



departamenti
dap
Administratës Publike

STRATEGJIA NDËRSEKTORIALE E REFORMËS NË ADMINISTRATËN PUBLIKE

RAPORTI VJETOR I MONITORIMIT
2019

01 PREAMBULA	3
02 PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	4
03 VLERËSIM I PËRGJITHSHËM MBI PROGRESIN E STRATEGJISË	6
04 SHTYLLA I: POLITIKËBËRJA DHE CILËSIA E LEGJISLACIONIT	16
05 SHTYLLA II: ORGANIZIMI DHE FUNKSIONIMI I ADMINISTRATËS PUBLIKE	28
06 SHTYLLA III: SHËRBIMI CIVIL: MENAXHIMI I BURIMEVE NJERËZORE	40
07 SHTYLLA IV – PROCEDURAT ADMINISTRATIVE DHE MBIKËQYRJA	61
08 SFIDAT KRYESORE NË ZBATIMIN E STRATEGJISË NË VITIN 2020	77
09 ANEKS 1 - LISTA E AKRONIMEVE	79

— — PREAMBULA

Reforma në administratën publike në Shqipëri është një proces sa i rëndësishëm aq dhe sfidues, ngushtësisht i lidhur me rrugëtimin e vendit drejt Bashkimit Evropian dhe njëkohësisht një ndër prioritetet e qeverisë shqiptare si një instrument thelbësor për ofrimin e shërbimeve më cilësore ndaj publikut. Përmirësimi i kapaciteteve të administratës është një nga faktorët kyç për një proces integrimi të suksesshëm. Administrata duhet të jetë e përgatitur për procesin e integritit, e veçanërisht për fazën pas hapjes së negociatave, punës, dialogut dypalësh, përafrimit të legjislacionit tonë me *acquis*, dhe gjithcka tjetër që na pret në këtë proces të rëndësishëm.

Cilësia dhe kualifikimi i administratës publike është një çështje me rëndësi për të gjithë pasi qytetarët kanë të drejtë të kenë një administratë mirëfunktionale dhe eficiente, e cila respekton ligjin dhe rregullat, mbron të mirat publike, ofron shërbime cilësore dhe jep llogari duke qenë e aksesueshme dhe transparente. Administrata publike është themeli për realizimin e të gjithë reformave të ndërmarra nga qeveria, prandaj dhe fokus vijon të jetë ngritja e strukturave eficiente, rritja e kapaciteteve të nëpunësve publikë dhe përmirësimi i performancës së tyre duke e orientuar administratën drejt shërbimeve edhe drejt plotësimit të nevojave dhe kërkesave të qytetarëve.



Shqipëria është mesatarisht e përgatitur lidhur me reformën e administratës së saj publike. Përpjekjet kanë vazhduar në disa fusha të ndërlidhura, duke rezultuar në njëfarë progresi në efikasitetin dhe transparencën e ofrimit të shërbimeve publike, përmirësimin e kornizës rregullatore të vlerësimit të ndikimit të politikave, procedurat më transparente të rekrutimit dhe forcimin e përgjithshëm të aftësive të administratës për të zhvilluar procedura rekrutimi në shërbimin civil të bazuar në meritë. Konsolidimi i këtyre arritjeve duhet të përparojë më tej, për të siguruar një administratë publike më efikase, të depolitizuar dhe profesionale.

Raporti i Komisionit Evropian për Shqipërinë, 29 Maj 2019

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

111 NËN
AKTIVITETE

nga 130 janë në zbatim
në vetëm një vit e gjysëm
zbatimi të planit të
veprimit.



40 NËN
AKTIVITETE

të realizuara plotësisht

ADMINISTRATA.AL



700
PËRDORUES

TRAJNIME



5120
NËPUNËS
PUBLIKË

HRMIS



120
INSTITUCIONE

gjenerojnë borderonë nëpërmjet HRMIS

ADISA



+8 QENDRA TË
INTEGRUARA
+29 ZYRA ME NJË
NDALESE

NJËSIA LËVIZËSE ADISA



200
SHËRBIME

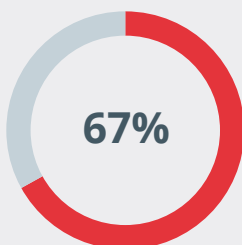
të ofruara në zona të thella rurale

E-ALBANIA



600
SHËRBIME
ONLINE
për qytetarët

PROGRESI NË ZBATIM SIPAS SHTYLLAVE



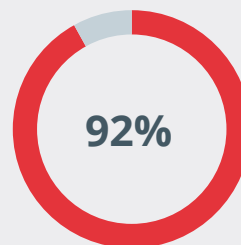
Shtylla I

Politikëbërja dhe
Cilësia e Legjislacionit



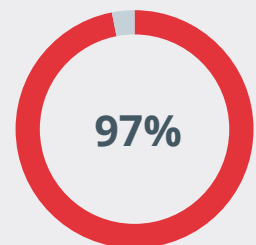
Shtylla II

Organizimi dhe
Funksionimi i
Administratës Publike



Shtylla III

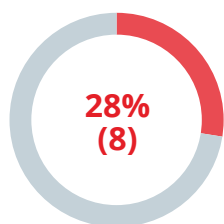
Shërbimi Civil
dhe Menaxhimi i
Burimeve Njerëzore



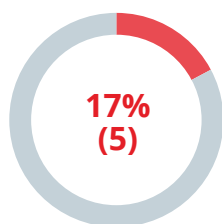
Shtylla IV

Procedurat
Administrative dhe
Mbikëqyrjes

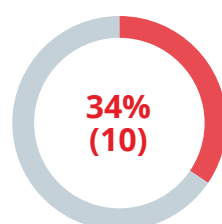
REALIZIMI I INDIKATORËVE



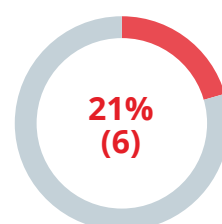
Target i Arritur



Tendencë në rritje

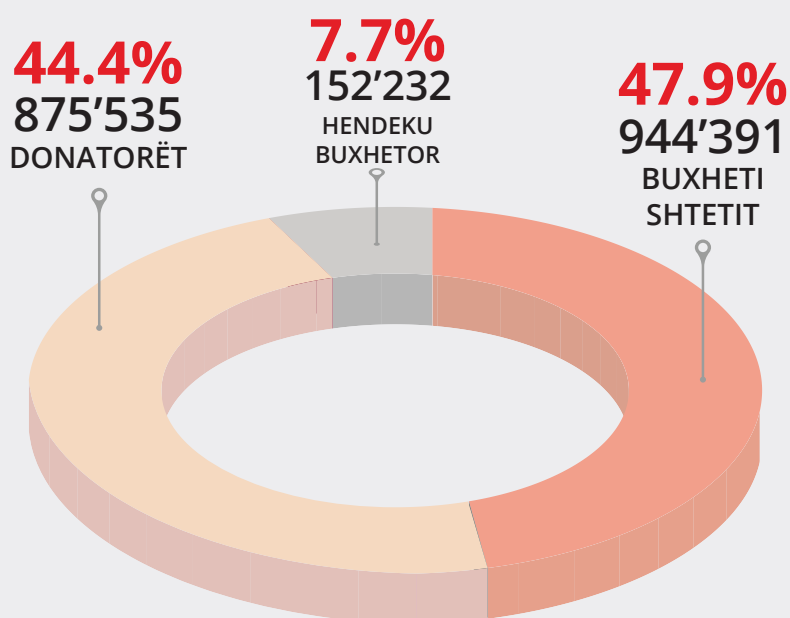


Tendencë Konstante



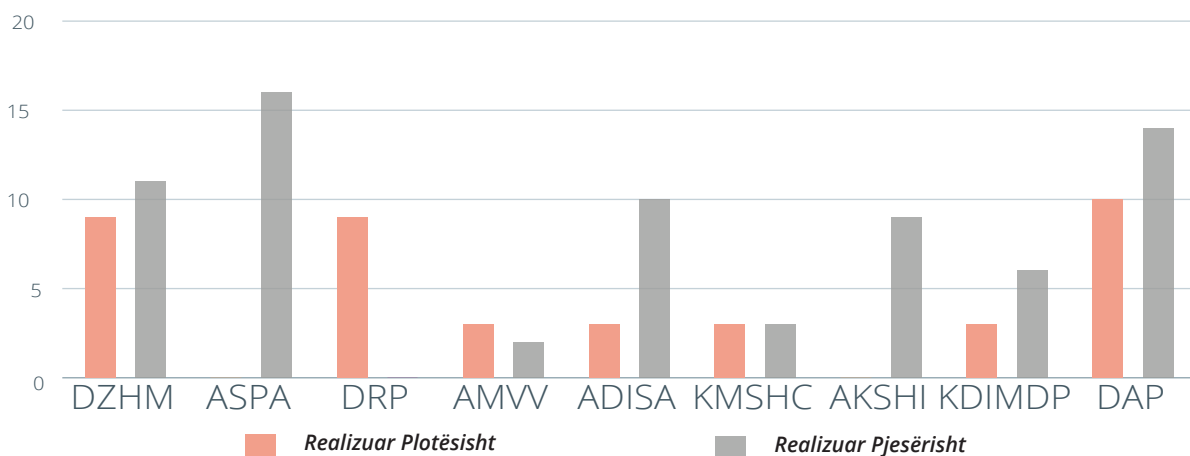
Nën Vlerën e Synuar

BUXHETI I REALIZIMIT TE AKTIVITETEVE TË STRATEGJISË



Shënim: Vlerat e paraqitura janë në 000 ALL

REALIZIMI I NËN-AKTIVITETEVE NË ZBATIM SIPAS INSTITUCIONEVE



Vlerësimi i Përgjithshëm mbi Progresin e Strategjisë



Reforma në Administratën Publike në Shqipëri është një proces i domosdoshëm dhe i vazhdueshëm, i lidhur ngushtë me procesin e integritetit në Bashkimin Evropian. Një administratë publike profesionale, e bazuar në meritokraci dhe e aftë për të ofruar shërbime cilësore ndaj publikut, është një parakusht për qeverisjen transparente dhe demokratike.

Në këtë kontekst, që prej pesë vitesh tashmë Shqipëria ka një kornizë strategjike të mirëpërcaktuar, e cila përbën themelet ku ndërtohet zbatimi i reformës në administratën publike.

Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike, e miratuar në muajin Prill 2015 nga Qeveria Shqiptare¹ shërben si një dokument strategjik që orienton reformimin e administratës, bazuar në katër shtylla kryesore,

¹ Vendimi nr. 319, datë 15.04.2015 i Këshillit të Ministrave "Për miratimin e Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike (SNRAP) 2020-2015"

objektiva të qarta strategjike dhe një plan veprimi i cili parashikon zbatimin e 130 aktiviteteve konkrete.

- *Shtylla I: Politikëbërja dhe Cilësia e Legjislacionit (46 nën-aktivitete);*
- *Shtylla II: Organizimi dhe Funksionimi i Administratës Publike (18 nën-aktivitete);*
- *Shtylla III: Shërbimi Civil dhe Menaxhimi i Burimeve Njerëzore (36 nën-aktivitete);*
- *Shtylla IV: Procedurat Administrative dhe Mbikëqyrjes (30 nën-aktivitete);*

Me qëllim evidentimin e arritjeve gjatë dy viteve të para të zbatimit të strategjisë në pikëpamje të rezultateve të parashikuara dhe të nivelit të arritjes së objektivave, gjatë vitit 2017, siç dhe parashikuar në dokumentin strategjik të miratuar në 15 Prill 2015, strategjia iu nënshtrua një procesi vlerësimi afatmesëm i cili përfundoi në tremujorin e dytë të vitit 2017. Ky vlerësim përveç analizimit të progresit, shërbeu edhe si orientim për prioritetet, objektivat dhe indikatorët për periudhën në vijim 2018-2020. Në vijim të vlerësimit afatmesëm si dhe ristrukturimit të Kryeministrit dhe Ministrive të Linjës, Departamenti i Administratës Publike, me mbështetjen e OECD/SIGMA, nisi punën për hartimin e Planit të Ri të Veprimit 2018-2020, një plan i cili mori në konsideratë arritjet dhe sfidat e hasura gjatë zbatimit të Strategjisë si dhe rekomandimet e raporteve² të strukturave ndërkombëtare monitoruese të progresit të Shqipërisë në Reformën e Administratës Publike.

Gjatë vitit 2019, puna për zbatimin e Strategjisë Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike është fokusuar në dy drejtime kryesore: (i) hartimin dhe finalizimin e planit të ri të aktiviteteve dhe (ii) zbatimin e aktiviteteve të parashikuara në strategji për periudhën 2019 - 2022.

Gjatë vitit 2019, nisur nga nevoja për sigurimin e një mbështetje 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, zhvilloi diskutimet lidhur me relevancën e SNRAP në shtrirjen e kuadrit strategjik deri në 2022. Duke marrë në konsideratë dhe vlerësimin afatmesëm të strategjisë të kryer në 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 2020. Kështu, 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 ku u reflektuan ndryshimet e mundshme për shtrirjen e afateve kohore të aktiviteteve dhe shtimin e aktiviteteve të reja, duke i kushtuar vëmendje të veçantë burimeve të financimit për realizimin e masave për të siguruar një Plan të Ri Veprimi sa ambicioz aq edhe të arritshëm. Plani i ri i Veprimit 2018-2022 dhe versioni i tij i kostuar, kanë kaluar në të gjithë etapat e procesit të konsultimit publik, që të publikimi i versioneve draft në faqen zyrtare të DAP, si dhe në platformën e konsultimit publik në dispozicion të aktorëve të ndryshëm për të përcjellë komente dhe sugjerime për përmirësim e deri

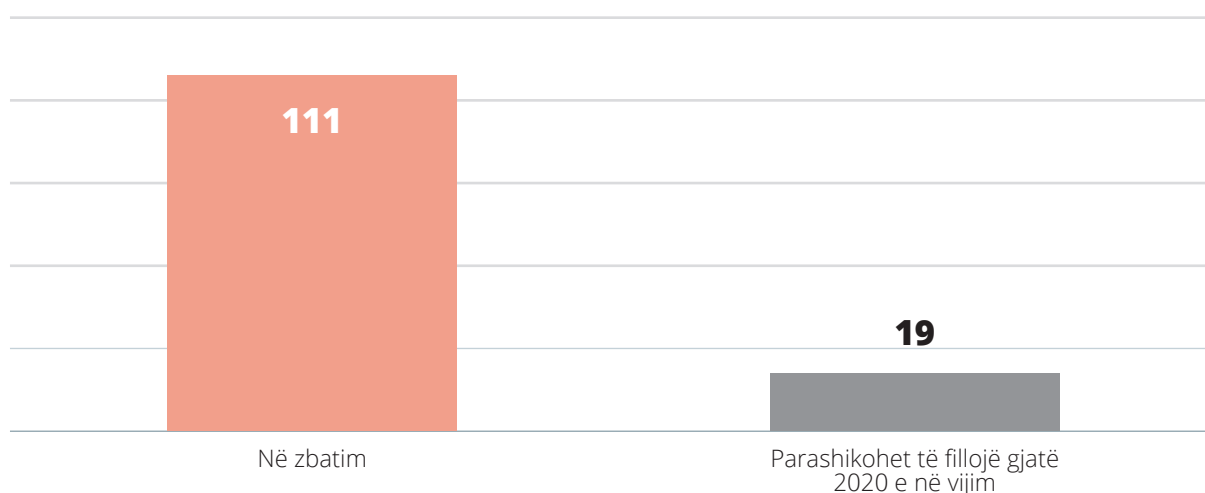
² Raporti Vjetor i Komisionit Evropian për Shqipërinë, vlerësimi vjetor i SIGMA, konkluzionet e takimit të shtatë të Grupit të Posaçëm për Reformën në Administratën Publike

tek diskutime me përfaqësues të partnerëve për zhvillim dhe shoqërisë civile në takime të përbashkëta me institucionet shqiptare.

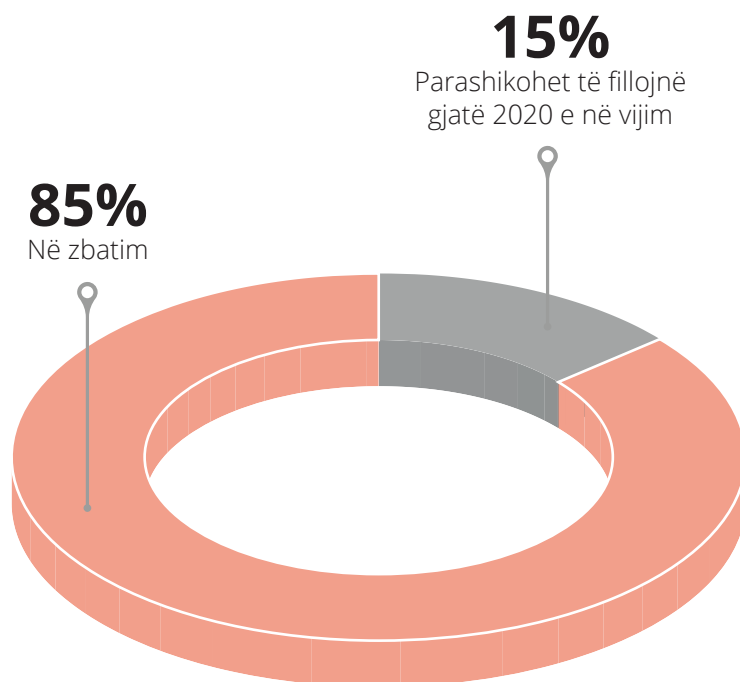
Plani i ri i Veprimit i integruar në Strategjinë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike tashmë 2015-2022, u miratua me Vendimin nr. 697 të Këshillit të Ministrave, datë 30.10.2019.

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 (gjashtëmujor dhe vjetor). Zbatimi dhe monitorimi i Strategjisë diskutohen në takimet e Grupit Tematik të Shërbimit Civil dhe SNRAP me përfaqësues të institucioneve të përfshira në zbatimin e strategjisë si dhe me përfaqësues të partnerëve për zhvillim dhe të shoqërisë civile, për të siguruar një proces raportimi e monitorimi sa më transparent. Gjetjet e raportit vjetor për vitin 2019 janë inkurajuese pavarësisht se zbatimi i planit të ri 2018-2022 është në vitin e tij të parë. Të dhënat tregojnë se 85% e të gjitha nën-aktiviteteve të parashikuara në Planin e Aktiviteteve 2018-2022 janë nën zbatim.

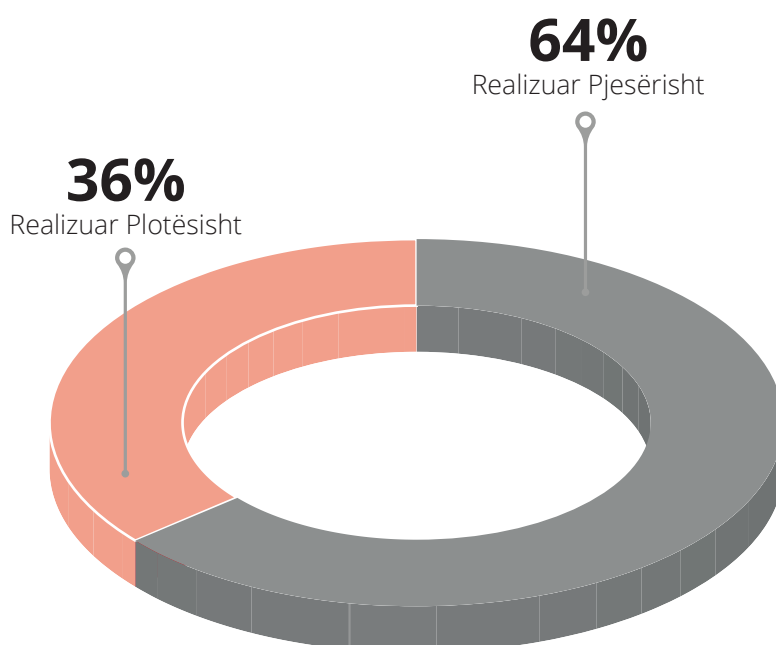
Grafiku 1 - Gjendja e zbatimit të nën-aktiviteteve në total



Plani i Veprimit 2018-2022, parashikon zbatimin e 35 aktiviteteve bazë dhe 130 nën-aktiviteteve në total. Deri në fund të vitit 2019, nga 130 nën-aktivitete në total, 111 prej tyre janë nën zbatim (ose 85% e totalit). Prej tyre, 40 nën-aktivitete (36%) vlerësohen si të realizuara plotësisht duke shënuar një rritje prej 21 nën-aktivitetesh të realizuara plotësisht krahasimisht me vitin 2018.



Grafiku 2 - Gjendja e zbatimit të nën-aktiviteteve në total (%)

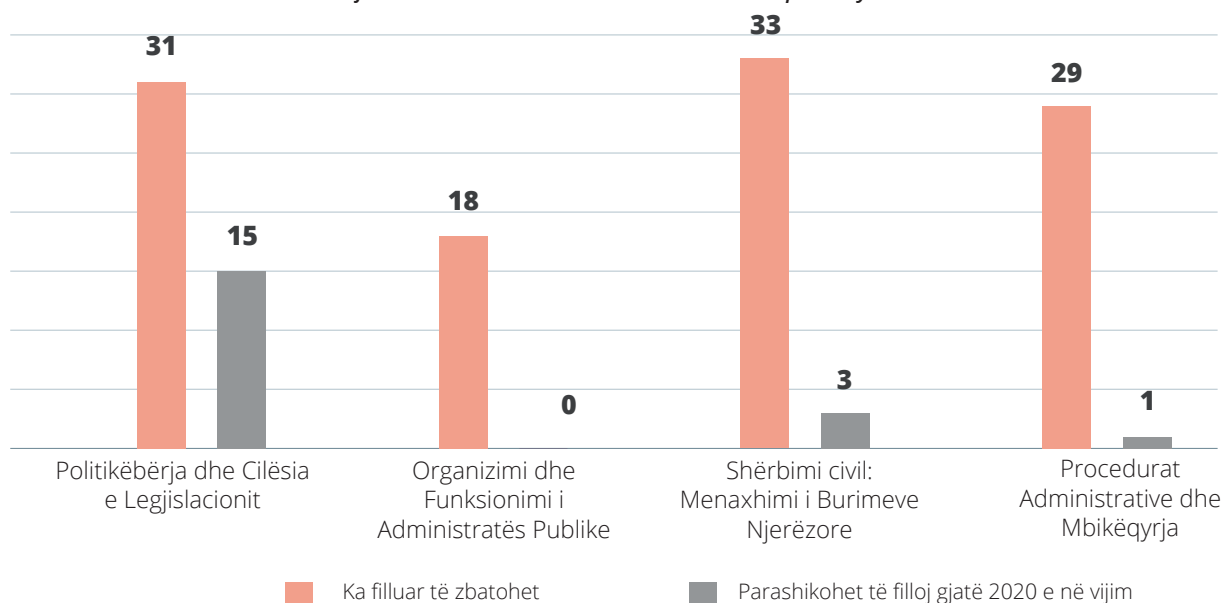


Grafiku 3 - Statusi i përgjithshëm i realizimit të nën-aktiviteteve gjatë vitit 2019

Ajo ç'ka vlen të përmendet është se çdo vit zbatimi i aktiviteteve të Strategjisë është në rritje dhe përpos sfidave, zbatimi ka vijuar normalisht duke treguar një tendencë pozitive të ecurisë së SNRAP në pikëpamje të përmbushjes së objektivave dhe duke reflektuar 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. 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 (nën-aktiviteti). Vlerësimi i nivelit dhe statusit të zbatimit të aktiviteteve të SNRAP 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. Më poshtë paraqitet në mënyrë grafike një situatë krahasuese në lidhje me statusin e zbatimit të nën-aktiviteteve në katër shtyllat prioritare të strategjisë.

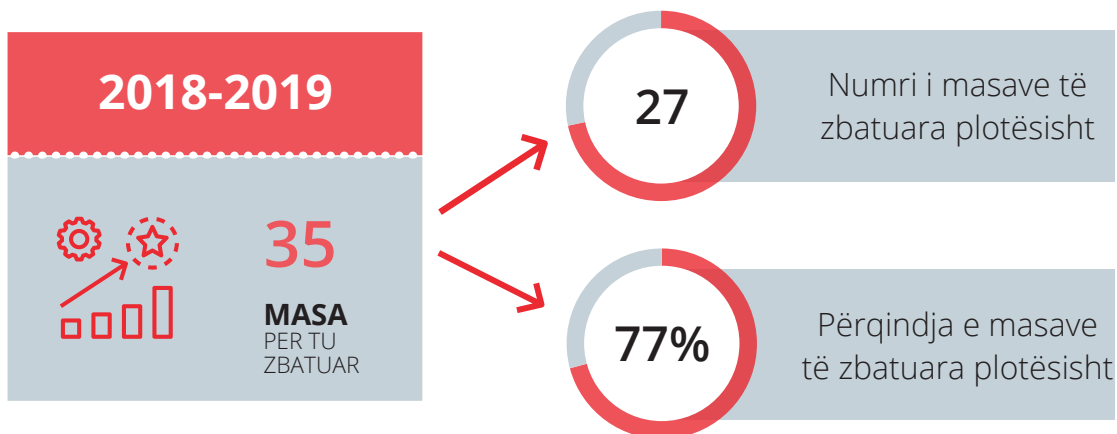
Grafiku 4 - Numri i nën-aktiviteteve në zbatim sipas Shtyllave



Siç tregojnë grafikët, numri i nën-aktiviteteve (produkteve) të cilat janë nën zbatim është:

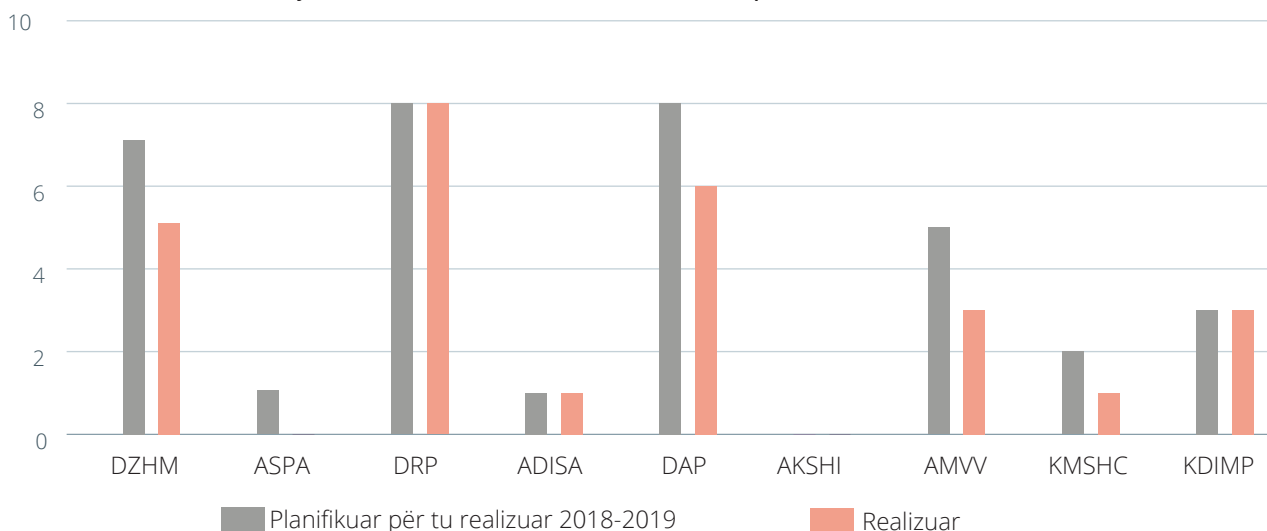
- **Nën Shtyllën I: “Politikëbërja dhe Cilësia e Legjislacionit”** (31 produkte nga 46 në total);
- **Nën Shtyllën II, “Organizimi dhe Funksionimi i Administratës Publike”** (të gjitha produktet e parashikuara janë nën zbatim dhe janë realizuar plotësisht 50% e tyre);
- **Nën Shtyllën III “Shërbimi civil: Menaxhimi i Burimeve Njerëzore”** (33 produkte nga 36 në total).
- **Nën Shtyllën IV “Procedurat Administrative dhe Mbikëqyrja”** (29 produkte në zbatim nga 30).

Monitorimi i vazhdueshëm i zbatimit të Planit të Veprimit të Strategjisë bëhet jo vetëm për të matur progresin e institucioneve në kuadër të Reformës në Administratën Publike por edhe për të evidentuar në kohë sfidat e hasura në realizimin e aktiviteteve të parashikuara dhe adresimin e tyre në kohën dhe mënyrën e duhur. Gjithashtu, monitorimi dhe raportimi periodik shërbejnë si një shtysë më shumë për institucionet për realizimin deri në fund të angazhimeve të ndërmarra në kuadër të kësaj reforme prioritare. Për këtë arsye në raportim kemi evidentuar edhe nën-aktivitetet të cilat duhet të kishin filluar realizimin e tyre gjatë periudhës raportuese dhe statusin e realizimit të tyre në fund të kësaj periudhe. Konkretisht, referuar Planit të Ri të Veprimit 2018-2022 janë parashikuar të zbatohen plotësisht 35 nën-aktivitete për periudhën kohore 2018-2019, nga të cilat janë realizuar plotësisht brenda afateve të përcaktuara 27 nën-aktivitete ose 77 % e nën-aktiviteteve të parashikuara për tu finalizuar deri në tre mujin IV 2019. Në total janë 8 nën-aktivitete të cilat nuk janë realizuar plotësisht sipas afateve të përcaktuara.



Nga totali i 64 % ose 71 nën-aktiviteteve të realizuara pjesërisht vetëm 7 nën-aktivitete ose 10% janë nën-aktivitete të cilat nuk janë përmbyllur plotësisht deri në fund të 2019. Ndërsa një nën-aktivitet nuk ka nisur të zbatohet dhe është jashtë afateve të përcaktuara. Tabela e mëposhtme tregon statusin e nën-aktiviteteve të planifikuara për tu realizuar gjatë vitit 2018-2019 sipas institucioneve përgjegjëse për realizimin e tyre.

Grafiku 5 - Statusi i realizimit të nën-aktiviteteve sipas institucioneve 2018-2019



Viti 2019 ka shënuar disa arritje të rëndësishme në disa nga fushat kryesore të Reformës në Administratën Publike, konkretisht:

Në pikëpamje të përmirësimit të **sistemit politikëbërës dhe cilësisë së legjislacionit**, Shqipëria ka ndërmarrë hapat e nevojshëm për të zbatuar sistemin e Vlerësimit të Ndikimit Rregullator (RIA), një sistem i cili siguron një rritje të cilësisë së procesit të zhvillimit të politikave bazuar në kryerjen e analizave më të thelluara të akteve ligjore, para miratimit të tyre. Vlerësimi i Ndikimit, i cili tashmë është i detyrueshëm, ka mundësuar gjithashtu rritjen e transparencës dhe përmirësimin e cilësisë së hartimit të legjislacionit. Tashmë, Vlerësimi i Ndikimit Rregullator ka filluar të integrohet në procesin legjislativ në Parlament, përveç se në procesin e politikëbërjes nga Qeveria dhe procesi shtrihet për të gjitha projektligjet, të cilat plotësojnë kriteret për të kryer procedurën RIA.

Në kuadër të forcimit të qasjes sistematike dhe një **sistemi të integruar të qeverisjes**, Shqipëria tashmë ka në funksionim Platformën Sistematike të Qeverisë, e cila synon përmirësimin e koordinimit të politikave/strategjive, nëpërmjet Sistemit të Informacionit të Planifikimit të Integruar (**IPSIS**), të financave publike, nëpërmjet Sistemit të Informacionit të Menaxhimit Financiar (**AFMIS**) dhe të ndihmës së huaj, nëpërmjet Sistemit të Informacionit për Menaxhimin e Ndihmës së Jashtme (**EAMIS**). Zbatimi i këtyre tre sistemeve mbështet drejtëpërdrejtë modernizimin e administratës publike dhe krijon kushtet për një qasje të orientuar drejt performancës, planifikim efikas të politikave, të përputhura me programet buxhetore, si dhe raportim dhe monitorim i rezultateve dhe performancës për treguesit kryesorë. Si për IPSIS ashtu dhe për AFMIS tashmë ka filluar pilotimi në 3 institucione qendrore, kurse për EAMIS ka filluar hedhja e të dhënave dhe testimi me donatorët.

Në kuadër të rritjes së shkallës së **koordinimit të iniciativave publike** dhe sigurimin e harmonizimit të ndërhyrjeve në sektorë të ndryshëm, për të siguruar vëmendjen dhe udhëheqjen e duhur politike në disa sektorë të rëndësishëm, janë ngritur Grupet e Menaxhimit të Integruar të Politikave (**GMIP**) dhe Komitetet Drejtuese Sektoriale (**KDS**). Këto struktura funksionojnë sistematikisht bazuar në një kuadër rregullator të mirëpërcaktuar dhe ndër të tjera luajnë rolin kryesor në bashkërendimin dhe vendimmarrjen në nivel të lartë politik për reformat në sektorin përkatës, në mbështetjen për planifikimin, programimin dhe monitorimin e asistencës për zhvillim për sektorët e përfshirë.

Zhvillime pozitive janë bërë sa i takon plotësimin të mekanizmave ligjore dhe institucionale që sigurojnë pjesëmarrjen e publikut në **konsultimin e politikave publike**. Tashmë prej katër vitesh dokumentat kryesorë strategjikë të qeverisë shqiptare i nënshtrohen një procesi konsultimi publik, një proces i cili ka patur një impakt të gjerë që në fillim të zbatimit të tij. Tashmë ka një rrjet koordinatorësh për konsultimin publik, të ngritur në çdo ministri linje dhe ka nisur puna për përgatitjen e udhëzimeve operacionale për ministrinë e linjës për kryerjen e procesit të konsultimit publik dhe funksionimin e e-regjistrimit të konsultimit publik, si hapa domethënës drejt rritjes së standartit të hartimit të legjislacionit duke e bërë këtë proces transparent dhe gjithëpërfshirës. Vëmendja është përqendruar gjithashtu dhe në nivel vendor me trajnimin e zyrtarëve të bashkive.

Gjatë vitit 2019, programi **“Administrata që duam”**, një iniciativë e ndërmarrë nga qeveria shqiptare në fund të vitit 2018, kaloi në fazën e tij të ndërmjetme, fazë e cila formësoi dhe konkretizoi masat e ndërmarra në momentin e lancimit të tij, duke bërë që aktivitetet e zhvilluara në kuadër të programit të japin benefitet e pritura. Kështu misioni ka vijuar të jetë energjizimi i administratës publike nëpërmjet orientimit, aftësisht, motivimit dhe ndërveprimit të administratës, e gjitha kjo për të arritur qëllimin final që është siguri i shërbimeve më të mira për qytetarët.

Në drejtim të përmirësimit të mënyrës së organizimit dhe funksionimit të administratës publike, është rikonceptuar mënyra sesi ofrohen shërbimet për qytetarët, me një përjasje gjithëpërfshirëse dhe të qendërzuara tek qytetari. Qëllimi i kësaj reforme është garantimi i një administrate publike mirëfunksionale, transparente dhe efiçente, e aftë për t'ju përgjigjur nevojave të qytetarëve përsa i përket ofrimit të shërbimeve publike. Puna ka vijuar për **ristrukturimin e institucioneve të varësisë dhe agjencive** duke qartësuar tipologjinë e tyre, strukturat dhe proceset në zbatim të Qasjes metodologjike për riorganizimin e institucioneve në Shqipëri të përgatitur nga SIGMA/UNDP, me fokusin dhe qëllimin e të pasurit një administratë të depolitizuar, të aftë, të qëndrueshme dhe profesionale. Si pjesë e reformës strukturore të institucioneve të varësisë, puna ka përfunduar tashmë në sistemet e shëndetësisë dhe arsimit dhe vijon në sistemin e turizmit e mjedisit dhe atë të inspektorateve.

Në drejtim të ofrimit të mbështetjes për **funksionimin e NjQV-ve** dhe forcimit të kapaciteteve zbatuese, gjatë 2019 ka përfunduar plotësisht hartimi dhe publikimi i udhëzimeve për menaxhimin e burimeve njerëzore mbi politikën dhe praktikën në nivel lokal.

Progres i mëtijshëm është bërë në lehtësimin e **ofrimit të shërbimeve publike** me hapjen e **8** qendrave të integruara të ofrimit të shërbimeve, duke e çuar në **14** numrin total të Qendrave të Integruara duke realizuar targetin e parashikuar në strategji. Gjithashtu janë shtuar **29** zyra me një ndalesë duke e çuar kështu numrin e tyre në **43**, në nivel vendor. Në këto qendra/zyra qytetarët dhe bizneset tashmë marrin shërbimin për të cilin janë të interesuar në më pak kohë, me më pak kosto dhe me më shumë profesionalizëm. Shqipëria vlerësohet si lider në rajon sa i takon Ofrit të Shërbimeve, nga strukturat ndërkombëtare dhe veçanërisht qendrat ADISA referohen si histori suksesi në Ballkan. Risia që solli 2019 ishte vënia në funksionim e **zyrës lëvizëse**, e pilotuar në qarkun e Tiranës, e cila mundësoi akses në zona të thella rurale duke ofruar mbi **200** shërbime të qeverisjes qendrore.

Në kuadër të përmirësimit të kapaciteteve për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil dhe menaxhimit të burimeve njerëzore **administrata.al**, platforma e integruar e komunikimit dedikuar administratës publike, ka përmirësuar ndjeshëm komunikimin dhe ndërveprimin mes institucioneve, duke shënuar një hap më tej në drejtim të unifikimit dhe standardizimit të procedurave dhe praktikave të menaxhimit të burimeve njerëzore. Platforma, e para e këtij lloji në Ballkanin Perëndimor, numëron tashmë **~700** përdorues të cilët kanë në dispozicionin e tyre jo vetëm bazën ligjore për procedura të rëndësishme të menaxhimit të burimeve njerëzore, por edhe hapat e detajuar për t'u ndjekur në çdo praktikë si dhe template e formate të gatshëm për përdorim. Kësisoj, kemi maksimizuar efiçencën e punonjësve të administratës publike dhe minimizuar gabimet gjatë kryerjes së detyrave.

Në drejtim të përmirësimit të sistemit të **vlerësimit të rezultateve në punë** të nëpunësve civilë, është finalizuar analiza e sistemit aktual të vlerësimit me sugjerime dhe

rekomandime, si dhe është hartuar manuali i vlerësimit të rezultateve në punë, hapa këto dedikuar sigurimit të një procesi vlerësimi sa më objektiv dhe real.

Viti 2019, ka sjellë progres dhe në drejtim të rishikimit dhe **harmonizimit të përshkrimeve të punës**, si elementi kyç mbi bazë të të cilit nëpunësit civilë ushtrojnë detyrat e tyre në shërbim të qytetarit. Tashmë vazhdon me sukses procesi i përmirësimit të përshkrimeve të punës në Kryeministri dhe Ministritë e Linjës dhe hartimi i një katalogu të pozicioneve të punës, bazuar në praktikën e suksesshme dhe mësimet e nxjerra, të përshtatura me legjislacionin e shërbimit civil të Shqipërisë dhe frymën e sistemit të karrierës, procesi si cili pritet të rrisë performancën e nëpunësve të administratës publike.

Puna gjatë 2019 nuk është ndalur vetëm tek përshkrimet e punës, por ka vijuar më tej me iniciimin e procesit të rëndësishëm të përcaktimit të **rrjedhës së proceseve të punës** (workflow) në ministritë e linjës. 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 praktikë për tu ndjekur me rigorozitet nga shërbyesit publikë në kryerjen e punëve të tyre të përditshme.

Në drejtim të **përmirësimit të procesit të rekrutimit**, një proces i cili tashmë është dixhitalizuar në të gjithë etapat e tij, duke filluar nga aplikimet për pozicione pune, vlerësimi i dosjes së aplikantëve, gjenerimi automatik i tezave të testimit me shkrim nga Banka e Pyetjeve dhe korrigjimi elektronik, puna ka vijuar pikërisht me pasurimin e mëtejshëm të Bankës së Pyetjeve për të rritur cilësinë e testeve të zhvilluara dhe duke kontribuar drejtpërdrejtë në rritjen e transparencës dhe profesionalizmit në organizimin e procedurave të rekrutimit. Madje ky dixhitalizim i gjithë procesit të rekrutimit është konsideruar si histori suksesi në rajon dhe gjatë viteve të kaluara në institucionet shqiptare ka patur vizita nga kolegët tanë nga vendet fqinje për prezantimin e sistemit.

Në kuadër të **reformimit të sistemit të pagave**, tashmë është drejt finalizimit studimi analitik i cili përcakton rrugën për zbatimin e elementeve të rinj të sistemit të pagave të miratuar nga Ligji i Shërbimit Civil, duke mbajtur në konsideratë parimin **“pagë e njëjtë për punë të njëjtë”**. Kjo reformë e rëndësishme është një element kyç në motivimin e nëpunësve të administratës publike duke ofruar një shpërblim të drejtë për përgjegjësinë dhe punën e gjithësecilit në përmbushjen e objektivave të institucionit.

Në drejtim të shtrirjes së **Sistemit Informatik të Manaxhimit të Burimeve Njerëzore** (HRMIS), si sistemi qendror që pasqyron të gjithë nëpunësit e administratës publike dhe dosjet e tyre personale, gjatë vitit 2019 ka vijuar me intensitet puna për përditësimin e të dhënave ekzistuese dhe popullimin me të dhëna të reja. Po gjatë këtij viti janë shtuar dhe 30 institucione publike të cilat gjenerojnë pagat e punonjësve nëpërmjet HRMIS, duke çuar numrin total të institucioneve që e realizojnë këtë proces në **120** institucione.

Në drejtim të **përmirësimit të procedurave administrative dhe mbikëqyrjes**, vëmendje e veçantë është vijuar t'i kushtohet inspektimeve të përgjithshme dhe tematike në administratën shtetërore për të konstatuar rastet e emërimeve të parregullta dhe marrjen e masave për rregullimin e pasojave në raste paligjshmërie. Në të njëjtën linjë janë trajtuar dhe kërkesat individuale dhe kthimi i përgjigjes dhe në rastet konkrete janë marrë vendime për rregullimin e gjendjes së paligjshmërisë. Gjatë vitit 2019 është mbikëqyrur **zbatimi i ligjit për nëpunësin civil në periudhën elektorale** të zgjedhjeve për organet e qeverisjes vendore me qëllim sigurimin e vijueshmërisë normale dhe të pandikuar nga fushata zgjedhore, të veprimtarisë së nëpunësit civil.

Në drejtim të **zhvillimit të kapaciteteve të administratës publike**, gjatë vitit 2019 është vënë re një rritje e ditëve të trajnimit të zhvilluara dhe nëpunësve të trajnuar nga Shkolla Shqiptare e Administratës Publike, e cila ka trajnuar **5120** nëpunës (unikë). Tashmë ASPA ofron shërbime të ndryshme në kuadër të programit të trajnimit në klasë, programit të trajnimit për trajnerë, programit të intershipit, programit e-learning ndërkohë që bashkëpunon me trajnerë që vijnë nga bota akademike, administrata publike si dhe ekspertiza lokale e fushave të ndryshme.

Sa i takon ofrimit të më shumë **shërbimeve elektronike** për qytetarët, bizneset dhe administratën, Shqipëria ka tashmë filluar prej kohësh procesin e transformimit të shërbimeve publike, duke ndryshuar dhe mendësinë e qytetarëve në lidhje me këtë formë të re të pashmangshme të komunikimit me institucionet shtetërore. Qeveria shqiptare, si promovuese e shndërrimit të shërbimeve offline në shërbime online, ka kthyer portalin qeveritar **e-Albania** në një histori suksesi, duke ndërtuar kështu një imazh serioz të shtetit dhe duke rivendosur besimin e qytetarëve në institucionet publike. Portali e-Albania vepron si një pikë pararendëse për institucionet qeveritare që ofrojnë shërbimet e tyre tek qytetarët, duke qenë kështu si një pikë e vetme hyrëse për publikun 24/7. Portali, i cili aktualisht ofron më shumë se **600** shërbime elektronike, është i lidhur me Platformën e Ndërveprimit të Qeverisë që është arkitektura themelore dhe thelbësore që lejon ndërveprimin midis 50 sistemeve elektronike të institucioneve publike.

Zhvillime pozitive ka patur edhe në vënien në zbatim të **programit institucional të transparencës** nga autoritetet publike sidomos në rastin e institucioneve të pavarura dhe bashkive. Zyra e Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale ka vijuar mbikëqyrjen mbi zbatimin e Ligjit "Për të Drejtën Informimit", nëpërmjet monitorimit të elementëve të ndryshëm të ligjit si: numri i autoriteteve publike që kanë hartuar, miratuar dhe bërë publike programet e transparencës, koordinatörë të caktuar nga autoritetet publike, përditësimi i regjistrit të kërkesave dhe përgjigjeve, numri i ankesave të shqyrtuara, hetimet e kryera, seanca dëgjimore të zhvilluara si dhe vendimet e dhëna. Nga monitorimet e kryera vihet re një përmirësim përsa i përket problematikave të hasura në institucionet e pushtetit vendor, me ndërtimin e faqeve të internetit ç'ka sjell lehtësi në aksesimin e informacionit.

Shtylla I – Politikëbërja dhe Cilësia e Legjislacionit

Politikat nën këtë shtyllë synojnë forcimin e sistemit të planifikimit strategjik, monitorimit të politikave dhe legjislacionit, raportimit dhe vlerësimit, që i shndërron prioritetet e qeverisë në veprime konkrete. Përmes ngritjes së sistemeve të informacionit për planifikimin e politikave dhe financave publike synohet përmirësimi i koordinimit dhe bashkëpunimit midis ministrive, rritja e transparencës për dokumentet strategjike të qeverisë dhe monitorimi në kohë reale.

Objektivat e planifikuara në kuadër të Shtyllës I synojnë:



Politikat planifikuese dhe koordinuese të përmirësuara për të hartuar dokumenta strategjikë të qeverisë që i shndërrojnë prioritetet në veprime konkrete



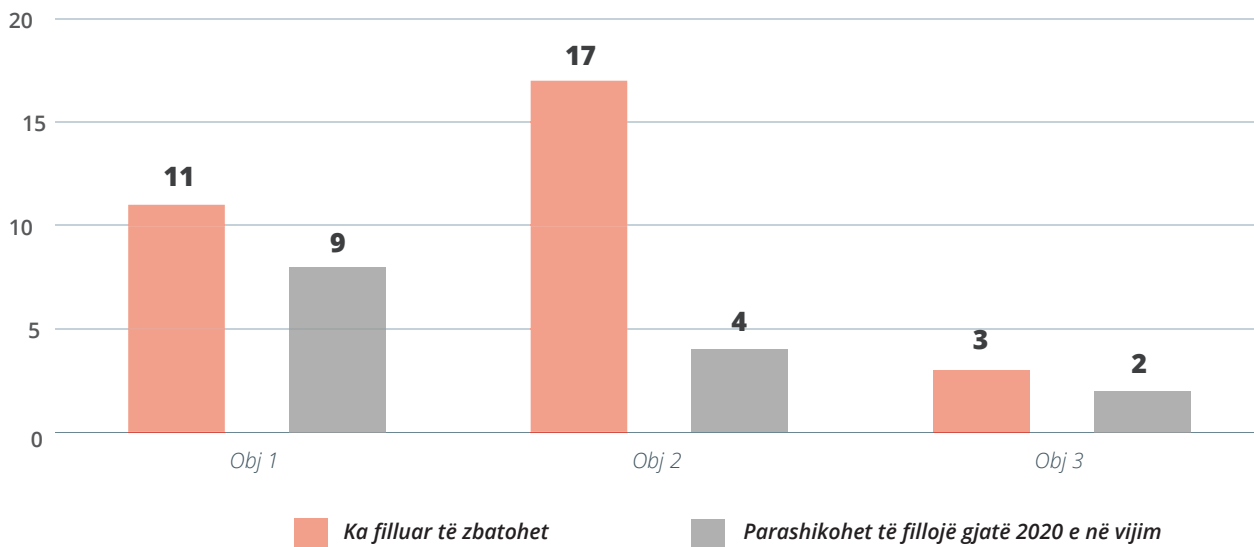
Sistem transparent i hartimit të ligjeve, gjithëpërfshirës, i bazuar në politika dhe që siguron përafrimin me acquis



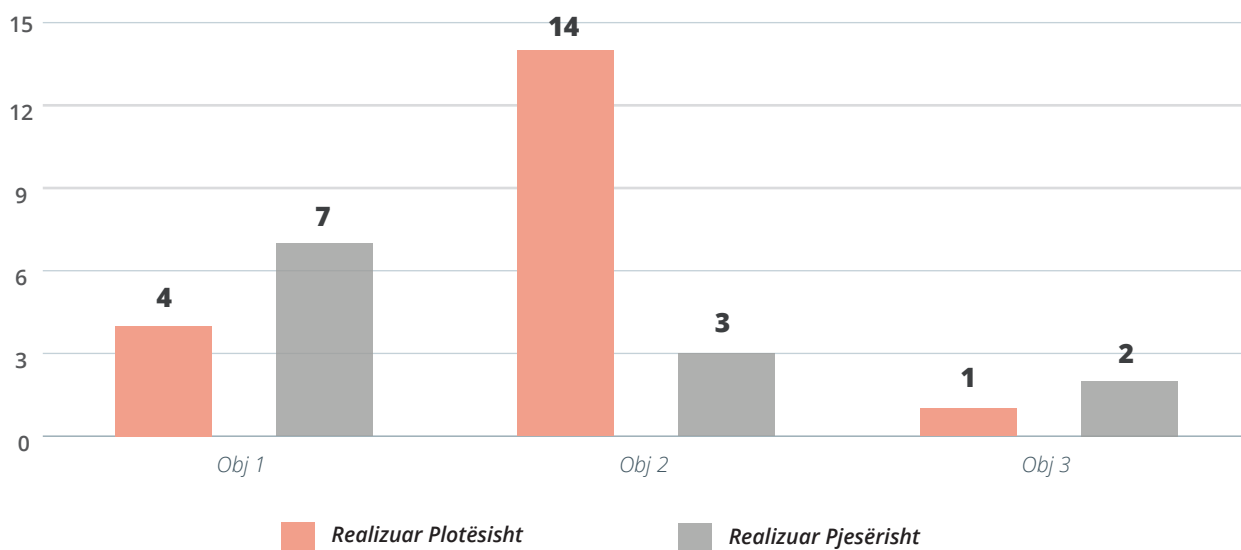
Ndërtimi i një sistemi monitorimi dhe vlerësimiefikastëstrategjive, programeve dhe kuadrit ligjor në fuqi, të mbështetur në: 1) mbledhjen e të dhënave, nëpërmjet një procesi asnjans dhe transparent, për hartimin dhe zbatimin e strategjive, programeve dhe legjislacionit, si dhe 2) në hartimin e analizave për vlerësimin e efekteve të krijuara nga zbatimi

Shtylla 1 “Politikëbërja dhe Cilësia e Legjislacionit” parashikon realizimin e 46 nën-aktiviteteve, nga të cilat kanë filluar të zbatohen 31 (prej tyre 19 janë realizuar plotësisht) dhe 15 parashikohet të fillojnë zbatimin gjatë vitit 2020 e në vijim.

Grafiku 6 - Numri i nën-aktiviteteve në zbatim sipas Objektivave



Grafiku 7 - Statusi i realizimit të nën-aktiviteteve sipas Objektivave



Objektivi 1 “Politikat planifikuese dhe koordinuese të përmirësuar për të hartuar dokumente strategjike të qeverisë që i shndërrojnë prioritetet në veprime konkrete”

Ky objektivi parashikon realizimin e 20 nën-aktiviteteve, nga të cilat 11 kanë filluar tashmë zbatimin (prej tyre 4 janë realizuar plotësisht deri në fund të vitit 2019), 8 nën-aktivitete planifikohet të fillojnë zbatimin gjatë vitit 2020 e në vijim dhe 1 nën-aktivitet nuk ka nisur zbatimin.

Gjatë 2019 është zhvilluar më tej kuadri strategjik, me përmirësimin e planifikimit dhe koordinimit të politikave, një proces i cili lidhet ngushtësisht me zbatimin e Sistemit të Planifikimit të Integruar. Përmes këtij sistemi Qeveria synon të harmonizojë kuadrin strategjik/prioritetet strategjike me planifikimin financiar afatmesëm duke përcaktuar në terma të përgjithshëm rolin, statusin dhe hierarkinë e planifikimit strategjik. Qeveria Shqiptare ka plotësuar dhe harmonizuar më tej kornizën-kuadër strategjike të SPI-së me miratimin e dokumenteve të tjerë të rëndësishëm strategjike nën Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim por dhe me dokumente strategjike dhe plane veprimi të cilët adresojnë nevoja sektoriale si dhe janë miratuar 25 dokumente strategjike. Përgjatë vitit 2019, strategjitë në disa sektorë prioritarë i janë nënshtruar procesit të rishikimit dhe zgjatjes së afatit të kuadrit strategjik, kjo në linjë me kërkesën e BE-së në kuadër të mbështetjes dhe planifikimit e programimit të projekteve IPA.

Mekanizmi i Qasjes Sektoriale të Integruar ka qenë plotësisht funksional në veprimtarinë e tij gjatë periudhës Janar – Shtator 2019, duke zhvilluar 27 takime në nivel të lartë dialogu (Grupe të Menaxhimit të Integruar të Politikave ose Komitetet Drejtuese Sektoriale) dhe 81 takime në nivel teknik të Grupeve Tematike¹. Mekanizmi ka funksionuar plotësisht në përmbushje të funksionit dhe rolit të tij duke siguruar dialog të gjerë për politikat e fushës prioritare dhe sektorë të veçantë, me institucionet e pavarura, qeverisjen vendore, shoqërinë civile dhe partnerët për zhvillim.

Në kuadër të hartimit të metodologjisë për përgatitjen e dokumenteve strategjike janë përgatitur termat e referencës për ekspertët që do të asistojnë në përgatitjen e paketës metodologjike dhe vijon procesi i prokurimit të asistencës teknike. Ndërkohë sa i takon finalizimit të paketës ligjore për funksionalitetin e sistemit IPSIS së bashku me legjislacionin sekondar, projektligji që përbën bazën kryesore ligjore është hartuar, ndërsa procesi i konsultimit të tij dhe nxjerrja e akteve të tjera nënligjore është në proces.

Ka vijuar gjithashtu puna për përmirësimin e instrumenteve për politikat e zhvillimit dhe mirëqeverisjes në nivel qendror dhe në nivel sektori, më konkretisht për përgatitjen e një Udhërrëfyesi për Objektivat e Zhvillimit të Mijëvjeçarit (fazë paraprake si pjesë e procesit të përgatitjes së Strategjisë Kombëtare përtej 2020). Në këtë kontekst Departamenti i Zhvillimit dhe Mirëqeverisjes ka koordinuar procesin për

¹ Mesatarisht çdo GMIP/KDS është mbledhur 2 herë dhe çdo Grup Tematik është mbledhur të paktën 3 herë.

hartimin e Raportit të Progresit të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI II) në bashkëpunim me Ministrinë e Linjës, proces i asistuar nga ekspertiza e financuar nga UNDP. Raporti i Progresit nxori në pah se për të sinkronizuar Vizionin 2030 me zbatimin e SKZHI dhe për të ndërtuar sinergji midis dy proceseve, kërkohen përpjekje të mëtejshme për të përfshirë Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm (OZHQ) në SKZHI III, dhe strategjitë përkatëse sektoriale, politikat kombëtare dhe planet. Këto përpjekje do të ishin thelbësore për zbatimin e suksesshëm të këtyre objektivave (OZHQ) në Shqipëri. Procesi i planifikimit, i nisur tashmë me Progres-Raportin, synon të përgatisë vizionin afatmesëm për kuadrin e planifikimit strategjik dhe të përfshijë kuadrin e OZHQ në këtë proces. Vizioni 2030 do të hartohet dhe prezantohet së bashku me fazën tjetër të SKZHI, ndërkohë raporti i progresit të SKZHI 2015 - 2020 është planifikuar të finalizohet gjatë gjysmës së parë të vitit 2020.



Vlera 2019

52%

INDIKATORI 1A

100% E KUADRIT STRATEGJIK RREGULLATOR I HARTUAR DHE I ZBATUAR

Krahasuar me vitin 2018, në të cilin vlera e **indikadorit 1a** i cili tregon aftësinë planifikuese të dokumenteve strategjike bazuar në Programin Analitik Vjetor të Projekt-akteve ishte 80%, gjatë vitit 2019, kjo vlerë rezulton të jetë ulur duke rënë në nivelin 52%.



Vlera 2019

77.42%

INDIKATORI 1B

"100% E STRATEGJIVE DHE E CILËSISË SEKTORIALE E PËRFUNDUAR" (ME LLOGARITJEN E KOSTOS SË PLANIT TË VEPRI-MIT DHE GRUPIN E INDIKATORËVE ME OBJEKTIVAT PËRKATËS)

Që në fillimet e matjes së tij **indikatori 1b** ka shënuar vlera të larta (mbi 70%) duke arritur një nivel prej 100% në vitin 2017, megjithatë në dy vitet e fundit, edhe pse rezultati mesatar i cilësisë së dokumenteve strategjike të hartuar mbetet në vlera të kënaqshme, vihet re një rënie, duke shënuar vlerat 82% për vitin 2018 dhe 77.42% në vitin 2019.

Automatizimi i Planifikimit të Integruar, tashmë është një hap më tej, duke forcuar kështu qasjen sistematike dhe një sistem të integruar të qeverisjes të fokusuar drejt qasjes funksionale. Në Maj 2019 është finalizuar Dizenjimi i Detajuar i Sistemit (System Detail Design) i shoqëruar me raportin respektiv të procesit, ndërsa në Qershor 2019 është finalizuar zhvillimi, konfigurimi dhe instalimi i lançimit të parë të sistemit. Sistemi IPSIS është dizenjuar me rreth 12 module specifike të proceseve madhore të qeverisjes si dhe ndërvepron me të paktën 6 sisteme të tjera ku sistemi më i rëndësishëm që ka kërkuar dhe përpjekjet më të mëdha për të realizuar ndërveprimin është Sistemi i Thesarit/ Planifikimit Buxhetor Afatmesëm (AFMIS). Ndërkohë parashikohet që funksionimi i plotë

i Sistemit të Informacionit për Sistemin e Planifikimit të Integruar – IPSIS të konsolidohet brenda tre-mujorit të katërt 2020.

Strategjia kombëtare për zhvillim dhe dokumenti i integritetit

Versioni

Kërko

Versioni	Periudhë	Status Workflow
25.1	2021 - 2030	New NSDI
20.1	2020 - 2025	New NSDI
22.1	1997 - 2031	Approved by Director of Unit
24.1	2010 - 2025	New NSDI
1.1	2015 - 2020	New NSDI

Platforma IPSIS gjatë fazës së pilotimit

Tashmë *ka filluar pilotimi i sistemit IPSIS*, si dhe testimi dhe integrimi me sistemin AFMIS. Pilotimi (testimi dhe trajnimi) i Sistemit IPSIS në mënyrë të bashkërenduar me sistemin AFMIS ka ardhur si kërkesë shtesë, për të identifikuar të dhënat reale në institucionet e përzgjedhura për këtë proces (Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë si dhe Departamenti i Administratës Publike) me synimin për të përmirësuar mangësitë e paraqitura gjatë zhvillimit të ushtrimit. Në këtë drejtim janë përgatitur materialet e dokumenteve teknike të sistemit dhe trajnuar administratorët teknikë në sistemin IPSIS, trajnuar dhe testuar nga Training of Trainers (KM, MEPJ, ministritë e linjës dhe DAP) përdoruesit kryesorë të sistemit. Gjatë testimit dhe trajnimit të versionit të dytë të përmirësuar të IPSIS u identifikuan dhe raportuan komente për përmirësim dhe plotësim që u dërguan për zhvillim. Një pjesë e tyre janë në proces zhvillimi dhe ndërkohë vijon komunikimi i vazhdueshëm me ekipin e IPSIS.

Sa i takon ngritjes dhe forcimit të kapaciteteve për planifikimin strategjik në ministritë e linjës, si një ndër faktorët kyç në përmirësimin e procesit, janë hartuar kurrikula, me të cilat Shkolla Shqiptare e Administratës Publike ka zhvilluar cikle/paketa trajnimesh lidhur me hartimin dhe monitorimin e kuadrit strategjik & strategjive sektoriale/ ndërsektoriale (sipas metodologjisë ekzistuese). Gjatë kësaj periudhe janë trajnuar 202 nëpunës civilë në tematika si: Cikli Menaxhimi i Politikave Publike dhe Strategjitë, Vlerësimi i Ndikimit Politikave, Sistemi i Monitorimi të strategjive dhe politikave publike, Trajnim i avancuar për PBA dhe Përgatitjen e Buxhetit Vjetor, etj. Numri i nëpunësve të trajnuar gjatë vitit 2019 ka qenë më i lartë krahasuar me një vit më parë, cka ka bërë që edhe vlera e **indiktorit 1c** të jetë më e lartë, 43% krahasuar me 29.57% në vitin paraardhës.



Vlera 2019

43%

INDIKATORI 1C

70% E STAFIT TË POLITIKËBËRJES TË ML-SË I TRAJNUAR TË PAK-TËN NJË HERË PËR ÇËSHTJET E PLANIFIKIMIT STRATEGJIK

Objektivi 2 “Sistem transparent e gjithëpërfshirës i hartimit të ligjeve, i bazuar në politika dhe që siguron përfundimin me acquis”

Ky objektivi parashikon realizimin e 21 nën-aktiviteteve, nga të cilat 17 kanë filluar tashmë zbatimin (prej tyre 14 janë realizuar plotësisht) dhe 4 planifikohet të fillojnë zbatimin gjatë vitit 2020 e në vijim.

Sa i takon procesit të rëndësishëm të **Konsultimit Publik**, një proces i cili monitorohet periodikisht nga Komisioni Evropian, veçanërisht nëpërmjet SIGMA, tashmë janë finalizuar udhëzuesit operacionalë të cilët instruktojnë ministritë e linjës në kryerjen e këtij procesi dhe në funksionimin e e-regjistrimit të konsultimit publik. Konsultimi publik është një komponent kyç në rritjen e cilësisë së llogaridhënies dhe transparencës, e për këtë arsye përpjekjet për ta përmirësuar këtë proces janë të vazhdueshme, nga ku përmendim përfundimin e bazës ligjore të këtij procesi me urdhrin nr. 14, datë 07.11.2019, “Për miratimin e Udhëzuesit të hartimit të programit të përgjithshëm analitik të projekt-akteve për vitin 2020”, i cili parashikon që ministritë e linjës, ndër të tjera, të përgatisin Planin Vjetor të Konsultimeve Publike 2019.

Viti 2019 shënoi *fillimin e përfshirjes në Konsultim Publik dhe të procesit legjislativ* në Parlament përveç procesit të politikëbërjes nga Qeveria. Ndërsa sa i përket përpjekjeve për të përmirësuar procesin e konsultimit publik, Departamenti i Zhvillimit dhe Mirëqeverisjes (DZHM) në bashkëpunim me SIGMA ka organizuar trajnime gjatë vitit 2019, si dhe prezantimin e udhëzimeve metodologjike për konsultimin publik.

Raportet e Vlerësimit të Ndikimit publikohen në Regjistrin Elektronik të Njoftimeve dhe Konsultimit Publik dhe i përcillen Kuvendit të Shqipërisë si pjesë integrale e paketës ligjore që shoqëron projektligjet. Gjatë vitit 2019, janë hartuar nga ministritë dhe janë rishikuar nga Njësia e Programimit të Akteve Regullatore dhe RIA në Kryeministri, e cila është Njësia përgjegjëse për zbatimin e këtij procesi, rreth 70 Raporte të Vlerësimit të Ndikimit (RIA) ndër të cilat pothuaj 40 prej tyre janë miratuar në Këshillin e Ministrave.

Është arritur progres në plotësimin e mekanizmave ligjore institucionalë që sigurojnë pjesëmarrjen e publikut në konsultimin e politikave publike. Procesi i Konsultimit Publik

është realizuar dhe për disa akte të cilat kanë kaluar forma të ndryshme të konsultimit me palët e interesuara dhe për të cilat ofrohen evidenca të sakta dhe të mjaftueshme nga institucionet për numrin e takimeve të organizuara, komentet e mbledhura dhe shkallën e reflektimit të tyre në draftin përfundimtar por që nuk janë publikuar në regjistrin elektronik.

Në kuadër të forcimit të masave për planifikimin e programit të përgjithshëm analitik të projekt-akteve për vitin 2019 (PPAP) me synim harmonizimin me PKIE-në dhe zvogëlimin e numrit të projektligjeve të paraqitura në Kuvend, jashtë këtij programi, është miratuar me urdhër të Sekretarit të Përgjithshëm të Këshillit të Ministrave udhëzuesi i cili rregullon procesin e hartimit të programit të përgjithshëm analitik të projekt-akteve për vitin 2020. Ky udhëzues përcakton qartë rregullat, procedurat dhe afatet që duhet të ndiqen në procesin e hartimit të PPAP-së që do të paraqitet për shqyrtim në Këshillin e Ministrave gjatë vitit 2020.

Në drejtim të forcimit të kapaciteteve brenda ministrive, me mbështetjen e OECD/SIGMA janë organizuar trajnime gjatë 2019 me përfaqësuesit e rrjetit të RIA të çdo ministrie me qëllim përvetësimin e njohurive të nevojshme për kryerjen e procesit të Vlerësimit të Ndikimit.

Sa i përket rritjes së transparencës në botimin e legjislacionit janë kryer monitorime të vazhdueshme ku ka rezultuar se Qendra e Botimeve Zyrtare (QBZ), për vitin 2019, ka publikuar të gjitha versionet e konsoliduara të akteve ligjore të botuara përgjatë këtij viti, proces i cili duhet të realizohet edhe nga institucionet qendrore, të cilat duhet të publikojnë versionet e konsoliduara të akteve ligjore në faqet zyrtare të tyre.

Duke filluar nga muaji Nëntor 2019 është siguruar Asistenca Teknike për Konsultimin Publik dhe RIA, financuar nga Bashkimi Evropian. Fokusi do jetë rritja e kapaciteteve institucionale të Kryeministrit dhe Ministrave të Linjës lidhur me procesin e konsultimit publik, rishikimi i formateve të planifikimit, zhvillimit dhe raportimit mbi procesin e konsultimit publik si dhe të iniciativave të caktuara, strategjive të komunikimit dhe një plani veprimi me qëllim ndërgjegjësimin dhe rritjen e pjesëmarrjes qytetare në procesin e konsultimit publik.

Vlera më e fundit e **Indikatorit 1d** është ajo e regjistruar në vitin 2018, bazuar në Raportin e Forumit Ekonomik Botëror 2017-2018 mbi “Konkurueshmërinë Globale” ku vlera e Indeksit për Transparencën në Politikëbërje për Shqipërinë është 3.8 nga 5 që është targeti i synuar. Ndërsa për vitin 2019 nuk është realizuar matja e këtij indikator.



Vlera 2018

3.8

INDIKATORI 1D

PËRMIRËSIMI I INDEKSIT TË TRANSPARENCËS GJATË PROCESIT TË POLITIKËBËRJES NGA ANA E QEVERISË, SIPAS FORUMIT EKONOMIK BOTËROR

1

Për një metodologji të detajuar ju lutem vizitoni: <http://reports.weforum.org/>

Matja e **Indikatorit 2a** është objekt i veprimtarisë së Departamentit Rregullator dhe të Përputhshmërisë, mbështetur në metodologjinë e përshkruar në pasaportën e këtij indikatori hartuar në bashkëpunim me SIGMA dhe viti 2019 është viti i parë i matjes së këtij indikatori duke shënuar vlerën 64%. Ky indikator është gjithashtu i përfshirë në Kontratën e Reformës Sektoriale për Reformën në Administratën Publike dhe monitorohet e raportohet në mënyrë periodike në kuadër të zbatimit të kësaj kontrate.

Vlera 2019

64%

INDIKATORI 2A

CILËSIA E ANALIZËS SË VLERËSIMIT TË NDIKIMIT DHE VLERËSIMI I ZBATIMIT AKTEVE LIGJORE TË RËNDËSISHME TË HARTUARA DHE TË PUBLIKUARA

Indikatorit 2b mbi aktet ligjore të cilat kanë kaluar përmes një procesi të gjerë konsultimesh publike, ka shënuar një rritje të konsiderueshme krahasuar me një vit më parë, duke shënuar vlerën 71.42%, krahasimisht me vitin e mëparshëm ku shënonte vlerën 47.22%. Një trend në rritje ka shënuar dhe indikatori i cilësisë së konsultimit publik i cili vlerësohet në nivelin 5.56 pikë për vitin 2019, krahasimisht me vitin 2018 ku shënonte vlerën 3.25.

Vlera 2019

71.42%

INDIKATORI 2B

PËRQINDJA E AKTEVE LIGJORE TË CILAT KANË KALUAR PËRMES NJË PROCESI TË GJERË KONSULTIMESH PUBLIKE DHE PROVAT E PËRFSHIRJES SË PUBLIKUT DHE PALËVE TË INTERESUARA NË PROCES

Indikatorit 2c, matet nga Departamenti Rregullator dhe i Përputhshmërisë, i cili monitoron ndryshimet ligjore brenda harkut kohor të 12 muajve nga miratimi i projektligjit bazë apo i ndryshimeve më të fundit të tij. Nga procesi i monitorimit për vitin 2019, rezulton se nga 91 projekt-ligje të miratuara gjatë vitit, vetëm 2 prej tyre kanë pasur ndryshime brenda harkut kohor të 12 muajve nga miratimi i vetë ligjit apo i ndryshimit më të fundit të tij. Vlera e këtij indikatori në vitin 2019 shënon një ulje nga viti 2018 ku rezultonin 9 projektligje të tilla duke bërë që të ruhet objektivi “tendencë në ulje” dhe për 2019.

Vlera 2019

2

INDIKATORI 2C

NUMRI I AKTEVE LIGJORE TË NDRYSHUARA BRENDË VITIT TË PARË TË MIRATIMIT

Objektivi 3 “Ndërtimi i një sistemi monitorimi dhe vlerësimi efikas të strategjive, programeve dhe kuadrit ligjor në fuqi”

Ky objektivi parashikon realizimin e 5 nën-aktiviteteve, nga të cilat 3 kanë filluar tashmë zbatimin (prej tyre 1 është realizuar plotësisht) dhe 2 parashikohet të fillojnë gjatë vitit 2020 e në vijim.

Monitorimi efikas i strategjive mbetet vazhdimisht në fokus si mjeti kryesor në shërbim të matjes së progresit të institucioneve publike në drejtim të përmbushjes së angazhimeve dhe reformave të ndërmarra dhe njëkohësisht si mënyra më e mirë për të identifikuar në kohë problematikat dhe risqet që mund ta hasen në implementim duke mundësuar kështu adresimin në kohën dhe mënyrën e duhur. Të gjithë raportet e monitorimit dhe vlerësimit të përgatitura për dokumentet strategjike në zbatim për vitin 2019, janë vënë në dispozicion të publikut, kjo në kuadër të transparencës dhe qeverisjes së hapur. Raportet e publikuara në mënyrë periodike kanë të bëjnë me zbatimin e strategjive të mëposhtme:

- Strategjia e Drejtësisë, dy raporte monitorimi për vitin 2019;
- Strategjia Ndërsektoriale Kundër Korrupsionit, katër raporte monitorimi për vitin 2019;
- Strategjia Kombëtare e Pronësisë Intelektuale 2016-2020, raport nëntë-mujor monitorimi;
- Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratës Publike 2015-2020, raport vjetor monitorimi (gjashtë-mujor);
- Strategjia Ndërsektoriale e Axsendës Dixhitale në Shqipëri 2015-2020, raport pesëmbëdhjetë mujor.



Vlera 2019

13.7%

INDIKATORI 3A

PËRQINDJA E RAPORTEVE TË MONITORIMIT DHE VLERËSIMIT PËR STRATEGJITË E RËNDËSISHME TË HARTUARA DHE TË PUBLIKUARA NË BAZA VJETORE.

Indikatori 3a i lidhur me publikimin e raporteve të monitorimit ka pësuar një rënie të konsiderueshme krahasuar me një vit më parë ku niveli i publikimit të raporteve të hartuara ka qenë 90.9%.



Vlera 2017

3

INDIKATORI 3B

SHKALLA NË TË CILËN RAPORTIMI JEP INFORMACION
MBI REZULTATET E ARRITURA (INDIKATORI I SIGMA-S)

Vlera më e fundit e **Indikatorit 3b** është ajo e bazuar në Raportin e vlerësimit të SIGMA, 2017, ku shënohet se “një sërë dokumentash dhe raportesh të hartuara nga administrata qendrore dhe institucionet e pavaruara nuk publikohen në faqet e internetit si dhe nuk ndiqet një standard i njëjtë për hartimin e tyre”, duke i dhënë këtij indikator vlerësimin 3, ndërsa sa i takon vitit 2019, SIGMA nuk ka bërë një vlerësim të këtij indikator.



Vlera 2019

10

INDIKATORI 3C

NUMRI I KONSULTIMEVE PUBLIKE/PREZANTIMEVE TË ORGANIZUARA
PËR TË DISKUTUAR RAPORTET E MONITORIMIT DHE VLERËSIMIT.

Indikatori 3c për vitin 2019 shënon 10 konsultime publike të organizuara për të diskutuar raportet e monitorimit, një numër ky në nivele pothuaj të njëjta me vitin 2018 ku vlera shënonte 11

Në zbatim të Rekomandimeve të Takimit të 8-të të Grupit të Posaçëm të Reformës në Administratën Publike, në planin e ri të veprimit të SNRAP u integrua gjatë vitit 2019 Plani i Ekzekutimit të Programit “Administrata që Duam”, me qëllim fokusimin e përpjekjeve në drejtim të përmirësimit të performancës së nëpunësve civilë në institucionet e administratës publike.

Programi “Administrata që duam” vë theksin tek reformimi i administratës dhe përmbushja e detyrimeve për integrimin në BE, me aktivitete konkrete dedikuar rritjes dhe forcimit të kapaciteteve të administratës publike në Shqipëri, përmes modernizimit të saj dhe forcimit të institucioneve kyçe.

Viti 2018, si viti i lançimit të kësaj iniciative përkoi me fazën e parë apo “immediate” të këtij programi gjatë së cilës u vendosën linjat kryesore mbi të cilat programi do të zhvillohet gjatë shtrirjes së tij tre-vjeçare duke u përqendruar në elementët ku u evidentua nevoja për ndërhyrje të menjëhershme. Ndërkohë viti 2019 përkon me fazën afatmesme të programit, në të cilën janë konkretizuar përpjekjet me rezultate konkrete. Më konkretisht arritjet gjatë kësaj periudhe (2018-2019) kanë qenë:



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.

Për më tepër, gjatë vitit 2019 u përgatit dhe u shpërnda një udhëzues i dedikuar për nëpunësit civilë të sapoemëruar në shërbimin civil, të cilët patën mundësi të njihen me disa nga konceptet themelore për administratën publike. Gjatë këtij viti, fokusi për këtë komponent, ka qenë jo vetëm për mirëorientimin e punonjësve të administratës publike, por edhe për kandidatët e mundshëm të cilët duan të bëhen pjesë e shërbimit civil. Në këtë këndvështrim, DAP ka patur një qasje të re në rrjetet sociale (faqen zyrtare www.dap.gov.al; faqen e Facebook, platformën administrata.al) duke i shndërruar ato në faqe udhëzuese, ku punonjësit si 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 do të zhvillojë në mënyrë periodike pyetësorë 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 aftësimit 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 një kontakt të drejtpërdrejtë me qytetarët. Kështu, me mbështetjen e Bashkimit Evropian, gjatë vitit 2019 u zhvilluan trajnimet për «Soft skills» për 2361 Punonjës të Front Office. Gjithashtu, gjatë kësaj periudhe u finalizua me sukses trajnimi për “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 për kalimin nga Niveli i Mesëm Drejtues në Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues (TND), me anëtarët ekzistues të TND-së. Sipas legjislacionit të shërbimit civil, ky program trajnimi zgjat 6 muaj, kështu që pritet 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 përceptimin dhe zbatueshmërinë e procesit të vlerësimit 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 drafti i parë i manualit për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë i cili shërben për të udhëzuar zyrtarët vlerësues në ministritë e linjës për të bërë vlerësime sa më objektive të nëpunësve civilë. Manuali i vlerësimit të rezultateve në punë është hartuar paralelisht me manualin e klasifikimit të pozicioneve të punës dhe përshkrimeve të punës (më shumë detaje në shtyllën e tretë). Të tre draft-dokumentet janë konsultuar me përfaqësues nga ministritë e linjës dhe pritet të finalizohen gjatë vitit 2020.

Gjithashtu, reforma e pagave do të kontribuojë në rritjen e motivimit të punonjësve të administratës publike dhe për këtë arsye i kushtohet vëmendje e veçantë performancës, si një nga elementët e reformës së pagës. Struktura e re e pagave (më shumë detaje në shtyllën e tretë) 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, klasifikimet e qarta të pozicioneve të punës, përshkrimet e punës 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 hapa synojnë të ndikojnë në mirëorientimin e punonjësve në punën e përditshme dhe në rritjen e motivimit të tyre.



Komponenti i ndërzeprimit të administratës

Në drejtim të rritjes së ndërzeprimit të administratës, u identifikuan 12 fusha kryesore për të cilat mund të ngrihen 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. Rritja e ndërzeprimit 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 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.

Një tjetër aktivitet gjatë vitit 2019 për rritjen e ndërzeprimit të administratës publike ishte edhe lançimi i platformës “administrata.al”, e cila shërben për: (i) përmirësimin e ndërzeprimit 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 shumë detaje në shtyllën e tretë).

Shtylla II – Organizimi dhe Funksimi i Administratës Publike

Politikat nën këtë shtyllë synojnë rritjen e cilësisë së shërbimeve ndaj publikut dhe përafrimin më të shpejtë me standardet dhe kërkesat e BE-së nëpërmjet përdorimit të mjeteve inovative dhe sporteve unike. Gjithashtu synohet përmirësimi i mënyrës së funksionimit dhe organizimit të administratës publike nëpërmjet fuqizimit të strukturave institucionale.

Objektivat e planifikuara në kuadër të Shtyllës II synojnë:



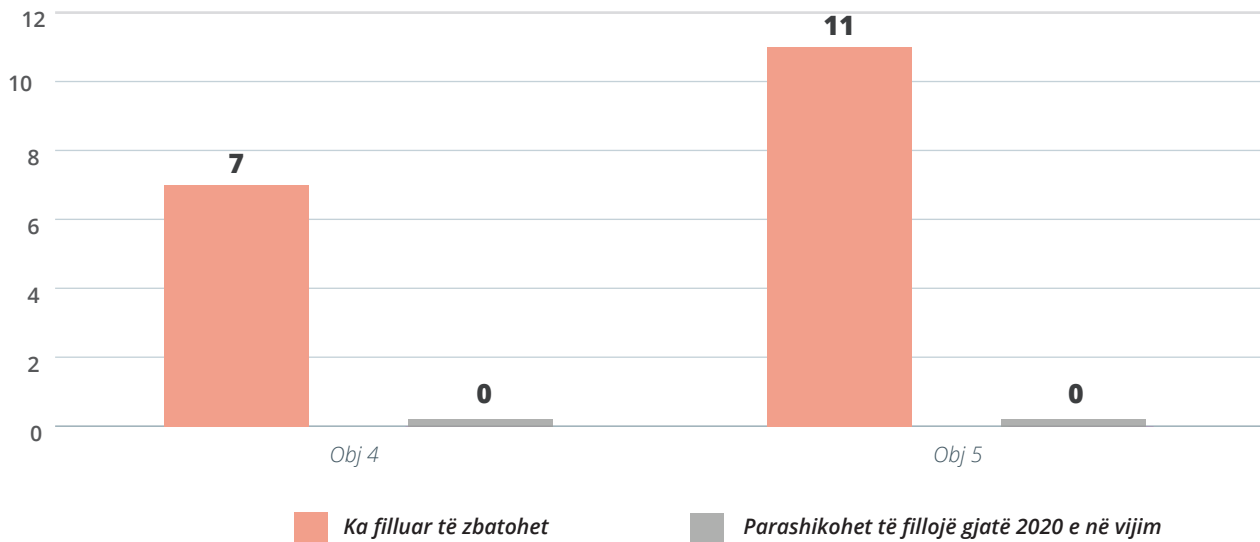
Fuqizimin e strukturave të administratës publike me qëllim përmirësimin e ofrimit të shërbimeve ndaj publikut.



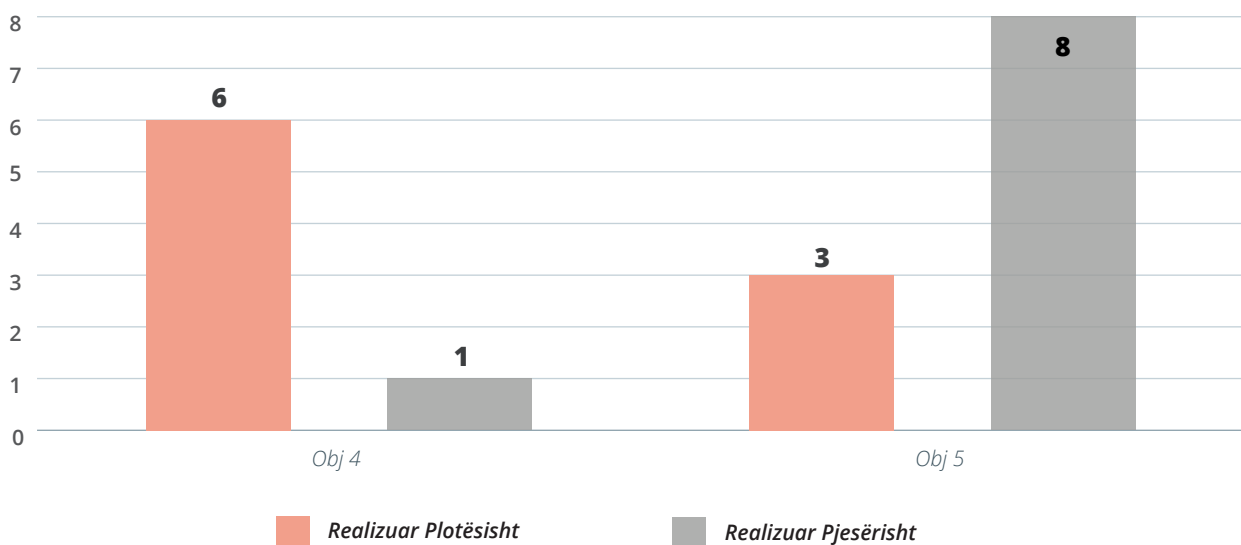
Shërbime publike të përmirësuara, të aksesueshme, dhe të integruara duke reduktuar mundësitë për korrupsion dhe forcimin e etikës në ofrimin e shërbimeve publike

Shtylla II "Organizimi dhe Funksionimi i Administratës Publike" parashikon realizimin e 18 nën-aktiviteteve, nga të cilat të gjitha kanë filluar të zbatohen, dhe prej tyre 9 nën-aktivitete ose 50% janë tashmë realizuar plotësisht.

Grafiku 8 - Numri i nën-aktiviteteve në zbatim sipas Objektivave



Grafiku 9 - Statusi i realizimit të nën-aktiviteteve sipas Objektivave



Objektivi 4 “Fuqizimi i strukturave të administratës publike për të përmirësuar ofrimin e shërbimeve për publikun”

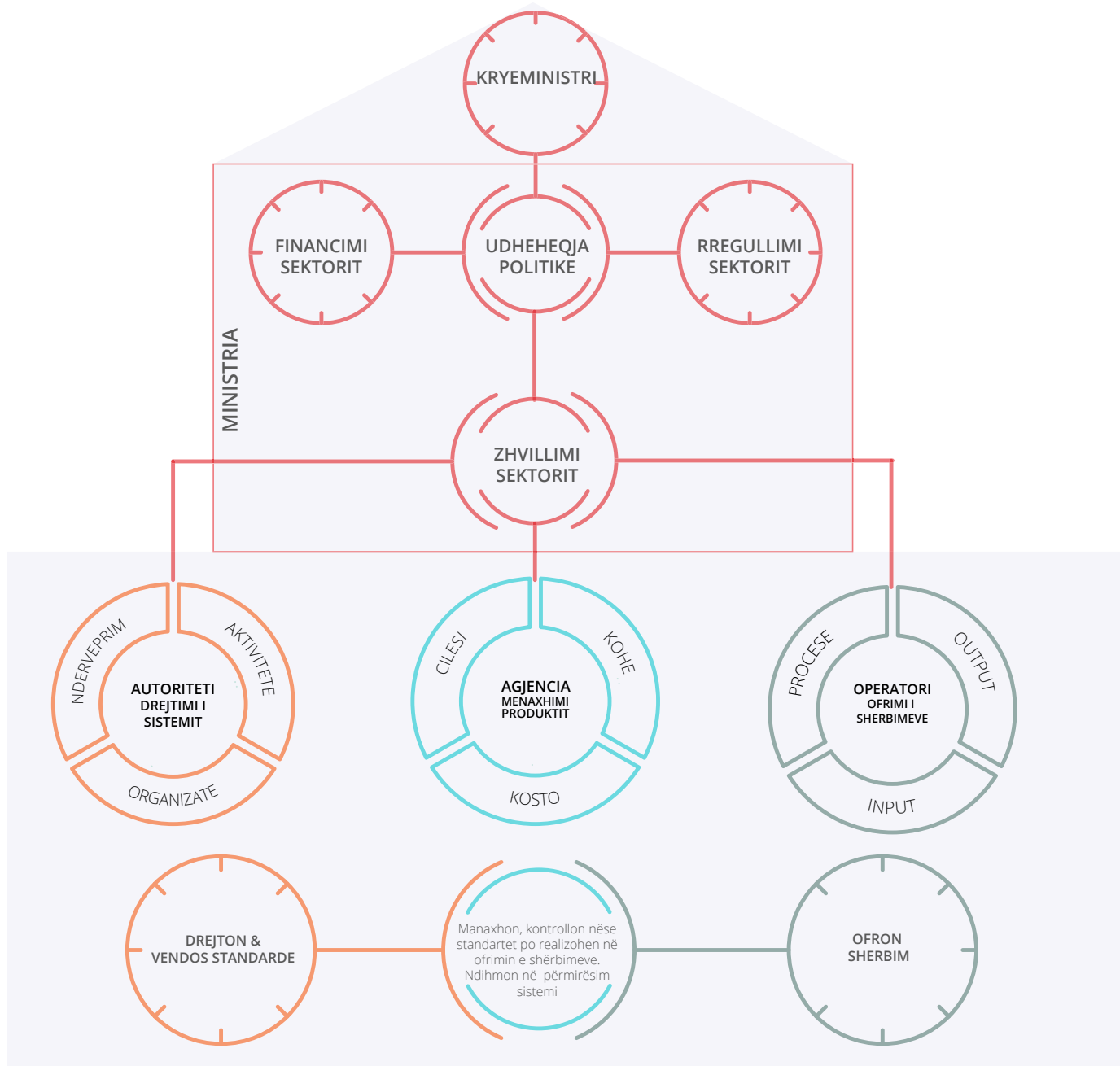
Ky objektivi parashikon realizimin e 7 nën-aktiviteteve, të cilat kanë filluar të gjitha zbatimin dhe prej tyre 6 janë realizuar plotësisht.

Gjatë vitit 2019, në zbatim të programit të qeverisë për një qeveri që fokusohet te qytetarët, ka vijuar procesi i rishikimit funksional dhe strukturor 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 strukturor të aparateve të ministrive të linjës;
- ■ Identifikimin e rasteve ku ka nevojë të rishikohet funksioni, roli dhe organizimi strukturor 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.

Ndërkohë që në vitin 2018 kur u iniciua Reforma e Institucioneve të Varësisë janë realizuar disa hapa të rëndësishëm si:

- ■ Hartuar metodologjia e organizimit të institucioneve të varësisë me asistencën e SIGMA i cili është dokumenti bazë orientues për menaxhimin e këtij projekti;
- ■ Hartuar me asistencën e UNDP draft-kuadri strategjik dhe kushtet që duhen plotësuar që të kemi një reformë efektive;
- ■ Ngritur strukturat përgjegjëse për reformën strukturore të qeverisjes, Komitet Drejtues i Reformës me urdhër të KM, ku të gjitha vendimet për krijimin e institucioneve të varësisë paraqiten fillimisht për miratim në këtë komitet;
- ■ Përgatitur nga Grupi i Menaxhimit dhe Grupi Qendror i Punës materiali mbi tipologjinë e institucioneve të varësisë;
- ■ Hartuar Modeli në detaje për tre sisteme pilot (1) aparatin shëndetësor, (2) aparatin e arsimit, (3) aparatin e turizimit dhe mjedisit;
- ■ Tipologjia standard është përkufizuar dhe organizimi i institucioneve të varësisë është bazuar në tipologjinë si vijon:



Organizimi dhe mekanizmat për zhvillimin e sektorit dhe modeli i qeverisjes

Në vitin 2019, puna ka vijuar edhe me rishikimin funksional strukturor të institucioneve të varësisë, për ato sisteme ministrore për të cilat ky proces filloi në 2018, e konkretisht:

Sistemi i shëndetësisë

U miratua struktura e re e 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:

1. Nivel qendror nëpërmjet drejtorisë qendrore;
2. Nivel rajonal nëpërmjet drejtorive rajonale të arsimit parauniversitar;
3. 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 e miratua rregullorja e brendshme e këtij institucioni.

U miratua vendimi nr. 98, datë 27.02.2019, të 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 e miratua rregullorja e brendshme e këtij institucioni.

Sistemi i turizmit dhe mjedisit

U riorganizua Agjencia Kombëtare e Mjedisit¹. Si rezultat, përveç funksioneve të saj të mëparshme, iu shtuan edhe funksioni i mbikëqyrjes/inspektimit të mjedisit dhe ujit. Ky funksion më parë ishte nën përgjegjësinë e Inspektoratit Shtetëror të Mjedisit, Pyjeve, Ujit dhe Turizmit. Gjithashtu, funksioni i mëparshëm i standardizimit në fushën e pyjeve të kësaj agjencie iu transferua Agjencisë Kombëtare të Pyjeve.

Riorganizuar Agjencia Kombëtare të Bregdetit². Si rezultat, përveç funksionit të tij të mëparshëm, agjencisë iu shtua dhe funksioni i inspektimit në turizëm. Ky funksion më parë ishte nën përgjegjësinë e Inspektoratit Shtetëror të Mjedisit, Pyjeve, Ujit dhe Turizmit.

Krijuar Agjencia Kombëtare e Pyjeve³. Kjo agjenci është krijuar si një autoritet rregu-

¹ Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 568, datë 17.7.2019 «Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Kombëtare të Mjedisit»

² Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 569, datë 17.7.2019 «Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Kombëtare të Bregdetit»

³ Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 570, datë 17.7.2019 «Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Kombëtare të Pyjeve»

llator dhe si një agjenci e sigurimit të cilësisë.

Inspektorati Shtetëror i Mjedisit dhe Pyjeve, Ujit dhe Turizmit u mbyll, duke transferuar funksionet e tij kryesore në Agjencinë Kombëtare të Mjedisit dhe Agjencinë Kombëtare të Bregdetit siç u përmend më lart, ndërsa funksioni i inspektimit të akteve në kundërshtim me ligjin në fushën e mjedisit, pyjet dhe ujit, janë transferuar në sistemin e Ministrisë së Brendshme

Reforma e institucioneve të varësisë, e iniciuar në Mars të 2018, kryhet në kuadër të projektit për bashkëqeverisjen me qytetarët, të nisur me riorganizimin institucional, rishikimin e funksioneve të të gjithë institucioneve të varësisë, përfshirë inspektoratet, me qëllim ristrukturimin e tyre për të rritur frytshmërinë në punë, cilësinë e shërbimit ndaj qytetarit dhe shtrirjen e duhur territoriale. Ajo cka synohet është një administratë publike e orientuar drejt këtyre vlerave dhe parimeve:



VLERAT

Bën gjënë e duhur;
Bën më shumë me më pak (doing more with less);
Është e fokusuar tek përfituesit e shërbimeve;
Është transparente dhe e përgjegjshme;
Vepron me drejtësi dhe proporcionalitet;
Është e aftë të reflektojë;
Është në përmirësim të vazhdueshëm;
Operon me të njëjtin standart;
Garanton qëndrueshmërinë e rezultateve.



PARIMET

Orientimi ndaj qytetarit;
Diferencimi i funksioneve politike;
Organizimi funksional mbi bazën e komplementimit;
Optimizmi i shpërndarjes/mbulimit në territor.

Në reformimin e agjencive të varësisë, zyra e ZëvendësKryeministrit dhe DAP mbështeten nga projekti i financuar nga BE **“Mbështetje për reformën e agjencive dhe institucioneve të varësisë”**, i cili synon të mbështesë Qeverinë shqiptare në hartimin, drejtimin, zbatimin dhe monitorimin e reformës së agjencive dhe institucioneve të varësisë. Puna e këtij projekti është tashmë fokusuar në sistemin e inspektorateve si institucione me funksione ndërsektoriale. Në këtë kuadër ekspertiza e projektit ka zhvilluar takime të dedikuara me përfaqësues të lartë nga sistemet ministrore të cilat kanë në varësinë e tyre inspektorate, në mënyrë që të studiohet i gjithë sistemi për të formuluar më pas propozime sa i takon riorganizimit të tyre.

**SHKALLA NË TË CILËN STRUKTURAT E MINISTRIVE DHE INSTITUCIONET E TJERA JANË RACIONALE DHE KOHERENTE (INDIKATORI I SIGMA-S⁴).**

Indikatori 4a nuk ka pësuar ndryshim, pasi i referohet vlerësimit të OECD/SIGMA në fillimet e vitit 2017 dhe mbulon periudhën e vlerësimit 2015-2016. Sa i takon vitit 2019, SIGMA nuk ka bërë një vlerësim të këtij indikatori.

Sa i takon funksionimit dhe **kapaciteteve të Njësive të Qeverisjes Vendore**, gjatë 2019 ka përfunduar plotësisht hartimi dhe publikimi i udhëzimeve për menaxhimin e burimeve njerëzore mbi politikën dhe praktikën në nivel lokal. Agjencia për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore në bashkëpunim me projektin STAR 2 të financuar nga UNDP, ka përgatitur 37 “Procedura Standarde të Veprimit në qeverisjen vendore” ku 16 prej këtyre procedurave lidhen drejtpërdrejt me menaxhimin e burimeve njerëzore. Për të mundësuar adoptimin e procedurave standarde operacionale (puna për adoptimin e tyre ka filluar që në vitin 2018) në nivel lokal janë zhvilluar dhe ngritur kapacitetet e nëpunësve të cilët punojnë në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore, ku 195 zyrtarët lokalë kanë përfituar nga seancat e trajnimit për Kodin e Procedurave Administrative dhe Procedurat Standarde Operacionale. Në faqen zyrtare të dedikuar qeverisjes vendore janë tashmë publikuar udhëzime për menaxhimin e burimeve njerëzore mbi politikën dhe praktikën në nivel lokal, të cilat janë gjithashtu shpërndarë në 61 bashkitë e vendit⁵.

Me qëllim fuqizimin e NjQV, vëmendja është përqendruar në rritjen e kapaciteteve të nëpunësve duke trajnuar **420 nëpunës në nivel vendor** mbi tematikën të rëndësishme si: Menaxhimi i Burimeve Njerëzore, Prokurimi Publik, Financat dhe Buxheti; Vlerësimi dhe Zbatimi i Kodit të Procedurave Administrative dhe Miratimi i Procedurave Standarde Operacionale në Pushtetin Vendor; Proceset e administrimit të taksave; Modeli i ri i Programit të Transparencës për Qeveritë Vendore.



Eventi Kombëtar mbi “Vlerësimin dhe Zbatimin e Kodit të Procedurave Administrative dhe Miratimin e Procedurave Standarde Operacionale në Pushtetin Vendor”

4

Shih OECD/SIGMA Raporti Vlerësimit 2017 “Parimet e Administratës Publike” fq. 89-90

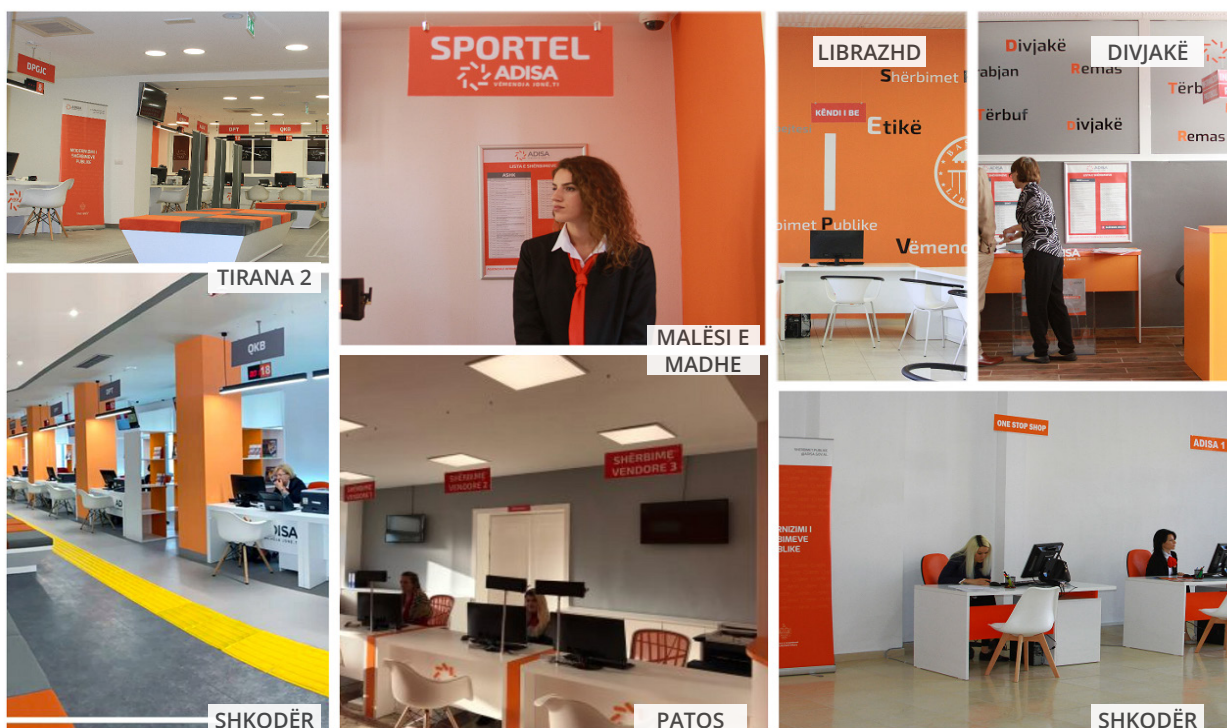
5

<https://reformaterritoriale.qeverisjavendore.gov.al/procedurave-standarde-te-veprimit-ne-qeverisjen-vendore/>

Objektivi 5 “ Shërbime publike të përmirësuara, të aksesueshme dhe të integruara duke reduktuar mundësitë për korrupsion dhe forcimin e etikës në ofrimin e shërbimeve publike”

Ky objektivi parashikon realizimin e 11 nën-aktiviteteve, nga të cilat të gjitha kanë filluar tashmë zbatimin dhe prej tyre 3 janë realizuar plotësisht.

Edhe në vitin 2019, ka vijuar me intensitet puna e ADISA në drejtim të ngritjes së qendrave të reja të shërbimeve të integruara dhe mirëadministrimit të tyre. Me shtimin e 8 Qendrave të reja të integruara në Belsh, Patos, Shkodër, Librazhd, Tiranë (Kombinat), Divjakë, Malësi e Madhe dhe Kukës, numri total i qendrave ADISA në vend ka arritur në 14. Qendrat e reja të ngritura janë sipas standarteve evropiane për ofrimin e shërbimeve publike dhe infrastruktura e tyre është përshtatur për personat me aftësi të kufizuara, informacioni i përshtatur në gjuhën e shenjave si dhe sistem elektronik i menaxhimit të radhës. Gjithashtu ka vijuar puna për ngritjen e 4 Qendrave të reja të Integruara në qytetet e Lushnjës, Elbasanit, Vlorës dhe Kamzës me të njëjtat standarde të ofrimit të shërbimeve publike.

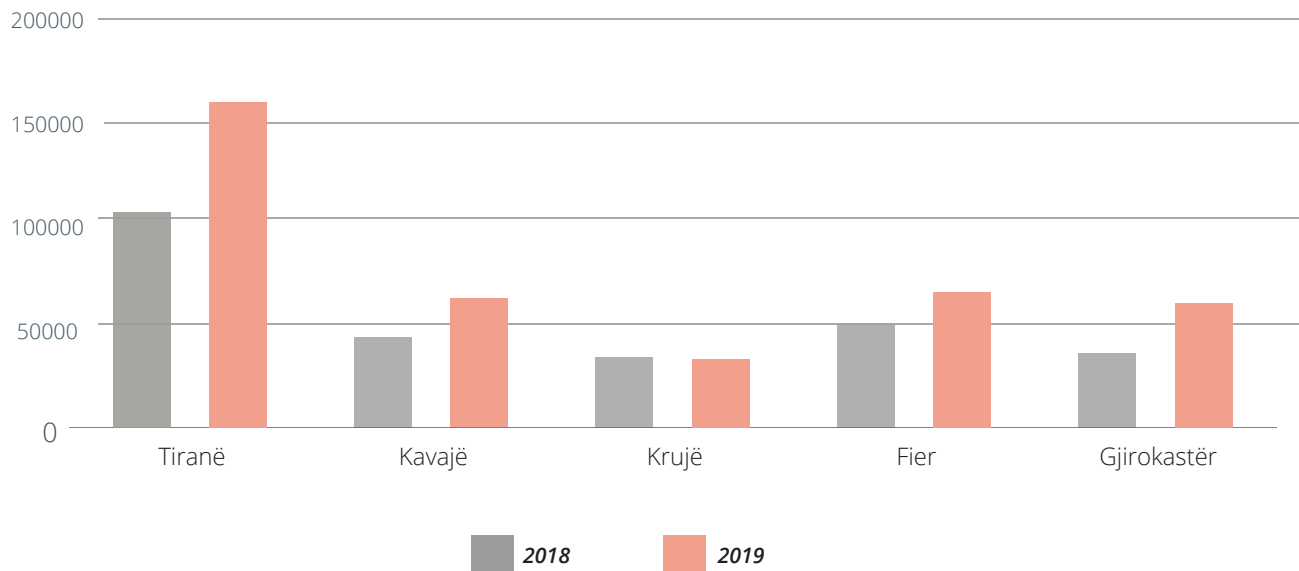


Qendrat e integruara të hapura gjatë 2019

Gjatë vitit 2019, në Qendrat e Integruara ADISA janë ofruar 359 shërbime të 8 institucioneve qendrore (ASHK, DPGJC, DPSHTRR, DPT, FSDKSH, ISSH, AKPA, QKB si dhe të ALEAT dhe Postës Shqiptare) dhe 70 shërbime të institucioneve vendore, për një total prej 429 shërbimesh publike. Në total janë kryer 475,414 aplikime, janë paraqitur në sportelin e informacionit 335,564 persona, janë asistuar 30,298 persona për shërbimet online dhe janë depozituar 5,794 ankesa për një total prej **847,070 qytetarë dhe biznese të shërbyer.**

Gjatë vitit 2019, numri i aplikimeve dhe kërkesave për informacion në të gjitha Qendrat e Integruara ADISA, është rritur me 58% në krahasim me vitin 2018 duke arritur vlerën 810,978. Më poshtë paraqitja grafike e krahasimit të aplikimeve të kryera në vitet 2018 dhe 2019 në Qendrat e Integruara ADISA:

Grafiku 10 - Aplikime në Qendrat e Integruara ADISA për vitet 2018 - 2019



Me qëllim forcimin e mëtejshëm të ofrimit të shërbimeve publike qendrore në Shqipëri nëpërmjet njësive lëvizëse, gjatë vitit 2019 është vënë në funksion zyra lëvizëse e cila vjen si një risi në llojin e saj, duke sjellë mbi **200 shërbime të qeverisjes qendrore** të ofruara nga: Agjencia Shtetërore e Kadastrës (ASHK), Instituti i Sigurimeve Shoqërore (ISSH), Shërbimi Kombëtar i Punësimit (SHKP) dhe Enti Shtetëror i Farërave dhe Fidanëve (ESHFF). Që prej muajit Tetor, zyra lëvizëse është pilotuar në qarkun e Tiranës, në njësitë administrative të Zall-Herrit, Shëngjergjit dhe Baldushkut në të cilat janë kryer 249 aplikime për shërbime publike.

Zyra lëvizëse mundëson akses në shërbime publike në zona të thella rurale dhe në ato vende ku fluksi i transaksioneve nuk e justifikon praninë e ADISA si qendër të integruar apo me kolokim.



Njësia Lëvizëse ADISA

Në kuadër të konsolidimit të qendrave të integruara është nënshkruar dhe marrëveshja kuadër e bashkëpunimit ndërmjet ADISA dhe Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me qëllim vendosjen në dispozicion të KMD të sporteleve brenda Zyrave Rajonale/Vendore, për ofrimin e shërbimeve të tij. Gjatë vitit 2019 janë shtuar 81 sportele (Belsh, Patos, Kavajë, Shkodër, Tiranë 2, Librazhd, Divjakë, Malësi e Madhe dhe Kukës) me standarde të përmirësuara për ofrimin e shërbimeve publike, duke arritur një total prej **205 sportelesh** në Qendrat e Integruara ADISA.

Në kuadër të përshtatjes së procedurave të reja të brendshme janë miratuar nga Këshilli Drejtues i ADISA-s rregullorja e brendshme për organizimin dhe funksionimin e administratës së ADISA-s si dhe rregullorja e brendshme për mbrojtjen e të dhënave personale. Konkretisht nëpërmjet Vendimit nr. 7, datë 09.05.2019 të Këshillit Drejtues të ADISA-s janë miratuar:

- ■ Rregullore e Brendshme “Për organizimin dhe funksionimin e administratës së Agjencisë së Ofritit të Shërbimeve Publike të Integruara (ADISA)”;
- ■ Detyrat funksionale dhe Kriteret e Punësimit në Agjencinë e Ofritit të Shërbimeve Publike të Integruara (ADISA)”.
- ■ Rregullore e Brendshme “Për Mbrojtjen e të dhënave personale në Agjencinë e Ofritit të Shërbimeve Publike të Integruara (ADISA)”.

Rritja e kënaqësisë së përdoruesve të shërbimit, përfshirja e tyre dhe zhvillimi i kanaleve alternative e inovatore të ofritit të shërbimeve, janë ndjekur nga Sektori i Kërkimit dhe Inovacionit (ADISA Lab). Kryesisht në këtë drejtim janë zhvilluar projektet e mëposhtme:

- ■ Lehtësimi i aksesit në shërbime publike për personat me aftësi ndryshe (me kufizim në shikim, dëgjim e në të folur) (implementuar në Qendrat e Integruara ADISA).
- ■ Krijimi i paketave të shërbimeve dhe paketave informuese për shërbime të ndryshme publike, të lidhura me një ngjarje jetësore (implementuar paketa e lindjes).
- ■ Krijimi i një sporteli të dedikuar për t’iu ofruar suport qytetarëve në aksesimin e shërbimeve elektronike dhe kryerjen e ankesave në portalin shqipëriaqëduam.al (implementuar në Qendrat e Integruara ADISA, kolokimet dhe njesinë lëvizëse).
- ■ Paketat informuese për shërbime të ndryshme të institucioneve të ndryshme, të kategorizuara sipas ngjarjeve jetësore më të rëndësishme si: lindja, ndryshimi i vendbanimit, biznes i ri, të huaj në Shqipëri, aplikimi për pasaportë biometrike, arsimi, punësimi, automjetet, aftësitë ndryshe, pensioni dhe vdekja.
- ■ Realizimi i fushatës për Kartën e Qytetarit.

Progres është shënuar në drejtim të zhvillimit të kuadrit për vlerësimin e cilësisë së ofritit të shërbimeve publike. Tashmë ka përfunduar plotësisht hartimi dhe miratimi i kuadrit për vlerësimin e cilësisë së shërbimit ku në gjashtëmujorin e parë është hartuar dhe miratuar vendimi nr. 639 datë 02.10.2019 i Këshillit të Ministrave “Për kalimin e sporteleve të shërbimit në administrimin e Agjencisë së ofritit të Shërbimeve Publike të Integruara (ADISA)” si dhe është në proces hartimi i udhëzimit për vlerësimin e cilësisë së ofritit të shërbimit.

Zhvillimi i kapaciteteve institucionale të ADISA-s dhe institucioneve qendrore për rritjen e cilësisë së ofrimit të shërbimeve **ka pasur ecuri pozitive** ku gjatë periudhës Janar-Dhjetor 2019 janë organizuar trajnime për punonjës të Agjencisë së Ofritit të Shërbimeve Publike të Integruara dhe rezultojnë 46 punonjës të trajnuar dhe 42 trajnime të zhvilluara. Në lidhje me trajnimin e stafit të institucioneve qendrore gjatë 2019 janë trajnuar në bashkëpunim me ASPA 89 punonjës dhe janë zhvilluar 33 trajnime.



Vlera 2019

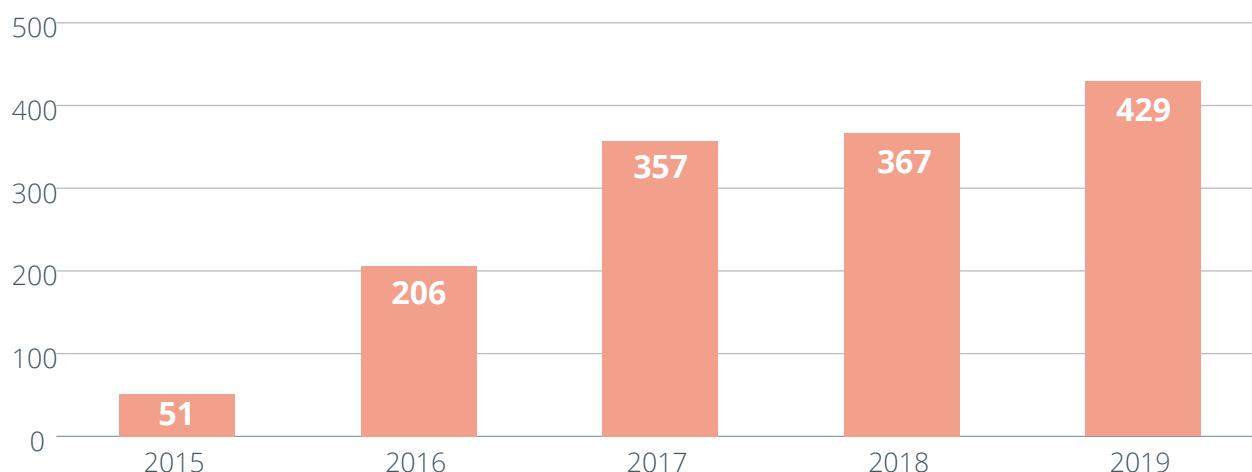
429

INDIKATORI 5A

NUMRI I SHËRBIMEVE TË QEVERISË QENDRORE ME NDËRVEPRIM TË PËRMIRËSUAR NË ZYRAT E PRITJES

Indikatori 5a shënon një trend rritës që prej fillimit të matjes së tij në vitin 2015. Në total, në sportelet pritëse në Qendrat e Integruara në Tiranë 1, Kavajë, Krujë, Fier, Gjirokastrë, Shkodër, Tiranë 2 (Kombinat), Maliq, Belsh, Patos, Librazhd, Divjakë, Malësi e Madhe dhe Kukës ofrohen 429 shërbime të 11 institucioneve qendrore dhe vendore.

Grafiku 11 - Numri i shërbimeve të qeverisë qendrore me ndërveprim të përmirësuar në zyrat e pritjes



Vlera 2019

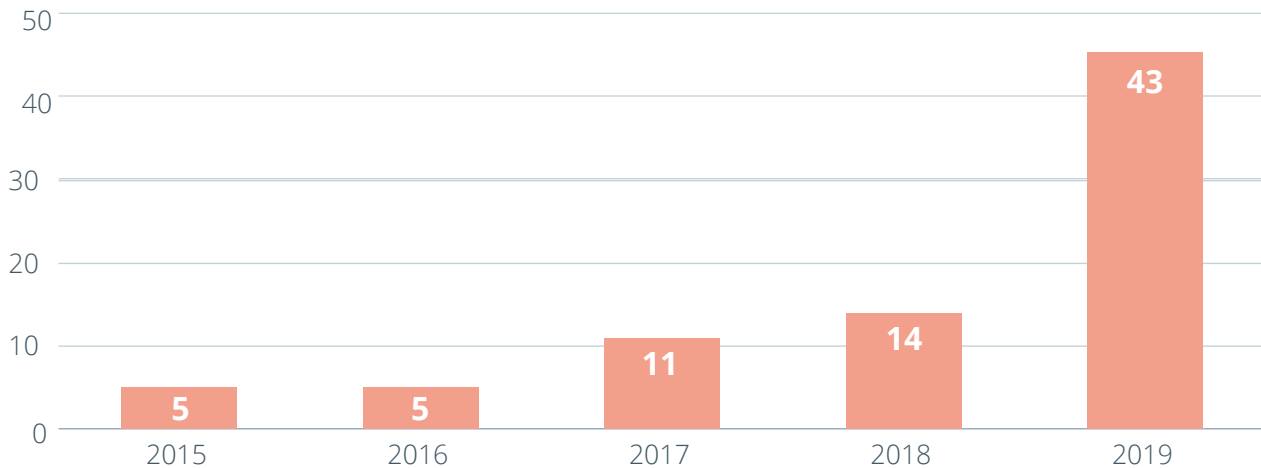
70%
e bashkive

INDIKATORI 5B

NUMRI I ZYRAVE ME NJË NDALESË TË NGRITURA NË NJËSITË E QE-VERISJES VENDORE

Indikatori 5b ka shënuar një rritje të jashtëzakonshme gjatë gjatë periudhës Janar-Dhjetor 2019. Me ngritjen e **29 zyra**ve me një ndalesë në Maliq, Librazhd, Cërrik, Malësi e Madhe, Përmet, Mallakastër, Vorë, Belsh, Skrapar, Lushnje, Gramsh, Tepelenë, Tropojë, Delvinë, Konispol, Durrës, Krujë, Kurbin, Rogozhinë, Shijak, Divjakë, Memaliaj, Dropull, Bulqizë, Libohovë, Devoll, Kamzë, Kukës, Kavajë, numri total i këtyre zyra ve ka shkuar në **43**.

Grafiku 12 - Numri i zyrave me një ndalesë të ngritura në njësitë e qeverisjes vendore



Bashkitë Elbasan, Pogradec dhe Maliq janë tre nga tetë bashkitë e vendit ku Sistemi Informatik i Zyrës me Një Ndalesë (SIZN), është tashmë plotësisht funksional. Përdorimi i Sistemit Informatik i Zyrës me Një Ndalesë ka mundësuar përmirësimin e mënyrës së ofrimit të shërbimeve administrative nga qeveritë vendore, duke reduktuar ndjeshëm kohën, distancat dhe shmangur burokracitë. Përmes sistemit, vendimmarrësit do të mund të kenë evidencë mbi performancën duke kontribuar në rritjen e efikasitetit, transparencës dhe llogaridhënies.

Në zyrat me një ndalesë të ngritura gjatë 2019 pranë njësive të qeverisjes vendore, janë regjistruar 9,582 aplikime në sistem ku 80% e tyre ofrohen nëpërmjet SIZN. Për këtë qëllim 76 shërbime vendore janë kataloguar dhe standardizuar duke përmirësuar proceset e punës në nivel vendor si dhe ofruar shërbime më cilësore publike për qytetarët. Gjithsej, 1470 nëpunës bashkiakë janë trajnuar për përdorimin e SIZN. Një arritje e rëndësishme që lidhet me qëndrueshmërinë e SIZN është prokurimi i një databaze moderne për të dhënat si dhe pajisje dhe programe moderne me liçenca të përjetshme, të cilat ruhen në Agjencinë Kombëtare të Shoqërisë së Informacionit.

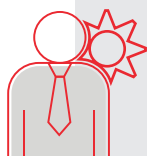
Shtylla III – Shërbimi Civil: Menaxhimi i Burimeve Njerëzore

“SHQIPËRIA ËSHTË E PARA NË BALLKANIN PERËNDIMOR PËR TREGUESIN “SHËRBIMI PUBLIK (CIVIL) DHE MENAXHIMI I BURIMEVE NJERËZORE”

SIPAS VLERËSIMIT TË SIGMA, E CILA ËSHTË NJË INICIATIVË E PËRBASHKËT E OECD DHE BASHKIMIT EVROPIAN PËR TË MONITORUAR EÇURINË E REFORMËS SË ADMINISTRATËS PUBLIKE NË TË GJITHË VENDET E RAJONIT, SHQIPËRIA ËSHTË VLERËSUAR ME 3.4/4.

Politikat nën këtë shtyllë synojnë rritjen e kapaciteteve, transparencës dhe përgjegjshmërisë për zbatimin në mënyrë të unifikuar të legjislacionit të shërbimit civil në të gjitha nivelet si dhe rishikimin e përmirësimit të sistemit të pagave në shërbimin civil.

Objektivat e planifikuara në kuadër të Shtyllës III synojnë:



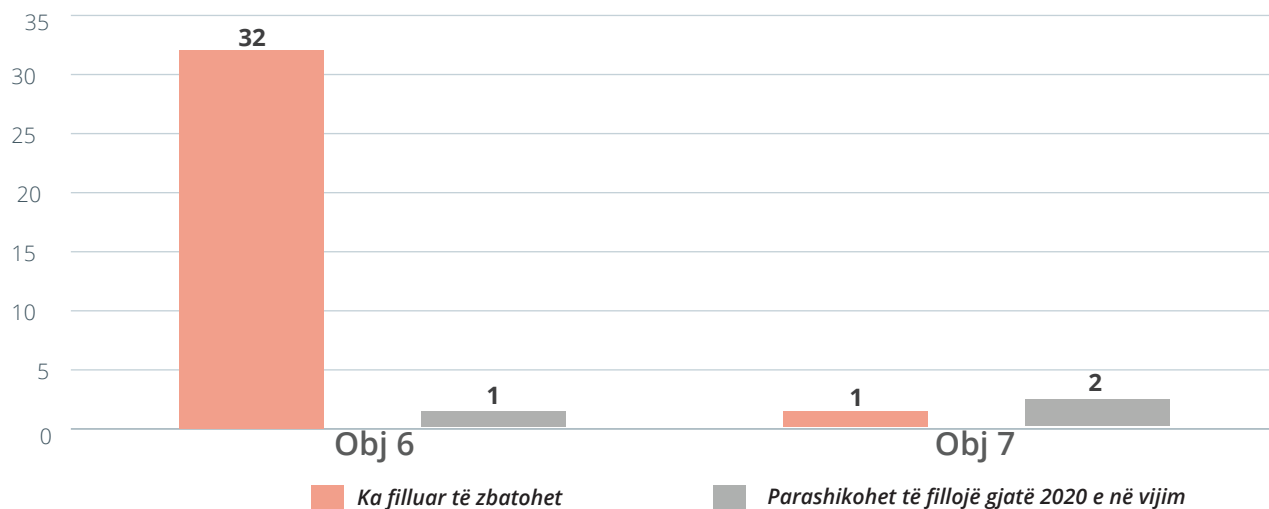
Rritjen e kapaciteteve në fushën e zbatimit të legjislacionit të shërbimit civil si dhe lehtësimin e procedurave në zbatim të tij



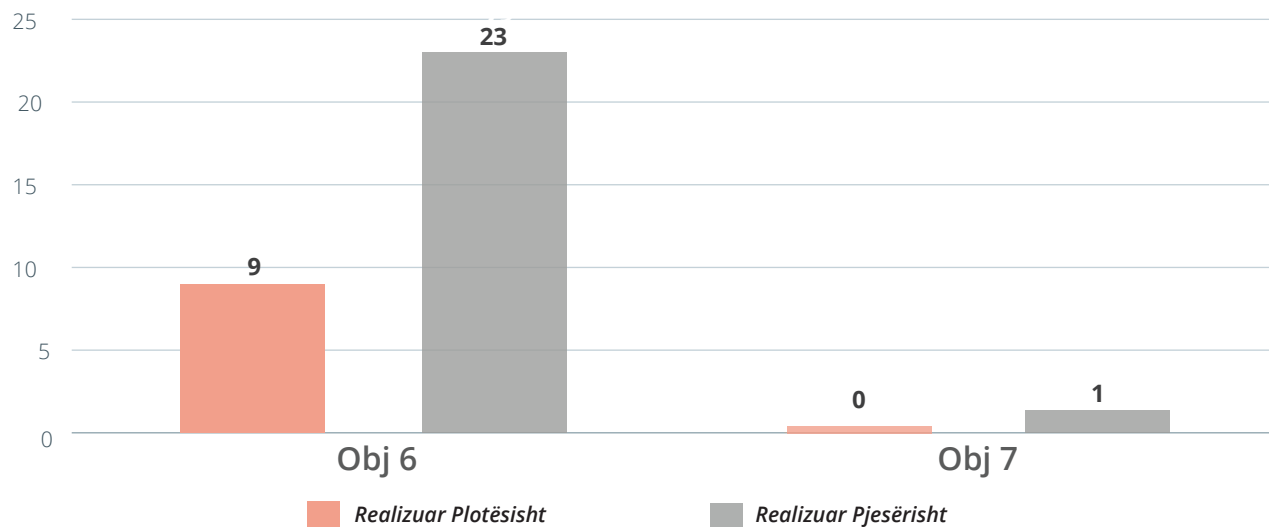
Organizimi i sistemit të pagave në shërbimin civil duke u bazuar në vlerësimin e vendit të punës, të arritjeve vjetore të nëpunësve civilë dhe rezultateve në trajnimet e detyrueshme

Shtylla III "Shërbimi Civil: Menaxhimi i Burimeve Njerëzore" parashikon realizimin e 36 nën-aktiviteteve, nga të cilat të 33 nën-aktivitete kanë filluar të zbatohen (9 realizuar plotësisht), dhe 3 nën-aktivitete planifikohen të fillojnë zbatimin gjatë vitit 2020 e në vijim.

Grafiku 13 - Numri i nën-aktiviteteve në zbatim sipas Objektivave



Grafiku 14 - Statusi i realizimit të nën-aktiviteteve sipas Objektivave



Objektivi 6 “Kapacitete të përmirësuara për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil dhe procedura të lehtësuara për zbatim”

Ky objektivi parashikon realizimin e 33 nën-aktiviteteve, nga të cilat 32 kanë filluar tashmë zbatimin (prej tyre 9 janë realizuar plotësisht) dhe 1 nën-aktivitetet planifikohet të fillojnë zbatimin gjatë vitit 2020 e në vijim.

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 përputhet me kërkesat e integritetit evropian, nëpërmjet nëpunësve civilë të paanshëm, profesionalë dhe të përgjegjshëm, pjesë e strukturave efikase është dhe do të vijojë të mbetet në fokus të qeverisë shqiptare dhe të të gjithë aktorëve, si një ndër 5 prioritetet për çeljen e negociatave për anëtarësimin në Bashkimin Evropian, proces i cili mund të arrihet vetëm nëpërmjet një administrate publike profesionale dhe të përkushtuar si në nivel qendror ashtu edhe në atë vendor.

Zbatimi i reformës së shërbimit civil si një komponent shumë i rëndësishëm i Reformës së Administratës Publike dhe shkëmbimi i praktikave më të mira të shërbimit civil në nivelin qendror dhe vendor mbetet një nga përparësitë kryesore.



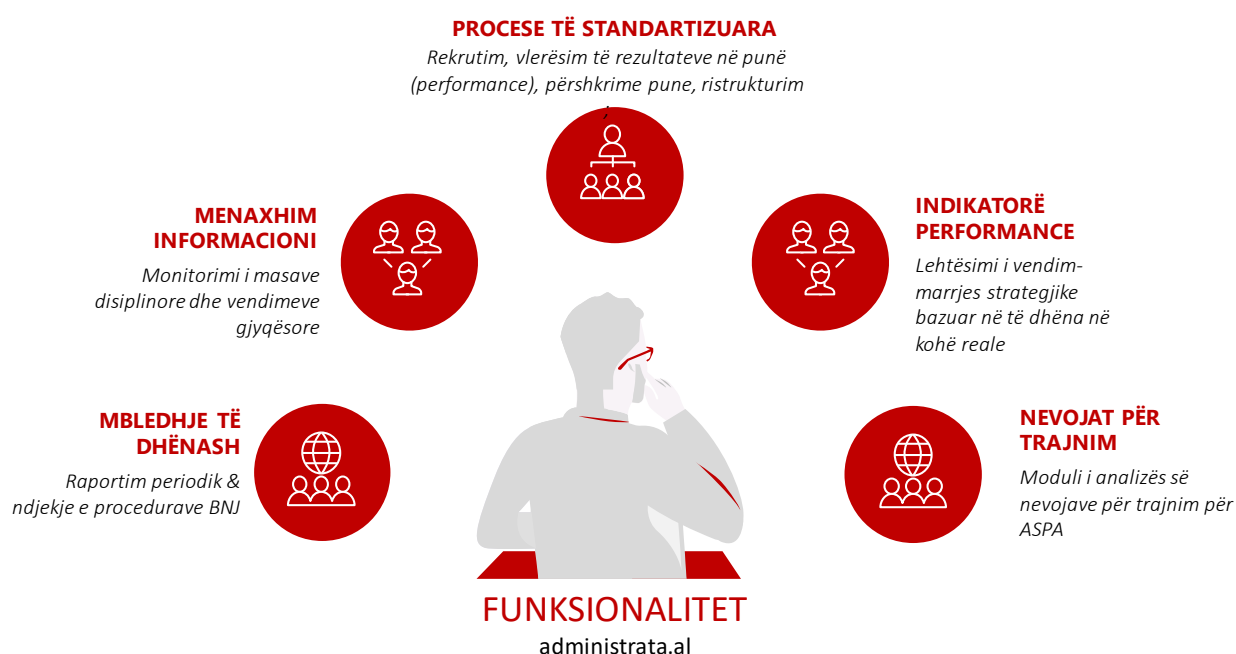
Prill 2019 - Prezantohet Platforma e integruar e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore administrata.al, e para e këtij lloji në Rajonin e Ballkanit Perëndimor.

“administrata.al - një progres domethënës drejt një administrate më efektive, transparente, dhe profesionale, duke përmirësuar kështu cilësinë e shërbimeve si dhe besimin e publikut në institucionet e vendit.”

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 qeverisjes 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 Mbikëqyrjes së Shërbimit Civil, njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të administratës publike, përfshirë edhe organet e vetëqeverisjes vendore.



Platforma administrata.al, ka një faqe 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 dhe si një pikë e vetme nga ku mund të aksesohen të gjithë institucionet e administratës publike si qendrore ashtu dhe 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.

Kuvendi i Shqipërisë zhvillon finalen e konkursit të interpretuesve të fjalimeve parlamentare për vitet 1920-1924

Ministrja Denaj: Qeveria e angazhuar për lehtësimin e klimës së biznesit

Guvernatori Sejko në Forumin për vendet e Evropës Qendrore dhe Lindore, organizuar nga "Euromoney"



INSTITUCIONE QENDRORE
Shiko me shume

INSTITUCIONE VENDORE
Shiko me shume

INSTITUCIONE TË PAVARURA
Shiko me shume

Pamje nga Front Page i administrata.al

Ndërkohë si **“back office”**, 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.



Pamje nga “back office” e platformës administrata.al

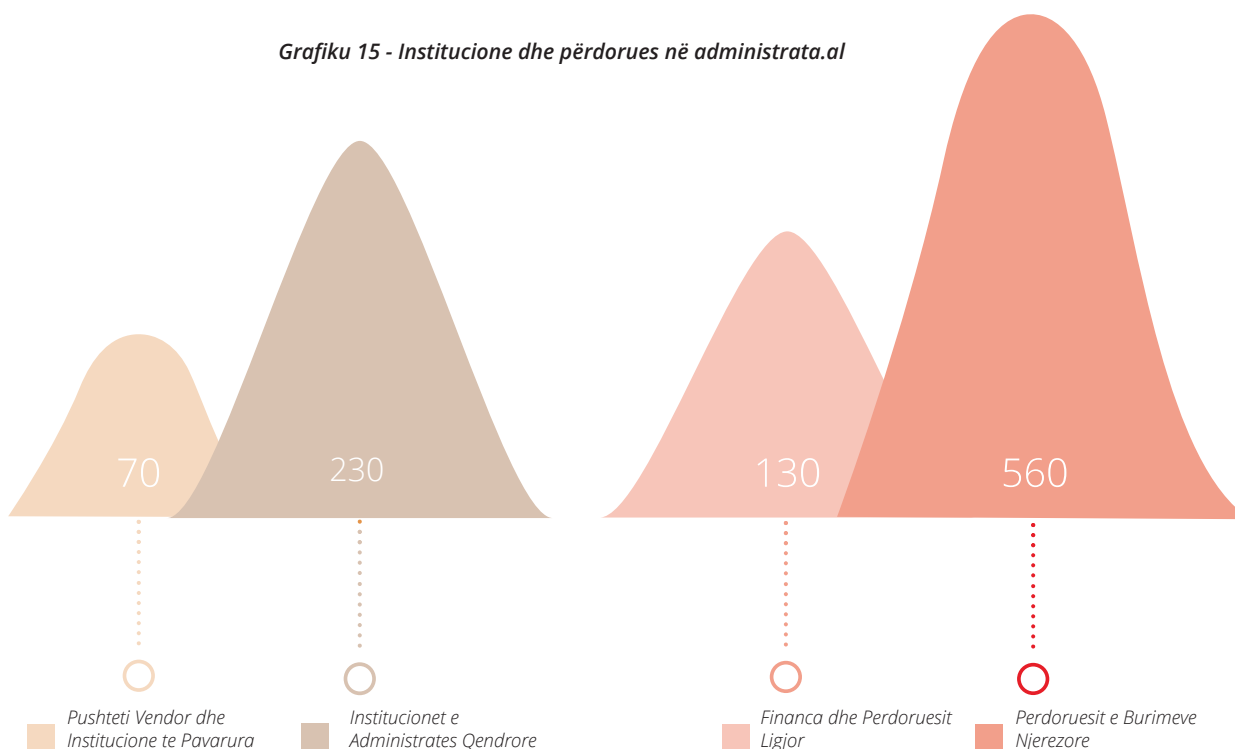
Me qëllim vënien në funksionim të menjëhershëm të platformës dhe përfitimin e benefiteve maksimale prej saj, u zhvilluan seanca trajnimi intensive **“Training of Trainers”**¹ në fillim me punonjësit e Departamentit të Administratës Publike, e më tej në bashkëpunim me DAP u trajnuan punonjësit e tjerë të administratës publike nga sektorët e burimeve njerëzore dhe ligjorë duke përfshirë këtu dhe qeverisjen vendore².

¹ Në datat 17, 18 dhe 19 Prill 2019, stafi i Departamentit të Administratës Publike u trajnuar intensivisht për përdorimin e platformës më të re “administrata.al”

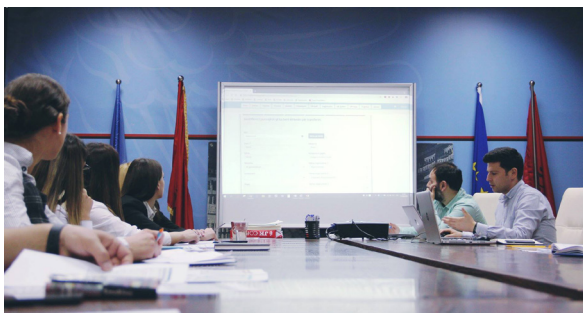
² Janë trajnuar punonjësit e 48 njësi vendore në sesione të dedikuara trajnimi në Korçë, Gjirokastrë, Vlorë, Lezhë, Tiranë dhe Kukës.

Në fund të 2019, administrata.al numëron pothuaj 700 përdorues të saj të trajnuar, nga 300 institucione të administratës publike, siç është ilustruar më poshtë:

Grafiku 15 - Institucione dhe përdorues në administrata.al



Sesionet e trajnimit të zhvilluara në këtë kuadër, 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 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.



Seancat e Trajnimit me nëpunësit e DAP mbi përdorimin e platformës administrata.al

“Palët ranë dakord që me qëllim që të sigurohet krahasueshmëria e të dhënave, është nevoja të unifikohen mjetet dhe metodologjitë e mbledhjes së të dhënave administrative nga ana e Departamentit të Administratës Publike dhe Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil”

Ky është një ndër [Rekomandimet](#) e lëna nga Takimi i Grupit të Posaçëm të Reformës së Administratës Publike, në mbledhjen e tij të 8të të zhvilluar në Tiranë në Prill të

vitit 2019. Rekomandimi nënvizon nevojën e unifikimit dhe konsolidimit të të dhënave dhe metodologjisë së llogaritjes së indikatorëve kryesorë në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore për të siguruar kështu një paraqitje më të qartë të ecurisë dhe progresit të institucioneve shqiptare në këtë drejtim.

Administrata.al, si platformë e integruar raportimi dhe monitorimi do t'i shërbejë pikërisht këtij qëllimi duke qenë një instrument eficient për DAP dhe KMSHC për mbledhjen e të dhënave në kohë reale dhe raportimin e indikatorëve të kërkuar nga strukturat monitoruese. Në këtë kuadër, në muajin Nëntor u zhvillua një takim i përbashkët midis DAP dhe KMSHC për të diskutuar funksionet dhe benefitet kryesore të platformës me fokus të veçantë në funksionet e monitorim-raportimit. Më konkretisht në takim u diskutua seti i indikatorëve i hartuar nga DAP me mbështetjen e projektit "Zbatimi i Reformës së Shërbimit Civil në Administratën Publike", një set i cili mundëson të dhëna të sakta mbi progresin e reformës në shërbimin civil, si për nivelin qendror ashtu dhe atë vendor.



Takimi i përbashkët mes përfaqësuesve të DAP dhe KMSHC

Një zhvillim pozitiv dhe një risi gjatë vitit 2019 në drejtim të përmirësimit të procesit të rekrutimit në shërbimin civil ishte fillimi i zhvillimit të testimit me shkrim në mënyrë elektronike si dhe pasurimi e përmirësimi i vazhdueshëm i bankës së pyetjeve. **Testimi elektronik**, i pilotuar për disa nga procedurat e nivelit drejtues, siguron komunikimin e rezultateve të testimit në kohë reale për kandidatët, duke rritur kështu akoma më tepër transparencën në procesin e rekrutimit në shërbimin civil. Gjithashtu, zhvillimi i gjithnjë e më shumë procedurave nëpërmjet këtij sistemi, ul kohën e dedikuar një procedure duke rritur kështu mundësinë për zhvillimin e më shumë procedurave. Aplikimi i testimit elektronik në procedurat e rekrutimit u mundësua falë sistemit më të ri e-testing, një kontribut i vyer i Republikës së Koresë së Jugut për administratën publike shqiptare.

Duke patur parasysh sfidat e hasura në mënyrën e **zhvillimit të fazës së intervistës me gojë**, më konkretisht në mënyrën se si Komisionet e Përhershme të Pranimit formulojnë pyetjet gjatë intervistës me gojë, e veçanërisht nevojën për të përfshirë më shumë pyetje që testojnë plotësisht soft-skills të kandidatëve, puna është fokusuar në krijimin e mekanizmave që përmirësojnë pikërisht këtë fazë të procesit të rekrutimit, atë të intervistës. Për këtë arsye janë zhvilluar seanca trajnimi të dedikuara për nëpunësit e njësive të burimeve njerëzore dhe të Komisioneve të Vlerësimit, duke i aftësuar mbi metodat e vlerësimit të elementëve të personalitetit të çdo kandidati si dhe përputhshmërinë e kërkesave e pozicionit të punës me profile të përshtatshme kandidatësh. Fokus i seancave të trajnimit ishte rëndësia e vlerësimit të kandidatëve sa i takon aftësive dhe ndërveprimit të tyre social si dhe analiza e profilit personal të kandidatëve.

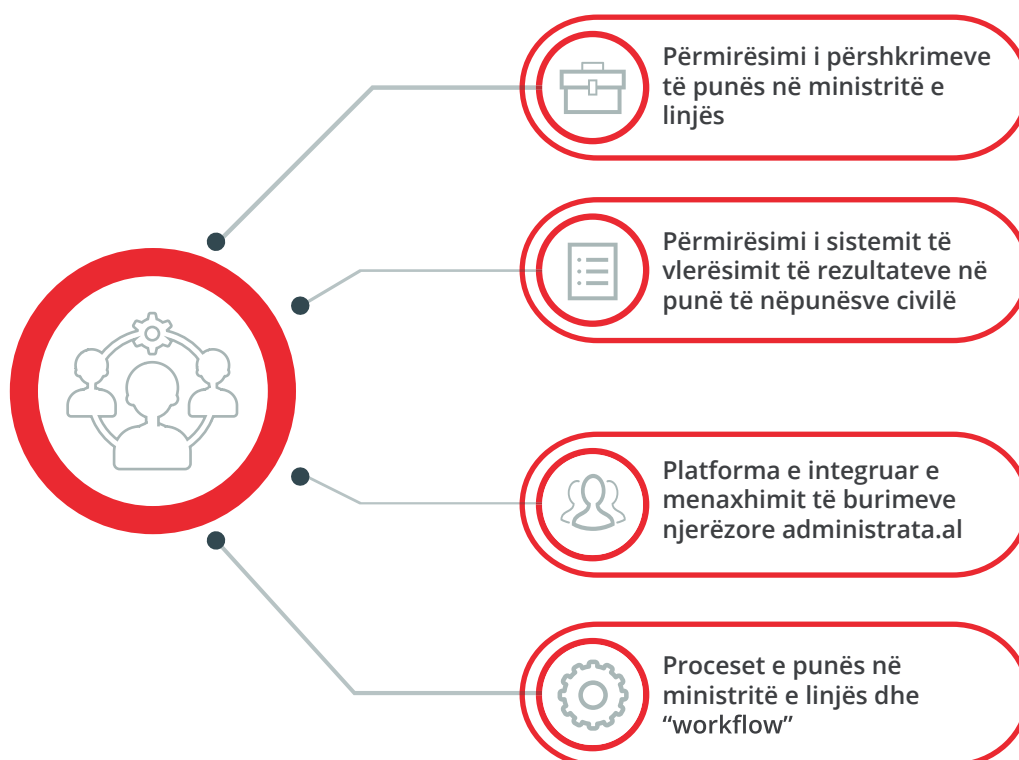


Seancat e trajnimit: Përmirësimi i mënyrës së rekrutimit në shërbimin civil - analiza e sjelljes dhe profilit personal të kandidatëve (17-18 dhe 20-21 Qershor 2019)

Në drejtim të përmirësimit të procesit të rekrutimit, gjatë vitit 2019 me qëllim forcimin e rolit të përfaqësuesve të institucioneve të administratës shtetërore në Komitetet e Përherëshme të Pranimit si edhe ekspertëve të fushës në procedurat e konkurrimit dhe hartimit të pyetjeve të testimit me shkrim, ka filluar puna për përgatitjen e udhëzuesit për hartimin e pyetjeve me zgjedhje të shumëfishta, udhëzues i cili ka kaluar në proces konsultimi me nëpunësit e njësive të burimeve njerëzore në ministritë e linjës për komente dhe sugjerime, me qëllim përmirësimin dhe finalizimin e tij. Ky udhëzues, tashmë në variantin e tij final u vjen në ndihmë anëtarëve të Komisioneve të Përherëshme të Pranimit në hartimin e pyetjeve më të vlefshme të cilat bëhen pjesë e bankës së pyetjeve dhe integrohen në testimet me shkrim. Me qëllim sigurimin e një kuptueshmërie dhe përdorimi sa më të gjerë të këtij udhëzuesi nga ana e anëtarëve të Komisioneve të Përherëshme të Pranimit, në datat 20-21 Nëntor 2019, janë zhvilluar seanca trajnimit të dedikuara me temë “Ndërtimi i testeve me zgjedhje të shumëfishta” me përfaqësues të institucioneve të administratës shtetërore në cilësinë e tyre si anëtarë të Komiteteve.

Në kuadër të zhvillimit dhe rritjes së bashkëpunimit në administratën publike, gjatë vitit 2019, Departamenti i Administratës Publike, si institucioni përgjegjës për menaxhimin dhe implementimin e shërbimit civil në të gjitha institucionet e administratës shtetërore, organizoi dhe drejtoi mbledhjet e radhës të **Rrjetit të Burimeve Njerëzore**, rrjet i ngritur për shkëmbimin e njohurive dhe praktikave më të mira mes profesionistëve të burimeve njerëzore në shërbimin civil. Rrjeti i Burimeve Njerëzore, tashmë i formalizuar që prej vitit 2018 sa i takon mënyrës së funksionimit, mbledh në mënyrë periodike profesionistë të

burimeve njerëzore nga administrata publike për diskutimin dhe adresimin e çështjeve të rëndësishme të menaxhimit të burimeve njerëzore në shërbimin civil, nën drejtimin e Departamentit të Administratës Publike. Ndër çështjet më kryesore për diskutim në Axhendën e takimeve të Rrjetit të Burimeve Njerëzore gjatë vitit 2019 ishin:



Sa i takon rishikimit të përshkrimeve të punës dhe hartimit të katalogut të përshkrimeve të punës, të cilat janë ndër komponentët e rëndësishëm që po realizohen nëpërmjet zbatimit të projektit IPA 2014 "Zbatimi i Reformës së Shërbimit Civil në Administratën Publike", tashmë ky proces ka përfunduar për aparatin e Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mirëqënies Sociale dhe atë të Turizmit dhe Mjedisit dhe po punohet intensivisht për rishikimin e përshkrimeve të punës në aparatet e ministrive të tjera të linjës. Ky proces do të vijojë dhe gjatë tremujorit të parë të vitit 2020, duke organizuar takime të dedikuara me përfaqësues nga të gjitha ministritë e linjës, të grupuara sipas shtyllave sipas të cilave janë të strukturuar ministritë (politikëbërje, rregullatore dhe ekonomike e shërbime mbështetëse). Paralelisht, DAP me mbështetjen e ekspertëve të projektit IPA ka hartuar dhe katalogun e pozicioneve të punës, i cili përcakton kriteret nëpërmjet të cilave do të vlerësohet një pozicion i caktuar pune, një vlerësim i cili më pas do të lidhet me pagën për atë pozicion pune.

Lidhur me sistemin e vlerësimit të rezultateve në punë (performancës), gjatë 2019 u hartua manuali për vlerësimin e rezultateve në punë i cili përmban procedurat dhe shembujt e përdorur si "benchmarking/krahasuese" për vlerësimin e performancës. Viti 2019 solli finalizimin e analizës së hollësishme të sistemit aktual të vlerësimit të rezultateve në punë, proces i iniciuar nga DAP në fund të 2018 dhe i përmbyllur falë dhe ekspertizës ndërkombëtare të mundësuar nga projekti IPA 2014. Analizë kjo, e bërë me qëllim përmirësimin e sistemit të vlerësimit të rezultateve në punë, duke rritur objektivitetin e këtij procesi të rëndësishëm për menaxhimin e burimeve njerëzore në shërbimin civil.



Takim i Rrjetit të Burimeve Njerëzore

*Në tjetër komponent i rëndësishëm i projektit IPA që po mbështet DAP në implementimin e reformës së shërbimit civil është **hartimi i një metodologjie për përcaktimin e rrjedhës së proceseve të punës në ministritë e linjës, shoqëruar gjithashtu me menaxhimin e dokumenteve përkatëse dhe përgatitjen e një manuali të procedurave** për disa nga proceset më të rëndësishme horizontale siç janë: menaxhimi i burimeve njerëzore, prokurimi publik, vlerësimi i ndikimit rregullator (RIA), raportim në kuadrin e procesit të integritetit evropian, etj. Me mbështetjen e ekspertizës së projektit synohet identifikimi dhe dizenjimi i rrjedhës së punës për 20 procese pune horizontale dhe 5 procese pune specifike (vertikale) për secilin sistem ministrior. Tashmë puna ka filluar me identifikimin e fushave kryesore në të cilat do të evidentohen këto procese pune dhe janë zhvilluar takime me përfaqësues të institucioneve lider në fushat e prokurimi publik, RIA, Politikëbërje, Integritetit Evropian etj. Proceset e para për të cilat ka filluar analizimi i workflow janë Menaxhimi i Burimeve Njerëzore dhe proceset e lidhura me Integritetin Evropian. Në zhvillimin e takimeve/workshop-eve dedikuar rishikimit të përshkrimeve të punës, paralelisht fokusi qëndron edhe tek hapat në të cilat proceset kalojnë, dokumentacioni që prodhohet në fund të çdo hallke, afatet kohore dhe personat përgjegjës, për të skicuar kështu dhe rrjedhën e proceseve të punës.*

Gjithashtu për të gjitha manualët e përgatitura në kuadër të këtij projekti (mbi legjisllacionin e shërbimit civil, Kodin e Procedurave Administrative, apo dhe manualët për përshkrimet e punës dhe vlerësimin e rezultateve në punë) do të organizohen trajnime të dedikuara me nëpunës të nivelit qendror dhe vendor.

Të gjitha sa më sipër janë parashikuar në kuadër të këtij projekti në funksion të zhvillimit të mëtejshëm të aftësive për të zbatuar në mënyrë efektive të gjithë legjislacionin e shërbimit civil (ligji i shërbimit civil, aktet nënligjore) dhe procedurat e parashikuara në Kodin e ri të Procedurave Administrative përmes rritjes së kapaciteteve për menaxhimin e burimeve njerëzore, në ministritë e linjës dhe organet e tjera qeverisëse, përfshirë qeverisjes lokale.



Vlera 2019

8%

INDIKATORI 6A

QARKULLIMI VJETOR I STAFIT TË NIVELIT DREJTUES NË TË GJITHA NIVELET E SHËRBIMIT CIVIL NË INSTITUCIONET E ADMINISTRATËS QENDRORE

Indikatori 6a llogaritet duke pjesëtuar numrin e stafit drejtues në të gjitha nivelet e shërbimit civil në institucionet e administratës qendrore, të cilët janë larguar nga pozicionet e tyre në një vit, me numrin total të stafit drejtues në administratën qendrore në vitin e dhënë. Numri i stafit drejtues të larguar gjatë vitit 2019 është 84 nga totali i stafit drejtues prej 1046, duke rezultuar në një vlerë prej 8%, nivel pothuaj i njëjtë me një vit më parë ku shënohej vlera 7.8%.



Vlera 2019

13.62

INDIKATORI 6B - 1

NUMRI MESATAR I PJESËMARRËSVE NGA JASHTË SHËRBIMIT CIVIL QË MARRIN PJESË NË NJË PROCEDURË REKRUTIMI

Indikatori 6b1 llogaritet duke pjesëtuar numrin total të pjesëmarrësve nga jashtë shërbimit civil që aplikojnë për një pozicion ekzekutiv (8132) me numrin total të pozicioneve të shpallura në kategorinë ekzekutive në vitin e dhënë (597), duke rezultuar në një numër mesatar pjesëmarrësish prej 13.62, vlerë kjo pothuaj e njëjtë me një vit më parë ku shënohej vlera 13.



Vlera 2019

2.5

INDIKATORI 6B - 2

NUMRI MESATAR I PJESËMARRËSVE BRENDA SHËRBIMIT CIVIL QË MARRIN PJESË NË NJË PROCES REKRUTIMI

Indikatori 6b2 llogaritet duke pjesëtuar numrin total të pjesëmarrësve nga shërbimi civil nga të gjitha grupet që marrin pjesë në një procedurë rekrutimi (2168) me numrin total të pozicioneve për të cilat ka patur aplikime (841), duke rezultuar në një numër mesatar pjesëmarrësish prej 2.5, një vlerë më e lartë se një vit më parë ku shënohej vlera 1.5.

Vlera 2019

INDIKATORI 6C



1

NUMRI I ANKESAVE QË KANË TË BËJNË ME REKRUTIMIN NË SHËRBI-MIN CIVIL TË PRANUAR NGA GJYKATA (DUKE FILLUAR NGA GJYSMA E DYTË E VITIT 2014) KA SHËNUAR RËNIE

Sa i takon **indiktorit 6c**, nga viti 2014 deri në vitin 2019 ka qenë vetëm 1 rast ankese në lidhje me procedurat e rekrutimit i pranuar nga gjykata e apelit administrativ. Vendimi i formës së prerë është ekzekutuar nga ana e DAP në Tetor 2019.

Vlera 2019

INDIKATORI 6D



3

SHKALLA NË TË CILËN SISTEMI I TRAJNIMIT TË NËPUNËSVE CIVILË ËSHTË FUNKSIONAL DHE ZBATOHET NË PRAKTIKË (INDIKATORI I SIGMA-S)

Vlera më e fundit e **indiktorit 6d** është ajo e matur nga SIGMA në vitin 2015, ndërsa për vitet në vijim nuk është bërë një vlerësim për këtë indikator.

Ndërkohë DAP vazhdon ti dedikojë vëmendje të veçantë promovimit të aktiviteteve të zhvilluara në kuadër të Reformës së Shërbimit Civil dhe asaj të Administratës Publike si dhe feedback-ut të qytetarëve lidhur me procedurat e rekrutimit, me qëllim marrjen e masave për të përmirësuar procesin. Komunikimi me aplikantët ka qenë i vazhdueshëm dhe marrja e opinionit mbi zhvillimin e procesit është bërë si nga anëtarët e komisionit në mënyrë rastësore ashtu dhe nga anketat e zhvilluara në rrjetin social facebook nga ana e DAP.

Vitet e fundit Departamenti i Administratës Publike ka fokusuar vëmendjen gjithnjë e më shumë tek komunikimi (elektronik) me qytetarët. Si një institucion i hapur dhe dinamik, DAP i është përgjigjur sfidës së zhvillimit teknologjik, duke i ofruar suport të gjithë qytetarëve që duan të bëhen pjesë e administratës, duke iu përgjigjur në kohë reale pyetjeve për mënyrën e aplikimit, ngarkimit të dokumentave apo funksionimit të shërbimit civil në tërësi (ligjeve/udhëzimeve). Një ndër objektivat e vendit është që administrata publike të rekrutojë më të mirët dhe forcimi i komunikimit në rrjetet sociale shkon pikërisht në këtë drejtim, me rritjen e pranisë së DAP tek qytetarët rritet dhe mundësia e tërheqjes së kandidatëve sa më të kualifikuar për tu bërë pjesë e shërbimit civil. Rrjetet sociale janë kthyer në kanalet më të rëndësishme të komunikimit dhe rritja e prezencës së DAP në këto rrjete dhe në platforma të tjera elektronike është në përputhje me stadin e zhvillimit të shoqërisë dhe teknologjisë duke përmbushur në këtë mënyrë edhe një nevojë të kohës. DAP gjatë vitit 2019 i është përgjigjur:



927
EMAILE



1744
TELEFONATA



623
MESAZHE NE
FACEBOOK



Ndërkohë përpos fushatës informuese të ndërmarrë nga DAP, vijon komunikimi i vazhdueshëm me institucionet e arsimit të lartë në vend për të siguruar tërheqjen e më të mirëve në rradhët e administratës publike. Shpalljet e publikuara nga Departamenti janë shpesh të shpërndara dhe nga faqet e fakulteteve duke siguruar kështu arritjen e një game më të gjerë grupesh, të cilët mund të jenë të interesuar të jenë pjesë e administratës.

Sa i takon shtrirjes së Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore.

Departamenti i Administratës Publike ka vijuar përpjekjet dhe punën intensive sa i takon rritjes së kapaciteteve të institucioneve për përdorimin e SIMBNJ, duke ofruar suport dhe trajnime për punonjësit e burimeve njerëzore dhe financës. Gjatë 2019, janë trajnuar **514** punonjës të burimeve njerëzore dhe **70** punonjës të sektorit të financës, duke i kushtuar rëndësi të veçantë hedhjes së të dhënave personale të punonjësve në sistem, pasi cilësia e këtyre të dhënave ndikon drejtpërdrejtë në gjenerimin e pagës (borderosë) nëpërmjet sistemit. Viti 2019 ka shënuar një rritje të numrit të institucioneve dhe dosjeve të personelit të përfshirë në SIMBNJ. Në Dhjetor 2019, SIMBNJ numëron 60,240 dosje personeli të përfshira në të. Ndërkohë, edhe numri i institucioneve që gjenerojnë borderonë përmes sistemit është rritur, duke arritur deri në **120** institucione (53 institucione të administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil, 62 institucione të tjera jo pjesë e shërbimit civil, 5 institucione të pavarura).

Pavarësisht përpjekjeve të Departamentit të Administratës Publike për të vënë në funksionim Sistemin Informatik për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (SIMBNJ), ka ende sfida siç është popullimi i sistemit me të dhënat përkatëse nga njësitë e nivelit lokal, ku përqindja e popullimit të të dhënave është më e ulët dhe gjithashtu lidhja e SIMBNJ me sistemin e thesarit për të siguruar automatizimin e pagave. Për të adresuar sfidat e hasura, përpjekjet e DAP-it janë përqendruar në ndërmarrjen e hapave të nevojshëm dhe më konkretisht:

- — upgrade i infrastrukturës së SIMBNJ për të mbështetur më mirë ngarkesën që sjell llogaritja e pagave. Ky proces tashmë është finalizuar.
- — rritja e punës përgatitore për të reduktuar mangësitë në plotësimin e dosjeve të personelit para hedhjes së tyre në sistem nga përdoruesit, sidomos informacionin që lidhet me elementët e borderosë. Ky është një proces i vazhdueshëm suporti dhe asistence që sektori i SIMBNJ pri siguron institucioneve.

- — rishikimi i bazës ligjore të SIMBNJ për të adresuar çështjet e mundshme që mund të vijnë kur borderoja do të përdoret gjerësisht. Rishikimi është aktualisht në proces.
- — rishikimi i Udhëzimit të Përbashkët “Mbi formën, elementët dhe plotësimin e borderosë për Njësitë e Qeverisjes së Përgjithshme” duke detajuar rregullat e sistemit SIMBNJ, me qëllim pasqyrimin e ndryshimeve të fundit në skemat e pagave. Rishikimi është aktualisht në proces.

Një nga qëllimet kryesore për vitin 2020, në lidhje me SIMBNJ është përfshirja në të e sistemit shëndetësor (mjekë, infermierë), një proces që është parashikuar të përfundojë deri në fund të vitit.

Sa i takon lidhjes së SIMBNJ me sistemin e thesarit, DAP ka ndërmarrë të gjitha hapat për të siguruar ekstensionin në sistem që do të mundësojë automatizimin e pagave për nëpunësit e administratës publike dhe procesi tashmë ndiqet nga Agjencia Kombëtare e Shoqërisë së Informacionit për të bërë realizimin e ndërfaqjes.

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 qenë në fokusin e veprimtarisë së Departamentit të Administratës Publike (DAP) dhe konsiston në një përfshirje të gjerë dhe aktive të gjithë institucioneve ligjzbatuese shtetërore, përmes unifikimit dhe orientimit të drejtë e me efikasitet të procedurave administrative.

Me hyrjen në fuqi të ndryshimeve të Ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ku në nenin 66/1 të tij përcaktohet se, “Vendimet gjyqësore të formës së prerë për rikthimin e nëpunësve civilë në detyrë zbatohen menjëherë nga njësia përgjegjëse”, u miratua Urdhri Nr. 5151, datë 28.10.2015 “Për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës shtetërore, të përfshira në fushën e zbatimit të ligjit për shërbimin civil”. Në këtë urdhër janë përcaktuar procedura të qarta përgjatë procesit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, me afate të prera e veprime konkrete, si për institucionet e administratës shtetërore dhe DAP. Në zbatim të legjislacionit të sipërcituar, institucionet e administratës shtetërore, nëpërmjet Komisioneve të Posaçme (KP) të ngritura kanë proceduar duke propozuar mundësinë e sistemit të gjyqfituesve në një pozicion të rregullt të shërbimit civil. Kështu gjatë vitit 2019 shënohen 53 vendime gjyqësore të ekzekutuara.

Për koordinimin dhe mbikëqyrjen e procesit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë është krijuar sistemi online i raportimit në platformën administrata.al, ku të gjithë institucionet e administratës shtetërore, kanë raportuar në mënyrë të detajuar për të dhënat mbi vendimet gjyqësore të formës së prerë. 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. Administrimi i këtyre të dhënave nga njësia përgjegjëse mundëson mbikëqyrjen efektive të pretendimeve të institucioneve për pamundësinë e sistemit të gjyqfituesve rast pas rasti. Gjithashtu, në kuadër të bashkëpunimit ndërinstitutional, DAP bashkëpunon

ngushtë me Komisionerin për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, me qëllim monitorimin e këtij procesi, një bashkëpunim i cili shtrohet në të gjitha aspektet e Reformës në Shërbimit Civil.

Në lidhje me shkallën e zbatimit të rekomandimeve të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në institucionet e pushtetit qendror, vendor dhe ato të pavarura, janë kryer mbikëqyrje/inspektime të përgjithshme dhe tematike në **74 institucione** ku në përfundim të procesit, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka dalë me vendime paralajmëruese duke lënë detyra konkrete për rregullimin e gjendjes së paligjshmërisë. Procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit në përfundim të afatit të paralajmërimit për rregullimin e ligjshmërisë është kryer në 83 institucione. Në përfundim të verifikimit: për 66 subjekte procesi është mbyllur me vendim të Komisionerit duke i vlerësuar si të përmbushura detyrat e lëna në dispozitivin e vendimit; për 17 subjekte Komisioneri ka vendosur që procesin e rivendosjes së ligjshmërisë ta realizojë duke ndihmuar institucionin me asistencë teknike e cila ka nisur me hartimin e një plani veprimi me masa dhe afate konkrete të veprimeve administrative që do të kryhen nga personat përgjegjës. Për periudhën e raportimit, në procesin e mbikëqyrjes në vazhdim (procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese) janë përfshirë 11 raste individuale, të ankesave të zgjidhura me vendim paralajmërimi (të gjitha rastet i përkasin administratës shtetërore nga të cilat: 1 ministri dhe 10 institucione varësie) dhe në përfundim të verifikimit të zbatimit të rekomandimeve të Komisionerit, procesi i verifikimit është përmbyllur me vendim të Komisionerit, ku ka rezultuar se të gjitha institucionet kanë zbatuar plotësisht detyrat e lëna në vendimin e paralajmërimit.

Kavijuar procesi i mbikëqyrjes së orientuar drejt procedurave të rekrutimit në institucionet e administratës shtetërore, të organizuara nga Departamenti i Administratës Publike në cilësinë e njësisë përgjegjëse.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil (KMSHC), gjatë vitit 2019 ka shqyrtuar 142 informacione/ankesa individuale, të zgjidhura nëpërmjet hetimit administrativ individual apo duke u trajtuar në kuadër të proceseve të nisura të mbikëqyrjes.

Monitorimi i zbatimit të ligjit për nëpunësin civil gjatë fushatës zgjedhore për zgjedhjet vendore të vitit 2019 është përmbushur dhe ndjekur me përparësi. Në zbatim të kompetencës ligjore për të mbikëqyrur administrimin e shërbimit civil, bazuar në nenin 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013, dhe të Rezolutës së Kuvendit, datë 25.04.2019, "Për vlerësimin e veprimtarisë së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil", Komisioneri ka realizuar procesin e mbikëqyrjes për të siguruar zbatimin e ligjit për nëpunësin civil **në kushtet e zgjedhjeve për organet e qeverisjes vendore** të Republikës së Shqipërisë. Në mbikëqyrje u përfshinë të gjitha institucionet të cilat punësojnë nëpunës civilë: Kryeministria, Ministrinë e Linjës, institucionet në varësi të Kryeministrit dhe Ministrive të Linjës (administrata shtetërore), Institucionet e Pavarura si dhe njësitë e qeverisjes vendore, ku përfshihen Bashkitë dhe Këshillat e Qarkut (konkretisht, për të realizuar procesin e mbikëqyrjes, Komisioneri ka komunikuar me 208 institucione që kanë të punësuar 12,758 nëpunës civilë, duke e fokusuar procesin tek emërimet e reja, masat disiplinore "largimi nga shërbimi civil" dhe monitorimin e veprimtarisë/sjelljes së nëpunësve civilë gjatë fushatës zgjedhore). Komisioneri nuk ka konstatuar probleme thelbësore gjatë këtij procesi dhe ka propozuar ndryshime për administrimin e procesit zgjedhor me qëllim që të unifikohen qëndrimet e Kodit Zgjedhor me ligjin për shërbimin civil. Nisur nga analiza e dispozitave që rregullojnë subjektet zgjedhore në Kodin zgjedhor

(i cili ende nuk ka ndryshuar) që kanë të bëjnë kryesisht me përcaktimin e funksioneve të larta në administratë, Komisioneri ka parashtruar para Kuvendit të Shqipërisë qëndrimin e tij për rishikimin dhe vendosjen në koherencë me ligjin për nëpunësin civil, i cili i njeh nëpunësit civil që kandidon, pavarësisht nivelit të tij në hierarkinë e shërbimit civil, të drejtën e pezullimit nga shërbimi civil dhe nuk e detyron për t'u dorëhequr.

Nxjerrja e udhëzimeve dhe rekomandimeve në lidhje me unifikimin e zbatimit të ligjit në shërbimin civil bazuar në problematikat e evidentuara nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në administratën publike ka vijuar gjatë vitit 2019, ku janë hartuar udhëzimet si më poshtë:

- — Udhëzim dhe interpretim në lidhje me përmbajtjen e nenit 37, titulluar “Të drejtat politike”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dërguar të gjitha institucioneve që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit, në prag të fushatës zgjedhore për zgjedhjet vendore të Qershorit 2019, me qëllim respektimin/kufizimin e të drejtave me karakter politik të nëpunësit civil gjatë procesit zgjedhor.
- — Udhëzim dhe interpretim në lidhje me ligjshmërinë e pjesëmarrjes së nëpunësit civil në administratën zgjedhore (KZAZ, KQV dhe GNV) dhe procedurat që duhet të ndjekin nëpunësit civilë për të kandiduar për t`u zgjedhur si Kryetar Bashkie dhe anëtar të Këshillit Bashkiak;
- — Udhëzim në lidhje me unifikimin e kategorizimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil, në institucionet e varësisë të administratës shtetërore (në rastin konkret për pozicionin e punës “Drejtor Drejtorie” dhe “Përgjegjës Sektori”) në përputhje me kërkesat e nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar;
- — Udhëzim dhe interpretim në lidhje me “Disiplinën në shërbimin civil”, si dhe me aspekte të ndryshme të zbatimit të këtij instituti si: a) përgjegjësia për masat disiplinore, b) llojet e masave disiplinore, c) kompetenca dhe procedura për masat disiplinore si dhe ç) Komisioni Disiplinor, krijimi dhe përbërja e tij, dërguar të gjitha njësive të qeverisjes vendore;
- — Udhëzim në lidhje me unifikimin e procesit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë në institucionet e shërbimit civil.

Komisioneri ka vijuar me fazën e dytë të procesit të monitorimit të zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë. Në këtë fazë është kërkuar informacion nga 128 institucione (Ministritë e linjës, institucione varësie të administratës shtetërore, institucione të pavarura; si dhe institucione të qeverisjes vendore (12 Bashki dhe 6 Këshilla Qarku). Me qëllim njohjen më nga afër me problematikat e këtij procesi, Komisioneri ka zhvilluar në selinë e tij, me pjesëmarrjen e përfaqësuesve të autorizuar nga institucionet përkatëse dhe Departamenti i Administratës Publike në rolin e njësive përgjegjëse, seanca dëgjimore në të cilat janë trajtuar nominalisht të gjitha rastet e punonjësve të regjistruar në listë pritje të cilët ende nuk janë sistemuar në një pozicion të përshtatshëm pune në shërbimin civil. Aktualisht, kanë kaluar në seancë dëgjimore të gjitha ministritë e linjës të cilat kanë raportuar edhe për institucionet e varësisë. Në vijim, Komisioneri ka kërkuar nga institucionet që të njoftohet për mbledhjet e Komisionit të Posaçëm me qëllim që të marrë pjesë në to, për t'i dhënë një shtysë procesit si dhe ka mbështetur me të gjitha mjetet palët në këtë proces, për një zgjidhje sa më të shpejtë dhe në përputhje me kërkesat e ligjit duke i lënë atyre një afat për plotësimin e detyrave të ngarkuara.

Ndërkohë sa i takon rritjes dhe forcimit të kapaciteteve të punonjësve të përfshirë në **ri-inxhinierimin e proceseve dhe në ofrimin e shërbimeve të përmirësuarra për publikun**, tashmë punonjësit e administratës publike nëpërmjet modulit «**ONE STOP SHOP**» në portalin e-Albania mund të gjenerojnë vërtetime dhe dokumente të cilat gjenden si shërbime të portalit për plotësimin e dokumentacionit shoqërues të shërbimit të kërkuar nga qytetari dhe nuk do t'i kërkojnë më vetë qytetarit. Në këtë kuadër, trajnimi i punonjësve të administratës publike është i vazhdueshëm me qëllim aftësimin e tyre për ofrimin e shërbimeve cilësore dhe transparente për qytetarët. Aktualisht moduli i administratës publike ka të konfiguruar 146 institucione dhe 8500 punonjës të autorizuar për gjenerimin e dokumenteve me vulë elektronike. Për periudhën Janar - Dhjetor 2019 janë trajnuar 1200 punonjës të administratës publike.

Aktiviteti i Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA) 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.

ASPA në vitin 2019 ka pasuruar portofolin e trajnimeve me 34 module të reja krahasuar me vitin 2018 ku ofronte 64 module. Kohëzgjatja mesatare ditore e trajnimit është shkurtuar me 0.5 ditë gjatë vitit 2019 krahasuar me vitin 2018, ku ishte 2.37. Ky shkurtim nuk ka reduktuar përmbajtjen, por ka rritur përqendrimin e informacionit në një kohë më të shkurtër, me synimin që qëndrimi në klasë të jetë më i shkurtër por intensiv. Ndërkohë shtimi i numrit të moduleve dhe shkurtimi i kohës mesatare ditore të trajnimit kanë mundur rritjen e numrit të pjesëmarrësve krahasuar me vitin 2018, duke sjellë larmi më të madhe temash, kohëzgjatje më të shkurtër për modul por kohëzgjatje qëndrimi të pandryshuar totale për individ.

ASPA vijon të zhvillojë një sistem efektiv për vlerësimin e trajnimit, që gjeneron më shumë të dhëna lidhur me cilësinë e trajnimit, arritjen e objektivave dhe matjen e ndikimit të trajnimit në performancën individuale të institucionit dhe të sistemit në tërësi. Në përfundim të çdo trajnimi janë shpërndarë formularët e vlerësimit, të cilët plotësohen nga çdo pjesëmarrës dhe të dhënat e dala nga formularët e trajnimit përpunohen në rezultate, duke shërbyer si bazë për ASPA për përmirësimin e cilësisë së trajnimit. Shkolla ka tashmë të hartuar një metodologji bazike për të mundur vlerësimin e ndikimit të trajnimit dhe tashmë janë bërë disa vlerësime pilot. Megjithatë metodologjia duhet zhvilluar më tej dhe për të mundur analizën e impaktit të trajnimit në performancën e institucionit/organizatës, është me rëndësi të veçantë bashkëpunimi i ASPA me institucionin nga vijnë pjesëmarrësit.

Viti 2019 shënoi për ASPA fillimin e pilotimit të programit të trajnimit për kalimin nga Niveli i mesëm drejtues në Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues. Për vitin 2019 janë realizuar 7 module nga 33 module gjithsej të këtij programi, përgjatë 7 javëve trajnime, konkretisht: në javën e parë moduli “Menaxhimi Strategjik”, në javën e dytë moduli “Lidership”, në javën e tretë moduli “Politikëbërje dhe menaxhim i ciklit të politikëbërjes publike”, në javën e katërt moduli “Analiza Mikroekonomike dhe Eficenca e Politikave Qeveritare”, në javën e pestë moduli “Makroekonomia dhe politikat ekonomike të qeverisë”, në javën e gjashtë moduli “Menaxhimi i projektit”, në javën e shtatë moduli “Planifikimi buxhetor, monitorimi dhe indikatorët e performancës”. Ky program po pilotohet me anëtarë ekzistues të Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues, duke qenë i detyrueshëm për frekuentim në masën 70% dhe do të vijojë dhe në 2020.

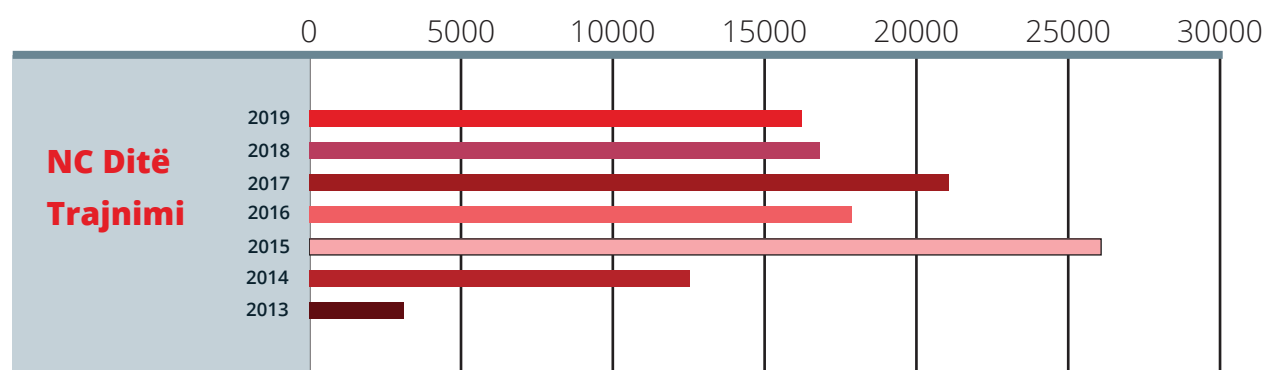
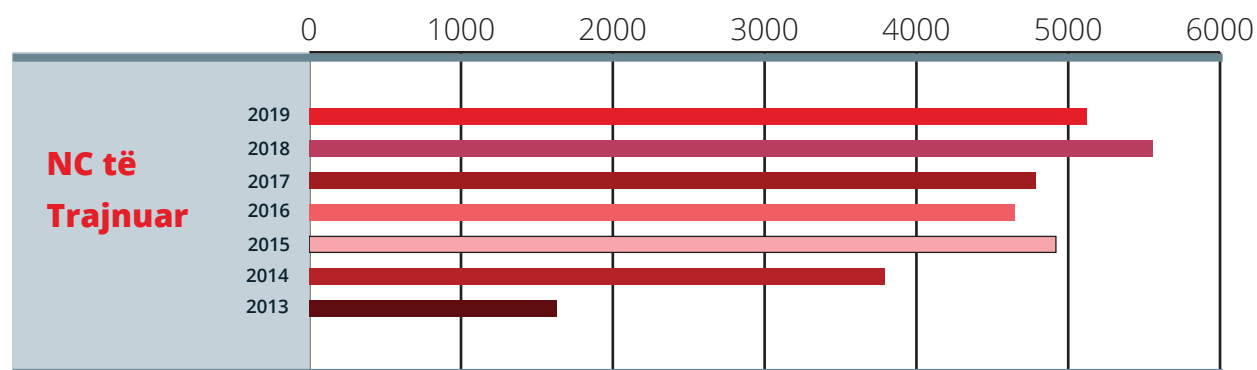
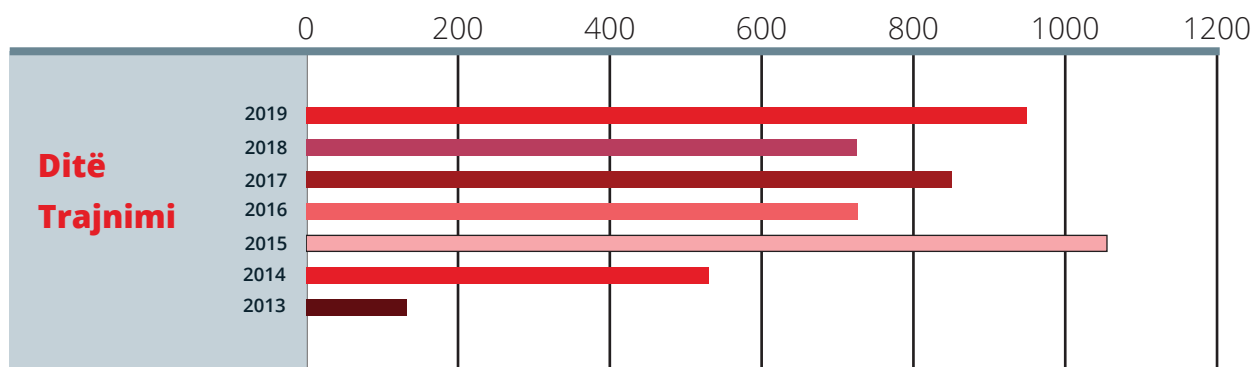
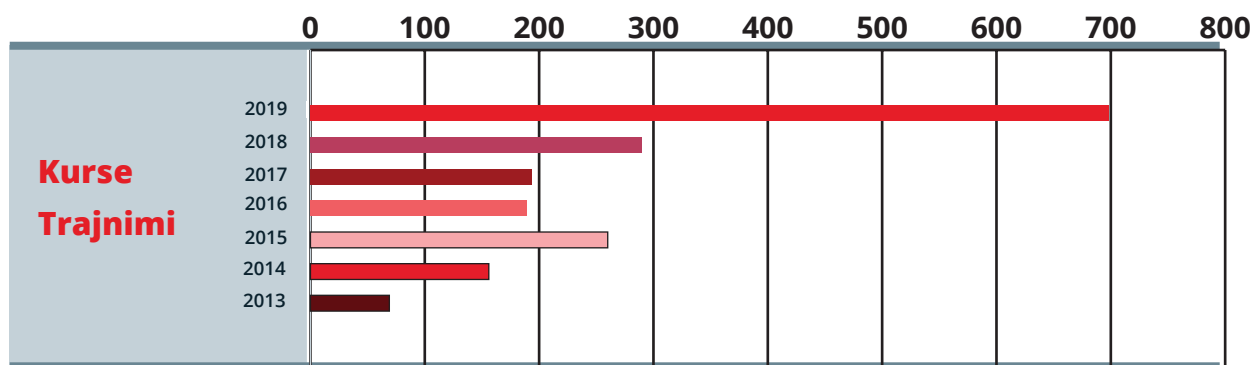
Trajnimet janë zhvilluar gjithashtu në *fushën e integritit evropian* duke trajnuar 1534 nëpunës të administratës publike. Në *fushën e antikorrupsionit* janë trajnuar 1498 nëpunës të administratës publike. Për *çështjet e konsultimit publik* është hartuar moduli “Konsultimi Publik” për t’i ardhur në 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 me pjesëmarrës nga pushteti vendor, qendror dhe institucione të pavarura dhe në të morën pjesë 137 nëpunës. Për *kodin e procedurave administrative* është hartuar kurrikula në Dhjetor të vitit 2018 me kohëzgjatje 2 ditore dhe 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 1390 nëpunës të administratës publike. Trajnimet janë zhvilluar dhe në fusha të tjera si barazia gjinore dhe financat publike.

Gjatë vitit 2019 është përmirësuar sistemi i vlerësimit të kurrikulës duke rishikuar “Udhëzuesin për hartimin /rishikimin e kurrikulave”. ASPA gjithashtu ka realizuar vlerësimin e brendshëm të kurrikulave dhe ka hartuar matricën vlerësuese të tyre. Në bashkëpunim me projektin IPA 2014 “Zbatimi i Reformës së Shërbimit Civil në Administratën Publike” është planifikuar blerja e dokumentit të standarteve ISO 21001:2018. Përmes përvetësimit të këtij dokumenti dhe aplikimit efektiv të sistemit të menaxhimit përfshirë proceset për përmirësimin e sistemit dhe sigurimin e konformitetit, synohet të rritet kënaqësia e pjesëmarrësve të trajnimeve/proceseve mësimdhënëse, përfituesve të tjerë dhe stafit.

ASPA ka vijuar pasurimin e kurrikulës dhe bibliotekës së saj me 100 libra. Çdo kurrikul bazohet në librin/at përkatës të mundësuar nga projekti IPA 2014 “Zbatimi i Reformës së Shërbimit Civil në Administratën Publike”. ASPA ka institucionalizuar bashkëpunimin me nënshkrimin e marrëveshjeve me UNDP, duke pasur koordinim me të gjitha projektet e UNDP-së; Marrëveshje me UNICEF, Marrëveshje me Terre des Hommes dhe ka vijuar bashkëpunimin edhe me projekte të tjera.

Treguesit e ASPA për vitin 2019:

5120	NËPUNËS TË TRAJNUAR
698	KURSE TRAJNIMI
949	DITË TRAJNIMI
16217	NËPUNËS CIVILË PËR DITË TRAJNIMI (PJESËMARRËS)



Grafiku 16 - Statistika të trajnimit për periudhën 2013-2019

Objektivi 7 “Organizimi i sistemit të pagave në shërbimin civil duke u bazuar në vlerësimin e vendit të punës, të arritjeve vjetore të nëpunësve civilë dhe rezultateve në trajnimet e detyrueshme”

Ky objektivi parashikon realizimin e 3 nën-aktiviteteve, nga të cilat 1 ka filluar zbatimin dhe 2 nën-aktivitete planifikohet të fillojnë zbatimin gjatë vitit 2020 e në vijim.

Lidhur me implementimin e Reformës së Pagave. Departamenti i Administratës Publike me Mbështetjen e projektit IPA 2014 “Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike” i cili ndër objektivat specifike të tij përfshin, forcimin e menaxhimit dhe kapacitetit mbikëqyrës të DAP-it në zbatimin e shërbimit civil dhe reformës së pagave, ka hartuar një studim analitik, në mënyrë që të përcaktohet rruga për zbatimin e elementeve të rinj të sistemit të pagave të miratuar nga Ligji i Shërbimit Civil.

Ky dokument përmban dy nënregullime sa i takon strukturës së re të pagave në administratën publike, konkretisht (i) zbatimin e strukturës së re të pagave sipas legjislacionit të shërbimit civil dhe (ii) vendosjen e standardeve që do të shërbejnë si udhërrëfyes për përcaktimin e pagave për të gjithë administratën publike, duke mbajtur në konsideratë parimin “pagë e njëjtë për punë të njëjtë” si dhe shpërblimin e drejtë për përgjegjësinë dhe impaktin që jep puna e gjithsecilit në realizimin e funksioneve dhe detyrave të institucionit.

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 ministritë 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.



Tryeza e parë e konsultimit të Dokumentit të Politikës së Pagave

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.



Vlera 2019

8.6

INDIKATORI 7A

TARIMI I SISTEMIT TË PAGAVE DHE ARRITJA E RAPORTIT 22:1 NË VITIN 2020, NDËRMJET PAGËS MAKSIMALE DHE MINIMALE

Indikatori 7a paraqet raportin e pagës maksimale në administratën publike (paga e Presidentit të Republikës së Shqipërisë) me pagën minimale në administratën publike. Ky indikator nuk ka ndryshim krahasimisht me vitin 2017 pasi paga e Presidentit është e pandryshuar në nivelin 257,000 lekë dhe paga minimale në administratën publike vazhdon të jetë 30,000 lekë.



Vlera 2019

0

INDIKATORI 7B

RRITJA E VARIACIONIT/ NUMRIT TË POZICIONEVE NË SKEMËN E PAGAVE BAZUAR NË PËRSHKRIMIN E PUNËS

Matja e **indiktorit 7b** do të jetë e mundur të realizohet me përfundimin e reformimit të sistemit të pagave në administratën publike, një reformim i cili do të realizojë organizimin të sistemit të pagave në shërbimin civil duke u bazuar në vlerësimin e pozicionit të punës, të arritjeve vjetore të nëpunësve civilë dhe rezultateve në trajnimet e detyrueshme.



Vlera 2017

3

INDIKATORI 7C

SHKALLA NË TË CILËN SISTEMI I SHPËRBLIMIT TË NËPUNËSVE CIVILË ËSHTË I DREJTË DHE TRANSPARENT DHE ZBATOHET NË PRAKTIKË (INDIKATORI I SIGMA-S)

Vlerë më e fundit e **indiktorit 7c** është ajo e vlerësimit të SIGMA në vitin 2017 ku shënohej niveli 3 (rënien me një pikë në krahasim me vitin 2015), duke nënvizuar faktin që vlerësimi “promovimi vertikal dhe rritja e pagave mbeten të vetmet mënyra për të përmirësuar kushtet e pagave” dhe ndryshimet e bëra në legjislacionin shqiptar ende nuk po sigurojnë një sistem koherent të pagave. Sa i takon vitit 2019, nuk ka një vlerësim të këtij indikatori nga SIGMA, megjithatë pritet që realizimi i reformimit të sistemit të pagave të adresojë rekomandimet e vlerësimit të fundit të SIGMA.

Shtylla IV – Procedurat Administrative dhe Mbikëqyrja

Politikat nën këtë shtyllë synojnë rishikimin e procedurave për ofrimin e shërbimeve ndaj publikut dhe thjeshtimin e tyre duke përfshirë zgjidhje të Teknologjisë së Informacionit si dhe duke marrë në konsideratë zbatimin e Kodit të ri të Procedurave Administrative, në drejtim të rritjes së përgjegjshmërisë së nëpunësve publikë në kryerjen e funksioneve të tyre.

Objektivat e planifikuara në kuadër të Shtyllës IV synojnë:



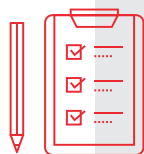
Procedura të thjeshtuara për ofrimin e shërbimeve, duke lehtësuar komunikimin me publikun dhe shmangur korrupsionin



Zhvillimin e një infrastrukture TIK të aftë për të mbështetur veprimtaritë e përditshme të administratës publike dhe rritjen e efikasitetit duke ulur kohën për të aksesuar, përpunuar dhe transmetuar informacionin ndërsa përmirësohet rrjedha e informacionit;



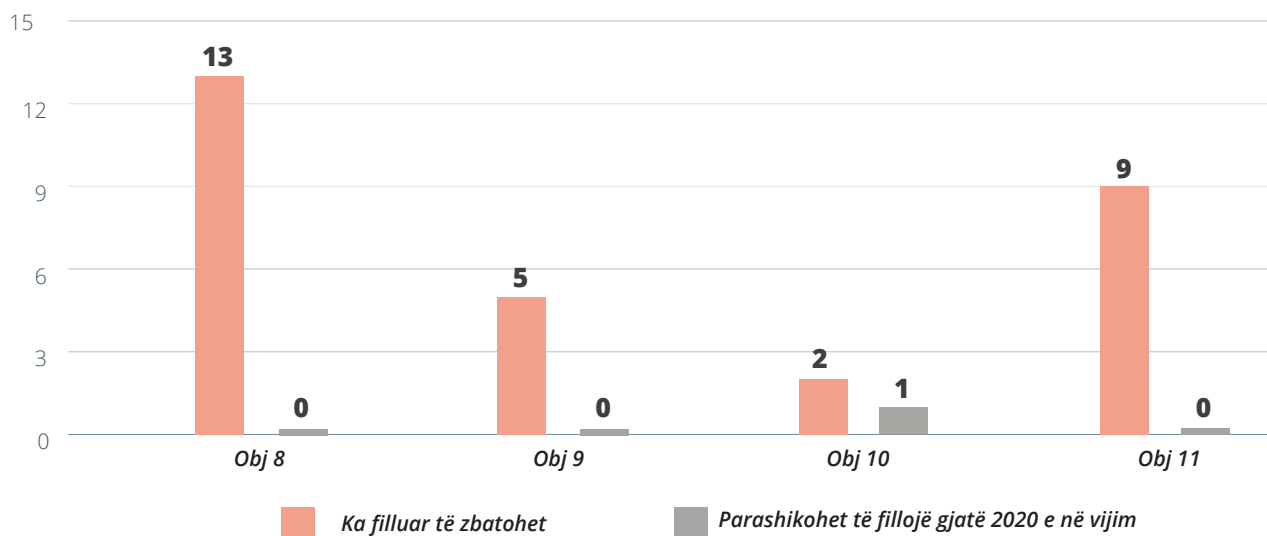
Rritjen e efikasitetit dhe përgjegjshmërisë së nëpunësve publikë;



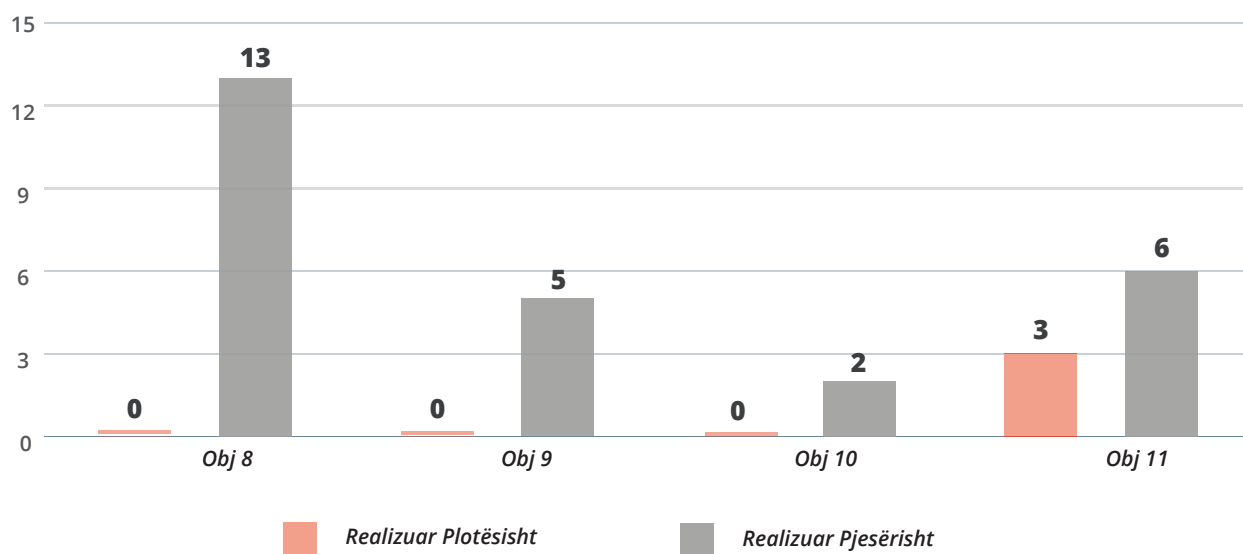
Rritjen e kontrollit mbi veprimtarinë e administratës publike për garantimin e të drejtave të qytetarëve dhe aksesit në informacion

Shtylla IV “Procedurat Administrative dhe Mbikëqyrja” parashikon realizimin e 30 nën-aktiviteteve, nga të cilat kanë filluar të zbatohen 29 nën-aktivitete dhe 1 nën-aktivitet planifikohet të fillojë zbatimin gjatë vitit 2020 e në vijim.

Grafiku 17 - Numri i nën-aktiviteteve në zbatim sipas Objektivave



Grafiku 18 - Statusi i realizimit të nën-aktiviteteve sipas Objektivave



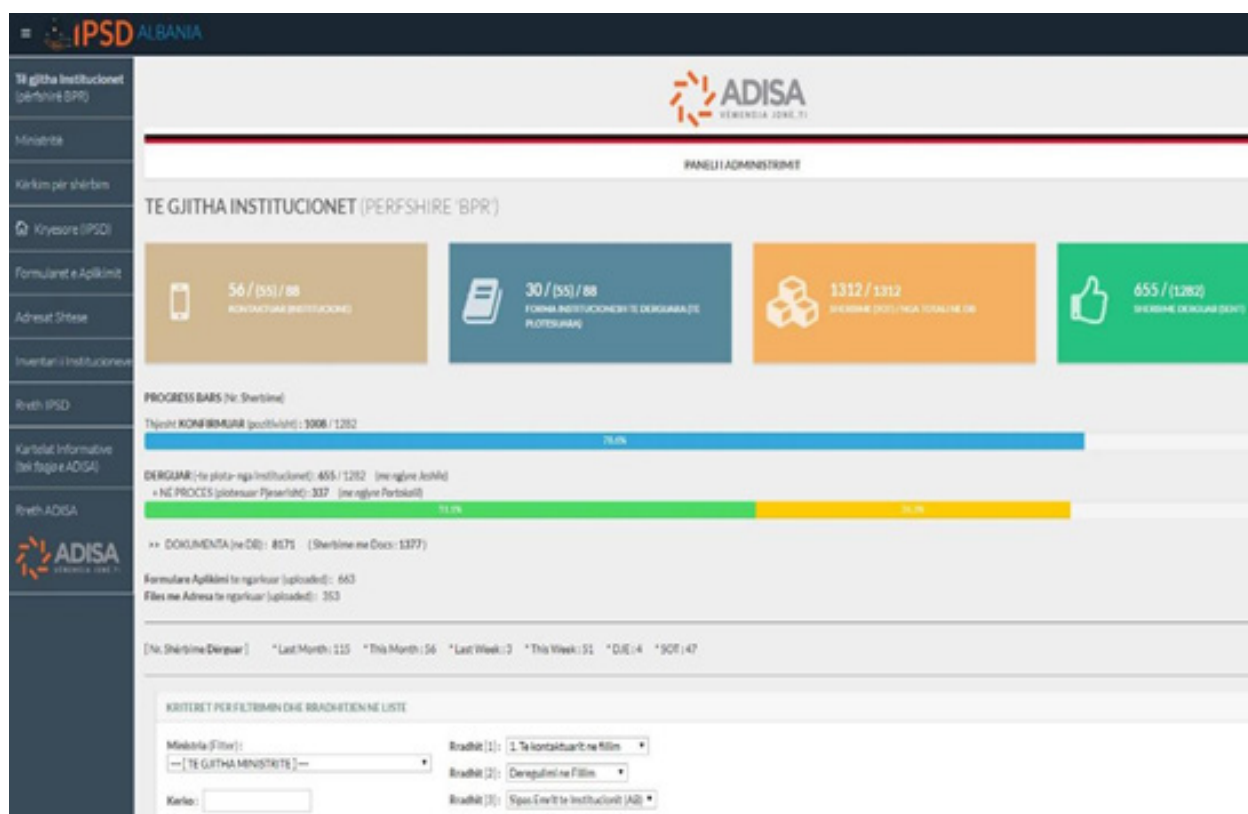
Objektivi 8 “Procedura të thjeshtuara për ofrimin e shërbimeve duke lehtësuar komunikimin me publikun dhe shmangur korrupsionin”

Ky objektivi parashikon realizimin e 13 nën-aktiviteteve nga të cilat të gjitha kanë filluar zbatimin deri në fund të vitit 2019.

Në kuadër të prioritetit të Qeverisë për përmirësimin e ofrimit të shërbimeve publike për qytetarët dhe bizneset, ADISA ka hartuar një model për mbledhjen e të dhënave mbi progresin e bërë në zbatim të procesit të ri-inxhinierimit. Të dhënat për 169 shërbimet e 9 institucioneve në fokus të ri-inxhinierimit janë mbledhur në bashkëpunim me institucionet dhe me mbështetjen e Zyrës Operacionale të Situatës pranë Kryeministrit.

Në vijim të bashkëpunimit ndër-institucional, ADISA është angazhuar në 3 faza, përkatësisht: (i) prezantimi i Platformës tek institucionet publike, (ii) vlerësimi i listës së shërbimeve dhe (iii) plotësimi i Platformës. Gjatë periudhës Janar – Dhjetor 2019 është realizuar prezantimi i platformës së inventarizimit të shërbimeve publike në 29 institucione. Në fazën e vlerësimit të listës së shërbimeve publike sipas përcaktimit të shërbimit publik në ligjin 13/2016, rezultoi që 5 prej tyre nuk ofrojnë shërbime publike.

Gjithashtu është realizuar popullimi i platformës për 16 institucionet që ofrojnë shërbime publike e në vijim është populluar me informacion për 91.1% të listës së shërbimeve të institucioneve publike. Kështu në përfundim të këtij procesi bëhet i mundur gjenerimi i Kartelës Informative për secilin shërbim. Më pas këto kartela informative të standardizuara publikohen në web të institucionit ADISA dhe njëkohësisht dhe në Call Center.



Faqja kryesore Platformës IPSD

Gjatë kësaj periudhe ka vijuar puna për hartimin dhe përditësimin e formularëve të aplikimit. Kështu gjatë vitit 2019, sektori i Zhvillimit të Standardeve ka hartuar 45 formularë të rinj për 24 institucione. Në total, ADISA ka standardizuar 333 formularë aplikimi, nga të cilat 226 janë në përdorim nga institucione publike, duke mbuluar një numër prej 392 shërbimesh publike.

Përgjatë vitit 2019, në bazë të të dhënave të ngarkuara nga institucionet e administratës shtetërore, në platformën e shërbimeve publike IPSD, është realizuar përpilimi dhe standardizimi i 182 kartelave informative të reja për 19 institucione publike nga të cilat 14 prej tyre janë institucione të reja me të cilat ADISA ka bashkëpunuar. Në total, numri i kartelave të standardizuara dhe validuara nga ADISA është 1073 kartela informative për 61 institucione publike nga të cilat 1034 kartela informative për 60 institucione janë standardizuar përmes platformës së shërbimeve publike. Kartelat Informative janë publikuar në eëbsite zyrtar të ADISA, në platformën e aksesueshme nga operatorët e Call Center si dhe në ADISA Mobile App.

Nga Dhjetori 2019, për të rritur aksesin ndaj informacionit si dhe lehtësuar barrën e qytetarëve, ka ndodhur shndërrimi në numrin e gjelbër 0800-0118 pa pagesë. Objektivi kryesor i ndryshimit të numrit të Qendrës së Informimit për Shërbimet Publike është lehtësia e ofrimit të shërbimit pa asnjë kosto shtesë që mund të rëndojë xhepin e qytetarëve si dhe rritja e numrit të telefonuesve të cilët përkthehen në qytetarë të informuar dhe të kënaqur.



Vlera 2019

0%

INDIKATORI 8A

NUMRI I SHËRBIMEVE ME PROCEDURA TË THJESHTËSUARA PËR OFRIMIN E TYRE

Niveli faktik i **indikatori 8a** për vitin 2019 është 0. Produktet e konsulencës për ri-inxhinierimin e shërbimeve publike të 10 institucioneve në fokus, përkatësisht 382 harta të reja procesi, janë miratuar nga institucionet në fjalë por nuk janë miratuar nga Këshilli i Ministrave. Arritjet kundrejt nivelit të synuar për vitin 2019 janë për pasojë në nivelin 0%.

Monitorimi i cilësisë së shërbimit ka vijuar përmes kryerjes së sondazheve të drejtpërdrejta, sondazheve përmes telefonit për Qendrat e Integruara në Fier, Kavajë dhe Krujë, zhvillimit të anketës kombëtare familjare, sondazheve online si dhe matjes së kohës së pritjes dhe kohës së aplikimit pranë Qendrave të Integruara Tiranë, Tiranë 2, Gjirokastrë, Shkodër, Kavajë dhe Krujë. Gjithsej janë hartuar 13 raporte vlerësimi të cilat dokumentojnë dhe adresojnë çështje të kënaqësisë qytetare. Në përgjithësi ka rezultuar se pjesa më e madhe e qytetarëve janë të kënaqur me shërbimin e marrë pranë sporteleve të aplikimit. Gjithashtu është kryer dhe matja e kohës së aplikimit pranë Qendrave të Integruara Tiranë, Tiranë 2, Gjirokastrë, Shkodër, Kavajë dhe Krujë.



Vlera 2019



INDIKATORI 8B

NIVELI (%) I KËNAQSHMËRISË PUBLIKE KUNDREJT CILËSISË SË OFRIMIT TË SHËRBIMEVE

Duke patur parasysh analizat e mësipërme për matjen e kënaqësisë qytetare në sportele si dhe rezultatet e sondazheve online, anketës kombëtare të familjeve dhe përmes sondazheve telefonike në Fier, Kavajë dhe Krujë, rezultojnë se **indikatori 8b** ka progres në rritje. Arritjet kundrejt nivelit të synuar për vitin 2019¹ janë realizuar.



Vlera 2017

3

INDIKATORI 8C

SHKALLA NË TË CILËN POLITIKAT PËR OFRIMIN E SHËRBIMEVE TË FOKUSUARA TEK QYTETARI JANË MIRATUAR DHE ZBATUAR NË PRAKTIKË

Vlera më e fundit e **indikadorit 8c** është ajo e raportit të vlerësimit të OECD/SIGMA 2017 ku shkalla në të cilën politikat për ofrimin e shërbimeve të fokusuara tek qytetari janë miratuar dhe zbatuar në praktikë ka qenë 3 duke shënuar një rritje krahasuar me vlerësimin e vitit 2015, niveli i të cilit ishte 2. Sa i takon vitit 2019, SIGMA nuk ka bërë një vlerësim të këtij indikatori

Në drejtim të lehtësimit të aksesit për qytetarët dhe bizneset në shërbimet elektronike

u ndërmor një iniciativë e rëndësishme e ofruar nga portali unik qeveritar e-Albania e cila ishte vula dixhitale dhe moduli i administratës publike për nxjerrjen e dokumenteve administrative për qytetarin. Kjo bën që portali e-Albania të mund të përdoret nga punonjësit e administratës publike për të marrë vërtetime dhe dokumente të cilat gjenden si shërbime të portalit (me vulë dixhitale) për plotësimin e dokumentacionit shoqëruar të shërbimit të kërkuar nga qytetari. Deri në fund të vitit 2019 janë 38 dokumente me vulë që ofrohen në modul për nëpunësit e administratës publike, që merren me procedurat e ofrimit të shërbimeve ndaj qytetarëve, me qëllim përmirësimin e disponueshmërisë, cilësisë dhe transparencës së shërbimeve publike si dhe reduktimin e kohës së zbatimit të procedurave dhe kostove të administratës publike. Mbi 25.7 milionë dokumente me vulë elektronike janë përfituar lehtësisht nga qytetarët dhe bizneset duke shmangur përfundimisht korrupsionin dhe vonesat.

Përpos vulës elektronike, risia tjetër e derivuar prej saj është që falë përdorimit të portalit e-Albania nga punonjësit e administratës publike për të marrë vërtetime dhe dokumente të cilat gjenden si shërbime të portalit për plotësimin e dokumentacionit shoqëruar të shërbimit të kërkuar, ato nuk i kërkojnë më qytetarit. Sot, është punonjësi i administratës publike dhe jo qytetari, ai që ka detyrën e mbledhjes së dokumenteve me vulë elektronike nga portali e-albania dhe bashkëlidhjes së tyre në dosjen e aplikimit të qytetarit. E thënë më thjeshtë: itinerari i zakonshëm nga zyra në zyrë për një certifikatë, vërtetim etj., ka marrë fund dhe tashmë flasim për një realitet të prekshëm për qytetarin dhe bizneset.

¹ Niveli i synuar për vitin 2018 është tendencë në rritje (referuar Pasaporta e Indikatorëve, fq. 25).

² Shih OECD/SIGMA Raporti Vlerësimit 2017 "Parimet e Administratës Publike" fq. 108

Për të marrë feedback të vazhdueshëm nga qytetarët dhe biznese, që përdorin shërbimet elektronike të portalit e-albania, është implementuar **mekanizimi i vlerësimit me yje** në përfundim të aplikimit apo marrjes së shërbimeve elektronike. Ky funksionalitet është shtuar fillimisht te shërbimet më të përdorura të portalit dhe po punohet për t'u vendosur në të gjitha shërbimet elektronike që ofrohen në e-albania. Nëpërmjet këtij funksionaliteti, përdoruesit mund të japin vlerësimin e tyre me notën nga 1 deri në 10 yje si dhe të shkruajnë një koment narrativ për të shpjeguar më gjerësisht eksperiencën e tyre në portal. Që nga implementimi i këtij mekanizmi, janë dhënë mbi 270,000 vlerësime nga qytetarët dhe bizneset. Vlerësimi mesatar për shërbimet elektronike të përdorura është 8.8.

Përveç këtij mekanizmi, AKSHI është duke punuar dhe mbi **zhvillimin e sondazheve të mirëfillta** për përmirësimin e shërbimeve publike nga strukturat përkatëse të saj që janë të angazhuara në fushën e statistikës si dhe pyetësorë nga profesionistë në terren në intervale periodike kohore.

E gjendur në një valë të gjatë të procesit të dixhitalizimit, i cili ka filluar që nga viti 2013, gjatë vitit 2020 Shqipëria do të kalojë një nga proceset më të rëndësishme të dixhitalizimit dhe transformimit të shërbimeve publike në historinë e saj. Qeveria është e vendosur ti shndërrojë institucionet në shërbim të plotë për qytetarët dhe do të përqëndrojë plotësisht vëmendjen e saj në shndërrimin e sporteve fizike në ato online.

Objektivi 9 “Zhvillimi i një infrastrukture TIK të aftë për të mbështetur veprimtaritë e përditshme të administratës publike dhe rritjen e efikasitetit duke ulur kohën për të aksesuar, përpunuar dhe transmetuar informacionin ndërsa përmirësohet rrjedha e informacionit”

Ky objektivi parashikon realizimin e 5 nën-aktiviteteve, ndër të cilat të gjitha kanë filluar zbatimin.

Gjatë vitit 2019 në drejtim të realizimit të këtij objektivi, më poshtë do të përmendim shkurtimisht disa nga arritjet konkrete për periudhën raportuese:

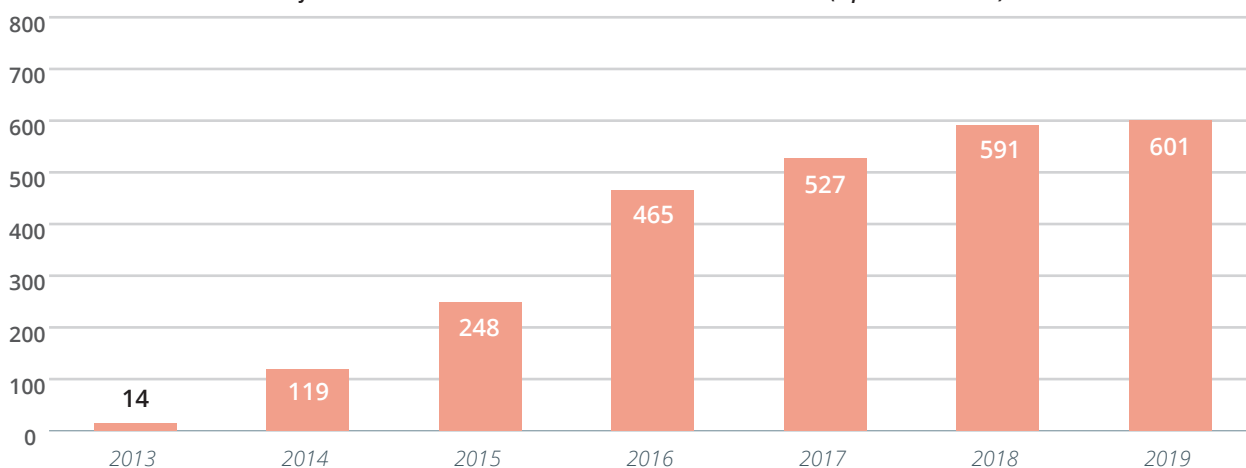
Janë 93 institucione qendrore dhe 61 njësitë e qeverisjes vendore që ofrojnë një gamë të gjerë kategorish shërbimesh elektronike duke filluar nga për të punësuarit, të papunët, drejtuesit e mjeteve, pronarët e pronave, nxënësit, pensionistët, qytetarët shqiptarë jashtë vendit por edhe ata të huaj që interesohen për të marrë shërbime në Shqipëri e deri tek bizneset dhe vetë punonjësit e administratës publike.

Agjencia Kombëtare e Shoqërisë së Informacionit (AKSHI) ka vijuar punën për shtimin

e shërbimeve elektronike dhe përmirësimin e shërbimeve ekzistuese në portalin unik qeveritar e-Albania, ndërkohë është rritur edhe numri i sistemeve të lidhura me Platformën Qeveritare të Ndërveprimit. Në portalin e-Albania ofrohen në total **1792 shërbime** nga të cilat **601 shërbime elektronike** (43 herë më i lartë se në vitin 2013). Tashmë *122 shërbime elektronike kanë vlerë të plotë ligjore falë vulës elektronike ose nënshkrimit elektronik*, konkretisht: **54** shërbime elektronike të cilat mundësojnë gjenerimin e 38 dokumenteve unike me vulë elektronike; **68** shërbime me nënshkrim elektronik. Aktualisht janë 93 institucione në total që ofrojnë shërbime elektronike dhe informative në portalin e-Albania, nga të cilat 35 ofrojnë shërbime elektronike për qytetarët, bizneset dhe nëpunësit e administratës publike duke lehtësuar ndjeshëm burokracinë, përmirësuar cilësinë dhe transparencën e ofrimit të shërbimeve publike. Ndërkohë 86 institucione ofrojnë shërbime informative në portal duke mundësuar informacion të plotë në lidhje me procedurat e marrjes të shërbimeve publike për qytetarët dhe bizneset.

Grafiku i mëposhtëm tregon numrin e shërbimeve të reja elektronike dhe ndryshimin e tyre nga viti 2013 deri në 2019.

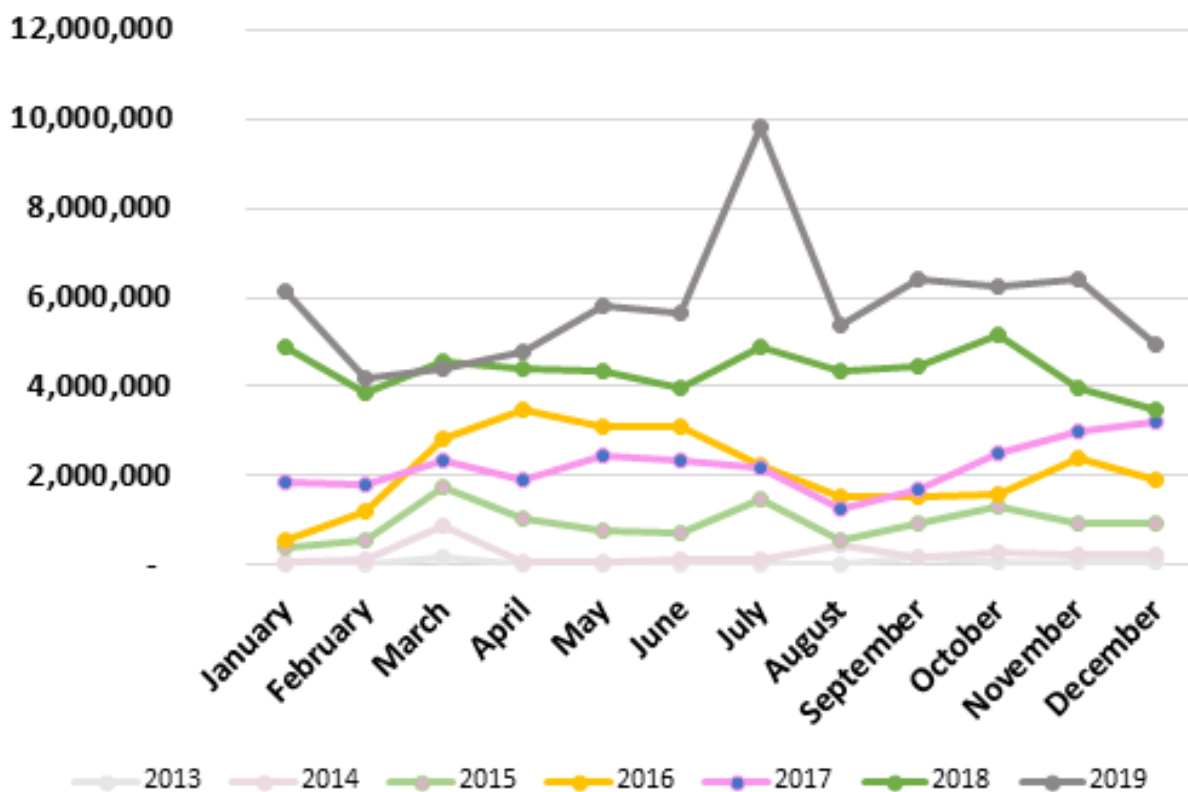
Grafiku 19 - Numri i shërbimeve elektronike niveli 3 dhe 4 (sipas UPAN 2014)



Portali qeveritar e-Albania është i lidhur me Platformën Qeveritare të Ndërveprimit e cila është arkitektura bazë që mundëson ndërlidhjen e regjistrave elektronikë me njëri-tjetrin dhe shkëmbimin e të dhënave në kohë reale në formë të sigurt dhe të besueshme, duke garantuar shërbime elektronike për qytetarët, bizneset dhe administratën publike. Në vitin 2019, në të kanë qarkulluar mbi 70 milionë transaksione mes sistemeve të lidhura.

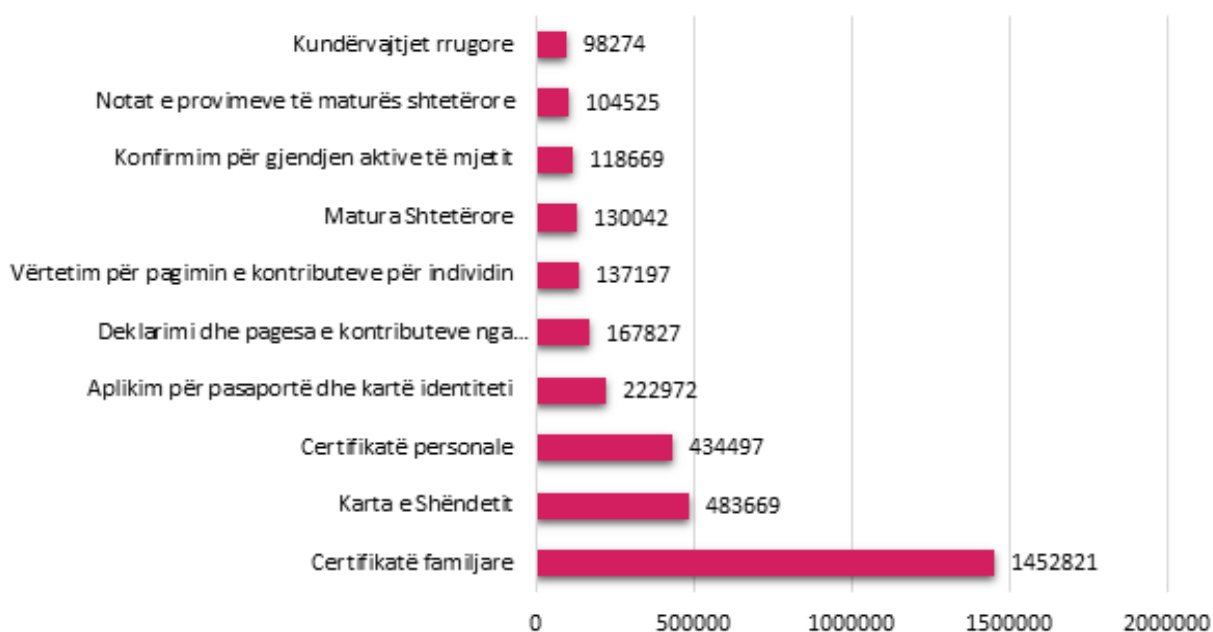
Ndërkohë gjatë periudhës Janar - Dhjetor 2019 është lidhur dhe një institucion tjetër në Platformën Qeveritare të Ndërveprimit duke e çuar numrin total të institucioneve të lidhura në 50, krahasimisht me 49 që ishin në vitin 2018.

Numri i transaksioneve në Platformën Qeveritare të Ndërveprimit



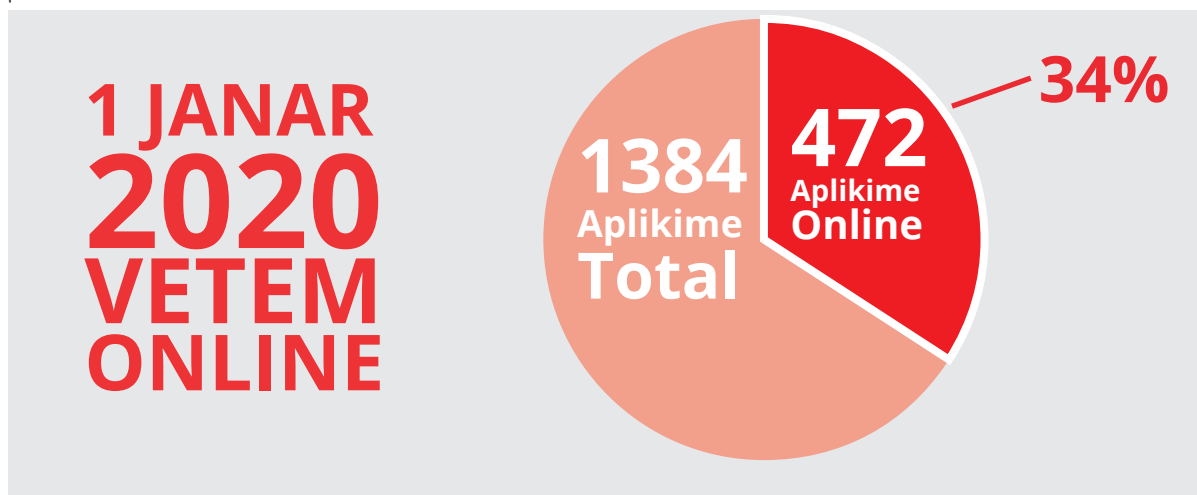
Numri i përdoruesve të regjistruar në portal ka pësuar një rritje të lartë gjithashtu. Aktualisht numri i përdoruesve të regjistruar është 1,022,939 (nga ku 983,159 qytetarë dhe 39,780 biznese) ose 20 herë më i lartë se në vitin 2013. Vetëm gjatë kësaj periudhe janë regjistruar në portalin qeveritar e-Albania 302,068 përdorues të rinj. Në grafikun më lart paraqiten të dhënat mbi përdoruesit e regjistruar çdo vit në portal.

Më poshtë, paraqitet përdorimi i shërbimeve elektronike të nivelit 3 dhe 4 (sipas UNPAN2014) më të përdorura në portalin unik qeveritar e-Albania nga qytetarët:



Grafiku 20 - Numri i aplikimeve për shërbime nga qytetarët

Nga **1 Janari i vitit 2020**, do të fillojë një proces i ri për shërbimet publike, ai i ofrimit të **472 aplikimeve për shërbime publike për qytetarët dhe bizneset vetëm online**. Qytetarët dhe bizneset do të aplikojnë vetëm përmes platformës e-Albania dhe do të jenë punonjësit e administratës publike ata që mbledhin të gjitha dokumentet shtetërore të shërbimeve. Të gjitha të dhënat dhe dokumentet shtetërore tani përdoren dhe ripërdoren, duke i çliruar qytetarët nga barra e grumbullimit të tyre fizikisht në letër në sportelet e shtetit.



Ndërkohë, gjatë gjithë vitit 2020 janë planifikuar edhe 2 faza të tjera të kalimit të të tjera aplikimeve të shërbimeve online, përkatësisht në Qershor dhe Dhjetor. Në fund të vitit 2020, pritet që mbi 90% e aplikimeve për shërbime elektronike të kryhen vetëm online përmes portalit e-albania.

Në mënyrë që gjithë ky ndryshim rrënjësor në mënyrën e ofrimit të shërbimeve publike për qytetarët të vijë gradualisht dhe pa vështirësi për qytetarët, punonjësit e administratës

publike janë trajnuar në muajt e fundit të vitit 2019 për të ndihmuar qytetarët që do të vijnë ende në sportelet e shtetit, që të regjistrohen ose të identifikohen në platformën e-albania si dhe të paraqesin kërkesën e tyre online përmes platformës për shërbimin e kërkuar.

2000 nëpunës publikë të sporteleve janë trajnuar gjatë muajve të fundit të 2019s, mbi si të:

- **Ndihmojnë** qytetarët që paraqiten në sportel të aplikojnë online përmes e-Albania;
- **Sigurojnë** dokumentet shtetërore shoqëruese duke i marrë ato përmes Sistemit të Qarkullimit të Dokumenteve më Nënshkrim Elektronik.

Për të reduktuar sa më shumë burokracitë e lidhura me shërbimet publike, gjatë vitit 2019 është zhvilluar një proces derregullimi me qëllim:

- **Uljen e numrit të dokumenteve shoqëruese** që u kërkojnë qytetarëve/bizneseve;
- **Ri-inxhinierimin e gjithë procesit të ofrimit të tyre**, me qëllim uljen e hapave të nevojshëm për marrjen e shërbimit, dixhitalizimin e proceseve të brendshme duke zvogëluar burokracitë, kostot dhe kohën për qytetarët.

Në mënyrë që procesi të jetë sa më transparent, pasi të aplikojë online, qytetari do të pajiset me një numër unik që i mundëson atij të gjurmtojë statusin e aplikimit të tij. Ai do të ketë gjithashtu mundësinë që të ngarkojë dokumente shtesë përmes numrit të tij unik të aplikimit nëse është e nevojshme ose kërkohet më vonë nga institucioni.

Të gjitha shërbimet elektronike janë ridizenjuar dhe rikrijuar, jo vetëm për t'u përshtatur vizualisht me formatin e ri të portalit por edhe për t'u përmirësuar nga ana funksionale duke rritur performancën.



Vlera 2019

28

INDIKATORI 9A

SISTEME TË PËRMIRËSUARA TË IT-SË PËR OFRIMIN E SHËRBIMEVE

Në vijim të VKM Nr. 673, dt. 22.11.2017 "Për riorganizimin e Agjencisë Kombëtare të Shoqërisë së Informacionit", gjatë analizës sektoriale TIK të realizuar gjatë vitit 2018, u mblodhën nevojat e institucioneve për përmirësime të sistemeve ekzistuese IT ose krijim sistemesh të reja. Gjatë vitit 2019 u punua për implementimin teknik dhe u arritën 28 sisteme IT të reja ose të përmirësuara për institucionet e administratës publike dhe ministritë, duke bërë që vlera e **indiktorit 9a** të jetë konsiderueshëm më e lartë se ajo e vitit 2018 ku shënohej vlera 0 pasi kontratat e këtyre sistemeve ishin ende në proces.



Vlera 2017



INDIKATORI 9B

SHKALLA NË TË CILËN JANË TË ZBATUESHME PARAKUSHTET POLITIKE DHE ADMINISTRATIVE PËR OFRIMIN E SHËRBIMEVE ELEKTRONIKE (INDIKATORI I SIGMA-S).

Vlerësimi më i fundit i **Indikatorit 9b** i kryer nga SIGMA tregon një tendencë në rritje, ndërsa sa i takon vitit 2019 një vlerësim i tillë nuk është realizuar.

Objektivi 10 “Rritja e efikasitetit dhe përgjegjshmërisë së nëpunësve publikë”

Ky objektivi parashikon realizimin e 3 nën-aktiviteteve, nga të cilat 2 kanë nisur tashmë zbatimin dhe 1 nën-aktivitet planifikohet të fillojë zbatimin gjatë 2020 e në vijim.

Në drejtim të krijimit të kushteve dhe procedurave për zbatimin me transparencë dhe objektivitet të promovimit në karrierë në shërbimin civil janë identifikuar në mënyrë periodike nevojat për trajnim nëpërmjet organizimit të procesit të Analizës së Nevojave për Trajnim (ANT), një proces për të cilin tashmë është hartuar dhe miratuar metodologjia e vlerësimit të nevojave. Vlerësimi i nevojave specifike kryhet mbi baza vjetore, ku në përfundim të çdo viti u kërkohej institucioneve përcjellja e nevojave për kalendarin e vitit pasardhës³. Kalendari i hartuar më pas konsultohet dhe me Departamentin e Administratës Publike, si institucioni përgjegjës për miratimin e politikave të trajnimit në administratën publike. Gjatë vitit 2019, nisi procesi i vlerësimit të nevojave specifike të pushtetit lokal, një proces i cili pritet të finalizohet gjatë vitit 2020⁴.

Në drejtim të arritjes së objektivit për ofrimin e një numri më të madh të trajnimeve në fushën e integritetit evropian gjatë vitit 2019 janë rishikuar modulet në fushën e integritetit evropian duke hartuar 4 module të reja. ASPA ka ofruar trajnime për integritetin evropian, ku aktualisht ka trajnuar **1534** nëpunës të administratës publike, nivel qendror **505** nëpunës, nivel vendor **851** nëpunës, institucione të pavarura **178** nëpunës.

Ndërkohë, ASPA tashmë ka një bazë të dhënash tërësisht të përditësuar për trajnerët, me të dhënat dhe raportet e vlerësimit.

Në vitin 2019, me mbështetjen e projektit IPA 2014 “Zbatimi i Reformës së Shërbimit Civil në administratën Publike” janë realizuar trajnime të trajnerëve dhe në kuadër të zhvillimit të kapaciteteve të trajnerëve janë zhvilluar edhe trajnime të tjera me pjesëmarrjen e tyre si ai për problem solving, vlerësimin e nevojave, teknologjinë në klasa, etj. Gjithashtu po me mbështetjen e këtij projekti, ASPA po punon për hartimin e metodologjisë për hartimin e kurrikulës e-learning, ndërkohë që shkolla ofron tashmë shërbimin e-learning për gjuhët e huaja.

Aplikimi i instrumenteve të rinj për të përmirësuar kulturën organizative në institucionet shtetërore ka vijuar gjatë 2019. ASPA në kuadër të zbatimit të detyrimeve që burojnë nga programi “Administrata që duam”, ka bërë të mundur realizimin e një sërë aktiviteteve trajnuese për vitin 2019.

³ Në fund të vitit 2019 është dërguar shkresë institucioneve për nevojat specifike për kalendarin 2020.

⁴ Procesi i vlerësimit të nevojave specifike për pushtetin lokal nuk u finalizua gjatë vitit 2019 për shkak të situatës së krijuar nga tërmeti që goditi vendin në Nëntor 2019



Aftësimin për soft skills

Konkretisht gjatë vitit 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 për hartim politikash

Janë trajnuar gjatë 2019 **në total 98 nëpunës**. Deri më tani është mundësuar trajnimi i 37 drejtorëve të përgjithshëm, 6 drejtorë drejtorie, 46 përgjegjës sektori dhe 9 specialistë. Gjithashtu janë trajnuar 37 drejtorë të përgjithshëm nga ministritë e linjës dhe Kryeministria për modulën hartim dhe menaxhim politikash publike.



Paketa bazë online

Në zbatim të detyrimit 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 sipas parashikimeve në kalendar, 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 efica e politikave, lidhshp, menaxhimi i ciklit të projektit, planifikimi buxhetor, monitorimi dhe indikatorët e performancës.



Aftësimi për Strukturën

Programi parashikon detyrimin për trajnim të 178 nëpunësve dhe përfshin zhvillimin e trajnimit për ngritjen e strukturës për Sekretarët e Përgjithshëm, trajnimin për funksionet e Drejtorëve të Përgjithshëm dhe trajnimin për produktet të Drejtorëve të Drejtorive. Për realizimin e këtij trajnimi ku do të marrin pjesë 178 nëpunës, drejtorë drejtorie dhe përgjegjës sektori, është rënë dakort që ky detyrim të fillojë zbatimin pasi të përfundojë procesi që DAP ka nisur për të rishikuar përshkrimet e punës dhe procedurat e punës në zbatim të modelit të strukturës së re të ministrive të linjës.



Aftësimin në management skills

“Administrata që Duam” parashikon trajnimin në temën lidhshp të sekretarëve të përgjithshëm; për temën menaxhim strategjik të drejtorëve të përgjithshëm dhe për temën menaxhim programesh dhe projektsh për drejtorët e drejtorive.

Në fushën e **lidhshp** janë trajnuar 130 drejtues nga të cilët janë trajnuar 11 sekretarë të përgjithshëm (nga 12 në total). Gjithashtu janë trajnuar për temën lidhshp edhe 119 drejtorë të përgjithshëm dhe drejtorë drejtorie, në nivel vendor dhe në nivel qendror.

Për temën e **menaxhimit strategjik** janë trajnuar në total 123 nëpunës. Në tre trajnimet e ofruara nga ASPA për këtë target grup morën pjesë 21 nëpunës: 14 përgjegjës sektori dhe 7 drejtorë të nivelit të mesëm drejtues. Gjithashtu, gjatë vitit 2019 janë trajnuar edhe 33 drejtorë të përgjithshëm, anëtarë të TND për menaxhim strategjik, si dhe 24 specialistë në nivel qendror dhe 45 specialistë në nivel vendor për modulën planifikim strategjik, si pjesë e modulit të menaxhimit strategjik.

Për temën **menaxhim projektsh dhe programesh** janë trajnuar 224 nëpunës. Në 6 trajnimet e ofruara nga ASPA morën pjesë 14 drejtorë drejtorie, 46 përgjegjës sektori dhe 18 specialistë. Gjithashtu gjatë vitit 2019 janë trajnuar dhe 146 nëpunës më shumë se planifikuar; 86 përgjegjës sektori nga pushteti qendror si dhe 43 specialistë nga pushteti vendor për modulën hartim dhe menaxhim projektsh, si dhe 17 drejtorë të përgjithshëm, anëtarë të Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues (TND).

Në fushën e **management skills** janë trajnuar 152 nëpunës. Në trajnimet e ofruara në management skills, përveç ofrimit të trajnimeve për target grupet e përcaktuara në programin “Administrata që Duam”, ASPA i ka ofruar këto trajnime edhe për punonjësit e tjerë të administratës.



Vlera 2017

3

INDIKATORI 10A

SHKALLA NË TË CILËN KUADRI LIGJOR PËR ADMINISTRIMIN E MIRË ËSHTË MIRATUAR DHE ZBATUAR NË PRAKTIKË (INDIKATORI I SIGMA-S.)

Vlera më e fundit e **indiktorit 10a** është ajo e vlerësimit të SIGMA në vitin 2017, ku shkalla në të cilën kuadri ligjor për administrimin e mirë është miratuar dhe zbatuar në praktikë ka qenë 3 duke shënuar një rritje krahasuar me vlerësimin e vitit 2015, niveli i të cilit ishte 2. Ky vlerësim lidhet kryesisht me miratimin e kodit të ri të procedurave administrative dhe adoptimin e një sërë procedurash standarde të ofrimit të shërbimeve. Sa i takon vitit 2019, SIGMA nuk ka bërë një vlerësim të këtij indikatori.

Objektivi 11 “Rritja e kontrollit mbi veprimtarinë e administratës publike, garantimi i të drejtave të qytetarëve dhe aksesit në informacion”

Ky objektivi parashikon realizimin e 9 nën-aktiviteteve, nga të cilat të gjitha kanë nisur zbatimin e prej tyre 3 nën-aktivitete janë realizuar plotësisht.

Gjatë vitit 2019, Zyra e Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale ka vijuar punën lidhur me zbatimin dhe monitorimin e ligjit nr. 119/2014 “Për të drejtën e informimit”. Mbikëqyrja e zbatimit të ligjit nr. 119/2014 “Për të drejtën e informimit” kryhet nëpërmjet monitorimit të elementëve të ndryshëm të ligjit si p.sh. numri i autoriteteve publike që kanë hartuar programet e transparencës, numri i koordinatorëve të caktuar nga autoritetet publike, përditësimi i regjistrit të kërkesave dhe përgjigjeve, numri i ankesave të shqyrtuara, hetimet e kryera, seanca dëgjimore të zhvilluara si dhe vendimet e dhëna.

Zyra e Komisionerit gjatë vitit 2019 ka monitoruar online të gjitha autoritetet publike në lidhje me publikimin e programit të transparencës, kontakteve të koordinatorit dhe regjistrit të kërkesave dhe përgjigjeve.

Nga monitorimi i autoriteteve publike ka rezultuar se **246** autoritete publike kanë miratuar dhe publikuar programin e transparencës; **236** autoritete publike kanë caktuar koordinator për të drejtën e informimit dhe **189** Autoritete Publike kanë publikuar regjistrin e kërkesave dhe përgjigjeve.

Zhvillime pozitive gjatë kësaj periudhe raportimi ka patur veçanërisht në lidhje me përmirësimin e përmbajtjes së programeve të transparencës së institucioneve të pavarura dhe atyre qendrore.

Zyra e Komisionerit përzgjedhi të kryejë monitorim të detajuar të programeve të

transparencës për 30 autoritete të pavarura dhe ministri në vijim të të cilit procedoi me nxjerrjen e 30 rekomandimeve. Problematikat që u adresuan përmes rekomandimeve kryesisht kishin të bënin me rishikimin/përditësimin e programit të transparencës si dhe pasqyrimin në këtë të fundit të të gjithë kategorive të informacionit të detyrueshëm për tu bërë publik në përputhje me nenin 7 të ligjit ku 11 prej këtyre autoriteteve kanë informuar Zyrën e Komisionerit për përmbushjen e detyrimeve të lëna sipas rekomandimeve përkatëse.

Zhvillime pozitive gjatë kësaj periudhe raportimi ka patur me vënien në zbatim të programit model të transparencës nga njësitë e vetëqeverisjes vendore. Bazuar në Urdhrin nr. 211 datë 20.09.2018, “Për miratimin e programit model të transparencës për njësitë e vetëqeverisjes vendore” të Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, njësitë e vetëqeverisjes vendore duhet të fillonin të zbatonin gjatë 2019 programin institucional të transparencës. Nga monitorimi i kryer në muajin Dhjetor në faqet zyrtare të njësive të vetëqeverisjes vendore si dhe nga komunikimet zyrtare të këtyre të fundit me Zyrën e Komisionerit, rezulton se 57 Bashki kanë publikuar programin e ri model të transparencës.

Gjatë vitit 2019, koordinatorët e të drejtës për informim të ministrive kanë trajtuar gjithsej 728 kërkesa për informacion publik dhe vetëm 9 prej tyre janë refuzuar.

Gjatë këtij viti, pranë Zyrës së Komisionerit janë administruar 786 ankesa me objekt “Refuzim dhënie informacioni dhe kopje të dokumenteve zyrtare” ndaj Autoriteteve Publike, ndërkohë që në vitin 2018 janë administruar 820 ankesa. Aktualisht, rezultojnë të përmbushura 553 ankesa nga Autoritetet Publike të cilat, pas ndërhyrjes së Zyrës së Komisionerit, kanë proceduar me dhënien e informacionit ku për vitin 2018 rezultonin 622 të ankesa të përmbushura.

Zyra e Komisionerit ka realizuar 85 hetime administrative në fushën e të drejtës për informim me synim verifikimin e ankesave të depozituara. Për të patur një vendimarrje sa më objektive, janë realizuar 28 seanca dëgjimore ndërkohë që për vitin 2018 janë realizuar 29 seanca. Në përfundim të procedurave administrative, Zyra e Komisionerit ka marrë 18 vendime nga të cilët 11 vendime urdhërimi për dhënien e informacionit, 5 vendime me gjobë dhe 2 vendime rrëzimi. Rezulton se 211 ankesa kanë qenë jashtë afatit, të paplota, jashtë objektit të ligjit ose të refuzuara bazuar në kufizimet e të drejtës për informim. Krahësimisht në vitin 2018 kanë qenë 37 vendime, e nga këto 30 vendime urdhërimi, 3 rrëzimi dhe 4 vendime me gjobë. Gjatë vitit 2018 rezultonin se 142 ankesa jashtë afatit, të paplota ose jashtë objektit të ligjit për të drejtën e informimit.



Vlera 2019

786

INDIKATORI 11A

NUMRI I ANKESAVE TË PARAQITURA ÇDO VIT PRANË KOMISIONERIT PËRGJEGJËS PËR LIRINË E INFORMIMIT

Për vitin 2019, **indikator 11a** i cili paraqet numrin e ankesave ka pasur tendencë në ulje. Sikurse është parashikuar dhe në pasaportën e indikatorëve nga 684 ankesa të shqyrtuara në vitin 2016, në vitin 2017 janë shqyrtuar 560 ankesa, në vitin 2018 janë

shqyrtuar 820 ankesa dhe në 2019 numri i ankesave të trajtuara është 786.

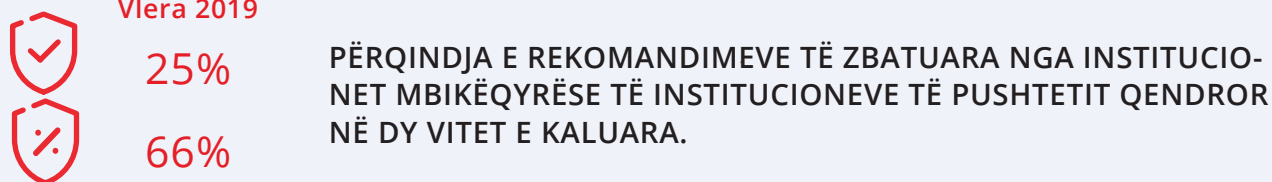
Për sa i përket pjesës së indikatorit lidhur me numrin e sanksioneve të aplikuara nga ana e Komisionerit në raport me numrin e inspektimeve të kryera pranë autoriteteve publike, sikurse parashikohet në pasaportën e indikatoreve, ky raport për vitin 2019 është 0.05%, duke pësuar rritje krahasuar me vitin 2018.

Një nga sfidat kryesore të Zyrës së Komisionerit është rritja e përgjegjshmërisë së autoriteteve publike duke rritur kontrollin mbi veprimtarinë e administratës publike në garantimin e të drejtave të qytetarëve dhe aksesit në informacion.

Sa i takon veprimtarisë së Institucionit të Avokatit të Popullit, gjatë 2019 janë adresuar në total 213 rekomandime drejtuar organeve të Administratës Publike duke përfshirë atë qendrore dhe vendore. Nga numri total i rekomandimeve rezulton se:

- 134 rekomandime janë pranuar;
- 21 rekomandime janë refuzuar;
- 8 rekomandime janë pa përgjigje;
- 50 rekomandime në proces.

Pra siç rezulton nga të dhënat e mësipërme, numri i rekomandimeve të regjistruara për vitin 2019 është 213 por 50 prej tyre janë në proces që do të thotë se për këto rekomandime ende nuk kanë kaluar afatet procedurale për të konsideruar nëse janë pranuar apo refuzuar, zbatuar apo jo, me apo pa përgjigje, duke qenë se janë dërguar në fund të vitit 2019 apo në fillim të vitit 2020 për inspektime të kryera në 2019. Në këto kushte, për të mundësuar raportimin e të dhënave realiste dhe gjenerimin e indikatorit real, përlllogaritja e indikatorit do të realizohet mbi bazën e rekomandimeve faktike (**163 rekomandime**) të cilët efektivisht u janë dërguar subjekteve përkatëse dhe janë ezauruar afatet proceduale për të konkluduar lidhur me pranimin apo zbatimin e tyre nga institucionet.



Në përfundim, nisur nga analiza e statistikave të mësipërme, për vitin 2019 evidentohet se ka një rritje të numrit të rekomandimeve të pranuar në tërësi nga institucionet e Administratës Publike si dhe ka një rritje në përqindje të rekomandimeve të zbatuara. Ndërkohë që edhe lidhur me rekomandimet pa përgjigje rezulton se për vitin 2019 janë 8 rekomandime pa përgjigje. Pra, referuar raportit midis rekomandimeve pa përgjigje dhe rekomandimeve të adresuara në total nga Avokati i Popullit, rezulton se 5% e reko-

mandimeve të adresuara nuk kanë përgjigje. Vlera e mësipërme shënon rritje me 0.5% për vitin 2019, krahasimisht me vitin 2018.

Nga numri i rekomandimeve të adresuara në total (213), rezulton se 134 prej tyre janë pranuar, 33 prej rekomandimeve të pranuar kanë gjetur zbatim të plotë dhe 86 prej rekomandimeve kanë gjetur zbatim të pjesshëm. Pra, **indikator 11b** referuar raportit të rekomandimeve të pranuar me rekomandimet e zbatuara plotësisht, është në nivelin 25% ndërsa ato të realizuara pjesërisht në nivelin 66%.

Sfidat kryesore në zbatimin e strategjisë në vitin 2020

Një rol të rëndësishëm në realizimin e aktiviteteve dhe objektivave të strategjisë ka dhe identifikimi i saktë i sfidave apo problematikave të hasura në implementimin e strategjisë, me qëllim adresimin e tyre në mënyrën dhe kohën e duhur, duke ndihmuar kështu në pasjen e një progresi të dukshëm dhe arritjeve të prekshme në kuadër të Reformës në Administratën Publike. Ndër sfidat kryesore të evidencuara të cilat përbëjnë dhe fokusin e veprimtarisë së institucioneve të përfshira në zbatimin e strategjisë për vitin 2020, janë:

- *Përmirësimi i cilësisë së dokumentave strategjikë duke materializuar prioritetet e qeverisë dhe monitorimi efikas dhe sistematik i tyre si një instrument i rëndësishëm në realizimin e objektivave dhe evidentimit të problematikave të ndryshme gjatë zbatimit të aktiviteteve në institucionet e administratës publike*
- *Rritja e vizibilitetit dhe pjesëmarrjes në konsultimin publik për të siguruar një komunikim më të mirë dhe të hapur me qytetarët dhe me shoqërinë civile në miratimin e dokumenteve strategjike dhe akteve ligjore duke siguruar pjesëmarrje të publikut në vendimmarrje;*
- *Konsolidimi dhe funksionimi i plotë i Sistemit të Informacionit për Sistemin e Planifikimit të Integruar – IPSIS dhe realizimi me sukses i ndërfaqjeve me AFMIS dhe EAMIS;*
- *Vijimi i procesit të ristrukturimit të institucioneve të varësisë, në mënyrë transparente dhe të bazuar në fakte, duke ndjekur metodologjinë e SIGMA-s;*
- *Unifikimi dhe standartizimi i procedurave të menaxhimit të burimeve njerëzore në nivel qendror dhe atë lokal;*
- *Dizenjimi i rrjedhës së proceseve të punës në ministritë e linjës dhe hartimi i manualit të procedurave;*
- *Popullimi dhe përditësimi i Sistemit Informatik për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (SIMBNJ) me të dhëna nga institucionet e administratës publike, me vëmendje të veçantë tek njësitë e qeverisjes vendore;*
- *Gjenerimi i borderosë nëpërmjet SIMBNJ dhe lidhja e tij me sistemin e thesarit për të siguruar automatizimin e pagave, një nga sfidat më të rëndësishme për vitin 2020;*
- *Finalizimi i reformës së pagave dhe llogaritja e implikimeve buxhetore me qëllim konkretizimin dhe implementimin e kësaj reforme;*
- *Funksionimi i plotë dhe përdorimi i gjerë i platformës së integruar administrata.al për të siguruar mirëmenaxhimin e burimeve njerëzore si në nivel qendror ashtu dhe në atë vendor;*
- *Fuqizimin e ASPA dhe ngritjen e kapaciteteve të nëpunësve të administratës publike;*

- *Zhvillimi i mëtejshëm i infrastrukturës TIK duke modernizuar dhe përmirësuar shërbimet e ofruara tek qytetarët;*
- *Përmirësimi i vazhdueshëm i monitorimit dhe raportimit të ecurisë së zbatimit të aktiviteteve të parashikuara në planin e veprimit;*
- *Rritja e përgjegjshmërisë së autoriteteve publike duke rritur kontrollin mbi veprimtarinë e administratës publike në garantimin e të drejtave të qytetarëve dhe aksesit në informacion;*
- *Shtrirja e sistemit online për ofrimin e shërbimeve administrative të bashkive (lidhja e sistemeve front office me back office duke ndërlidhur në një sistem të vetëm njësitë administrative me njësitë qendër) në bashkitë e mbetura.*

Si një ndër pesë prioritetet e Shqipërisë për t'u përmbushur me qëllim hapjen e negociatave por edhe si një ndër çështjet në vëmendje të qeverisë shqiptare, Reforma në Administratën Publike kërkon angazhim serioz, këmbëngulje për të përballuar sfidat që parashtron, mbështetje të vazhdueshme por mbi të gjitha kërkon përfshirje dhe kontribut ndër-institucional.

Një administratë publike profesionale, e bazuar në meritokraci dhe e aftë për të ofruar shërbime cilësore ndaj publikut, është një parakusht për qeverisjen transparente dhe demokratike. Për këtë arsye, fokus është dhe do të vijojë të mbetet forcimi i një administrate publike profesionale, me shërbyes civil dhe punonjës të cilët punojnë mbi vlera të përbashkëta dhe ushtrojnë funksionet e tyre me integritet. Reforma në Administratën Publike, padyshim nuk është një reformë e thjeshtë, e megjithatë ndër të pesë prioritetet e Shqipërisë për t'u përmbushur me qëllim hapjen e negociatave ka qenë ai i cili ka patur zhvillime pozitive të vazhdueshme.

ANKES 1 - LISTA E AKRONIMEVE

ADISA	AGJENSIA E OFRIMIT TË SHËRBIMEVE PUBLIKE TË INTEGRUARA
AFMIS	SISTEMI INFORMATIK I MENAXHIMIT FINANCIAR
BE	BASHKIMI EUROPIAN
DAP	DEPARTAMENTI I ADMINISTRATËS PUBLIKE
DZHM	DEPARTAMENTI I ZHVILLIMIT DHE MIRËQEVERISJES
EAMIS	SISTEMI I MENAXHIMIT TË ASISTENCËS SË HUAJ
HRMIS	SISTEMI INFORMATIK I MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE
IPSI	SISTEMI I PLANIFIKIMIT TË INTEGRUAR TË MENAXHIMIT TË INFORMACIONIT
IPS	SISTEMI I PLANIFIKIMIT TË INTEGRUAR
KDIMDP	KOMISIONERI PËR TË DREJTËN E INFORMIMIT DHE MBROJTJEN E TË DHËNAVE PERSONALE
KE	KOMISIONI EUROPIAN
KPI	INDIKATORËT KYÇ TË PERFORMANCËS
KPP	KOMITETI I PËRHERSHËM I PRANIMIT
ML	MINISTRI LINJE
NC	NËPUNËS CIVIL
OECD	ORGANIZATA PËR BASHKËPUNIM DHE ZHVILLIM EKONOMIK
OJF	ORGANIZATË JOFITIMPRURËSE
OSS	ONE SINGLE SYSTEM (NJË SISTEM I VETËM)
OZHQ	OBJEKTIVAT E ZHVILLIMIT TË QËNDRUESHËM
PBA	PROGRAMI BUXHETOR AFATMESËM
PFM	MENAXHIMI I FINANCave PUBLIKE
PKIE	PLANI KOMBËTAR PËR INTEGRIMIN EUROPIAN
RENJK	REGJISTRI ELEKTRONIK PËR NJOFTIMIN DHE KONSULTIMIN PUBLIK
RIA	VLERËSIMI I NDIKIMIT RREGULLATOR
SIGMA/OECD	SUPPORT FOR IMPROVEMENT IN GOVERNANCE AND MANAGEMENT
SKZHI	STRATEGJIA KOMBËTARE PËR ZHVILLIM DHE INTEGRIM
SNRAP	STRATEGJIA NDËRSEKTORIALE E REFORMËS NË ADMINISTRATËN PUBLIKE
TIK	TEKNOLOGJIA E INFORMACIONIT DHE KOMUNIKIMIT



Ky raport u hartua nga Departamenti i Administratës Publike

Bulevardi "Dëshmorët e Kombit" - Sheshi "Nënë Tereza" Tirana, Albania

0488 225 4 00355

info@dap.gov.al

www.dap.gov.al

