuar 137 nëpunës të administratës publike

Rritja e kapaciteteve për Kodin e Procedurave Administrative

Për Kodin e Procedurave Administrative është hartuar kurrikula në dhjetor të vitit 2018 me kohëzgjatje 2 ditore. Me këtë kurrikul u trajnuan 239 nëpunës të administratës publike. Gjithashtu ky modul është pjesë dhe e programit të detyruar për nëpunësit e administratës publike ku janë trajnuar 1151 pjesëmarrës. Pra, në total për Kodin e Procedurave Administrative janë trajnuar 685 nëpunës të administratës shtetërore, 552 nëpunës në nivel vendor dhe 153 nëpunës të institucioneve të pavarura.

Në total janë trajnuar 1390 nëpunës të administratës publike

Realizimi i aktiviteteve trajnuese të parashikuara në kuadër të programit “Administrata që duam”

Në kuadër të zbatimit të detyrimeve që burojnë nga programi “Administrata që duam”, janë realizuar një sërë aktiviteteve trajnuese për vitin 2019, e konkretisht:

- > Aftësimi për soft skills: Ky detyrim rezulton i tejkaluar si realizim mbi 18% në raport me numrin e pjesëmarrësve të planifikuar për të marrë pjesë në të.

Konkretisht gjatë viteve 2018 dhe 2019 janë realizuar 106 trajnime ku janë trajnuar 2361 punonjës të linjës së parë të shërbimit ndaj klientit nga të gjitha rrethet e vendit në trajnimin me temë “Kujdesi ndaj klientit dhe komunikimi”.

- > Aftësimi në management skills: Dokumenti parashikon detyrimin për trajnim në temën lidërsip të sekretarëve të përgjithshëm, për temën menaxhim strategjik të drejtorëve të përgjithshëm dhe për temën menaxhim programesh dhe projektsh të drejtorëve të drejtorive. Rezulton se janë trajnuar për:
 - lidërsip - 130 drejtues;
 - menaxhim strategjik - 123 nëpunës;
 - menaxhim projektsh dhe programesh - 224 nëpunës;
 - management skills - 152 nëpunës;
 - hartim politikash publike - 98 nëpunës.
- > Paketa bazë online: Në zbatim të këtij detyrimi për vënien online të materialeve trajnuese janë hapur klasa online në kuadër të pilotimit të programit të trajnimit për Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues dhe aktualisht pjesëmarrësit kanë marrë online materiale për të gjitha modulet e planifikuara për këtë periudhë, midis të cilave përmendim modulën e menaxhimit strategjik, të politikëbërjes dhe menaxhimit të ciklit të politikëbërjes publike, ekonomia politike e sektorit publik/makroekonomi, mikroekonomi dhe efienca e politikave, lidërsip, menaxhimi i ciklit të projektit, planifikimi buxhetor, monitorimi dhe indikatorët e performancës.

Trajnimi për trupën e nivelit të lartë drejtues TND

Gjatë vitit 2019 nisi pilotimi i programit të trajnimit të thelluar për TND-në me anëtarë ekzistues të kësaj trupe. Programi është i detyrueshëm për frektuentim në masën 70% dhe përmban 33 module. Për zhvillimi e këtij programi janë angazhuar 40 trajnerë të përzgjedhur dhe ka si target grup 57 pjesëmarrës. Programi, gjithsej 280 orë me një shtrirje kohore 6 mujore, filloi më 25 tetor 2019.

Bashkëpunime me projekte

- > Gjatë vitit 2019 është institucionalizuar bashkëpunimi me nënshkrimin e marrëveshjeve me UNDP, duke pasur koordinim me të gjitha projektet e UNDP-së, UNICEF dhe Terre des Hommes.
- > Në bashkëpunim me Projektin e Binjakëzimit “Mbështetje në formulimin, koordinimin dhe zbatimin e politikave antikorupsion në Shqipëri”, gjatë vitit 2019 janë organizuar disa trajnime të ndarë sipas target grupeve të ndryshme.
 - Trajnim për modulin “Sinjalizimi dhe mbrojtja e sinjalizuesve, njohje me kuadrin ligjor dhe zbatimin e tij” - periudha janar - shkurt 2019, ku u trajnuan 226 pjesëmarrës nga institucione të ndryshme, si në nivel qendror ashtu edhe në nivel vendor. Këto trajnime u zhvilluan në bashkëpunim edhe me ILDKPKI-në.
 - Trajnim trajnerësh me temë “Antikorupsioni për pikat e kontaktit në institucionet publike” - datat 27 - 28 shkurt 2019 ku u zhvillua trajnim trajnerësh (TOT) që i parapriu fazës së mëvonëshme të trajnimeve. U bë thirrje për pjesëmarrje nga lista e trajnerëve të antikorupsionit që ASPA dispononte dhe gjatë këtij sesi trajnues përfituan 12 trajnerë potencialë.
 - Trajnim bazë dy ditor i Pikave të Kontaktit kundër Korrupsionit. Këto trajnime u zhvilluan gjatë muajit mars 2019, ku përfituan dhe u certifikuan 34 pjesëmarrës.
 - Trajnim për modulin “Vlerësimi i riskut për pikat e kontaktit të antikorupsionit”, i cili u zhvillua në 18 mars dhe përfituan 20 pjesëmarrës që u përzgjedhën nga grupet të cilat kishin përfituar trajnimin bazë dy ditor.

Në total gjatë periudhës janar - mars 2019 në bashkëpunim me Projektin e Binjakëzimit u trajnuan 292 pjesëmarrës nga institucione të ndryshme.

- > Në bashkëpunim me PULSAR- Public Sector Accounting Education Community of Practice (EduCoP) dhe AÇA- Association of Chartered Certified Accountants, u organizua në datat 11 - 15 Nëntor një Trajnim Trajnerësh (TOT) mbi Standardet Ndërkombëtare të Kontabilitetit në Sektorin Publik. Në këtë trajnim morën pjesë 11 profesionistë nga Shqipëria dhe Kosova. Në fund të këtij trajnim pjesëmarrësit përfituan certifikim të njohur ndërkombëtarisht për Standardet e Kontabilitetit Publik.
- > Në bashkëpunim me Akademinë e Studimeve Politike (ASP) gjatë vitit 2019 përfundoi me sukses zbatimi i ciklit të dytë dhe të tretë të modulit “Programi i Akademisë së Liderimit”, falë mbështetjes së projektit "Forcimi i strukturave të qeverisjes vendore në Shqipëri - faza III", mbështetur nga Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC) dhe bashkëpunimit me Qendrën e Ekspertizës

pranë Këshillit të Evropës. Ky cikël trajnimi targetoi kryetarët e rinj të Njësive të Vetëqeverisjes Vendore dhe Këshillave të Qarqeve, të mandatuar si rezultat i zgjedhjeve të 30 qershorit 2019, me synim zhvillimin e kapaciteteve të tyre drejtuese personale, si dhe në menaxhimin e stafeve. Këte cikël trajnimesh e përfituan 37 pjesëmarrës sipas target grupit.

- > Në bashkëpunimin me projektin “Mbështetje për përmirësimin e ofrimit të shërbimeve publike me në qendër qytetarin” IPSD, gjatë vitit 2019 u zhvillua 8 herë trajnimi për modulën “Kujdesi ndaj Klientit dhe komunikimi”, ku u trajnuan 120 nëpunës të administratës publike.
- > Në bashkëpunim me projektin “Askush të mos mbetet pas” (LNB), me mbështetjen e Programit për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara (UNDP) u zhvilluan trajnime për modulet “Zbatimi, monitorimi dhe vlerësimi i politikave gjithëpërfshirëse për personat me aftësi të kufizuara” dhe “Hartimi dhe shkrimi i projekteve specifike për çështje të shërbimeve sociale në nivel lokal” ku u trajnuan 164 nëpunës, me mbështetjen financiare të Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC).
- > Në bashkëpunim me Programin e Kombeve të Bashkuara Shqipëri UNDP, u realizua trajnimi i 35 pjesëmarrësve për modulën “Dhuna në familje dhe roli i autoriteve përgjegjëse” në kuadër të Programit të Përbashkët të Kombeve të Bashkuara “T’i Japim Fund Dhunës ndaj Grave”, financuar nga Qeveria Suedeze dhe zbatuar nga UNDP, UN Women dhe UNFPA, Terre Des Hommes.
- > Në bashkëpunim me Terre des Hommes dhe UNICEF, filloi zhvillimi i trajnimeve në fushën e mbrojtjes së fëmijëve, 5 module trajnimi që do të vijojnë edhe gjatë vitit 2020.
- > Në bashkëpunim me projektin GIZ, në kuadër të projektit “Mbështetje për përgatitjen e procesit të ‘pre-screening’ në Shqipëri” u organizuan trajnime lidhur me: Kapitullin 1 - Lëvizja e lirë e mallrave; Kapitullin 28 - Mbrojtja e shëndetit të konsumatorit, lëvizja e lirë e punëtorëve; Kapitullin 3 - E drejta për vendosjen dhe marrjen e shërbimeve; Kapitullin 6 - Ligji i korporatave; Kapitullin 7 - Ligji për pronësinë intelektuale; Kapitullin 20 - Politikat industriale dhe sipërmarrja, dhe; Kapitullin 32 - Kontrolli financiar. Në këto trajnime kanë marrë pjesë 137 nëpunës.
- > Në bashkëpunim me Projektin “Bashkitë për në Evropë” gjatë vitit 2019 u zhvilluan trajnime me tematika të ndryshme në kuadër të forcimit të kapaciteteve të administratave të bashkive në lidhje me BE-në, politikat dhe programet e saj. U zhvilluan gjithsej 6 trajnime dhe numri pjesëmarrësve ishte 278.

- > Me mbështetjen e EURALIUS dhe në bashkëpunim me Ministrinë e Drejtësisë u zhvillua trajnimi me temë “Analiza e mangësive ligjore dhe tabelat e përputhshmërisë”, duke trajnuar 46 pjesëmarrës.
- **Forcimi i kapaciteteve nëpërmjet Shkollës Rajonale të Administratës Publike- ReSPA**

Si çdo vit, edhe përgjatë vitit 2019 ka vijuar bashkëpunimi i suksesshëm i Departamentit të Administratës Publike me Shkollën Rajonale të Administratës Publike (ReSPA), e cila është një organizatë ndërkombëtare, që synon nxitjen e bashkëpunimit rajonal në fushën e administratës publike. Aktivitetet e ReSPA-s, të financuara nga Bashkimi Evropian, kanë për qëllim mbështetjen e krijimit të sistemeve të përgjegjshme, efektive dhe profesionale të administratës publike për Ballkanin Perëndimor në rrugën e tyre drejt anëtarësimit në BE.

Gjatë vitit 2019, janë organizuar nga ReSPA workshop-e, vizita pune, konferenca dhe takime të nivelit të lartë të politikave, etj, aktivitete të cilat u kanë ofruar mundësinë nëpunësve publikë nga vendet e rajonit jo vetëm të diskutojnë sfida të përbashkëta në fushën e Reformimit të Administratës Publike e të shkëmbejnë eksperiencë dhe praktikë më të mira, por edhe të përfitojnë nga njohuritë dhe shembujt e institucioneve të BE-së dhe vendeve anëtare. Kështu, gjatë këtij viti disa nga aktivitetet e zhvilluara në këtë kuadër ishin vizita e funksionarëve nga administrata e rajonit në Letoni, në institucione të rëndësishme qendrore si Kancelaria e Shtetit apo Qendra e koordinimit ndërsektorial të qeverisë, shkolla sezonale “Mbi transformimin dixhital” dhe shkolla verore “Sfidat e zgjerimit të mëtejshëm të Bashkimit Evropian”.

ReSPA ka qenë gjithmonë një mundësi dhe platformë e shkëlqyer për Shqipërinë, në promovimin në vendet e rajonit të historive të suksesit dhe progresit të bërë gjatë këtyre viteve në Reformën e Administratës Publike, ndër të cilat edhe sistemi online i rekrutimit në shërbimin civil. Në këtë kuadër, disa nga aktivitetet e ReSPA-s në të cilat Shqipëria pati mundësinë të prezantojë progresin dhe përpjekjet e saj në funksion të reformimit të administratës ishin: pjesëmarrja në Forumin e Shërbimit Publik të Kombeve të Bashkuara, Dialogu i politikave të nivelit të lartë në Ljubllanë, si dhe Konferenca Ministrore “Transformimi dixhital; ri-krijimi i administratës publike në epokën dixhitale” në Maqedoninë e Veriut.

Procesi i Integrimit në Bashkimin Evropian është sfidues dhe, për realizimin e tij me sukses, administrata ka nevojë për nëpunës të kualifikuar dhe profesionistë. ReSPA nëpërmjet aktiviteteve të saj, ku gjatë vitit 2019 kanë qenë pjesëmarrës më shumë se 100 përfaqësues nga Shqipëria, vijon të kontribuojë në rritjen e kapaciteteve dhe aftësive të nëpunësve publikë shqiptarë.

III.6 Zgjerimi dhe Zhvillimi i Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS)

Objektivat: Shtrirja në shkallë të gjerë dhe vënia në funksionim të plotë e Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (SMIBNJ/HRMIS), e konkretisht:

- > shtrirja e SMIBNJ/HRMIS në institucionet e administratës shtetërore jo pjesë e shërbimit civil, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore;
- > gjenerimi pagave nëpërmjet SIMBNJ/HRMIS për institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil, ose jo;
- > përmirësimi i funksionaliteteve të SIMBNJ/HRMIS, duke rregulluar problematika të vëna re në vitet e fundit.

Shtrirja e (SMIBNJ/HRMIS) në institucionet e administratës shtetërore jo pjesë e shërbimit civil, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore

Indikatori	Vlera
Struktura institucionesh	~ 920
Pozicione pune	~ 75.012
Trajnime	~ 584
Njësi shpenzuese që gjenerojnë pagën nëpërmjet HRMIS	~ 120

Gjatë vitit 2019 vijoi puna për shtrirjen e Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS) në institucionet e administratës publike. Kështu u bë e mundur që:

- > Në sistem në fund të vitit 2019 të ketë rreth 920 struktura institucionesh. Pra në krahasim me vitin 2018 numri i tyre është **shtuar me 120** njësi të tjera shpenzuese kryesisht me degët territoriale, ose **15% më shumë**.
- > Në sistem në fund të vitit 2019 të ketë informacion për mbi 60.240 të punësuar, me **një rritje prej 10.240** të punësuar më shumë se sa viti 2018, ose **20.48% më shumë**.
- > Disa prej institucioneve ashtu si i gjithë sistemi i arsimit parauniversitar kanë patur një riorganizim të institucioneve, të cila nuk dalin në pah në të dhënat që paraqesim.

Gjithashtu, gjatë vitit 2019 janë trajnuar **580** nëpunës të sektorëve të burimeve njerëzore dhe të financave duke zhvilluar **55** seanca trajnime të fokusuara për strukturat, organikat dhe hedhjen e të dhënave të dosjes individuale të të punësuarve si dhe për gjenerimin e pagave.

Gjenerimi i pagave nëpërmjet SIMBNJ/HRMIS për të gjitha institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil

Në lidhje me gjenerimin e pagave nëpërmjet sistemit HRMIS, rezulton se gjatë vitit 2019 janë 120 institucione që aktualisht gjenerojnë borderonë, urdhër shpenzimin dhe transfertën bankare sipas formatit të unifikuar në sistem, gjë që ndikon në standartizimin e kalkulimit të pagave të të gjithë punonjësve në administratën publike.

Projekti IPA 2014 “Krijimi i zgjidhjeve kompjuterike për të mundësuar zbatimin e disa komponentëve dhe mekanizmave të kontrollit”

Në muajin Dhjetor 2019, Departamenti i Administratës Publike perfundoi me sukses kontratën për zbatimin e projektit IPA 2014 **“Krijimi i zgjidhjeve kompjuterike për të mundësuar zbatimin e disa komponentëve dhe mekanizmave të kontrollit”** të financuar nga Bashkimi Evropian.

Përmes këtij projekti është realizuar përmiresimi i infrastruktures kompjuterike dhe mbështetje më e mirë e mekanizmave, e konkretisht:

- > U implementua funksionaliteti i përdorimit të çertifikatave elektronike në Sistemin e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS);
- > U realizua shkëmbimi i informacionit ndërmjet Sistemit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe platformës së bashkëpunimit “administrata.al”, me qëllim përmirësimin e cilësisë së informacionit, standartizimin dhe përpunimin e të dhënave lidhur me nëpunësit civilë;
- > Përfundoi instalimi dhe migrimi i të dy platformave në përdorim nga Departamenti i Administratës Publike, HRMIS dhe “administrata.al” në serverat e rinj HyperConverge.
- > U përmirësuan modulet për zhvillimin online të procesit të vlerësimit të performancës dhe të procesit të hartimit të përshkrimeve të punës;
- > U implementua sistemi në ndihmë të hartimit dhe standartizimit për procedurat dhe proceset e punës për Departamentin e Administratës Publike dhe uniformizimin e proceduarve paralele në ministritë e linjës.

IV. KONKLUZIONE, PROPOZIME DHE REKOMANDIME

- > Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike vijon të ketë një ecuri inkurajuese. Gjatë vitit 2019 u monitorua periodikisht realizimi i aktiviteteve të parashikuara në planin e ri të veprimit 2018-2022, plan i cili me miratimin e tij në tetor 2019, siguroi dhe shtrirjen e kuadrit strategjik të Reformës në Administratën Publike deri në vitin 2022. Viti 2019, edhe pse viti i parë i zbatimit të këtij plani të ri që parashikon realizimin e 130 aktiviteteve, shënon 111 (85%) aktivitete në zbatim, nga të cilat 40 prej tyre të realizuara plotësisht. Ky numër i lartë i produkteve të finalizuara reflekton përpjekjet e shtuara të institucioneve të përfshira në implementimin e strategjisë dhe angazhimin e tyre në funksion të realizimit me sukses të reformimit të administratës publike.
- > Kuadri ligjor paraqitet i qartë dhe i plotë, por gjithsesi nga analiza e situatës aktuale të zbatimit rezulton se ka ende nevojë për përmirësime të disa proceseve të menaxhimit të shërbimit civil. Gjatë vitit 2019 janë analizuar proceset e përshkrimit të pozicioneve të punës, klasifikimit të tyre, vlerësimit të rezultateve në punë, si dhe ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë. Draft manualët e hartuara në këto drejtime gjatë vitit 2019 do të përkthehen në ndryshime ligjore.
- > Njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore në institucionet e administratës shtetërore janë të qarta në rolin që ato kanë në menaxhimin e burimeve njerëzore, si dhe për procedurat që ato duhet të kryejnë, falë kjo edhe trajnimeve e takimeve të vazhdueshme të zhvilluara me to nga ana e DAP-it. Gjithashtu, gjatë vitit 2019 për t'i ardhur akoma më shumë në ndihmë atyre, por edhe njërive përgjegjëse të institucioneve të pavarura dhe njërive të vetëqeverisjes vendore, me ekspertizën e projektit IPA 2014 është hartuar drafti i udhëzuesit praktik për zbatimin e legjislacionit të ri të shërbimit civil, i cili do të përmbajë sqarime shteruese për procedurat e parashikuara nga ky legjislacion si dhe shembuj konkretë. Gjithsesi, sfida gjatë vitit 2019 në drejtim të rritjes së kapaciteteve të nëpunësve të njërive të menaxhimit të burimeve njerëzore mbetet (i) përfundimi i manualit shpjegues si dhe zhvillimi i trajnimeve mbi të, dhe; (ii) unifikimi i praktikave administrative për proceset e menaxhimit të burimeve njerëzore, si pjesë e portalit “administrata.al”.
- > Ndër risitë e vitit 2019, ishte edhe dhënia e mundësisë për studentët që kishin përfunduar studimet e ciklit të parë, të dytë ose të tretë të arsimit të lartë me notë mesatare 9.00 – 10.00 (studentët e ekselencës), për punësim të përkohshëm me kontratë një vjeçare në institucionet e administratës shtetërore. Konkretisht gjatë këtij vitit u përmirësua baza ligjore për këtë proces (VKM nr. 586, datë 30/08/019, “Për punësimin e përkohshëm të studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore”) dhe u zhvilluan 2 raunde të punësimit të ekselentëve. Si

rezultat: (i) u publikuan gjithsej 1022 pozicione pune në mbi 100 institucione të administratës shtetërore, nga të cilët 778 pozicione të shërbimit civil dhe 244 pozicione me Kod Pune dhe; (ii) u emëruan me kontratë të përkohëshme 1 vjeçare gjithsej 602 ekselentë, nga të cilët 491 në pozicione të shërbimit civil dhe 111 në pozicione me Kod Pune. Në të dy raundet pati mbi 1900 aplikime.

- > Sa i takon zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për vitin 2019 janë zbatuar gjithsej 53 vendime gjyqësore të formës së prerë, duke shënuar një rritje prej 5.9% të indikatorit të zbatimit të të gjitha vendimeve të mbartura që nga fundi i vitit 2013 e në vijim. Gjithashtu, gjatë vitit 2019 është përmirësuar ndjeshëm procesi i administrimit të dokumentacionit, si rezultat i vënies në funksionim të sistemit të raportimit online nëpërmjet portalit “administrata.al”. Gjithsesi, akoma më shumë punë duhet bërë për përmirësimin e procedurave të zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, duke propozuar edhe ndryshimet e nevojshme ligjore në këtë drejtim, e konkretisht të nenit 66/1 të ligjit nr. 152/2013, të ndryshuar.
- > Përsa i përket reformës funksional strukturore, gjatë vitit 2019, u vijua me përfundimin e procesit të ristrukturimit për sistemet të cilat kishin nisur gjatë vitit 2018, si dhe u përfundua edhe ristrukturimi i sistemit të mjedisit dhe turizimit. Sfida për vitet në vazhdim mbetet rishikimi funksional strukturor i institucioneve të varësisë të sistemeve të mbetura ministrore.
- > Përsa i përket reformimit të sistemit të pagave gjatë vitit 2019 është hartuar drafti i dokumentit të politikave i cili është konsultuar me përfaqësues të Kryeministrit, Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, si dhe përfaqësues teknikë nga ministritë e tjera të linjës. Sfida për vitin në vazhdim është hartimi i draftit përfundimtar të këtij dokumenti.
- > Përsa i përket procesit të vlerësimit të rezultateve në punë gjatë vitit 2019 është hartuar dokumenti përkatës për përmirësimin e tij, i cili është konsultuar me përfaqësues të ministrive të linjës. Sfida për vitin në vazhdim mbetet draftimi dhe miratimi i ndryshimeve të nevojshme ligjore për të reflektuar gjetjet e këtij dokumenti.
- > Në kuadër të përmirësimit të cilësisë së përshkrimeve të punës dhe standartizimit të tyre, vijoi puna me përmirësimin e përshkrimeve të punës së aparateve të ministrive të linjës. U përfundua ky proces për Ministrinë e Turizimit dhe Mjedisit dhe u hartuan gjithashtu edhe “template” të përshkrimeve të cilat do të përdoren si model për ministritë e tjera. Sfida për vitin në vijim mbetet përmirësimi i cilësisë së përshkrimeve të punës së ministrive të tjera, miratimi i akteve nënligjore për metodologjinë e klasifikimit të pozicioneve të punës dhe vënia në funksionim e modulit përkatës që synon informatizimin e procesit.

- > Zhvillime të rëndësishme janë shënuar në shtrirjen e Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore HRMIS/SIMBNJ, duke vijuar procesin e popullimit të sistemit me të dhëna. Si rrjedhim, numri i institucioneve në sistem është rritur me 120 institucione, ndërkohë që numri i nëpunësve për të cilët janë hedhur të dhënat në sistem është rritur me 10240. Gjithashtu gjatë vitit 2019 është rritur numri i nëpunësve të trajnuar për përdorimin e HRIMS me 152% në krahasim me vitin 2018. Ndërkohë që, numri i institucioneve që gjenerojnë pagën nëpërmjet sistemit është rritur me 33%, në krahasim me vitin 2018.
- > Gjatë vitit 2019 ASPA ka vazhduar të përballojë një volum të madh pune, si në procesin e organizimit të aktiviteteve trajnuese, ashtu edhe në drejtim të rritjes institucionale dhe profesionale të saj. Cilësia e shërbimeve ndaj klientit është vlerësuar shumë pozitivisht, gjë që nënkupton rritje të cilësisë së trajnimit, materialeve trajnuese dhe komunikimit me klientët. Sfidë mbetet rritja e cilësisë së trajnimeve që Shkolla Shqiptare e Administratës Publike ofron.

V. OBJEKTIVAT PËR VITIN 2020

Objektiv strategjik për Departamentin e Administratës Publike mbetet zhvillimi i mëtejshëm i një shërbimi civil profesional, të paanshëm, të pavarur dhe të bazuar në meritë.

- > **Vijimi i zbatimit të Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike 2015-2022,** dhe monitorimi i progresit të realizimit të aktiviteteve në përputhje me planin e veprimit 2018 - 2022.
- > **Ndërtimi i institucioneve të administratës shtetërore.** Gjatë vitit 2020 do të vijojë rishikimi funksional strukturor i institucioneve të varësisë së ministrave të linjës, duke u fokusuar në:
 - identifikimin e rasteve ku ka nevojë të eliminohen mbivendosjet funksionale midis strukturave ekzistuese;
 - identifikimin e rasteve ku ka nevojë të rishikohet funksioni, roli dhe organizimi strukturor i institucioneve;
 - shqyrtimin e rasteve ku shihet i nevojshëm bashkimi i dy apo më shumë institucioneve, apo krijimi i institucioneve të reja;
 - shqyrtimin e rasteve kur është e nevojshme që për institucionet të ndryshojë pozicionimi i tyre;
 - hartimin e modeleve të organizimit të sistemeve ministrore.
- > **Përmirësimi i cilësisë së përshkrimeve të punës,** duke përfunduar këtë proces për të gjitha ministritë e linjës, gjë që do të ndikojë 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.
- > Përfundimi i metodologjisë së **manualit të procedurave** dhe hartimi i tyre për disa institucione të administratës shtetërore.
- > **Miratimi i akteve nënligjore për përmirësimin e metodologjisë së klasifikimit të pozicioneve të punës,** në zbatim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- > **Miratimi i akteve ligjore dhe nënligjore për përmirësimin e metodologjisë së vlerësimit të performancës,** gjë që ndikon edhe në motivimin dhe rritjen e kapaciteteve të nëpunësve civilë.
- > **Përfundimi i dokumentit për reformimin e sistemit të pagave** që do të mundësojë vënien në funksionim të strukturës së pagave sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, me synimin e krijimit të një sistemi shpërblimi të drejtë dhe transparent.

- > **Përmirësimi i mëtejshëm i procesit të përzgjedhjes dhe vlerësimit të kandidatëve** që konkurojnë për t'u bërë pjesë e administratës shtetërore, duke:
 - vijuar aplikimin dhe modernizimin e testimit elektronik (e-testing) në të gjitha procedurat e rekrutimit, në funksion të rritjes së transparencës në procesin e vlerësimit dhe besimit të kandidatëve në efikasitetin dhe efikasitetin e këtyre procedurave;
 - vijuar përmirësimin e hartimit cilësor të bankës së pyetjeve të testimit me shkrim sipas metodologjisë së analizuar në “Udhëzuesin e ndërtimit të testeve me zgjedhje të shumëfishtë”.
- > **Dizenjimi dhe implementimi i metodave të reja teknologjike** për të përshtatur platforma online në funksion të zhvillimit të procedurave të konkurrimit në shërbimin civil, gjatë zbatimit të masave për parandalimin e përhapjes së sëmundjes infektive COVID-19.
- > **Zbatimi i mekanizmave ligjorë për të testuar dhe verifikuar paraprakisht integritetin** e kandidatëve për vende pune nëpërmjet hartimit të bankës së pyetjeve që vlerësojnë integritetin dhe përdorimit të tyre gjatë fazës së intervistës së strukturuar me gojë, duke bërë të mundur rekrutimin e nëpunësve civilë me etikë dhe integritet të lartë.
- > **Zbatimi i mëtejshëm i vendimeve gjyqësore të formës së prerë dhe rikthimi në detyrë i nëpunësve civilë gjyqësorë.**

Zbatimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë vazhdon të mbetet një ndër çështjet që kërkon vëmendje të shtuar nga DAP-i dhe institucionet e administratës shtetërore. Në këtë aspekt fokusi vazhdon të mbetet:

- rritja 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;
 - vlerësimi rast pas rasti i secilit vendim dhe detyrimeve që burojnë prej tij;
 - ndryshimet e nevojshme ligjore;
 - detyrimi i institucioneve të administratës shtetërore për të përdorur sistemin online të raportimit të të dhënave gjyqësore.
- > **Zhvillimi i mëtejshëm i metodave inovative për të përmirësuar dhe lehtësuar komunikimin dhe ndërveprimin mes institucioneve publike dhe qytetarëve, nëpërmjet:**
 - zhvillimit të mëtejshëm dhe vënies në funksionim të plotë të moduleve të dedikuara për manaxhimin burimeve njerëzore në platformën “administrata.al”, si një portal për të gjithë administratën publike, ku informacioni të jetë i thjeshtë për t'u aksesuar dhe i lehtë për t'u kuptuar nga të gjithë, qofshin këta qytetarë, nëpunës civilë apo kandidatë potencialë;

- modernizimit të mekanizmave raportues dhe bashkëpunues ndërmjet institucioneve përmes përdorimit të një rrjeti informativ specifik për burimet njerëzore, me qëllim jo vetëm përmirësimin e cilësisë së informacionit, por dhe bashkëpunimin me DAP-in për menaxhimin efektiv të burimeve njerëzore.
- > **Forcimi i kapaciteteve të DAP-it dhe njësive të burimeve njerëzore në institucionet e administratës shtetërore.** Gjatë vitit 2020, fokus i veçantë do t'i kushtohet unifikimit të praktikave, konsolidimit të “template-ve” dhe moduleve për të gjitha proceset e menaxhimit të nëpunësve civilë, nëpërmjet përdorimit të platformës “administrata.al”, duke garantuar zbatimin korrekt të legjislacionit të shërbimit civil nga të gjithë profesionistët e burimeve njerëzore.
- > **Shtrirja në shkallë të gjerë dhe vënia në funksionim të plotë e Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (SMIBNJ/HRMIS).**
- Shtrirja e SMIBNJ/HRMIS në institucionet e administratës shtetërore jo pjesë e shërbimit civil, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore;
 - Gjenerimi pagave nëpërmjet SIMBNJ/HRMIS për institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil, ose jo;
 - Vënia në përdorim e ndërfaqes për urdhërshpenzimet, duke dërguar automatikisht urdhërshpenzimet për pagat nga sistemi SIMBNJ/HRMIS, në sistemin AFIMIS të thesarit.
- > **Forcimi i ASPA-s** si institucioni qendror i vetëm për trajnimin dhe zhvillimin e kapaciteteve të burimeve njerëzore të administratës publike, përfshirë edhe pushtetin vendor, fokusuar në:
- implementimin e kurrikulës për anëtarët e TND-së dhe përmirësimet të mundshme të saj;
 - zhvillimin e një modeli për menaxhimin cilësor të kurrikulave të trajnimit;
 - hartimin e strategjisë për transformimin e ASPA-s në një qendër ekselence për trajnimin dhe zhvillimin e administratës publike;
 - pasurimin me e-curricula dhe përdorimin gjerësisht të platformës elektronike për mësim (LMS), sidomos tani që masat COVID-19 e vështirësojnë organizimin masiv të kurrikulave të mësimin nëpër klasa në mënyrën tradicionale.