



KËSHILLI I MINISTRAVE

DEPARTAMENTI ADMINISTRATES PUBLIKE

Raporti Vjetor 2021



REPUBLIKA E SHQIPËRIE
KRYEMINISTRIA

departamenti
dap
Administratës Publike

Përmbajtja

I. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE.....	3
Përgjegjësitë raportuese & zbatuese.....	3
II. REFORMA NË ADMINISTRATËN PUBLIKE	4
II.1 Strategjia Ndërsektorale e Reformës në Administratën Publike	4
II.2 Programi “Administrata që Duam”	9
II.3 Projekti IPA 2014 “Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike”	11
II.4 Vizibiliteti i Departamentit të Administratës Publike përgjatë vitit 2021	14
III. ZHVILLIMET PËRGJATE VITIT 2021	18
III.1 Kuadri Ligjor.....	19
III.2 Politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore të shërbimit civil dhe zbatimi i tyre në institucionet e administratës shtetërore	23
III.3 Reforma funksional - strukturore e institucioneve të administratës publike	44
III.4 Rritje të pagave.....	48
III.5 Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore	50
III.6 Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS).....	53
IV OBJEKTIVAT PËR VITIN 2022	55

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 Regjistratës Qendrore të Personelit (SIMBNJ/HRMIS).

Departamenti i Administratës Publike udhëheq procesin e raportimit vjetor, duke siguruar mbledhjen, raportimin dhe analizën e të gjitha të dhënave të nevojshme. Ministrinë 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. Në këtë këndvështrim, 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.

Çdo vit, Departamenti i Administratës Publike vë në zbatim elementë të cilët përpunohen të hedhin më tepër dritë mbi ecurinë e reformës në administratën publike dhe synojnë të përafrohen sa më shumë me standardet e raportimit të vendeve të BE-së. Kështu gjatë vitit 2021, seti i të dhënave dhe indikatorëve të përgatitur me mbështetjen e projektit IPA “Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike”, u bë pjesë e platformës së bashkëpunimit “adminstrata.al” dhe për herë të parë në raportin për këtë vit performanca për çdo fushë raportimi jepet bazuar në ta, duke krijuar edhe një evidencë krahasuese për vitet në vijim me qëllim një monitorim dhe vlerësim të progresit në reformën në administratën publike.

Indikatorët do të mund të na sigurojnë informacionin e nevojshëm mbi të cilin duhet të bëhen analizat e duhura, e si rezultat të mund të merren masat, qofshin ato ligjore apo të tjera të lidhura me strategji/programe/etj për rritjen e kapaciteteve të nëpunësve civilë, rritjen e ndërgjegjësimin të nëpunësve civilë apo kandidatëve të tjerë jashtë këtij shërbimi, organizimin e institucioneve, organizimin e procedurave administrative, etj, që të gjitha së bashku do të ndikojnë në rritjen e performancës së administratës publike.

II. REFORMA NË ADMINISTRATËN PUBLIKE

II.1 Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike

Vështrim i përgjithshëm

Reforma e Administratës Publike është një nga prioritetet kryesore të qeverisë shqiptare e lidhur ngushtë me procesin e integritetit evropian.

Zhvillimi i vendit dhe zbatimi i çdo reforme të ndërmarrë mund të arrihet vetëm duke patur si themel një administratë publike që funksionon me përgjegjësi dhe profesionalizëm dhe përfshin në radhët e saj nëpunës të kualifikuar dhe të paanshëm, që u shërbejnë qytetarëve me integritet dhe përkushtim.

Të gjitha këto parime të diktuar nga vizioni i qeverisë për përmirësimin, transformimin dhe dixhitalizimin e mëtejshëm të shërbimeve publike janë parashikuar nën kontekstin strategjik në të cilin mbështetet zbatimi i reformës në administratën publike.

Strategjia Ndërsektoriale e Reformës së Administratës Publike 2015-2022 (SNRAP) pasqyron progresin e bërë në fushat kyçe të reformës, siç janë (i) politikëbërja dhe cilësia e legjislacionit; (ii) organizimi dhe funksionimi i administratës publike; (iii) shërbimi civil dhe menaxhimi i burimeve njerëzore si dhe; (iv) procedurat administrative dhe mbikëqyrja.

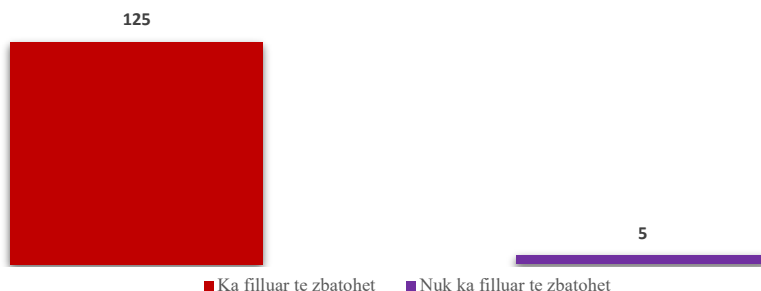
Siç edhe kemi raportuar në vitet e mëparshme, gjatë këtyre shtatë viteve SNRAP 2015-2022 ka kaluar në disa faza të rëndësishme: (i) miratimi i Strategjisë Ndërsektoriale për Reformën e Administratës Publike (2015); (ii) rishikimi afatmesëm që konfirmoi rëndësinë e shtyllave dhe objektivave strategjike (2017); (iii) miratimi i planit të veprimit SNRAP 2018-2020, ku janë marrë në konsideratë arritjet, sfidat dhe rekomandimet e strukturave ndërkombëtare (2018); (iv) hartimi dhe miratimi i planit të ri 2018-2022, afati i të cilit u zgjat dhe u shtuan aktivitete për të ofruar mbështetje strategjike për programimin e fondeve IPA (2019), dhe; (v) përcaktimi i vlerave të synuara mbi treguesit në nivel rezultati për 2021-2022, pjesë e pasaportës së indikatorëve (gjatë 2021).

Arritjet në drejtim të ecurisë së zbatimit të SNRAP-së në terma progresive janë inkurajuese, pavarësisht vështirësive të dy viteve si rezultat i kufizimeve të imponuara nga pandemia.

Realizimi në pikëpamje sasiore sipas aktiviteteve

Plani i Veprimit 2018-2022 parashikon zbatimin e 35 aktiviteteve bazë dhe 130 nënaktiviteteve në total.

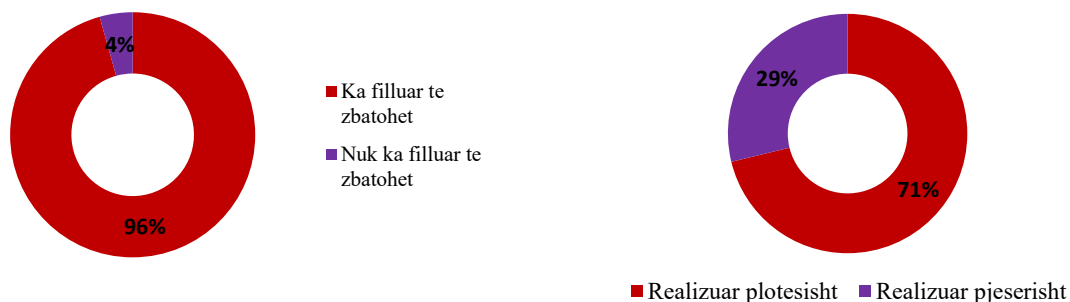
Deri në fund të vitit 2021, nga 130 nënaktivitete në total, **125** prej tyre kanë filluar zbatimin (ose **96%** e totalit).



Nga 125 nënaktivitete të cilat kanë filluar zbatimin, **89** prej tyre (71%) vlerësohen si të realizuara plotësisht, duke shënuar një rritje prej **21** nënaktivitetesh të realizuara plotësisht (ose **31%**) krahasimisht me vitin 2020, ku numri i nënaktiviteteve të finalizuara shënonte 68.

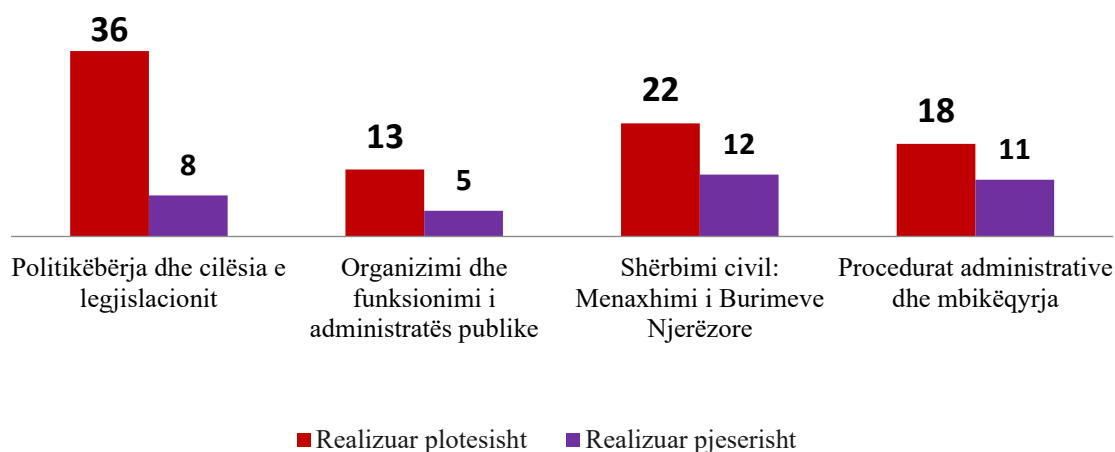
Kjo rritje e numrit të aktiviteteve të finalizuara, përpos situatës, është tregues i punës së vazhdueshme të bërë nga institucionet gjatë viteve të fundit në drejtim të realizimit të produkteve.

Gjendja e zbatimit të nënaktiviteteve në Statusi i përgjithshëm i realizimit të nënaktiviteteve (që kanë filluar zbatimin) gjatë vitit 2021



Më konkretisht sa i përket realizueshmërisë së nënaktiviteteve në:

- > Nënshpyllën I: “Politikëbërja dhe Cilësia e Legjislacionit” - 36 produkte nga 44 nën zbatim, ose 82%;
- > Nënshpyllën II: “Organizimi dhe Funkionimi i Administratës Publike” - 13 produkte nga 18 në total, ose 72%;
- > Nënshpyllën III: “Shërbimi civil: Menaxhimi i Burimeve Njerëzore” - 22 produkte nga 34 nën zbatim, ose 65%;
- > Nënshpyllën IV “Procedurat Administrative dhe Mbikëqyrja” - 18 produkte nga 29 nën zbatim, ose 62%.



Arritjet sipas produkteve

Në mënyrë të përmbledhur viti 2021 ka shënuar disa arritje të rëndësishme në fushat kryesore të Reformës në Administratën Publike, konkretisht:

> Përmirësimi i sistemit të politikëbërjes dhe cilësisë së legjislacionit

Në këtë kuadër:

- ✚ Është miratuar metodologjia e formateve të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim Evropian 2030, si dhe kalendari përmes të cilit do të kalojë ky proces i rëndësishëm, zhvillime të cilat kanë diktuar rrugën për fillimin e procesit të hartimit të SKZHI-së 2021-2030, që është iniciuar në Dhjetor 2021. Tashmë po zbatohen standartet për menaxhimin e informacionit të planifikimit strategjik dhe po krijohet kulturë pune përgatitja e dokumentave në fushën e planifikimit strategjik në mënyrë që të zbatohet e njëjta metodologji në fushën e politikëbërjes.
- ✚ Në zbatim të këtyre parimeve janë hartuar **21 raporte** monitorimi për kuadrin strategjik, nga të cilat zbatimi tregon një nivel më të lartë të zbatimit të objektivave të politikave, masave prioritare dhe objektivave për strategjitë sektoriale dhe ndërsektoriale.

- > **Mekanizmi i integruar i qasjes së gjerë sektoriale/ndërsektoriale** - Grupet e krijuara për këtë qëllim janë aktive dhe funksionale, ndërkohë që mekanizmi është konsoliduar nga zbatimi i projektit ku është mbështetur secili sekretariat për përmirësimin e performancës së takimeve të zhvilluara në kuadër të mekanizmit.
- > **Konsultimi publik** - Në lidhje me procesin e konsultimit publik, si një nga gjashtë fushat e parimeve të administratës publike që monitorohet nga Komisioni Evropian, tashmë korniza rregullatore për të është unifikuar dhe ka ndikuar në përmirësimin e transparencës dhe cilësisë së politikave. Prioritare mbetet përfshirja aktive e publikut dhe shoqërisë civile në proceset e politikëbërjes.
- > **Vlerësimi i Ndikimit Rregullator (RIA)**, proces i cili po zbatohet prej vitit 2018 - Tashmë aktet ligjore përpara miratimit të tyre shoqërohen me raportin RIA përkatës.

Zbatimi i këtij procesi ka dhënë rezultate pozitive në rritjen e cilësisë dhe efektivitetin e hartimit të politikave/legjislacionit në Shqipëri. Falë masave të marra evidentohet rritje në cilësinë e analizës së vlerësimit të ndikimit në masën **74%**.

- > ***Dixhitalizimi i shërbimeve publike*** - Referuar raportit të monitorimit të SIGMA, në këtë drejtim Shqipëria ka mbajtur një trend pozitiv dhe kryesues në rajon duke përmirësuar cilësinë e ofrimit të shërbimeve me fokus kryesor në ofrimin e shërbimeve dixhitale. Kështu, gjatë vitit 2021 portali e-Albania ka vepruar si një pikë e vetme për ofrimin e shërbimeve publike online, duke ofruar mbi **1212 shërbime elektronike** ose **95%** të të gjitha shërbimeve publike, duke shënuar kështu një rritje prej **191 shërbimesh** krahasimisht me 2020.
- > ***Shërbimet publike*** – Gjatë vitit 2021 janë hapur **3 qendra** të integruara të ofrimit të shërbimeve, duke e çuar në **23** numrin total të qendrave të integruara. Në këto qendra të ADISA-s janë asistuar qytetarët në aplikimin nëpërmjet portalit e-Albania për shërbimet publike të institucioneve qendrore dhe vendore.
- > ***Ofrimi i shërbimeve në zyrat me një ndalesë*** - Gjatë vitit 2021 me mbështetje të projektit STAR3 të financuar nga UNDP është instaluar sistemi i operimit të zyrave me një ndalesë në të gjithë (61) njësitë e vetëqeverisjes vendore, duke mundësuar kështu ofrimin e shërbimeve në një zyrë të vetme.
- > ***Legjislacioni i shërbimit civil*** – Zbatimi i këtij legjisacioni, si një nga komponentët themelorë të Reformës në Administratën Publike, është përcaktuar një prioritet i rëndësishëm për qeverinë shqiptare dhe i lidhur ngushtë me procesin e anëtarësimit në Bashkimin Evropian. Si rezultat sot kemi një shërbim civil të reformuar, me një kuadër ligjor të mirëpërcaktuar. Përpos arritjeve të cilat bazohen në treguesit e performancës (SNRAP), edhe Raporti i Monitorimit të SIGMA-s (2021) e vlerësoi Shqipërinë për progresin e bërë në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore përsa i takon stabilitetit dhe forcimit të sistemit të shërbimit civil, ngritjes së kapaciteteve dhe rritjes profesionale të nëpunësve publikë, në përballimin me sukses të sfidave të integritetit drejt Bashkimit Evropian.

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.

- > ***Përmirësimi i aksesit në informacionin publik*** - Komisioneri për të Drejtën e Informimit ka iniciuar propozimin për ndryshime në ligjin ekzistues “Për të drejtën e informimit”, propozime të cilat janë përcjellë pranë Ministrisë së Drejtësisë. Gjithashtu, shërbimet e ofruara si “Kërkesë për informacion publik” dhe “Ankesë për mosdhënie informacioni” që kërkonin më parë prani fizike, tashmë ofrohen nëpërmjet portalit unik qeveritar “e-Albania”. Në këtë kuadër, këto shërbime elektronike janë funksionale për 61 autoritete publike, ndërsa është në proces zgjerimi edhe në autoritetet e tjera.

- > ***Zbatimi i rekomandimeve të lëna nga institucioni i Avokatit të Popullit*** – Gjatë vitit 2021, janë adresuar **265** rekomandime drejtuar organeve të administratës publike ku, **38** % e rekomandimeve janë zbatuar plotësisht nga totali i 121 rekomandimeve të pranuar.

Sfidat për vitet në vijim

Raporti i monitorimit për vitin 2021 evidenton, gjithashtu, në detaje sfidat kryesore të implementimit, komponentët kryesorë që kanë nevojë për adresim, duke rekomanduar edhe hapa konkretë për ndjekjen e tyre, si dhe risqet në nivel qëllimi politik dhe në nivel implementimi të strategjisë.

Viti 2022 përkon me mbarimin e afatit të kohëzgjatjes së Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike dhe për këtë qëllim Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e institucionit përgjegjës për monitorimin e zbatimit të SNRAP-it, vlerëson si prioritar dhe tejet të rëndësishëm fillimin e procesit të hartimit të Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike për vitet 2023 e në vijim.

Kështu, hartimi dhe miratimi i Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim Evropian (SKZHIE) për periudhën në vijim dhe përcaktimi i vizionit për Reformën në Administratën Publike do të shërbejë si bazë solide për inicimin e përgatitjes së SNRAP-së 2023 e më tej.

Në të njëjtën linjë, rekomandimet e lëna në raport progresin e Komisionit Evropian, si dhe nga struktura të tjera monitoruese ndërkombëtare dhe kombëtare do të shërbejnë si baza kryesore për të adresuar dhe planifikuar masa konkrete në përmbushjen e detyrimeve në fushën e RAP-it, si një nga themelet kryesore në procesin e integrimit evropian.

II.2 Programi “Administrata që Duam”

Programi “Administrata që Duam” ka vijuar të zbatohet edhe gjatë vitit 2021 me qëllim rritjen e efikasitetit të administratës publike.

Në kuadër të përmirësimit të performancës së nëpunësve civilë për të ofruar shërbime më të mira për qytetarët, ky program fokusohet tek katër komponentët kryesorë në drejtim të orientimit, aftësimit, motivimit dhe ndërveprimit.

Arritjet kryesore që mund të përmendim për secilin komponent të programit gjatë vitit 2021 janë:

Komponenti i orientimit të administratës

- > Janë finalizuar manualët dhe udhëzuesit për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil dhe menaxhimin e burimeve njerëzore si: manuali për legjislacionin e shërbimit civil, Kodin e Procedurave Administrative, vlerësimin e performancës, menaxhimin e burimeve njerëzore, etj. Të gjitha materialet e finalizuar shërbejnë për të përmirësuar proceset e përditshme të punës për menaxhimin e burimeve njerëzore, si dhe për zbatimin e duhur të kuadrit ligjor në fuqi.
- > Janë përgatitur 5 video orientuese/informuese për përdorimin nga nëpunësit civilë në nivel qendror dhe vendor të platformës së bashkëpunimit “administrata.al” dhe moduleve të integruara, që janë publikuar edhe në kanalin youtube të DAP-it.

Komponenti i motivimit të administratës

- > Tashmë sistemi i vlerësimit të rezultateve në punë është rishikuar dhe qasja e re ndaj vlerësimit të performancës do të zbatohet në praktikë, pas miratimit të ndryshimeve të nevojshme ligjore për përmirësimin e procesit, të cilat parashikohen të miratohen deri në fund të vitit 2022.
- > Një risi në drejtim të unifikimit të procesit të vlerësimit dhe bërjes së tij sa më transparent, është edhe krijimi i modulit elektronik për kryerjen e vlerësimit të performancës. Tashmë moduli është pjesë e platformës së bashkëpunimit “administrata.al” dhe për përdorimin e tij janë organizuar trajnimet përkatëse.

Komponenti i ndërveprimit të administratës

- > Tashmë janë funksionale 7 rrjete profesionale në fushat kryesore si: Rrjeti i Sekretarëve të Përgjithshëm, Rrjeti i Vlerësimit të Ndikimit Rregullator (RIA), Rrjeti i Politikave dhe Programeve të Zhvillimit, Rrjeti i Programit Buxhetor Afatmesëm, Rrjeti i Prokurimeve, Rrjeti i Integritetit dhe Rrjeti i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore.
- > Platforma e bashkëpunimit “administrata.al” ka luajtur një rol kyç në ndërveprimin dhe komunikimin në nivel ndërinstitucional, për të lehtësuar punën e nëpunësve që menaxhojnë proceset e burimeve njerëzore. Në këtë kuadër, është finalizuar seti i indikatorëve për menaxhimin e burimeve njerëzore, i integruar në platformën e bashkëpunimit “administrata.al”, që do të shërbejë si një mekanizëm monitorues dhe

vlerësues për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil dhe zbatimin e standardeve të unifikuara të praktikave të punës në të gjithë administratën publike.

Komponenti i aftësimit të administratës

- > Janë zhvilluar një sërë trajnimesh për nëpunësit civilë në kuadër të zbatimit të legjislacionit të shërbimit civil dhe manualeve të hartuara mbi unifikimin e praktikave të menaxhimit të burimeve njerëzore, mbi përdorimin e Sistemit Informatik për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (SIMBNJ) dhe platformës së bashkëpunimit “administrata.al”.
- > Risi ka rezultuar aplikimi i instrumenteve të rinj ku janë zhvilluar sesione të ndryshme “coaching” nëpërmjet metodave inovative për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil, Kodit të Procedurave Administrative, manualit të vlerësimit të performancës etj.
- > Trajnimet kanë ndikuar drejtpërdrejtë në rritjen e aftësimit dhe të efikasitetit të nëpunësve civilë në kryerjen e proceseve të përditshme të punës, si dhe për rrjedhojë rritjen e imazhit të administratës tek qytetarët.

ADMINISTRATA QË DUAM



II.3 Projekti IPA 2014 “Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike”

Viti 2021 shënoi finalizimin e projektit “Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike”, financuar nga fondet e Bashkimit Evropian, me kohëzgjatje prej 36 muajsh. Ky projekt, kishte si qëllim kryesor forcimin e administratës publike shqiptare në drejtim të një administrate profesionale, të paanshme, të pavarur dhe efëiente, të orientuar drejt qytetarëve.

Nëpërmjet këtij projekti, u finalizuan një sërë produktesh që shërbejnë tashmë si vlerë e shtuar për nëpunësit civilë, për të përmirësuar proceset e punës në institucionet e administratës publike.

Në kuadër të zbatimit më të mirë të legjislacionit të shërbimit civil dhe menaxhimit të burimeve njerëzore, janë finalizuar një sërë manualesh dhe aktiviteteve trajnuese, disa prej të cilave janë si vijon:

- > **Manuali për vlerësimin e pozicioneve të punës dhe katalogu i pozicioneve të punës**, që ofrojnë asistencë dhe orientim për inventarizimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në shërbimin civil, në përputhje me ligjin 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- > **Manuali i vlerësimit të rezultateve në punë**, që shërben si udhëzues për zyrtarët vlerësues në institucionet e administratës publike dhe synon të sigurojë një proces sa më objektiv dhe të drejtë të vlerësimit të performancës për nëpunësit civilë.
- > **Manuali për ligjin e shërbimit civil** dhe aktet nënigjore në zbatim të tij, që shërben për të qartësuar kuadrin ligjor për shërbimin civil dhe për të mundësuar një zbatim të unifikuar të dispozitave ligjore nga nëpunësit civilë.
- > **Manuali për Kodin e Procedurave Administrative**, që ka si qëllim zbatimin në mënyrë të unifikuar të dispozitave të këtij kodi gjatë ushtrimit të kompetencave dhe funksioneve nga nëpunësit e institucioneve të administratës publike.
- > Në kuadër të zbatimit të legjislacionit të shërbimit civil dhe manualeve të finalizuara, janë zhvilluar trajnime dhe sesione “coaching” për nëpunësit civilë nga ministritë e linjës, institucionet e varësisë dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore, ku janë trajnuar **516 nëpunës**.
- > **Manuali për rishikimin e përshkrimeve të punës** është në funksion të nëpunësve civilë dhe shërben për të vlerësuar dhe përcaktuar proceset e punës dhe për të mundësuar delegimin e përgjegjësiave. Me mbështetjen e projektit u rishikuan në total **1328** përshkrime pune në të gjitha ministritë e linjës.
- > **Manuali i procedurave dhe përshkrimi i proceseve të rrjedhës së punës në ministritë e linjës**, duke detajuar 20 procese horizontale dhe 40 procese vertikale.
- > **Manuali i vlerësimit të pozicioneve të punës dhe përshkrimet e përgjithshme të pozicioneve të punës për njësitë e vetëqeverisjes vendore**, që shërben për t’u ofruar asistencë dhe orientim nëpunësve civilë për detyrat që lidhen me inventarizimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në shërbimin civil, veçanërisht për sa i përket thjeshtimit të përshkrimeve dhe vlerësimit të pozicioneve të punës.

- > **Manuali për vlerësimin e performancës në punë për njësitë e vetëqeverisjes vendore**, që përfshin rekomandimet për ndryshimet e nevojshme ligjore për përmirësimin e procesit të vlerësimit të performancës së nëpunësve civilë.
- > **Udhëzuesi për organizimin e brendshëm dhe strukturën e njësive të vetëqeverisjes vendore dhe udhëzuesi për standardizimin e procedurave të rekrutimit dhe administrimit të burimeve njerëzore në njësitë e vetëqeverisjes vendore**, që shërbejnë për të siguruar një kuptim më të mirë të organizimit të brendshëm dhe procesit të zbatimit të rregullave dhe procedurave të rekrutimit, të bazuara në meritokraci në njësitë e vetëqeverisjes vendore (NJQV).
- > Gjatë vitit 2021, në kuadër të zbatimit të legjislacionit të shërbimit civil, manualeve/udhëzuesve të hartuar për njësitë e vetëqeverisjes vendore dhe platformës së bashkëpunimit “administrata.al”, janë zhvilluar **42 takime rajonale** me këto njësi ku janë trajnuar **372 nëpunës civilë** nga njësitë e burimeve njerëzore, legjislacionit dhe të financave, **të 58 bashkive**.

Zhvillimi i mekanizmave të monitorimit dhe sigurimi i mbikëqyrjes së vazhdueshme të DAP-it mbi institucionet shtetërore të shërbimit civil, në zbatim të legjislacionit të shërbimit civil.

- > Gjatë vitit 2021, seti i konsoliduar i indikatorëve që shërben për monitorimin e zbatimit të reformës së administratës publike në tërësi dhe zbatimit të legjislacionit për nëpunësin civil në veçanti, u përfshinë në platformën e bashkëpunimit “administrata.al”. Ky set shërben për të mundësuar gjenerimin automatik të të dhënave, bazuar në të dhënat periodike që ofrohen nga çdo institucion, që tashmë raporton online nëpërmjet kësaj platforme.
- > Për të prezantuar indikatorët që shërbejnë për monitorimin dhe vlerësimin, projekti IPA në bashkëpunim me DAP-in organizoi workshop-in me pjesëmarrjen e përfaqësuesve nga institucionet qendrore, vendore dhe të pavarura, të cilët shprehën interesin dhe vullnetin e tyre për zbatimin e metodologjisë së monitorimit dhe vlerësimit përmes platformës së bashkëpunimit “administrata.al”. Eventu u zhvillua në formë “hibride” ku morën pjesë fizikisht **32 nëpunës civilë të nivelit të lartë dhe mbi 70 pjesëmarrës të tjerë online**.
- > Me mbështetjen e projektit janë hartuar mbi **300 “template”** të procedurave të legjislacionit të shërbimit civil që mbulojnë të gjitha hapat e proceseve si: rekrutimi, lirimi, pezullimi, dekriminalizimi, ristrukturimi, masat disiplinore, etj.
- > Në lidhje me funksionalitetin dhe ngritjen e kapaciteteve të Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe të platformës së bashkëpunimit “administrata.al”, janë zhvilluar trajnime për **175 nëpunës civilë** nga ministratë e linjës, institucionet publike dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore për përdorimin e template-ve të menaxhimit të burimeve njerëzore.

Modeli i kostos për procedurat administrative për menaxhimin e burimeve njerëzore

Në lidhje me përgatitjen e modelit të kostimit për procedurat administrative, u finalizua modeli nga ekspertët e projektit, që përcakton dy kategoritë kryesore të kostove (puna dhe infrastruktura) dhe jep udhëzime për matjen dhe shpërndarjen e tyre në institucionet dhe agjencitë e qeverisjes vendore në Shqipëri.

Në vijim, u finalizua kostimi i **10** procedurave administrative në lidhje me rrjedhën respektive të punës dhe duke matur kohën për çdo hap të procedurave.

Për këtë qëllim, u zhvillua trajnimi për **60 nëpunës civilë** të njësive të burimeve njerëzore, financës dhe teknologjisë së informacionit nga ministritë e linjës dhe institucionet e tjera qendrore.

Gjithashtu, u zhvillua një workshop me **12 pjesëmarrës** nga stafi i DAP-it për sistemet informatike të përdorura nga vendet e Bashkimit Evropian, si praktika të mira për vlerësimin e kostove në procedurat administrative.

II.4 Vizibiliteti i Departamentit të Administratës Publike përgjatë vitit 2021

Departamenti i Administratës Publike ka vijuar edhe gjatë këtij viti me informimin e aktiviteteve të ndryshme të institucionit, duke përmirësuar dhe rritur vizibilitetin e institucionit jo vetëm në kanalin kryesor, faqen zyrtare “www.dap.gov.al”, por edhe në rrjetet e ndryshme sociale.

Nëpërmjet mënyrave bashkëkohore të komunikimit të hapur dhe interaktiv, si përdorimi i mediave sociale, websit-it dhe email-it (info DAP), vihet re rritje progresive nga ndërveprimi i mesazheve të ndryshme dhe komenteve të ndjekësve të DAP-it.

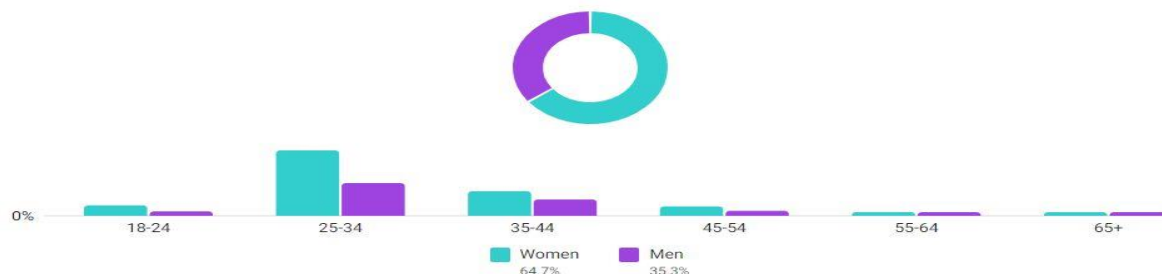
Gjatë vitit 2021, një vëmendje e veçantë i është kushtuar komunikimit në rrjetet sociale si një rrugë për të përcjellë njoftimet, zhvillimet dhe këshillat për nëpunësit e administratës publike apo personat që kanë interes për t’u bërë pjesë e ekipit të administratës publike. Raporti i këtij viti shënon mbi **200** postime në facebook dhe një rritje me **mbi 2 mijë ndjekës** më shumë se viti i kaluar.

Referuar të dhënave të “Facebook Analytics”, 64.7 % e ndjekësve janë gra, ndërsa 35.3 % janë burra. Pjesa më e madhe e ndjekësve i përkasin moshës **25 - 45** vjeç, çka tregon se audienca e faqes përfshin profesionistët e rinj.

Facebook Page followers ⓘ

18,932

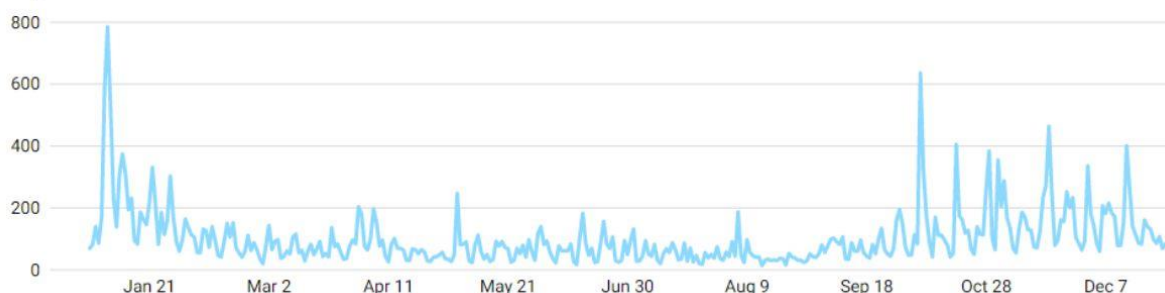
Age & Gender ⓘ



Gjithashtu, rezulton se janë më shumë se **37 mijë** persona që kanë vizituar në mënyrë direkte (jo përmes postimeve) faqen e Departamentit të Administratës Publike në Facebook për të parë postimet dhe për t’u informuar për përmbajtjen e faqes.

Facebook Page Visits ⓘ

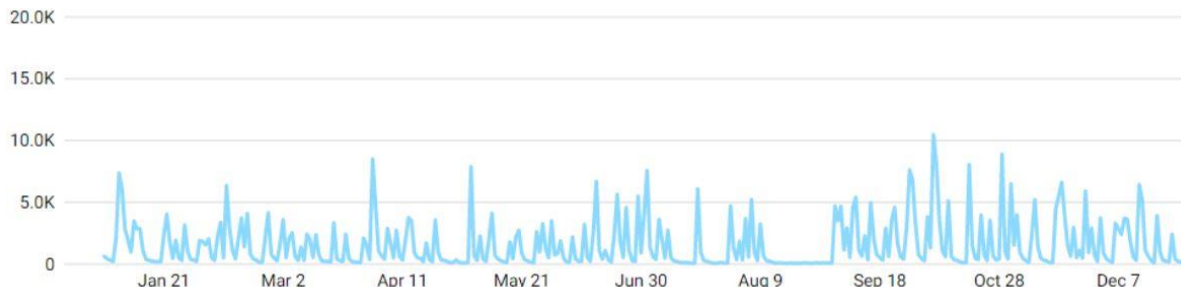
37,300



Gjatë vitit 2021, postimet e në rrjetin social Facebook (faqen e DAP-it) kanë arritur në **më shumë se 65 mijë** persona. Interaktiviteti ka qenë konstant gjatë muajve, me një rritje në muajt janar, prill, shtator dhe tetor.

Facebook Page Reach ⓘ

65,191



Çdo muaj, DAP-i publikon gjithashtu në faqen e tij zyrtare buletinin mujor me lajmet kryesore, ku përveçse informon publikun mbi aktivitetet më të rëndësishme të institucionit, ky buletin shërben gjithashtu dhe si një instrument orientues për përdoruesin.

Aktivitete gjatë vitit 2021

Disa nga aktivitetet kryesore që vlejné të përmenden për vitin 2021, janë si vijon:

- > **Shkurt 2021** - Projekti WeBER2 prezantoi rezultatet e hulumtimit krahasues për monitorimin e Reformës së Administratës Publike në të gjitha vendet e Ballkanit Perëndimor, ku veçoi Shqipërinë për rezultatet më të larta në rajon sa i takon shërbimit publik dhe menaxhimit të burimeve njerëzore.
- > **Mars 2021** - ReSPA organizoi seminarin rajonal dedikuar vlerësimit të Politikave Publike për vendet e Ballkanit Perëndimor, ku morën pjesë edhe përfaqësues të DAP-it. Koordinimi i politikave publike është një nga temat që ReSPA e konsideron shumë të rëndësishme, prandaj dhe ka zhvilluar një studim gjithëpërfshirës që është publikuar dhe në faqen e tyre zyrtare, respaweb.eu.
- > **Prill 2021** - Nënshkrimi i deklaratës për nisjen e kurseve të gjuhës frënge, plan konkret për vitin 2021 – 2023. Në kuadër të procesit të anëtarësimit të Shqipërisë në BE, administrata publike shqiptare i ka kushtuar rëndësi të veçantë zhvillimit të kapaciteteve nëpërmjet trajnimeve dhe projekteve të ndryshme, ku midis tyre është nisja e kurseve të gjuhës frënge për nëpunësit civilë dhe diplomatët shqiptarë.
- > **Maj 2021** - Grupi Tematik i Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës së Administratës Publike diskutoi raportin vjetor të monitorimit për vitin 2020 me fokus kryesor Shqipërinë dixhitale, një realitet i prekshëm me portalin “e-Albania” dhe rekrutimin tërësisht online nëpërmjet platformës së bashkëpunimit “administrata.al”. Në këtë takim u prezantuan gjithashtu arritjet kryesore dhe sfidat gjatë vitit të kaluar në fusha si: politikëbërja, dixhitalizimi i shërbimeve, burimet njerëzore, trajnimet online për përshtatjen e administratës publike me nevojat e realitetit të ri etj.
- > **Qershor 2021** - (i) DAP-i së bashku me Avokatin e Popullit & UNDP Albania prezantuan udhëzuesin “Për parandalimin dhe adresimin e dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual në mjedisin e punës në institucionet e administratës shtetërore”, si

një hap më tej drejt përmirësimit të sigurisë së vendit të punës në administratën publike. (ii) Zhvillimi i 40 takimeve trajnuese (turi rajonal) me përfaqësues të bashkive, ku u prezantuan dhe u trajnuan për përdorimin e manualeve dhe udhëzuesve rreth 350 nëpunës të administratës publike.

- > **Korrik 2021** - Mbi 135 pjesëmarrës nga administrata publike ndoqën online trajnimin për platformën HRMIS (Regjistri Qendror i Personelit) dhe platformën e bashkëpunimit “administrata.al”, ku diskutuan rreth funksionalitetit të sistemit HRMIS, përgjegjësi të punonjësve që punojnë me këtë sistem, kurset online nëpërmjet platformës LMS etj.
- > **Shtator 2021** - (i) Prezantimi i indikatorëve për monitorimin dhe vlerësimin. Të gjitha institucionet e administratës shtetërore do të përdorin të njëjtën metodologji për mbledhjen, përpunimin dhe raportimin e të dhënave të nevojshme në kuadër të reformës së administratës publike. (ii) Prezantimi i udhëzimit për përgatitjen e listëpagesës dhe urdhër shpenzimeve, nëpërmjet modulit online të pagave. Unifikimi i borderosë dhe urdhër shpenzimit për pagat, i hap rrugën automatizimit të pagave, duke transformuar dhe thjeshtëzuar në këtë mënyrë, një nga proceset më kyçe të punës së financës.
- > **Tetor 2021** - (i) Komisioni Evropian publikoi Raportin për Shqipërinë, ku konfirmoi ecurinë e qëndrueshme dhe përmbushjen e detyrave të procesit të anëtarësimit. Shqipëria është e përgatitur në mënyrë të moderuar me reformën e administratës së saj publike, thuhet në raport, ndërkohë që vlerësohet pozitivisht procesi i rekrutimit tërësisht i hapur, transparent dhe meritokratik, që tashmë është një model i mirë edhe për vendet e rajonit. (ii) Projekti i financuar nga BE-ja me fondet IPA 2014 “Zbatimi i Reformës së Shërbimit Civil në administratën publike”, pas tre viteve zbatim përfundoi me sukses të gjitha aktivitetet në muajin Tetor 2021. Arritjet e projektit u prezantuan në formën e një konference përmbyllëse, si dhe në një diskutim të nivelit të lartë me pjesëmarrjen e përfaqësuesve të institucioneve kyçe të përfshira në implementim.
- > **Nëntor 2021** - (i) Në datën 9 Nëntor 2021 Shqipëria mori kryesimin e Bordit Drejtues të Shkollës Rajonale të Administratës Publike (ReSPA) për vitin 2022, në fushën e Reformës në Administratën Publike të vendeve të Ballkanit Perëndimor. Gjatë kryesimit të Shqipërisë, angazhimi në rritjen e dialogut, bashkëpunimit rajonal dhe vëmendjes në politika në fushat kyçe të administratës publike dhe integritetit evropian të vendeve të rajonit, do të jetë maksimal. (ii) Shqipëria ndau me vendet e rajonit përvojën “e-recruitment” gjatë periudhës së pandemisë në workshopin dy ditor të organizuar nga ReSPA në Tiranë në datat 15 - 16 Nëntor. (iii) Në datat 17 - 18 Nëntor, ReSPA zhvilloi në Tiranë workshopin për shkëmbimin e eksperiencave të vendeve të Ballkanit Perëndimor për procedurën e vlerësimit të performancës së nëpunësve publikë. Moduli “e – performanca”, një risi për administratën publike shqiptare, do të lehtësojë punën e burimeve njerëzore në procesin e vlerësimit të performancës së nëpunësve, mbledhjes së nevojave për trajnim, si dhe informimin në kohë reale të ecurisë së këtij procesi të rëndësishëm.
- > **Dhjetor 2021** - (i) Në datën 10 Dhjetor u zhvillua konferenca “Reformat e Mirëqeverisjes dhe Administrimit Publik. Progresi dhe sfidat në kuadër të raportit të Monitorimit SIGMA 2021”. Në praninë e përfaqësuesve të nivelit të lartë të qeverisë shqiptare, përfaqësues të Komisionit Evropian, SIGMA-s, zyrës së delegacionit të

Bashkimit Evropian në Shqipëri, u prezantua raporti i vlerësimit të indikatorëve sipas fushave të reformës së administratës publike. Në raport vlerësohet më tej stabiliteti dhe përforcimi i sistemit të shërbimit civil, forcimi i kapaciteteve dhe rritjes profesionale të nëpunësve publikë, në përballimin me sukses të sfidave të integritetit drejt Bashkimit Evropian, pavarësisht sfidave që solli pandemia. (ii) Në datat 7 - 8 Dhjetor në Tiranë, ReSPA zhvilloi me përfaqësues të administratave publike të vendeve rajonale mbledhjen e tretë të Komitetit të ReSPA-s, dedikuar programit të shkollës. Situata aktuale, qëllimet për vitin e ardhshëm, historitë e suksesit, prioritetet e procesit të integritetit evropian të vendeve të Ballkanit Perëndimor, risitë e IPA III, aktivitetet e planifikuara për vitin 2022, ishin disa nga temat kryesore të trajtuara gjatë workshopit dyditor.

DEPARTAMENTI I ADMINISTRATËS PUBLIKE

BULETINI SHKURT 2021

KËTË MUAJ:

- WeBER2: Shqipëria e para në rajon për Shërbimet Publike & Menaxhimin e BNJ 1
- DAP & KMSHC, monitorojnë në kohë reale administratën publike përmes platformës "administrata.al" 2
- SIGMA - OECD webinar me vendet e rajonit për raportet e monitorimit vjetor për PAR 3
- Takimi i 9-të i Komitetit Drejtues të IPA 2014 përmbledhje e rezultateve të deritanishme 4
- Starton cikli i trajnimeve për BNJ për zbatimin e legjisllacionit të shërbimit civil 4



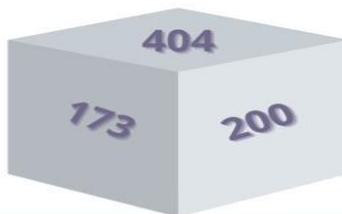




SCAN ME!

5

STATISTIKA - FAKT



+355 4 2235937 | info@dap.gov.al | WWW.DAP.GOV.AL

III. ZHVILLIMET PËRGJATE VITIT 2021

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

1. Gjatë vitit 2021, në drejtim të rishikimit të legjislacionit në fuqi për nëpunësin civil dhe organizimin dhe funksionimin e institucioneve të administratës shtetërore, janë miratuar 5 akte nënligjore, e konkretisht:

> *Vendimi nr. 568, datë 06/10/2021, i Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e rregullave për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit, orët shtesë dhe kompensimin e tyre në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore”.*

Ky vendim përcakton rregullat e hollësishme për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit, orët shtesë dhe kompensimin e tyre, në zbatim të përcaktimeve të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë.

Vlen të theksojmë këtu se, nëpërmjet këtij vendimi i hapet rruga edhe krijimit të një administrate hibride, pasi me anë të tij i jepet nëpunësve e drejta për kryerjen e punës tërësisht, ose pjesërisht nëpërmjet telepunës (online), si dhe institucioneve mundësia të organizojnë punën e tyre brenda hapësirave dhe fondeve që kanë në dispozicion. Në drejtim të krijimit të hapësirës së nevojshme ligjore për krijimin e administratës hibride, konkretisht, sipas vendimit përcaktohet:

- ✚ Në rastet kur është e mundur dhe pa cënuar cilësinë e realizimit të punës nga i punësuari, si dhe cilësinë e punës së institucionit, i punësuari e realizon punën e tij: (i) tërësisht nëpërmjet telepunës, apo; (ii) ka të drejtën ta realizojë punën e tij pjesërisht nëpërmjet telepunës, duke respektuar përcaktimet e Kodit të Punës dhe të marrëveshjes së lidhur për këtë qëllim midis tij dhe titullarit/sekretarit të përgjithshëm.
- ✚ Për këtë duhet të lidhet një kontratë midis të punësuarit dhe titullarit/sekretarit të përgjithshëm, pjesë e detyrueshme e së cilës duhet të jetë edhe procedura e kontrollit të realizimit të punës nëpërmjet telepunës.
- ✚ Nëpunësit që do të kryejnë punën e tyre tërësisht apo pjesërisht nëpërmjet telepunës i nënshtrohen të gjitha rregullave të vlerësimit të rezultateve në punë të përcaktuara në legjislacion në fuqi që rregullon marrëdhënien e tyre të punësimit.
- ✚ Vlen të theksohet këtu se sipas disa studimeve të ndryshme jashtë Shqipërisë, përfitimet e mundshme të telepunës mund të përfshijnë: tërheqjen dhe mbajtjen më të mirë të punonjësve, kosto më të ulëta (utilitetet e përditshmërisë), nivel më të lartë fleksibiliteti, ekuilibër jetë private-punë, produktivitet të përmirësuar, mjedis më i mirë pune, kënaqësi më të lartë të punonjësve, më pak raporte mjekësore dhe ndërprerje të punës, qëndrueshmëri dhe gadishmëri për emergjencat.

> *Vendimi nr. 665, datë 10/11/2021, i Këshillit të Ministrave, “Për një shtesë një vendimin nr. 586, datë 30/08/2019, të Këshillit të Ministrave, “Për punësimin e përkohshëm të studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore”, të ndryshuar”.*

Sipas këtij vendimi, të gjithë atyre të përzgjedhurve nëpërmjet platformës “Gati për Shqipërinë”, ku aplikuan të gjithë ata që donin të kontribuonin në sfidat e mandatit të tretë

të qeverisë shqiptare, përjashtimisht për vitin 2021, u jepej e drejta të përzgjidhnin dhe të sistemoheshin me prioritet në pozicionet e dedikuara për studentët e ekselencës.

Sipas vendimit, këta të përzgjedhur, duhet të plotësonin të njëjtat kritere të “studentëve të ekselencës”, pra: (i) të kishin notë mesatare 9.00 – 10.00; (ii) të ishin të diplomuar jo më herët se 3 (tri) vite përpara vitit kalendarik për të cilin po zhvillohej procedura; (iii) diploma të ishte në përputhje me kriterin e nivelit dhe llojit të diplomës që kërkonin pozicionet e dedikuara për ta.

Gjithashtu, sipas vendimit procedura e përzgjedhjes që do të zhvillohej për këta kandidatë do të ishte e njëjtë me atë të përcaktuar në vendimin aktualisht në fuqi, pra vlerësimi me pikë dhe mënyra se si kandidatët do të përzgjidhnin pozicionet sipas pikëve që do të grumbullonin.

> *Vendimi nr. 666, datë 10/11/2021*, i Këshillit të Ministrave, “Për disa shtesa në vendimin nr. 893, datë 17/12/2014, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe për procedurat e hollësishme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm”.

Nëpërmjet këtij vendimi, i hapet rruga punësimit të ekspertëve me ekspertizë në fusha për të cilat kanë nevojë institucionet e administratës shtetërore dhe që duan të kontribuojnë në administratën shqiptare. Një pjesë e aplikantëve të intervistuar nëpërmjet platformës “Gati për Shqipërinë” dhanë idetë e tyre për projekte apo iniciativa zhvillimore të vendit në fusha prioritare, ose ofruan ekspertizën e tyre për fusha të ndryshme, për të cilat në administratën shtetërore aktualisht mungojnë kapacitetet e nevojshme.

Pikërisht, me qëllim tërheqjen dhe punësimin e këtyre individëve në administratën shtetërore, por edhe të atyre që në të ardhmen do të duan të kontribuojnë me ide, projekte, iniciativa të ndryshme zhvillimore dhe vënien në zbatim të tyre, apo me ekspertizën e tyre në fusha të caktuara, me anë të këtij vendimi jepet mundësia që në strukturat dhe organikat e disa institucioneve të administratës shtetërore në sisteme prioritare për qeverinë shqiptare, të krijohen njësi organizative të emërtuara “Qendra Ekselence”, qëllimi i të cilave është:

- ✚ propozimi dhe/ose menaxhimi i projekteve apo iniciativave zhvillimore në fushat përkatëse;
- ✚ dhënia e kontributit me njohuri dhe ekspertizë të posaçme të nevojshme për një periudhë të caktuar kohore në fushën që mbulon institucioni dhe për të cilën mungojnë kapacitetet e nevojshme në institucion.

Këto qendra krijohen si pjesë e strukturave dhe organikave të institucioneve, në kuadër të miratimit nga Kryeministri apo Këshilli i Ministrave të strukturave përkatëse dhe, numri i pozicioneve të punës në to nuk do të jetë më shumë se 5 pozicione. Gjithashtu, vendimi miraton:

- ✚ Procedurën e përzgjedhjes së nëpunësve që do të emërohen në Qendrat e Ekselencës nëpërmjet portalit tashmë të krijuar nga qeveria shqiptare “Gati për Shqipërinë”, e cila është një procedure konkurruese. Procedura konkurruese do të zbatohet nga komisionet përkatëse të krijuara sipas rastit në Kryeministri apo ministritë që kanë në sistemin e

tyre qendrat dhe do të zhvillohet në dy faza: (i) aplikimi i kandidatëve nga brenda apo jashtë Shqipërisë me ide për projekte apo iniciativa zhvillimore në fusha të caktura, apo me ekspertizën e nevojshme në fushën për të cilën nevojitet ajo; (ii) vlerësimi i kandidatëve, nëpërmjet intervistave me gojë, ku anëtarët e komisioneve përkatëse gjykojnë mbi përputhshmërinë më të mirë të projekteve apo iniciativave zhvillimore të propozuara nga kandidatët me objektivat strategjike të institucionit përkatës apo mbi ekspertizën më të mirë në fushën ku është e nevojshme të ofrohet ajo.

- ✚ Kriteret për emërimin e kandidatëve fitues në përfundim të procedurës konkurruese në një prej niveleve të ekspertëve, e konkretisht: (i) Ekspert i kategorisë së parë – kandidati që ka të paktën 5 vite ekspertizë në fushën për të cilën ka konkuruar, të vërtetuara me kontratat përkatëse; (ii) Ekspert i kategorisë së dytë – kandidati që ka deri në 5 vite ekspertizë në fushën për të cilën ka konkuruar, të vërtetuar me kontratat përkatëse.

- > *Vendimi nr. 687, datë 18/11/2021, i Këshillit të Ministrave, “Për disa shtesa dhe ndryshime në vendimin nr. 138, datë 12/03/2014, të Këshillit të Ministrave, “Për rregullat e organizimit e të funksionimit të Shkollës Shqiptare të Administratës Publike dhe trajnimin e nëpunësve civilë”, të ndryshuar”.*

Nëpërmjet këtij vendimi u miratuan disa rregullime dhe saktësime në lidhje me mënyrën e funksionimit dhe ushtrimit të funksioneve nga Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASPA), e konkretisht në lidhje me:

- ✚ Trajnimin e personave jashtë shërbimit civil dhe çështjen e pagesës për trajnimin e tyre;
- ✚ Llojet e kontratave që ASPA lidh për zhfillimin e trajnimeve;
- ✚ Kategoritë e trajnerëve dhe kriteret që ata duhet të plotësojnë.

- > *Udhëzimi i përbashkët nr.1, datë 21/05/2021, i ministrit të Financave dhe Ekonomisë dhe drejtorit të Departamentit të Administratës Publike, “Për formën, elementët dhe plotësimin e listëpagesës mujore të pagave dhe të urdhër shpenzimit për pagat në njësitë e qeverisjes së përgjithshme”.*

Në kuadër të realizimit të objektivave të përcaktuara, lidhur me përdorimin e vazhdueshëm nga ana e institucioneve të Regjistrat Qendror të Personelit (HRMIS) dhe ndërveprimin elektronik me sistemin e Thesarit SIFQ (Sistemi Informatik Financiar Qeveritar) për dërgimin elektronikisht të borderosë, urdhër shpenzimeve dhe transfertave bankare për pagat e punonjësve, në muajin Maj 2021 u miratua udhëzimi i sipërcituar, nëpërmjet të cilit miratohet:

- ✚ Forma e listëpagesës mujore të pagave për të punësuarit e njësive shpenzuese të qeverisjes së përgjithshme;
- ✚ Shpjegimi për secilin element të listëpagesës mujore të pagave dhe mënyra e plotësimit të saj;
- ✚ Forma e urdhër shpenzimit për pagat e të punësuarve të njësive shpenzuese të qeverisjes së përgjithshme;
- ✚ Shpjegimi për secilin element të urdhër shpenzimit të pagave dhe mënyrën e plotësimit të tij;

- ✚ Shpjegimi për rrugën dhe hapat që duhen ndjekur për përgatitjen e listëpagesës mujore të pagave dhe të urdhër shpenzimit të pagave.

2. Gjithashtu, gjatë vitit 2021, në kuadër të forcimit të bashkëpunimit ndërmjet Departamentit të Administratës Publike dhe Komisionerit për Mbyqkyrjen e Shërbimit Civil, në muajin Nëntor 2021, u nënshkrua një *Memorandum Mirëkuptimi*, objekti i të cilit është: *“Zbatimi i unifikuar i legjislacionit për nëpunësin civil në të gjitha institucionet e administratës publike pjesë e tij, nëpërmjet rritjes dhe forcimit të bashkëpunimit, bashkërendimit të aktiviteteve të përbashkëta, shkëmbimit të të dhënave, unifikimit të praktikës administrative gjatë aplikimit të instituteve të këtij legjislacioni, si dhe ofrimit të ekspertizës së nevojshme për zgjidhjen e problematikave.”*.

Qëllimi i këtij Memorandumi është konsolidimi i mekanizmave të bashkëpunimit mes DAP-it dhe KMSHC-së në ushtrimin e kompetencave përkatëse duke:

- ✚ unifikuar qasjet ndaj qëndrimeve ligjore të ndryshme për çështje të ngjashme, nëpërmjet diskutimeve në grupe të përbashkëta, dhe;
- ✚ standardizuar proceset e përbashkëta/të ngjashme të punës, që kanë të bëjnë me gjenerimin e statistikave nga përdorimi i përbashkët i sistemeve të ndryshme që janë krijuar/do të krijohen, për mbledhjen dhe përpunimin e të dhënave, si dhe analizën e tyre në fushën e shërbimit civil.

Sipas memorandumit,

- ✚ Palët (DAP-i dhe KMSHC-ja) do të unifikojnë mënyrën e mbledhjes, përpunimit dhe analizës së të dhënave në funksion të zbatimit të legjislacionit për nëpunësin civil, duke përdorur një metodologji të përbashkët;
- ✚ Të dhënat dhe indikatorët e hartuar, të cilët synojnë të masin dhe analizojnë ecurinë e zbatimit të legjislacionit për nëpunësin civil, do të përdoren nga palët për të vlerësuar situatën në të gjitha institucionet pjesë të shërbimit civil (administratë shtetërore, vendore dhe institucione të pavarura);
- ✚ Këto të dhëna dhe indikatorë, si edhe metodologjia e tyre, do të dakordësohen paraprakisht mes palëve dhe më pas do të reflektohen në platformën e bashkëpunimit “administrata.al”.
- ✚ Palët do të përdorin këtë platformë për të mbledhur të gjithë informacionin përkatës dhe do të informojnë të gjitha institucionet lidhur me raportimin e të dhënave në këtë platformë;
- ✚ Palët do të unifikojnë formatin e raportimit vjetor në Kuvend, duke siguruar që të dhënat, përllogaritja e tyre dhe shtrirja e vlerësimit në raport, të mos kenë mbivendosje mes tyre;
- ✚ Palët duhet të sigurojnë që institucionet e administratës publike, pjesë e shërbimit civil, të administrojnë e të reflektojnë të dhënat në RQP dhe të përdorin platformën e bashkëpunimit “administrata.al” për raportimin dhe zhvillimin/menaxhimin e proceseve të burimeve njerëzore.

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

Edhe gjatë vitit 2021, është vënë re se sa i takon ecursisë së reformës në shërbimin civil dhe zbatimit të legjislacioni, zhvillimet dhe risitë janë të dukshme. Sot flasim për sisteme të automatizuara të konsoliduara, për menaxhim të procesit të rekrutimit tërësisht online, për ndërlikdhje mes sistemeve dhe një platformë të konsoliduar nga ana teknologjike për ndërveprimin e administratës nëpërmjet platformës së bashkëpunimit “administrata.al”.

Bazuar në objektivat themelore, rekomandimet e vendosura për vitin 2021, si edhe mësimet gjatë kësaj periudhe, është punuar për të:

- > Vijuar hapat konkretë për përmirësimin e procedurës së përzgjedhjes dhe vlerësimit të kandidatëve;
- > Përmirësuar bankën e pyetjeve, duke shtuar kështu numrin e pyetjeve që gjenerohen automatikisht për procedurat e rekrutimit;
- > Rritur kapacitetet e komisioneve përzgjedhëse, për të qënë më të aftë në vlerësimin e aftësive ndërpersonale të aplikantëve, nëpërmjet metodave më të fundit të vlerësimit;
- > Konkretizuar platformën e bashkëpunimit “administrata.al”, nëpërmjet së cilës të gjithë nëpunësit kanë mundësi të hedhin të dhëna në sistemet e raportimit, në modulet e ndryshme të menaxhimit të burimeve njerëzore, tërësisht të automatizuara dhe në dokumente standarde, të cilat synojnë të unifikojnë proceset e ndryshme të shërbimit civil.

Rekrutimi në shërbimin civil

Siç edhe e kemi theksuar edhe në raportimet e mëparshme, 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. Në këtë kontekst, ky është një ndër proceset që kërkon përkushtimin maksimal të burimeve njerëzore, për të bërë se pari një planifikim të mirë të nevojave të tyre për punonjës dhe, së dyti, për të siguruar një bashkëpunim në kohë dhe cilësi, me Departamentin e Administratës Publike. Në sajë të standardizimit dhe informatizmit të shumë procedurave të punës, menaxhimi i procesit të rekrutimit gjithnjë e më tepër po shkon drejt përmirësimit. Më poshtë, paraqitet më në detaj ecuria e këtij procesi dhe rezultatet për vitin 2021.

> Planifikimi Vjetor

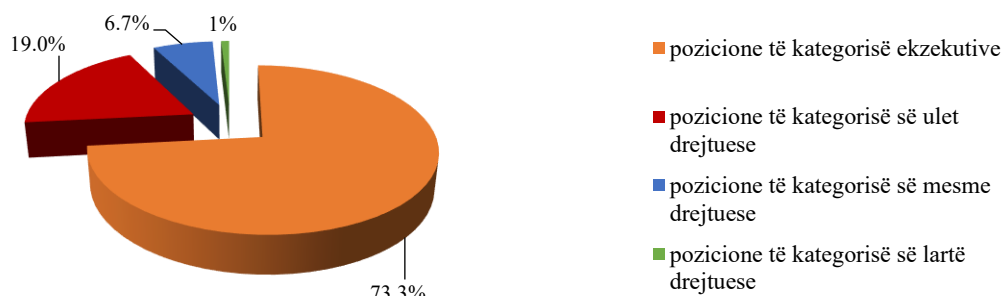
Procesi i planifikimit vjetor u zhvillua rregullisht edhe gjatë vitit 2021. Bazuar në të dhënat e mbledhura nga institucionet e administratës shtetërore, pjesë e shërbimit civil, u miratua vendimi nr. 35, datë 27/01/2021, i Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2021, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”.

Sipas vendimit të sipërcituar, plani vjetor i pranimit për vitin 2021 në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil, përfshiu **889** pozicioneve të lira, të ndara sipas kategorive:

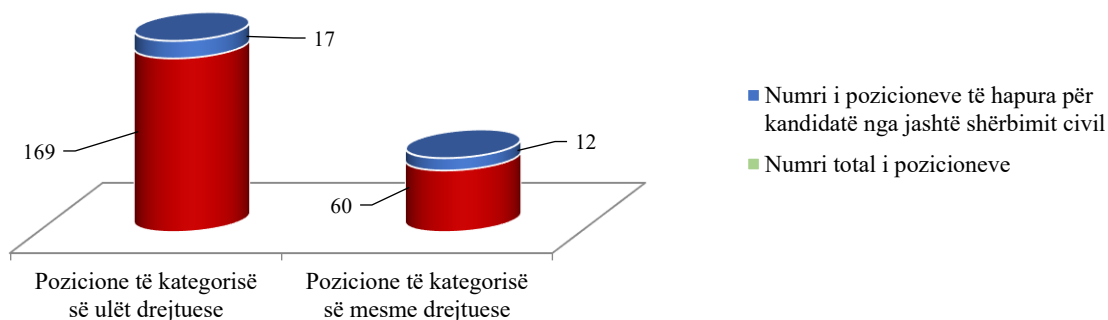
Kategoria	Numri i pozicioneve
Trupa e Nëpunësve Civilë të Nivelit të Lartë Drejtues	8
Kategoria e mesme drejtuese	60
Kategoria e ulët drejtuese	169
Kategoria ekzekutive	652

Përkthyer në përqindje, rreth **73.3%** 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 **19%** e pozicioneve të përfshira në planin vjetor të rekrutimit i përkasin kategorisë së ulët drejtuese, rreth **6.7 %** kategorisë së mesme drejtuese dhe **1%** Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues.

Shpërndarja e pozicioneve vakante sipas planit të rekrutimit viti 2021



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 2021, Këshilli i Ministrave përfshiu në këtë vendim **17** 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

Fillimisht është e nevojshme të bëhet një sqarim në lidhje me procedurat e rekrutimit për vitin 2021. Gjatë këtij viti, për arsye të zhvillimit të zgjedhjeve të përgjithshme politike e më pas të riformatimit të kabinetit qeveritar, në zbatim të përcaktimeve në Kodin Zgjedhor dhe akte të tjera nënligjore në zbatim të tij në lidhje me punësimi në administratën publike, Departamenti i Administratës Publike shpalli procedura rekrutimi për një periudhë kohore më të shkurtër se sa në vitin paraardhës.

Plani i rekrutimit i sipërcituar 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 **128** pozicione më tepër (ose **15%** më shumë) se sa ishin planifikuar:

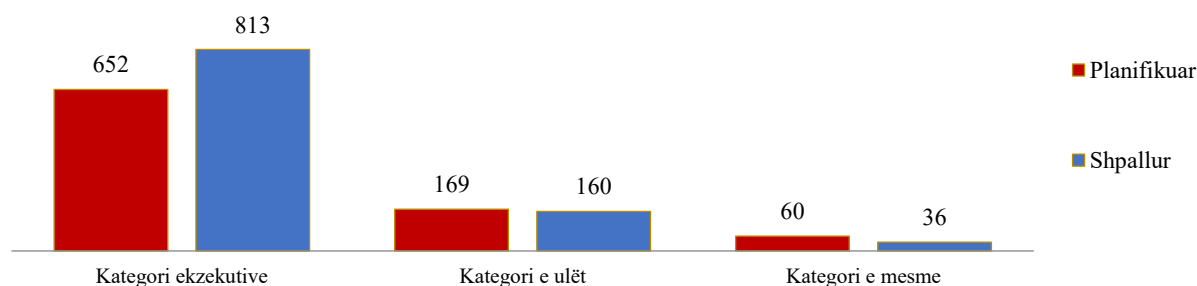


418 procedura

1009 pozicione (pa përfshirë TND-në)

Kjo tendencë për të shpallur më tepër vende se plani vihet re ndër vite, megjithëse gjatë vitit 2021 vlen të theksohet se pati një rënie të saj (128 pozicione shpallur më tepër gjatë vitit 2021, përkundërt 357 pozicioneve shpallur më tepër gjatë vitit 2020). Nga analiza e brendshme e kryer nga Departamenti i Administratës Publike rezulton se institucionet kanë bërë përpjekje për të përmirësuar procesin e planifikimit të nevojave për rekrutim, por pavarësisht kësaj ende ka problematika. Përpos kësaj, natyra dhe zhvillimet brenda shërbimit civil janë të tilla që kërkojnë përshtatje të herëpashërëshme sa i takon nevojave të burimeve njerëzore, çka e vështirëson edhe më shumë respektimin rigoroz të numrit të planifikuar për vende vakante.

Ecuria e shpalljeve për çdo kategori viti 2021



Në përfundim të procedurave të rekrutimit të zhvilluara gjatë vitit 2021, rezulton se plani i rekrutimit u realizua në masën **113.5%**.

1

% ZBATUESHMËRIA E PLANIT VJETOR TË REKRUTIMIT

Si përlllogaritet indikator?

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

 $a = \text{Zbatueshmëria e planit vjetor të rekrutimit} \%$
 $b = \text{Numri total i vendeve vakante të plotësuara gjatë periudhës raportuese}$
 $c = \text{Numri total i vendeve vakante të përfshira në planin vjetor të rekrutimit}$
VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2021 **113.5%****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 2021 janë shpallur në total 1009 vende të lira, nga të cilat janë plotësuar 857 prej tyre, apo rreth **85%**.

2

% PLOTËSIMI I VENDEVE VAKANTE TË SHPALLURA

Si përlllogaritet indikator?

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

 $a = \text{Plotësimi i vendeve vakante të shpallura} \%$
 $b = \text{Numri total i vendeve vakante të plotësuara gjatë periudhës së raportimit}$
 $c = \text{Numri total i vendeve vakante të shpallura}$
VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2021 **85%****Pse është i rëndësishëm**

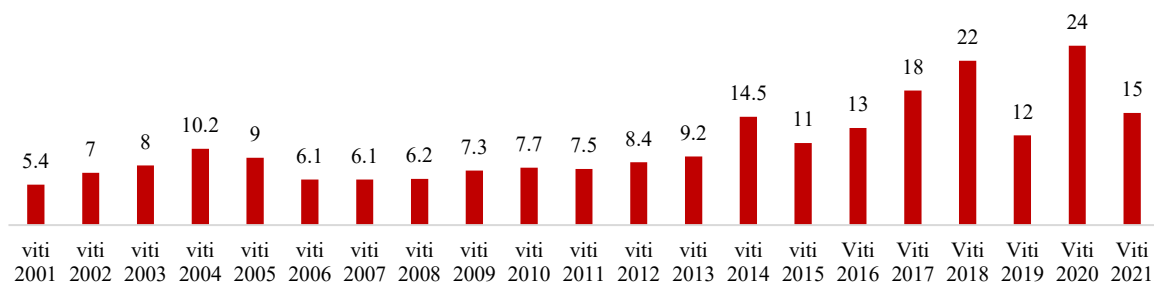
Ky tregues do të bëjë të mundur që nëpërmjet vlerave të tij gjatë viteve, të analizohet situata për të kuptuar nga se varet plotësimi i vendeve vakante në administratës shtetërore. A ka mjaftueshëm kandidatë, por ata nuk arrijnë të kualifikohen për shkak të përgatitjes së tyre të pamjaftueshme? A duhen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

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

Aplikimet për procedurat e konkurrimit

Të dhënat për vitin 2021, tregojnë se ka patur mesatarisht rreth **15** aplikime për pozicion, bazuar në 15078 aplikime në total, për 1009 pozicione të shpallura.

Numri mesatar i aplikantëve për periudhën 2001 - 2021



3

NUMRI MESATAR I
APLIKANTËVE PËR
POZICION

Si përlogaritet indikator?

$$a=b/c$$

 a = Nr.mesatar i aplikantëve për pozicion

 b = Nr.total i aplikimeve

 c = Nr.total i pozicioneve të shpallura

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2021 15

Pse është i rëndësishëm

Një numër i lartë aplikantësh për pozicion tregon deri diku pëlqyeshmërinë e shërbimit civil dhe besimin e aplikantëve në procedurë konkurimi të drejtë dhe të bazuar 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 2021 rezulton si vijon:

- > Procedura e pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive - 14.9;
- > Procedura e lëvizjes paralele - 1.8;
- > Procedura e ngritjes në detyrë - 2.7;
- > Procedura e pranimit nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese - 24.

Nga 15078 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 **7,5**.

Gjithashtu, rezulton se numri mesatar e aplikimeve për një aplikant gjatë vitit 2021 ka qenë **3.9**.



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 përqendrohen 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 **30 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 2021 ka qenë **35 vjeç**. Krahësuar 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.



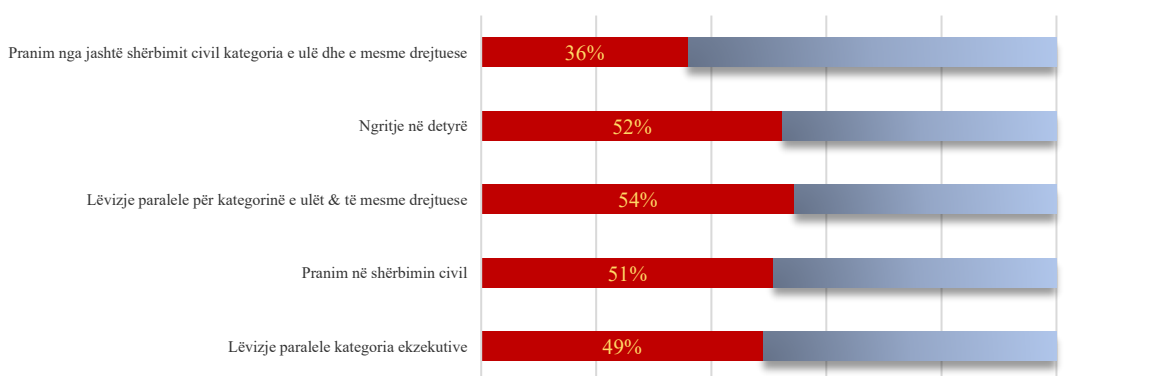
Sa i takon të dhënave gjinore lidhur me përqindjen e aplikimeve, në 3897 aplikime unike, 42% e tyre janë kryer nga meshkuj dhe 58% nga femra.

3897 APLIKIME UNIKE



Lidhur me përqindjen e kandidatëve/aplikantëve të cilët shprehin dëshirën për të qenë pjesë e procedurave të konkurimit, grafiku i mëposhtëm paraqet situatën e kualifikimeve, të ndara sipas kategorive të pozicioneve.

Përqindjet e kandidatëve të kualifikur, sipas kategorive të pozicioneve



Plotësimi i pozicioneve vakante në shërbimin civil



Përgjatë vitit 2021, u emëruan në pozicione të shërbimit civil **857** nëpunës. Tabelat e mëposhtme paraqesin më në detaj të dhënat lidhur me këto emërimet.

Kategoria ekzekutive	
Për 686 emërimë në kategorinë ekzekutive, ndarja është si më poshtë:	
o emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit	566
- pranim në shërbimin civil	361
- lëvizje paralele	127
o emërimë nga lista e kandidatëve fitues në pritje për t'u emëruar	78
o emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	80
o transferime të përhershme (në përfundim të pezullimit, për arsye shëndetësore, për konflikt interesi)	40
Total	686

Kategoria e ulët drejtuese	
Për 133 emërimë në kategorinë e ulët drejtuese, ndarja është si më poshtë:	
o emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit	120
- lëvizje paralele	17
- ngritje në detyrë	95
- pranim nga jashtë shërbimit civil	8
o emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	5
o transferime të përhershme (në përfundim të pezullimit, për arsye shëndetësore, për konflikt interesi)	8
Total	133

Kategoria e mesme drejtuese	
Për 38 emërimë në kategorinë e mesme drejtuese, ndarja është si më poshtë:	
o emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit	33
- lëvizje paralele	9
- ngritje në detyrë	15
- pranim nga jashtë shërbimit civil	9
o emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	1
o transferime të përhershme (në përfundim të pezullimit, për arsye shëndetësore, për konflikt interesi)	4
Total	38

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	361
Emërime nga lista fituese	78
Lëvizje paralele	153
Ngritje në detyrë	110
Pranim nga jashtë në shërbimin civil për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese	17
Zbatim i vendimeve gjyqësore	86
Transferime të përhershme	52
Total	857

Vihet re se për vitin 2021, janë rekrutuar nëpunës të rinj në administratën shtetërore nëpërmjet; (i) procedurës së pranimit në kategorinë ekzekutive; (ii) emërimeve nga lista fituese e kategorisë ekzekutive dhe; (iii) emërimeve nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, gjithsej **456** nëpunës, ose **53%** e totalit të emërimeve, nga të cilët **439**, ose **51%** e të gjitha emërimeve i përkasin kategorisë ekzekutive dhe **17**, ose **2%** i përkasin kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese.

4

% NËPUNËS TË RINJ TË EMËRUAR NË SHËRBIMIN CIVIL - VITI 2021

Si përllogaritet indikatori?

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

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

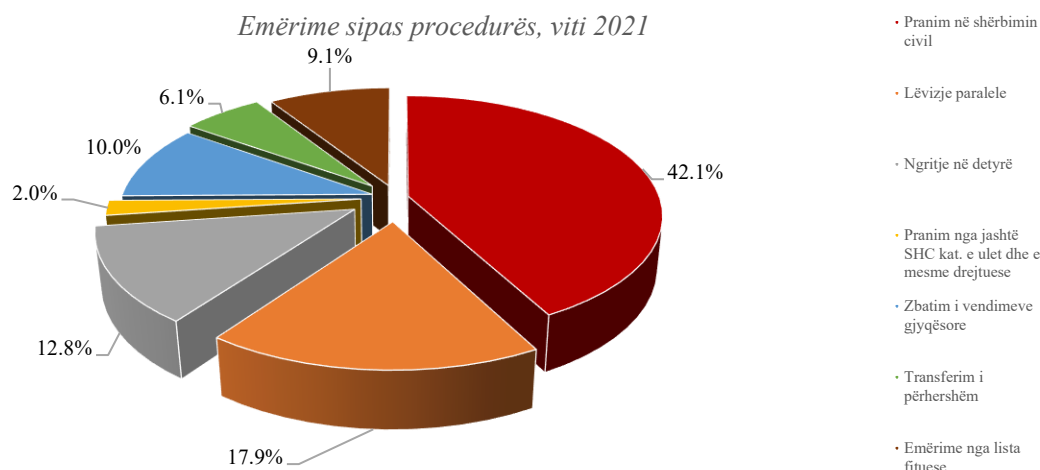
VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2021 53%

Pse është i rëndësishëm

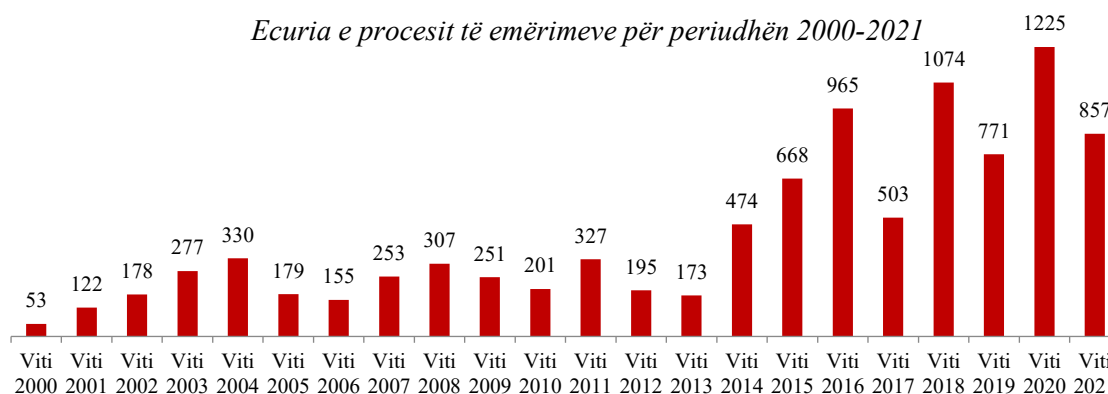
Ky indikator tenton të masë: (i) interesimin e kandidatëve nga jashtë shërbimit civil për t'u bërë pjesë e këtij shërbimi; (ii) faktin që edhe kandidatë nga jashtë shërbimit civil janë të kualifikuar mjaftueshëm për t'u bërë pjesë e tij. Gjithashtu, ky indikator është i rëndësishëm pasi tregon shkallën 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 **9.9%** e emërimeve totale në këto dy kategori.

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



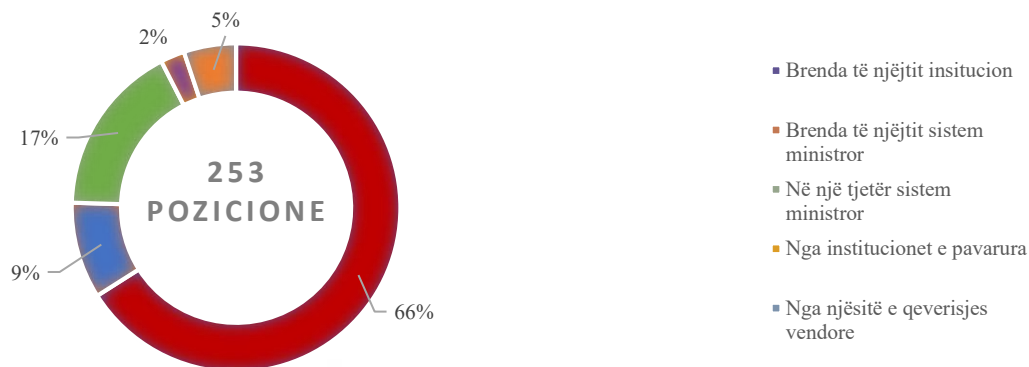
Gjithashtu, nëse do të paraqisnim ecurinë e procesit të emërimeve për periudhën 2000-2021, do të kishim një paraqitje të tillë grafike:



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 përmblodhur lëvizshmërinë brenda shërbimit civil. Siç vihet re, edhe këtë vit përqindja më e lartë e lëvizshmërisë ndodh brenda të njëjtin institucion, çka përbën edhe 66% 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 (6%).



Duke u ndalur më tepër tek procedurat që lejojnë levizshmërinë dhe më konkretisht tek lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë, të dhënat më poshtë paraqesin rezultatet për vitin 2021.

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 2021, të gjitha pozicionet e publikuara si vakante, gjithsej **1009** i janë nënështuar fillimisht procedurës së lëvizjes paralele.

Gjithashtu, bazuar në legjislacioni për nëpunësin civil pozicionet e kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese, nëse nuk plotësohen nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ato hapen për procedurën e ngritjes në detyrë. Si rrjedhim për vitin 2021, kanë qenë të hapura për ngritjen në detyrë gjithsej **196** pozicione (160 për kategorinë e ulët drejtuese dhe 36 për kategorinë e mesme drejtuese).

Në përfundim të procedurave, në total **18%** e vendeve vakante të shpallura janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele dhe **13%** janë plotësuar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë.

5

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

Si përllogaritet indikatori?

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

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

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

c = Numri total i vendeve vakante të plotësuara

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2021 18%

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 përlogaritet indikator?

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

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 2021 13%

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 – **19%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele;
- > Në kategorinë e ulët drejtuese – **13%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, **71%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë dhe **6%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së pranimi nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët drejtuese;
- > Në kategorinë e mesme drejtuese – **24%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, **39%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë dhe **24%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së pranimi nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e mesme drejtuese.

Po të analizojmë këto shifra, rezulton se nëpunësit civilë të kategorisë së mesme drejtuese kanë treguar një interes më të lartë për të lëvizur në mënyrë paralele në pozicione të tjera të ngjashme dhe nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive kanë treguar interese 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 **66%** e vendeve të hapura për rekrutim nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, janë plotësuar nëpërmjet rregullit përjashtues të 20%. Gjithashtu, ky indikator tregon edhe faktin që edhe individë jashtë shërbimit civil janë të interesuar dhe kanë aftësitë e nevojshme për t'u bërë pjesë e shërbimit civil në pozicione të këtyre kategorive.

7

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

Si 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 2021 66%

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.

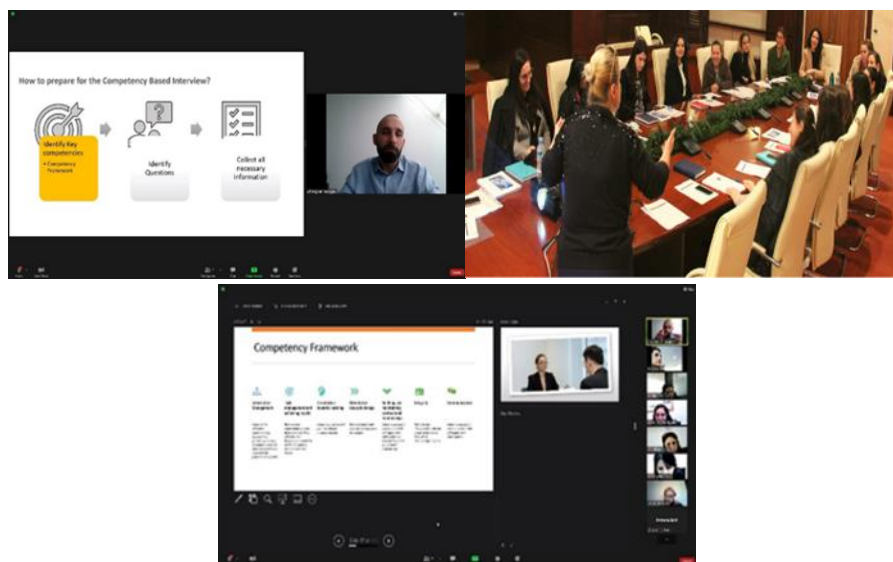
Rritja e kapaciteteve vlerësuese të anëtarëve të komisioneve të vlerësimit

Departamenti i Administratës Publike i ka kushtuar vëmendje të veçantë ngritjes së kapaciteteve të stafit që merret me rekrutimin e nëpunësve civilë në DAP dhe në komisionet e vlerësimit me fokus të veçantë në përmirësimin e intervistës, si një nga fazat më të rëndësishme të rekrutimit.

Për këtë qëllim, DAP-i, i mbështetur nga ReSPA ka hartuar një udhëzues për kryerjen e intervistave të bazuara në kompetenca për kandidatët që aspirojnë të jenë pjesë e shërbimit civil. Udhëzuesi ofron në mënyrë të strukturuar mbledhjen e informacionit për secilin kandidat dhe përfshin shtatë kompetenca (menaxhimi i informacionit, menaxhimi i detyrave dhe arritja e rezultateve, orientimi drejt të mësuarit, orientimi drejt ndryshimit, ndërtimi dhe ruajtja e marrëdhënieve profesionale, integriteti, komunikimi) ku do të bazohet vlerësimi i kandidatëve gjatë intervistës së strukturuar.

Për t'u njohur me intervistën që synon vlerësimin e “soft skills” të kandidatëve, gjatë muajit Dhjetorit 2021 u zhvilluan trajnime me anëtarët e komisioneve të vlerësimit mbi “Forcimin e procesit të intervistimit bazuar në kompetenca”. Në këto seanca trajnuese morën pjesë gjithsej 78 nëpunës dhe anëtarë të komisioneve të vlerësimit, duke përfshirë stafin e DAP-it në fushën e rekrutimit, përfaqësues të ministrive të linjës, si dhe ekspertë sipas fushave përkatëse.

Gjithashtu, stafi i DAP-it përgjegjës për procedurat e rekrutimit është trajnuar mbi teknikat kryesore të menaxhimit të situatave konkrete gjatë procedurave të intervistimit, me fokus të veçantë menaxhimin e situatave komplekse dhe përmirësimin e teknikave të komunikimit gjatë kryerjes së intervistave.



Trajnimet e zhvilluara online dhe fizikisht mbi intervistimin e kandidatëve bazuar në kompetenca

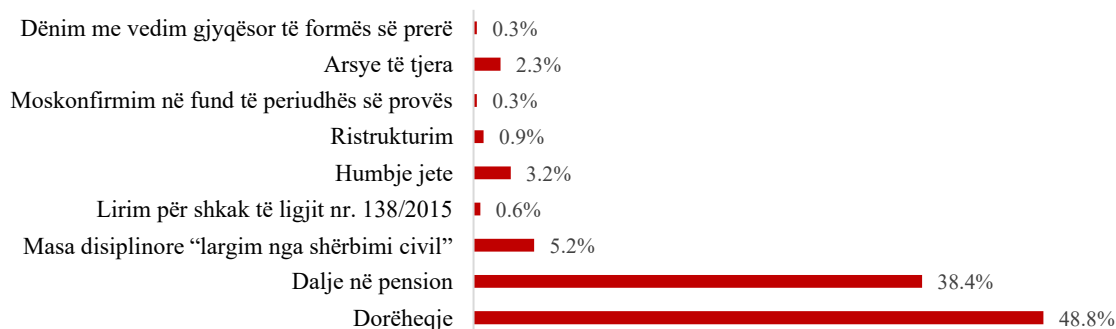
Lirimet

Gjatë vitit 2021 janë liruar gjithsej **346** nëpunës civilë, sipas arsyeve të mëposhtme:

- > Dorëheqje – **169** nëpunës civilë;
- > Dalje në pension – **133**;
- > Masa disiplinore “Largim nga shërbimi civil” – **18**;
- > Lirim për shkak të ligjit nr. 138/2015 – **2**;
- > Humbja e jetës së nëpunësit – **11**;
- > Ristrukturim – **3**;
- > Moskonfirmim në fund të periudhës së provës – **1**;
- > Dënim me vendim gjyqësor të formës së prerë – **1**;
- > Arsye të tjera – **8**.

Më poshtë paraqitet grafikisht gjendja e lirimeve gjatë vitit 2021 (në përqindje):

Lirimet sipas arsyeve për vitin 2021



Numri total i lirimeve të pavullnetshme nga shërbimi civil për vitin 2021 është **36** ose **10.4%** e totalit të të liruarve.

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 2021 10.4%

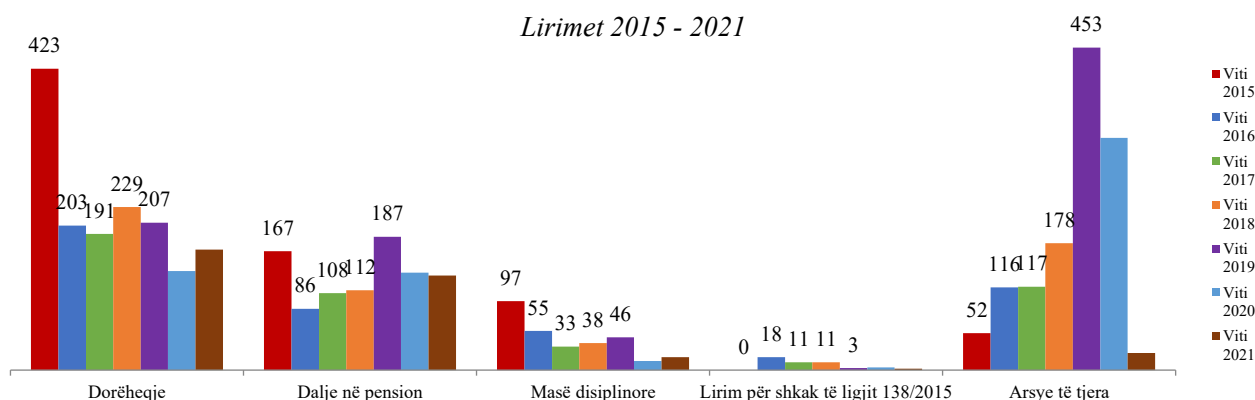
Pse është i rëndësishëm

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 paafësisë së nëpunësve civilë (në fund të periudhës së provës ose dy vlerësimeve negative të njëpasnjëshme); (iv) rishtruktimit të institucionit, dhe (v) humbje jete.

Nga analiza e të dhënave në lidhje me lirimet, vihet re se gjatë vitit 2021 numri total i lirimeve në krahasim me vitin 2020, është **ulur me 44.1%**. Gjithashtu, vihet re se për vitin 2021, në krahasim me vitin 2020 janë:

- > rritur me **21.6%** rastet e lirimeve me dorëheqje;
- > ulur me **2.9%** rastet e lirimeve për arsye të plotësimit të moshës së pensionit;
- > rritur me **38.5%** rastet e lirimeve për shkak të masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil”;
- > ulur me **50%** rastet e lirimeve për shkak të ligjit nr. 138/2015;
- > rritur me **22.2%** rastet e lirimeve për shkak të humbjes së jetës së nëpunësit civil;
- > ulur me **66.7%** rastet e lirimeve për shkak të rishtruktimit.

Më poshtë paraqitet grafikisht krahasimi për secilën nga arsyet e lirimet për periudhën 2015 – 2021.

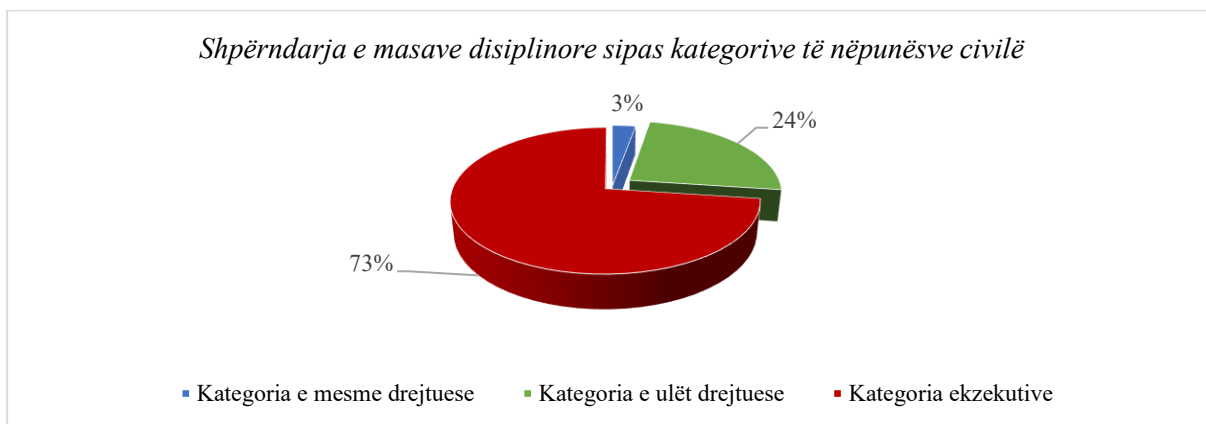


Masat Disiplinore

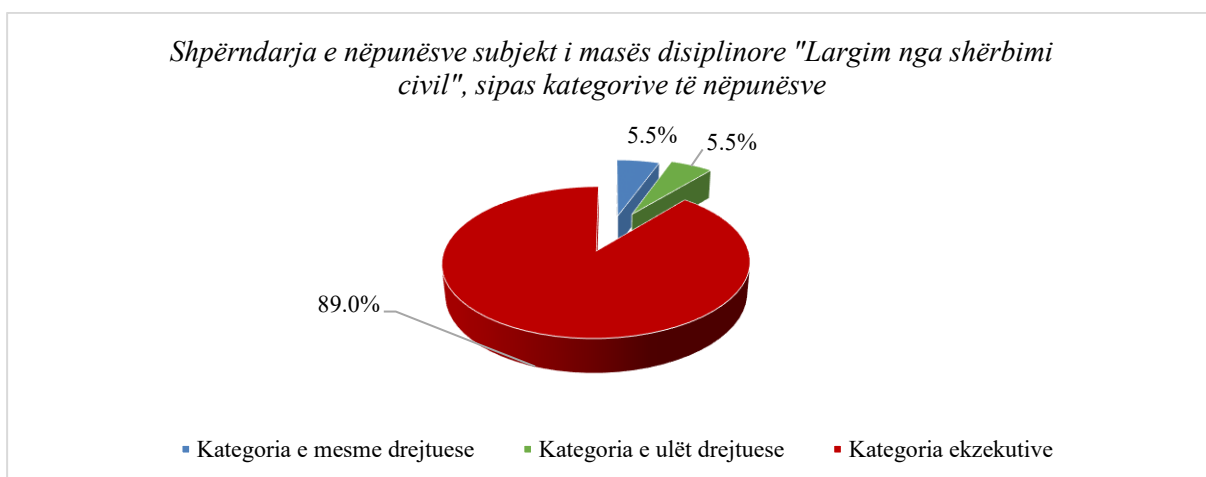
Gjatë vitit 2021, procedurat e ecursisë disiplinore janë zhvilluar në zbatim të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.

Numri i nëpunësve civilë të administratës shtetërore që kanë qenë subjekt i masës disiplinore ishte **70** nëpunës, nga të cilët:

- > 2 nëpunës (ose 3%) i përkasin kategorisë së mesme drejtuese;
- > 17 nëpunës (ose 24%) i përkasin kategorisë së ulët drejtuese, dhe;
- > 51 nëpunës (ose 73%) i përkasin kategorisë ekzekutive.



Numri i nëpunësve civilë, të cilët kanë qenë subjekt i masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil” ishte **18 nëpunës ose 25.7%** e totalit të nëpunësve që kanë qenë subjekt i masave disiplinore. Sipas kategorive të klasifikimit të pozicioneve, subjekt i kësaj mase ishin **5.5%** e nëpunësve të kategorisë së mesme drejtuese ose **1 nëpunës**, **5.5%** e nëpunësve të kategorisë së ulët drejtuese ose **1 nëpunës** dhe **89%** e nëpunësve të kategorisë ekzekutive ose **16 nëpunës**.

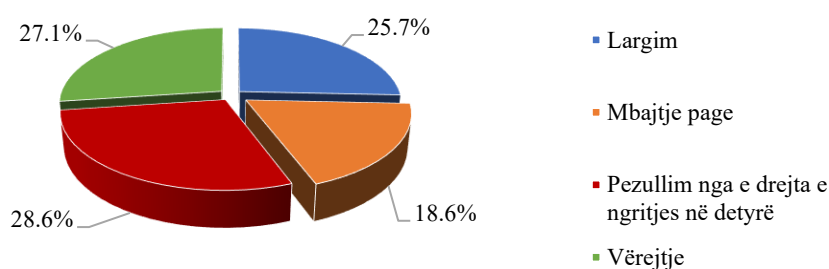


Shpërndarja e masave disiplinore sipas llojeve të tyre për vitin 2021 paraqitet si në tabelën më poshtë:

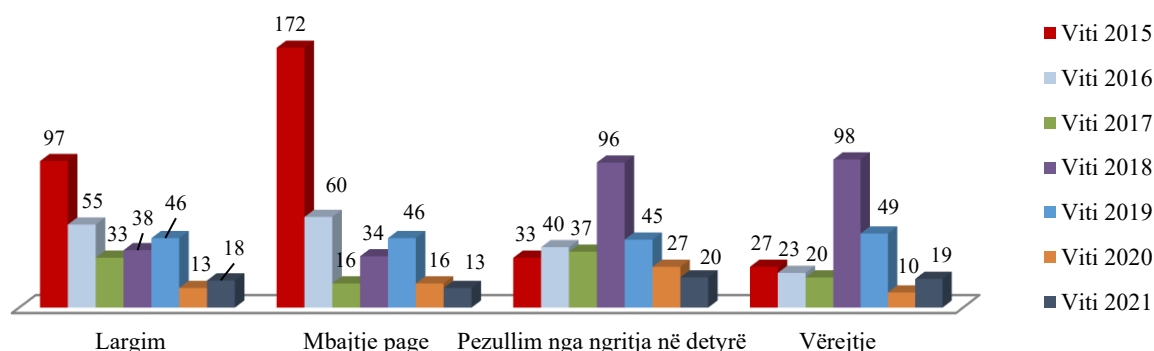
Lloji i masës	Numri
Largim nga shërbimi civil	18
Mbajtje deri në 1/3 e pagës për një periudhë deri në 6 muaj	13
Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë deri në dy vjet, përfshirë rritjen në shkallën e pagës	20
Vërejtje	19
Total	70

Në grafikët më poshtë paraqiten shpërndarja në përqindje e masave disiplinore sipas llojeve për vitin 2021 dhe, për efekt krahasimi, masat disiplinore për vitet 2015 - 2021.

Shpërndarja në përqindje e masave disiplinore sipas llojeve, për vitin 2021



Ecuria e masave disiplinore për periudhën 2015 - 2021



Nga analiza e të dhënave në lidhje me masat disiplinore, vihet re se gjatë vitit 2021 numri total i tyre në krahasim me vitin 2020, është rritur me **6.1%**. Gjithashtu, konstatojmë se për vitin 2021, në krahasim me vitin 2020, janë:

> rritur me **38.5%** rastet e masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil”;

- > ulur me **18.8%** rastet e masës disiplinore “Mbajtje deri në 1/3 e pagës për një periudhë deri në 6 muaj”;
- > ulur me **25.9%** rastet e masës disiplinore “Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë deri në dy vjet, përfshirë rritjen në shkallën e pagës”;
- > rritur më **90%** rastet e 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 - 63 raste, ose 90% e totalit;
- > rekomanduar nga Kontrolli i Lartë i Shtetit - 1 rast, ose 1.4% e totalit
- > rekomanduar nga Drejtoria Antikorrupsion - 1 rast, ose 1.4% e totalit;
- > rekomanduar nga auditi i brendshëm i institucionit – 5 raste, ose 7.1% e totalit.

Integriteti i personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike

Gjatë vitit 2021, 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 **2400** formularë vetëdeklarimi të plotësuar nga subjektet vetëdeklaruese, në zbatim të ligjit nr. 138/2015 “Për garantimin e integritetit të personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike”, i ndryshuar.

Në zbatim të legjislacionit, gjatë vitit 2021 është realizuar procesi i verifikimit paraprak të të dhënave të deklaruara në formularë nga subjektet vetëdeklaruese me Drejtorinë e Përgjithshme të Gjendjes Civile, si edhe me Drejtorinë e Përgjithshme të Burgjeve. Më pas është vijuar me kërkesën për verifikimin e plotë nga Prokuroria e Përgjithshme, të të dhënave të deklaruara nga këto subjekte.

Në përfundim të procesit të verifikimit, nga të emëruarit gjatë vitit 2021 rezultojnë **13 subjekte** vetëdeklaruese të konstatuar në kushtet e ndalimit të ushtrimit të funksionit publik (ose **0.5 % e numrit total** të subjekteve vetëdeklaruese për këtë vit). Nga 13 subjekte vetëdeklaruese, që rezultojnë në kushtet e ndalimit të ushtrimit të funksionit publik:

- > **8** prej tyre janë konstatuar nga organi përgjegjës DAP, në zbatim të procedurave të parashikuara në kreun V, të vendimit nr. 17/2016, të Kuvendit të Republikës së Shqipërisë, duke ndërprerë verifikimet e mëtejshme pasi ka evidentuar se të dhënat e deklaruara përfshihen brenda sferës së ndalimeve, të parashikuara nga neni 2, i ligjit nr.138/2015, i ndryshuar;
- > **5** 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 përlogaritët indikatorit?

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

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

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

c = Nr.total i nëpunësve/punonjësve të vetëdeklaruar

VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2021 0.5%

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

Bazuar në legjislacionin në fuqi, vendimet administrative të institucioneve shtetërore përkundrejt një nëpunësi civil, ankimohen në gjykatë. Nëse mbas shqyrtimit gjyqësor, në të gjitha shkallët e gjykimit, vlerësohet e paligjshme vendimmarrja e organeve administrative, gjykata shprehet në favor të nëpunësit civil, e si rrjedhim institucionet kanë detyrimin të marrin masat administrative në funksion të ekzekutimit të vendimeve.

Siç edhe kemi raportuar në vitet e mëparshme, deri në miratimin e ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar nuk kishte një sistem të mirfilltë në fuqi lidhur me zbatimin e këtyre vendimeve, si dhe DAP-i nuk kishte rolin mbikqyrës mbi zbatimin e vendimeve gjyqësore. Si rrjedhim, pas miratimit të ligjit, nga ana e DAP-it, tashmë me një rol të përshkruar qartësisht në legjislacion për mbikqyrjen e zbatimit të vendimeve gjyqësore, janë marrë masa konkrete (miratimi i urdhrit nr. 5151/2015 dhe krijimi i një sistemi i posaçëm, nëpërmjet platformës së bashkëpunimit “administrata.al”), të cilat kanë ndihmuar dhe lehtësuar punën e të gjitha institucioneve për zbatimin me rigorozitet të këtij procesi. Si rezultat i këtyre masave 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 **361 vendime**, në krahasim me 275 që ishin në fund të vitit 2020, ose **31% më shumë**.

Statistika për vitin 2021

Procese gjyqësore në gjykatën administrative të shkallës së parë për vitin 2021 (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
49	35	25	10	14

Nga të dhënat e raportuara për vitin 2021 si në tabelën më sipër, rezulton:

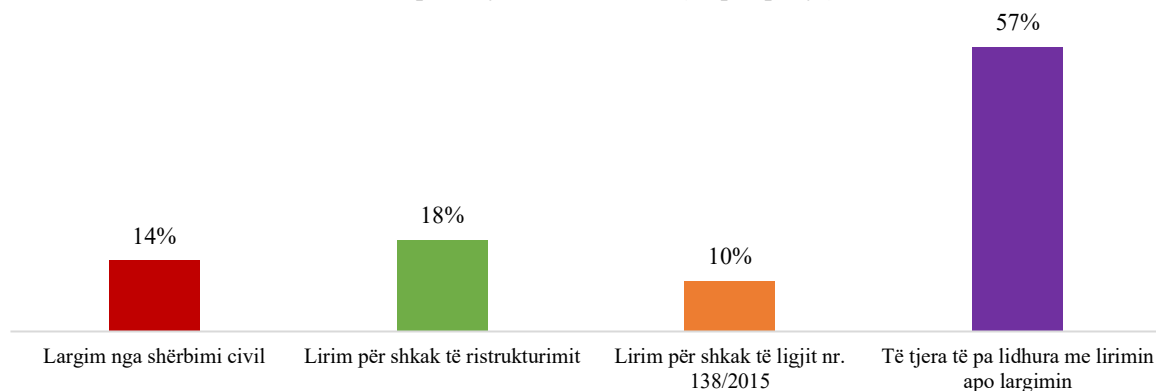
- > Janë regjistruar për gjykim në gjykatën administrative të shkallës së parë **49** raste të reja, nga 62 që ishin gjatë vitit 2020, ose **21% më pak**. Për **35** prej tyre ka përfunduar gjykimi dhe **14** prej tyre janë ende në proces;
- > Nga 35 çështjet e përfunduara në gjykim në shkallën e parë, për **25** prej tyre është rrëzuar kërkesë padia e nëpunësit, pra janë në favor të institucionit. Në përqindje, gjatë vitit 2021, janë **71% e** vendimeve gjyqësore të formës së prerë në favor të institucionit, ndërkohë që në vitin 2020 kjo shifër ishte 54%, duke sjellë kështu një rritje gjatë vitit 2021 në masën **33%**;
- > Nga 35 çështjet e përfunduara në gjykim në shkallën e parë, për **10** prej tyre është pranuar kërkesë padia, pra janë në favor të nëpunësit. Në përqindje, gjatë vitit 2021, janë **29% e** vendimeve gjyqësore të formës së prerë në favor të nëpunësit, ndërkohë që në vitin 2020 kjo shifër ishte 46%, duke sjellë kështu një rënie gjatë vitit 2021 në masën **38%**.

Nga 49 raste të reja të regjistruara për gjykim në gjykatën administrative të shkallës së parë për vitin 2021, rezulton se **21** prej tyre (ose 43%) lidhen me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, prej të cilave **4** çështje i përkasin nëpunësve civilë të kategorisë së ulët drejtuese dhe **17** çështje i përkasin nëpunësve të kategorisë ekzekutive.

Nga 21 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 **7** çështje, nga të cilat **3** çështje i përkasin nëpunësve të nivelit të ulët drejtues dhe **4** çështje i përkasin nëpunësve të kategorisë ekzekutive;
- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e lirimimit për shkak ristrukturimi është **9**, nga të cilat **1** çështje është ngritur nga nëpunës i kategorisë së ulët drejtuese dhe **8** çështje janë ngritur nga nëpunësit e kategorisë ekzekutive;
- > Numri i çështjeve gjyqësore të ngritura nga subjekte vetëdeklarues për kundërshtimin e lirimimit për shkak të ligjit nr. 138/2015, i ndryshuar dhe vendimit nr. 17/2016 të Kuvendit të Republikës së Shqipërisë është **5**, të cilat i përkasin nëpunësve të kategorisë ekzekutive.

Shpërndarja e proceseve gjyqësore në gjykatën e shkallës së parë të reja gjatë vitit 2021, sipas objektit të ankimit (në përqindje)



Nga **86** vendime gjyqësore të formës së prerë të zbatuara gjatë vitit 2021, rezulton se:

- > 1 vendim i zbatuar është në favor të nëpunësve të kategorisë së mesme drejtuese;
- > 5 vendime të zbatuara janë në favor të nëpunësve të kategorisë së ulët drejtuese;
- > 80 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 2021 ky indikator është **79.3%**, në krahasim me **71.6%** që ishte në fund të vitit 2020.

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”*, gjë që sjell vonesa në ekzekutimin e vendimeve, ku, ndër të tjera, është vendosur pagesa e pagave për gjyqfituesin nga momenti i largimit/lirimit deri në rikthimin e tij në detyrë.

- > Mungesa e vullnetit nga ana e institucioneve të administratës shtetërore, për të iniciuar procedurën e zbatimit të vendimeve gjyqësore, në përputhje me urdhrin nr. 5151/2015, në cilësinë e institucionit debitor të ngarkuar me detyrimin për ekzekutimin e tij, sipas dispozitivit të vendimit gjyqësor.

Kjo problematikë është rrjedhojë e moskryerjes së veprimeve administrative nga institucionet debitorë, si mbledhja e Komisionit të Posaçëm, hetimi i plotë administrativ, propozimet konkrete për sistemimin e gjyqfituesve, nxjerrja e akt rekomandimit për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë, në mënyrë që njësia përgjegjëse të vijojë me nxjerrjen e aktit të emërimit.

- > Përcaktimet në nenin 65, të ligjit nr. 49/2012, “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, i ndryshuar, ku 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”*.

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, gjë që 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.

- > Gjithashtu, vijon të mbetet problematik qëndrimi jo korrekt i gjykatave kompetente gjatë proceseve gjyqësore të ngritura nga institucionet e administratës shtetërore për pavlefshmëri të titullit ekzekutiv, duke anashkaluar fakte të rëndësishme të lindura gjatë ekzekutimit të detyrueshëm të vendimit gjyqësor, që lidhen me pengimin me faj të zbatimit të vendimit gjyqësor të formës së prerë nga ana e kreditorit, por dhe në rastet kur organet e administratës shtetërore ndërmarrin të gjitha veprimet administrative deri në nxjerrjen e aktit të emërimit, e këto akte emërimi konstatohen të paligjshme nga gjykata, si rezultat i mosdhënies së pëlqimit nga ana e gjyqfituesve.

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.
- > Ndryshime ligjore në ligjin nr. 49/2012, “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, i ndryshuar, veçanërisht në kapitullin e ekzekutimit të vendimeve, ku të parashikohen afate konkrete për parashkrimin e titujve ekzekutivë apo kërkesës për vënien në ekzekutim të tyre.

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

Rishikimi funksional strukturor

Pas përfundimit të zgjedhjeve të vitit 2021, në zbatim të programit të qeverisë për katër vjeçarin 2021-2025 dhe problematikave të identifikuara në katër vjeçarin e mëparshëm të qeverisjes, me qëllim një qasje të re dhe sistematike për ndërveprimin e sistemit të qeverisjes me realitetin shqiptar e nevojën e qytetarëve të saj, pati disa ndryshime në fushat e përgjegjësisë së ministrive, gjë që u pasqyrua edhe në riorganizimin e portofoleve të ministrive të linjës.

Ndërkohë, 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 2021 janë analizuar, vlerësuar dhe reflektuar sa vijon:

Sistemi i Kryeministrit

- > Me qëllim dhënien e peshës së duhur ndaj një sërë funksionesh që lidhen me trajtimin e çështjeve që kanë të bëjnë me rininë dhe fëmijët si prioritet i dedikuar i qeverisë, programimin dhe aftësinë për të thithur investime dhe projekte në këtë drejtim, në aparatit të Kryeministrit u krijua funksioni i Ministrit të Shtetit për Rininë dhe Fëmijët. Krijimi i këtij portofoli synon mbrojtjen e të drejtave të të rinjve, garantimin e pjesëmarrjes të të rinjve në jetën sociale dhe koordinimin e çështjeve që kanë të bëjnë me mbrojtjen, përkujdesjen, shëndetin, mirërritjen dhe mirëdukimin e fëmijëve.

Kjo u shoqërua dhe me:

- (i) miratimin e vendimit nr. 650, datë 03/11/2021, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrit të Shtetit për rininë dhe fëmijët” dhe;
- (ii) kalimin në varësi të tij të Agjencisë Kombëtare të Rinisë, e cila më parë funksiononte si institucion në varësi të Ministrit të Arsimit, Sportit dhe Rinisë.

- > Me qëllim që në bashkëpunim me institucionet përgjegjëse të hartojë, bashkërendojë dhe zbatojë politikat shtetërore që synojnë standarde të larta të shërbimeve publike, lehtësimin e ofrit të shërbimeve publike, sigurimin e cilësisë dhe përballueshmërisë së tyre, në aparatit të Kryeministrit u krijua funksioni i Ministrit të Shtetit për Standardet e Shërbimeve.

Në këtë kuadër u miratua edhe vendimi nr. 525, datë 22/09/2021, i Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrit të Shtetit për Standardet e Shërbimeve”.

- > U miratua vendimi nr. 642, datë 29/10/2021, i Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Shtetërore të Programimit Strategjik dhe Koordinimit të Ndihmës”.

Krijimi i agjencisë ishte një nismë e qeverisë shqiptare për riorganizimin institucional të strukturave përgjegjëse për planifikimin strategjik në nivel kombëtar dhe sektorial apo ndërsektorial, si dhe për koordinimin dhe monitorimin e përdorimit eficient të ndihmës që merr Shqipëria, nëpërmjet tashmë një institucioni të centralizuar në këto fusha. Kjo do të ndikojë në:

- ✚ Përmirësimin e procesit të programimit strategjik dhe të monitorimit të zbatimit të strategjive të ndryshme, si dhe në rritjen e përdorimit sa më efektiv të ndihmës së huaj në formë dhurate apo huaje nga institucione financiare e zhvillimore apo qeveri të vendeve të ndryshme, në përputhje me angazhimet kombëtare dhe ndërkombëtare në këtë fushë, përkundrejt situatës së mëparshme kur kishte një shpërndarje të gjerë të strukturave dhe përgjegjësive në disa institucione, gjë që krijonte vështirësi në bashkërendimin e veprimtarisë.
- ✚ Kryerjen e funksioneve në fushat e lartpërmendura në një shkallë të lartë specializimi në menaxhim dhe drejtim.
- ✚ Udhëheqjen nën një frymë të unifikuar procesesh dhe standardesh në çdo aspekt të veprimtarisë shtetërore që lidhet me fushën e përgjegjësisë së agjencisë.
- ✚ Kapërcimin, në bashkëpunim me ministrinë përgjegjëse për financat, të disa pengesave që haseshin më parë lidhur me: (i) kryerjen e studimeve të besueshmërisë së projekteve dhe të vlerësimit të rezultateve në përfundim të projekteve; (ii) konkretizimin e përjashtimit të detyrimeve fiskale të projekteve me financim të huaj; (iii) vonesat në pagesat paraprake apo bashkëpagesave si detyrim i institucioneve në programe dhe projekte të caktuara hap pas hapi.
- ✚ Forcimin e burimeve njerëzore dhe kapaciteteve të qëndrueshme të menaxhimit të projekteve.

Në zbatim të vendimit të sipërcituar u miratua edhe struktura dhe organika e Agjencisë Shtetërore të Programimit Strategjik dhe Bashkërendimit të Ndihmës.

- > U miratua vendimi nr. 512, datë 18/09/2021, i Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë për Media dhe Informim”.

Krijimi i agjencisë ishte një nismë e qeverisë shqiptare për rikonceptimin dhe riorganizimin institucional të strukturave që ndiqnin marrëdhëniet e Këshillit të Ministrave me mediat, informimin e publikut mbi veprimtarinë e qeverisë, si dhe që kujdeseshin për informimin e përditshëm të Kryeministrit dhe ministrave mbi lajmet, aktualitetin dhe opinionin mediatik e publik.

Objektivi i krijimit të agjencisë, si një institucion i ri i centralizuar, ishte realizimi i një komunikimi më efikas ndërmjet Këshillit të Ministrave nga njëra anë dhe medias e publikut nga ana tjetër, duke pasur si qëllim fundor gjithashtu, që komunikimi ndërmjet palëve të jetë transparent dhe i plotë, duke mundësuar qoftë informimin tërësor të publikut mbi nismat e qeverisë, qoftë njohjen e kësaj të fundit me qëndrimin e publikut mbi nismat qeveritare.

Gjithashtu, me krijimin e agjencisë mundësohet:

- ✚ Fuqizimi i stafeve dhe burimeve të dedikuara për funksionet e sipërpërmendura, të cilët më parë, në nivel të numrit të personelit, si dhe në nivel të kapaciteteve infrastrukturore,

nuk kanë qenë të mjaftueshme, për t'i evoluar këto funksione në spektrin që synohet të arrihet përmes agjencisë.

- ✚ Ndryshimi i rolit të zëdhënësit të qeverisë, që nuk do të kufizohet më vetëm në një “ndërmjetës” të thjeshtë midis saj dhe medias e publikut dhe as vetëm si një “përçues” i imazhit apo mesazheve të qeverisë. Tanimë agjencia ka marrë përsipër detyra që konsistojnë në hulumtimin, sondimin dhe studimin e qëndrimit që publiku ka ndaj të gjitha nismave, projekteve dhe akteve të qeverisë, duke e çuar në një tjetër stad marrëdhënien e kësaj të fundit me vetë publikun.
- ✚ Ngritja në nivel institucional e funksionit të studimit të opinionit publik, funksion i cili për herë të parë, nuk parashikohet vetëm për motive statistikore si qëllim në vetëvete, por si një mjet për përmirësimin e vetë politikave shtetërore të Këshillit të Ministrave. Nëpërmjet këtij elementi, Këshilli i Ministrave dhe i gjithë aparati shtetëror në varësi të tij, do të kenë mundësinë të evidentojnë në mënyrë më të shpejtë fushat në të cilat duhet ndërhyrë, qoftë përmes nismave ligjore ndryshuese, qoftë me projekte legislative të reja, apo edhe në rastin më të thjeshtë, përmes veprimtarisë administrative/ekzekutive, kur kjo e fundit është e mjaftueshme për të kënaqur pritshmëritë e publikut.

Në zbatim të vendimit të sipërcituar, u miratua nga Kryeministri edhe struktura dhe organika e Agjencisë për Media dhe Informim.

Sistemi i Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë

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, janë riorganizuar institucionet përgjegjëse në fushën e transportit hekurudhor dhe detar.

Me qëllim realizimin e këtij procesi është miratuar baza e nevojshme ligjore për mbështetjen e tij dhe aktualisht janë në proces miratimi i vendimit të pagave dhe strukturave dhe organikave të këtyre institucioneve të reja. Në këtë kuadër është miratuar legjislacioni i nevojshëm si më poshtë:

- ligji nr. 88/2021, “Për krijimin e Autoritetit Rregullator Hekurudhor”;
- ligji nr. 89/2021, “Për krijimin e Autoritetit të Sigurisë Hekurudhore”;
- ligji nr. 91/2021, “Për krijimin e Autoritetit Kombëtar të Investigimit të aksidenteve dhe Incidenteve Hekurudhore dhe Detare”.

Me këtë riorganizim synohet që të ndërtohet edhe një mundësi për zgjerimin dhe thellimin e ekspertizës, pasi fokusimi në një fushë të vetme do të rezultojë në fitimin e eksperiencës dhe në rritjen e kapaciteteve të nëpunësve në një periudhë më afatshkurtër.

Sistemi i Ministrisë së Drejtësisë

U miratua vendimi nr. 618, datë 20/10/2021, i Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Rrjetit të Koordinatorëve kundër Korrupsionit” me qëllim parandalimin dhe goditjen e korrupsionit në institucionet e administratës shtetërore.

Në këtë kuadër u krijua dhe struktura përgjegjëse kundër korrupsionit në Ministrinë e Drejtësisë. Kjo strukturë së bashku me koordinatorët e Rrjetit kundër Korrupsionit ka

përgjegjësi: mbledhjen, analizimin, verifikimin dhe hetimin administrativ të të gjithë informacionit për rastet korruptive dhe praktikat abuzive dhe arbitrare.

Sistemi i Ministrisë për Evropën dhe Punët e Jashtme

Në kuadër të përfshirjes në fushën e përgjegjësisë së ministrisë për Evropën dhe Punët e Jashtme të mbrojtjes së të drejtave të shtetasve shqiptarë dhe komuniteteve shqiptare jashtë vendit dhe shkrirjen e strukturës përkatëse të ministrit të Shtetit për Diasporën, edhe institucionet përgjegjëse në varësi të ministrit të Shtetit kaluan si pjesë përbërëse e sistemit të ministrisë për Evropën dhe Punët e Jashtme.

Një tjetër produkt i rëndësishëm gjatë vitit 2021, ka qenë edhe udhëzuesi mbi rishikimin funksional të sistemeve dhe ndërtimin e strukturave e organikave të institucioneve, si dy nga proceset më të rëndësishme në punën e burimeve njerëzore në ministritë e linjës. Ky udhëzues do ju vijë në ndihmë nëpunësve të institucioneve të administratës shtetërore për të përcaktuar kapacitetet për realizimin e funksioneve dhe, në përputhje me këtë, të japin rekomandimet dhe propozimet e nevojshme për një organizim të ri dhe përmirësime të mundshme.

Rishikime të strukturave dhe organikave të institucioneve

Përveç sa më sipër, gjatë vitit 2021, për të avancuar procesin e ristrukturimit të administratës publike paralelisht me punën për zbatimin me sukses të strukturave të aparateve të ministrive të linjës, puna ka vazhduar me ristrukturimin e institucioneve të varësisë me qëllim mbështetjen e procesit të përmirësimit të përgjegjësisë dhe linjave të raportimit ndërmjet ministrive të linjës dhe agjencive në varësi të tyre.

Në total gjatë vitit 2021 janë kryer ristrukturimet e **28** institucioneve dhe janë krijuar **4** institucione të reja.

III.4 Rritje të pagave

Gjatë vitit 2021, u realizuan rritje të niveleve të pagave, si dhe ndryshime dhe rregullime të veçanta, për disa sisteme mbështetur në:

- ✚ politikën qeverisëse për rritje të diferencuar të niveleve/kategorive të pagave për sistemet prioritare;
- ✚ ndryshimet në legjislacion për sisteme të caktuara;
- ✚ krijimin e institucioneve të reja;
- ✚ nevojën për rregullime të tjera në varësi të ndryshimeve strukturore të institucioneve buxhetore.

> Në zbatim të *politikës së qeverisë për rritje të diferencuar të niveleve/kategorive të pagave për sistemet prioritare*:

- ✚ Për punonjësit e institucioneve të shërbimit mjekësor, të sistemit të ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale e të sistemit të ministrisë së Mbrojtjes, u realizua rritje e konsiderueshme e shtesës për pozicion, në masën **40%**, ku përfituan rreth 20.000 punonjës të këtij sistemi, si dhe u miratuan disa rregullime të tjera plotësuese për pagat e këtyre punonjësve, konkretisht për:
 - ✓ punonjësit e personelit mjekësor dhe punonjësit e personelit teknik të shkencave mjekësore, të sistemit të ministrisë së Shëndetësisë e Mbrojtjes Sociale;
 - ✓ punonjësit civilë mjekësor dhe punonjësit teknikë të shkencave mjekësore të sistemit të ministrisë së Mbrojtjes;
 - ✓ shtesë page për punonjësit me tituj dhe grada shkencore të Institutit të Shëndetit Publik, si autoriteti më i lartë shëndetësor në fushën e higjenës dhe epidemiologjisë, me një rol vendimtar në luftën kundër Covid-19;
 - ✓ rregullimin e pagave të personelit mjekësor dhe teknik të shkencave mjekësore në sistemin e Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve (245 punonjës);
 - ✓ trajtimin me pagë të mjekëve civilë (rreth 100 të tillë), që janë pjesë organike e strukturave të Forcave të Armatosura, në mënyrë të njëjtë me punonjësit analogë në spitalet rajonale/bashkiake;
 - ✓ rregullimin e pagave të punonjësve të administrimit të përgjithshëm, bazuar në hierarkinë e institucioneve shëndetësore, nga qendrat shëndetësore universitare e të kërkimit shkencor, në spitalet e nivelit terciar, qendrat shëndetësore kombëtare si dhe spitalet rajonale e bashkiake.
- ✚ Për punonjësit e sistemit arsimor parauniversitar u realizua rritja e pagës për pozicion në masën **15%**, nga e cila përfituan rreth 35.878 punonjës mësimorë të sistemit të arsimit parauniversitar nga të cilët:
 - ✓ 30119 punonjës të institucioneve të arsimit parauniversitar në varësi të ministrisë së Arsimit, Rinisë dhe Sporteve;
 - ✓ 1349 punonjës të institucioneve të arsimit profesional, në varësi të ministrisë së Financave dhe Ekonomisë;

- ✓ 4410 punonjës të institucioneve të arsimit parashkollor, të qendrave kulturore të fëmijëve dhe të konvikteve shkollore, në varësi të njësive të vetëqeverisjes vendore.

> Në zbatim të **ndryshimeve në legjislacion** u realizuan:

- ✚ Për punonjësit e Policisë së Burgjeve, rreth 3400 punonjës, në bazë të ligjit 80/2020 “Për Policinë e Burgjeve”:
 - ✓ përcaktimi i strukturës dhe niveleve pagave;
 - ✓ rritja e pagave bazë/gradë;
 - ✓ përcaktimi i shtesave mbi pagë;
 - ✓ Përfshirja në vendimin e pagave të këtyre punonjësve edhe e kompensimit për shpenzimet e udhëtimit, kompensimit për qeranë e banesës, si dhe trajtimit me ushqim pa pagesë ose kompensimit të shpenzimeve të ushqimit.
- ✚ Për punonjësit e Gardës së Republikës së Shqipërisë, rreth 1400 punonjës, u realizua rritje e pagave për shkak të ndryshimeve të gradave sipas ligjit 33/2021 “Për Gardën e Republikës së Shqipërisë”, nëpërmjet miratimit të vendimit përkatës të Këshillit të Ministrave.
- > Për sa i përket rregullimeve të tjera, krijimit të institucioneve të reja dhe apo të ndryshimeve strukturore të institucioneve buxhetore, në sistemin e ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, u realizua:
 - ✚ Përcaktimi i pagave për punonjësit në Spitalin Rajonal “Memorial” në Fier;
 - ✚ Përcaktimi i masës së shpërblimit për punonjësit në Spitalin Rajonal “Memorial” në Fier për punonjësit e personelit të administrimit të përgjithshëm/mjekësor dhe të personelit teknik të shkencave mjekësore, që vijnë nga pala turke, të cilët kishin nivel page të ndryshëm nga niveli i pagave të homologëve të tyre në Shqipëri, shpërblim që përcaktohet në një lidhje të veçantë në vendimin përkatës të pagave.
 - ✚ Përcaktimi i pagës për pozicionet “kryeinfermjer” dhe “kujdestar” në lidhjen e pagave të personelit teknik të shkencave mjekësore në Qendrën Kombëtare Terapeutike dhe Rehabilituese për Fëmijët.

III.5 Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore

Zhvillimi i kapaciteteve të Administratës Publike përmes trajnimit

Edhe gjatë vitit 2021, rritja e kapaciteteve të nëpunësve të administratës publike vijoi të mbetej një ndër objektivat kryesore të qeverisë shqiptare, pasqyruar kjo edhe në SNRAP 2015 – 2022.

Pavarësisht vështirësive edhe gjatë këtij viti është vënë re përmirësim i sistemit të trajnimit profesional, si nga pikëpamja e përmbajtjes në zhvillimin e kurrikulave cilësore, ashtu edhe në aspektin e zhvillimit dhe kontrollit të cilësisë së trajnimit.

Përveç trajnimeve të zhvilluara nga ASPA, gjatë vitit 2021 janë zhvilluar një sërë aktiviteteve trajnuese të mbështetura nga projekti IPA 2014 në lidhje me produktet e këtij projekti, të përmendura më sipër në këtë raport.

Forcimi i kapaciteteve nëpërmjet Shkollës Rajonale të Administratës Publike- ReSPA

Shkolla Rajonale e Administratës Publike, ku Shqipëria ka marrë kryesimin e Bordit Drejtues të saj për vitin 2022, ka vijuar të mbështesë vendet anëtare të saj për të krijuar një administratë publike profesionale, të përgjegjshme dhe transparente që siguron shërbime në përfitim të qytetarëve dhe bizneseve.

Kështu, ReSPA në kuadër të mekanizmit “in country support mechanism” ka mbështetur projekte dhe iniciativa të ndryshme në drejtim të fushës së menaxhimit të burimeve njerëzore, politikëbërjes dhe cilësisë së legjislacionit dhe fushave kryesore të cilat ndikojnë në progresin drejt zbatimit të Reformës në Administratën Publike.

- > Gjatë vitit 2021, në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe zbatimit të parimeve për zhvillimin e procedurave të rekrutimit bazuar në meritë, i është kushtuar vëmendje e veçantë ngritjes së kapaciteteve të stafit që merret me rekrutimin e nëpunësve civilë në DAP dhe anëtarëve pjesë e komisioneve të vlerësimit me fokus të veçantë në përmirësimin e intervistës si një nga fazat më të rëndësishme të rekrutimit.
- > Vëmendje e veçantë i është kushtuar edhe ngritjes së kapaciteteve në fushën e vlerësimit të performancës përmes zhvillimit të trajnimit të mbajtur nga ReSPA online në 10-11 Qershor 2021. Pjesëmarrësit u njohën me udhëzuesin “Drejt vlerësimit efektiv të performancës në Ballkanin Perëndimor: Si zhvillohet performanca?”. Ky trajnim shërbeu për të shkëmbyer informacion mbi zhvillimet e reja në fushën e vlerësimit të performancës dhe rritjen e aftësive të pjesëmarrësve në fushat që paraqesin një sfidë të veçantë për zbatimin më efektiv të vlerësimit të performancës.
- > Zhvillimet më të reja të ndërmarra nga DAP-i në drejtim të përmirësimit të vlerësimit të performancës janë prezantuar në workshop-in rajonal të organizuar nga ReSPA në Tiranë, mbi shkëmbimin e eksperiencave të vendeve të Ballkanit Perëndimor për

procedurën e vlerësimit të performancës së nëpunësve civilë, ku u prezantua moduli elektronik i vlerësimit të performancës i cili është pjesë e platformës së bashkëpunimit “administrata.al” krijuar për të unifikuar, thjeshtuar dhe lehtësuar procesin e vlerësimit të performancës për nëpunësit civilë.

- > Për të rritur më shumë vizibilitetin dhe përdorimin e platformës së bashkëpunimit “administrata.al”, me mbështetje të ReSPA-s, janë krijuar dhe shpërndarë në rrjetet sociale dhe kanal youtube të Departamentit të Administratës Publike, video përshkruese mbi përmbajtjen dhe funksionimin e platformës së bashkëpunimit “administrata.al”, moduleve të platformës (përshkrimi i punës, vlerësimi i rezultateve dhe raportimi mujor) dhe Sistemin Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore. Videot përshkruese janë krijuar me qëllimin për të rritur përdorimin e platformës nga ana e nëpunësve civilë të institucioneve dhe të udhëzojnë përdoruesit mbi ndërgjegjësimin, rëndësinë dhe përfitimet e Sistemeve të Informacionit të BNJ në Administratën Publike Shqiptare, me fokus të veçantë në nivel lokal.
- > Gjithashtu ReSPA gjatë vitit 2021 ka mbështetur organizimin e disa aktiviteteve në drejtim të rritjes së kapaciteteve të stafit në fushën e politikëbërjes dhe cilësisë së legjislacionit, si vijon:
 - ✚ Në muajin Shtator 2021 u zhvillua trajnimi dy javor për trajnerët (ToT), pjesë e stafit të Njësisë së Programimit të Akteve Rregullatore dhe RIA në Kryeministri, të cilët u trajnuan mbi aspektet teorike dhe praktike të përgatitjes së materialeve dhe organizimit të trajnimeve mbi procesin e vlerësimit të ndikimit. Në përfundim të këtij programi, koordinatorët e Njësisë, të pajisur me certifikatën e ekspertit RIA nga ReSPA, tashmë kanë mundësi të hartojnë kurrikulat, të përgatisin materialet e duhura si dhe të organizojnë trajnimet e nevojshme për të gjithë anëtarët e Rrjetit RIA;
 - ✚ Në muajin Korrik 2021 në Vlorë u mbajt seminari mbi proceset e koordinimit të politikave. Ky takim u mbajt në vijim të dokumentit analitik “Koordinimi i politikave në Ballkanin Perëndimor”, dokument që merr në shqyrtim proceset dhe sistemet e koordinimit të politikave në Shqipëri. Gjetjet nga analiza e hartuar kontribuojnë në një zbatim më efikas të reformës së administratës publike në rajon duke forcuar bashkërendimin e politikave, veçanërisht ato ndërmjet strategjive të RAP-it dhe Menaxhimit të Financave Publike. Një nga konkluzionet që doli gjatë diskutimeve lidhej me nevojën për të përmirësuar strukturat koordinuese të ngarkuara me qeverisjen e mirë dhe Reformën e Administratës Publike (PAR).
 - ✚ Në 18-19 Tetor 2021, në Tivat, Mali i Zi u zhvillua Konferenca Rajonale për Koordinimin e Politikave me Inagurimin e Rrjetit të Koordinatorëve të Politikave në Ballkanin Perëndimor. Objektivi kryesor i Konferencës ishte krijimi i Rrjetit të Koordinatorëve të Politikave në Ballkanin Perëndimor.
 - ✚ Në drejtim të dixhitalizimit të shërbimeve publike dhe transformimit dixhital, Shkolla Rajonale e Administratës Publike, organizoi në datat 25 - 29 Tetor në Budva, Mal i Zi, shkollën sezonale për transformimin dixhital ku morën pjesë mbi 40

pjesëmarrës, përfaqësues të administratës publike shqiptare, Bosnje-Hecegovinës, Malit të Zi, Maqedonisë së Veriut dhe Serbisë.

Në aktivitetet e zhvilluara nga ReSPA për vitin 2021, janë trajnuar më shumë se **120** nëpunës publikë shqiptarë.

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

Objektivat e vendosura edhe për vitin 2021 për vënien në funksionim të plotë të Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (SMIBNJ/HRMIS), ishin:

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

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

Indikatori	Vlera
Struktura institucionesh	~ 821
Pozicione pune	~ 77.640
Trajnime	~ 20
Njësi shpenzuese që gjenerojnë pagën nëpërmjet HRMIS	~ 121

Edhe gjatë vitit 2021 puna për shtrirjen e Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS) në institucionet e administratës publike vijoi “online”. Kështu u bë e mundur që:

- > Në sistem në fund të vitit 2021, të ketë rreth 821 struktura institucionesh.
- > Në sistem në fund të vitit 2021, ka informacion për dosjet e 61.265 të punësuarve.
- > Gjithashtu, gjatë vitit 2021 janë trajnuar “online” 194 nëpunës. Nga këta, 116 nëpunës të sektorëve të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe 78 nëpunës të sektorëve të financave, duke zhvilluar 12 seanca trajnimi të fokusuar për strukturat, organikat dhe hedhjen e të dhënave të dosjes individuale të të punësuarve, si dhe 8 seanca trajnimi për gjenerimin e pagave me anë të sistemit HRMIS.

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

Në lidhje me gjenerimin e pagave nëpërmjet sistemit HRMIS, rezulton se gjatë vitit 2021 ishin 121 institucione që gjeneronin borderonë, urdhër shpenzimin dhe transfertën bankare sipas formatit të unifikuar në sistem, gjë që ndikon në standardizimin e llogaritjes së pagave të të gjithë punonjësve në administratën publike.

Gjithashtu, në kuadër të arritjes së indikatorit 6.3 të SBS-PAR, nga muaji Maj i vitit 2020 derin në muajin Gusht 2021 është testuar në ambjentin “Live” të HRMIS-it, ndërverpimi elektronik me sistemim e Thesarit SIFQ (Sistemi Informatik Financiar Qeveritar) për dërgimin elektronikisht të borderosë, urdhër shpenzimeve dhe transfertave bankare për pagat e punonjësve.

Duke filluar nga Shtatori deri në Dhjetor 2021 është realizuar ndërveprimi në ambientin “Live” të Thesarit SIFQ (Sistemi Informatik Financiar Qeveritar) për 52 institucione (njësi shpenzuese).

Në maj të vitit 2021 u përditësua baza ligjore për standartizimin e listëpagesës duke miratuar udhëzimin e përbashkët nr. 1 datë 21/05/2021 “Për formën, elementët dhe plotësimin e bordersës së pagave për njësitë e qeverisjes së përgjithshme” të minisitrit të Financave dhe Ekonomisë dhe Drejtorit të Departamentit të Administratës Publike.

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

Nëpërmjet kontratës së mirëmbajtjes së projektit IPA 2014 “Krijimi i zgjidhjeve kompjuterike për të mundësuar zbatimin e disa komponentëve dhe mekanizmave të kontrollit” të financuar nga Bashkimi Evropian, gjatë vitit 2021 bazuar edhe në produktet e projektit IPA 2014 “Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike”, në platformën e bashkëpunimit “administrata.al” u përmirësuan:

- > Moduli i hartimit të përshkrimeve të punës, me qëllim që t’u vihet në ndihmë nëpunësve të burimeve njerëzore në lidhje me këtë proces.
- > Moduli i vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë, me qëllim që t’u vihet në ndihmë nëpunësve të burimeve njerëzore dhe të gjithë nëpunësve civilë për realizimin e procesit të vlerësimeve të rezultateve në punë.
- > Moduli i raportimit mujor për të gjitha institucionet e administratës publike, në bazë të metodologjisë së re për të mbledhur më mirë të dhënat në përputhje me indikatorët që do të monitorohen.

Në zbatim të VKM-së nr 833, date 20/10/2020 “Për rregullat e hollësishme për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të Regjistrit Qendror të Personelit”

- > nga muaji Shtator 2021 e në vazhdim është formalizuar procedura e administrimit të përdoruesve të sistemit HRMIS, duke konsoliduar dokumentacionin për llojin e privilegjeve dhe ndarë detyrat dhe përgjegjësitë sipas niveleve të aksesit.

IV OBJEKTIVAT PËR VITIN 2022

- > Hartimi i kuadrit të ri strategjik për reformën në administratën publike, për vitet 2023 e në vijim.
- > 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.
- > Hartimi i akteve nënligjore për përmirësimin e proceseve të menaxhimit të shërbimit civil, në përputhje me ndryshimet potenciale që do të miratohen në ligjin nr. 152/2013, të ndryshuar.
- > Përdorimi dhe raportimi i vazhdueshëm nga ana e institucioneve në Regjistrin Qendror të Personelit (HRMIS) dhe platformën e bashkëpunimit “administrata.al”, sipas parashikimeve të aktit nënligjor që rregullon përdorimin e tyre. Ngritja e vazhdueshme e kapaciteteve të nëpunësve, sidomos e nëpunësve të punësuar rishtazi në përdorimin e sistemeve të cilat përmirësojnë, standardizojnë dhe unifikojnë proceset kryesore të menaxhimit të burimeve njerëzore.
- > Përqëndrimi i burimeve tek përmirësimi i procesit të planifikimit vjetor të nevojave për rekrutim të institucioneve, duke punuar ngushtë me të gjitha institucionet dhe duke krijuar një plan pune të zbatueshëm, shoqëruar më një manual praktik lidhur me planifikimin vjetor të burimeve njerëzore.
- > Përmirësimi i mëtejshëm 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.
- > Rishimi në bashkëpunim me SIGMA, i dokumentit të polikës së pagave.
- > Forcimi i mëtejshëm i kapaciteteve të DAP-it dhe njësive të burimeve njerëzore në institucionet e administratës shtetërore, me qëllim zbatimin e unifikuar të procedurave të legjisllacionit për nëpunësin civil, nëpërmjet njohjes dhe zbatimit rigoroz të manualit të shërbimit civil dhe manualit mbi Kodin e Procedurave Administrative, hartuar gjatë vitit 2020.
- > 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 monitruar dhe asistimin prej tyre të strukturave përkatëse të institucioneve të varësisë, në mënyrë që të gjithë nëpunësit të kenë kuptim të njëjtë të të gjithë rubrikave të përshkrimit të punës, si dokumenti bazë për të gjitha procedurat e tjera të 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;
 - përgatitjen e propozimeve të ndryshimeve ligjore, e konkretisht ligjit nr. 152/2013, të ndryshuar.
- > Ngritja e kapaciteteve të nëpunësve të administratës publike në drejtimet kryesore:
- politikëbërja dhe hartimi i legjislacionit;
 - përafrimi i legjislacionit 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.