



KËSHILLI I MINISTRAVE

DEPARTAMENTI ADMINISTRATES PUBLIKE

Raporti Vjetor 2022



REPUBLIKA E SHQIPËRIE
KRYEMINISTRIA

departamenti
dap
Administratës Publike

Përmbajtja

I. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	3
<i>Përgjegjësitë raportuese & zbatuese</i>	3
<i>Procesi i integrimit evropian</i>	3
II. REFORMA NË ADMINISTRATËN PUBLIKE	5
II.1 Strategjia Ndërsektorale e Reformës në Administratën Publike dhe koordinimi për integrimin evropian.....	5
II.2 Programi “Administrata që Duam”	10
II.3 PROJEKTE	11
II.4 Vizibiliteti i Departamentit të Administratës Publike përgjatë vitit 2022	14
III. ZHVILLIMET PËRGJATE VITIT 2022.....	17
III.1 Kuadri Ligjor.....	18
III.2 Politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore të shërbimit civil dhe zbatimi i tyre në institucionet e administratës shtetërore.....	20
III.3 Reforma funksional - strukturore e institucioneve të administratës publike	40
III.4 Rritje të pagave	44
III.5 Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore.....	46
III.6 Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS).....	56
IV OBJEKTIVAT PËR VITIN 2023.....	57

I. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Përgjegjësitë raportuese & zbatuese

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

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

Siç edhe jeni në dijeni, Departamenti i Administratës Publike në rolin e udhëheqësit të procesit të raportimit vjetor, mbledh, raporton dhe analizon të gjitha të dhënat e nevojshme. Ndërkohë, ministritë e linjës dhe institucionet e tyre të varësisë, kanë përgjegjësitë specifike sa i takon raportimit lidhur me proceset e tyre të brendshme për të cilat DAP-i ka rolin mbikqyrës, si dhe përgjegjësitë e zbatimit në procese të tilla si: planifikimi vjetor i nevojave për rekrutim, hartimi i përshkrimeve të punës, masat disiplinore, etj.

Si rrjedhim, informacioni dhe të dhënat në këtë raport janë një përmbledhje, përpunim dhe analizim i të gjithë informacionit që DAP-i ka në dispozicion dhe asaj që është vënë në dispozicion nga institucionet e administratës shtetërore, pjesë e shërbimit civil.

Vlen të përmendim, që edhe këtë vit, raportimi është përgatitur mbi setin e të dhënave dhe indikatorëve të përgatitur me mbështetjen e projektit IPA “Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike”, duke vijuar të kemi edhe një evidencë krahasuese për vitet në vijim me qëllim një monitorim dhe vlerësim të progresit në reformën në administratën publike.

Procesi i integritetit evropian

Një çështje kyçe që vlen të evidentohet për vitin 2022 është çelja e negociatave për anëtarësimin në Bashkimin Evropian.

Reforma në Administratën Publike në vitet e fundit ka dhënë rezultate të dukshme duke u referuar nga partnerët ndërkombëtarë për progresin e bërë dhe për arritjet në disa prej komponentëve të reformës.

Praktikat pozitive, të cilat janë tashmë të konsoliduara falë zbatimit të Reformës në Administratën Publike, janë referuar në raporte monitorimi, konferencat rajonale dhe takimet e përbashkëta të zhvilluara për ndarjen e eksperiencave në fushat e politikëbërjes, menaxhimit të burimeve njerëzore, digjitalizimit të ofrimit të shërbimeve publike dhe llogaridhënies.

Me çeljen zyrtarisht të negociatave për anëtarësimin e Shqipërisë në Bashkimin Evropian në 19 Korrik të 2022, Reforma në Administratën Publike, si pjesë thelbësore e kriterit politik, është përcaktuar të jetë ndër çështjet e para që do të vlerësohet.

Ndjekja e procesit të negociatave për RAP-in drejtohet nga Departamenti i Administratës Publike, mbështetur në VKM-në nr. 422, datë 6.5.2020, të ndryshuar.

Në vijim të çeljes së negociatave është zhvilluar në datë 19 Shtator 2022 takimi shpjegues mbi procesin dhe përgatitjet për takimin bilateral për RAP-in.

Pas mbajtjes së këtij takimi është koordinuar puna me institucionet kontribuese sipas 6 parimeve të RAP-it, duke organizuar edhe takime përgatitore përpara takimit bilateral. Takimi bilateral u zhvillua në Bruksel në datë 12 Dhjetor 2022 ku u prezantuan për çdo parim arritjet kryesore, planet e ardhshme dhe sfidat kryesore të cilat priten të adresohen.

Me fillimin e një procesi kaq të rëndësishëm do të kërkohet gjithashtu një angazhim i përbashkët institucional në përmbushjen me sukses të detyrimeve për aderim sa më të shpejtë në Bashkimin Evropian.

Në vijim planifikohet hartimi i udhërrëfyesit për reformën e administratës publike dhe ndjekja e zbatimit të masave që do të miratohen në të.

II. REFORMA NË ADMINISTRATËN PUBLIKE

II.1 Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike dhe koordinimi për integrimin evropian

Vështrim i përgjithshëm

Viti 2022 përkon me mbarimin e afatit të kohëzgjatjes së Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike.

Departamenti i Administratës Publike në cilësinë e institucionit përgjegjës për monitorimin e zbatimit të SNRAP-it vlerëson si prioritar dhe tejet të rëndësishëm iniciimin e procesit të shkrimit të Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike për vitin 2023 e në vijim.

Paralelisht DAP-i ka ndjekur procesin e përvitshëm të monitorimit të zbatimit të SNRAP-it dhe të përgatitjes së raportit të monitorimit të strategjisë për vitin 2022.

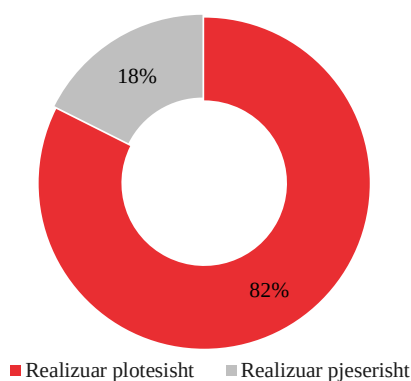
Realizimi në pikëpamje sasiore sipas aktiviteteve

Plani i Veprimit 2018-2022 parashikon zbatimin e 35 aktiviteteve bazë dhe 130 nën-aktiviteteve në total. Deri në fund të vitit 2022, nga 130 nën-aktivitete në total, 126 prej tyre janë zbatuar (103 prej tyre ose 82% vlerësohen si të realizuara plotësisht dhe 23 prej tyre ose 18% janë realizuar pjesërisht).

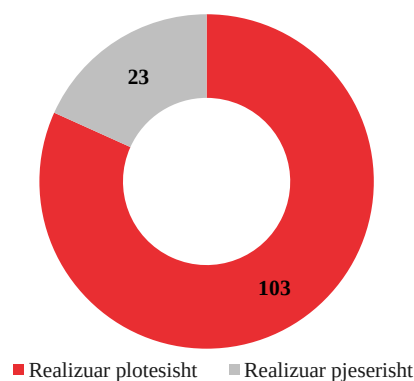
Numri i nën-aktiviteteve të cilat janë realizuar është si vijon:

- > Në Fushën I “*Politikëbërja dhe cilësia e legjislacionit*”: **36** nën-aktivitete nga 46 në total;
- > Në Fushën II “*Organizimi dhe funksionimi i administratës publike*”: **14** nën-aktivitete nga 18 në total;
- > në Fushën III “*Shërbimi civil: Menaxhimi i burimeve njerëzore*”: **28** nën-aktivitete nga 36 në total;
- > Në Fushën IV “*Procedurat administrative dhe mbikëqyrja*”: **25** nën-aktivitete nga 30 në total.

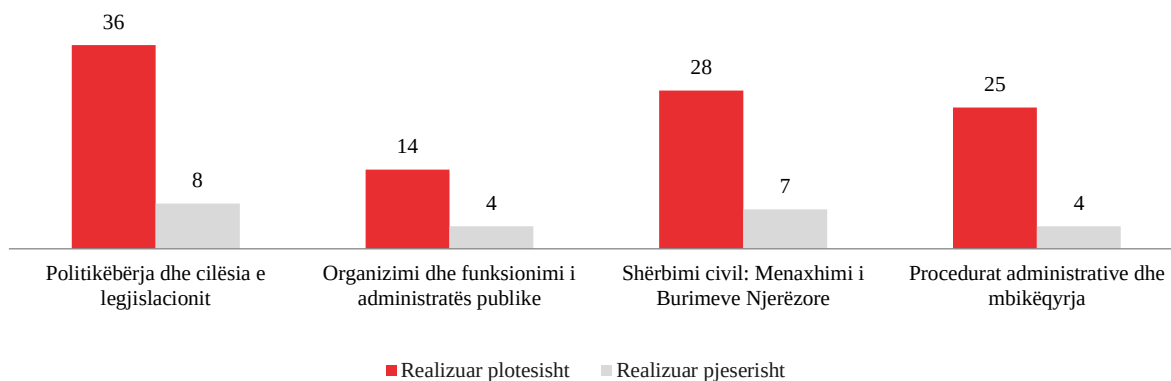
Grafiku 1 Statusi i përgjithshëm i realizimit të nënaktiviteteve gjatë vitit 2022



Grafiku 2 Numri i nën-aktiviteteve të realizuara plotësisht gjatë vitit 2022



Grafiku 3 Numri i nën-aktiviteteve të realizuara plotësisht sipas shtyllave



Arritjet sipas produkteve

Në mënyrë të përmblodhur viti 2022 ka shënuar disa arritje të rëndësishme në fushat kryesore të Reformës në Administratën Publike, konkretisht:

- > **Kuadri strategjik për reformën në administratën publike** - Në këtë kuadër:
 - Qeveria shqiptare është angazhuar të ndërmarrë vendimet e duhura strategjike dhe për këtë arsye janë ngritur strukturat që harmonizojnë proceset administrative dhe shërbejnë si urë lidhëse ndërmjet nivelit politik dhe teknik. Përgjatë viteve, RAP-i ka qenë gjithmonë në vëmendjen e qeverisë, pjesë e portofolit të Kryeministrit dhe Zëvendëskryeministrit. Gjithashtu, duke filluar nga Qershori 2022, Ministrit të Shtetit për Standardet e Shërbimeve i është ngarkuar përgjegjësia për përmbushjen e parimeve të mirëqeverisjes.
 - Për të siguruar efikasitet të procesit është mbajtur rregullisht Komiteti i Planifikimit Strategjik (KPS), si niveli më i lartë i vendimmarrjes i drejtuar nga Kryeministri, që mbështetet në nivel teknik nga Agjencia Shtetërore e Programimit Strategjik dhe Koordinimit të Ndihmës (SASPAC). Ndër të tjera në këtë komitet është diskutuar edhe vizioni i Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim Evropian 2030 (SKZHIE III), dokumenti final i të cilit është publikuar në faqen e konsultimit publik dhe është miratuar në datë 22.02.2023.
 - Progresi në fushën e RAP-it dhe çështje të tjera kryesore mbi zbatimin e 5 strategjive nën RAP-in diskutohen në grupin e Menaxhimit të Integruar të Politikave (GMIP) për Mirëqeverisjen i cili drejtohet nga Ministri i Shtetit për Shërbimet dhe Standardet, si anëtar i përhershëm i KPS-së.

Gjatë kësaj periudhe ka nisur edhe procesi i përgatitjeve për shkrimin e strategjive të reja nën RAP-in dhe konsultimi i tyre, konkretisht për:

- Strategjinë Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike;
- Strategjinë e Menaxhimit të Financave Publike;
- Strategjinë Kombëtare Ndërsektoriale për Decentralizimin dhe Qeverisjen Vendore;
- Strategjinë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit.

- > **Konsultimi publik** - një komponent i rëndësishëm i mirëqeverisjes me ndikim në rritjen e cilësisë së llogaridhënies dhe transparencës së institucioneve publike, si dhe forcimin e demokracisë. Ndër vite për të forcuar këtë proces janë marrë masa për të plotësuar

mekanizmat ligjorë dhe institucionalë që sigurojnë pjesëmarrjen e publikut në konsultimin e politikave publike duke hartuar paketën metodologjike dhe udhëzimet për unifikim të procesit.

Tashmë konsultimi publik ndiqet nga Departamenti Rregullator dhe i Përputhshmërisë, një hap ky që ka mundësuar lidhjen e konsultimit publik dhe vlerësimin e ndikimit të akteve për të patur një ndërlidhje të dy komponentëve me ndikim të ndërsjellë në rritjen e cilësisë së procesit të hartimit e më pas të konsultimit të akteve ligjore.

Treguesit për **këtë periudhë** janë inkurajues:

- në nivelin 81.63% vlerësohet indeksi i frekuencës së konsultimeve publike ndërsa indeksi për cilësinë është 6.34 nga 7;
 - është rritur numri i grupeve të interesit të përfshirë në takimet konsultative - rreth 2313 pjesëmarrës, nga të cilët 477 kanë kontribuar me komente;
 - procesi është shtrirë dhe në njësitë e vetëqeverisjes vendore ku janë marrë masa për: (i) krijimin e infrastrukturës së Regjistrat Elektronik për Njoftimet dhe Konsultimet Publike (RENJK) për publikimet dhe konsultimin edhe nga bashkitë për dokumenta me interes të lartë vendor dhe; (ii) caktimin e një koordinatori zyrtar që do të koordinojë teknikisht procesin me 61 bashkitë.
- > **Vlerësimi i Ndikimit Rregullator (RIA).** Tashmë aktet ligjore shoqërohen me raportin RIA përkatës përpara miratimit të tyre dhe sipas një vlerësimi pikët mesatare të raporteve RIA të konfirmuara janë 80 nga 100. Për të përmirësuar akoma më tej këtë proces, vëmendje i është kushtuar ngritjes së kapaciteteve të stafëve për të kryer procesin sipas standardeve. Që nga prezantimi i këtij procesi (nga 2019) janë zhvilluar 25 sesione trajnimi për rrjetin RIA, 10 sesione trajnimi për Njësinë RIA, si dhe janë trajnuar më shumë se 100 nëpunës civilë.

Arritjet kryesore në fushën e shërbimit civil janë referuar më gjerësisht në këtë raport vjetor, si dhe në raportin vjetor të monitorimit të SNRAP-së.

- > **Unifikimi i zbatimit të ligjit në shërbimin civil** - Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka vijuar me nxjerrjen e udhëzimeve dhe rekomandimeve bazuar në problematikat e evidentuara. Kështu janë hartuar udhëzimet në drejtim të: (i) respektimit të të drejtave politike të nëpunësve civilë, në kushtet e zgjedhjeve të pjesshme vendore; (ii) vlerësimit të veprimtarisë së nëpunësit civil në rrjetet sociale në kushtet e zgjedhjeve të pjesshme vendore dhe; (iii) riklasifikimin e pozicioneve të punës, për të gjithë sistemin e shërbimit civil në njësitë e qeverisjes vendore (bashki).
- > **Ngritja e kapaciteteve** - Në lidhje me trajnimet e ofruara nga Shkolla Shqiptare e Administratës Publike, gjatë vitit 2022 janë trajnuar 5397 individë dhe ka patur ndjekje të trajnimeve për 20780 pjesëmarrës. Në total janë zhvilluar 665 ditë trajnimi nga të cilat 139 në bashkëpunim me projektet. Rëndësi gjatë kësaj periudhe i është dhënë ofrimit të trajnimeve për Bashkimin Evropian, duke qenë se roli i administratës publike është kyç në përgatitjen drejt rrugëtimit të Shqipërisë në BE. Gjithashtu trajnimet janë shtrirë dhe në

fusha të tjera duke ofruar një gamë të gjerë tematikash të ndryshme për ngritjen e kapaciteteve të nëpunësve civilë sipas nevojave për trajnim të identifikuar gjatë vitit.

- > **Shërbimet publike** kanë shënuar një progres të rëndësishëm gjatë këtij viti me kalimin e të gjitha shërbimeve online duke bërë që sot të ofrohen 1227 shërbime online ose rreth 95% të të gjitha shërbimeve publike krahasimisht me vitin 2013 kur ofroheshin vetëm 14 shërbime elektronike. Në portalin e-albania ofrohen 55 dokumente me vulë elektronike, duke eliminuar tërësisht printimin e tyre në letër dhe duke shënuar kështu një ndryshim radikal ku në 5 vite (shtator 2017 – dhjetor 2022) janë gjeneruar 23 milionë dokumente me vulë elektronike.

Marrja e shërbimeve përmes portalit e-Albania u ka kursyer qytetarëve dhe bizneseve 990 vite pritje nëpër radhë për marrjen e dokumenteve shtetërore me vulë elektronike dhe rreth **9 milionë euro** në xhepat e tyre, nga heqja e tarifave të këtyre dokumenteve që ofrohen tashmë pa pagesë në platformë në versionin e tyre elektronik. Për të mbështetur aktivitetet e përditshme të administratës publike dhe rritur efikasitetin duke ulur kohën për të aksesuar, përpunuar dhe transmetuar informacione tashmë janë të ndërlidhura 10 sisteme që kanë mundësuar përmirësimin e qarkullimit të informacionit në ofrimin e shërbimeve.

Muaji Maj (2022) shënoi një ndryshim tërësor të mënyrës së marrjes së shërbimeve, konsideruar faktin që të gjitha sportelet e shërbimeve u mbyllën dhe shërbimet publike ofrohen online. Kështu për të mundësuar këtë nismë u realizuan ndryshimet e nevojshme në strukturat e institucioneve. Bazuar në këto ndryshime stafi i Agjencisë së Ofrimit të Shërbimeve Publike të Integruara bashkëpunon me Agjencinë për Dialog dhe Bashkëqeverisje për monitorimin e zbatimit të afateve të përdorimit të Sistemit të Qarkullimit të dokumenteve me nënshkrim elektronik si dhe ndjekjen e ecurisë së ankesave të administruara nga ADB. Kjo ka mundësuar një monitorim të procesit nga faza e shkëmbimit të dokumentacionit shoqërues deri tek marrja e shërbimit me vulë elektronike si dhe ndjekjen e ankesave për marrjen e shërbimit.

- > **Garantimi i të drejtës për informimin e qytetarëve** si komponent i rëndësishëm i transparencës dhe llogaridhënies është përmirësuar dukshëm, duke ndikuar në rritjen e llogaridhënies dhe përgjegjshmërisë së autoriteteve publike.

Për të adresuar problematikat e ndryshme të hasura gjatë zbatimit të ligjit nr. 119/2014 “Për të drejtën e informimit”, por edhe sugjerimet/propozimet e vazhdueshme të grupeve të interesit, doli si domosdoshmëri nevoja e përmirësimit të rregullave në këtë fushë. Për këtë qëllim, Zyra e Komisionerit hartoi projektligjin “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 119, datë 14.09.2014 “Për të drejtën e informimit” me qëllim përmirësimin dhe forcimin e rregullave dhe procedurave të legjisllacionit aktual për: (i) parashikimin e kompetencave të Komisionerit; (ii) rishikimin e kufijve minimalë të gjobës; (ii) bashkëpunimin e autoriteteve publike; (iii) mundësinë e sanksionimit të personit përgjegjës për refuzimin e dhënies së informacionit, përveç rasteve kur përgjegjës është koordinatori për të drejtën e informimit si dhe rastet për të cilat mban përgjegjësi titullari i autoritetit publik. Pritet që ndryshimet në projektligjin nr. 119/2014 të miratohen gjatë vitit 2023.

Në lidhje me vënien në funksion të regjistrat elektronik të kërkesave dhe përgjigjeve deri në muajin dhjetor 2022, 195 autoritete publike kanë të instaluar REKPDI.

- > **Zbatimi i rekomandimeve të lëna nga institucioni i Avokatit të Popullit.** Gjatë vitit 2022, janë adresuar 249 rekomandime drejtuar organeve të administratës publike. Nga 249 rekomandime të adresuara në total, numri i rekomandimeve të pranuara është 159. Numri i rekomandimeve të zbatuara plotësisht është 42 ose 26 % e rekomandimeve janë zbatuar plotësisht nga totali i rekomandimeve të pranuara.

II.2 Programi “Administrata që Duam”

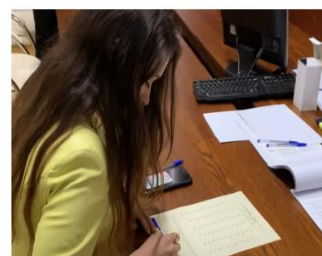
Promovimi i kulturës organizative në shërbimin civil ka qenë në fokus të programit të qeverisë për reformimin e mëtejshëm të shërbimit civil, një komponent i zhvilluar përmes zbatimit të programit “Administrata që duam”, të nisur në vitin 2018.

Aktivitete të ndryshme të këtij programi janë zbatuar për përmirësimin e performancës së nëpunësve civilë dhe institucioneve të administratës shtetërore, me qëllim zhvillimin e një kulture të fortë administrative të fokusuar në energjizimin e administratës publike nëpërmjet orientimit, trajnimit, motivimit dhe ndërveprimit, duke rezultuar në ofrimin e shërbimeve më të mira për qytetarët.

Në drejtim të rritjes së ndërveprimit të administratës, funksionojnë shtatë rrjete profesionale të cilat synojnë të nxisin bashkëpunimin dhe diskutimet rreth sfidave kryesore dhe temave të një rëndësie të veçantë në sektorët përkatës.

Gjithashtu, shumë i vlefshëm ka rezultuar përdorimi i platformës së integruar “administrata.al” në drejtim të: (i) përmirësimit të ndërveprimit ndërmjet institucioneve publike; (ii) lehtësimit të komunikimit dhe raportimit të informacionit në kohë reale; (iii) unifikimit të praktikave administrative dhe; (iv) përmirësimit të cilësisë së proceseve të menaxhimit të burimeve njerëzore.

ADMINISTRATA QË DUAM



Duke pasur gjithmonë në qendër rritjen e performancës në institucionet publike, qeveria shqiptare i ka kushtuar një vëmendje të veçantë promovimit të ekselencës si në aspektin e energjizimit të administratës, por dhe promovimin e një kulture organizacionale ku janë të mirëpritura idetë dhe projektet e reja.

I tillë është rasti i krijimit të qendrave të ekselencës dhe programit “Gati për Shqipërinë”, një program që synon që individë të ndryshëm të diplomuar jashtë dhe brenda vendit të punësohen duke kontribuar me ide, projekte dhe iniciativa të ndryshme zhvillimore. Kështu në prill të 2022 nga 190 aplikantët të përzgjedhur nga platforma “Gati për Shqipërinë”, 62 u kualifikuan si rezultat i plotësimit të kriterëve dhe 42 prej tyre u emëruan.

II.3 PROJEKTE

Projekti IPA II European Union Integration Facility 2020 “Ngritja e kapaciteteve për nëpunësit civilë të administratës publike, përfshirë trajnimet/praktikat në administratat e vendeve anëtare të BE-së dhe skemën e bursave (“qelizat e reja”)

Në drejtim të rritjes së efikasitetit dhe përgjegjshmërisë së nëpunësve publikë pritet të gjejë zbatim gjatë tremujorit të parë të 2023 programi “Ngritja e kapaciteteve për nëpunësit civilë të administratës publike”, përfshirë trajnimet/praktikat në administratat e vendeve anëtare të BE-së dhe skemën e bursave (“qelizat e reja”).



Qëllimi i kësaj skeme është të zgjedhë një organizatë që do të mbështesë Qeverinë Shqiptare në reformën e shërbimit civil përmes zhvillimit dhe zbatimit të programit të trajnimit dhe internship-it dedikuar nëpunësve civilë të rinj. Kjo skemë do të kontribuojë në zhvillimin e një administratë publike efikase, efektive dhe transparente në Shqipëri.

Skema ka objektiv specifik:

- > Përmirësimin e kapaciteteve profesionale dhe ekspertizës së 25 nëpunësve civilë në administratën shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore në sektorët kyç të administratës publike, duke i ofruar mundësi nëpunësve civilë të konfirmuar të marrin pjesë në trajnime praktike dhe internship/praktika pune në shkollat dhe administratën publike në shtetet anëtare të Bashkimit Evropian. Kjo skemë do t’ju mundësojë nëpunësve të përmbushin detyrimet dhe që diktohen gjatë procesit të integritetit të vendit në Bashkimin Evropian, si dhe të detyrimeve të tjera strategjike në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar.
- > Zhvillimin dhe zbatimin e mekanizmave të qëndrueshëm që mbështesin zhvillimin në karrierë të nëpunësve civilë që marrin pjesë në këtë skemë, duke ju mundësuar atyre të kontribuojnë në efektivitetin dhe inovacionin e administratës publike;
- > Ngritjen dhe promovimin e rrjetit të ndërveprimit dhe bashkëpunimit midis nëpunësve/alumni.

Në skemë mund të aplikojnë të gjithë nëpunësit civilë të rinj të kategorisë III-a, IIIa/1 dhe nivelit ekzekutiv/specialistë në administratën shtetërore, institucioneve të pavarura dhe njësitë të qeverisjes vendore, të cilët kanë 3-8 vjet eksperiencë në shërbimin civil.

Projekti: Anketa e ReSPA për nëpunësit publikë në Ballkanin Perëndimor

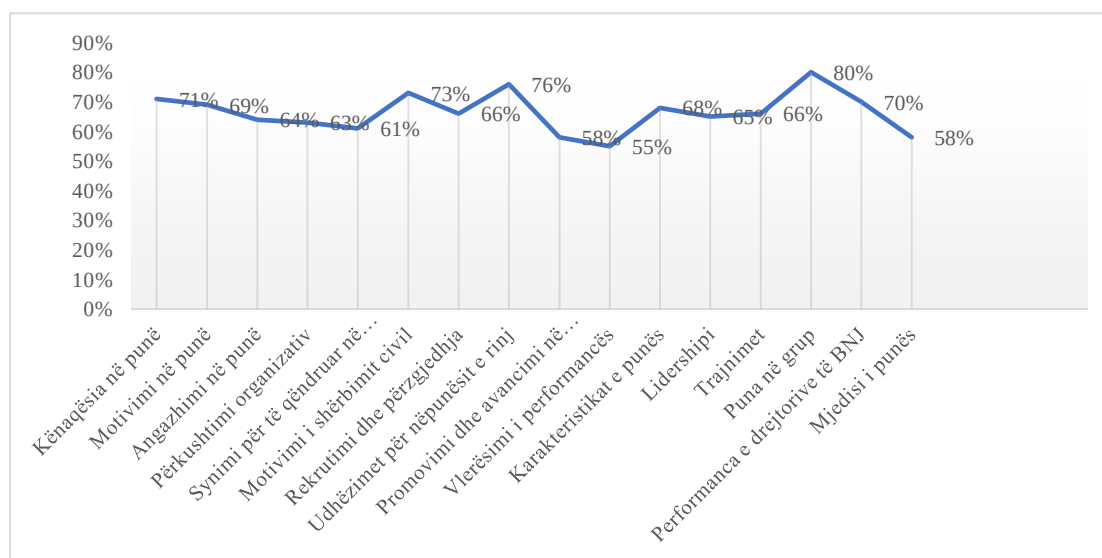
Gjatë muajit Maj 2022, nisi projekti i udhëhequr nga Shkolla Rajonale e Administratës Publike (ReSPA) dhe Universiteti i Nottingham, në bashkëpunim me Departamentin e

Administratës Publike, nëpërmjet të cilit u zhvillua një anketim për të gjithë punonjësit e administratës publike (*shërbim civil dhe me kod pune; ministritë e linjës, institucionet nën varësinë e tyre dhe institucionet e vetëqeverisjes vendore*) për çështje që lidhen me Reformën në Administratën Publike (RAP) në Shqipëri.

Anketa tërësisht anonime kishte për qëllim të maste: (i) qëndrimet e nëpunësve publikë në administratën publike duke përfshirë kënaqësinë në punë, motivimin, përkushtimin, ndërveprimin, mirëqënien, si dhe; (ii) përvojën e nëpunësve publikë me praktikën e menaxhimit të burimeve njerëzore në institucionin e tyre si: përvoja me rekrutimin, pagat, menaxhimin dhe lidhshmërinë.

Anketës ju përgjigjën mbi 5.000 nëpunës. Në përfundim të anketës u përgatit një raport gjithëpërfshirës krahasues për të gjitha institucionet, si dhe disa raporte individuale për secilin prej tyre, ku përmbledheshin qëndrimet dhe përvoja e punonjësve. Gjithashtu, raporti përmban dhe një model plan veprimi për t'i mundësuar institucioneve dhe Departamentit të Administratës Publike të analizojë pikat e forta dhe të zhvillojë masa dhe aktivitete në bazë të rezultateve të anketës, me qëllim përmirësimin dhe krijimin e një mjedisi të shëndetshëm dhe produktiv pune.

Disa nga rezultatet e anketës paraqiten si vijon:

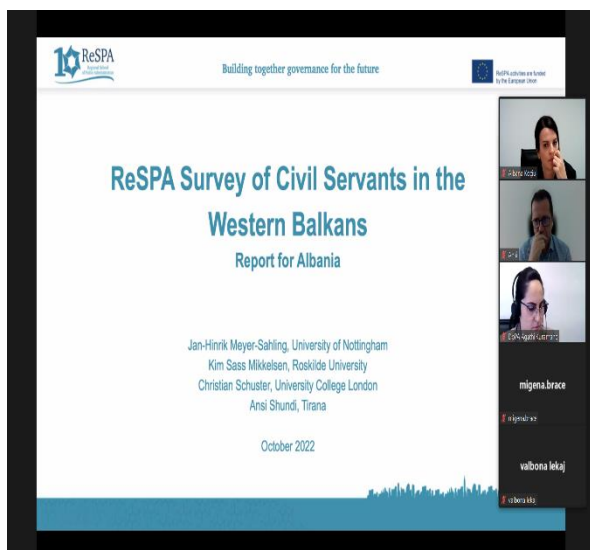


- > Një pjesë e madhe e stafit tregon se janë **të kënaqur me punën e tyre (71%)** dhe se janë **të motivuar (73%)** për t'i shërbyer publikut duke punuar edhe më shumë.
- > **Praktikat e hyrjes për herë të parë në punë shihen pozitivisht (76%)** nga stafi në të gjitha institucionet. Pavarësisht disa dallimeve ndërmjet institucioneve, vlerësimet e përgjithshme nga punonjësit e rinj ishin inkurajuese.
- > Një pjesë e madhe e stafit tregojnë se puna e tyre i lejon të përdorin një shumëllojshmëri aftësish dhe talentesh dhe u jepet **hapësirë për të qenë inovatorë në punë (68%)**.
- > Një pjesë e madhe e stafit tregojnë se **bashkëpunojnë mirë dhe në mënyrë efektive (80%)** për të kryer punën e tyre, duke treguar një përvojë pozitive me punën në ekip nëpër institucione.

- > Stafi ofron ***vlerësime kryesisht pozitive për efektivitetin dhe përgjegjshmërinë e njësive të burimeve njerëzore (70%)*** të institucioneve të tyre. Megjithatë, mund të merren në konsideratë masa për të mbështetur punën e njësive të BNJ në institucionet me vlerësime relativisht më pak pozitive.

Në përfundim, gjetjet e anketës u prezantuan në:

- **datën 13 Tetor 2022**, në takimin online me përfaqësues të Shkollës Rajonale të Administratës Publike dhe Departamentit të Administratës Publike;
- **datë 15 Nëntor 2022** në takimin e 14-të të Bordit Drejtues të Shkollës Rajonale të Administratës Publike, të zhvilluar në Tiranë.



Gjatë takimeve, nga pjesëmarrësit u vlerësuan rezultatet e anketës me impakt të veçantë në Reformën në Administratën Publike. Gjithashtu, u dakordësua se masat ndërinstitucionale për përmirësimin e mjedisit të punës do të përfshihen dhe adresohen më tej në planin e veprimit të Strategjisë së re Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike (SNRAP) 2023 – 2030.

II.4 Vizibiliteti i Departamentit të Administratës Publike përgjatë vitit 2022

Departamenti i Administratës Publike ka patur në fokus të veçantë edhe gjatë vitit 2022 informimin e publikut për aktivitetet e ndryshme të institucionit, duke përmirësuar dhe rritur njëkohësisht vizibilitetin e institucionit nëpërmjet përditësimit të faqes zyrtare www.dap.gov.al, si dhe rrjeteve sociale të institucionit.

Gjatë vitit 2022, komunikimi dhe ndërgjegjësimi i publikut rreth aktiviteteve të DAP-it në rrjetet sociale ka vazhduar me po të njëjtin intensitet, si e vetmja mënyrë për të përcjellë njoftimet në kohë reale për zhvillimet e aktiviteteve të ndryshme për punonjësit e administratës apo publikun e interesuar për t'u bërë pjesë e ekipit të administratës publike.

Gjithashtu, vlen të përmendet se më shumë se **68 mijë** persona e kanë vizituar në mënyrë direkte (jo përmes postimeve) faqen e DAP-it në Facebook duke treguar kështu interes të lartë për postimet dhe përmbajtjet me karakter informues mbi vendet vakante dhe aktivitetet e tjera. Numërohen **1548 kthim përgjigje**, ku përfshihen rrjeti social facebook (mbi 330 përgjigje) dhe adresa zyrtare e emailit të institucionit (mbi 1218 përgjigje). Çdo muaj, DAP-i publikon gjithashtu në faqen e tij zyrtare buletin mujor me lajmet kryesore ku përveçse informon publikun me aktivitetet më të rëndësishme të institucionit, ky buletin shërben gjithashtu dhe si një instrument orientues për punonjësit e administratës.

Aktivite gjatë vitit 2022

Disa nga aktivitetet kryesore që vlejné të përmenden për vitin 2022, janë si vijon:

- > **Janar 2022** – (i) Në 28 Janar u zhvillua online takimi i 10-të i Grupit të Posaçëm të Reformës në Administratën Publike BE – Shqipëri. Bashkë me përfaqësues të strukturave të BE-së dhe institucionet publike shqiptare gjatë takimit u ndanë arritjet dhe përpjekjet për rezultate konkrete dhe të matshme në drejtim të Reformës së Administratës Publike.
- > **Shkurt 2022** – (i) Në datën 15 Shkurt DAP-i mori pjesë në takimin e 12-të të Komitetit të Stabilizim Asociimit BE - Shqipëri. Takimi i zhvilluar në formën e videokonferencës diskutoi lidhur me ecurinë e reformës së administratës publike, ku në kuadër të vizionit të Shqipërisë për vitin 2023 u theksua rëndësia e zhvillimit të strategjive të reja sektoriale. (ii) Në datën 8 Shkurt u mbledhën në Tiranë, koordinatorët e gjashtë vendeve anëtare të ReSPA-s, të cilët luajnë rol shumë të rëndësishëm në zbatimin e planit të aktiviteteve për vendet e tyre respektive, ku diskutua rreth planit të aktiviteteve dhe risitë që parashikohen përgjatë vitit 2022.
- > **Mars 2022** – (i) Në datat 29 - 30 Mars ReSPA organizoi takimin e parë të Rrjetit Rajonal të Koordinatorëve të Politikave, me pjesëmarrjen e 25 përfaqësuesve të vendeve të Ballkanit Perëndimor. Fokusi kryesor i aktivitetit dyditor ishte krijimi i një akademie gjithëpërfshirëse të dedikuar për procesin e politikbërjes, që do të shërbejë në trajnimin e nëpunësve publikë të vendeve të rajonit. (ii) ReSPA zhvilloi online takimin konsultativ me anëtarët e rrjetit CAF, për të diskutuar planet e veprimtarive dhe aktiviteteve të CAF për vitet 2022 – 2024. Korniza e Përbashkët e Vlerësimit, CAF (Common Assessment Framework) është instrumenti i përbashkët evropian për menaxhimin e cilësisë, që

aplikohet posaçërisht në institucionet e administratës publike, i cili i ndihmon këto institucione të përmirësojnë performancën e tyre.

- > **Prill 2022** – (i) Në datën 26 prill, Departamenti i Administratës Publike organizoi një tryezë të rrumbullakët me përfaqësues nga delegacioni i Bashkimit Evropian, OECD/SIGMA, ReSPA, institucione të administratës publike dhe shoqëria civile për konsultimet e para të strategjisë së re për reformën në administratën publike, SNRAP.
- > **Maj 2022** – (i) DAP-i mori pjesë në takimin dedikuar “Auditorit të hapur” në Fakultetin e Shkencave Sociale, ku në formën e bashkëbisedimit me studentë dhe pedagogë të Departamentit të Punës dhe Politikës Sociale u diskutua për mënyrat e punësimit të rinjve në administratën publike, nëpërmjet rekrutimit, thirrjeve të dedikuara të ekselentëve, programit të “Praktikave Kombëtare të Punës” etj. (ii) Në datat 09 – 13 Maj, profesionistë të nivelit të lartë dhe të mesëm nga vendet anëtarë të RePSA-s të përfshirë në negociatat e anëtarësimit dhe proceset e integritetit evropian ndoqën fizikisht në Tiranë, por edhe online nëpërmjet platformës zoom shkollën sezonale për Negociimin e Anëtarësimit në BE. Gjatë 5 ditëve intensive, përfaqësues të administratës publike shqiptare, u njohën nga afër me përvojat praktike në lidhje me kapitujt e anëtarësimit të fushave ku duhet të përafrohet legjislacioni me BE-në, ndërsa ekspertë nga UNDP dhe GIZ dhanë një pasqyrë të asistencës së tyre në këtë proces.
- > **Qershor 2022** – (i) Në datat 13 – 14 – 15 Qershor u mbajt për herë të parë në Tiranë, Konferenca Kombëtare e Antikorrupsionit, ku në panelin me temë “Përdorimi i mekanizmave të ankesave dhe mjeteve digjitale në hetimin e korrupsionit”, DAP-i foli për procedurën e rekrutimit të punonjësve profesionistë dhe me integritet në administratën publike. (ii) Në datat 7 - 8 Qershor u zhvillua Konferenca Rajonale për Reformën e Administratës Publike organizuar nga Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim - IDM Albania, me fokus nxitjen e reformave të qëndrueshme dhe me integritet në administratat publike të Ballkanit Perëndimor. Aktivitete të tilla nxisin edhe më shumë bashkëpunimin midis qeverisë dhe shoqërisë civile për të hartuar dhe zbatuar politika gjithëpërfshirëse e transparente, në shërbim të qytetarit. (iii) DAP-i priti një delegacion nga Mali i Zi, lidhur me shkëmbimin e eksperiencave në ofrimin e shërbimeve publike dhe menaxhimit të burimeve njerëzore. Gjatë takimit u prezantua gjithashtu platforma e integruar dhe me burimin e vetëm të përqëndruar të informacionit “administrata.al”.
- > **Korrik 2022** – (i) Në datën 27 Korrik DAP-i mori pjesë në mbledhjen konsultative të organizuar nga Agjencia Shtetërore e Programimit Strategjik dhe Koordinimit të Ndihmës, ku u ndanë komentet, mendimet dhe rekomandimet mbi strategjinë e sektorit të Mirëqeverisjes, në kuadër të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integritet (SKZHI) 2030. (ii) Bordi Drejtues i Shkollës Rajonale të Administratës Publike zhvilloi takimin e 53-të në datën 8 Korrik në Tiranë. Mbledhja u fokusua në diskutime dhe shkëmbimin e eksperiencave profesionale mes kolegëve të Ballkanit Perëndimor për të çuar përpara punët e mira në Reformën e Administratës Publike, forcimin e lidhjeve, frymën e dialogut dhe bashkëpunimin e frytshëm rajonal me mbështetjen e ReSPA-s dhe ekipit të saj.

- > **Shtator 2022** - (i) Departamenti i Administratës Publike bashkë me delegacionin nga Shqipëria, morën pjesë në takimin shpjegues për Reformën e Administratës Publike në Bruksel. Takimi i datës 19 Shtator 2022 ishte i pari i një turi të gjatë takimesh që do të vijojnë edhe përgjatë muajve të ardhshëm. (ii) Në 15 Shtator, ReSPA zhvilloi në Shkup, konferencën rajonale sa i përket ecurisë së agjendës së digjitalizimit. Një qeverisje me në qendër qytetarin, kombinuar me transparencën dhe lidhshërinë politik janë elementët e nevojshëm për të rritur efikasitetin, performancën e përgjithshme dhe suksesin e administratës publike për ecurinë e axhendës së dixhitalizimit, ishte thelbi kryesor i kësaj konference.
- > **Tetor 2022** - (i) Në 12 Tetor, Komisioni Evropian miratoi progres raportin për Shqipërinë për vitin 2022. Në raport vlerësohet ecuria e Shqipërisë në rrugën e reformave që lidhen me procesin e integritetit evropian, ku nga rreth 35 fusha të përmendura në progres raport, në mbi 30 fusha ka progres në nivele të ndryshme. (ii) ReSPA mbledhi në Novi Sad, nëpunës civilë nga administratat publike të vendeve të rajonit, për të shpjeguar Modulën e parë të Akademisë së Politikbërjes. Në Modulën e parë ku u bashkua teoria dhe praktika, u prezantuan elementët dhe segmentet kryesore të fazave të ndryshme të ciklit të politikave.
- > **Nëntor 2022** - (i) Shqipëria i dorëzon Bosnje - Hercegovinës kryesimin e Bordit Drejtues të ReSPA-s për vitin 2023, në një aktivitet të organizuar nga ReSPA në Tiranë. Në praninë e anëtarëve të tjerë të këtij bordi u vlerësuan arritjet e ReSPA-s dhe rezultatet e prekshme të saj me impakt në të gjitha vendet e Ballkanit Perëndimor gjatë periudhës një vjeçare, ku kryesimin e kishte Shqipëria. (ii) Beograd, u zhvillua konferenca e III-të rajonale “Qytetarët në radhë të parë”, ku u ndanë gjetjet paraprake të ciklit të tretë të monitorimit të Reformës së Administratës Publike për vitet 2021 – 2022, në kuadër të projektit WeBER 2.0.
- > **Dhjetor 2022** – (i) Departamenti i Administratës Publike së bashku me delegacionin nga Shqipëria, morën pjesë në takimin bilateral për Reformën e Administratës Publike në Bruksel. Në takimin e rëndësishëm të datës 12 Dhjetor, Shqipëria prezantoi progresin dhe sfidat në përafrimin e agjendës evropiane të gjashtë parimeve të administratës publike. (ii) Përfaqësues të DAP-it morën pjesë në forumin e organizuar nga IDM Albania dhe partnerët e saj, “Forcimi i kulturës së integritetit përmes Kodit të Etikës dhe Planeve të Integritetit në sektorin e administratës publike”, në kuadër të Javës së integritetit. Në këtë forum u prezantuan tre dokumente që reflektojnë punën në zhvillimin e instrumenteve të integritetit, sfidat dhe mundësitë që janë ofruar për nëpunësit publikë dhe qytetarët. (iii) Në datën 16 Dhjetor ReSPA mbledhi koordinatorët e gjashtë vendeve anëtare të ReSPA-s. Pjesëmarrësit shkëmbyen përvojat mes administratave respektive, por gjithashtu diskutuan dhe për sfidat e rekomandimet e dhëna në studimet rajonale që publikon ReSPA. Koordinatorët luajnë rol shumë të rëndësishëm në zbatimin e planit të aktiviteteve që parashikohen përgjatë gjithë vitit.

III. ZHVILLIMET PËRGJATE VITIT 2022

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

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

III.1 Kuadri Ligjor

Bazuar në rekomandimet e lëna nga Kuvendi në rezolutën për zbatimin e legjislacionit për nëpunësin civil për vitin 2022, rekomandimet e lëna nga Grupi i Posaçëm për Reformën e Administratës Publike BE- Shqipëri (PAR SG) në lidhje me forcimin e zbatimit të legjislacionit për nëpunësin civil dhe në lidhje me ndërtimin dhe funksionimin e institucioneve të administratës shtetërore, si dhe në analizën e bërë ndër vite nga vetë DAP-i në lidhje me këto dy ligje, u parashikua që gjatë vitit 2022 të hartoheshin dhe miratoheshin ndryshimet e nevojshme në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe ligjin nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”. Vlen të theksohet këtu se të dy projektligjet e parashikuara për t’u ndryshuar gjatë vitit 2022, janë akte të rëndësishme që mbulojnë fusha që lidhen me dy parimet kryesore të administratës publike, atë të shërbimit civil dhe menaxhimit të burimeve njerëzore, si dhe llogaridhënies.

Ndërkohë, për shkak të zhvillimeve në lidhje me procesin e negociatave për anëtarësimin në BE, mbajtur në konsideratë që fushat që dy ligjet mbulojnë janë pjesë e raportimeve si pjesë e dy parimeve në fushën e Reformës së Administratës Publike, u vlerësua që miratimi i tyre të shtyhej për të pritur përfundimin e takimeve bilaterale, si dhe rekomandimet që do na vijnë nga BE-ja në raportin e tyre “*screening*”, për të bërë të mundur që ndërhyrjet në to, të jenë në linjë me kërkesat e procesit të integritetit evropian.

Gjithsesi, në vijim të angazhimeve të marra:

1. Gjatë katërmujorit të parë të vitit 2022, DAP-i në bashkëpunim me Komisionerin për Mbikqyrjen e Shërbimit Civil filloi punën dhe hartoi një draft të parë të projektligjit për ndryshime në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, nëpërmjet të cilit synohet të realizohet sa vijon:
 - > Rregullime në lidhje me kriteret e përgjithshme të pranimin në shërbimin civil, si dhe me procesin e rekrutimit për të gjitha kategoritë e nëpunësve civilë;
 - > Rregullime në lidhje me afatin e pezullimit të nëpunësve civilë që zgjidhen si anëtarë të këshillave bashkiakë;
 - > Rregullime në lidhje me rastet e lirimit nga shërbimi civil, ristrukturimit, pezullimit, ecurisë disiplinore, etj;
 - > Rregullime në lidhje me zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë;
 - > Rregullime në lidhje me procesin e vlerësimit të punës së nëpunësve civilë;
 - > Rregullime në lidhje me kriteret për përparimin në hapat e pagës;
 - > Rregullime në lidhje me organizimin dhe funksionimin e ASPA-s.
2. Gjatë katërmujorit të tretë, DAP-i ngriti dhe koordinoi takimet e grupit të punës me përfaqësues të tij, Kryeministrit, ministrit të Shtetit për Standartet e Shërbimeve, Ministrit të Drejtësisë dhe Ministrit të Financave dhe Ekonomisë për të evidentuar problemat dhe çështjet që duhet të adresoheshin në amendimin e ligjit nr. 90/2012. Nëpërmjet këtij projektligji synohet:
 - > të bëhen disa rregullime përsa i përket tipologjisë së institucioneve të administratës shtetërore.

- > të përcaktohet mekanizimi i mbikqyrjes së performancë së institucioneve të administratës shtetërore, si dhe raportimi në Këshillin e Ministrave në lidhje me zbatimin e ligjit.

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

Gjatë vitit 2022, është vijuar puna me realizimin e objektivave themelorë dhe zbatimin e rekomandimeve të vendosura në vitin 2021, në kuadër të ecurisë së reformës në shërbimin civil. Konkretisht:

- > janë ndërmarrë hapat konkretë për përmirësimin e procedurës së përzgjedhjes dhe vlerësimit të kandidatëve;
- > janë rritur kapacitetet e komisioneve përzgjedhëse, për të qënë më të aftë në vlerësimin e aftësive ndërpersonale dhe kompetencave të aplikantëve;
- > është miratuar udhëzimi mbi procesin e planifikimit vjetor të nevojave të rekrutimit në shërbimin civil, duke ndikuar kështu në rritjen e kapaciteteve të njësisë së burimeve njerëzore në këtë proces.

Rekrutimi në shërbimin civil

Rekrutimi në shërbimin civil është një proces për të cilin nevojitet angazhimi dhe bashkëpunimi mes DAP-it, ministrive të linjës dhe institucioneve të tyre të varësisë, të cilët janë pjesë e shërbimit civil. Standardizimi dhe informatizimi i shumë procedurave të punës, mundësoi përmirësimin e procesit të rekrutimit në shërbimin civil dhe plotësimin e vendeve vakante.

Megjithatë, gjatë implementimit të planit vjetor të rekrutimit për vitin kalendarik 2022, sulmi kibernetik ndaj infrastrukturës dhe sistemeve shtetërore, ndikoi në realizimin sipas afateve ligjore të procedurave të konkurrimit në shërbimin civil, për shkak të mosfunksionimit të sistemit online të rekrutimit.

Me qëllim garantimin e të drejtave ligjore të aplikantëve, kohëzgjatja e një procedure konkurrimi dhe përmbyllja e saj është realizuar në një afat kohor më të gjatë. Gjithashtu, në fillim të vitit 2023 është vijuar puna për përmbylljen e procedurave të rekrutimit të planifikuara për vitin 2022, ku konstatohet se janë ende në proces konkurrimi 27 pozicione pune.

Më poshtë, paraqitet më në detaj ecuria e këtij procesi dhe rezultatet për vitin 2022.

> Planifikimi Vjetor

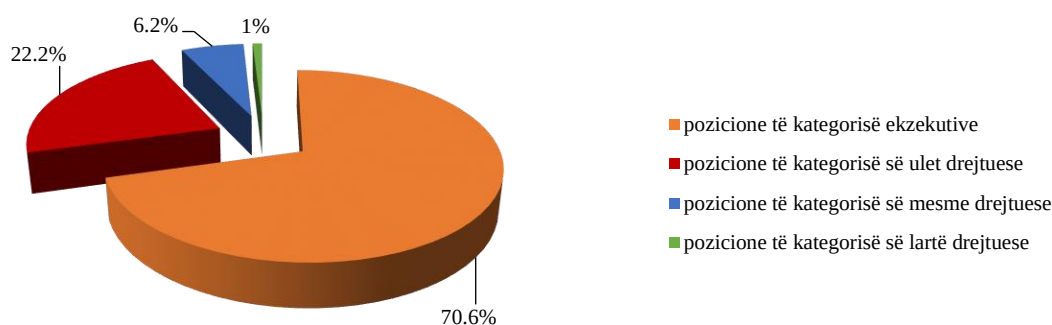
Procesi i planifikimit vjetor u zhvillua rregullisht edhe gjatë vitit 2022. Bazuar në të dhënat e mbledhura nga institucionet e administratës shtetërore, pjesë e shërbimit civil, u miratua vendimi nr. 113, datë 2.3.2022, i Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2022, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”.

Sipas vendimit të sipërcituar, plani vjetor i pranimit për vitin 2022 në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil, përfshiu **855** pozicioneve të lira, të ndara sipas kategorive:

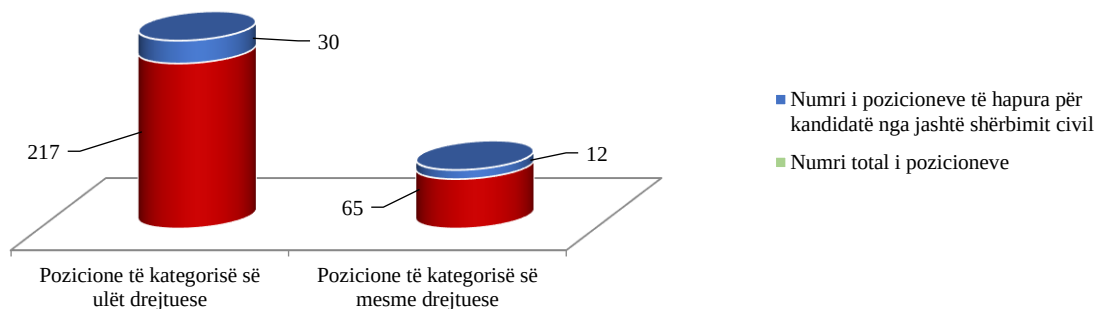
Kategoria	Numri i pozicioneve
Trupa e Nëpunësve Civilë të Nivelit të Lartë Drejtues	8
Kategoria e mesme drejtuese	53
Kategoria e ulët drejtuese	190
Kategoria ekzekutive	604

Përkthyer në përqindje, rreth **70.64%** e pozicioneve i përkasin nivelit ekzekutiv, pra nivelit bazë të pozicioneve në shërbimin civil dhe nga ku, me procedurë normale, hyjnë të gjithën nëpunësit e rinj të cilët i bashkohen administratës. Ndërkohë, rreth **22.22%** e pozicioneve të përfshira në planin vjetor të rekrutimit i përkasin kategorisë së ulët drejtuese, rreth **6.2 %** kategorisë së mesme drejtuese dhe **1%** Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues.

Shpërndarja e pozicioneve vakante sipas planit të rekrutimit viti 2022



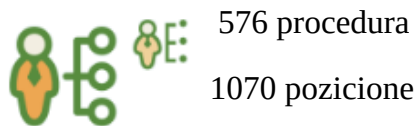
Për hapjen e procedurës së pranimit në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil, çdo vit, me vendim të Këshillit të Ministrave, vendoset një numër maksimal pozicionesh të tilla. Për vitin 2022, Këshilli i Ministrave përfshiu në këtë vendim **36** pozicione të nivelit të ulët drejtues dhe **12** pozicione të nivelit të mesëm drejtues, në të cilat mund të konkurronin edhe kandidatë nga jashtë shërbimit civil, nëse procedura e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë për to, rezultonte pa fitues.



Procedurat e rekrutimit

Plani i rekrutimit për vitin 2022 u përkthye në organizimin e disa procedurave rekrutimi, të grupuara sipas ngjashmërive të pozicioneve të shpallura, kriterëve dhe nivelit të pozicioneve. Megjithatë, për shkak të zhvillimeve të ndodhura dhe nevojave që lindin

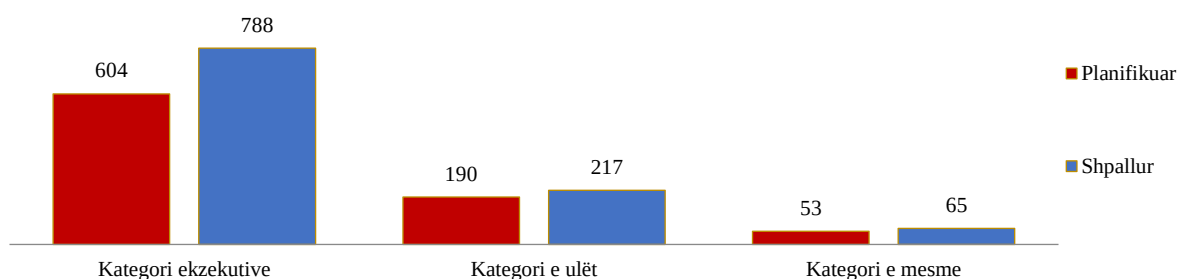
përgjatë vitit, në fakt u shpallën rreth **215** pozicione më tepër (ose **25%** më shumë) se sa ishin planifikuar:



Kjo tendencë për të shpallur më tepër vende se plani vihet re ndër vite dhe nga analiza e të dhënave që Departamenti i Administratës Publike administron, rezulton se arsyeja e shpalljes së këtyre pozicioneve është krijimi i vakancave të paplanifikuara, të krijuara rishtazi gjatë vitit 2022 si pasojë e dorëheqjeve të 260 nëpunësve civil nga institucionet e administratës shtetërore.

Përpos kësaj, natyra dhe zhvillimet brenda shërbimit civil janë të tilla që kërkojnë përshtatje të herëpashërshme sa i takon nevojave të burimeve njerëzore, çka e vështirëson edhe më shumë respektimin rigoroz të numrit të planifikuar për vende vakante. Me qëllim përmirësimin e procesit të planifikimit vjetor të nevojave për rekrutim, u miratua nga DAP udhëzimi përkatës i cili unifikon dhe përmirëson procesin e planifikimit nga njësitë e burimeve njerëzore.

Ecuria e shpalljeve për çdo kategori viti 2022



Në përfundim të procedurave të rekrutimit të zhvilluara gjatë vitit 2022, rezulton se plani i rekrutimit u realizua në masën **98%**.

1

**% ZBATUESHMËRIA E
PLANIT VJETOR TË
REKRUTIMIT**

Si përlogaritet indikatori?

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

a = Zbatueshmëria e planit vjetor të rekrutimit %

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

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

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2022 98%

Pse është i rëndësishëm

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

Paralelisht me matjen, vlerësimin dhe analizën e zbatueshmërisë së planit të rekrutimit, me rëndësi është edhe kuptueshmëria sa i takon të dhënave për plotësimin e vendeve vakante të shpallura. Kështu, gjatë viti 2022 janë shpallur në total 1070 vende të lira, nga të cilat janë plotësuar 830 prej tyre, apo rreth **78%**.

2
**% PLOTËSIMI I
VENDEVE VAKANTE TË
SHPALLURA**

Si përlogaritet indikatori?

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

a = Plotësimi i vendeve vakante të shpallura %

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

c = Numri total i vendeve vakante të shpallura

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2022 78%
Pse është i rëndësishëm

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

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

Vlen të përmendet se në realizimin prej 78% të plotësimit të vendeve vakante të shpallura ka ndikuar arsytet si vijon:

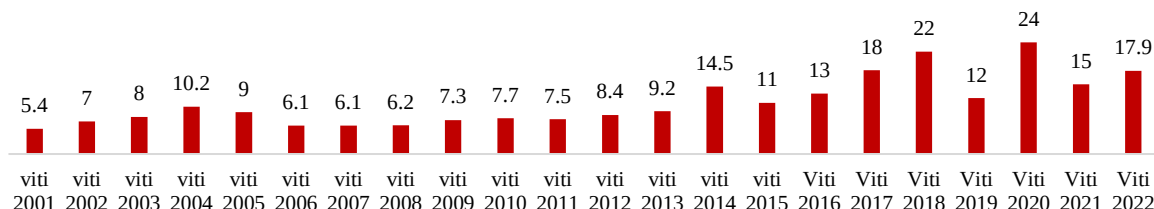
- > mungesa e kandidatëve që zotërojnë një diplomë universitare në profilin agronomi, veterinar, zootekni, shkenca inxhinierike, natyrore, mjedisore etj.;
- > mungesa e kandidatëve me nivel të lartë arsimor si “doktoraturë” në qendrat e transferimit të teknologjive bujqësorë, Instituti i Sigurisë Ushqimore dhe Veterinarisë, etj.;
- > vendodhja gjeografike e pozicioneve të punës, në qytete si Ballsh, Shkodër, Gramsh, Pukë, Lushnjë, Pogradec, Mallakaster, Gjirokastrë, Krujë etj.;
- > natyra e pozicionit të punës: audites, prokurime, financier-nëpunës zbatues.

Si rrjedhim i sa më sipër rezultoi se 337 pozicione pune të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese janë mbyllur pa kandidatë fitues.

Aplikimet për procedurat e konkurrimit

Të dhënat për vitin 2022, tregojnë se ka patur mesatarisht rreth **17.9** aplikime për pozicion, bazuar në 19173 aplikime në total, për 1070 pozicione të shpallura.

Numri mesatar i aplikantëve për periudhën 2001 - 2022



3

NUMRI MESATAR I APLIKANTËVE PËR POZICION

Si përlogaritët indikatorit?

$$a=b/c$$

a = Nr.mesatar i aplikantëve për pozicion

b = Nr.total i aplikimeve

c = Nr.total i pozicioneve të shpallura

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2022 17.9

Pse është i rëndësishëm

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

Ndërkohë, numri mesatar i aplikantëve sipas llojit të procedurës për vitin 2022 rezulton si vijon:

- > Procedura e pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive - 19.9;
- > Procedura e lëvizjes paralele – 2.3;
- > Procedura e ngritjes në detyrë - 2.3;
- > Procedura e pranimit nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese – 3.29.

Nga 19173 aplikime në total, janë kualifikuar për vijimin e procedurave, pas plotësimit të kriterëve për pozicionet e shpallura, **50%** e tyre. Numri mesatar i aplikantëve të kualifikuar për pozicion pune ka qenë 8.96.

Gjithashtu, rezulton se numri mesatar e aplikimeve për një aplikant gjatë vitit 2022 ka qenë **4.9**.



Krahas të dhënave të përgjithshme të rekrutimit dhe aplikantëve, me vlerë është edhe kuptueshmëria e disa elementëve të profileve të kandidatëve. Ndaj dhe disa nga treguesit përqëndrohen pikërisht tek mosha e aplikantëve, për kategori të ndryshme pozicionesh. Nga të dhënat vihet re se mosha mesatare e atyre që aplikojnë, pavarësisht llojit të procedurës, ka qenë **31 vjeç**, ndërkohë, mosha mesatare e aplikantëve për t'u pranuar në shërbimin civil ka qenë **28 vjeç** dhe mosha mesatare e atyre që aplikojnë për ngritje në detyrë ka qenë **38 vjeç**.



Ndërkohë, mosha mesatare e atyre të cilët kanë arritur të kalojnë me sukses një procedurë konkurrimi për pranimin në shërbimin civil gjatë vitit 2022 ka qenë **34 vjeç**. Krahasuar me moshën mesatare të aplikantëve, rezulton se ata që kanë kaluar me sukses procedurën e konkurrimit kanë një moshë mesatare më të madhe. Ndryshimi midis moshës mesatare të aplikantëve dhe atyre që kanë kaluar me sukses procedurën e pranimin, është relativisht e lartë, që tregon se kandidatët me një përvojë më të madhe janë më të sukseshëm në një procedurë konkurrimi.



Sa i takon të dhënave gjinore lidhur me përqindjen e aplikimeve, në 3926 aplikime unike, 39% e tyre janë kryer nga meshkuj dhe 61% nga femra.

3926 APLIKIME UNIKE



Plotësimi i pozicioneve vakante në shërbimin civil



Përgjatë vitit 2022, u emëruan në pozicione të shërbimit civil **830** nëpunës. Tabelat e mëposhtme paraqesin më në detaj të dhënat lidhur me këto emërimet.

Kategoria ekzekutive	
Për 597 emërimet në kategorinë ekzekutive, ndarja është si më poshtë:	
○ emërimet në përfundim të procedurave të konkurrimit	492
- pranim në shërbimin civil	368
- lëvizje paralele	124
○ emërimet nga lista e kandidatëve fitues në pritje për t'u emëruar	53
○ emërimet në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	10
○ transferime të përhershme (në përfundim të pezullimit, për arsye shëndetësore, për konflikt interesi)	42
Total	597

Kategoria e ulët drejtuese	
Për 175 emërimë në kategorinë e ulët drejtuese, ndarja është si më poshtë:	
○ emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit	161
- lëvizje paralele	40
- ngritje në detyrë	106
- pranim nga jashtë shërbimit civil	15
○ emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	5
○ transferime të përhershme (në përfundim të pezullimit, për arsye shëndetësore, për konflikt interesi)	9
Total	175

Kategoria e mesme drejtuese	
Për 58 emërimë në kategorinë e mesme drejtuese, ndarja është si më poshtë:	
○ emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit	53
- lëvizje paralele	13
- ngritje në detyrë	33
- pranim nga jashtë shërbimit civil	7
○ emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	3
○ transferime të përhershme (në përfundim të pezullimit, për arsye shëndetësore, për konflikt interesi)	2
Total	58

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

Procedura	Numri i të emëruarve
Pranim në shërbimin civil	368
Emërimë nga lista fituese	53
Lëvizje paralele	177
Ngritje në detyrë	139
Pranim nga jashtë në shërbimin civil për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese	22
Zbatim i vendimeve gjyqësore	18
Transferime të përhershme	53
Total	830

Vihet re se për vitin 2022, janë rekrutuar nëpunës të rinj në administratën shtetërore nëpërmjet; (i) procedurës së pranimi në kategorinë ekzekutive; (ii) emërimeve nga lista

fituese e kategorisë ekzekutive dhe; (iii) emërimeve nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, gjithsej **443** nëpunës, ose **53%** e totalit të emërimeve, nga të cilët **421**, ose **51%** e të gjitha emërimeve i përkasin kategorisë ekzekutive dhe 22, ose **3%** i përkasin kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese.

4

% NËPUNËS TË RINJ TË EMËRUAR NË SHËRBIMIN CIVIL - VITI 2022

Si përlogaritet indikator?

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

a = Nëpunës të rinj të emëruar në shërbimin civil në %
b = Nr. i nëpunësve të rinj të emëruar në shërbimin civil
c = Nr. total i nëpunësve të emëruar

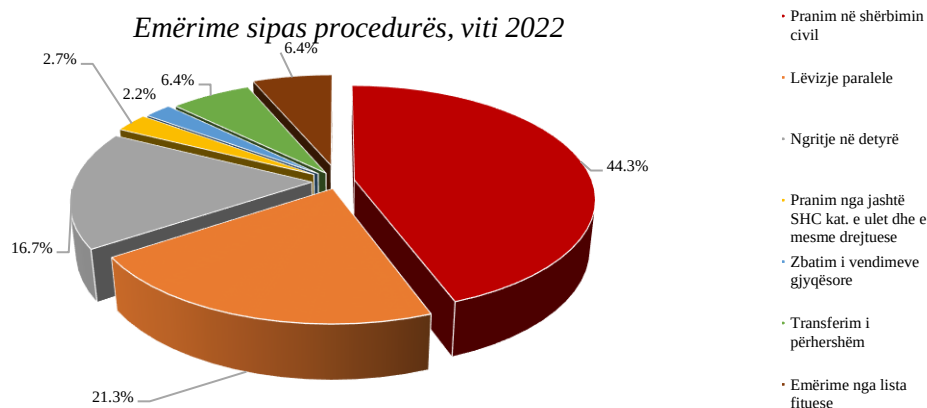
VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2022 53%

Pse është i rëndësishëm

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

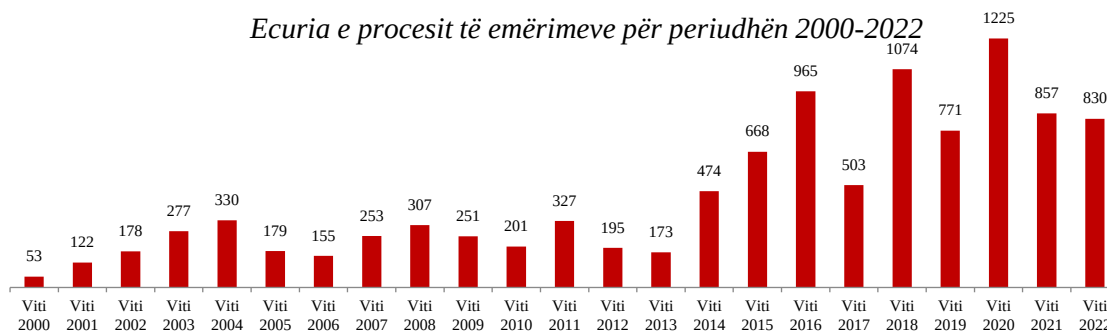
Ndërkohë, përqindja e vendeve vakante të plotësuara me kandidatë nga jashtë shërbimit civil vetëm për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, ka qenë **9.4%** e emërimeve totale në këto dy kategori.

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



Gjithashtu, nëse do të paraqisnim ecurinë e procesit të emërimeve për periudhën 2000-2022, do të kishim një paraqitje të tillë grafike:

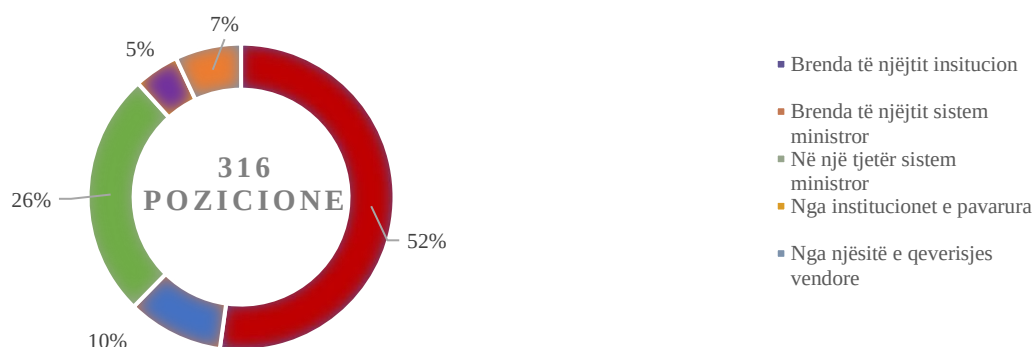
Ecuria e procesit të emërimeve për periudhën 2000-2022



Zhvillimi në karrierë

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

Grafiku më poshtë paraqet në formë të përmbledhur lëvizshmërinë brenda shërbimit civil. Siç vihet re, edhe këtë vit përqindja më e lartë e lëvizshmërisë ndodh brenda të njëjtin institucion, çka përbën edhe 52% të të gjitha lëvizjeve në shërbimin civil. Ndërkohë, duket se numri i nëpunësve civilë që i bashkohen administratës qendrore nga institucionet e pavararura, mbetet më i ulët (5%).



Duke u ndalur më tepër tek procedurat që lejojnë lëvizshmërinë dhe më konkretisht tek lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë, të dhënat më poshtë paraqesin rezultatet për vitin 2022.

Bazuar në legjislacionin për shërbimin civil, të gjitha pozicionet vakante ju ofrohen fillimisht nëpunësve civilë për të aplikuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele. Si rrjedhim, gjatë vitit 2022, të gjitha pozicionet e publikuara si vakante, gjithsej **1070** i janë nënshtruar fillimisht procedurës së lëvizjes paralele.

Gjithashtu, bazuar në legjislacionin për nëpunësin civil pozicionet e kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese, nëse nuk plotësohen nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ato hapen për procedurën e ngritjes në detyrë. Si rrjedhim për vitin 2022, kanë qenë të hapura për

ngritjen në detyrë gjithsej **282** pozicione (217 për kategorinë e ulët drejtuese dhe 65 për kategorinë e mesme drejtuese).

Në përfundim të procedurave, në total **21%** e vendeve vakante të shpallura janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele dhe **17%** janë plotësuar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë.

5

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

Si përlogaritët indikatori?

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

*a = % e vendeve vakante të plotësuara nëpërmjet
procedurës së lëvizjes paralele*

*b =Numri total i vendeve vakante të plotësuara nëpërmjet
lëvizjes paralele*

c =Numri total i vendeve vakante të plotësuara

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2022 21%

Pse është i rëndësishëm

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

6

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

Si përlogaritët indikatori?

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

*a = % e vendeve vakante të plotësuara nëpërmjet
procedurës së ngritjes në detyrë*

*b =Numri total i vendeve vakante të plotësuara nëpërmjet
ngritjes në detyrë*

c =Numri total i vendeve vakante të plotësuara

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2022 17%

Pse është i rëndësishëm

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

Ndërkohë, për secilën kategori të nëpunësve civilë rezulton se:

- > Në kategorinë ekzekutive – **21%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele;

- > Në kategorinë e ulët drejtuese – **23%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, **61%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë dhe **9%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së pranimit nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët drejtuese;
- > Në kategorinë e mesme drejtuese – **22%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, **57%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë dhe **12%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së pranimit nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e mesme drejtuese.

Po të analizojmë këto shifra, rezulton se nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive dhe të ulët drejtuese kanë treguar interes më të lartë për të përparuar në karrierën e tyre duke aplikuar për pozicione të një kategorie më të lartë.

Një tjetër tregues me rëndësi, është edhe plotësimi i vendeve vakante në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtues, me kandidatë nga jashtë shërbimit civil. Në fakt, të dhënat tregojnë se kjo metodë ka rezultuar e suksesshme dhe se **50%** e vendeve të hapura për rekrutim nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, janë plotësuar nëpërmjet rregullit përjashtues të 20%. Gjithashtu, ky indikator tregon edhe faktin që edhe individë jashtë shërbimit civil janë të interesuar dhe kanë aftësitë e nevojshme për t'u bërë pjesë e shërbimit civil në pozicione të këtyre kategorieve.

7

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

Si përlogaritet indikator?

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

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

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

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

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2022 50%

Pse është i rëndësishëm

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

Lirimet

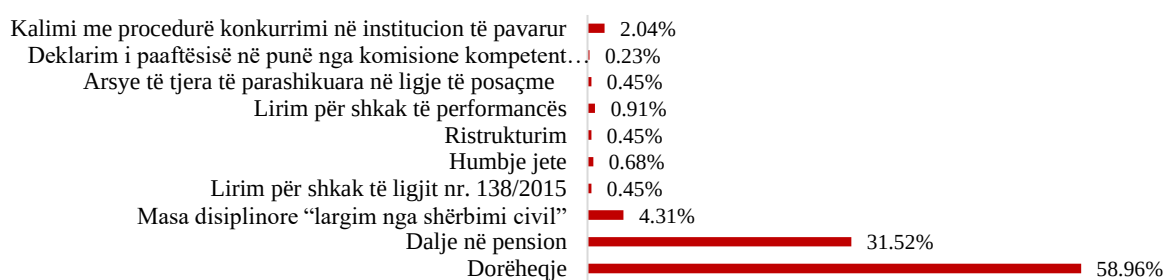
Gjatë vitit 2022 janë liruar gjithsej **441** nëpunës civilë, sipas arsyeve të mëposhtme:

- > Dorëheqje – **260**;
- > Dalje në pension – **139**;
- > Masa disiplinore “Largim nga shërbimi civil” – **19**;

- > Lirim për shkak të ligjit nr. 138/2015 – **2**;
- > Humbja e jetës së nëpunësit – **3**;
- > Ristrukturim – **2**;
- > Deklarimi i paaftësisë për punë nga komisioni kompetent mjekësor – **1**;
- > Lirim për shkak të performancës - **4**;
- > Kalimi me procedurë konkurrimi në institucion të pavarur – **9**;
- > Arsye të tjera të parashikuara në ligje të posaçme – **2**.

Më poshtë paraqitet grafikisht gjendja e lirimeve gjatë vitit 2022 (në përqindje):

Lirimet sipas arsyeve për vitin 2022



Numri total i lirimeve të pavullnetshme nga shërbimi civil për vitin 2022 është **31** ose **7%** e totalit të të liruave.

8

**% E NUMRIT TË
LIRIMEVE TË
PAVULLNETSHME NGA
SHËRBIMI CIVIL**

Si përlogaritet indikator?

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

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

b = Nr.i lirimeve të pavullnetshme nga shërbimi civil

c = Nr.total i lirimeve nga shërbimi civil

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2022 7%

Pse është i rëndësishëm

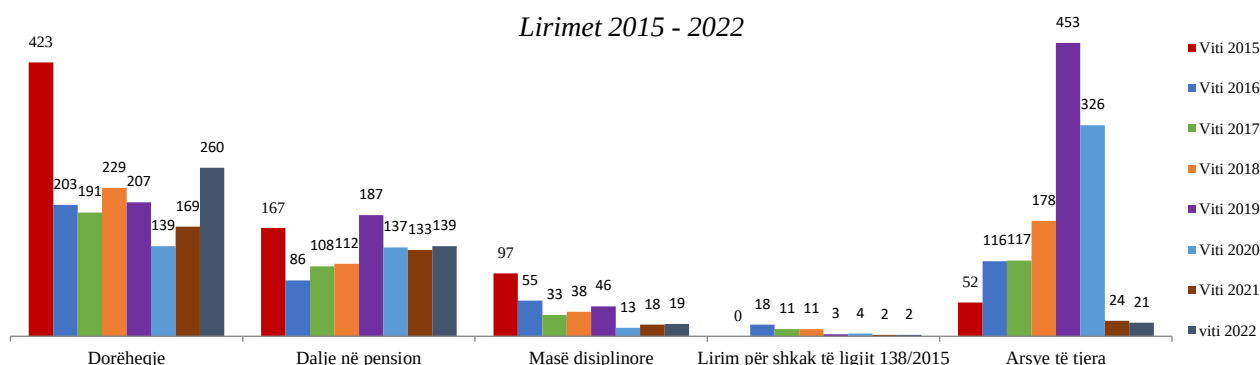
Ndërprerja e drejtë e punësimit në shërbimin civil është një tregues i rëndësishëm që duhet të matet dhe të mbahet nën kontroll për të kuptuar se cili është niveli i përfundimit të pavullnetshëm të marrëdhënieve të punës të nëpunësve civilë kundrejt largimeve vullnetare. Në lirimet e pavullnetshme përfshihen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

Nga analiza e të dhënave në lidhje me lirimet, vihet re se gjatë vitit 2022 numri total i lirimeve në krahasim me vitin 2021, është **rritur me 27.5%**. Gjithashtu, vihet re se për vitin 2022, në krahasim me vitin 2021 janë:

- > rritur me **53.8%** rastet e lirimeve me dorëheqje;

- > rritur me **4.5%** rastet e lirimeve për arsye të plotësimit të moshës së pensionit;
- > rritur me **5.6%** rastet e lirimeve për shkak të masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil”;
- > ulur me **72.7%** rastet e lirimeve për shkak të humbjes së jetës së nëpunësit civil;
- > ulur me **33.3%** rastet e lirimeve për shkak të rristurimit.

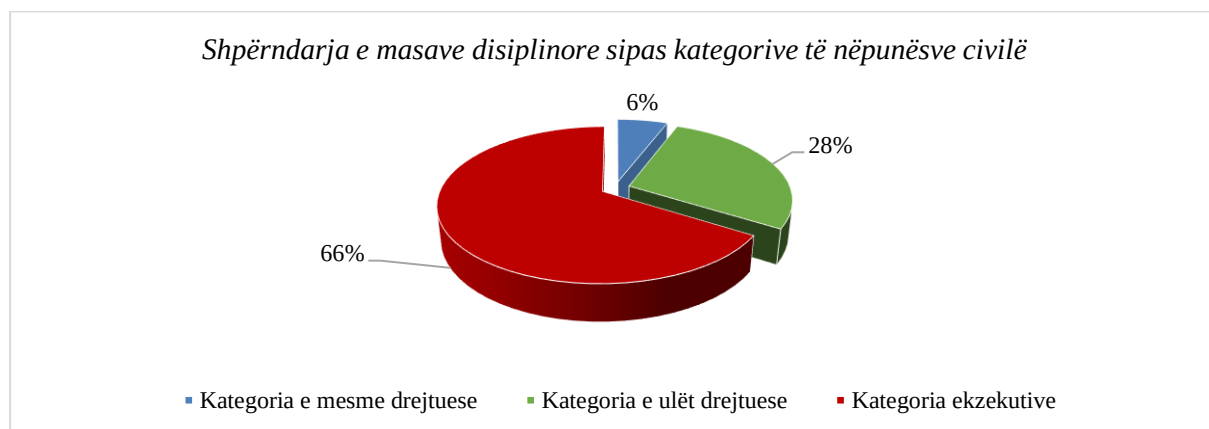
Më poshtë paraqitet grafiku krahasimi për secilën nga arsyet e lirimimit për periudhën 2015 – 2022.



Masat Disiplinore

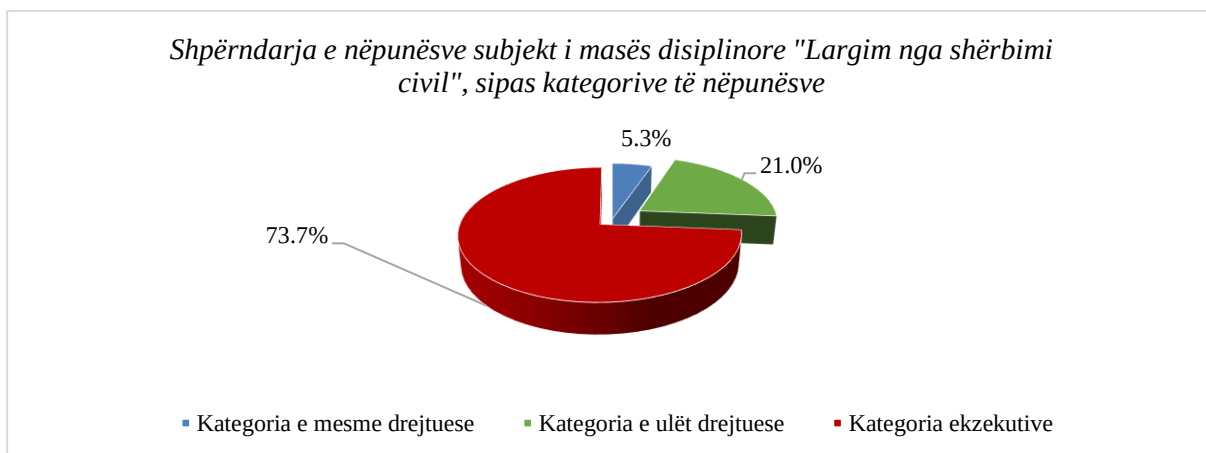
Edhe gjatë vitit 2022, procedurat e ecures disiplinore janë zhvilluar duke respektuar përcaktimet e ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij. Konkretisht, gjatë këtij viti numri i nëpunësve civilë të administratës shtetërore që kanë qenë subjekt i masës disiplinore ishte **68**, nga të cilët:

- > 4 nëpunës (ose 6%) i përkasin kategorisë së mesme drejtuese;
- > 19 nëpunës (ose 28%) i përkasin kategorisë së ulët drejtuese, dhe;
- > 45 nëpunës (ose 66%) i përkasin kategorisë ekzekutive.



Numri i nëpunësve civilë, të cilët kanë qenë subjekt i masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil” ishte **19 nëpunës ose 27.9%** e totalit të nëpunësve që kanë qenë subjekt i

masave disiplinore. Sipas kategorive të klasifikimit të pozicioneve, subjekt i kësaj mase ishin **5.3%** e nëpunësve të kategorisë së mesme drejtuese ose **1 nëpunës**, **21%** e nëpunësve të kategorisë së ulët drejtuese ose **4 nëpunës** dhe **73.7%** e nëpunësve të kategorisë ekzekutive ose **14 nëpunës**.

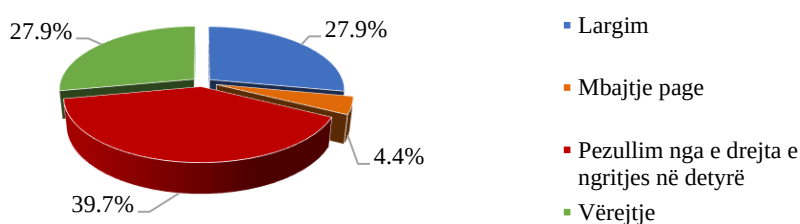


Shpërndarja e masave disiplinore sipas llojeve të tyre për vitin 2022 paraqitet si në tabelën më poshtë:

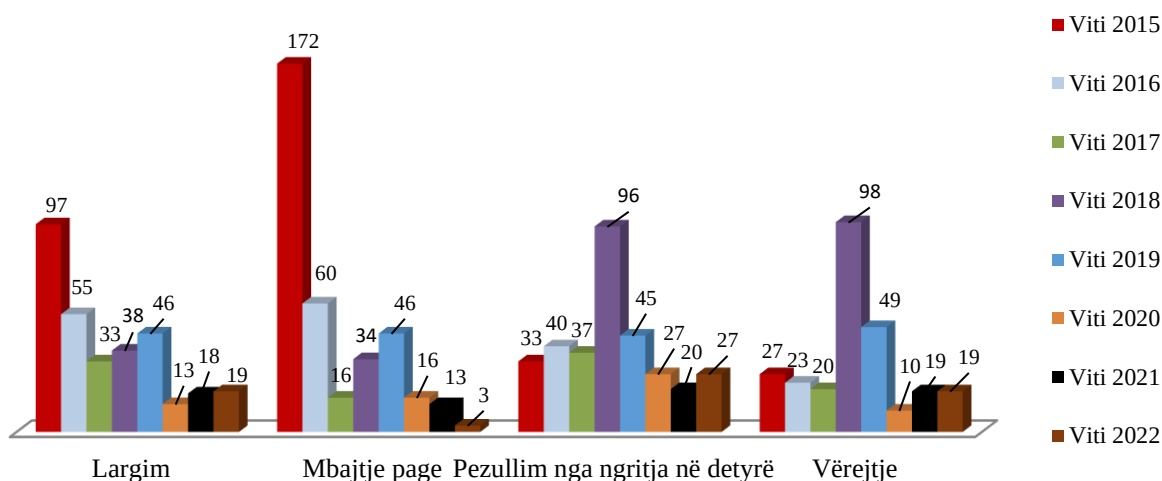
Lloji i masës	Numri
Largim nga shërbimi civil	19
Mbajtje deri në 1/3 e pagës për një periudhë deri në 6 muaj	3
Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë deri në dy vjet, përfshirë rritjen në shkallën e pagës	27
Vërejtje	19
Total	68

Në grafikët më poshtë paraqiten shpërndarja në përqindje e masave disiplinore sipas llojeve për vitin 2022 dhe, për efekt krahasimi, masat disiplinore për vitet 2015 - 2022.

Shpërndarja në përqindje e masave disiplinore sipas llojeve, për vitin 2022



Ecuria e masave disiplinore për periudhën 2015 - 2022



Nga analiza e të dhënave në lidhje me masat disiplinore, vihet re se gjatë vitit 2022 numri total i tyre në krahasim me vitin 2021, është ulur me **2.9%**. Gjithashtu, konstatojmë se për vitin 2022, në krahasim me vitin 2021, janë:

- > rritur me **5.6%** rastet e masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil”;
- > ulur me **76.9%** rastet e masës disiplinore “Mbjajtje deri në 1/3 e pagës për një periudhë deri në 6 muaj”;
- > rritur me **35%** rastet e masës disiplinore “Pezullim nga drejta e ngritjes në detyrë deri në dy vjet, përfshirë rritjen në shkallën e pagës”;
- > nuk ka nryshime në numrin e rasteve të masës disiplinore “Vërejtje”.

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

- > rekomanduar nga eprori/institucioni - 59 raste, ose 86.8% e totalit;
- > rekomanduar nga Kontrolli i Lartë i Shtetit - 4 raste, ose 5.9% e totalit
- > rekomanduar nga Drejtoria Antikorrupsion - 2 raste, ose 2.9% e totalit;
- > rekomanduar nga Rrjeti i Koordinatorëve Antikorrupsion – 3 raste, ose 4.4% e totalit.

Integriteti i personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike

Departamenti i Administratës Publike në cilësinë e organit përgjegjës për marrjen në dorëzim, administrimin dhe përpunimin e formularëve të vetëdeklarimit për nëpunësit në shërbimin civil dhe shërbimin diplomatik, si dhe drejtuesit e çdo niveli në administratën publike të nivelit qendror dhe vendor që nuk përfshihen në shërbimin civil, ka administruar gjatë vitit 2022, gjithsej **2500** (ose 4% më shumë se sa viti 2021) formularë vetëdeklarimi të plotësuar nga subjektet vetëdeklaruese, në zbatim të ligjit nr. 138/2015.

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

nga këto subjekte, ku në përfundim të këtij procesi, nga të emëruarit gjatë vitit 2022 rezultojnë **14 subjekte** vetëdeklaruese të konstatuar në kushtet e ndalimit të ushtrimit të funksionit publik (ose **0.56 % e numrit total** të subjekteve vetëdeklaruese për këtë vit),

Konstatimi i 14 subjekteve në kushtet e ndalimit bërë nga institucionet si vijon:

- > **4** prej tyre janë konstatuar nga organi përgjegjës DAP, në zbatim të procedurave të parashikuara në kreun V, të vendimit nr. 17/2016, të Kuvendit të Republikës së Shqipërisë, duke ndërprerë verifikimet e mëtejshme pasi ka evidentuar se të dhënat e deklaruara përfshihen brenda sferës së ndalimeve, të parashikuara nga neni 2, i ligjit nr.138/2015, i ndryshuar;
- > **10** prej tyre janë evidentuar nga organi përgjegjës DAP pas përcjelljes së vendimit “Për miratimin e rezultateve të verifikimit” nga Sektori i Dekriminalizimit, në Drejtorinë e Koordinimit Institucional, në Prokurorinë e Përgjithshme, në zbatim kjo të ligjit nr. 138/2015, i ndryshuar.

9

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

Si përllogaritet indikator?

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

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

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

c = Nr.total i nëpunësve/punonjësve të vetëdekluar

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2022

0.56%

Pse është i rëndësishëm

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

Vendimet Gjyqësore

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

Ndër vitë, siç edhe jeni në dijeni, DAP-i, bazuar në rolin që ka sipas legjislacionit për mbikqyrjen e zbatimit të vendimeve gjyqësore ka marrë masa konkrete si krijimi i sistemeve të posaçme, me qëllim raportimin e të dhënave nga të gjitha institucionet e administratës shtetërore mbi zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë, referuar urdhrit nr. 5151, datë 28.10.20115, “Për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës shtetërore, të përfshira në fushën e zbatimit të ligjit të shërbimit civil”, si

dhe vendimit nr. 833, datë 28.10.2020 të Këshillit të Ministrave “Për rregullat e hollësishme për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

Masat e ndërmarra kanë ndihmuar dhe lehtësuar punën e të gjitha institucioneve për zbatimin me rigorozitet të këtij procesi, dhe si rezultat konstatohet se nga viti në vit ka një rritje të numrit të zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, duke e çuar këtë numër që nga viti 2014, në gjithsej **380 vendime**, në krahasim me **361** që ishin në fund të vitit 2021.

Statistika për vitin 2022

Procese gjyqësore në gjykatën administrative të shkallës së parë për vitin 2022 (gjithsej)	Shqyrtuar me vendim përfundimtar në gjykatën e shkallës së parë (gjithsej)	Vendime gjyqësore të gjykatës administrative të shkallës së parë në favor të institucionit (rrezuar kërkesë padia)	Vendime gjyqësore të gjykatës administrative të shkallës së parë në favor të nëpunësit (pranuar kërkesë padia)	Në proces
48	27	19	8	21

Nga të dhënat e raportuara për vitin 2022 si në tabelën më sipër, rezultojnë:

- > Janë regjistruar për gjykim në gjykatën administrative të shkallës së parë **48** raste të reja, nga 49 që ishin gjatë vitit 2021, ose **2% më pak**. Për 27 prej tyre ka përfunduar gjykimi dhe 21 prej tyre janë ende në proces;
- > Nga 27 çështjet e përfunduara në gjykim në shkallën e parë, për 19 prej tyre është rrezuar kërkesë padia e nëpunësit, pra janë në favor të institucionit. Në përqindje, gjatë vitit 2022, janë **70.4% e** vendimeve gjyqësore të formës së prerë në favor të institucionit, shifër kjo pothuajse e njëjtë me atë të vitit 2021;
- > Nga 27 çështjet e përfunduara në gjykim në shkallën e parë, për 8 prej tyre është pranuar kërkesë padia, pra janë në favor të nëpunësit. Në përqindje, gjatë vitit 2022, janë **29.6% e** vendimeve gjyqësore të formës së prerë në favor të nëpunësit, shifër kjo pothuajse e njëjtë me atë të vitit 2021.

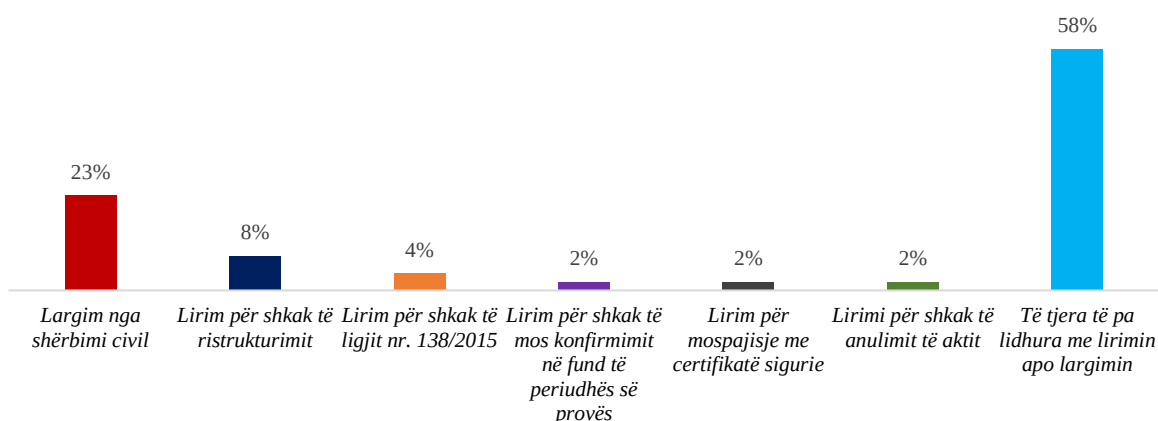
Nga 48 raste të reja të regjistruara për gjykim në gjykatën administrative të shkallës së parë për vitin 2022, rezultojnë se **20** prej tyre (ose 41.7%) lidhen me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, prej të cilave **1** çështje i përket nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese, **4** çështje i përket nëpunësve civilë të kategorisë së mesme drejtuese, **3** çështje i përket nëpunësve civilë të kategorisë së ulët drejtuese dhe **12** çështje i përket nëpunësve të kategorisë ekzekutive.

Nga 20 çështjet që lidhen me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil:

- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e largimit nga shërbimi civil (masë disiplinore) është **11**, nga të cilat **2** çështje i përket nëpunësve të nivelit të ulët drejtues dhe **9** çështje i përket nëpunësve të kategorisë ekzekutive;

- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e lirimit për shkak ristrukturimi është **4**, nga të cilat **1** çështje është ngritur nga nëpunës i kategorisë së lartë drejtuese dhe **3** çështje janë ngritur nga nëpunësit e kategorisë së mesme drejtuese;
- > Numri i çështjeve gjyqësore të ngrituara nga subjekte vetëdeklarues për kundërshtimin e lirimit për shkak të ligjit nr. 138/2015, i ndryshuar dhe vendimit nr. 17/2016 të Kuvendit të Republikës së Shqipërisë është **2**, të cilat i përkasin nëpunësve të kategorisë ekzekutive;
- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e moskonfirmimit në fund të periudhës së proves është **1**, që i përket një nëpunësi civil të kategorisë ekzekutive;
- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e lirimit për mos pajisje me certifikatë sigurie, sipas parashikimeve të ligjit të posaçëm është **1**, që i përket një nëpunësi civil të kategorisë së mesme drejtuese;
- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e anulimit të aktit është **1**, që i përket një nëpunësi civil të kategorisë së ulët drejtuese.

Shpërndarja e proceseve gjyqësore në gjykatën e shkallës së parë të reja gjatë vitit 2022, sipas objektit të ankimit (në përqindje)



Nga **19** vendime gjyqësore të formës së prerë të zbatuara gjatë vitit 2022, rezulton se:

- > 1 vendim i zbatuar është në favor të nëpunësve të kategorisë së lartë drejtuese;
- > 3 vendime të zbatuara janë në favor të nëpunësve të kategorisë së mesme drejtuese;
- > 5 vendime të zbatuara janë në favor të nëpunësve të kategorisë së ulët drejtuese;
- > 10 vendime të zbatuara janë në favor të nëpunësve të kategorisë ekzekutive.

Ndërkohë, nëse krahasojmë indikatorin e zbatimit të të gjitha vendimeve gjyqësore të mbartura që nga fundi i vitit 2013 e në vijim, vërehet se në fund të vitit 2022 ky indikator është **81.5%**, në krahasim me **79.3%** që ishte në fund të vitit 2022.

Problematikat përgjatë zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë

Problematikat përgjatë zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë vijnë të mbeten të njëjtat, e konkretisht në mënyrë të përmblodhur:

- > Refuzimi i vazhdueshëm i gjyqfituesve për të dhënë pëlqimin në rastet e propozimeve për emërim në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, në përputhje me dispozitivin e vendimit të formës së prerë, kategorinë e pagës, si dhe legjislacionin në fuqi.

Ky refuzim është rrjedhojë e:

- Parashikimeve të pikës 4, të nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ku përcaktohet se *“Njësia përgjegjëse është e detyruar që në momentin e krijimit të një vendi të lirë në shërbimin civil, të emërojë, fillimisht, me pëlqimin e tyre, nëpunësit civilë të regjistruar në listë, sipas kategorisë përkatëse dhe që plotësojnë kriteret e pozicionit të punës”*.
- Keqpërdorimit nga gjyqfituesit të parashikimeve të sipërcituara për refuzimin e propozimit të bërë nga Komisioni i Posaçëm, shpeshherë pa shkaqe të justifikuara, edhe si rezultat i disponimit të gjykatës me vendim gjyqësor të formës së prerë, në të cilin përcaktohet kthimi i gjyqfituesit në të njëjtin pozicion pune me atë që është larguar, ose në një pozicion të barazvlefshëm/ngjashëm me të.
- > Në nenin 65, të ligjit nr. 49/2012, “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, i ndryshuar, parashikohet se *“Vendimi përfundimtar i gjykatës administrative, që ka marrë formë të prerë dhe vendimi për sigurimin e padisë vihen në ekzekutim nga përmbaruesi gjyqësor me kërkesën e kreditorit”*. Neni 515 e në vijim të Kodit të Procedurës Civile, i ndryshuar, përcakton rregulla të përgjithshme për vënien në ekzekutim të titujve ekzekutivë.

Ndërkohë, zbatimi i kësaj dispozite në praktikë është shoqëruar me problematika sa i takon sjelljes së kreditorit. Konkretisht, janë evidentuar raste të mosparaqitjes së kërkesës për vënien në ekzekutim të titullit ekzekutiv nga kreditori apo raste të paraqitjes së kësaj kërkesë pas një kohe relativisht të gjatë.

Sjellja e gjyqfituesit e shoqëruar me mosveprimin e tij ka ndikuar në tejzgjatjen e afatit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, duke shkaktuar në këtë mënyrë rritjen e efektit financiar në buxhetin e shtetit dhe duke e rënduar atë në mënyrë të vazhdueshme.

Parashikimi i një dispozite mbi parashkrimin e të drejtës për të kërkuar vënien në ekzekutim të titullit ekzekutiv, do të bënte të mundur shmangien e vonësive të pajustificueshme dhe ekzekutimin e titujve ekzekutivë brenda një afati të arsyeshëm dhe rritjen e kostove të panevojshme në buxhetin e shtetit.

Zgjidhjet e mundshme:

- > Ndryshime ligjore në nenin 66/1, të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në lidhje me aspektin e dhënies së pëlqimit prej gjyqfituesve, duke e kufizuar dhënien e tij vetëm në rastet kur propozimi bëhet për: (i) një pozicion të rregullt në shërbimin civil të një kategorie më të ulët; (ii) pozicioni i propozuar gjyqfituesit është më larg se 45 km nga vendbanimi i gjyqfituesit, si dhe; (iii) kur nëpunësi nuk është në kushte shëndetësore

të përshtatshme për të kryer detyrën që i propozohet, vërtetuar kjo me raport mjekësor sipas legjislacionit në fuqi.

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

Po në këtë dispozitë duhet të parashikohet një shtesë në rastet kur gjyqfituesi në momentin e ekzekutimit të detyrueshëm ushtron funksion të papajtueshëm me funksionin publik duke i lënë të drejtën e zgjedhjes se cilin funksion do të mbajë.

Do të theksojmë këtu se gjatë vitit 2022, DAP-i në bashkëpunim me Komisionerin e Mbikqyrjes së Shërbimit Civil, ka përgatitur një draft të ndryshimit të ligjit nr. 152/2013, të ndryshuar, siç e kemi përmendur edhe në fillim të këtij raporti.

- > Ndryshime ligjore për parashkrimin e të drejtës për të kërkuar vënien në ekzekutim të titullit ekzekutiv.

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

Rishikimi funksional strukturor

Në kuadër të programit të ristrukturimit në përputhje me politikën e qeverisë, mbi bazën e strategjisë së hartuar për këtë qëllim dhe në funksion të mbështetjes së saj me bazën ligjore të nevojshme dhe rregullimet ligjore të duhura, gjatë vitit 2022 janë analizuar, vlerësuar dhe reflektuar sistemet ministrore sa më poshtë:

Sistemi i Kryeministrisë

- > Me qëllim dhënien e peshës së duhur ndaj një sërë funksionesh që lidhen me çështjet e integritetit evropian, vëçanërisht në kushtet e reja të krijuara për këtë proces të rëndësishëm, e konkretisht çeljen e negociatave, në aparatin e Kryeministrisë u krijua funksioni i ministrit të Shtetit dhe Kryenegociator, misioni i të cilit është drejtimi teknik i negociatave dhe bashkërendimi i brendshëm i procesit të anëtarësimit të Republikës së Shqipërisë në Bashkimin Evropian, nëpërmjet zhvillimit të procesit teknik të negocimit, bashkërendimit të përafrimit të legjislacionit vendës me atë të Bashkimit Evropian, bashkërendimit të prioritetëve, hartimit dhe propozimit të politikave, bashkërendimit të kuadrit strategjik të lidhur me anëtarësimin, zhvillimit të kapaciteteve, rritjes së performancës për arritjen e rezultateve, si dhe informimit të publikut për këto procese.

Kjo u shoqërua edhe me:

- (i) miratimin e vendimit nr. 517, datë 29.7.2022, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të ministrit të Shtetit dhe Kryenegociator”;
 - (ii) ndryshime në strukturën dhe organikën e Kryeministrisë.
- > Në kuadër të përmbushjes së detyrimeve dhe zbatimit të ligjit nr. 107/2021, “Për bashkëqeverisjen” dhe vendimit nr. 526, datë 29.7.2022, të Këshillit të Ministrave, “Për organizimin dhe funksionimin e Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje”, u miratua struktura dhe organika e Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje.
 - > Me qëllim funksionimin në zbatim të vendimit nr. 642, datë 29/10/2021, të Këshillit të Ministrave, mbi bazën e të cilit u krijuar Agjencia Shtetërore të Programimit Strategjik dhe Koordinimit të Ndihmës, gjatë vitit 2022 u miratua kalimi i funksioneve të bashkëpunimit territorial dhe të koordinimit të programeve kombëtare dhe rajonale të IPA-s nga Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme tek agjencia, duke miratuar kështu ndryshimet në strukturat dhe organikat përkatëse.
 - > Me rritjen e përdorimit të shërbimeve që ofron dhe duke vlerësuar rëndësinë e proceseve që realizohen nëpërmjet programeve të teknologjisë së informacionit, si dhe me qëllim për të forcuar mbrojtjen e infrastrukturës dhe sistemeve nga sulmet kibernetike, u miratua struktura e Agjencisë Kombëtare të Shoqërisë së Informacionit.

Sistemi i Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë

- > Siç edhe kemi raportuar gjatë vitit 2022, në kuadër të implementimit të modelit lidhur me përcaktimin e statusit të institucioneve në agjenci, autoritete, inspektoriate, drejtori apo struktura të tjera organizative, si dhe mënyrën e rregullimit të marrëdhënieve institucionale mes tyre dhe institucionit qendror, gjatë vitit 2021 u miratuan baza e nevojshme ligjore për riorganizimin e institucioneve përgjegjëse në fushën e transportit ajror, hekurudhor dhe detar (ligji nr. 88/2021, “Për krijimin e Autoritetit të Sigurisë Hekurudhore”, ligji nr. 91/2021, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Autoritetit Kombëtar të Investigimit të Aksidenteve dhe Incidenteve Hekurudhore dhe Detare” dhe vendimi nr. 739, datë 3.12.2021, i Këshillit të Ministrave “Për organizimin dhe funksionimin e Autoritetit Kombëtar të Investigimit për Sigurinë e Operimit në Aviacionin Civil dhe rregullat për procesin e investigimit”).

Në vijim, gjatë vitit 2022, me synimin e fillimit të funksionimit të plotë të institucioneve të krijuara apo riorganizuara sipas legjislacionit të sipërcituar, u miratuan strukturat dhe organikat e:

- Autoriteti Kombëtar të Investigimit për Sigurinë e Operimit në Aviacionin Civil, që ka për mision përmirësimin e sigurisë ajrore dhe parandalimin e aksidenteve dhe incidenteve, nëpërmjet investigimit të tyre dhe nxjerrjes së shkaqeve, në zbatim të legjislacionit në fuqi;
 - Autoritetit Kombëtar të Investigimit të Aksidenteve dhe Incidenteve Hekurudhore dhe Detare, që ka për mision investigimin e aksidenteve dhe incidenteve hekurudhore dhe detare në Republikën e Shqipërisë me qëllim parandalimin e tyre dhe përmirësimin kur është e mundur, të sigurisë hekurudhore;
 - Autoritetit të Sigurisë Hekurudhore, që ka për mision garantimin e sigurisë dhe ndërveprimit hekurudhor, në zbatim të Kodit Hekurudhor të Republikës së Shqipërisë.
- > Bazuar në ndryshimet në kompozimin e kabinetit qeveritar gjatë vitit 2022, si dhe në vendimin nr. 519, datë 29.7.2022, të Këshillit të Ministrave, “Për disa shtesa në vendimin nr. 111, datë 2.3.2022, “Për miratimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë”, kësaj ministrie ju shtuan funksionet administrative në fushën e rindërtimit. Në këtë kuadër, u miratua ndryshimi i strukturës dhe organikës së ministrisë.

Sistemi i Ministrisë së Drejtësisë

Gjatë vitit 2022, me qëllim përshtatjen e sistemit të burgjeve me hartën e re të sistemit gjyqësor, u miratua struktura e Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve.

Sistemi i Ministrisë për Evropën dhe Punët e Jashtme

Bazuar në vendimin nr. 642, datë 29.10.2021, të Këshillit të Ministrave “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Shtetërore të Programimit Strategjik dhe Koordinimit të Ndihmës”, u miratua kalimi i funksioneve të bashkëpunimit territorial dhe të koordinimit të programeve kombëtare dhe rajonale të IPA-s nga Ministria për Evropën

dhe Punët e Jashtme tek Agjencia Shtetërore e Programimit Strategjik dhe Koordinimit të Ndihmës.

Gjithashtu, bazuar në VKM-në nr. 517, datë 29.7.2022, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të ministrit të Shtetit dhe Kryenegociator”, si dhe në aktin normativ nr.12, datë 29.7.2022, i cili miratonte rialokimin e numrive të punonjësve ndërmjet Ministrisë për Evropën dhe Punët e Jashtme Kryeministrit, për funksionet që duhej të kalonin nga ministria drejt Kryeministrit në mbështetje të Ministrit të Shtetit dhe Kryenegociator.

Në vijim, bazuar në bazën ligjore të sipërcituar, gjatë të vitit 2022, u miratuan edhe ndryshimet e nevojshme të strukturës dhe organikës së Ministrisë për Evropën dhe Punët e Jashtme.

Sistemi i Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale

Siç edhe jeni në dijeni në tetor të vitit 2021, Këshilli i Ministrave me vendimin e tij nr. 637, datë 27.10.2021, miratoi krijimin e Agjencisë së Sigurimit të Cilësisë së Kujdesit Shëndetësor dhe Shoqëror. Në vijim gjatë vitit 2022, me synimin e fillimit të funksionimit të plotë të këtij institucioni, u miratua struktura dhe organika e tij.

Sistemi i Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë

- > Me vendimin nr. 110, datë 2.3.2022, të Këshillit të Ministrave, u miratuan disa plotësime dhe ndryshime në fushën e përgjegjësisë së Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë. Gjithashtu, me vendimin nr. 354, datë 26.5.2022, të Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e degëve të thesarit”, u miratua riorganizimi i sistemit të thesarit, duke bërë kalimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Thesarit, sip pjesë e strukturës dhe organikës së aparatit të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë.

Bazuar në sa më sipër, si dhe me qëllim përmbushjen dhe realizimin e prioriteteve dhe objektivave të ministrisë, gjatë vitit 2022 u miratua struktura dhe organika e kësaj ministrie, si dhe e degëve të thesarit, si degë territoriale në varësi të ministrisë.

- > Me qëllim mirëmenaxhimit e burimeve njerëzore në funksion të rritjes së cilësisë së punës, sigurimit të kontrollit të brendshëm dhe arritjes së objektivave, gjatë vitit 2022 u miratua struktura dhe organika e Drejtorisë së Përgjithshme të Financimeve dhe Kontraktimeve për Fondet e BE-së, BB-së dhe Donatorëve të Tjerë.

Sistemi i Ministrisë së Brendshme

- > Me vendimin nr. 604, datë 20.10.2021, të Këshillit të Ministrave, u miratuan disa plotësime dhe ndryshime në fushën e përgjegjësisë së Ministrisë së Brendshme. Në vijim, gjatë vitit 2022 u miratua edhe struktura dhe organika e ministrisë, me qëllim reflektimin në të, të përgjegjësisë dhe kompetencave të miratuar me vendimin e Këshillit të Ministrave.

- > Me ligjin nr. 128/2021, u miratua krijimi, organizimi dhe funksionimi i Agjencisë për Mbikëqyrjes Policore. Në vijim gjatë vitit 2022, me qëllim fillimin e funksionimit të plotë të institucionit sipas këtij ligji, u miratua struktura e tij.
- > Me vendimin nr. 393, datë 9.6.2022, të Këshillit të Ministrave, u miratua krijimi, organizimi dhe funksionimi i Agjencisë Shtetërore të Prokurimeve të Përqëndruara (mbi bazën e riorganizimit të Agjencisë së Blerjeve të Përqëndruara), si institucioni i ngarkuar me kryerjen e procedurave të veçanta të prokurimit publik, në emër dhe për llogari të Kryeministrit, ministrave dhe institucioneve të varësisë.

Gjithashtu, në vijim gjatë vitit 2022, me qëllim fillimin e funksionimit të plotë të institucionit të riorganizuar u miratua struktura dhe organika e tij.

Sistemi i Ministrisë së Turizmit dhe Mjedisit

Me vendimin nr. 112, datë 2.3.2022, të Këshillit të Ministrave, u miratuan disa plotësime dhe ndryshime në fushën e përgjegjësisë së Ministrisë së Turizmit dhe Mjedisit. Në vijim, gjatë vitit 2022, në mbështetje të këtij vendimi, si dhe me qëllim përmbushjen dhe realizimin e prioriteteve dhe objektivave të ministrisë, u miratua struktura dhe organika e kësaj ministrie dhe e disa prej institucioneve të varësisë: (i) Agjencia Kombëtare e Mjedisit; (ii) Agjencia Kombëtare e Bregdetit; (iii) Agjencia Kombëtare e Pyjeve dhe; (iv) Agjencia Kombëtare e Zonave të Mbrojtura.

Rishikime të strukturave dhe organikave të institucioneve

Në kuadër të nismës së ndërmarrë nga qeveria shqiptare për mbylljen e të gjitha sporteleve fizike dhe ofrimin e shërbimeve tërësisht online, si dhe të organizimit dhe funksionimit të Rrjetit të Koordinatorëve kundër Korrupsionit, gjatë vitit 2022 janë kryer ristrukturimet e disa institucioneve të varësisë dhe konkretisht:

- Qendra Kombëtare e Biznesit;
- Agjencia për Zhvillim Bujqësor dhe Rural;
- Shërbimi Social Shtetëror në nivel qendror;
- Agjencia e Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe të Konfiskuara;
- Inspektorati Shtetëror Teknik dhe Industrial;
- Agjencia Shtetërore e Kadastrës;
- Shërbimi i gjendjes civile;
- Drejtoria e Përgjithshme Detare;
- Inspektorati Shtetëror Shëndetësor.

Përveç sa më sipër, ndryshimet e strukturave dhe organikave gjatë vitit 2022, kanë pasur si qëllim edhe ristrukturimin e institucioneve të varësisë me qëllim mbështetjen e procesit të përmirësimit të përgjegjësisë dhe linjave të raportimit ndërmjet tyre dhe ministrave të linjës.

Në total gjatë vitit 2022 janë kryer **44** ristrukturime të ministrave të linjës/institucioneve në varësi të ministrave si dhe janë miratuar strukturat për **6** institucione të reja.

III.4 Rritje të pagave

Gjatë vitit 2022, në fushën e pagave Departamenti i Administratës Publike, në bashkëpunim dhe me Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë, por edhe me mbështetjen e institucioneve të tjeratë administratës shtetërore, si dhe të partnerëve tanë ndërkombëtarë, e ka përqëndruar punë në këto drejtime:

- Rritje e nivelit të pagave;
- Reforma e strukturës së pagave.

Rritja e niveleve të pagave

Bazuar në politikat e qeverisë shqiptare të miratuara në buxhetin e vitit 2022, për rritjen e pagave, si dhe të masave në plan afatmesëm, për përballimin e krizës globale (krizë energjetike, krizë e inflacionit), konkretisht gjatë vitit 2022, u realizuan rritjet e pagave si vijon:

Paga minimale në shkallë vendi:

- ✓ Në muajin mars 2022, me VKM-në nr. 158, datë 12.3.2022, u realizua rritja e pagës minimale nga 30.000 lekë në muaj, në 32.000 lekë në muaj, me rritje mesatare në masën 6.67%.
- ✓ Në muajin shtator 2022, me VKM-në nr. 604, datë 14.9.2022, u realizua rritja e pagës minimale nga 32.000 lekë në muaj, në 34.000 në muaj, me rritje mesatare në masën 6.25%.

Si rezultat, me dy rritjet e realizuara gjatë vitit 2022, paga minimale u rrit nga 30.000 lekë në muaj, në 34.000 lekë në muaj, ose 13.33%.

 Për punonjësit mësimorë në institucionet e sistemit të arsimit parauniversitar, u realizua rritje e elementit të pagës “shtesë për pozicion” në masën 6%, ku përfituan rreth 35.000 punonjës.

 Për sistemin e Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë, u realizua rritja e pagës për gradë në masën mestarisht 30%, ku përfituan 6.000 oficerë dhe nënoficerë.

 Për punonjësit e personelit mjekësor të institucioneve të shërbimit mjekësor, të sistemit të ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, sistemit të ministrisë së Mbrojtjes dhe sistemit të burgjeve, u realizua rritja e elementit të pagës “shtesë për pozicion”, në masën mesatarisht 6%, ku përfituan: (i) rreth 19.000 punonjës të sistemit të shërbimit shëndetësor në varësi të Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor dhe Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale; (ii) për 250 punonjës të shërbimit shëndetësor në sistemin e Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve, në varësi të ministrit të Drejtësisë, si dhe; (iii) 70 punonjës të shërbimit shëndetësor në sistemin e Forcave të Armatosura në varësi të ministrit të Mbrojtjes.

 Për punonjësit e Gardës së Republikës, rreth 1400, u realizua rritja e pagës për gradë, në masën mesatarisht 7%.

 Për punonjësit me grada në Policinë e Shtetit, rreth 10.800, u realizua rritja e pagës për gradë, në masën mesatarisht 7-15%.

- ✚ Për punonjësit e Shërbimit të Mbrojtjes nga Zjarri dhe Shpëtimin, u realizua rritje e pagës për gradë, në masën mesatarisht 7%.
- ✚ Për punonjësit e Policisë së Burgjeve, rreth 3.600, u realizua rritje e pagës për gradë, në masën mesatarisht 16%.
- ✚ Për nëpunësit civilë dhe nëpunësit e tjerë të administratës publike, me të njëjtin sistem page, rreth 20.000, u realizua rritja e elementit të pagës “shtesë për pozicion”, në masën mesatarisht 7%.
- ✚ Për nëpunësit civilë dhe punonjësit mbështetës të njësive të vetëqeverisjes vendore, u realizua rritje e elementit të pagës “shtesë për pozicion”, sipas kufijve minimalë dhe maksimalë, në masën mesatarisht 7%.
- ✚ Për punonjësit mbështetës në institucionet e administratës shtetërore, rreth 5.500, u realizua rritja e pagës bazë për klasë, në masën mesatarisht 7%.
- ✚ Për punonjësit e personelit akademik në institucionet publike të arsimit të lartë, nëpërmjet miratimit të kufijve minimalë dhe maksimalë, u realizua rritje e pagës për titull/gradë/kategori, mesatarisht 7% - 15%, si dhe rritja e vlerës së pagës orare për çdo orë mësimi që jepet mbi normën mësimore vjetore të miratuar me aktet përkatëse.

Reforma e strukturës së pagave

Siç edhe kemi raportua në vitet e mëparshme, në lidhje me iniciativat për reformën e skemës së pagave, në vitin 2021, u përgatit draftdokumenti për politikën e pagave, në kuadër të Projektit IPA “Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike”.

Në vijim në Dhjetor 2021, nisën konsultimet me partnerët e SIGMA/OECD dhe përfaqësuesit e institucioneve shtetërore për: (i) të vlerësuar nëse kjo skemë e pagave mund të zbatohet siç parashikohet në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar; (ii) nëse skema është e përshtatshme për Shqipërinë, si dhe; (iii) të analizuar përvoja të tjera që mund të merren parasysh për të arritur një reformë në këtë drejtim.

Procesi i konsultimit ka përfshirë tetë takime (22 dhjetor 2021 - deri në fillim të korrikut 2022), takime të cilat theksuan rëndësinë që do të ketë reforma e pagave në administratën publike, si dhe u propozuan rekomandime dhe skenarë të mundshëm që mund të ndiqen për zbatimin e kësaj reforme.

Në takimet e fundit, të mbajtura më 7 dhe 8 korrik 2022, me pjesëmarrjen e ekspertëve të SIGMA dhe përfaqësuesve të nivelit të lartë drejtues (Sekretarë të Përgjithshëm dhe Drejtorë të Përgjithshëm të ministrive kryesore të linjës), u diskutuan kriteret mbi të cilat do të bazohet rritja e pagave, mekanizmat dhe ndikimi financiar i kësaj reforme.

Synimi i këtyre diskutimeve ishte që të diskutohej se si Shqipëria mund të ecë përpara duke shfrytëzuar sa më mirë fondet e alokuara nga qeveria dhe se si struktura e re e pagës të shërbejë për motivimin dhe qëndrueshmërinë e profesionistëve në administratën publike.

III.5 Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore

Zhvillimi i kapaciteteve të Administratës Publike përmes trajnimit

Përmbledhje

Shkolla Shqiptare e Administratës Publike është institucioni i ngarkuar me formimin e nëpunësve të institucioneve të administratës shtetërore, njësive të vetëqeverisjes vendore, si dhe të institucioneve të pavaruara.

ASPA ofron shërbime të ndryshme në kuadër të programit të trajnimit në klasë, programit të trajnimit për trajnerë, programit të intershipit, programit e-learning, etj. Gjatë vitit 2022 ASPA ka zhvilluar trajnime në klasë, trajnime për trajnerë, trajnimin e detyrueshëm, si dhe sesione informuese.

Në mënyrë të përmbledhur evidentojmë sa vijon:

- > Gjatë vitit 2022, janë trajnuar **5397** individë me një ndjekje të programeve të trajnimit mbi **20500** pjesëmarrësish.
- > Gjatë kësaj periudhe, në përmbushje të nevojave për trajnim, ka vijuar puna për hartimin e kurrikulave të reja, me mbështetjen edhe të programeve dhe donatorëve me të cilët ASPA bashkëpunon.
- > Në kuadër të vijimit të shërbimeve dhe cilësisë së tyre, gjatë vitit 2022 janë rekrutuar **60** trajnerë të rinj për t'u angazhuar në trajnimet për Kapitujt e Acquis së Bashkimit Evropian dhe **10** trajnerë për t'u angazhuar në trajnimet për Kodin e Procedurave Administrative, Menaxhimin e Burimeve Njerëzore, Organizimin dhe funksionimin e Administratës Publike, Sistemin e Qarkullimit të Dokumenteve me Nënshkrim Elektronik dhe Sistemin e Menaxhimit të Aplikimeve (AMS).

Gjithashtu, rëndësi e veçantë i është dhënë edhe informimit të administratës publike dhe më gjërë mbi aktivitetet dhe zhvillimet më të fundit që ASPA ka zhvilluar, me thirrjet për ekspertë dhe trajnimet e zhvilluara.

Plotësimi i nevojave dhe kërkesave për trajnim dhe ToT

Të dhëna të përgjithshme

- > Bazuar në programin e trajnimit ka vijuar procesi i trajnimit të nëpunësve të administratës publike nëpërmjet kursve online, si dhe janë zhvilluar sesione informuese (në formën e webinarëve) të hapura me kohëzgjatje 1.5 – 2 orë, nëpërmjet platformës “GoToWebinar”.
- > Siç e përmendëm edhe më sipër, në total gjatë vitit 2022 janë trajnuar **5397** individë, që përkthehen në **mbi 20500** pjesëmarrje në seanca trajnuese.
- > Në fushën e integritimit evropian janë trajnuar **428** individë (ndër të cilët 100 nga njësitet e vetëqeverisjes vendore) që përkthehet në 3755 pjesëmarrës.
- > Gjithashtu gjatë këtij viti janë trajnuar **1195** individë në trajnimin e detyrueshëm për nëpunësit në periudhë prove “Prezantimi me Administratën Publike”.
- > Në total janë zhvilluar **665** ditë trajnimi nga të cilat 139 në bashkëpunim me projektet.

Duke ju referuar ndarjes sipas pushteteve, janë trajnuar **15883** pjesëmarrës nga administrata shtetërore dhe institucionet e pavarura dhe **4737** pjesëmarrës nga njësitë e vetëqeverisjes vendore, të ndara sipas pushteve, niveleve dhe rregullimit të marrëdhënies së punësimit si vijon:

Tabela 1: Numri i pjesëmarrjeve sipas tipologjisë së institucioneve

Institucione të administratës shtetërore	Njësitë e vetëqeverisjes vendore	Institucionet e pavarura
10889	4737	4994

Tabela 2: Numri i pjesëmarrjeve sipas niveleve në institucionet e administratës shtetërore

Niveli ekzekutiv	Nivel i ulët drejtues	Nivel i mesëm drejtues	Nivel i lartë drejtues	Kod pune
8655	1132	500	80	522

Tabela 3: Numri i pjesëmarrjeve sipas niveleve nga pushteti vendor

Niveli ekzekutiv	Nivel i ulët drejtues	Nivel i mesëm drejtues	Nivel i lartë drejtues	Kod Pune
3810	527	200	32	168

Tabela 4: Numri i pjesëmarrjeve sipas niveleve për institucionet e pavarura

Niveli ekzekutiv	Nivel i ulët drejtues	Nivel i mesëm drejtues	Nivel i lartë drejtues	Kod Pune
4093	443	246	21	191

Trajnime në fushën e integrimit evropian

Në fushën e integrimit evropian janë trajnuar **428** individë, nga të cilët 100 nga njësitë e vetëqeverisjes vendore, që përkthehet në 3755 pjesëmarrës në seancat e trajnimit.

> Në vitin 2022 në bashkëpunim me projektin SANECA (GIZ) ka vijuar zhvillimi i trajnimeve për:

-  Kapitullin 1 “Lëvizja e lirë e mallrave”;
-  Kapitullin 20 "Ndërmarrjet dhe Politikat Industriale";
-  Kapitullin 3 “E Drejta e Vendosijs dhe Liria për të Ofruar Shërbime;
-  Kapitullin 28 "Mbrojtja e Konsumatorit dhe Shëndetit Publik".

- > Në kuadër të Marrëveshjes së Bashkëpunimit, nënshkruar me Institutin Evropian të Administratës Publike (EIPA) u zhvilluan dy trajnime për trajnerë ku morën pjesë **36 pjesëmarrës**.
-  Dokumentacioni i BE-së dhe Qasja e re e Komisionit Evropian për të vlerësuar progresin e vendeve candidate;
-  Zbatimi i ligjit të Bashkimit Evropian në nivelin kombëtar.
- > Gjithashtu janë zhvilluar 2 sesione informuese të hapura “*Fundamental of the EU legal & institutional System & overview of the legal enlargement process*” në të cilët morën pjesë **185 pjesëmarrës**, si dhe një sërë sesionesh informuese për kapitujt e *acquis communautaire* ku kanë marrë pjesë **550 pjesëmarrës**.
- > Në bashkëpunim me projektin “Bashkitë për në Evropë 2.0”, janë organizuar trajnime në fushën e integritit evropian specifikisht në fushën e mbrojtjes sociale, punësimit dhe të drejtave të konsumatorit. Në këto trajnime morën pjesë **69 pjesëmarrës**.
- > Trajnimet për Bashkimin Evropian sipas moduleve, paraqiten si vijon:
 -  “Auditimi i fondeve të asistencës së BE-së dhe kërkesat e standarteve ndërkombëtare të auditimit”, ku kanë marrë pjesë 373 pjesëmarrës dhe gjithashtu është zhvilluar një kurs online me certifikim në të cilin kanë marrë pjesë 22 individë dhe janë certifikuar 13 prej tyre;
 -  “Çështjet rregullatore të BE”, ku kanë marrë pjesë 254 pjesëmarrës;
 -  “Institucionet, politikat dhe vendimarrja në BE”, ku kanë marrë pjesë 218 pjesëmarrës;
 -  “Integrimi Evropian dhe negociatat e anëtarësimit në BE”, ku kanë marrë pjesë 430 pjesëmarrës;
 -  “Integrimi Evropian në nivel vendor”, ku kanë marrë pjesë 102 pjesëmarrës;
 -  “Menaxhimi financiar i fondeve të BE-së”, kanë marrë pjesë 107 pjesëmarrës.



Në total në fushën e BE-së gjatë vitit 2022 u zhvilluan 8 aktivitete trajnuese, ku morën pjesë 1024 pjesëmarrës, si edhe 28 sesione informuese në total 42.5 orë, ose 7 ditë trajnimi.

Trajnimi i detyrueshëm “Prezantimi me administratën publike”

Në përmbushje të detyrimeve ligjore, ASPA ka zhvilluar trajnimin e detyrueshëm për nëpunësit civilë në periudhë prove në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore. Në përmbushje të këtij detyrimi, gjatë vitit 2022 janë zhvilluar në total **349 ditë trajnimi** dhe janë trajnuar **1195 nëpunës**.

Trajnime në zbatim të procesve të punës me afate ligjore

Në kuadër të zbatimit të proceseve të ndryshme të punës me afate ligjore shkolla ka ofruar trajnime për rritjen e kapaciteteve të nëpunësve të administratës publike si vijon:

- > Në fushën e mbrojtjes së konsumatorit është zhvilluar një trajnim dhe kanë marrë pjesë 180 pjesëmarrës;
- > Në fushën e etikës dhe integritetit në administratën publike janë zhvilluar 3 trajnime dhe kanë marrë pjesë 57 pjesëmarrës;
- > Në fushën e prokurimi publik janë zhvilluar 4 sesione informuese dhe kanë marrë pjesë 177 pjesëmarrës;
- > Në zbatim të Strategjisë së Edukimit Ligjor të Publikut 2020-2023, është zhvilluar kursi online me certifikim “Ndihma juridike parësore e garantuar nga shteti” që është organizuar në bashkëpunim me Programin për Zhvillim të Kombeve të Bashkuara (PNUD) dhe Drejtorinë e Ndihmës Juridike Falas, si pjesë e projektit “Shtirirja e shërbimit të ndihmës juridike për gratë dhe burrat në Shqipëri” me financim të Bashkëpunimit Austriak për Zhvillim (ADC). Në këtë kurs u trajnuan 17 individë. Gjithashtu u zhvilluan edhe 3 sesione informuese me 117 pjesëmarrje;
- > Në zbatim të “Strategjisë afatgjatë të zhvillimit të rrjetit arkivor kombëtar 2020 – 2030”, janë zhvilluar dy kurse online me temë “Përpunimi tekniko – shkencor i dokumenteve zyrtare” dhe 3 sesione informuese me 168 pjesëmarrës;
- > Në zbatim të “Strategjisë Kombëtare për Diasporën dhe planin e veprimit 2019 – 2022”, janë organizuar trajnime për trajnerët “Migracioni dhe Diaspora” dhe trajnimi në klasë “Forcimi i kapaciteteve institucionale për qeverisjen e migracionit në Shqipëri” në bashkëpunim me IOM. Në këtë fushë u trajnuan 17 individë;
- > Në zbatim të “Strategjisë Kombëtare për Shkencën, Teknologjinë dhe Inovacionin, 2019-2022”, janë organizuar trajnime në fushën e politikave publike, politikëbërjes dhe statistikave, ku janë trajnuar 185 pjesëmarrës;
- > Në zbatim të Planit Kombëtar të Veprimit për Barazi, Përfshirje dhe Pjesëmarrjen e Romëve dhe Egjiptianëve në Republikën e Shqipërisë (2021-2025) janë zhvilluar 2 sesione informuese dhe kanë marrë pjesë 50 pjesëmarrës;
- > Në zbatim të “Strategjisë kombëtare për barazinë gjinore, 2021–2030, dhe të planit të saj të veprimit” janë zhvilluar 10 sesione informuese dhe kanë marrë pjesë 397 pjesëmarrës. Është zhvilluar një kurs online me certifikim me titull “Metodologjia dhe teknikat e integritetit të gjinisë në proceset e buxhetimit të përgjigjshëm gjinor”, ku kanë marrë pjesë 20 pjesëmarrës;
- > Në zbatim të dokumentit strategjik “Udhërrëfyesi për shërbimin civil”, ASPA ka hartuar modulën “Konsultimi publik” në të cilin trajtohen standartet, metodat e ndryshme dhe të gjitha aspektet e tjera të konsultimit publik;
- > Në zbatim të dokumentit “Strategjia ndërsektoriale për decentralizimin dhe qeverisjen vendore 2021-2022” ASPA ka zhvilluar trajnimet e detyrueshme për nëpunësit në periudhë prove.

Trajnime sipas fushave

Në mënyrë të përmblëdhur disa nga fushat kryesore ku janë zhvilluar trajnime janë si më poshtë:

 **Antikorrupsioni**, ku janë zhvilluar 3 sesione informuese dhe kanë marrë pjesë 65 pjesëmarrës;

-  *Etika në Administratën Publike dhe Konflikti i Interesave*, ku janë zhvilluar 10 sesione informuese dhe kanë marrë pjesë 815 pjesëmarrës dhe kursi online me çertifikim “Roli dhe detyrat e autoriteteve përgjegjës për deklarimin e pasurisë dhe konfliktit të interes” ku kanë marrë pjesë 26 pjesëmarrës;
-  *Ligji për shërbimin civil*, ku janë zhvilluar 2 sesione informuese dhe kanë marrë pjesë 168 pjesëmarrës dhe 2 kurse online me çertifikim “Rregullimi i marrëdhënies juridike të shërbimit civil” ku kanë marrë pjesë 36 pjesëmarrës;
-  *Informacion i klasifikuar "Sekret Shtetëror"*, ku është zhvilluar një sesion informues dhe kanë marrë pjesë 86 pjesëmarrës;
-  *Marrëdhënie Ndërkombëtare*, ku janë zhvilluar 2 sesione informuese dhe kanë marrë pjesë 40 pjesëmarrës;
-  *Përfaqësimi social*, ku është zhvilluar një sesion informues dhe kanë marrë pjesë 39 pjesëmarrës;
-  *Përpunimi tekniko-shkencor i dokumenteve zyrtare*, ku janë zhvilluar 2 sesione informuese dhe kanë marrë pjesë 234 pjesëmarrës;
-  *Standardet dhe roli i tyre në cilësinë e produkteve dhe shërbimeve të ofruara*, ku është zhvilluar 1 sesion informues dhe kanë marrë pjesë 20 pjesëmarrës.

Trajnim për trajnerët (ToT)

Gjatë vitit 2022 janë zhvilluar trajnime për trajnerë (ToT), të cilat i janë ofruar trupës së trajnerëve të ASPA-s, stafit të ASPA-s dhe pjesëmarrësve të tjerë që synojnë të zhvillohen si trajnerë, në fushat si vijon:

-  Dokumentacioni i BE-së dhe Qasja e re e Komisionit Evropian për të vlerësuar progresin e vendeve kandidate, në bashkëpunim me EIPA;
-  Zbatimi i ligjit të Bashkimit Evropian në nivelin kombëtar, në bashkëpunim me EIPA;
-  “Migracioni dhe Diaspora” në bashkëpunim me IOM.

Hartimi i kurrikulave të reja

Gjatë vitit 2022, në përmbushje të nevojave për trajnim ka vijuar puna për hartimin e kurrikulave të reja, proces që është mbështetur edhe nga donatorët me të cilët ASPA bashkëpunon, e konkretisht:

-  Me mbështetjen e Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM) në zbatim të projektit “Forcimi i integritetit publik përmes përmirësimit të shërbimeve publike”, financuar nga Agjencia Suedeze për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ndërkombëtar (SIDA) u hartua kurrikula “Etika dhe integriteti në administratën publike” për trajnimin “Trajnim për Trajner”.
-  Me mbështetjen e Organizatës Ndërkombëtare të migracionit IOM u hartua kurrikula “Statistikat e migracionit të punës në Shqipëri” pjesë e fushës Migracioni dhe Diaspora.
-  Me mbështetjen e Institutit të Kërkimeve Urbane (URI), si pjesë e projektit “Asistenca Teknike e Këshillit Konsultativ të Qeverisë Qendrore dhe Vetëqeverisjes Vendore”, financuar nga Bashkimi Evropian u hartua kurrikula “*Qeveria Qendrore dhe Vetëqeverisja Vendore në Shqipëri*”. Kjo kurrikul ka për qëllim zhvillimin e kapaciteteve të stafit mbështetës të anëtarëve të Këshillit Konsultativ të Qeverisjes

Qendrore dhe Vendore për të kontribuar në përmirësimin, efikasitetin dhe efektivitetin e tij dhe kapacitetin për të çuar përpara axhendën e decentralizimit.

🇮🇹 Në bashkëpunim me Agjencinë Italiane të Bashkëpunimit për Zhvillim (AICS) dhe e implementuar nga CIES si pjesë e projektit “ALIVE”, u hartua kurrikula “*Buxhetimi Gjinnor si instrument i menaxhimit të buxhetit publik në Pushtetin Lokal*”. Kjo kurrikul është e ngarkuar në Joomla LMS dhe është planifikuar të jepet si kurs e-Learning gjatë vitit 2023.

🇳🇱 Në bashkëpunim me Ambasadën e Mbretërisë Holandeze në Shqipëri dhe Aleanca LGBTI, ProLGBT, në kuadër të Planit Kombëtar të Veprimtimit për të drejtat e njeriut të personave LGBTI në Shqipëri, u hartua kurrikula “*Të drejtat e komunitetit LGBTI në Shqipëri*”. Kjo kurrikul është e ngarkuar në Joomla LMS dhe është planifikuar të jepet si kurs e-Learning gjatë vitit 2023.

🇩🇪 Në bashkëpunim me Ministrinë Federale Gjermane për çështjet ekonomike dhe të klimës si pjesë e projektit “Digitalization of EU Training for the Public Administration in the Western Balkans” u hartua kurrikula “*EU Legal History*”. Kjo kurrikul është e ngarkuar në Joomla LMS dhe është planifikuar të jepet si kurs e-Learning gjatë vitit 2023.

🇰🇲 Kodi i *Procedurave Administrative* e zhvilluar nga trajneri i ASPA-s.

Vlerësimi i trajnimeve nga pjesëmarrësit

- > Me synimin e adresimit të sugjerimeve dhe problematikave, si dhe për të siguruar përmirësimin e vazhdueshëm të trajnimeve në aspektin cilësor, ASPA u jep pjesëmarrësve mundësinë të vlerësojnë trajnimet ku marrin pjesë, në disa tipare kryesore të një trajnimi, si dhe të vlerësojnë trajnerët që japin trajnimet bazuar në nivelin e njohurive të trajnerit dhe aftësive të tyre prezantuese.

Trajnerët janë vlerësuar nga pjesëmarrësit në trajnimet e tyre përsa i përket njohurive në fushën ku kanë dhënë trajnim, si dhe aftësitë e tyre prezantuese gjatë trajnimeve.

Nga analiza e bërë rezulton se:

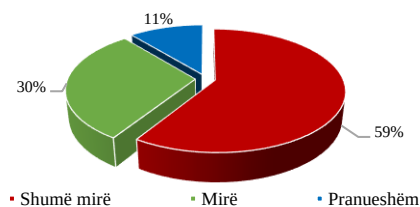
- 🇰🇲 Pjesëmarrësit kanë një vlerësim maksimal përsa i përket njohurive mbi fushën e trajnimit të trajnerëve të tyre në masën:
 - ✓ 92.5% në trajnimet e detyruara (Induction);
 - ✓ 88.9% në trajnimet specifike (Sesione Informuese);
 - ✓ 93.8% në Kurse.
- 🇰🇲 Pjesëmarrësit kanë një vlerësim maksimal përsa i përket aftësive prezantuese të trajnerëve të tyre në masën:
 - ✓ 92.8% në trajnimet e detyruara (Induction);
 - ✓ 87% në trajnimet specifike (Sesione Informuese);
 - ✓ 94.2% në Kurse.
- 🇰🇲 Nga pjesëmarrësit e marrë në studim janë shprehur të kënaqur me: (i) trajnimet “Prezantimi me administratën publike” - 90.6% e tyre; (ii) trajnimet në formën e sesioneve informuese - 86.4% e tyre; (iii) trajnimet në formën e kurseve me certifikim 93.4% e tyre.

- ✚ Nga pjesëmarrësit e marrë në studim janë se janë realizuar pritshmëritë e tyre për: (i) trajnimet “Prezantimi me administratën publike” - 87.3%; (ii) trajnimet në formën e sesioneve informuese - 80.2% prej tyre; (iii) trajnimet në formën e kurseve me certifikim 77.3% prej tyre.
- ✚ Nga pjesëmarrësit e marrë në studim mendojnë se metodat interaktive të përdorura janë shumë efektive në: (i) trajnimet “Prezantimi me administratën publike” - 73.4% e tyre; (ii) trajnimet në formën e sesioneve informuese - 68.8% e tyre; (iii) trajnimet në formën e kurseve me certifikim 72.6% e tyre.
- ✚ Nga pjesëmarrësit e marrë në studim e shohin të arsyeshme kohëzgjatjen e trajnimit në: (i) trajnimet “Prezantimi me administratën publike” - 53.1% e tyre; (ii) trajnimet në formën e sesioneve informuese - 86.7% e tyre; (iii) trajnimet në formën e kurseve me certifikim 97.6% e tyre.
- ✚ Nga pjesëmarrësit e marrë në studim e vlerësojnë maksimalisht të gjithë organizimin dhe administrimin e: (i) trajnimeve “Prezantimi me administratën publike” - 86.5% e tyre; (ii) trajnimeve në formën e sesioneve informuese - 81.4% e tyre; (iii) trajnimeve në formën e kurseve me certifikim 84.5% e tyre.

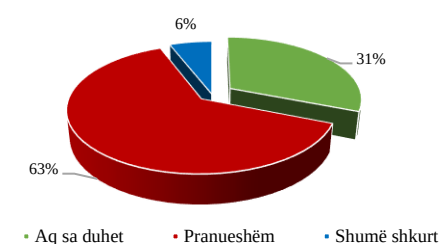
Vlerësimi i trajnimeve nga trajnerët

ASPA në muajin dhjetor ka zhvilluar një pyetësor për trajnerët e angazhuar gjatë vitit 2022 ku ka mbledhur informacion lidhur me organizimin dhe cilësinë e shërbimeve që ofron, me qëllim përmirësimin e cilësisë në të ardhmen.

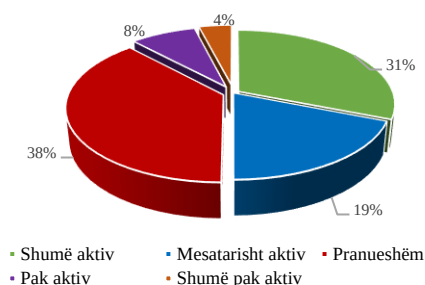
Më poshtë paraqesim grafikisht disa nga rezultatet e pyetësorit.



✓ Si vlerësohet përmbajtja e kurrikulës së trajnimit përkundrejt nevojave të administratës?



✓ Si vlerësohet kohëzgjatja e kursit të strukturuar me certifikim përkundrejt shkallës së vështirësisë dhe nevojës që kanë pjesëmarrësit?



✓ Sa aktiv janë pjesëmarrësit me pyetje dhe diskutime?

Rekrutimi i trajnerëve

- > Gjatë vitit 2022 janë rekrutuar 60 trajnerë të rinj për t'u angazhuar në trajnimet për Kapitujt e Acquis së Bashkimit Evropian. Angazhimi i tyre në trajnimet që ASPA ka ofruar ka nisur gjatë muajit qershor 2022.
- > Janë analizuar dhe vlerësuar 36 aplikime për trajnerë dhe janë kontraktuar 10 trajnerë në 5 fusha: Menaxhimi i Burimeve Njerëzore; Kodi i Procedurave Administrative; Sistemi i Qarkullimit të Dokumenteve me Nënshkrim Elektronik; Sistemi i Menaxhimit të Aplikimeve (AMS); Organizimi dhe funksionimi i administratës shtetërore.
- > Gjithashtu ASPA ka mbyllur aplikimet dhe është në proces analizimi të aplikimeve për thirrjet: Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, Institucionet e Pavarura Kushtetuese dhe të Drejtat e Njeriut; Decentralizimi; E drejta e informimit; Rregullat për Procesin Legjislativ; Aftësitë Menaxhuese.

Bashkëpunimi me partnerët

Gjatë vitit 2022 janë zhvilluar janë 37 aktivitete trajnuese në bashkëpunim me partnerë, ku janë trajnuar 2032 nëpunës.

- > Në bashkëpunim me projektin “Ndihma teknike për Koordinatorin Kombëtar kundër Korrupsionit - Kontrata e Reformës së Sektorit për Luftën kundër Korrupsionit”, u zhvillua trajnimi “Analiza në politikbërje dhe shkrimi i dokumenteve të politikave kundër korrupsionit” për pikat e kontaktit antikorrupsion.
- > Në bashkëpunim me projektin “Përmirësimi i kapaciteteve të organizatave të shoqërisë civile dhe sistemit të mbrojtjes së konsumatorëve në Shqipëri për të arritur standardet evropiane - PROTECT ME”, janë zhvilluar 4 trajnime në klasë dhe 3 sesione informuese të hapura.
- > Në bashkëpunim me projektin “Financim transformativ i barazisë gjinore për një qeverisje transparente, gjithëpërfshirëse dhe llogaridhënëse në Ballkanin Perëndimor” me financim nga Qeveria e Suedisë – SIDA, janë zhvilluar 9 trajnime në klasë për punonjësit e administratës shtetërore/të pavarur me titull “Buxhetimi i Përgjigjshëm Gjinator në përgatitjen e Programit Buxhetor Afatmesëm 2023-2025”. Gjithashtu janë zhvilluar 9 trajnime në klasë për punonjësit e njësisë të vetëqeverisjes vendore me titull “Buxhetimi i Përgjigjshëm Gjinator në nivel vendor”.
- > Në bashkëpunim me projektin “Përmirësimi i kapaciteteve të organizatave të shoqërisë civile dhe sistemit të mbrojtjes së konsumatorëve në Shqipëri për të arritur standardet evropiane - PROTECT ME”, u organizua kursi online me certifikim “Ndihma juridike parësore e garantuar nga shteti”.
- > Në bashkëpunim me projektin “Financat Lokale” dhe projektin “Bashkitë për në Evropë” u zhvillua trajnimi me drejtuesit vendore “Drejtimi i suksesshëm dhe menaxhimi i ndryshimit”.
- > Në bashkëpunim me Organizatën Ndërkombëtare të Migracionit (IOM) në Shqipëri dhe me Institutin e Statistikave (INSTAT), u organizua trajnimi “Statistikat e migracionit të punës në Shqipëri”.

- > Në bashkëpunim me Institutin për Demokraci dhe Ndërmjetësim në zbatim të projektit “Forcimi i integritetit publik përmes përmirësimit të shërbimeve publike”, u zhvilluan 2 trajnime me titull “Etika dhe Integriteti në Administratën Publike” për punonjësit e Këshillit të Lartë të Prokurorisë dhe Insitutit të Shëndetit Publik. Gjithashtu në kuadër të këtij bashkëpunimi u zhvillua dhe trajnimi për trajnerë (TOT) me titull “Etika dhe Integriteti në Administratën Publike”.
- > Në bashkëpunim me projektin “Programi i Zhvillimit Rajonal në Shqipëri”, u zhvillua trajnim për trajnerë “Studimet e fizibilitetit të projektit” dhe 4 trajnime në rajone. Gjithashtu u zhvillua trajnimi për trajnerë mbi PRAG dhe 4 trajnime në rajone.
- > Nënshkrimi i Memorandumit të Bashkëpunimit mes Shkollës Shqiptare të Administratës Publike dhe Zyrës së GIZ në Shqipëri duke shënuar kështu një moment të rëndësishëm në historinë e bashkëpunimit.

Forcimi i kapaciteteve nëpërmjet Shkollës Rajonale të Administratës Publike- ReSPA

Shkolla Rajonale e Administratës Publike (ReSPA) e ngritur me synimin për të forcuar bashkëpunimin në fushën e Administratës Publike dhe për të mundësuar shkëmbimin e përvojave dhe praktikave me institucionet e BE-së, ka vijuar të mbështesë dhe gjatë vitit 2022 ngritjen e kapaciteteve të burimeve njerëzore të administratës shtetërore shqiptare.

Qeveria Shqiptare, gjatë vitit 2022, marrë në konsideratë edhe faktin që gjatë vitit 2022 Shqipëria ka kryesuar Bordin Drejtues të ReSPA-s, ka qenë tërësisht e angazhuar për të rritur dialogun, bashkëpunimin rajonal dhe vëmendjen politike drejt fushave kryesore të administratës publike dhe integritetit evropian.

Vlen të përmendet se roli i ReSPA-s në mbështetjen e anëtarëve të saj në drejtim të koordinimit të politikave të RAP-it, si dhe asistimi në organizimin, zbatimin dhe qëndrueshmërinë afatgjatë të kësaj reforme, ka qenë vendimtar duke sjellë një kontribut të jashtëzakonshëm, me shkëmbim produktiv të ideve në nivel politik, por edhe me mbështetje në ngritjen e kapaciteteve në nivel teknik.

Eksperienca pozitive e Shqipërisë gjatë kryesimit të Bordit Drejtues të ReSPA-s do të vijojë të ndiqet edhe nga anëtarët e tjerë për të ndjekur agjendën drejt një reforme të suksesshme të Administratës Publike në vendet e Ballkanit Perëndimor.

Ky vit ka rezultuar shumë i suksesshëm për veprimtarinë e ReSPA-s që është përkthyer në organizimin e shumë aktiviteteve në fushat kryesore të parimeve të administratës publike, e konkretisht:

- > Gjatë vitit 2022 **në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore** është organizuar në Maj 2022 workshop-i për digjitalizimin e të dhënave për menaxhimin e burimeve njerëzore. Qëllimi kryesor i tij ishte të prezantonte progresin në këtë fushë nga vendet antare të ReSPA-s, trendet dhe teknologjitë e reja dhe impaktin e tyre në fushën e BNJ. Përvoja e Shqipërisë ishte një vlerë e shtuar në këtë takim në terma të prezantimit të evolimit të Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, përdorimit të tij për të administruar të dhëna mbi personelin dhe ndërlidhjen për gjenerimin automatik të listëpagesave.
- > Eksperienca e Shqipërisë mbi krijimin dhe vënien në përdorim të platformës

“administrata.al”, si dhe përfitimeve që sjell në drejtim të unifikimit dhe thjeshtimit të procedurave në fushën e Burimeve Njerëzore, u nda me pjesëmarrësit gjatë konferencës të mbajtur për thjeshtimin e procedurave administrative në vendet e Ballkanit Perëndimor e zhvilluar në Maj 2022 në Turqi.

- > Në lidhje me zhvillimin e procesit të rekrutimit bazuar në kompetenca dhe zhvillimin e karrierës së nëpunësve civilë në Ballkanin Perëndimor u organizua në datat 21 dhe 22 Qershor 2022 në Serbi workshop-i mbi shkëmbimin e praktikave më të mira midis vendeve anëtare të ReSPA-s mbi menaxhimin e bazuar në kompetenca, si dhe njohja me praktikën të cilat zbatohen në vendet e Bashkimit Evropian.
- > Një instrument kryesor që ka kontribuar në ndarjen e eksperiencave midis vendeve anëtare në zhvillimet më të fundit në fushën e burimeve njerëzore është dhe skema e mobilitetit si një skemë e mbështetur nga ReSPA me synimin për t’u lejuar nëpunësve publikë të fitojnë përvojë nga kontekste të ndryshme, veçanërisht në administratën publike në rajon por edhe me shtetet anëtare të BE-së.
- ✚ Në kuadër të këtij programi, gjatë muajit Qershor 2022, Departamenti i Administratës Publike mirëpriti në ambjentet e institucionit, delegacionin nga Ministria e Administratës Publike, Shoqërisë Digjitale dhe Mediave të Malit të Zi ku u ndanë eksperiencat mbi ofrimin e shërbimeve publike dhe menaxhimin e burimeve njerëzore nga institucionet e administratës publike në Shqipëri.
- > Gjithashtu janë zhvilluar disa vizita studimore të cilat kanë shërbyer për të ndarë praktikën më të mira në: (i) fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore (Spanjë, Tetor 2022); (ii) fushën e inovacionit dhe (iii) atë rregullatore/RIA të zhvilluara në Slloveni; Spanjë dhe Estoni.
- > Për më tepër ReSPA gjatë vitit 2022 ka mbështetur organizimin e disa aktiviteteve në drejtim të rritjes së kapaciteteve të stafit në fusha të tjera të politikëbërjes, cilësisë së legjislacionit dhe integritetit, si vijon:
 - ✚ Në muajin Mars 2022 u mbledh Rrjeti Rajonal i Koordinatorëve për të diskutuar mbi ngritjen e akademisë për trajnimin e koordinatorëve, duke kulmuar me mbajtjen e sesionit të parë të akademisë mbi proceset e politikëbërjes të mbajtur në Tetor të vitit 2022;
 - ✚ Në datat 15 – 16 – 17 Nëntor, ReSPA zhvilloi në Estoni një vizitë pune me pjesëmarrës nga administratat publike të vendeve të Ballkanit Perëndimor, ku u njohën me përvojën dhe praktikën në fushën e planifikimit strategjik, planifikimin e buxhetit, mekanizmat për rekrutimin dhe trajnimet e nëpunësve civilë të Estonisë, si një vend anëtar i Bashkimit Evropian.
 - ✚ Gjatë muajve Mars, Qershor, Shtator dhe Dhjetor 2022, është zhvilluar cikli i trajnimeve për ngritjen e kapaciteteve mbi Kornizën e Përbashkët të Vlerësimit si një instrument që mbështet institucionet e administratës publike për të matur performancën;
 - ✚ Në datat 09 - 13 maj, profesionistë të nivelit të lartë dhe të mesëm nga vendet anëtare të ReSPA-s të përfshirë në negociatat e anëtarësimit dhe procesit të integritetit evropian ndoqën shkollën sezonale për Negociimin e Anëtarësimit në BE. Gjatë 5 ditëve intensive, përfaqësues të administratës publike u njohën nga afër me përvojat praktike në lidhje me kapitujt e anëtarësimit dhe të fushave ku duhet të përafrohet legjislacioni me BE-në.

Në aktivitetet e zhvilluara nga ReSPA për vitin 2022, janë trajnuar më shumë se 137 nëpunës.

III.6 Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS)

Regjistri qendror i personelit (RQP) është baza unike e të dhënave shtetërore, ku ruhet e përpunohet elektronikisht informacioni për institucionin dhe burimet njerëzore aktive, për institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore. RQP-ja aktualisht përmban mbi 60.000 dosje personeli të nëpunësve publikë.

Vlen të theksohet se miratimi i VKM-së nr. 833, datë 28.10.2020 “Për rregullat e hollësishme për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të Regjistrat Qëndror të Personelit” dhe miratimi i udhëzimit të Përbashkët nr. 1, datë 21.05.2021 “Për formën, elementët dhe plotësimin e listëpagesës mujore të pagave dhe të urdhër-shpenzimit për pagat në njësitë e qeverisjes së përgjithshme”, ishin hapa të rëndësishëm që i hapën rrugën automatizimit të pagave përmes sistemit.

Gjithashtu, automatizimi i listëpagesave në institucionet e administratës shtetërore ka qenë indikator, pjesë e kontratës së mbështetjes buxhetore IPA 2015 për Reformën e Administratës Publike (kontratë e përfunduar) dhe aktualisht është pjesë e kontratës IPA II për Reformën Sektoriale “Bashkimi Evropian për Mirëqeverisje” (indikator nr.4 “burime njerëzore të përmirësuara”).

Në lidhje me këtë indikator, DAP-i gjatë vitit 2022 ka bërë një vetëvlerësim për shkallën e arritjes së indikatorit për vitin 2021 dhe rezultoi se ai është përmbushur pjesërisht në nivelin 50.24%. Kërkesa për disbursim për arritjen pjesërisht të këtij indikator është bërë për përfitimin e vlerës 532.926 Euro, vlerë kjo që më pas disburosohet në buxhetin e shtetit.

Targeti i përcaktuar në kontratën IPA II për Reformën Sektoriale “BE për Mirëqeverisje” për vitin 2022: “Listëpagesat gjenerohen përmes RQP-së dhe paguhen automatikisht përmes SIFQ për të gjitha institucionet e administratës shtetërore”, mbetet një sfidë për DAP-in, pasi automatizimi i listës së pagave pengohet nga dy faktorë (i) konstrukti i RQP-së dhe (ii) kapacitetet e stafit që përdorin RQP-në.

Situata e COVID-19 e përjetuar gjatë dy viteve të fundit, me punë në distancë dhe vështirësi në ofrimin e trajnimeve të duhura, bëri që përpjekjet e DAP-it të përqëndroheshin në ruajtjen e status quo-së, pasi nuk ishte e mundur rritja e numrit të institucioneve që gjenerojnë listën e pagave përmes RQP-së.

Përfshirja e institucioneve të reja në gjenerimin e listëpagesave përmes RQP-së duke trajnuar përdoruesit në gjenerimin e listëpagesave dhe automatizimit përmes SIFQ-it, në bashkëpunim me ASPA-n ngelet prioritet për DAP-in për periudhën në vazhdim.

IV OBJEKTIVAT PËR VITIN 2023

- > Hartimi i kuadrit të ri strategjik për reformën në administratën publike, për vitet 2023-2030.
- > Hartimi i ndryshimeve të nevojshme në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar për të reflektuar përmirësimet e nevojshme në lidhje me procesin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore, strukturën e pagës, procesin e vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë, lirimit, transferimit, pezullimit etj.
- > Rritja e atraktivitetit të administratës publike duke përmirësuar shpërblimin e punonjësve përmes një reforme të pagave dhe një paketë shpërblimi të drejtë dhe konkurruese.
- > Zgjerimi i funksionaliteteve në Regjistrin Qendror të Personelit (HRMIS) dhe përmirësimi i moduleve në platformën e bashkëpunimit “administrata.al” si mjetet që standardizojnë dhe unifikojnë proceset kryesore të menaxhimit të burimeve njerëzore.
- > Përmirësimi i mëtijshëm i procesit të përzgjedhjes dhe vlerësimit të kandidatëve që konkurojnë për t’u bërë pjesë e administratës shtetërore, duke u fokusuar në:
 - përmirësimin e vazhdueshëm cilësor të bankës së pyetjeve të testimit me shkrim me qëllim pasurimin e saj dhe reflektimin e ndryshimeve të legjisllacioneve përkatëse;
 - përmirësimin e metodologjisë së intervistës së strukturuar me gojë, me qëllim emërimin e kandidaturave më të përgatitura;
 - rritjen e kapaciteteve vlerësuese të anëtarëve të komiteteve të vlerësimit, kryesisht për fazën e intervistës së strukturuar më gojë.
- > Forcimi i kapaciteteve të ministrive të linjës për të:
 - kryer analiza funksionale për të përvijuar çështjet përcaktuese që lidhen me shpërndarjen dhe rishpërndarjen e funksioneve brenda drejtorive, ndërmjet drejtorive dhe institucioneve të tyre të varësisë;
 - forcuar rolin e tyre monitorues dhe asistimin prej tyre të strukturave përkatëse të institucioneve të varësisë për të gjitha procedurat e menaxhimit të shërbimit civil.
- > Ndjekja e procesit të zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, duke u fokusuar në ndjekjen me përgjegjësi dhe efikasitet të procedurave ligjore të zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, në funksion të rivendosjes së të drejtave të gjyqfituesve dhe uljes së efekteve financiare në buxhetin e shtetit;
- > Ngritja e kapaciteteve të nëpunësve të administratës publike në drejtimet kryesore:
 - politikëbërja dhe hartimi i legjisllacionit;
 - përafrimi i legjisllacionit dhe procesi i integritetit;
 - njohuri fillestare të nevojshme për nëpunësit e rinj civilë;
 - zhvillimi i karrierës së nëpunësve civilë;

- njohuri specifike menaxheriale dhe të tjera të nevojshme për nivelin drejtues;
- legjislacioni që rregullon marrëdhënien e punës së nëpunësve civilë dhe Kodi i Punës;
- përdorimi i HRMIS, si dhe trajnime të tjera për nëpunësit jashtë shërbimit civil sipas nevojave të institucioneve.