

## Përmbajtja:

1. Hyrje.....fq 2
2. Shërbimi civil.....fq 5
  - a. Pranimi në shërbimin civil, lëvizja paralele, ngritja në detyrë, masat disiplinore.....fq 5
  - b. Konfirmimi i nëpunësve civilë, përshkrimi i punës dhe vlerësimi i performancës vjetore individuale të nëpunësve civilë.....fq 8
3. Ristrukturimi i institucioneve.....fq 9
4. Trajnimi dhe Instituti i Trajnimit të Administratës Publike.....fq 11
5. Reforma në fushën e pagave.....fq 25
6. Objektivat për vitin 2010.....fq 28
7. Aneks .....fq 30

## 1. Hyrje

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

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

Konkretisht, objektivat në tërësi për vitin 2009, kanë qenë:

- Miratimi i Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, në kuadër të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim, zbatimi i së cilës do të pasohet nga:
  - Rritja e qëndrueshmërisë së punonjësve të administratës publike nëpërmjet:
  - përmirësimi i procesit të rekrutimit të nëpunësve civilë, për të mundësuar tërheqjen e elementëve më të aftë profesionalisht, duke ulur në të njëjtën kohë fenomenin e subjektivizmit në procesin e konkurimit. Uljen e kostove të procedurës së konkurimit, nëpërmjet organizimit të testeve masive dhe ndryshimit të mënyrës së publikimit të vendeve të lira, nga gazetatat kombëtare, në faqen e internetit të Departamentit të Administratës Publike;
  - zgjerimi i fushës së veprimit të Ligjit "Statusi i Nëpunësit Civil" dhe përfshirja në të, e institucioneve të varësisë, të cilat janë aktualisht jashtë kësaj fushe veprimi;

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

- Rritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore nëpërmjet trajnimit;
- Rritja e **CILËSISË** në gjithë aktivitetet e ITAP dhe qendrave trajnuese, (ekspertët, materialet, menaxhimi i trajnimit, ambientet trajnuese, publikimi i aktiviteteve etj);

- Kritja e vazhdueshme e kapaciteteve të brendshme të ITAP;
- Kritja e pagave në mënyrë të diferencuar, sipas prioriteteve të përcaktuara;
- Monitorimi i reformës në fushën e pagave, të kryer gjatë viteve të mëparshme dhe ndërmarrja e veprimeve eventuale;

Viti 2009, ka qenë viti i realizimit të disa iniciativave shumë të rëndësishme në fushën e reformave në administratën publike, e konkretisht:

*Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike, në kuadër të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim*

Siç edhe është raportuar në vitet e mëparshme, një ndër synimet kryesore të qeverisë shqiptare ka qenë hartimi dhe miratimi i një strategjie për reformën në administratën publike. Në këtë kuadër, gjatë vitit 2008, u hartua Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike (SNRAP), në kuadër të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI). Konsultimet për këtë draft, me mbështetjen edhe të Institutit të Studimeve Bashkëkohore (ISB), vazhduan edhe gjatë vitit 2009. Rekomandimet e marra nga këto konsultime u pasqyruan në materialin e përgatitur nga grupi teknik i punës së strategjisë, dhe si rezultat drafti u miratua nga Këshilli i Ministrave, me Vendimin nr. 1017, datë 18/09/2009, “Për miratimin e Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, 2009 – 2013, në kuadër të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI)”.

*Ratifikimi i Marrëveshjes për Themelimin e Shkollës Rajonale të Administratës Publike (RESPA)*

Pas nënshkrimit të Marrëveshjes për Themelimin e Shkollës Rajonale të Administratës Publike (RESPA), në nëtor 2008, miratuar paraprakisht në parim nga Këshilli i Ministrave, kjo marrëveshje u ratifikua nga Kuvendi i Republikës së Shqipërisë në shkurt të vitit 2009. Në zbatim të detyrimeve të kësaj marrëveshjeje, qeveria shqiptare miratoi, si pjesë të fondeve buxhetore për Departamentin e Administratës Publike, fondet e dedikuara për funksionimin e kësaj shkolle.

Mbi këtë bazë gjatë vitit 2009, ka vazhduar trajnimi i nëpunësve nga administrata shqiptare.

*Asistencë për reformat në administratën publike*

Në kuadër të bashkëpunimit dhe mbështetjes që institucionet ndërkombëtare si Banka Botërore, apo Komisioni Evropian, ofrojnë për Shqipërinë, gjatë vitit 2009, është realizuar tenderimi i disa projekteve shumë të rëndësishme për administratën shqiptare, e konkretisht:

- 1- Mbështetje për Departamentin e Administratës Publike Shqiptare, financuar nga Instrumneti i Parazgjerimit (IPA) i Bashkimit Evropian dhe Bashkëpunimi Teknik Gjerman (GTZ).

Ky projekt ka filluar veprimtarinë e tij në 1 tetor 2009 dhe do të zgjasë 18 muaj. Objektivi specifik i projektit është të kontribuojë në forcimin e mëtejshme të qeverisjes së sektorit publik, me anë të përmirësimit të kapaciteteve menaxhuese të Departamentit të Administratës Publike, në përputhje me standartet evropiane. Rezultate e projektit synohet të jenë:

- Rishikimi strategjik i strukturës organizative, si dhe kuadrit ligjor mbi të cilën funksionon Departamenti i Administratës Publike, në këndvështrim të përbushjes së kompetencave të tij, si dhe manualët e proceseve të punës;
- rekomandime për reformën strukturore, rikompozimin organizativ dhe menaxhimin e burimeve njerëzore;
- rekomandime për përmirësimin e sistemit të teknologjisë së informacionit.

- 2- Forcimi i menaxhimit të kapaciteteve në administratën publike shqiptare – forcimi dhe zgjerimi i Sistemit Elektronik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS).

Ky projekt i financuar nga Banka Botërore, parashikohet të zgjasë 7 muaj. Gjatë vitit 2009, është realizuar tenderimi i projektit dhe në muajin dhjetor 2009 është nënshkruar kontrata me firmën fituese.

Objektivat e projektit janë:

- Analizimi i fazës së pare së sistemit HRMIS, identifikimi i boshlleqeve teknike dhe legislative, sugjerimi i zgjidhjeve për të përmirësuar databazën ekzistuese duke e bërë HRMIS aktiv me të gjitha modulet;
- Përgatitja e politikave dhe raportit për zgjerimin e HRMIS, për të mbuluar të gjithë nevojat për të gjithë punonjësit e Administratës Publike, si dhe përgatitja e kornizës ligjore dhe institucionale për veprimin e HRMIS në nivel kombëtar dhe aktivizimin e modulit të pagave;
- Përmirësimi i infrastrukturës për të mbështetur veprimin e HRMIS në nivel kombëtar dhe modulën e llogaritjes së pagave, për mbajtjen e një

database për të siguruar një informacion të shpejtë dhe të saktë për të gjitha parametrat e menaxhimit të burimeve njerëzore, që do t'u paraqitet vendimarrësve.

## 2. Shërbimi civil

### *2.a. Pranimi në shërbimin civil, lëvizja paralele, ngritja në detyrë dhe masat disiplinore*

Gjatë vitit 2009, pranimi në shërbimin civil ka vijuar normalisht sipas procedurës së parashikuar nga legjislacioni i shërbimit civil. Megjithatë vendi u përfshi në zgjedhjet e përgjithme parlamentare, rekrutimi në administratën publike nuk është ndalur për asnjë moment, konkurset janë zhvilluar në të gjitha ministrinë e linjës, janë bërë shpalljet e vendeve vakante, në gazetën me qarkullim më të madh si dhe në faqen zyrtare të Departamentit të Administratës Publike, si dhe emërimet dhe konfirmimet e nëpunësve civilë, duke treguar qëndrueshmëri dhe profesionalizëm.

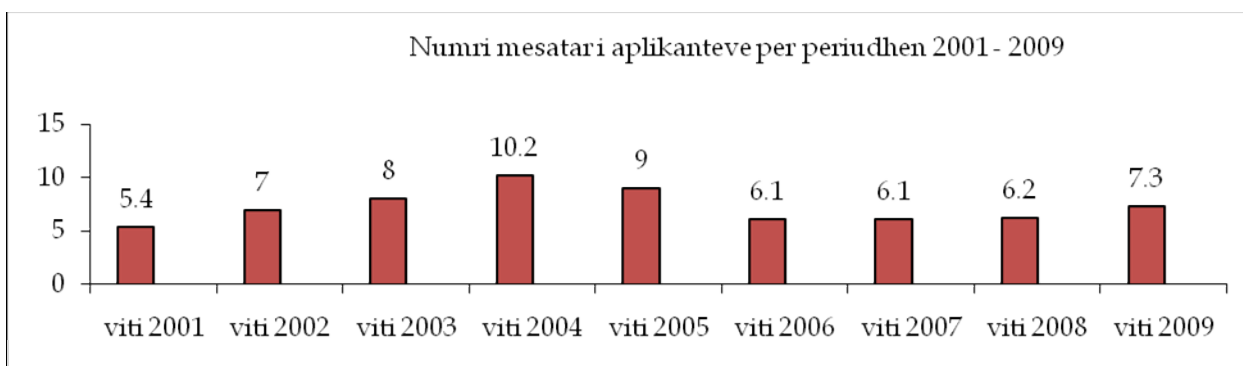
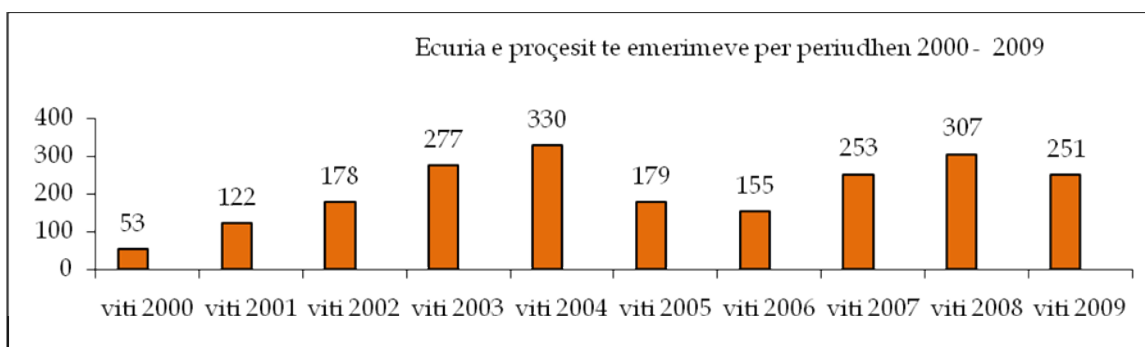
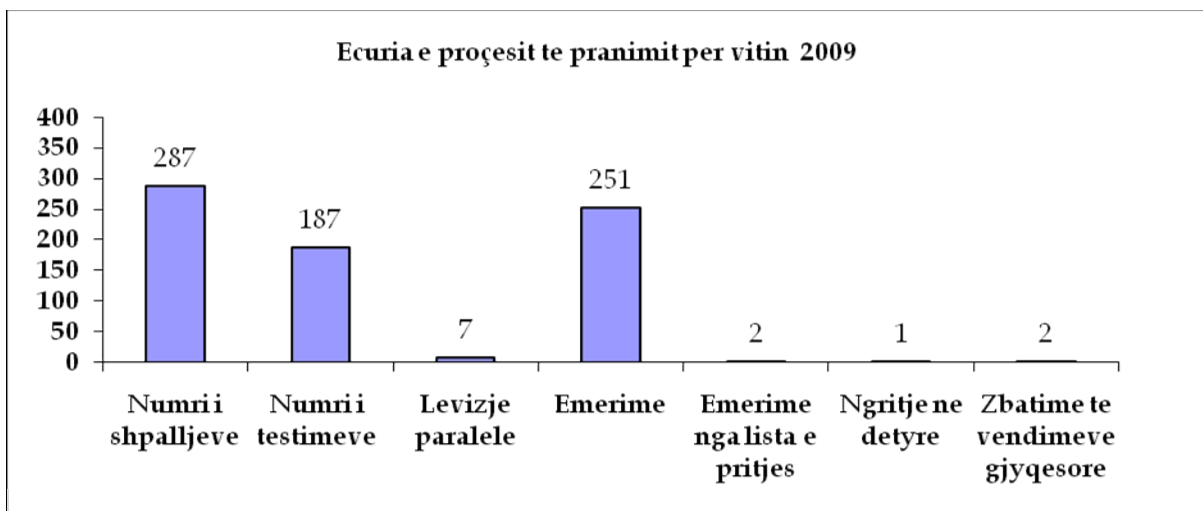
- **Zbatimi i procedurave të legjislacionit të shërbimit civil**

Rekrutimi në Administratën Publike gjatë vitit 2009 ka qenë mjaft rigoroz për sa i përket zbatimit të procedurave të legjislacionit të shërbimit civil. Procedura ka qenë e njëjtë ku 70 përqind të vlerësimit ka pasur testimi me shkrim dhe 30 përqind intervista me gojë, konkuruesit që kanë pasur doktoraturë e fitonin automatikisht 30 pikët e intervistës me gojë.

Konkretisht, gjatë këtij viti janë publikuar 287 pozicione të lira në ministrinë e linjës dhe Kryeministri, janë zhvilluar 187 procedura konkurimi. Në këto konkurrenca, kanë paraqitur aplikimet dhe kanë marrë pjesë 1372 aplikantë, nga të cilët rreth 70% kanë qenë të seksit femër. Moshën mesatare të aplikantëve, llogaritet në rreth 33 vjeç.

Në përfundim të këtyre procedurave, janë kryer 251 emërimet e reja, nga të cilat 7 emërimet sipas procedurës së lëvizjes paralele, 1 emërim sipas procedurës së ngritjes në detyrë, 2 emërimet janë kryer nga lista e pritjes pa konkurs dhe 2 emërimet për pasojë të zbatimit të vendimeve gjyqësore.

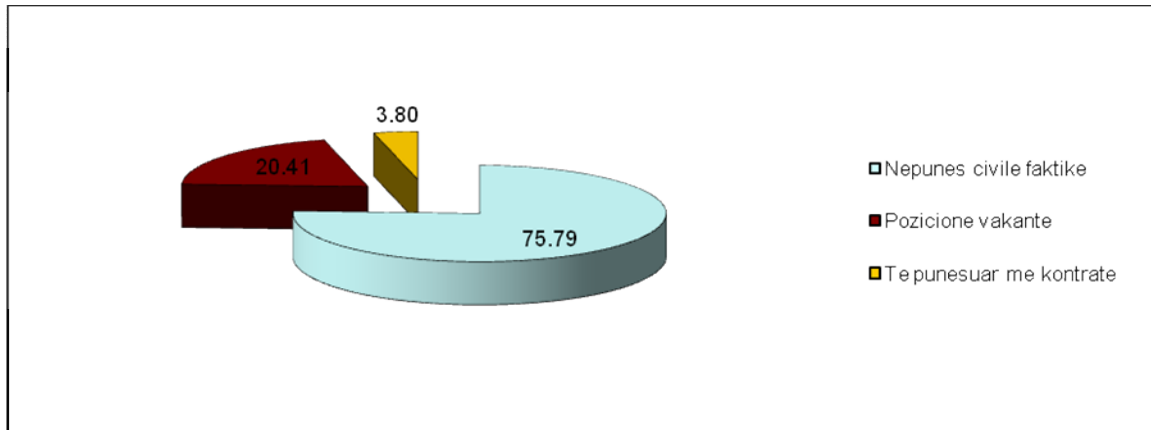
Më poshtë paraqitet grafikisht ecuria e procesit të pranimit për vitin 2009, si dhe një krahasim i emërimeve për periudhën 2000 - 2009.



Besimi që ka treguar publiku për procesin e pranimit në shërbimin civil ka qenë pothuajse i njëjte me vitin 2008, kjo dallohet qartë nga numri i aplikantëve që kanë pasur objektiv konkurimin në konkurset për hyrjen në sistemin e shërbimit civil, i cili ka një rritje në krahasim me vitin 2009. Kjo edhe si rezultat të punës së vazhdueshme të Departamentit të Administratës Publike për ndërprerjen e kontratave të perkohëshme të punës, duke u hapur rrugën procedurave të

rekrutimit në administratën publike, bazuar në Ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i Nëpunësit Civil”.

Më poshtë paraqitetet grafikisht (në përqindje), gjendja e pozicioneve në të cilat janë emëruar nëpunës civilë sipas procedurave, pozicionet vakante dhe të punësuarit me kontratë të përkohshme:



- **Masat disiplinore**

Masat disiplinore janë një mjet në duart e punëdhënësit për të organizuar sa më mirë burimet e organizatës së tij. Ato merren në bazë të një procedure të përcaktuar qartë në Ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i Nëpunësit Civil” dhe akteve nënligjore në zbatim të tij. Roli i Departamentit të Administratës Publike, sipas këtij legjislacioni, është një rol këshillimor, por mjaft i vlefshëm në disa raste për institucionin. Kjo për asrye se DAP është një institucion i specializuar në fushën e masave disiplinore, e si rrjedhim ka qenë paralajmërues për ministrinë e linjës për të shmangur kostot e mundshme financiare, që mund të sjelli një masë e marrë në kundërshtim me procedurën e përcaktuar, si dhe identifikimi i qartë i shkeljes faktike të bërë nga nëpunësi civil. Me asistencën e vazhdueshme të DAP, për ndërtimin e një procedure të plotë të masave disiplinore, janë arritur përmiresime të dukshme për sa i përket kuptimit të këtij procesi të rëndësishëm në administratën publike. Ndërtimi i një procedure të qartë shmang edhe abuzimet e ndryshme që mund të sjellë raporti epror - vartës.

Tipar interesant i këtij viti është apelimi i të gjitha masave disiplinore nga nëpunësit civilë në Komisionin e Shërbimit Civil, i cili ka kompetencë të shqyrtojë të gjitha ankesat e nëpunësve civilë, duke luajtur rolin e gjykatës së shkallës së parë.

Gjatë vitit 2009, në ministrinë e linjës janë marrë gjithsej 25 masa disiplinore, të grupuara sipas llojit të masës si më poshtë:

Largim nga shërbimi civil	Pezullim deri në 2 vjet, nga e drejta e ngritjes në detyrë	Ulje në detyrë	Vërejtje me shkrim	Vërejtje me paralajmërim	TOTAL
6	0	1	12	6	25

## *2.b Konfirmimi i nëpunësve civilë, përshkrimi i punës dhe vlerësimi i performancës vjetore individuale të nëpunësve civilë*

Objektivi strategjik në këtë drejtim, edhe gjatë vitit 2009, ishte përmirësimi i procedurave të përshkrimit të punës, si dhe të vlerësimit të performancës vjetore individuale të nëpunësit civil dhe trajnimi i nëpunësve përgjegjës. Vlen të përmendet, se edhe gjatë vitit 2009, nga ana e Institutit të Trajnimit të Administratës Publike është zhvilluar kurrikula e trajnimit “Menaxhimi i Burimeve Njerëzore”, me grup të synuar nëpunësit përgjegjës për procedurat e:

- përshkrimit të pozicioneve të punës;
- vlerësimit të pozicioneve të punës;
- konceptimit dhe propozimit të strukturave dhe organikave të institucioneve;
- politikave të pagave për sistemet e ndryshme;
- vlerësimit të performancës vjetore individuale të nëpunësit civil.

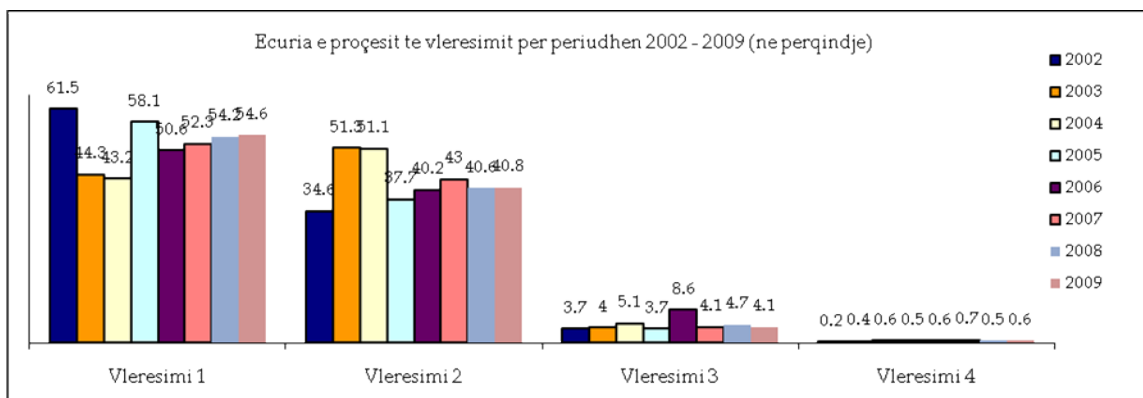
Përsa i përket procedurës së konfirmimit të nëpunësve civilë, theksojmë se ajo është kryer pa ndryshime thelbësore.

Indikatorët që përdoren për të matur punën në këtë drejtim, paraqiten si në tabelën më poshtë:

Periudha	Tremujori i parë	Tremujori i dytë	Tremujori i tretë	Tremujori i katërt
Viti 2007	5	13	36	26
Viti 2008	38	28	39	49
Viti 2009	33	38	44	36

Për sa i përket treguesve që masin procesin e vlerësimit të performancës së nëpunësve civilë, më poshtë paraqitet në mënyrë grafike, shpërndarja e niveleve të vlerësimit, për periudhën 2002 – 2009:





Theksojmë se kjo procedurë vazhdon të paraqitet me disa probleme, siç është fakti që jo të gjitha institucionet janë ndërgjegjësuar për lidhjen e ngushtë që duhet të ketë midis procesit të vlerësimit të performancës vjetore individuale, me vlerësimin e punës së strukturave përbërëse të institucionit. Veç kësaj, ne synojmë që ky proces të kuptohet si një proces me pasoja të drejtpërdrejta në konfirmimin e nëpunësve civilë, vazhdimësinë e punës në këtë shërbim, shpërblimin e nëpunësve në fund të vitit, karrierën e tyre, si atë horizontale (lëvizja paralele), ashtu edhe atë vertikale (ngritja në detyrë) etj. Për të gjitha këto arsye, një vend të veçantë në Strategjinë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, zënë edhe përmirësimet e procesit të vlerësimit të performancës individuale vjetore të nëpunësit civil.

Ndërkohë për t'u ardhur në ndihmë ministrive të linjës për të kuptuar dhe realizuar procesin në kohë dhe me objektivitetet, edhe gjatë vitit 2009, nëpërmjet Institutit të Trajnimit të Administratës Publike, janë zhvilluar kurset e trajnimit në kuadër të kurrikulës "Menaxhimi i burimeve njerëzore", ku një temë e veçantë i kushtohet pikërisht vlerësimit të performancës vjetore individuale të nëpunësit civil.

### 3. Ristrukturimi i institucioneve

Edhe gjatë vitit 2009, theksi në procesin e ristrukturimit të institucioneve është vënë në:

- Respektimin e modelit të ndërtimit të institucioneve sipas shtyllave kryesore: Politikëbërje, Rregullatore, Ofrim Shërbimesh dhe Shërbime Mbështetëse, me synimin e krijimit të strukturave të ngjashme;
- Krijimin e një raporti të drejtë, ndërmjet pozicioneve drejtuese dhe atyre zbatuese;
- Krijimin e një raporti të drejtë, midis pozicioneve të shërbimit civil, funksioneve politike dhe pozicioneve të tjera mbështetëse;

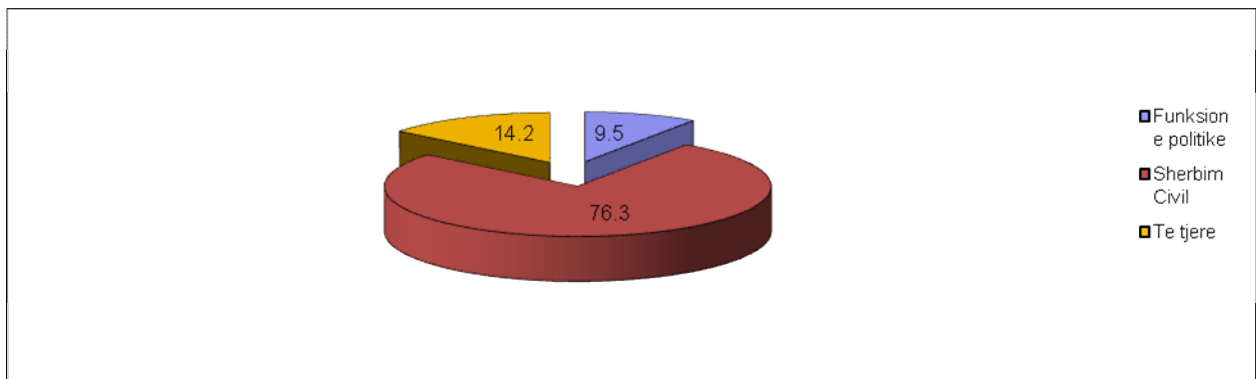
me synimin e krijimit të piramidës normale të funksionimit të institucioneve. Gjithashtu, nëpërmjet trajnimeve të zhvilluara nga Instituti i Trajnimit të Administratës Publike, nëpunësve përgjegjës për këtë proces u janë dhënë njohuritë e nevojshme në këtë drejtim e sidomos, mbi metodologjinë që duhet të përdoret në momentin e hartimit të një strukture të re, apo ndryshimin e një strukture ekzistuese.

Konkretisht, gjatë vitit 2009, janë realizuar:

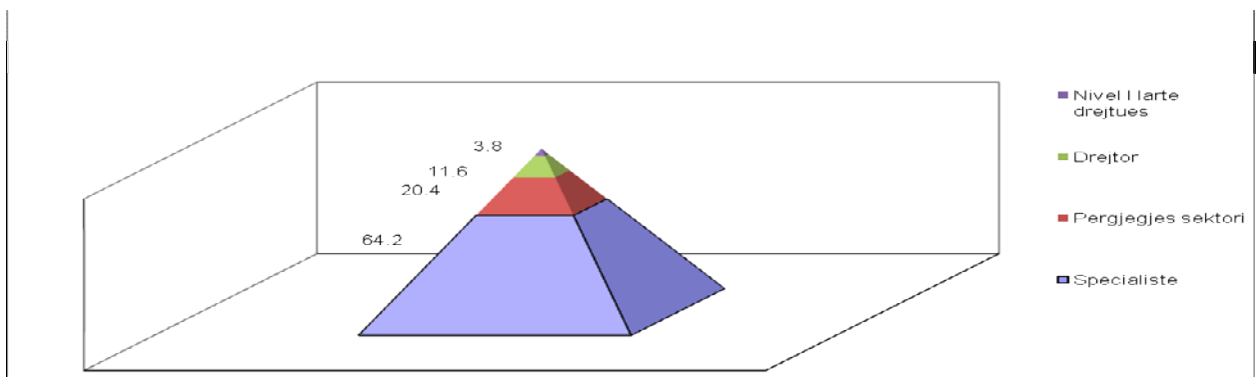
- 24 ristrukturime të ministrive të linjës;
- 37 institucione varësie;
- 3 institucione të reja, të krijuara në varësi të ministrave të linjës.

Më poshtë po paraqesim grafikisht shpërndarjen (në përqindje) e pozicioneve të shërbimit civil, funksioneve politike dhe të tjera, si dhe shpërndarjen sipas niveleve (në përqindje), të pozicioneve të shërbimit civil në ministrinë e linjës dhe Kryeministri:

**Shpërndarja e pozicioneve, sipas funksioneve:  
politike, shërbim civil, të tjerë**



**Shpërndarje e pozicioneve të shërbimit civil, sipas niveleve**



Gjithsesi, gjatë këtij viti janë rivënë në dukje disa probleme, ku ndër më kryesoret përmendim:

- Në disa ministri kanë ndodhur ndryshime shumë të shpeshta të strukturave, me intervale shumë të shkurtra mes këtyre ndryshimeve, duke krijuar një paqëndrueshmëri strukturore, e reflektuar më pas edhe në përshtatjen me detyrat e reja të nëpunësve.
- Në ministritë e linjës vihet re një tendencë e rritjes së numrit të punonjësve në institucionin qendror, duke shkurtuar numrin e punonjësve në institucionet e varësisë. Kjo, padyshim shoqërohet me efekt financiar dhe tregon për një mosvlerësim real të kapaciteteve aktuale.
- Sidomos në institucionet e varësisë, nuk ka një koncept të qartë se çfarë synohet të arrihet me ndryshimet strukturore. Shpesh këto ndryshime kanë si qëllim përmbushjen e nevojave të momentit dhe nuk kanë një vështrim afatgjatë të përmirësimit të organizimit të punës së institucionit.
- Shtesat, apo ndryshimet në strukturat e institucioneve të varësisë, nuk shoqërohen me përshkrim të detajuar të punës për pozicionet e ndryshuara, si dhe ndarje dhe qartësim të rolit të çdo njësie. Kjo, për arsye se në shumicën e rasteve mungojnë përshkrimet e punës në këto institucione.

Për shmangien e këtyre problemeve është e domosdoshme që ministritë e linjës, në përputhje me manualin përkatës të strukturave dhe organikave, të bashkërendojnë punën me institucionet e tyre të varësisë, për strukturimin e këtyre institucioneve në përputhje me misionin që ato do të përmbushin, si dhe krijimin e përshkrimeve të punës për çdo pozicion, në përputhje me udhëzimin përkatës të Këshillit të Ministrave.

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

##### *Hyrje*

Instituti i Trajnimit të Administratës Publike gjatë vitit 2009, ka zhvilluar aktivitete në përputhje me *Planin e Punës për vitin 2009* dhe *Planin e Trajnimit 2009*, në funksion të realizimit të misionit të tij, për të siguruar një *“Trajnim në përshtatje me nevojat reale të Administratës Publike”*. Kjo veprimtari, si edhe vetë struktura e ITAP, është orinetuar drejt cilesisë dhe kujdesit për klientin.

##### *Objektivat dhe Zhvillimi Institucional*

Gjatë vitit 2009, në përmbyllje të planit strategjik 2006-2009, prioritetet dhe objektivat janë përcaktuar si më poshtë;

- ⊗ Të plotësohen kërkesat e rritura për trajnim të specialistëve të krijuara nga Marrëveshja e Stabilizim-Asociimit e nënshkruar nga Shqipëria;
- ⊗ T'i jepet përgjigje nevojës për trajnim brenda Shërbimit Civil të Shqipërisë, sidomos në fushën e aftësive menaxheriale;
- ⊗ Të krijohet nga ITAP-i një metodë e agjentit për ndryshim;
- ⊗ Të ndryshohet ITAP-i për të qenë një organizatë e orientuar nga kërkesa, klienti dhe kujdesi për klientin dhe të promovohet i njëjti qëndrim brenda institucioneve dhe agjencive të shërbimit civil;
- ⊗ Të arrihet statusi i ekselencës i njohur nga klientët dhe nga publiku, duke siguruar saktësinë e qëllimit dhe cilësinë e lartë në arritjen e të gjithë objektivave;
- ⊗ Të përgatiten aftësitë dhe kapacitetet e brendshme të ITAP-it dhe të përmirësohet kapaciteti për menaxhimin e burimeve;
- ⊗ Të ngrihet një sistem i cili të mundësojë gjenerimin e flukseve përkatëse të të ardhurave.

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

■ *Plotësimi i kërkesave për trajnim të nëpunësve civilë të krijuara nga Marrëveshja e Stabilizim-Asociimit e nënshkruar nga Shqipëria.*

Në punën për plotësimin e këtij objekti, është synuar realizimi i trajnimeve në këtë fushë, në përputhje me zhvillimet e këtij procesi si edhe nevojat që dalin nga zbatimi i kësaj marrëveshje. Gjatë vitit 2009, janë hartuar dhe zhvilluar kurse të reja në përputhje me këto nevoja. Me rëndësi të vecantë ishte organizimi dhe zhvillimi me sukses i TOT-së dhe më pas i trajnimeve me nëpunës civilë të nivelit qendror dhe lokal të administratës publike lidhur me *“Hartimin dhe menaxhimin e fondeve në kuadër të IPA-s”*.

Një vend të rëndësishëm ka zënë edhe futja e kurikulave të reja për çështje të integritimit europian. Gjithashtu, duhet theksuar se kurset e trajnimit janë në përshtatje me nevojat e identifikuara për trajnime dhe në funksion të procesit të integritimit europian. Programet e trajnimit të zhvilluara deri tani, kanë konsultuar eksperiencën përkatëse europiane dhe rajonale dhe është punuar vazhdimisht për europianizimin e kurikulave. Trajnimet në këtë fushë gjatë vitit

2009, kanë zënë rreth 8 % të totalit të ditëve të trajnimit dhe në këto trajnime kanë marrë pjesë 383 nëpunës civil.

■ *Plotësimi i nevojës për trajnim brenda Shërbimit Civil të Shqipërisë, sidomos në fushën e aftësive menaxheriale dhe funksionale*

Për realizimin e detyrave specifike në funksion të arritjes së këtij objekti, janë përgatitur dhe zbatuar kurse trajnimi mbështetur tek aftësitë, si edhe trajnime për funksione specifike në shërbimin civil. Paketat trajnuese që janë ofruar nga Qendra e Trajnimit të Përgjithshëm, bazuar në Planin e trajnimit 2006-2009, kanë mbështetur të gjitha nivelet e administratës publike.

Qendra e Trajnimit të Pushtetit Vendor, ka zhvilluar trajnime në bazë të nevojave për trajnim me fonde të buxhetit të shtetit dhe të donatorëve të tjerë.

Qendra e Trajnimit Fiskal, në bashkëpunim me Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve dhe Doganave ka realizuar planin e trajnimit sipas nevojave të kësaj administrate, duke zhvilluar një numër të konsiderueshëm kurrikulash të reja.

■ *Krijimi nga ITAP-i i një metode e agjentit për ndryshim*

Në vazhden e realizimit të këtij objekti, ITAP ka zhvilluar takime dhe ka marrë pjesë në konferenca/forume, me fokus çështje të ndryshme në administrimin publik.

Gjithashtu, në këtë kuadër ITAP në bashkëpunim me InWENT, EIPA, UNDP dhe RcPAR ka organizuar tre aktivitete rajonale të cilat janë zhvilluar në Tiranë, në të cilat ITAP ka qënë partner në organizimin dhe mbarëvajtjen e këtyre aktiviteteve, si më poshtë;

- **Konferenca Rajonale e Trajnerëve të BE-së** - që u zhvillua në datat 5-8 Nëntor 2009 në Tiranë, e organizuar nga InWENT dhe ITAP. Pjesëmarrësit nga vendet e rajonit si, Bosnja dhe Hercegovina, Kroacia, Maqedonia, Moldavia, Mali i Zi, Rumania, Serbia dhe Shqipëria të cilët ishin prezent në këtë aktivitet, shkëmbyen eksperiencat dhe praktikat më të mira, nëpërmjet prezantimeve të përfaqësuesve të secilit grup, si dhe u njohën me praktikat, politikat dhe strategjitë e Bashkimit Europian. Rëndësi të veçantë pati sesioni që bëri të mundur shkëmbinim e njohurive midis vendeve candidate dhe atyre aspirante për candidate në Bashkimin Europian.
- Në datat 8-11 Nëntor 2009 u zhvillua në Tiranë seminari me temë **“Rishikimi buxhetor i BE-se dhe perspektiva financiare 2014 - 2021;**

**ndikimi dhe mundësia për vendet kandidate".** Ky aktivitet u organizua nga InWENT, dhe ITAP. Grupi i synuar në këtë aktivitet ishin nëpunës të niveli të mesëm drejtues të administratës publike, në nivel qendror. Morën pjesë përfaqësues nga Mali i Zi, Bosnje Hercegovina, Serbia dhe Shqipëria. Në këtë aktivitet pjesëmarrësit vlerësuan procesin e konsultimit në kuadër të rishikimit të Buxhetit të BE, politikat komunitare të publikuara nga Komisioni Europian në drejtim të financimit, si edhe sfidat e reja në këtë drejtim, të cilat shërbejnë si guidë e prioritetëve të Komisionit Evropian për perspektivën financiare në periudhën 2014-2021.

- Në datat 17-18 Nëntor 2009, në ambientet e Hotel Tirana International, u zhvillua Konferenca e 4 vjetore e Bashkësisë së Praktikantëve të Ballkanit Perëndimor në Menaxhimin e Burimeve Njerëzore në Shërbimin Civil **"Menaxhimi i Performancës në punë në Shërbimin Civil"**. Objektivi kryesor i kësaj konference ishte të organizonte një forum për nëpunësit civilw dhe të tjerë të përfshirë në Reformën e Shërbimit civil në Ballkanin Perëndimor, për të evidentuar çështjet që lidhen me monitorimin dhe menaxhimin e cilësisë, efektivitetin dhe eficiencën në punën e shërbimit civil. Njëkohësisht ky aktivitet krijoi kushtet për të zhvilluar një debat konstruktiv, lidhur me problemet e evidentuara, sfidat e përbashkëta dhe mundësisht të jepte edhe zgjidhjet e mundshme për të vepruar në të ardhmen.

■ *Zhvillimi i Institutit si një organizatë e orientuar nga kërkesa, klienti dhe kujdesi për klientin*

Arritja e këtij objektivi ka synuar në rradhë të parë hartimin dhe zhvillimin e programeve trajnuese që janë në përputhje me modelin që mbështetet tek klienti.

Për këtë qëllim theksi është vënë në zbatimin me përpikmëri të dokumentave bazë të punës:

- Rregullore e brendshme dhe anekset përkatëse;
- Proçedurat e punës;
- Menaxhimi elektronik i dokumentacionit.

Ndër të tjera vëmendje e veçantë i është kushtuar edhe trajnimit të stafit në lidhje me shërbimin proklient.

Çdo menaxher trajnimi zhvillon kontakte të vazhdueshme me institucionet për nevojat e tyre, në përputhje me objektivat e tyre strategjike dhe komunikon me drejtoritë e burimeve njerëzore për mbarëvajtjen e proçesit të trajnimit.

Bordi këshillimor gjithashtu ka funksionuar si institucion i përfaqësimit të klientëve tanë dhe është përfshirë në diskutimin dhe vendimarrjen për çështje të orientimit të ITAP, si një organizatë e orientuar nga klienti dhe kujdesi për të.

Cilësia e shërbimeve ndaj klientit është rritur, që nënkupton rritje të cilësisë së trajnimit, materialeve trajnuese dhe komunikimit me klientët, dhe konkretisht:

- Zbatimi i procedurave të reja të ITAP, si dhe përdorimi i formularëve të rinj për vlerësimin e trajnimit. Në vitin 2009, për herë të parë u përdor edhe formulari vetëvlerësues i trajnimit në disa ministri të linjës, i cili ka rëndësi në vlerësimin e ndikimit të trajnimit në cilësinë e punës të nëpunësve civil.
  - Përditësimi i faqes së internetit të ITAP ([www.itap.gov.al](http://www.itap.gov.al)) në të dy versionet shqip dhe anglisht, duke paraqitur çdo muaj kurset e trajnimit dhe të rejat e fundit nga veprimtaria e ITAP.
- *Arritja e statusit të ekselencës i njohur nga klientët dhe nga publiku duke siguruar saktësinë e qëllimit dhe cilësinë e lartë në arritjen e të gjithë objektivave*

Gjatë vitit 2009, është rritur bashkëpunimi me institucione homologe dhe me rrjete ndërkombëtare dhe rajonale, që veprojnë në fushën e administrimit publik. Ndër këto mund të përmendim bashkëpunimin me InWEnt, në kuadër të të cilit, u zhvillua programi i Trajnimit të Trajnerëve në fushën e Integritimit Europian dhe veçanërisht fushën e menaxhimit të projekteve në kuadër të IPA-s. Një vend të veçantë ka zënë bashkëpunimi me ReSPA ( Shkolla Rajonale e Administratës Publike) i cili, ka shërbyer rritjes së kapaciteteve të stafit të ITAP.

■ *Përmirësimin e aftësive dhe kapaciteteve të brendshme të Institutit.*

Ky objektivi është vlerësuar si shumë i rëndësishëm për arritjen e objektivave të ITAP parashikuar në planin e zhvillimit të institucionit për periudhën 2006-2009. Për këtë është punuar për hartimin e një programi trajnimit në përputhje me nevojat për trajnim të stafit menaxherial të ITAP, që ka sjellë si rezultat zhvillimin individual të institucionit.

Realizimi i këtyre objektivave u arrit sipas hapave të parashikuara në Planin e Punës 2009, ku detyrat janë të specifikuar për çdo prioritet strategjik.

■ *Ngritja e një sistemi, i cili mundëson gjenerimin e flukseve përkatëse të të ardhurave*

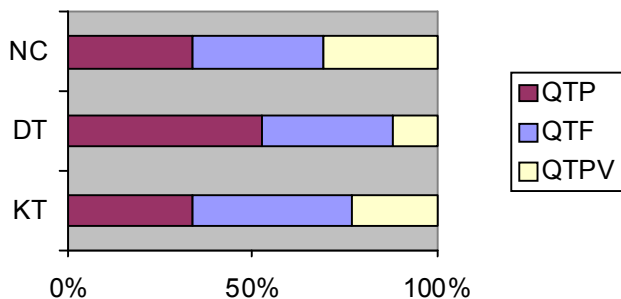
Plani financiar i Institutit ka përfshirë edhe çështje të marketingut për të gjitha aktivitetet e ITAP-it dhe për këtë janë parashikuar në planin financiar të vitit 2009, përveç trajnimit edhe aktivitete të tjera (trajnim dhe zhvillim stafi, konferenca etj).

Sigurimi i mbështetjes dhe përfshirjes në projekte të ndryshme me komponentë trajnimin, si edhe bashkëpunimi me Shkollën Rajonale të Administratës Publike (ReSPA), Institutin për Politika Europiane (IEP) në Berlin dhe InWENT, i ka shërbyer drejtpërdrejt këtij qëllimi.

Për përmirësimin e marketingut të Institutit, si një element me impakt në rritjen e imazhit të organizatës, një vëmendje e veçantë i është kushtuar rritjes së kontakteve me institucione homologe jashtë vendit, zhvillimit të aktiviteteve rajonale dhe vendosjes së kontakteve të reja. Në këtë kontekst, mund të veçohet bashkëpunimi me institucionet e trajnimit të administratës publike nga vendet e rajonit, si ReSPA (Shkollën Rajonale të Administratës Publike) dhe NISPAcee (Rrjetin e shkollave dhe institucioneve të administratës publike për Europën Qendrore dhe Juglindore), të cilat i kanë shërbyer direkt rritjes së imazhit të ITAP.

### Vlerësime dhe të Dhëna të Përgjithshme

Gjatë vitit 2009 janë trajnuar **6651 nëpunës civilë**, nëpërmjet realizimit të **62 kurrikulave** të ndryshme, të zhvilluara në **316 kurse trajnimi**, në **833 dite trajnimi**, ku u përfshinë rreth **130 trajnerë dhe ekspertë** të kontraktuar.



Me zbatimin e Planit të Trajnimit për Vitin 2009, Instituti i Trajnimit të Administratës Publike ka synuar të realizojë qëllimin kryesor të veprimtarisë së tij trajnuese:

*“Rritjen e aftësive profesionale dhe përmirësimin e njohurive bazë të nëpunësve civilë, në mënyrë që secili prej tyre, në pozicionin*

*përkatës, të përmbushë sa më mirë qëllimet e tij dhe të institucionit”,*

dhe njëkohësisht, synimet e përcaktuara për vitin 2009:

- Përmirësimin e aftësive menaxhuese dhe funksionale të nëpunësve civilë në funksion të procesit të modernizimit dhe reformës në Shërbimin Civil të Shqipërisë;
- Pajisjen e nëpunësve civilë me njohuri të mjaftueshme dhe aftësi përkatëse, me qëllim aplikimin efektiv të legjislacionit të përafuar, si dhe

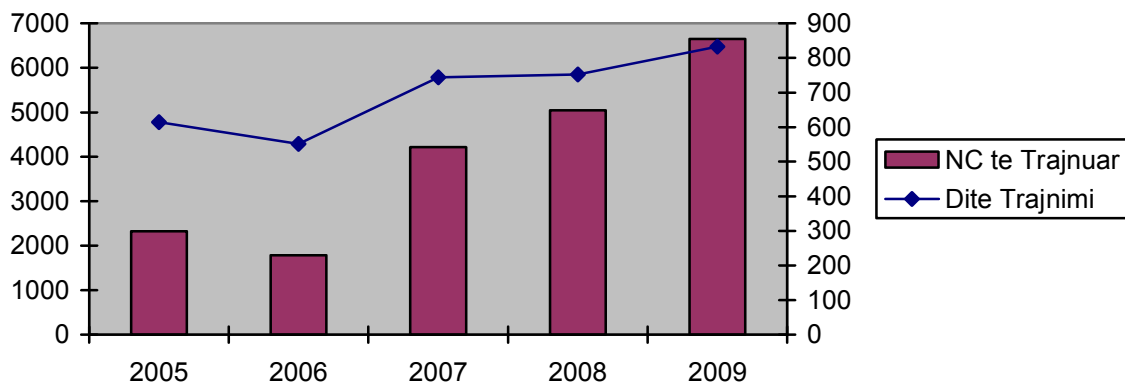


angazhimeve të marra në kuadër të Marrëveshjes së Stabilizim - Asociimit;

- Përmirësimin e aftësive menaxhuese dhe profesionale të nëpunësve të administratës fiskale, në mbështetje të reformave të ndërmarra në këtë administratë, nëpërmjet trajnimeve në përshtatje me prioritetet dhe nevojat përkatëse, të identifikuara nga bashkëpunimi me administratën fiskale;
- Përmirësimin e aftësive menaxhuese dhe profesionale të nëpunësve të administratës vendore, në mbështetje të reformave të ndërmarra në këtë administratë, nëpërmjet trajnimeve në përshtatje me prioritetet dhe nevojat përkatëse.

Në vitin 2009, u shënuan tregues më të mirë për veprimtarinë trajnuese, në krahasim me atë të planifikuar, si më poshtë:

Treguesit	2009 Plan	2009 Fakt	2008
Numri i Kurseve	218	316	273
Ditë trajnimi të Zhvilluara	803	833	752
Pjesmarrës në trajnim	3164	6651	5050
Indikatori i Trajnimit: Nëpunës Civil x Ditë trajnimi	11654	17704	13910
Indikatori i Cilësisë së Trajnimit (shkallë 1-6)	5.2	5.5	5.2



### *Mbështetje Institucionale dhe Financiare*

#### ⇒ **Departamenti i Administratës Publike**

Gjatë vitit 2009, ashtu si edhe më parë, Departamenti i Administratës Publike ka miratuar në vijimësi Planin e Punës dhe Programin e Trajnimit dhe ka ndjekur

veprimtarinë trajnuese të Institutit duke dhënë sipas rastit, orientimet dhe udhëzimet përkatëse. Departamenti i Administratës Publike është interesuar për t'i vënë në dispozicion Institutit fondet e nevojshme financiare nga Buxheti i Shtetit, çka ka mundur jo vetëm realizimin e aktiviteteve trajnuese, por edhe rritjen dhe përmirësimin e kapaciteteve të Institutit, veçanërisht ato menaxhuese.

⇒ **Donatorë**

- **Qeveria e Republikës Federale Gjermane,**

Instituti i Trajnimit të Administratës Publike, nëpërmjet organizatës InWENT, zbatoi **Programin e Trajnimit të Trajnerëve "IPA Management"**. Shqipëria si një vend kandidat potencial për në Bashkimin Europian, ka si detyrë kryesore zbatimin e të gjitha detyrimeve që rrjedhin nga Marrëveshja e Stabilizim-Asociimit dhe njëkohësisht detyrimin për të përforcuar aftësinë e përdorimit të fondeve të ofruara nga instrumentat financiare të BE-së. Në këtë kuadër, projekti InWENT synonte trajnimin e trajnerëve në lidhje me menaxhimin e IPA-s. Zbatimi i këtij Projekti u mbështet nga Instituti i Trajnimit të Administratës Publike, i cili ishte përgjegjës për zbatimin e plotë të projektit. Rezultat i drejtpërdrejtë është krijimi i një grupi trajnerësh, të cilët ITAP i ka angazhuar gjatë vitit 2009 dhe do të vazhdojë t'i angazhojë në procesin e trajnimit nëpunësve civilë, në nivel qendror dhe lokal, në fushën e menaxhimit të fondeve në kuadër të IPA-s.

Gjatë periudhës Shtator- Dhjetor 2009, u zhvilluan 5 trajnime, në 15 ditë trajnimi dhe u trajnuan rreth 100 nëpunës civil.

- **USAID**

Ka vijuar bashkëpunimi me USAID, në kuadër të Projektit **"Rule of Law"** në zbatim të të cilit janë zhvilluar trajnime mbi **"Parandalimin e konfliktit të interesit"**. Këto trajnime janë kurse me kohëzgjatje 1 ditore, hartuar për nëpunës civilë të administratës në nivel lokal.

- **Prezenca e OSBE në Shqipëri**

Gjatë këtij viti ITAP-i ka bashkëpunuar edhe me OSBE-në për organizimin e trajnimeve mbi **"Parandalimin e konfliktit të interesave"**. Kurset e organizuar në këtë kuadër, kishin grup të synuar nëpunës civilë të administratës publike, në nivel qendror dhe lokal.

Gjatë vitit 2009, në kuadër të bashkëpunimit me OSBE, u zhvilluan 30 kurse trajnimi, në nivel qendror dhe lokal dhe u trajnuan rreth 878 nëpunës civil.

- **Programi i Zhvillimit të Kombeve të Bashkuara (UNDP)**

Programi I Kombeve të Bashkuara për Zhvillimin në Shqipëri (UNDP) në kuadrin e Programit të Përbashkët për Barazim Gjinor dhe Dhunën në Familje, në bashkëpunim me Institutin e Trajnimit të Administratës Publike, gjatë vitit 2009 organizuan trajnimin me temë “Barazia Gjinore dhe ligji kundër dhunës”. Ky trajnim i njohu nëpunësit civilë me integrimin gjinor, përfshirjen në të gjitha proceset e hartimit të politikave dhe zbatimit të tyre .

Gjatë këtij viti u zhvilluan 10 kurse trajnimi dhe u trajnuan 307 nëpunës civil të administratës lokale.

#### **- Misioni Europian i Asistencës për Sistemin Shqiptar të Drejtësisë (EURALIUS)**

Një vend të veçantë gjatë vitit 2009, pati bashkëpunimi ndërmjet Institutit të Trajnimit të Administratës Publike dhe EURALIUS. Rezultat i këtij bashkëpunimi ishte organizimi i trajnimeve me temë “**Hartimi dhe Përafrimi i Legjislacionit**”, i njohur ndryshe dhe si “Programi i Juristit”. Ky program trajnimi jep njohuri mbi teknikën legjislative, proceset e përafrimit të legjislacionit, të drafteve dhe akteve normative, në konsultë të vazhdueshme me akte të BE.

U realizuan gjithsej 4 kurse trajnimi dhe u trajnuan 48 specialistë të fushës në nivel qendror.

#### ***Veprimtaria Trajnuese***

Instituti i Trajnimit të Administratës Publike, gjatë vitit 2009, ka synuar që në veprimtarinë e tij trajnuese të përfshijë sa më shumë nëpunës civilë të administratës publike, në nivel qendror dhe lokal, duke qënë i vetëdijshëm për detyrimin e tij ndaj rritjes së vazhdueshme të nevojave për trajnim. Për të patur njëherazi edhe cilësi sa më të mirë të veprimtarisë trajnuese, stafi i ITAP, në bashkëpunim me faktorët përkatës, bën përpjekje të vazhdueshme për të siguruar infrastrukturën e nevojshme dhe mjetet efikase për një realizim sa më cilësor të saj. Për këtë qëllim, në vëmendje dhe përmirësim të vazhdueshëm janë kurrikulat e trajnimit, lista e përzgjedhjes së trajnerëve, identifikimi sa më real i nevojave për trajnim, etj.

#### **⇒ Analiza e Nevojave për Trajnim**

Gjatë këtij vitit ITAP, në hartimin e planit të trajnimit, është bazuar në Analizën e Nevojave për Trajnim (ANT), si hallka bazë dhe më rëndësishme për të hartuar një plan trajnimi në përputhje me nevojat reale për trajnim të administratës publike.

Instituti përdori metodologji të ndryshme për të analizuar nevojat për trajnim, të cilat përfshinë: pyetësorë të plotësuar nga pjesëmarrësit e çdo kursi, diskutime

me pjesëmarrësit gjatë dhe pas kurseve, takime dhe kontakte me Drejtorët e Drejtorive të Burimeve Njerëzore, anëtarë të Bordit Keshillimor dhe me Departamentin e Administratës Publike.

Por, pavarësisht nga përpjekjet e Institutit për të evidentuar nevojat për trajnim dhe përmirësimet e bëra në këtë drejtim, metodologjia e përdorur nuk arriti të identifikojë si duhet nevojat reale për trajnim. Për këtë, ndër të tjera, duhet të përmirësohet edhe menaxhimi i Sistemit të Vlerësimit të Arritjeve Vjetore, si një instrument kyç për përcaktimin e nevojave reale për trajnim dhe zhvillim të nëpunësit civil.

Gjatë vitit 2009 si edhe në të kaluarën, ndërveprimi për identifikimin e saktë të nevojave për trajnim në Administratën Publike midis ministrive, Departamentit të Administratës Publike dhe Institutit të Trajnimit nuk ka qenë në shkallën e duhur, çka duhet përmirësuar në të ardhmen, nëpërmjet një sistemi të përcaktuar për këtë qëllim.

## **Qendra e Trajnimit të Përgjithshëm**

### **Trajnime për çështje që lidhen me Procesin e Integritit Europian**

Gjatë vitit 2009, janë zhvilluar 27 kurse, në 66 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 383 nëpunës të administratës publike

### **Trajnim për përmirësimin e aftësive menaxheriale dhe funksionale**

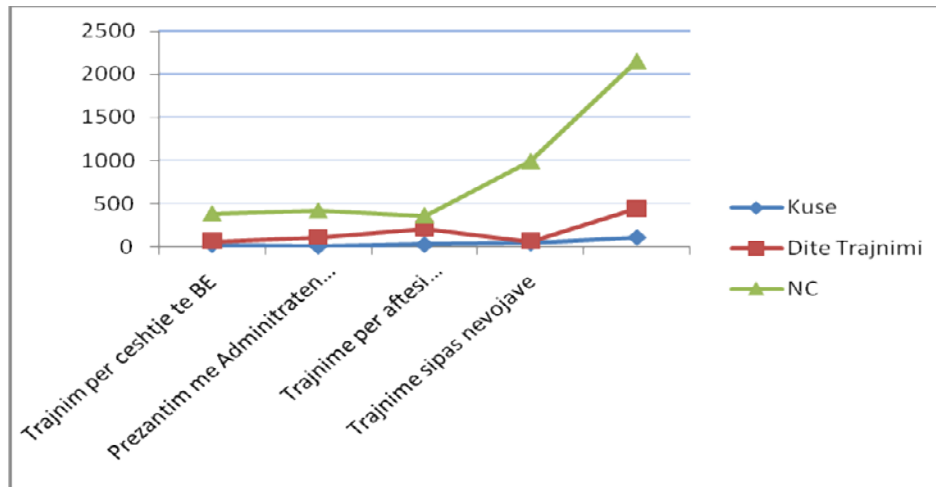
Gjatë vitit 2009, u zhvilluan 30 kurse, 206 ditë trajnimi dhe u trajnuan 557 nëpunës civil.

**Prezantimi me Administratën Publike** - ky program trajnimi, është i detyrueshëm për nëpunësit e sapoemëruar në administratë, dhe i njeh pjesëmarrësit me disa koncepte themelore mbi organizimin dhe funksionimin e administratës publike dhe shtetit shqiptar, procedurat administrative, pa lënë mënjanë dhe aftësitë profesionale dhe menaxheriale që duhet të këtë nëpunësi civil në përputhje me kërkesat e kohës.

Në vitin 2009, u zhvilluan 10 kurse, 110 ditë trajnimi dhe u trajnuan 418 nëpunës civil.

### **Trajnime sipas nevojave**

Gjatë vitit 2009, janë zhvilluar 40 kurse sipas nevojave, 56 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 893 nëpunës civil.



*Për vitin 2009, totali i trajnimeve të realizuara nga Qendra e Trajnimit të Përgjithshëm është 107 kurse , në 438 ditë trajnimi, me 2251 pjesmarrës.*

Sikurse shihet edhe nga grafiku i mësipërm, ka ardhur në rritje numri i ditëve të trajnimit dhe nëpunësve civilë që kanë marrë pjesë në trajnime sipas nevojave, tregues ky i aftësisë dhe kapaciteteve të ITAP, për t’ju përgjigjur në kohë nevojave për trajnim të cilat evidentohen gjatë vitit, përveç atyre që janë planifikuar në planin e trajnimeve në fillim të vitit.

## Qendra e Trajnimit Fiskal

### Trajnime për administratën tatimore

Në total për Administratën Tatimore, janë zhvilluar 95 kurse trajnimi, 226 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 1788 nëpunës civil të administratës publike.

### Trajnime për administratën doganore

*Për vitin 2009, nga Qendra e Trajnimit Fiskal u realizuan 136 kurse, në 295 ditë trajnimi, duke trajnuar 2371 nëpunës të administratës tatimore dhe doganore në nivel qendror dhe lokal.*

## Qendra e Trajnimit të Pushtetit Vendor

*Për vitin 2009, nga Qendra e Trajnimit të Pushtetit Vendor u realizuan 73 kurse, në 100 ditë trajnimi, duke trajnuar 2029 nëpunës të Njësive Vendore.*

*(bashkëlidhur raportit, lista e kurseve të trajnimit, zhvilluar gjatë vitit 2009)*

### ⇒ **Trajnerët**

Instituti është përpjekur që për realizimin e veprimtarisë trajnuese të kontraktojë trajnerë që kanë njohuritë e duhura profesionale dhe eksperiencë në fushën përkatëse. Ata janë përzgjedhur nga institucione qendrore dhe vendore (hartues ligjesh dhe politikash, nëpunës civilë të nivelit të lartë dhe specialistë), lektorë nga universitetet, trajnerë nga qendra të tjera trajnimi dhe nga sektori jo-qeveritar.

Tashmë Instituti ka një listë me një numër të konsiderueshëm trajnerësh, që ofrojnë shërbime cilësore për zhvillimin e Administratës Publike.

**Gjatë vitit 2009 u angazhuan në total 130 trajnerë, nga të cilët 52 janë trajnerë të rinj, kryesisht nga administrata publike.**

### ⇒ **Vlerësimi për Kurset e Trajnimit**

Si rregull, zhvillimi në tërësi i kursit të trajnimit vlerësohet nga pjesëmarrësit, nëpërmjet formularëve të vlerësimit me përfundimin e tij. Në vlerësim mbahet parasysh:

- Vlerësimi i përgjithshëm për trajnimin;
- Vlerësimi për materialet që u shpërndahen pjesëmarrësve gjatë trajnimit;
- Përmbajtja e kurrikules së trajnimit;
- Vlerësimi për trajnerët dhe ekspertët (aftësitë prezantuese, menaxhimi i diskutimit, përdorimi i shembujve, etj.);
- Relevanca e trajnimit me vendin e punës dhe aftësitë personale;
- Përmbushja e objektivave të kursit të trajnimit.

Në vlerësimin e përgjithshëm të kursit të trajnimit bën pjesë edhe raporti vlerësues i menaxherit përkatës, ku pasqyrohet mbarëvajtja e kursit, vlerësimi për ekspertin, rekomandimet për përmirësime të mëtejshme, etj.

Nga ana tjetër, një vlerësim të pavarur për zhvillimin e kursit të trajnimit bën edhe trajneri ose eksperti përkatës.

Analiza e të dhënave për vlerësimin dhe përpunimi i tyre, përcaktojnë treguesin e vlerësimit të përgjithshëm të trajnimit në nivelin 5.5 ndërsa treguesin e vlerësimit për trajnerin në nivelin 5.1 (në një shkallë vlerësimi nga 1 në 6).

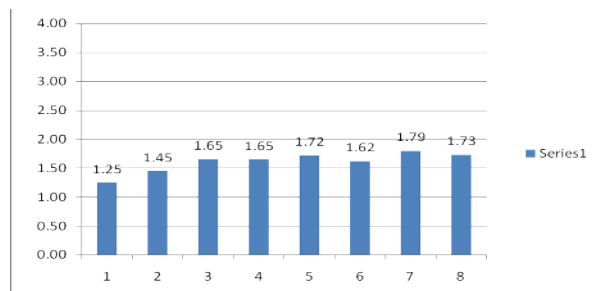
Gjatë këtij viti Instituti i Trajnimit të Administratës Publike ka realizuar kërkime për të vlerësuar ndikimin e trajnimeve të zhvilluara, si edhe për të evidentuar qëndrimin e nëpunësve civil lidhur me trajnimet.

Objektivat kryesore të këtij studimi kanë qënë:

- Verifikimi i cilësisë të zhvillimit profesional
- Vlerësimi se në cilin drejtim të zhvillimit profesional duhet të kontribuohet, në funksion të ndryshimeve si në planin personal, ashtu edhe në ambientin e punës

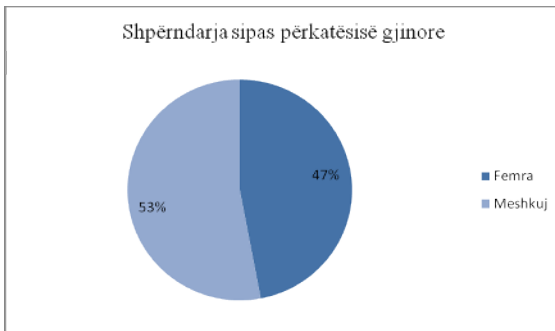
Studimi është kryer në periudhën Tetor - Dhjetor 2009 dhe janë përfshirë 400 nëpunës civil nga administrata tatimore, të cilët kanë marrë pjesë në trajnimet e zhvilluara në 2009. Ky grup i përzgjedhur në mënyrë rastësore ka plotësuar një pyetësor në mënyrë anonime. Numri i pyetësorëve të mbledhur ishte 300. Pyetësori kishte dy grupe të synuar: nëpunësit civilë të trajnuar dhe eprorët direkt të tyre. Pyetësori i vetëvlerësimit për nëpunësit civil të trajnuar përmban 16 pyetje, nga të cilat 8 të parat, i referohen mundësisë së përdorimit të njohurive dhe aftësive të fituara në vendin e punës, pjesa tjetër lidhet me mundësinë e zbatimit të këtyre njohurive dhe aftësive përkatëse. Pyetësori i vlerësimit të ndikimit nga eprorët direkt ka gjithashtu 6 pyetje, që i referohen ndikimit që ka trajnimi në përmirësimin ose jo të performancës së të trajnuarve në vendin e punës.

Rezultatet e këtyre pyetësorëve jepen në mënyrë grafike më poshtë:

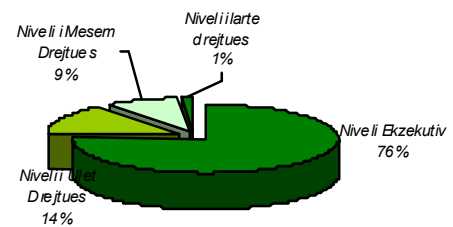


⇒ **Statistika mbi Kurset e Trajnimit**

Gjatë vitit 2009, Instituti i Trajnimit të Administratës Publike ka zhvilluar **316 kurse trajnimi**, në **833 ditë trajnimi**, duke dhënë **6651 çertifikata** për nëpunës civilë të pushtetit qendror, vendor, dhe të drejtorive të tatimeve dhe doganave dhe ka realizuar **17704 “nëpunës civil x ditë trajnimi”**.



Ndarja e NC te trajnuar sipas niveleve



### Përfundime

Duke analizuar gjithë veprimtarinë e ITAP, parë në tregues sasior dhe cilësor gjatë vitit 2009, mund të arrijmë në përfundimin se në përgjithësi *janë përmbushur dhe tejkaluar objektivat kryesorë të parashikuar*.

Ballafaqimi me treguesit e parashikuar, sipas tabelës së mëposhtme, pohon edhe nëpërmjet shifrave përfundimin e mësipërm.

Treguesit	Planifikuar	Realizuar	
Numri i Kurseve të Trajnimit	<b>218</b>	<b>316</b>	144%
Ditë Trajnimi të zhvilluara	<b>803</b>	<b>833</b>	116%
Numri i Pjesëmarrësve të Certifikuar	<b>3164</b>	<b>6651</b>	210%
Indikator Trajnimi: Nëpunës Civil x Ditë Trajnimi	<b>11654</b>	<b>17704</b>	151%

⇒ Veprimtaria trajnuese e Institutit të Trajnimit të Administratës është zhvilluar në përputhje me kërkesat e rritura për trajnim të specialistëve që rrjedhin nga Marrëveshja e Stabilizim-Asociimit dhe Strategjine Kombëtare për Zhvillim dhe integrim, duke realizuar trajnime në përputhje me objektivat e kësaj strategjie.



- ⇒ Një vend të rëndësishëm në veprimtarinë trajnuese të ITAP, ka zënë organizimi i trajnimeve bazuar në nevojat për trajnim brenda Shërbimit Civil të Shqipërisë, sidomos në fushën e aftësive menaxheriale, duke ofruar trajnim për të gjithë nivelet në shërbimin civil.
- ⇒ Janë realizuar trajnime mbi Konfliktin e Interesit, një prioritet i Qeverisë Shqiptare në luftën kundër korrupsionit si edhe mbi Prokurimin Publik me Mjete Elektronike, në përgjigje të prioritetit të qeverisë.
- ⇒ Është rritur cilësia e shërbimeve ndaj klientit, që nënkupton rritje të cilësisë së trajnimit, materialeve trajnuese dhe komunikimit me klientët. Indikatorit të cilësisë së trajnimit (në një shkallë nga 1 në 6) u identifikua në shkallën 5.5. Pjesëmarrja në tërësi në kurset e trajnimit u tejkalua. Në tërësinë e tyre kurset e trajnimit mesatarisht u frekuentuan nga rreth 21 pjesëmarrës për çdo kurs nga 12 të parashikuar.

## **5. Reforma në fushën e pagave**

Rregullimi dhe rritja e pagave janë dy procese që kryhen gradualisht gjatë një viti kalendarik, që kryhen pothuajse në mënyrë të rregullt çdo vit, procese që janë realizuar edhe gjatë vitit 2009.

Por nëse rregullimet janë të pjesshme, e kryesisht në ato nivele dhe në ato sisteme ku këto kanë qenë urgjente e të domosdoshme, rritja e pagave është një proces gjithëpërfshirës, për të gjithë institucionet e sektorit buxhetor sipas sistemeve të pagave përkatëse.

Gjatë vitit 2009, vazhdoi reforma e pagave në ato institucione që nuk ishin përfshirë në reformën e pagave të realizuar në periudhën 2006-2008, si dhe në ato institucione ku ndryshoi legjislacioni i organizimit dhe funksionimit të tyre.

Reformë në strukturën dhe nivelet e pagave, në vitin 2009, u realizua në Institucionet Publike të Arsimit të Lartë, në institucionet në varësi të Ministrit të Mbrojtjes, në Shërbimin e Kontrollit të Brendshëm, si dhe në pagat e punonjësve mbështetës të të gjitha institucioneve buxhetore, të cilat u bënë pjesë e një vendimi të vetëm duke eliminuar kështu Urdhrat e Përbashkët të pagave që hartoheshin nga dy ministra, ministri i linjës dhe ministri nga i cili varet Departamenti i Administratës Publike, që aktualisht është Ministri i Brendshëm.

### *Reforma e pagave në Institucionet Publike të Arsimit të Lartë*

Reforma e pagave që u realizua në institucionet publike të arsimit të lartë, ndryshoi strukturën dhe nivelet e pagave, realizoi futjen e elementeve të rinj si pjesë të pagës të punonjësve të këtyre institucioneve, duke bërë të mundur

përputhjen e nivelit të pagës me nivelin e kualifikimit shkencor të tyre, si dhe me pozicionin e punës, në përputhje me legjislacionin e ri të funksionimit të institucioneve publike të arsimit të lartë.

Me miratimin e vendimit përkatës të Këshillit të Ministrave, për punonjësit e institucioneve të arsimit të lartë publik, u realizua:

- Përcaktimi i nivelit të pagës për çdo kategori, sipas kategorizimit të miratuar në zbatim të legjislacionit për arsimin e lartë;
- Përcaktimi i shtesës për vjetërsi në punë, element page ky, që u fut për herë të parë, e që është parashikuar të jetë 0.5% për çdo vit pune por jo më shumë se 15 vjet;
- Përcaktimi i pagës kur punonjësit e institucioneve të arsimit të lartë punojnë në vende pune me kërkesa më të ulëta, ose më të larta se kualifikimi i tyre individual;
- Përcaktimi i pagesës për orët mbi normën mësimore të miratuar me dispozitë, në të njëjtin vendim, duke eliminuar kështu, referencën me vendime të tjera të Këshillit të Ministrave;
- Përcaktimi i shtesës mbi pagë për pjesëmarrje në mbledhje të organeve drejtuese të institucionit; si dhe
- Parashikimi i mënyrës së pagesës, kur për leksione të veçanta thirren personalitete vendase ose të huaja.

### *Reforma e pagave në institucionet në varësi të ministrit të Mbrojtjes*

Institucionet në varësi të ministrit të Mbrojtjes, ishin ndër të vetmet institucione që nuk ishin përfshirë në reformën e pagave në vitet 2006-2008. Departamenti i Administratës publike, në bashkëpunim me specialistët e Ministrisë së Mbrojtjes dhe të Ministrisë së Financave, klasifikoi institucionet sipas tre grupeve të institucioneve, që bëjnë pjesë në fushën e veprimit të Vendimit nr.478, datë 18.07.2007, të Këshillit të Ministrave, duke bërë të mundur kështu, reformimin e strukturës së pagave të punonjësve të këtyre institucioneve, si dhe duke realizuar një rritje të ndjeshme të niveleve të pagave të tyre.

### *Reforma e pagave për punonjësit në Shërbimin e Kontrollit të Brendshëm*

Në fund të vitit 2008 e në fillim të viti 2009, për Shërbimin e Kontrollit të Brendshëm, u miratuan akte të ndryshme ligjore e nënligjore, të cilat reformuan funksionimin e organizimin e këtij institucioni. Kështu, u miratua Ligji Nr. 10002, datë 06.10.2008, "Për Shërbimin e Kontrollit të Brendshëm në Ministrinë e Brendshme", si dhe Vendimi nr. 477, datë 06.05.2009, të Këshillit të Ministrave, "Për përcaktimin e funksioneve korresponduese për gradat e personelit hetues në Shërbimin e Kontrollit të Brendshëm, në Ministrinë e Brendshme", si dhe Vendimi

nr. 478, datë 06.05.2009, të Këshillit të Ministrave, "Për klasifikimin e niveleve sipas funksioneve të personelit inspektues dhe mbështetës në Shërbimin e Kontrollit të Brendshëm, në Ministrinë e Brendshme".

Në zbatim të miratimit të legjislacionit të ri, u realizua edhe reforma e pagave për punonjësit e SHKB.

Paga për punonjësit e SHKB-së me kompetenca hetimore caktohet sipas gradës dhe funksionit që punonjësi ka fituar. Paga mujore e tyre përbëhet nga paga bazë, që është paga për gradë dhe nga shtesat mbi pagën bazë (në % ose në shumë absolute), për kushte dhe natyrë të veçantë të punës e të shërbimit, përfshirë profesionin, kualifikimin dhe kohën e qëndrimit në gradë, për kompensim të privacioneve dhe humbjeve, që i shkaktohen atij, për shkak të punës dhe të shërbimit. Element i ri, u fut vjetërsia në punë që llogaritet në masën 1 për qind, pas çdo viti qëndrimi në gradë.

Paga e punonjësit inspektues dhe mbështetës të SHKB-së njehsohet me pagën e punonjësve të tjerë të administratës publike, duke marrë parasysh dhe natyrën e veçantë të punës së tyre. Element i ri, në strukturën e pagave të punonjësve inspektues dhe mbështetës është shtesa për natyrë të veçantë pune për punonjësit e inspektimit, si dhe shtesa për punonjësit që punojnë në sektorët e teknologjisë së informacionit, në të njëjtën mënyrë dhe në të njëjtën masë, si edhe punonjësit e tjerë të administratës publike.

### *Reforma e pagave për punonjësit mbështetës*

Për rishikimin e pagave për punonjësit mbështetës, për hartimin e tabelave të reja, u ngrit një grup pune me përfaqësues të Departamenti të Administratës Publike, Ministrisë së Punës Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, si dhe me përfaqësues të Ministrinë e Financave. Në përfundim u miratua një vendim i ri i pagave të punonjësve mbështetës, vendim që krahas rritjes së pagave në mënyrë të diferencuar nga punonjësit e tjerë të administratës publike, reformoi edhe sistemin e pagave të tyre.

- Punonjësit mbështetës u rigrupuan sipas klasifikimit të institucioneve në vendimet e tjera të pagave.
- Emërtesat e njëjta për të gjithë sektorët u përfshinë në lidhje pagash të njëjta për t'u përdorur nga të gjitha institucionet.
- Emërtesat e veçanta, ose emërtesa të caktuara që përfitojnë një klasë më të lartë, apo shtesa të veçanta për shkak të veçorisë në punën e tyre, u caktuan në lidhje të veçanta pagash, por në një numër të reduktuar, për të mos e rënduar vendimin e pagave dhe për ta bërë sa më lehtë të përdorshëm.

- Me miratimin e vendimit të pagave të punonjësve mbështetës, nuk ka më miratim të Urdhrit të Përbashkët për miratimin e klasave të pagave për çdo emërtesë, pasi tashmë ato janë të miratuara me vendim të Këshillit të Ministrave.

Rritja e pagave për punonjësit me klasa ishte mesatarisht 6.19% për punonjësit me 10 klasa dhe 7.35%, për punonjësit me 14 klasa.

### *Institucione që kanë përfituar një rritje të ndjeshme të nivele të pagave*

Ndër institucionet që kanë përfituar një rritje të ndjeshme të nivele të pagave, mund të përmendim:

-punonjësit e sistemit shëndetësor, nga të cilët,  
a-mjekët përfituan rritje të pagave mesatarisht 17.96%, ndërsa  
b-infermierët përfituan rritje të pagave mesatarisht 11.92%.

-punonjësit mësimorë të sistemit të arsimit parauniversitar, të cilët përfituan rritje të pagave mesatarisht 13.29%.

-punonjësit e Shërbimit Informativ Kombëtar,  
Këtë vit rritja e pagave të punonjësve të Shërbimit Informativ të Shtetit ka pasur përparësi në krahasim me dy vitet e mëparshme, për të pasur një motivim më të mirë të punonjësve në punën e tyre informative kundër veprimtarive antiligjore, si dhe për të pasur një përafrim me sisteme të tjera të ngjashme si psh, Policia e Shtetit. Rritja mesatare e pagave të punonjësve ishte 14.33%, nga e cila përfituan 948 punonjës, të Shërbimit Informativ Kombëtar, me një efekt financiar prej 9.2 milion lekë në muaj, për paga dhe sigurime shoqërore.

-ushtarakët aktivë të Forcave të Armatosura, të cilët përfituan një rritje mesatare të pagave në masën prej 8.19%.

Të gjitha institucionet e tjera përfituan rritje të pagave në masën 4 ose 5 %.

Në përfundim mund të themi se nga rritja e niveleve të pagave në mënyrë të diferencuar dhe nga ristrukturimi i strukturës së pagave të punonjësve të institucioneve buxhetore, përfituan gati të gjithë punonjësit buxhetorë, me një rritje të përgjithshme mesatare në masën rreth 9.5%.

## **6. Objektivat kryesore për vitin 2010**

- Përgatitja dhe diskutimi i ndryshimeve ligjore, të legjislacionit të shërbimit civil, në zbatim të Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën

Publike, në kuadër të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim, të cilat realizojnë:

- përmirësimin e procesit të rekrutimit të nëpunësve civilë, për të mundësuar tërheqjen e elementëve më të aftë profesionalisht, duke ulur në të njëjtën kohë fenomenin e subjektivizmit në procesin e konkurimit;
  - uljen e kostove të procedurës së konkurimit, nëpërmjet organizimit të testeve masive dhe ndryshimit të mënyrës së publikimit të vendeve të lira, nga gazetat kombëtare, në faqen e internetit të Departamentit të Administratës Publike;
  - zgjerimin e fushës së veprimit të Ligjit “Statusi i Nëpunësit Civil” dhe përfshirjen në të, e institucioneve të varësisë, të cilat janë aktualisht jashtë kësaj fushe veprimi;
- Hartimi i Strategjisë së Trajnimit 2010 -2015;
  - Rishikimi i kurrikulave ekzistuese të trajnimit;
  - Hartimi i kurrikulave të reja të trajnimit, në bazë të nevojave;
  - Rritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore nëpërmjet trajnimit;
  - Rritja e **CILËSISË** në gjithë aktivitetet e ITAP dhe qendrave trajnuese, (ekspertët, materialet, menaxhimi i trajnimit, ambientet trajnuese, publikimi i aktiviteteve etj);
  - Rritja e vazhdueshme e kapaciteteve të brendshme të ITAP;
  - Hartimi i dokumentit të politikës për reformën e pagave të punonjësve mbështetës, të institucioneve të administratës publike, si dhe rishikimi i politikës së pagave të realizuar deri tani;
  - Rritja e pagave në mënyrë të diferencuar, sipas prioriteteve të përcaktuara;
  - Monitorimi i reformës në fushën e pagave, të kryer gjatë viteve të mëparshme dhe ndërmarrja e veprimeve eventuale;
  - Krijimi i një kuadri ligjor për funksionimin e Regjistrit Qendror të Personelit.

## **Qendra e Trajnimit të Përgjithshëm**

### **Trajnime për çështje që lidhen me Procesin e Integrimit Europian**

1. **Përgatitje për Programin e Integrimit Europian** - Ky trajnim jep njohuri bazë lidhur me historikun, institucionet, legjislacionin dhe politikat kryesore të BE-së.
2. **Politikat Liberalizuese dhe Impakti i Instalimit të Tregtisë së Lirë në Shqipëri** - jep një panoramë mbi proceset negociuese, hartuese dhe zbatuese të Marrëveshjeve të Tregtisë së Lirë të nënshkruar me vendet e rajonit, në kuadër të MSA-së.
3. **Politika e Përbashkët e Jashtme dhe e Sigurisë e BE-së** - trajton në mënyrë më të detajuar çështjet e politikave të jashtme dhe të sigurisë së Bashkimit Europian.
4. **Parimet e Financimit të BE-së dhe programet lidhur me to. Politikat e BE-së mbi zhvillimet rajonale. Programi CARDS dhe IPA** - Nëpërmjet këtij moduli, pjesëmarrësit u njohën me historikun, programet dhe instrumentat e financimeve të BE.
5. **Politika e Përbashkët Bujqësore e BE dhe Shqipëria** - ka trajtuar një ndër çështjet të cilës i kushtohet edhe pjesa kryesore e buxhetit të BE-së.
6. **Politika Mjedisore e BE-së dhe Shqipëria** - ka dhënë njohuri lidhur me mbrojtjen mjedisore dhe përafrimin e legjislacionit mjedisor.
7. **Katër Liritë Komunitare të Tregut të Brendshëm të Bashkimit Europian dhe Shqipëria** - jepen njohuri mbi tregun e brendshëm dhe reflektimin e tij në MSA. Dallimet midis tregut të brendshëm të BE dhe zonës së tregtisë së lirë, si edhe mbi kuadrin ligjor dhe katër liritë komunitare.
8. **E Drejta Tregtare në BE dhe Shqipëria** - ka trajtuar çështje të lidhura direkt, ose indirekt në proceset e hartimit, zbatimit dhe monitorimit të së Drejtës Tregtare dhe me procesin e përafrimit të legjislacionit.
9. **Politikat sociale dhe gjinore të BE-së** - Ky kurs trajnimi jep një panoramë të përgjithshme mbi politikat e mbështetjeve sociale në BE-së si psh: punësimin

lëvizjen e lirë të punëtorëve, arsimimin dhe njohjen e kualifikimeve, shëndetësinë, kulturën, turizmin etj dhe njëkohësisht të çështjet gjinore.

10. **Politika e Drejtësisë dhe e Punëve të Brendshme e BE-së** - nëpërmjet këtij kursi pjesëmarrësit u njohën me çështje të brendshme të BE dhe me çështje të drejtësisë, si edhe me nevojën dhe format e bashkëpunimit në këto fusha.
11. **Politika e Përbashkët e Jashtme dhe e Sigurisë e BE-së** - trajton në mënyrë më të detajuar çështjet e politikave të jashtme dhe të sigurisë së Bashkimit European.
12. **Hartimi dhe menaxhimi i projekteve në kuadër të IPA-s** - Kursi bën prezantimin e kuptimit të instrumentin te ri financiar – IPA, përshkrimin e komponentëve përbërës, dokumentave rregulluese etj. Synimi i këtij kursi është rritja e njohurive dhe forcimi i kapaciteteve të pjesëmarrësve për hartimin e projekt - propozimeve për financim nga Komponenti i I-rë i IPA-s, asistenca e tranzicionit dhe mbështetja institucionale.
13. **Programi i avancuar i menaxhimit strategjik** - në këtë trajnim janë dhënë njohuri mbi integrimin e politikave, strategjive, komunikimin efektiv, menaxhimin e rezultateve të punës si edhe delegimin e bashkërendimin efektiv. Grupi i synuar në këtë trajnim ishin menaxherët e nivelit të lartë.
14. **Programi i menaxhimit të lartë** - në këtë trajnim pjesëmarrësit kanë marrë njohuri mbi menaxhimin e komunikimit në organizatë, problemet e mëdha dhe zgjidhjet më të mira, përqafimi i standarteve të BE.
15. **Programi i menaxhimit të burimeve njerëzore** - nëpërmjet këtij programi pjesëmarrësit marrin njohuri mbi komunikimin efektiv të burimeve njerëzore, hartimin e përshkrimeve të punës, zbatimin efektiv të analizës funksionale dhe vlerësimin efektiv të rezultateve të punës.
16. **Programi i menaxhimit operativ** - ky program trajnimi jep njohuri mbi mundësitë për arritjen e rezultateve më të mira në punë, komunikimin për menaxherët operativ, problemet dhe zgjidhjet e tyre, hartimin e përshkrimeve të punës, dhe përqafimin e standarteve të BE .
17. **Programi i zhvillimit financiar** - ky program njih pjesëmarrësit me procedurat e buxhetimit, prokurimin publik, thesarin e shtetit dhe procedurat e tij.

18. **Hartimi i legjislacionit (Programi për juristët)** - Ky program trajnimi jep njohuri mbi teknikën legjislative, proceset e përafrimit të legjislacionit, të drafteve dhe akteve normative, në konsultë të vazhdueshme me akte të BE.
19. **Programi i zhvillimit funksional** - në këtë program trajnimi trajtohen çështje të tilla si: planifikimi i punës, komunikimi efektiv dhe çështje të integritimit European, zgjidhja e problemeve në mjedisin e punës.
20. **Prezantimi me Administratën Publike** - ky program trajnimi, është i detyrueshëm për nëpunësit e sapoemëruar në administratë, dhe i njeh pjesëmarrësit me disa koncepte themelore mbi organizimin dhe funksionimin e administratës publike dhe shtetit shqiptar, procedurat administrative, pa lënë mënjane dhe aftësitë profesionale dhe menaxheriale që duhet të këtë nëpunësi civil në përputhje me kërkesat e kohës.

### **Trajnime sipas nevojave**

21. **E drejta për Informim** - ky kurs synon informimin e administratës publike mbi këtë të drejtë, si dhe ndërgjegjësimin e Institucioneve lidhur me të drejtën e kërkesës për informim publik.
22. **Ligji për migracionin** - Ky trajnim synon përmirësimin e shërbimit që zyrtaret e ZRVP iu ofrojnë shtetasve të huaj, të cilët trajtohen në përputhje me të drejtat dhe liritë themelore të njeriut dhe marrveshjet ndërkombëtare, të ratifikuara nga RSH, duke respektuar parimin e reciprocitetit, të mosdiskriminimit dhe trajtimit jo më pak të favorshëm se shtetasit shqiptar.
23. **Hartimi i shkresave zyrtare** -ky kurs trajnimi synon të japë disa njohuri bazë të teknikave të hartimit të shkresave zyrtare dhe qarkullimit elektronik të dokumentacionit, një domosdoshmëri kjo në punën e përditshme të nëpunësve civil, për t'u bërë shtysë në ndërmarrjen e nismës për hartimin e rregullores zyrtare të hartimit të shkresave.
24. **Vlerësimi i ndikimit të ndërhyrjeve legjislative** - trajnimi jep njohuritë e nevojshme mbi Vlerësimin e Ndikimit të Ndërhyrjeve Legjislative në mënyrë që ky mekanizëm të zbatohet gjatë procesit të vendimmarrjes.
25. **Kontratat**- trajnimi synon të japë njohuri mbi elementet e një kontrate, njohjen me llojet kryesore të kontratave sipas legjislacionit shqiptar. Ai synon aftësimin e pjesëmarrësve në menaxhimin e kontratave në ndjekjen e procedurave dhe afateve.



26. **Masat disiplinore-** Ky kurs njih pjesëmarrësit me procedurat për marrjen e masave disiplinore, si dhe mënyrën e ankimimit ndaj masës së marrë.
27. **Parandalimi i konfliktit të interesit** - shërben për t'i njohur pjesëmarrësit me Ligjin "Për parandalimin e konfliktit të interesit", si dhe për ta bërë të kuptueshëm konfliktin e interesave, në mënyrë që të aftësohen për të mbrojtur interesat e tyre, apo interesin publik. Ky trajnim është zhvilluar me nëpunës të Ministrisë Brendshme, METE, MF, MPPTT.
28. **Ndërgjegjësim për HIV-in dhe SIDA-n në vendin e punës-** Ky trajnim shërben për të njohur pjesëmarrësit me Kodin e ILO-s mbi HIV/ AIDS , ligjin e ri të miratuar për këtë qëllim .

## **Qendra e Trajnimit Fiskal**

### **Trajnime për administratën tatimore**

29. **Tatimi bazë mbi vlerën e shtuar-** Programi i trajnimit prezantoi elementet bazë të mekanizmit të tatimit mbi vlerën e shtuar, mbi të cilat është ndërtuar edhe ligji respektiv shqiptar tatimor.
30. **Standartet kombëtare të kontabilitetit** - Ofron njohuri mbi pasqyrimin financiar, inventarin, përgatitjen e pasqyrave financiare bazuar në SKK, të cilat janë me rëndësi në punën e kontablistëve, por edhe për të gjithë punonjësit e administratës tatimore.
31. **Sistemi Network në Linux** - Ky kurs ka si qëllim prezantimin e sistemit Linux dhe përpjekjet për të ndërtuar një sistem network për administratën tatimore pasi thjeshtëzon dhe përshpejton përpunimin e informacionit.
32. **Procedurat e plotësimit dhe evidentimit të evidencave statistikore** - Ky kurs është zhvilluar me specialistët e statistikës në drejtoritë rajonale tatimore dhe synon njohjen me procedurat e përpilimit dhe përpunimit të të dhënave tatimore në evidencat përkatëse statistikore.
33. **Kontrolli tatimor** -Ky kurs ka si qëllim aftësimin e inspektorëve tatimore në hartimin, zhvillimin dhe raportimin e një kontrolli tatimor efektiv.
34. **Procedurat e vlerësimit dhe të rimbursimit tatimor** - Ky kurs i njih pjesëmarrësit me procedurat, metodat e reja të përpunimit të të ardhurave

duke u bazuar ne ligjin e ri të procedurave tatimore dhe akteve të tjera të nxjera në zbatim të tij.

35. **Procedurat e mbledhjes së tatimeve dhe menaxhimit të borxhit (rregullorja dhe manuali procedural)**- njih pjesëmarrësit me procedurat, metodat e reja të mbledhjes të të ardhurave, evidentimin më të mirë të borxhit të tatimpaguesve ndaj administratës tatimore.
36. **Çështje procedurale dhe ligjore të kontributeve të Sigurimeve Shoqërore e Shëndetësore**- Ky kurs solli ndryshimet e reja ligjore dhe akteve nënligjore përkatëse, si dhe trajtoi në mënyrë të detajuar të gjitha teknikat e mbledhjes së detyrimeve shoqërore e shëndetësore duke dhënë mundësi për miradministrimin e këtij procesi.
37. **Ligji i procedurave tatimore** - Ky kurs trajnimi synon njohjen dhe zbatimin në praktikë të ligjit nr. 9920 datë 19.5.2008 “Për Procedurat Tatimore në Republikën e Shqipërisë”, nga të gjithë punonjësit e administratës tatimore.
38. **Akcizat në Republikën e Shqipërisë** - Kursi trajton në mënyrë të detajuar rregullat e prodhimit, furnizimit, shpërndarjes, dokumentimit dhe përdorimit të pullave të akcizës që nga momenti i prodhimit të tyre, deri në magazinimin dhe përdorimin nga tatimpaguesit me akcizë.

### **Trajnime për administratën doganore**

39. **Njohja dhe përdorimi i softit ASYCUDA World** -Ky kurs trajnimi ofroi njohuri mbi konceptin e regjimeve doganore që përmbledh të gjitha procedurat që lidhen me deklarimin e mbërritjes së mallrave deri në dhënien e destinacioneve specifike.
40. **Doganat homologe** - Ky kurs synon thellimin e njohurive të punonjësve të doganës/experteve në DPD, mbi rëndësinë e bashkëpunimit administrativ në fushën e Originës së Mallit dhe Shkëmbimit të Informacionit ndërmjet Doganave Homologe.
41. **Rregullat e etikës në shërbimin doganor shqiptar**- Prezantimi i etikës në shërbimin doganor synoi evidentimin dhe zgjidhjen e mangësive në praktikën e ushtrimit të funksioneve në administratën doganore.
42. **Regjimi i tranzitit dhe i eksportit**- Kjo temë synon njohjen e pjesmarrësve me sistemin e ri kompjuterik për administrimin e të dhënave me qëllim thjeshtimin e procedurave dhe monitorimin on line të deklarimeve.

43. **Kumulimi sipas CEFTA** - Kursi trajton rregullat që kanë të bëjnë me kumulimin që është një rregull i Përgjithshëm i Origjinës së mallrave, i cili thjeshtëzon tre rregullat kryesore të përfundimit të origjinës Preferenciale, Ndryshimit të Kreut Tarifor, Rregulli i Vlerës së Shtuar dhe Lista e Proceseve Specifike.
44. **Parandalimi i pastrimit të parave** - ofron njohuri të mjaftueshme për punonjësit e pikave doganore lidhur me procesin e pastrimit të parave si dhe luftën kundër tij.
45. **Pronësia intelektuale- synon** njohjen me konceptet bazë dhe shtrirjen e tyre, njohjen me legjislacionin doganor dhe krijimin e shprehive praktike mbi procedurat dhe veprimet që duhen kryer në kuadër të mbrojtjes së pronësisë intelektuale nga autoritetet doganore respektive.
46. **Shkeljet doganore-** kursi mundëson njohjen e personelit doganor dhe të juristëve me llojshmërinë e shkeljeve doganore.
47. **Metodikat e marrjes së mostrave dhe përpilimin e dokumentacionit përkatës-** Ky kurs trajnimi shtjellon rregullat teknike bazë, për mostrimin dhe administrimin e rezultateve.
48. **Prezantimi me administratën doganore** -Nëpërmjet këtij kursi synohet dhënia e njohurive bazë mbi punën në administratën doganore, legjislacionin doganor, përmbajtjen dhe interpretimin e ligjeve kryesore dhe rregullat e funksionimit të kësaj administrate.
49. **Dokumentacioni i Origjinës së mallit** - Ky kurs synon të thellojë njohuritë e punonjësve të administratës doganore mbi dokumentat që vërtetojnë Origjinën Preferenciale të mallit me synim zbatimin e saktë të MTL-së, lehtësimin e aktivitetit të biznesit, parandalimin dhe goditjen e shkeljeve në këtë fushë.
50. **Rregullat e Origjinës së mallit-** njih pjesëmarrësit me rregullat që kanë të bëjnë me origjinën e mallrave sipas OBT, OBD, Komunitetit Europian dhe Legjislacionit Doganor Shqiptar, Marrëveshjet e Tregtisë së Lirë me BE-së dhe Vendet e Rajonit (CEFTA).
51. **Kumulimi sipas MSA-së** - Në këtë trajnim synohet të thellohen njohuritë e punonjësve doganore mbi Kumulimin sipas Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit, Rregullave të Origjinës, Proceseve Minimale, mallrave tërësisht të

përftuara nga kumulimi për prodhuesit/eksportuesit, kryesisht për ata me Rregjim Përpunimi Aktiv.

52. **Regjimi i përpunimi aktiv lidhur me origjinën** - trajton procedurat e ndjekura për regjistrimin dhe kontrollin e mallrave në regjimin TIR, të cilat duhet të përvetësohen nga administrata doganore, me qëllim plotësimin e detyrimeve ligjore që burojnë nga nënshkrimi i konventës TIR në lidhje me tranzitimin e mallrave.
53. **Marrëveshja me Turqinë**- Ky trajnim synon thellimin e njohurive të Antikontrabandës, Informacionit, Hetimit, A-Posteriorit mbi MTL-të, Marrëveshjen Interim, legjislacionin dhe zbatimin në praktikë të Rregullave të Origjinës, për përmirësimin e performancës së përgjithshme.
54. **Marrëveshja CEFTA** -Kjo marrëveshje është e një rëndësie të veçantë për shkëmbimet tregtare ndërmjet vendeve të Rajonit të Ballkanit Perëndimor, duke zëvendësuar e përfshirë në vetvehte gjithë Marrëveshjet e Tregtisë së Lirë bilaterale që ekzistonin ndërmjet vendeve të Ballkanit.
55. **Assycuda** - ofroi njohuri mbi konceptin e regjimeve doganore që përmbledh të gjitha procedurat që lidhen me deklarimin e mbërritjes së mallrave deri në dhënien e destinacioneve specifike.

### **Qendra e Trajnimit tëPushtetit Vendor**

57. **Funksionet e përbashkëta dhe të deleguara** -njeh pjesmarrësit me përgjegjësitë e autoriteteve vendore, funksionet që janë përgjegjësi e përbashkët e dy niveleve të qeverisjes qendrore dhe vendore, kuadrin ligjor aktual mbi të cilin bazohet ushtrimi i funksioneve të përbashkëta si dhe politikat për të ardhmen.
58. **Parandalimi i konfliktit të interesit**- njeh pjesmarrësit me Ligjin “Për parandalimin e konfliktit të interesit” si dhe për ta bërë të kuptueshëm konfliktin e interesave në mënyrë që të aftësohen për të mbrojtur interesat e tyre apo interesin publik.
59. **Prokurimi publik me mjete elektronike**- jep njohuri të domosdoshme për realizimin e prokurimit ublik me mjete elektronike, në mbështetje të zbatimit të kësaj formë prokurimi.
60. **Komponenti ndërkufitar (CBC)- Aplikimi hap pas hapi:** u vjen në ndihmë nëpunësve për t’u njohur me Instrumentin e Para Antarësimit (IPA), me kriteret

e aplikimit të granteve, si një hap për zhvillimin ekonomik të njësive të qeverisjes vendore.

**61. Barazia gjinore dhe ligji kundër dhunës** - u organizua nga UNDP dhe ITAP në kuadrin e programit të përbashkët për barazine gjinore dhe dhunën në familje. Ky trajnim i njohu nëpunësit civil me integrimin gjinor, përfshirjen në të gjitha proceset e hartimit të politikave dhe zbatimin te tyre .

**62. Çështje të furnizimit me ujë-** jep nje panoramë të kuadrit ligjor, funksioneve dhe përgjegjësive të reja, indikatorëve për vlerësimin e kapaciteteve inventarizimin, regjistrimin dhe menaxhimin e ujesjellsave dhe ndihmon në rritjen e aftësive menaxhuese të këtij funksioni.