



# KËSHILLI I MINISTRAVE

## DEPARTAMENTI ADMINISTRATËS PUBLIKE



REPUBLIKA E SHQIPËRISE  
KRYEMINISTRIA

departamenti  
**dap**  
Administratës Publike

## PËRMBAJTJA

|                                                                                                                                                                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>I. HYRJE .....</b>                                                                                                                                                                                                                         | <b>3</b>  |
| FOKUSI PËR VITIN 2024.....                                                                                                                                                                                                                    | 6         |
| Arritjet Kryesore Për Vitin 2023                                                                                                                                                                                                              |           |
| <b>II. KUADRI LIGJOR INSTITUCIONAL DHE VLERËSIMET NË RAPORTET NDËRKOMBËTARE .....</b>                                                                                                                                                         | <b>7</b>  |
| Përgjegjësitë Raportuese dhe Zbatuese .....                                                                                                                                                                                                   | 7         |
| Vlerësime në Raportet Ndërkombëtare 2023 .....                                                                                                                                                                                                | 7         |
| <b>III. KONTEKSTI STRATEGJIK.....</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>10</b> |
| III.1 Strategjia Ndërsektorale e Reformës në Administratën Publike .....                                                                                                                                                                      | 10        |
| III.2 Procesi i negociatave me BE-në.....                                                                                                                                                                                                     | 10        |
| III.3 PROJEKTE .....                                                                                                                                                                                                                          | 12        |
| III.4 Vizibiliteti i Departamentit të Administratës Publike përgjatë vitit 2023 .....                                                                                                                                                         | 13        |
| <b>IV. ZHVILLIMET PËRGJATË VITIT 2023.....</b>                                                                                                                                                                                                | <b>17</b> |
| IV.1 Politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore të shërbimit civil dhe zbatimi i tyre në institucionet e administratës shtetërore.....                                                                                                      | 18        |
| IV.2 Reforma funksional - strukturore e institucioneve të administratës publike ....                                                                                                                                                          | 36        |
| IV.3 Rritje të pagave .....                                                                                                                                                                                                                   | 40        |
| IV.4 Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore .....                                                                                                                                                                                       | 41        |
| <b>&gt; Në Bashkëpunim me Agjencinë e Prokurimit Publik dhe OSBE-në është hartuar kurrikula për nëpunësit e përfshirë në procedurat e prokurimit publik dhe një plan trajnimi për vitin 2023 dedikuar pilotimit të kurrikulës së re. ....</b> | <b>43</b> |
| IV.5 Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS) .....                                                                                                                                                                      | 49        |
| <b>V. OBJEKTIVAT PËR VITIN 2024.....</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>50</b> |

## I. HYRJE

Garantimi i një administrate publike moderne dhe efëçente në shërbim të qytetarëve, është ndër prioritetet madhore të Qeverisë Shqiptare. Njëherësh, forcimi i profesionalizmit, transparencës dhe llogaridhënies në administratën publike është në fokus të shtuar në kuadër të procesit të negociatave të Shqipërisë me Bashkimin Evropian.

Brenda këtij kuadri, pëgjatë vitit 2023, Departamenti i Administratës Publike është angazhuar në përmbushjen e detyrimeve ligjore dhe avancimin e politikave në drejtim të forcimit të kapaciteteve institucionale me qëllim fuqizimin gradual të administratës për t'u përballur me sfidat e të ardhmes evropiane të vendit.

## VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM I VITIT 2023

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

- **Përmirësimi i procesit të përzgjedhjes dhe vlerësimit të kandidatëve që konkurrojnë për t'u bërë pjesë e administratës shtetërore, nëpërmjet:**

- rritjes së kapaciteteve vlerësuese të anëtarëve të komiteteve të pranimit - trajnim me metodat bashkëkohore të vlerësimit;
- përmirësimin të bankës së pyetjeve të testit me shkrim;
- zhvillimin të takimeve informuese me të rinjtë me qëllim përthithjen e kandidatëve potencialë (studentët dhe të sapodiplomuarit) në administratën shtetërore;
- përmirësimin të cilësisë së përshkrimeve të punës, gjë që ndikon edhe në përcaktimin e kriterëve të unifikuar për grupet e pozicioneve të ngjashme, e si rrjedhim edhe në rritjen e cilësisë së procesit të rekrutimit.

- **Forcimi i kapaciteteve të DAP-it dhe njësive të burimeve njerëzore në institucionet e administratës shtetërore, për të çuar përpara reformën në shërbimin civil, nëpërmjet:**

- trajnimeve të vazhdueshme për kuptimin e politikave të menaxhimit të burimeve njerëzore, ndërlidhjen dhe efektet e tyre;
- unifikimit të praktikave për menaxhimin e burimeve njerëzore dhe planifikimit të burimeve njerëzore në shërbimin civil.

- **Zbatimi i mëtëjshëm i vendimeve gjyqësore të formës së prerë dhe rikthimi në detyrë i nëpunësve civilë gjyqfitues me fokus në:**

- rritjen e cilësisë së administrimit të dokumentacionit të nevojshëm (dosjeve personale të nëpunësve të larguar), me qëllim zbatimin e saktë të detyrimeve ligjore që burojnë nga këto vendime;
- vlerësimin rast pas rasti të secilit vendim dhe detyrimeve që burojnë prej tij.

## Reforma funksional-strukture e institucioneve të administratës shtetërore dhe reforma e pagave

- Ndërtimi i institucioneve të administratës shtetërore;
- Reformimi i sistemit të pagave dhe rritja e tyre.

## ARRITJET KRYESORE PËR VITIN 2023

*% e vendeve vakante të përfshira në rregullin e 20%, të plotësuara me kandidatë nga jashtë shërbimit civil*  
**79% (2023) > 50% (2022)**

*Numri mesatar i aplikantëve/pozicion për pozicionet e përfshira në rregullin 20%*  
**23.9 (2023) > 3.29 (2022)**

Konsolidimi i procesit të rekrutimit, duke:

- > implementuar masa për thjeshtimin e procesit dhe rritjen e transparencës, nëpërmjet portalit *online* të rekrutimit për aplikantët;
- > publikuar materiale orientuese në faqen zyrtare të DAP-it, e cila përditësohet rregullisht me informacion;
- > organizuar takime me të rinjtë;
- > rritur interesin e kandidatëve të kualifikuar jashtë administratës publike.

Përmirësimi i cilësisë së përshkrimeve të punës, gjë që ndikon në një grupim më të mirë të pozicioneve të punës për kategorinë ekzekutive.

**5.2 pozicione mesatarisht për çdo grup pozicionesh për vitin 2023, përkundrejt 4 të tilla për vitin 2022**

*4.2% më pak ankime të reja në gjykatë gjatë vitit 2023*

*84.2% indikator i zbatimit të vendimeve gjyqësore (2013 – 2023) përkundrejt 81.5% që ishte në fund të vitit 2022*

*77.8% procese gjyqësore në favor të institucionit, përkundrejt 70.4% në fund të vitit 2022*

> Rritja e cilësisë së zbatimit të procedurave të legjislacionit për nëpunësin civil, që sjell si rezultat uljen e numrit të ankimeve në gjykatë.

> Rritja e përqindjes së zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë.

> Rritje të rasteve të vendimeve gjyqësore të formës së prerë në favor të institucionit.

Rritja e atraktivitetit të shërbimit civil, që shprehet më së mirë në:

- > uljen e rasteve të dorëheqjeve;
- > rritjen e pagave për nëpunësit civilë

*Pagat në shërbimin civil 15% – 46% më të larta*

*15% më pak dorëheqje në krahasim me vitin 2022 (221 në vitin 2023, përkundrejt 260 në vitin 2022)*

Përveç sa më sipër, arritje të tjera shumë të rëndësishme gjatë vitit 2023, janë edhe:

- > Miratimin e ligjit nr. 35/2023, nëpërmjet të cilit: (i) krijohet një kuadër rregullator i konsoliduar për kompetencat e caktimit të pagave, të trajtimeve të tjera financiare dhe të përfitimeve të tjera të të punësuarve në administratën publike; (ii) të punësuarve të administratës publike u njihet e drejta edhe për trajtime të tjera financiare dhe përfitime, përveç pagës dhe shpërblimit për rezultate në punë; (iii) i jepet zgjidhje nevojës për të siguruar pagesa konkurruese me tregun privat për disa kategori në fusha apo nënfusha prioritare të zhvillimit të vendit; (iv) përcaktohet detyrimi i indeksimit të pagave, të paktën çdo dy vjet.
- > Miratimi i ligjit nr. 34/2023, nëpërmjet të cilit u realizua: (i) përcaktimi i raporteve të drejta të pagës së titullarëve të institucioneve të pavarura dhe funksionarëve politikë, me pagën e Presidentit; (ii) rritja e pagës për titullarët e institucioneve kushtetuese e të pavarura dhe të institucioneve të tjera të pavarura të krijuara me ligj në masën 35% – 95%.
- > Miratimi i Udhërrëfyesit për Reformën në Administratën Publike 2023 – 2030, nëpërmjet vendimit nr. 737, datë 13.12.2023, të Këshillit të Ministrave, si një dokument shumë i rëndësishëm në kuadër të procesit të integritetit evropian.

## FOKUSI PËR VITIN 2024

Objektivi kryesor gjatë vitit 2024 do të jetë vijimi i reformimit tërësor të administratës publike, me fokus në disa drejtime të rëndësishme, si:

- > Miratimi i kuadrit strategjik të reformës së administratës publike 2024 - 2030;
- > Përmirësimi i legjislacionit që rregullon marrëdhënien e punësimit të nëpunësve civilë;
- > Përmirësimi i kuadrit ligjor që rregullon parimet dhe mënyrën e ndërtimit dhe krijimit të institucioneve të administratës shtetërore me qëllim, ndër të tjera edhe: (i) krijimin e kuadrit efektiv të llogaridhënies për institucionet e varësisë dhe (ii) mirëpërcaktimin e tipologjisë së institucioneve të varësisë.
- > Ri-energizimi i kapitalit njerëzor në Administratën Publike me qëllim fuqizimin e saj dhe transformimin e administratës në një punëdhënëse tërheqëse.
- > Përmirësimi i shpërblimit të punonjësve përmes përmbylljes së reformës së pagave dhe miratimit të një paketë shpërblimi të drejtë dhe konkurruese.



## II. KUADRI LIGJOR INSTITUCIONAL DHE VLERËSIMET NË RAPORTET NDËRKOMBËTARE

### Përgjegjësitë Raportuese dhe Zbatuese

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

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

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

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

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

### Vlerësime në Raportet Ndërkombëtare 2023

Raport progresi i Komisionit Evropian për vitin 2023 për fushën e Reformës në Administratën Publike thekson se: Shqipëria mbetet mesatarisht e përgatitur në fushën e administratës publike.

✓ Për pjesën e Shërbimit Civil dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore

Theksohet domosdoshmëria për të konsoliduar progresin në fushën e rekrutimit bazuar në meritë, rritjen në detyrë dhe lirimet, duke aplikuar standarde të qëndrueshme në të gjitha nivelet e administratës publike. Nevojitet një përputhshmëri më e madhe ligjore në procedurat e rekrutimit. Rekrutimi nga një grup të talentuarish është qasje standarde dhe bazohet në procedura të mirëpërcaktuara dhe duhet të zbatohet plotësisht. Parimi i meritës duhet të respektohet si për nivelet e larta drejtuese ashtu edhe për ato të nivelit ekzekutiv.

Koha e gjatë që duhet për të zbatuar vendimet e rikthimit të nëpunësve civilë ka një kosto të konsiderueshme për qeverinë, ndaj fokusi duhet të mbetet në përmirësimin e nivelit të zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë.

Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore vazhdon të popullohet me të dhënat e nevojshme edhe pse me ritëm të ngadaltë. Sistemi duhet të mbulojë të gjithë sektorin publik dhe duhet të jetë plotësisht i përditësuar dhe i shtrirë në nivel lokal.

Për reformën e pagave u miratuan dy ligje të reja dhe aktet përkatëse nënligjore në Maj të vitit 2023. Kjo reformë rriti pagat për titullarët në nivel politik, duke ndikuar edhe pagat në organet kushtetuese. Ndryshimet ndodhën dhe në strukturën e pagave të shërbimit civil, duke përfshirë dhënien e një rëndësie të veçantë vjetërsisë në punë dhe rritjen e numrit të klasave të pagave. Rritjet e pagave do të kryhen në dy faza në 2023 dhe 2024. Më herët në vitin 2022 dhe 2023, një sërë vendimesh të tjera u morën që ndikuan tek pagat, duke përfshirë rritjen e pagave të sektorit publik në sektorët kyç dhe rritjen e pagës minimale.

Reforma gjithëpërfshirëse e pagave ende nuk është finalizuar dhe duhet të trajtohen çështjet ende të pazgjidhura. Sistemi i pagave mbetet kompleks dhe duhet të jetë plotësisht transparent.

Reforma më e fundit ofron disa stimuj të rinj të kufizuar për rritjen në karrierë dhe duhet të aplikohen stimujt e performancës. Reforma e pagave duhet të lidhet me procesin e harmonizimit të përshkrimeve të vendeve të punës.

✓ Raport vlerësimi për kontratën e mbështetjes buxhetore, gjetjet e të cilit janë prezantuar në 23 Nëntor 2023

Vlerësimi u krye nga kompanitë e pavarura Mancala Consultores dhe Particip të kontraktuara nga Komisioni Evropian për të vlerësuar impaktin e mbështetjes buxhetore të dhënë Shqipërisë në fushat prioritare përfshirë dhe Reformën në Administratën Publike.

Raporti citon se Reforma e Administratës Publike është një nga pesë prioritetet kryesore për anëtarësimin e Shqipërisë pas dhënies së statusit të vendit kandidat në BE në Qershor 2014. Qeveria Shqiptare filloi reformat ambicioze që trajtojnë një gamë të gjerë çështjesh komplekse në reformën e administratës publike (RAP), duke përfshirë Menaxhimin e Financave Publike (PFM), luftën kundër korrupsionit dhe decentralizimi dhe digjitalizimi, që përbëjnë fushat e sektorit të qeverisjes së mirë.

BE-ja ka ofruar mbështetje të vazhdueshme për forcimin e kuadrit rregullator dhe praktikave të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe ka mbështetur forcimin e kapaciteteve institucionale për struktura organizative transparente në administratën publike. Falë përpjekjeve kombëtare të promovuara edhe nëpërmjet mbështetjes së BE-së, rekrutimi i bazuar në merita në administratën publike shqiptare u përmirësua, duke marrë vlerësimin më të lartë nga SIGMA. Në lidhje me digjitalizimin, është dhënë mbështetje për forcimin e ndërveprueshmërisë ndërmjet institucioneve qeveritare, e cila rezultoi në shërbime publike më efikase. Mbështetja e BE-së dhe donatorëve të tjerë për shërbimet elektronike në nivel vendor ka sjellë përmirësime të rëndësishme në aspektin e efikasitetit dhe transparencës së proceseve qeveritare. Këto duhet të vazhdojnë si ndërhyrje dhe më tej, duke përdorur Mbështetjen Buxhetore si një nga mjetet e shumta të BE-së për të mbështetur Shqipërinë.

Programi i mbështetjes buxhetore për RAP-in ishte gjithashtu i dobishëm për të mbajtur ritmin për koordinim dhe bashkëpunim ndërmjet agjencive. DAP-i ka burime njerëzore dhe mekanizma institucionalë për të vazhduar udhëheqjen e reformës së bashku me Kryeministrinë dhe institucionet publike përkatëse, të cilat u përmendën si faktorë të rëndësishëm për forcimin e kapaciteteve.

Rekomandimi i lënë në këtë raport për seksionin Qeverisja e mirë (Reforma e Administratës Publike) ishte që të vazhdohet të përdoret programi i Mbështetjes Buxhetore për të përmirësuar Menaxhimin e Burimeve Njerëzore dhe për të siguruar që procesi i digjitalizimit të Administratës Publike të jetë gjithëpërfshirës. Mbështetja buxhetore e BE-së për PAR/Qeverisjen e Mirë duhet të mbështesë më tej proceset dhe standardet e burimeve njerëzore të qeverisë dhe të vazhdojë të ndihmojë në agjendën e digjitalizimit të shërbimeve publike, për të siguruar që askush të mos mbetet pas.

### III. KONTEKSTI STRATEGJIK

#### III.1 Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike

Reforma në Administratën Publike (RAP) është një prej objektivave kryesore të Qeverisë Shqiptare. Progresi i vendit dhe suksesi i çdo reforme në administratën publike mund të arrihet vetëm me një administratë që ushtron funksionet me profesionalizëm dhe përgjegjësi të lartë.

Ky proces kërkon përfshirjen e nëpunësve të kualifikuar dhe të paanshëm, të cilët u shërbejnë qytetarëve me integritet dhe përkushtim. Për më tepër, një administratë publike profesionale dhe që performon në mënyrën e duhur është një parakusht për anëtarësimin e vendit tonë në Bashkimin Evropian.

Strategjia Ndërsektoriale e Reformës së Administratës Publike (SNRAP) është një dokument strategjik i rëndësishëm në kuadrin e Reformës së Administratës Publike.

Në lidhje me këtë strategji, gjatë vitit 2023, është ndjekur procesi i përvitshëm i përgatitjes së raportit të monitorimit të strategjisë 2022, gjetjet e të cilit u diskutuan në takimin konsultativ të datës 11 Maj 2023. Ky takim shërbeu për të diskutuar mbi përcaktimin e objektivave kryesore të strategjisë së re të RAP-it dhe harmonizuar prioritetet me Udhërrëfyesin e Reformës në Administratën Publike në linjë me kërkesat e procesit të integritetit evropian. Pas konsultimit dhe miratimit raporti i monitorimit të zbatimit të strategjisë u publikua në faqen zyrtare të DAP-it.

Gjithashtu, gjatë vitit 2023 u ndërmorën një seri masash për hartimin e strategjisë së re 2023 - 2030, konkretisht:

- në Qershor 2023 u përgatit koncept-dokumenti për strategjinë e re 2023-2030;
- në Korrik 2023 u organizua takimi për diskutimin e temave kryesore dhe modelin e hartimit të objektivave, duke u pasuar me krijimin e grupit ndër-institucional të punës;
- nga muaji Shtator 2023 ka vijuar puna për konsolidimin e kontributeve të mbledhura nga institucionet e përfshira në grupin e punës së hartimit të strategjisë;
- pas konsolidimit të materialeve janë zhvilluar disa takime tematike dhe konsultime me shoqërinë civile dhe partnerët mbi konsultimin e masave prioritare të Reformës në Administratën Publike 2030 (takime të zhvilluara në datat 14 Shtator; 27 Shtator; 12 Tetor; 24 Tetor; 10 Nëntor dhe 26 Dhjetor).

Aktualisht është përgatitur draft dokumenti narrativ i strategjisë në të cilin është përcaktuar vizioni, qëllimet politike, objektivat specifike dhe masat për periudhën në vijim.

Pritet që strategjia të miratohet gjatë gjashtë mujorit të parë të vitit 2024.

#### III.2 Procesi i negociatave me BE-në

Zyrtarisht negociatat për anëtarësimin e vendit në Bashkimin Evropian janë çelur në 19 Korrik të 2022.

Pas këtij momenti të rëndësishëm për vendin, u zhvillua në datën 19 Shtator 2022 takimi shpjegues mbi procesin dhe përgatitjet për takimin bilateral për RAP-in. Takimi bilateral u zhvillua në Bruksel në datën 12 Dhjetor 2022, ku u prezantuan për çdo parim arritjet kryesore, planet e ardhshme dhe sfidat kryesore të cilat priten të adresohen gjatë procesit. Në vijim nga ana e Komisionit Evropian u hartua dhe u publikua raporti *screening* (20

korrik 2023), me gjetjet dhe rekomandimet kryesore për reformën e administratës publike. Në pikëpamje të procesit sqarojmë se Reforma në Administratën Publike, si pjesë thelbësore e kriterit politik/themelorët, është përcaktuar të jetë ndër çështjet e para që do të vlerësohet. Departamenti i Administratës Publike ndjek këtë proces mbështetur në VKM-në nr. 422, datë 6.5.2020, të ndryshuar, në të cilën është përcaktuar që negociatori përgjegjës për reformën në administratën publike është drejtori i Departamentit të Administratës Publike. Gjithashtu, bazuar në urdhrin nr. 57, datë 24.04.2023, të Kryeministrit “Për disa shtesa në urdhrin nr.94, datë 20.05.2019, të Kryeministrit, “Për ngritjen, përbërjen dhe funksionimin e grupeve ndërinstitucionale të punës për integrimin evropian”, u ngrit grupi ndërinstitucional i punës për hartimin e udhërrëfyesit për Reformën në Administratën Publike, në kuadër të negociatave për anëtarësimin e Shqipërisë në Bashkimin Evropian. Në kuadër të sa më sipër, që nga muaji Prill 2023 u bashkërendua puna nga ana e negociatorit përgjegjës për RAP-in me institucionet përgjegjëse për hartimin e udhërrëfyesit.

“Udhërrëfyesi për Reformën në Administratën Publike 2023-2030” është një dokument politik që mbështet reformën në administratën publike, me një plan masash prioritare, për periudhën kohore 2023 – 2030.

Qëllimi i hartimit të tij është që, nëpërmjet adresimit të sfidave të identifikuara në kuadër të RAP-it, si dhe priorizimit të masave në këtë drejtim, të sigurojë përmbushjen e standardeve dhe progresin në procesin e integritimit evropian.

Masat prioritare organizohen në 5 shtylla, bazuar në parimet e Bashkimit Evropian mbi administratën publike:

1. Zhvillimi dhe koordinimi i politikave;
2. Shërbimi civil dhe menaxhimi i burimeve njerëzore;
3. Organizimi i administratës publike, llogaridhënia dhe transparenca;
4. Ofrimi i shërbimeve ndaj publikut;
5. Menaxhimi i financave publike.

Në secilën prej shtyllave të mësipërme planifikohen masa në drejtim të: (i) kuadrit strategjik/legjislativ/institucional; (ii) zbatimit të reformave dhe kapaciteteve institucionale; (iii) funksionimit dhe performancës së administratës publike.

Objektivat konkrete që synohen të arrihen me miratimin e “Udhërrëfyesit për Reformën në Administratën Publike, 2023 – 2030” janë:

- Të adresohen boshllëqet/mangësitë në kuadrin strategjik/legjislativ/institucional;
- Të sigurohen kapacitetet e duhura institucionale për zbatimin efektiv të masave dhe mbikëqyrjen e tyre;
- Të sigurohet zbatimi i standardeve kyçe dhe legjislacionit të BE-së në fushën e administratës publike;
- Të sigurohet që institucionet dhe mekanizmat e ngritura po performojnë mirë dhe në përputhje me standardet dhe legjislacionin përkatës të BE-së;
- Të adresohen sfidat dhe risqet e mundshme.

Udhërrëfyesi për Reformën në Administratën Publike 2023 – 2030 u miratua me VKM-në nr. 737, datë 13.12.2023.

Masat e parashikuara në këtë dokument madhor do të detajohen në një plan konkret veprimi në kontekstin e kuadrit strategjik të Reformës në Administratën Publike.

### III.3 PROJEKTE

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

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

Qëllimi i kësaj skeme është:

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

Gjatë vitit 2023 në kuadër të këtij programi u organizuan këto aktivitete:

- Në 17 maj, në një aktivitet të dedikuar, u prezantua programi më i ri, “Young Cells”;
- Përcaktimi i kritereve për përzgjedhjen; zhvillimi i testimit; intervistave dhe përzgjedhja e fituesve u zhvilluan midis muajve Qershor-Korrik 2023;
- Në 21 Shtator, u zhvillua ceremonia e prezantimit të 25 kandidatëve fitues të përzgjedhur në kuadër të projekti “Young Cells Albania”.
- Gjatë muajve Tetor-Dhjetor 2023 nëpunësit e përzgjedhur morrën pjesë në trajnime përgatitore të zhvilluara me qëllim ngritjen e kapaciteteve të tyre për t’u përgatitur për periudhën e praktikave të punës.
- Në 29 Janar 2024, nëpunësit civil nisën fazën më të rëndësishme, atë të pjesëmarrjes në praktika për një periudhë intensive 10 javore dhe atë të zhvillimit të dy vizitave studimore në Francë, Itali dhe Gjermani.



### III.4 Vizibiliteti i Departamentit të Administratës Publike përgjatë vitit 2023

Departamenti i Administratës Publike përgjatë vitit 2023 ka vijuar të ketë në vëmendje informimin e publikut për aktivitetet e ndryshme të institucionit. Nëpërmjet faqes zyrtare dhe rrjeteve sociale, qëllimi ynë është ofrimi i informacionit të plotë rreth aktiviteteve me interes, duke bërë në këtë mënyrë që DAP-i të jetë një institucion transparent, i besueshëm, por edhe më i prekshëm për punonjësit e administratës apo publikun e gjerë.

Gjatë këtij viti raportues, konstatohet rritje e ndjekësve të DAP-it në platformën e dedikuar profesionistëve të karrierës, LinkedIn, ku numëron rreth **1 mijë ndjekës**. Duke i kushtuar rëndësi përmbajtjes dhe përditësimit me qëllim informimin, konstatohet gjithashtu rritje me mbi **72 mijë persona** që kanë vizituar në mënyrë direkte faqen e DAP-it në rrjetin social “Facebook”, duke treguar kështu interes të lartë për postimet dhe përmbajtjen e saj.

Ndërkaq gjatë vitit 2023, DAP-i numëron **1306 kthim përgjigje**, ku përfshihen rrjeti social facebook (163 përgjigje) dhe adresa zyrtare e emailit të institucionit (1143 përgjigje).

DAP-i ka vijuar të publikojë në faqen e tij zyrtare buletinin mujor me lajmet kryesore ku informon publikun mbi aktivitetet, takimet apo konferencat më të rëndësishme të institucionit.

***Disa nga aktivitetet kryesore që vlejnë të përmenden për vitin 2023, janë si vijon:***

- > **Janar 2023** - Në 23 Janar, Drejtori i DAP-it raportoi në mbledhjen e Nënkomisionit për Administratën Publike, për konstatimet dhe rekomandimet e lëna në progres raportin e Komisionit Evropian për Shqipërinë, për vitin 2022, lidhur me shërbimin civil.

- > **Shkurt 2023** – (i) Në datën 3 Shkurt, DAP-i zhvilloi një takim me profesionistët e burimeve njerëzore të Kryeministrit dhe ministrave të linjës ku u diskutuan planet e punës për vitin 2023, në drejtim të përgatitjes së administratës për sfidat e procesit të integritetit evropian. (ii) Në datën 7 Shkurt, DAP-i mori pjesë në takimin informues për procesin e negociatave të Shqipërisë me Bashkimin Evropian, bashkë me ekipin e përfshirë drejtpërdrejtë në këtë proces. Gjatë këtij takimi u diskutua koordinimi mes institucioneve dhe planifikimi i qartë i detyrave dhe roleve të gjithësecilit, dy faktorët kyç në këtë hap të rëndësishëm dhe transformues për Shqipërinë.
- > **Mars 2023** – (i) Në datën 3 Mars, në kuadër të “Ditëve të hapura”, Departamenti i Administratës Publike mirëpriti në Tiranë ekipin e Shkollës Rajonale të Administratës Publike për të prezantuar planin e ri të aktiviteve të parashikuara për periudhën 2023 – 2025. Në takim u diskutuan rekomandimet, sfidat dhe mundësitë e reja të bashkëpunimit në menaxhimin e burimeve njerëzore dhe digjitalizimin e administratave publike të vendeve të Ballkanit Perëndimor. (ii) Në 9 dhe 10 Mars, përfaqësues të 15 institucioneve evropiane nga Shqipëria, Bullgaria, Franca, Kroacia, Gjeorgjia, Gjermania, Moldavia, Maqedonia e Veriut, Polonia, Rumania, Sllovenia, Spanja, si dhe nga shkollat EIPA dhe RESPA, rrjeti NISPAcee (Network of Institutes and Schools of Public Administration in Central and Eastern Europe) morën pjesë në 5 vjetorin e krijimit të Akademisë Kombëtare të Administratës Publike në Serbi. Takimi u përmbyll me nënshkrimin e Marrëveshjes për Bashkëpunim me institucionet e administratës publike të vendeve evropiane për rritjen e kapaciteteve të nëpunësve. (iii) Në 31 Mars, DAP-i zhvilloi online një takim koordinues me ekipin e projektit më të ri “Ngritja e kapaciteteve për nëpunësit civilë të administratës publike, duke përfshirë trajnimet/praktikat në administratat e shteteve anëtare të BE-së dhe vizita studimore (Qelizat e reja)”. Në takim u diskutuan qëllimet, objektivat dhe plani i veprimit të punës për muajt e ardhshëm.
- > **Prill 2023** - (i) DAP-i zhvilloi një takim informues me të rinjtë për njohjen me procesin e integritetit evropian, sfidat dhe arritjet e shtetit shqiptar, parimet kryesore të administratës publike mbi të cilat Shqipëria do të vlerësohet nga Komisioni Evropian, metodat me anë të të cilave të rinjtë mund të punësohen në administratë, trajnimet që ofron Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASPA) etj. (ii) Në muajin prill, DAP-i publikoi thirrjen e aplikimeve për programin “Qelizat e reja”, financuar nga Bashkimi Evropian përmes fondeve IPA 2020, ku për herë të parë përveç nëpunësve civilë të administratës qendrore, mund të aplikonin edhe nëpunësit e institucioneve të pavarura dhe njësive të vetëqeverisjes vendore. (iii) Përfaqësues të DAP-it, por edhe të administratave të vendeve të tjera nga Ballkani Perëndimor, përgjegjës për burimet njerëzore dhe rekrutimin, morën pjesë në një vizitë pune në Bruksel, në datat 25 - 27 Prill. Takimi synonte gjithashtu njohjen e tendencave më të fundit të Bashkimit Evropian në procedurat e përzgjedhjes dhe modelet e konkurrimit. Vizita u mundësua nga ReSPA.
- > **Maj 2023** - (i) Në datën 11 Maj, DAP-i, si institucioni përgjegjës për monitorimin e progresit të Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike në Shqipëri (SNRAP), në bashkëpunim me SIGMA/OECD, organizuan një tryezë konsultuese me pjesëmarrjen e anëtarëve të Grupit Tematik “Shërbimi Civil dhe

SNRAP”, ekspertëve të fushës dhe shoqërisë civile. Në takim u diskutuan fushat prioritare ku do të bazohet strategjia e re e Reformës së Administratës Publike. (ii) Në 12 Maj, DAP-i priti një grup të rinjsh të Fakultetit të Shkencave Sociale, të orientuar nga pedagogët e tyre. Gjatë takimit, DAP-i informoi rreth mënyrave të ndryshme të punësimit të të rinjve në administratën publike, nëpërmjet procedurave të rekrutimit në shërbimin civil, thirrjeve të dedikuara të ekselentëve, programit të “Praktikave Kombëtare të Punës” etj. (iii) Në kuadër të përmirësimit të proceseve të punës, Departamenti i Administratës Publike në datën 26 Maj zhvilloi me stafin e tij aktivitetin “Team Building”.

- > **Qershor 2023** - (i) Në 27 Qershor u zhvillua takimi i 11-të i Nënkomitetit të Grupit të Posaçëm të Reformës së Administratës Publike ndërmjet Bashkimit Evropian dhe Shqipërisë. Pjesëmarrësit diskutuan online mbi zhvillimet dhe sfidat kryesore që lidhen me zbatimin e reformës së administratës publike, duke përfshirë kuadrin strategjik, menaxhimin e shërbimeve publike dhe burimeve njerëzore, menaxhimin e financave publike, zhvillimin dhe koordinimin e politikave, llogaridhënien dhe ofrimin e shërbimeve. (ii) Gjatë muajit qershor u hap thirrja e tetë për Programin Kombëtar të Praktikave të Punës, një mundësi për të rinjtë profesionistë nga mosha 21 deri 26 vjeç, të cilët kanë përfunduar minimalisht ciklin e parë të studimeve “Bachelor”. (iii) Në datat 6-7 Qershor, përfaqësues të DAP-it morën pjesë në trajnimin dedikuar analizës së të dhënave të burimeve njerëzore, organizuar nga ReSPA në Sarajevë. Synimi i trajnimit ishte forcimi i kapaciteteve dhe aftësimi i punonjësve në analizën e të dhënave dhe përgatitjen e raporteve vizualisht të kuptueshme. (iv) Në datat 5 - 8 Qershor, Shkolla Rajonale e Administratës Publike (ReSPA), zhvilloi modulin e dytë të Akademisë Rajonale mbi “Procesin e hartimit të politikave të bazuara në evidencë”. Aktiviteti ku morën pjesë përfaqësues të DAP-it, kishte për synim ndarjen e njohurive praktike rreth metodave dhe mjeteve për planifikimin kompleks të politikave në mënyrë sa më efektive dhe në harmonizim me vendet e rajonit.
- > **Korrik 2023** – (i) Në datat 4 – 7 Korrik, ReSPA organizoi në Firence të Italisë “Shkollën Verore për Integrimin Evropian”. Në shkollën verore morën pjesë 25 nëpunës civilë të administratave publike të vendeve të Ballkanit Perëndimor, të cilët patën mundësi të ndiqnin një program të mirëfilltë dedikuar agjendës së integritetit evropian. (ii) Në datën 4 Korrik, bashkë me 60 pjesëmarrës nga vendet e Ballkanit Perëndimor, anëtarë të grupeve tematike të ReSPA, DAP-i diskutoi online për kulturën organizative dhe përmirësimin e praktikave të menaxhimit të burimeve njerëzore në administratën publike. Nga ana e Shqipërisë u prezantuan rezultatet e sondazhit të kënaqësisë së punonjësve që punojnë në administratën publike, ku u theksua se roli i lidershit është vendimtar për kënaqësinë e stafit. (iii) Javën e parë të korrikut, komisioni i vlerësimit i përbërë nga akademikë nga Franca, Gjermania dhe Italia përzgjodhi 25 nëpunësit civilë fitues të cilët u bënë pjesë e programit më ambicioz të administratës, “Qelizat e reja”. (iv) Në datat 10 - 11 Korrik, DAP-i mori pjesë në takimin e 57-të të Bordit Drejtues të ReSPA në Firence të Italisë. Në mbledhje u diskutuan sfidat e administratës publike të vendeve të Ballkanit Perëndimor, parimet e Qeverisjes së Mirë si: transparenca, llogaridhënia, sundimi i ligjit, etika, angazhimi i palëve të interesuara dhe masat kundër korrupsionit. (v) Në datat 10 – 11 Korrik, përfaqësues të DAP-it, morën pjesë në

workshopin me temë “Analiza, klasifikimi i pozicioneve të punës dhe hartimi i përshkrimeve të punës”. Workshopi u organizua nga ReSPA dhe u mbajt në Shkup të Maqedonisë së Veriut. (vi) Në datën 25 Korrik, drejtori i DAP-it zhvilloi në Budapest një vizitë pune për ndarjen e përvojës në digjitalizimin e administratës publike.

- > **Shtator 2023** - Në datat 20-21 Shtator, Shkolla Rajonale e Administratës Publike zhvilloi në Bruksel, takimin e 42-të të Komitetit të Buxhetit. Çështjet kryesore të këtij takimi ishin: rishikimi i pasqyrave financiare të ndërmjetme të ReSPA-s, si dhe zbatimi i buxhetit bazë të shkollës.
- > **Tetor 2023** - (i) Në muajin tetor, projekti “Qelizat e reja” nisi fazën e trajnimeve për 25 të përzgjedhurit fitues. Trajnimet të cilat vijuan edhe në muajt nëntor – dhjetor, trajtuan në mënyrë efektive tema të caktuara në kuadër të reformës së administratës publike. (ii) Më 11 dhe 12 Tetor, u zhvillua në Bruksel, Belgjikë, trajnimi ekzekutiv mbi integrimin në Bashkimin Evropian. Trajnimi u konceptua si nismë e të mësuarit transformues dhe u organizua nga Kolegji i Evropës dhe ReSPA. (iii) Në datën 12 Tetor, ReSPA zhvilloi mbledhjen e 58-të të Bordit Drejtues. Takimi në nivelin e zyrtarëve të lartë drejtues përmbledhi programin dinamik të punës gjatë aktiviteteve të mbajtura në muajt e fundit si pjesë e përpjekjeve të vazhdueshme në nxitjen e reformës në administratën publike.
- > **Nëntor 2023** - (i) Në kuadër të iniciativave dhe përpjekjeve për përmirësimin e menaxhimit të burimeve njerëzore në administratën publike, Departamenti i Administratës Publike, me mbështetjen e Këshillit të Evropës organizoi në datën 10 Nëntor një tryezë konsultimi për rëndësinë e kuadrit të kompetencave dhe menaxhimit të performancës në shërbimin civil. (ii) ReSPA zhvilloi në datat 7 – 10 Nëntor shkollën vjetore sezonale mbi Transformimin Digjital. Pjesëmarrësit nga administratat publike të vendeve anëtare të ReSPA u njohën më nga afër me rritjen e ofrimit dhe përdorimit të shërbimeve digjitale, me teknologji të reja dhe të sigurta brenda mjedisit institucional. (iii) Më 15 Nëntor, ReSPA mbledhi online 49 nëpunës civilë nga administrata publike evropiane dhe Ballkani Perëndimor për të diskutuar rreth konceptit të menaxhimit të talenteve. Nga Shqipëria morën pjesë përfaqësues nga DAP-it dhe ASPA-s. (iv) Në datat 22 - 23 Nëntor, Departamenti i Administratës Publike bashkë me delegacionin nga Shqipëria, kryesuar nga Ministria për Marrëdhëniet me Parlamentin, znj. Elisa Spiropali, morën pjesë në Konferencën e parë Ndërkombëtare të Administratës Publike KosovaPAR2023, organizuar nga qeveria e Kosovës.
- > **Dhjetor 2023** – (i) Më 5-6 Dhjetor, përfaqësues të DAP-it morën pjesë në trajnimin me fokus përshkrimet e punës dhe vlerësimin e performancës. Trajnimi i konceptuar me diskutime ndërvepruese, u zhvillua nga ReSPA në Budva të Malit të Zi. (ii) Më 13–14 Dhjetor, ReSPA zhvilloi workshopin me temë “Zhvillimi i karrierës, si një mjet i nevojshëm për tërheqjen e talenteve të reja dhe mbajtjen e stafit të motivuar në punë”. Qëllimi i trajnimit ishte ndarja e përvojave të zhvillimit të karrierës në administratat publike të vendeve të rajonit, mangësitë dhe identifikimi i sfidave për të ardhmen. (iii) Më 14 Dhjetor, DAP-i bashkë me Ministrin e Shtetit për Rininë dhe Fëmijët, znj. Bora Muzhaqi, zhvilluan ceremoninë përmbyllëse të thirrjes së tetë të Programit Kombëtar të Praktikave të Punës, ku 314 të rinj u certifikuan për ndjekjen me sukses të praktikës 3 mujore.

## **IV. ZHVILLIMET PËRGJATË VITIT 2023**

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:

- > 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).

## IV.1 Politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore të shërbimit civil dhe zbatimi i tyre në institucionet e administratës shtetërore

### Rekrutimi në shërbimin civil

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

Vlen të theksohet se gjatë vitit 2023 përgjatë periudhës së fushatës zgjedhore nga data 14.04.2023 - 14.05.2023, Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse për mirëadministrimin e shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore, bazuar në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, Kodin e Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë, Kodin Zgjedhor të Republikës së Shqipërisë, të ndryshuar, vendimin nr. 9, datë 24.12.2020, të Komisionit Rregullator të Komisionit Qendror të Zgjedhjeve, udhëzuesin nr. 11, datë 10.02.2023, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, me vendimin nr. 11 datë 12.4.2023, vendosi pezullimin e procedurave administrative të rekrutimit, të shpallura në faqen zyrtare të Departamentit të Administratës Publike.

Gjithashtu, duke filluar nga muaji qershor, institucionet e administratës shtetërore ju nënshtruan një procesi të ndryshimit të strukturave dhe organikave të tyre, për t’i përshtatur ato me vendimet e reja të pagave të miratuara në muajin Maj 2023.

Sa më sipër, ndikoi në mënyrë të ndjeshme në procedurat e rekrutimit, duke sjellë për pasojë edhe pamundësinë e punëkimit të vendeve vakante të planifikuara, e si rrjedhim edhe në një përqindje më të ulët të plotësimit të vendeve vakante.

Me qëllim garantimin e të drejtave ligjore të aplikantëve, kohëzgjatja e një procedure konkurrimi dhe përmbyllja e saj është realizuar në një afat kohor më të gjatë. Gjithashtu, në fillim të vitit 2024 është vijuar puna për përmbylljen e procedurave të rekrutimit të planifikuara për vitin 2023, ku konstatohet se janë ende në proces konkurrimi 40 pozicione pune. Më poshtë, paraqitet më në detaj ecuria e këtij procesi dhe rezultatet për vitin 2023.

### > *Planifikimi Vjetor*

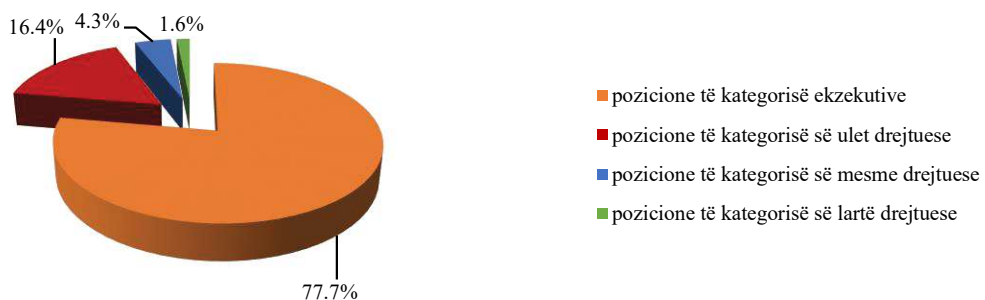
Procesi i planifikimit vjetor u zhvillua rregullisht edhe gjatë vitit 2023. Bazuar në të dhënat e mbledhura nga institucionet e administratës shtetërore, pjesë e shërbimit civil, u miratua vendimi nr. 44, datë 1.2.2023, i Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2023, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”, që u ndryshua me vendimin nr. 584, datë 18.10.2023.

Sipas vendimit të sipërcituar, plani vjetor i pranimit për vitin 2023 në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil, përfshiu **1158** pozicione të lira, të ndara sipas kategorive:

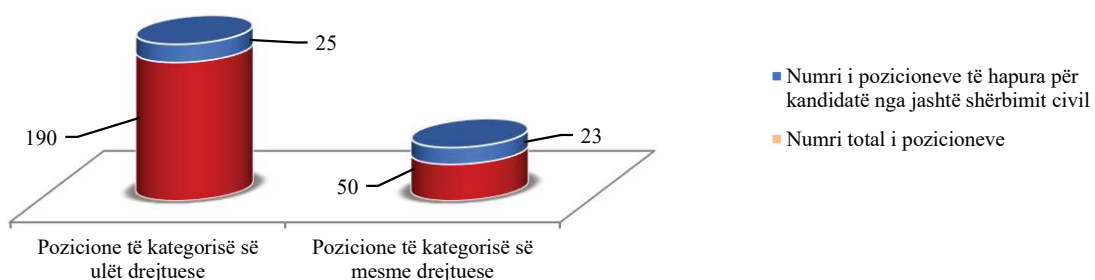
| Kategoria                                             | Numri i pozicioneve |
|-------------------------------------------------------|---------------------|
| Trupa e Nëpunësve Civilë të Nivelit të Lartë Drejtues | 18                  |
| Kategoria e mesme drejtuese                           | 50                  |
| Kategoria e ulët drejtuese                            | 190                 |
| Kategoria ekzekutive                                  | 900                 |

Përkthyer në përqindje, rreth **77.7%** e pozicioneve i përkasin nivelit ekzekutiv, pra nivelit bazë të pozicioneve në shërbimin civil dhe nga ku, me procedurë normale, hyjnë të gjithë nëpunësit e rinj të cilët i bashkohen administratës. Ndërkohë, rreth **16.4%** e pozicioneve të përfshira në planin vjetor të rekrutimit i përkasin kategorisë së ulët drejtuese, rreth **4.3 %** kategorisë së mesme drejtuese dhe **1.6%** Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues.

*Shpërndarja e pozicioneve vakante sipas planit të rekrutimit viti 2023*



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 2023, Këshilli i Ministrave përfshiu në këtë vendim **25** pozicione të nivelit të ulët drejtues dhe **23** pozicione të nivelit të mesëm drejtues, në të cilat mund të konkurronin edhe kandidatë nga jashtë shërbimit civil, nëse procedura e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë për to, rezultonte pa fitues.



### > *Procedurat e rekrutimit*

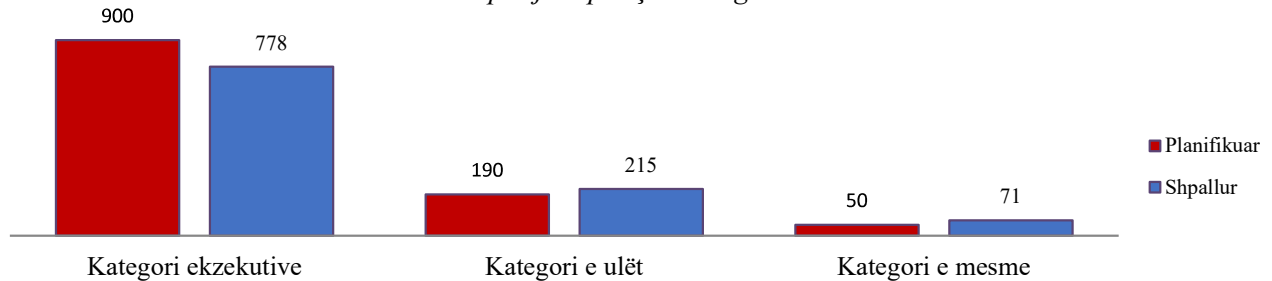
Plani i rekrutimit për vitin 2023 u përkthye në organizimin e disa procedurave rekrutimi, të grupuara sipas ngjashmërive të pozicioneve të shpallura, kriterëve dhe nivelit të pozicioneve.



584 procedura  
1082 pozicione

Në grafikun më poshtë paraqitet ecuria e shpalljeve për çdo kategori (përfshirë nivelin e lartë drejtues që është gjithmonë një procedurë e vetme dhe shpallen të gjitha pozicionet e parashikuara).

*Ecuria e shpalljeve për çdo kategori viti 2023*



Në përfundim të procedurave të rekrutimit të zhvilluara gjatë vitit 2023, rezulton se plani i rekrutimit u realizua në masën **72%**.

**1**

#### **% ZBATUESHMËRIA E PLANIT VJETOR TË REKRUTIMIT**

Si përlogaritet indikator?

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

*a = Zbatueshmëria e planit vjetor të rekrutimit %*

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

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

**VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2023      72%**

#### ***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 vitit 2023 janë shpallur në total 1082 vende të lira, nga të cilat janë plotësuar 838 prej tyre, apo rreth **77%**.

**2**

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

Si përlogaritet indikator?

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

*a = Plotësimi i vendeve vakante të shpallura %*

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

*c = Numri total i vendeve vakante të shpallura*

**VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2023      77%**

**Pse është i rëndësishëm**

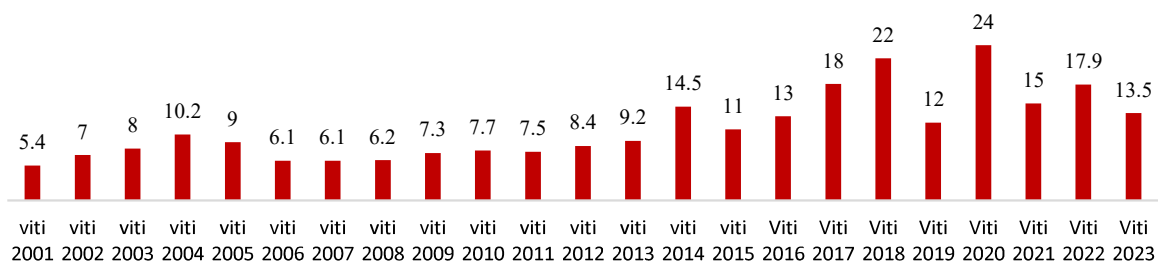
Ky tregues do të bëjë të mundur që nëpërmjet vlerave të tij gjatë viteve, të analizohet situata për të kuptuar nga se varet plotësimi i vendeve vakante në administratës shtetërore. A ka mjaftueshëm kandidatë, por ata nuk arrijnë të kualifikohen për shkak të përgatitjes së tyre të pamjaftueshme? A duhen 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 2023, tregojnë se ka patur mesatarisht rreth **13.5** aplikime për pozicion, bazuar në 14584 aplikime në total, për 1082 pozicione të shpallura.

Numri mesatar i aplikantëve për periudhën 2001 - 2023

**3**
**NUMRI MESATAR I  
APLIKANTËVE PËR  
POZICION**

Si përllogaritet 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 2023 13.5**

**Pse është i rëndësishëm**

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

Ndërkohë, numri mesatar i aplikantëve sipas llojit të procedurës për vitin 2023 rezulton si vijon:

- > Procedura e pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive - 14.3;
- > Procedura e lëvizjes paralele – 1.7;
- > Procedura e ngritjes në detyrë - 3;
- > Procedura e pranimit nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese – 23.9.

Nga 14584 aplikime në total, janë kualifikuar për vijimin e procedurave, pas plotësimit të kriterëve për pozicionet e shpallura, **43%** e tyre. Numri mesatar i aplikantëve të kualifikuar për pozicion pune ka qenë 5.9.

Gjithashtu, rezulton se numri mesatar e aplikimeve për një aplikant gjatë vitit 2023 ka qenë **4.7**.



Krahas të dhënave të përgjithshme të rekrutimit dhe aplikantëve, me vlerë është edhe kuptueshmëria e disa elementëve të profileve të kandidatëve. Ndaj dhe disa nga treguesit përqëndrohen pikërisht tek mosha e aplikantëve, për kategori të ndryshme pozicionesh.

Nga të dhënat vihet re se mosha mesatare e atyre që aplikojnë, pavarësisht llojit të procedurës, ka qenë **33 vjeç**, ndërkohë, mosha mesatare e aplikantëve për t'u pranuar në shërbimin civil ka qenë **31 vjeç** dhe mosha mesatare e atyre që aplikojnë për ngritje në detyrë ka qenë **35 vjeç**.



Sa i takon të dhënave gjinore lidhur me përqindjen e aplikimeve, në 3112 aplikime unike, **39%** e tyre janë kryer nga meshkuj dhe **61%** nga femra.

#### 3112 APLIKIME UNIKE



#### > *Plotësimi i pozicioneve vakante në shërbimin civil*



Përgjatë vitit 2023, u emëruan në pozicione të shërbimit civil **838** nëpunës. Tabelat e mëposhtëme paraqesin më në detaj të dhënat lidhur me këto emërimet.

| Kategoria ekzekutive                                                                                    |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Për <b>577</b> emërimet në kategorinë ekzekutive, ndarja është si më poshtë:                            |            |
| ○ emërimet në përfundim të procedurave të konkurrimit                                                   | <b>486</b> |
| - pranim në shërbimin civil                                                                             | 370        |
| - lëvizje paralele                                                                                      | 116        |
| ○ emërimet nga lista e kandidatëve fitues në pritje për t'u emëruar                                     | 35         |
| ○ emërimet në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë                                          | 10         |
| ○ transferime të përhershme (në përfundim të pezullimit, për arsye shëndetësore, për konflikt interesi) | 46         |
| <b>Total</b>                                                                                            | <b>577</b> |

| Kategoria e ulët drejtuese                                                         |            |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Për <b>171</b> emërimet në kategorinë e ulët drejtuese, ndarja është si më poshtë: |            |
| ○ emërimet në përfundim të procedurave të konkurrimit                              | <b>157</b> |
| - lëvizje paralele                                                                 | 24         |
| - ngritje në detyrë                                                                | 118        |
| - pranim nga jashtë shërbimit civil                                                | 15         |
| ○ emërimet në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë                     | 3          |

|                                                                                                         |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| ○ transferime të përhershme (në përfundim të pezullimit, për arsye shëndetësore, për konflikt interesi) | 11         |
| <b>Total</b>                                                                                            | <b>171</b> |

| <b>Kategoria e mesme drejtuese</b>                                                                      |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Për <b>69</b> emërimë në kategorinë e mesme drejtuese, ndarja është si më poshtë:                       |           |
| ○ emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit                                                    | <b>59</b> |
| - lëvizje paralele                                                                                      | 18        |
| - ngritje në detyrë                                                                                     | 29        |
| - pranim nga jashtë shërbimit civil                                                                     | 12        |
| ○ emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë                                           | 5         |
| ○ transferime të përhershme (në përfundim të pezullimit, për arsye shëndetësore, për konflikt interesi) | 3         |
| ○ TND në nivel të mesëm drejtues                                                                        | 2         |
| <b>Total</b>                                                                                            | <b>69</b> |

| <b>Kategoria e lartë drejtuese (TND)</b>                                          |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Për <b>21</b> emërimë në kategorinë e lartë drejtuese, ndarja është si më poshtë: |           |
| ○ emërimë në përfundim të procedurave të konkurrimit                              | <b>17</b> |
| ○ emërimë në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë                     | 4         |
| <b>Total</b>                                                                      | <b>21</b> |

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

| <b>Procedura</b>                                                                  | <b>Numri i të emëruarve</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Pranim në shërbimin civil                                                         | 370                         |
| Emërimë nga lista fituese                                                         | 35                          |
| Lëvizje paralele                                                                  | 158                         |
| Ngritje në detyrë                                                                 | 147                         |
| Pranim nga jashtë në shërbimin civil për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese | 27                          |
| Zbatim i vendimeve gjyqësore                                                      | 22                          |
| Transferime të përhershme                                                         | 60                          |
| TND në nivel të mesëm drejtues                                                    | 2                           |
| TND në përfundim të konkurrimit                                                   | 17                          |
| <b>Total</b>                                                                      | <b>838</b>                  |

Vihet re se për vitin 2023, janë rekrutuar nëpunës të rinj në administratën shtetërore nëpërmjet: (i) procedurës së pranimi në kategorinë ekzekutive; (ii) emërimeve nga lista fituese e kategorisë ekzekutive dhe; (iii) emërimeve nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, gjithsej **432** nëpunës, ose **51.55%** e totalit të emërimeve, nga

të cilët **405**, ose **48.3%** e të gjitha emërimeve i përkasin kategorisë ekzekutive dhe **27**, ose **3,2%** i përkasin kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese.

4

**% NËPUNËS TË RINJ TË  
EMËRUAR NË  
SHËRBIMIN CIVIL -  
VITI 2023**

Si përlogaritet indikator?

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

*a = Nëpunës të rinj të emëruar në shërbimin civil në %*

*b = Nr. i nëpunësve të rinj të emëruar në shërbimin civil*

*c = Nr. total i nëpunësve të emëruar*

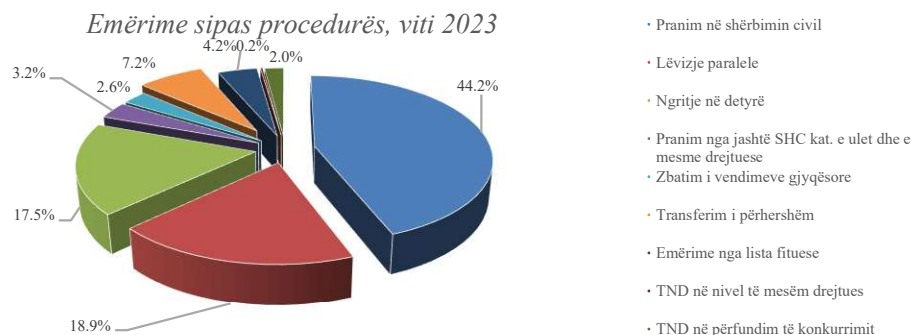
**VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2023 51.5%**

**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.

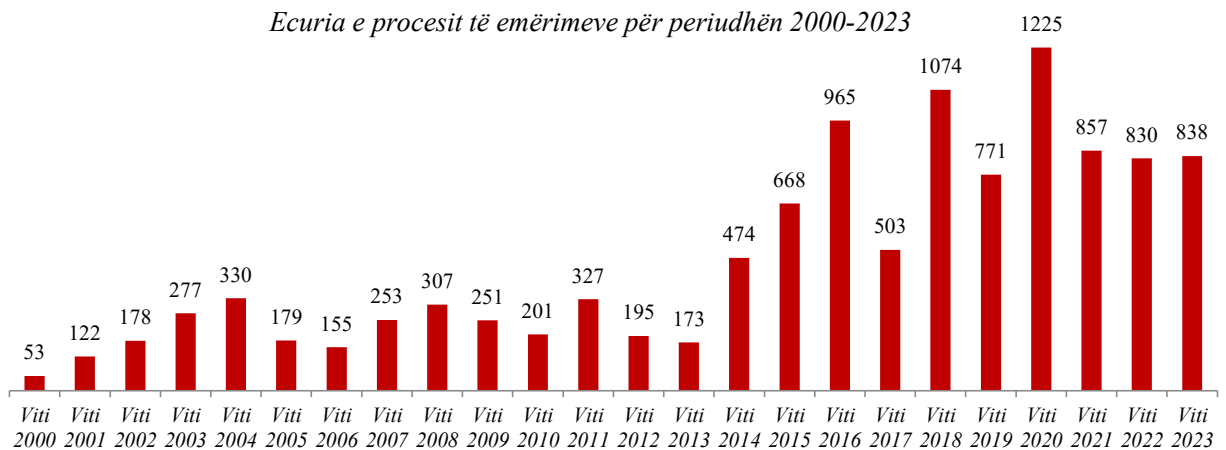
Ndërkohë, përqindja e vendeve vakante të plotësuara me kandidatë nga jashtë shërbimit civil vetëm për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, ka qenë **11.25%** e emërimeve totale në këto dy kategori.

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 2000-2023, do të kishim një paraqitje të tillë grafike:

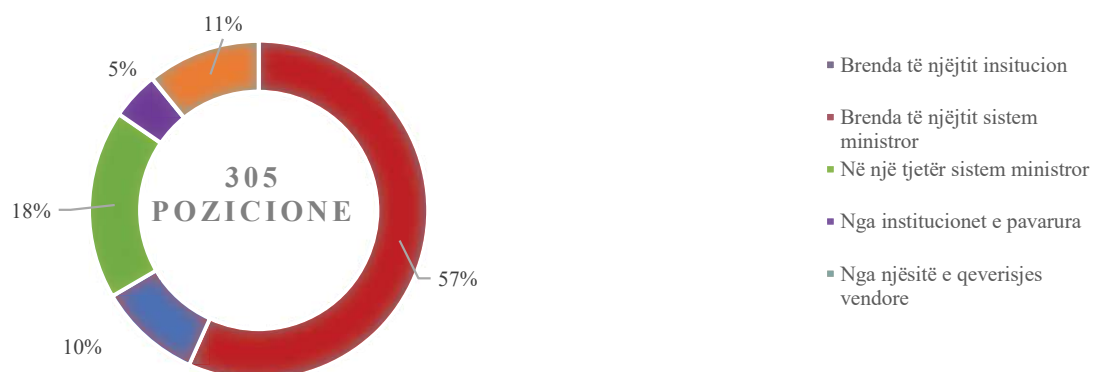
Ecuria e procesit të emërimeve për periudhën 2000-2023



### > Zhvillimi në karrierë

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

Grafiku më poshtë paraqet në formë të përmbledhur lëvizshmërinë brenda shërbimit civil. Siç vihet re, edhe këtë vit përqindja më e lartë e lëvizshmërisë ndodh brenda të njëjtin institucion, çka përbën edhe 57% të të gjitha lëvizjeve në shërbimin civil. Ndërkohë, duket se numri i nëpunësve civilë që i bashkohen administratës qendrore nga institucionet e pavararura, mbetet më i ulët (5%).



Duke u ndalur më tepër tek procedurat që lejojnë lëvizshmërinë dhe më konkretisht tek lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë, të dhënat më poshtë paraqesin rezultatet për vitin 2023.

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 2023, të gjitha pozicionet e publikuara si vakante, gjithsej **1064** (pa përfshirë TND-në, për të cilën nuk ka procedurë të lëvizjes paralele) i janë nënshtruar fillimisht procedurës së lëvizjes paralele.

Gjithashtu, bazuar në legjislacionin për nëpunësin civil pozicionet e kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese, nëse nuk plotësohen nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, hapen për procedurën e ngritjes në detyrë. Si rrjedhim për vitin 2023, kanë qenë të hapura për ngritjen

në detyrë gjithsej **286** pozicione (215 për kategorinë e ulët drejtuese dhe 71 për kategorinë e mesme drejtuese).

Në përfundim të procedurave, në total **18.9%** e vendeve vakante të shpallura janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele dhe **17.5%** 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 2023      18.9%**

***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 përllogaritet indikatori?

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

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

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

*c = Numri total i vendeve vakante të plotësuara*

**VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2023      17.5%**

***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 – **20%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele;
- > Në kategorinë e ulët drejtuese – **14%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, **69%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë dhe **8.8%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së pranimit nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët drejtuese;

- > Në kategorinë e mesme drejtuese – **26%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, **42%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë dhe **17.4%** e pozicioneve janë plotësuar nëpërmjet procedurës së pranimit nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e mesme drejtuese.

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

Një tjetër tregues me rëndësi, është edhe plotësimi i vendeve vakante në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtues, me kandidatë nga jashtë shërbimit civil. Në fakt, të dhënat tregojnë se kjo metodë ka rezultuar e suksesshme dhe se **79%** 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 përllogaritet indikatori?

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

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

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

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

**VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2023    79%**

#### ***Pse është i rëndësishëm***

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

#### ***Lirimet***

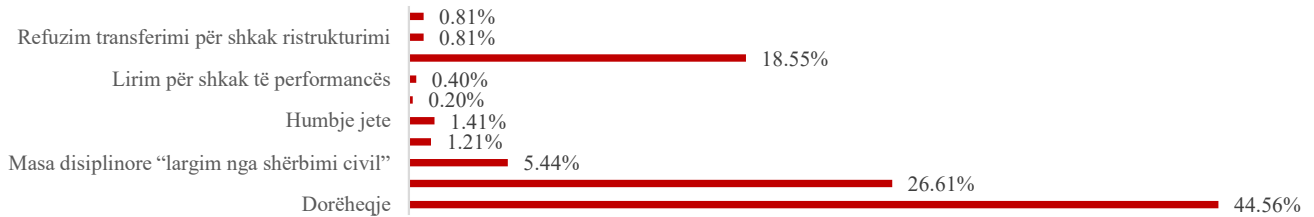
Gjatë vitit 2023 janë liruar gjithsej **496** nëpunës civilë, sipas arsyeve të mëposhtme:

- > Dorëheqje – **221**;
- > Dalje në pension – **132**;
- > Masa disiplinore “Largim nga shërbimi civil” – **27**;
- > Lirim për shkak të ligjit nr. 138/2015 – **6**;
- > Humbja e jetës së nëpunësit – **7**;
- > Ristrukturim – **1**;

- > Lirim për shkak të performancës - **2**;
- > Refuzim i transferimi për shkak të ristrukturimit - **4**;
- > Dënim me vendim të formës së prerë për kryerjen e një vepre penale - **4**;
- > Arsye të tjera të parashikuara në ligj - **92**.

Më poshtë paraqitet grafikisht gjendja e lirimeve gjatë vitit 2023 (në përqindje):

*Lirimet sipas arsyeve për vitin 2023*



Numri total i lirimeve të pavullnetshme nga shërbimi civil për vitin 2022 është **139** ose **28%** e totalit të të liruave.

**8**

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

**Si përlogaritet indikator?**

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

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

*b = Nr. i lirimeve të pavullnetshme nga shërbimi civil*

*c = Nr. total i lirimeve nga shërbimi civil*

**VLERA E TREGUESIT PËR VITIN 2023 28%**

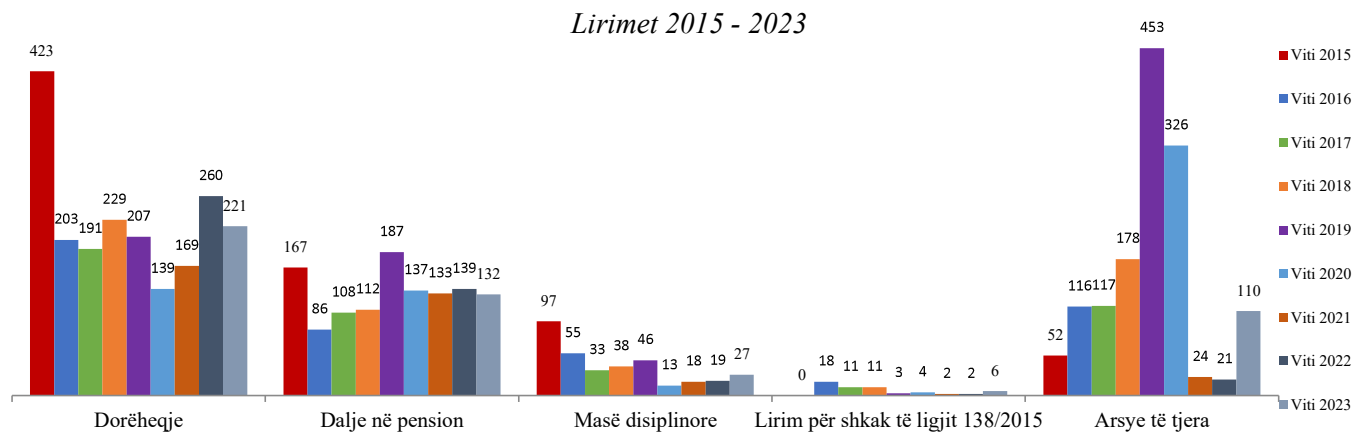
#### **Pse është i rëndësishëm**

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) ristrukturimit të institucionit, dhe (v) humbje jete.

Nga analiza e të dhënave në lidhje me lirimet, vihet re se gjatë vitit 2023 numri total i lirimeve në krahasim me vitin 2022, është **rritur me 12.5%**. Gjithashtu, vihet re se për vitin 2023, në krahasim me vitin 2022 janë:

- > ulur me **15.5%** rastet e lirimeve me dorëheqje;
- > ulur me **5%** rastet e lirimeve për arsye të plotësimit të moshës së pensionit;
- > rritur me **42.1%** rastet e lirimeve për shkak të masës disiplinore "Largim nga shërbimi civil";
- > ulur me **50%** rastet e lirimeve për shkak të ristrukturimit.

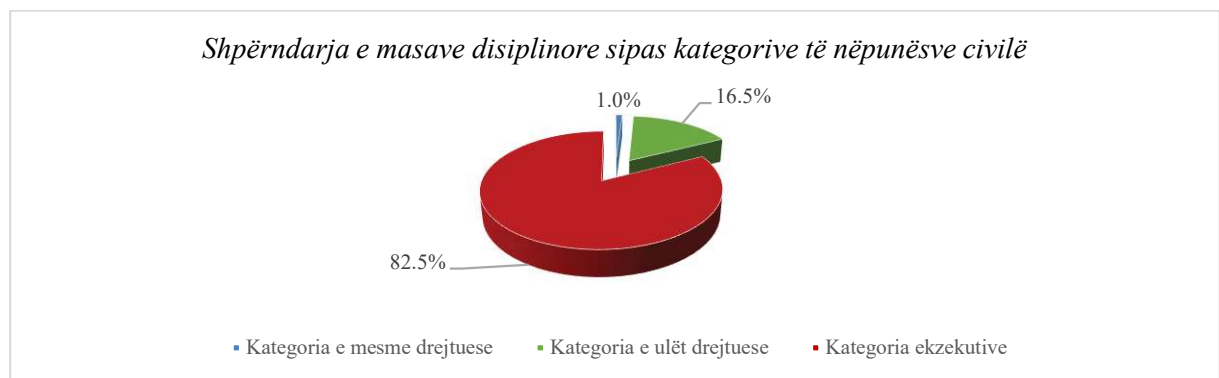
Më poshtë paraqitet grafikisht krahasimi për secilën nga arsyet e lirimit për periudhën 2015 – 2022.



### **Masat Disiplinore**

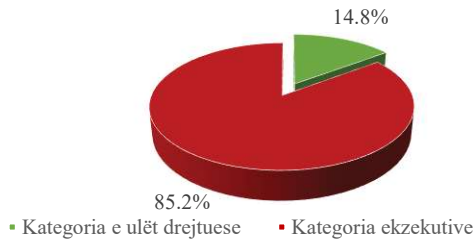
Edhe gjatë vitit 2023, procedurat e ecures disiplinore janë zhvilluar duke respektuar përcaktimet e ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij. Koncretisht, gjatë këtij viti numri i nëpunësve civilë të administratës shtetërore që kanë qenë subjekt i masës disiplinore ishte **97**, nga të cilët:

- > 1 nëpunës (ose 1%) i përkasin kategorisë së mesme drejtuese;
- > 16 nëpunës (ose 16.5 %) i përkasin kategorisë së ulët drejtuese;
- > 80 nëpunës (ose 82.5 %) i përkasin kategorisë ekzekutive.



Numri i nëpunësve civilë, të cilët kanë qenë subjekt i masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil” ishte **27 nëpunës** ose **27.8%** e totalit të nëpunësve që kanë qenë subjekt i masave disiplinore. Sipas kategorive të klasifikimit të pozicioneve, **4 nëpunës** ose **14.8%** e tyre i përkasin kategorisë së ulët drejtuese dhe **23 nëpunës** ose **85.2%** e tyre i përkasin kategorisë ekzekutive.

*Shpërndarja e nëpunësve subjekt i masës disiplinore "Largim nga shërbimi civil", sipas kategorive të nëpunësve*

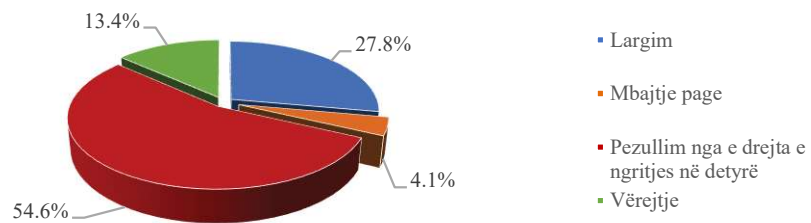


Shpërndarja e masave disiplinore sipas llojeve të tyre për vitin 2023 paraqitet si në tabelën më poshtë:

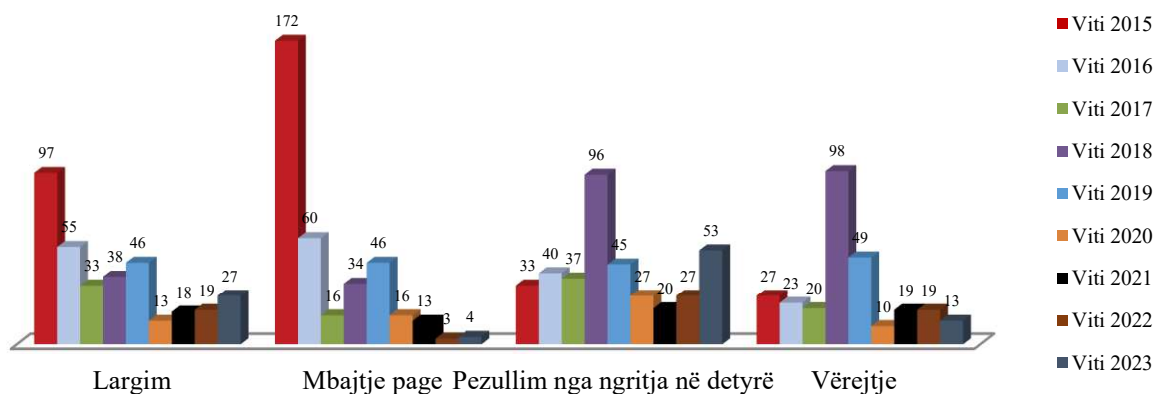
| Lloji i masës                                                                                     | Numri     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Largim nga shërbimi civil                                                                         | 27        |
| Mbajtje deri në 1/3 e pagës për një periudhë deri në 6 muaj                                       | 4         |
| Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë deri në dy vjet, përfshirë rritjen në shkallën e pagës | 53        |
| Vërejtje                                                                                          | 13        |
| <b>Total</b>                                                                                      | <b>97</b> |

Në grafikët më poshtë paraqiten shpërndarja në përqindje e masave disiplinore sipas llojeve për vitin 2023 dhe, për efekt krahasimi, masat disiplinore për vitet 2015 - 2023.

*Shpërndarja në përqindje e masave disiplinore sipas llojeve, për vitin 2023*



*Ecuria e masave disiplinore për periudhën 2015 - 2023*



Nga analiza e të dhënave në lidhje me masat disiplinore, vihet re se gjatë vitit 2023 numri total i tyre, krahasimisht me vitin 2022, është rritur me **42.6%**. Gjithashtu, konstatojmë se për vitin 2023, krahasimisht me vitin 2022, janë:

- > rritur me **42.1%** rastet e masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil”;
- > rritur me **33.3%** rastet e masës disiplinore “Mbajtje deri në 1/3 e pagës për një periudhë deri në 6 muaj”;
- > rritur me **96.3%** rastet e masës disiplinore “Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë deri në dy vjet, përfshirë rritjen në shkallën e pagës”;
- > ulur me **31.6 %** rastet e masës disiplinore “Vërejtje”.

Ndërkohë, nëse i analizojmë masat disiplinore nga pikëpamje e fillimit të procedimit disiplinor, të dhënat paraqiten si vijon:

- > rekomanduar nga eprori/institucioni - 60 raste, ose 61.9% e totalit;
- > rekomanduar nga Kontrolli i Lartë i Shtetit - 15 raste, ose 15.5% e totalit;
- > rekomanduar nga Drejtoria Antikorrupsion - 22 raste, ose 22.7% e totalit.

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

Departamenti i Administratës Publike në cilësinë e organit përgjegjës për marrjen në dorëzim, administrimin dhe përpunimin e formularëve të vetëdeklarimit për nëpunësit në shërbimin civil dhe shërbimin diplomatik, si dhe drejtuesit e çdo niveli në administratën publike të nivelit qendror dhe vendor që nuk përfshihen në shërbimin civil, ka administruar gjatë vitit 2023, gjithsej **2000** formularë vetëdeklarimi të plotësuar nga subjektet vetëdeklaruese, në zbatim të ligjit nr. 138/2015, të ndryshuar.

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

Në përfundim të procesit të verifikimit nga organi përgjegjës DAP dhe në vijim të përcjelljes së rezultateve të verifikimit nga Prokuroria e Përgjithshme, gjatë vitit 2023 janë konstatuar **20 subjekte vetëdeklaruese** në kushtet e ndalimit, ku për:

- > **1** subjekt vetëdeklarues, i cili ishte kandidat fitues në një pozicion pune të shërbimit civil në administratën shtetërore, u ndërpreu verifikimet e mëtejshme duke u aplikuar masat e parashikuara nga ligji për pengimin e emërimit në funksionin publik;
- > **19** subjekte vetëdeklaruese, janë aplikuar masat e parashikuara për ndalimin e ushtrimit apo përjashtimin e tyre nga funksioni publik. Nga këto 19 subjekte, 2 i përkasin të emëruarve gjatë vitit 2023 dhe 17 i përkasin të emëruarve gjatë viteve të mëparshme.

Konstatimi i 20 subjekteve në kushtet e ndalimit është bërë nga institucionet si vijon:

- > **4** prej tyre janë konstatuar nga organi përgjegjës DAP, në zbatim të procedurave të parashikuara në kreun V, të vendimit nr. 17/2016, të Kuvendit të Republikës së Shqipërisë, duke ndërprerë verifikimet e mëtejshme pasi ka evidentuar se të dhënat e

deklaruara përfshihen brenda sferës së ndalimeve, të parashikuara nga neni 2, i ligjit nr.138/2015, i ndryshuar;

- > **16** 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, si dhe vendimit nr. 17/2016 të Kuvendit të Shqipërisë.

Nga këto 20 subjekte: (i) **6** subjekte kanë qenë nëpunës në shërbimin civil të institucioneve të administratës shtetërore; (ii) **5** subjekte kanë qenë drejtues në administratën publike të nivelit qendror; (iii) **8** subjekte kanë qenë pjesë e njësisve të vetëqeverisjes vendore, nga të cilët 5 nëpunës në shërbimin civil dhe 3 drejtues në nivelin vendor; (iv) **1** subjekt ka qenë kandidat fitues në një pozicion pune të shërbimit civil në administratën shtetërore.

Duhet theksuar se, numri i subjekteve aktualisht të konstatuar në kushtet e ndalimit të ushtrimit apo përjashtimit nga funksioni publik, do të ndryshojë në varësi të përfundimit të rezultateve të verifikimit që do të përcillen në vijim pranë Departamentit të Administratës Publike nga Prokuroria e Përgjithshme, marrë në konsideratë që procesi i verifikimit varet nga kompleksiteti i rasteve në verifikim.

9

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

Si përllogaritet indikator?

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

*a = % e numrit të nëpunësve/punonjësve të 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 2023 0.1%**

### ***Pse është i rëndësishëm***

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

### ***Vendimet Gjyqësore***

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

Ndër vite, DAP-i, bazuar në rolin që ka sipas legjislacionit për mbikqyrjen e zbatimit të vendimeve gjyqësore, ka marrë masa konkrete me qëllim raportimin e të dhënave nga të

gjitha institucionet e administratës shtetërore mbi zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë, referuar urdhrit nr. 5151, datë 28.10.2011, “Për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës shtetërore, të përfshira në fushën e zbatimit të ligjit të shërbimit civil”, si dhe vendimit nr. 833, datë 28.10.2020 të Këshillit të Ministrave “Për rregullat e hollësishme për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

Masat e ndërrmarra kanë ndihmuar dhe lehtësuar punën e të gjitha institucioneve për zbatimin me rigorozitet të këtij procesi, ku si rezultat konstatohet se nga viti në vit ka një rritje të numrit të zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, duke e çuar këtë numër, që nga viti 2014, në gjithsej **404 vendime të zbatuara nga totali prej 480**, në krahasim me **380 vendime të zbatuara** që ishin në fund të vitit 2022.

Gjatë vitit 2023 rezulton se janë zbatuar **24** vendime gjyqësore të formës së prerë, nga të cilat:

- > 4 vendime të zbatuara janë në favor të nëpunësve të kategorisë së lartë drejtuese;
- > 5 vendime të zbatuara janë në favor të nëpunësve të kategorisë së mesme drejtuese;
- > 4 vendime të zbatuara janë në favor të nëpunësve të kategorisë së ulët drejtuese;
- > 11 vendime të zbatuara janë në favor të nëpunësve të kategorisë ekzekutive.

Nga totali i 24 vendimeve të zbatuara për vitin 2023, për 2 raste, institucionet respektive kanë vijuar vetëm me përmbushjen e detyrimeve monetare për shkak se në 1 rast gjyqfituesi ka mbushur moshën për pension të plotë pleqërie, ndërsa në 1 rast tjetër gjyqfituesi ka ndërruar jetë.

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 2023 ky indikator është **84.2%**, në krahasim me **81.5%** që ishte në fund të vitit 2022.

### *Statistika për vitin 2023 për proceset gjyqësore në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë*

| Procese gjyqësore në gjykatën administrative të shkallës së parë për vitin 2023 (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 (rrëzuar kërkesë padia) | Vendime gjyqësore të gjykatës administrative të shkallës së parë në favor të nëpunësit (pranuar kërkesë padia) | Në proces |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>46</b>                                                                                  | 9                                                                          | 7                                                                                                                  | 2                                                                                                              | 37        |

Nga të dhënat e raportuara për vitin 2023 si në tabelën më sipër, rezulton:

- > Janë regjistruar për gjykim në gjykatën administrative të shkallës së parë **46** raste të reja, nga 48 që ishin gjatë vitit 2022, ose **4.2% më pak**. Për **9 procese** ka përfunduar gjykimi dhe **37** prej tyre janë ende në proces;
- > Nga 9 çështjet e përfunduara në gjykim në shkallë të parë, **7 prej tyre** apo **77.8%** rezultojnë në favor të institucionit, përqindje kjo më e lartë krahasimisht me atë të vitit 2022;

- > Nga 9 çështjet e përfunduara në gjykim në shkallë të parë, **2** prej tyre apo **22.2%** rezultojnë në favor të nëpunësit, përqindje kjo më e ulët krahasimisht me atë të vitit 2022.

Nga 46 raste të reja të regjistruara për gjykim në gjykatën administrative të shkallës së parë, për vitin 2023, rezulton se **22** prej tyre (ose 47.8%) lidhen me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, prej të cilave 3 çështje i përkasin nëpunësve civilë të kategorisë së mesme drejtuese, 3 çështje i përkasin nëpunësve civilë të kategorisë së ulët drejtuese dhe 16 çështje i përkasin nëpunësve të kategorisë ekzekutive.

Nga 22 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 **10**, nga të cilat 2 çështje i përkasin nëpunësve të nivelit të ulët drejtues dhe 8 çështje i përkasin nëpunësve të kategorisë ekzekutive;
- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e lirit për shkak ristrukturimi është **8**, nga të cilat 2 çështje janë ngritur nga nëpunësit e kategorisë së mesme drejtuese dhe 6 çështje janë ngritur nga nëpunësit e kategorisë ekzekutive;
- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e lirit pas dy vlerësimeve “jokënaqshëm”, të rezultateve në punë është **1**, e cila i përket kategorisë së ulët drejtuese;
- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e lirit për arsye të tjera të parashikuara në ligje të posaçme është **2**, nga të cilat 1 çështje i përket kategorisë së mesme drejtuese dhe 1 çështje i përket nëpunësit të kategorisë ekzekutive;
- > Numri i çështjeve të ngritura për kundërshtimin e lirit për shkak të dorëheqjes është **1**, e cila i përket kategorisë ekzekutive.

#### > *Problematikat përgjatë zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë*

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

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

Ky refuzim është rrjedhojë e:

- Parashikimeve të pikës 4, të nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ku përcaktohet se *“Njësia përgjegjëse është e detyruar që në momentin e krijimit të një vendi të lirë në shërbimin civil, të emërojë, fillimisht, me pëlqimin e tyre, nëpunësit civilë të regjistruar në listë, sipas kategorisë përkatëse dhe që plotësojnë kriteret e pozicionit të punës”*.
- Keqpërdorimit nga gjyqfituesit të parashikimeve të sipërcituara për refuzimin e propozimit të bërë nga Komisioni i Posaçëm, shpeshherë pa shkaqe të justifikuara, edhe si rezultat i disponimit të gjykatës me vendim gjyqësor të formës së prerë, në të cilin përcaktohet kthimi i gjyqfituesit në të njëjtin pozicion pune me atë që është larguar, ose në një pozicion të barazvlefshëm/ngjashëm me të.

> ***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.
- Ndryshime ligjore në nenin 66/1, të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në lidhje me aspektin kur nëpunësi civil gjyqfitues, gjatë fazës së ekzekutimit të vendimit gjyqësor për rikthim në shërbimin civil, ushtron një funksion tjetër publik me atë ku propozohet rikthimi, duhet të zgjedhë cilin funksion do të mbajë.

Gjithashtu, në këtë nen duhet të autorizohet Këshilli i Ministrave për nxjerrjen e një akti nënligjor (vendim) 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.

Gjatë vitit 2023, DAP-i ka vijuar bashkëpunimin me Komisionerin e Mbikqyrjes së Shërbimit Civil, për shqyrtimin dhe pasqyrimin e problematikave në draftin për ndryshimin e ligjit nr. 152/2013, të ndryshuar.

## IV.2 Reforma funksional - strukturore e institucioneve të administratës publike

### *Rishikimi funksional strukturor*

Në kuadër të programit të ristrukturimit të institucioneve të administratës shtetërore në përputhje me politikën e qeverisë, gjatë vitit 2023 janë analizuar, vlerësuar dhe reflektuar sistemet ministrore sa më poshtë:

#### *Sistemi i Kryeministrit*

- > Në zbatim të detyrimeve që burojnë nga ndryshimi i VKM-së nr.147, datë 20.2.2013, “Për miratimin e rregullores “Për organizimin dhe funksionimin e Autoritetit Shtetëror për Informacionin Gjeohapësinor”, ASIG-u ngarkohet me përgjegjësi të reja sa i takon zbatimit të projektit për monitorimin e territorit me teknologji të avancuar. Me qëllim realizimin e detyrave me efikasitet, pas analizimit të organizimit aktual, u miratua struktura dhe organika e Autoritetit Shtetëror për Informacionin Gjeohapësinor.
- > Me vendimin nr. 620, datë 1.11.2023, u krijua Agjencia e Inovacionit dhe Ekselencës, si institucioni përgjegjës për inovacionin dhe ekselencën në Shqipëri dhe që ka si mision të kontribuojë, të nxisë dhe të promovojë inovacionin dhe angazhimin në administratën publike të ekspertëve vendas dhe ndërkombëtarë, ekselentë në implementimin e teknologjive të përparuara, përmes hartimit dhe zbatimit të politikave në bashkëpunim me ministritë e linjës në fushat dhe sektorët përkatës lidhur me inovacionin.
- > Me qëllim reflektimin e detyrave që rrjedhin nga ligji nr. 107/2021, “Për bashkëqeverisjen” dhe vendimi nr. 526, datë 29.7.2022, i Këshillit të Ministrave, “Për organizimin dhe funksionimin e Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje”, u miratua ndryshimi i organikës së Agjencisë për Dialog dhe Bashkëqeverisje.
- > Me qëllim ngritjen e një strukture tekniko-ligjore të nevojshme për të përmbushur përgjegjësitë dhe funksionet në fushën e sigurisë kibernetike, u miratua struktura dhe organika e Autoritetit Kombëtar për Certifikimin Elektronik dhe Sigurinë Kibernetike.
- > Me qëllim përmbushjen e detyrimeve që burojnë nga legjislacioni i koncensioneve, PPP-ve, ankandit publik, prokurimeve në fushën e mbrojtjes dhe sigurisë, si dhe bazuar në faktin që APP-ja është caktuar si drejtuese e grupit negociator për kapitullin 5 në kuadër të procesit të fillimit të bisedimeve për integrimin në BE, u miratua urdhri për disa ndryshime në organikën e Agjencisë së Prokurimit Publik.
- > Në zbatim të vendimit nr. 467, datë 26.7.2023, të Këshillit të Ministrave, “Për organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Shtetërore për Mbështetjen dhe Zhvillimin e Startup-eve dhe Lehtësuesve” u krijua Agjencia Shtetërore për Mbështetjen dhe Zhvillimin e Startup-eve dhe Lehtësuesve, për të cilën u miratua edhe struktura dhe organika e institucionit. Misioni i këtij institucioni është të sigurojë mirëfunksionimin e ekosistemit të startup-eve në Republikën e Shqipërisë, nëpërmjet mbështetjes dhe zhvillimit të tyre.

### *Sistemi i Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale*

Me qëllim mirëmenaxhimit e burimeve njerëzore në funksion të rritjes së cilësisë së punës dhe të realizimit të detyrave funksionale, u miratua ndryshimi i strukturës dhe organikës së Shërbimit Social Shtetëror.

### *Sistemi i Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë*

- > Me qëllim për t'u përshtatur me legjislacionin në fuqi, si dhe në bazë të kërkesës së ministrit të Shtetit dhe Kryenegociator, të koordinuar me SASPAC, për rritjen e numrit të pozicioneve në strukturat mbështetëse për negociatat dhe integrimin, u miratua struktura dhe organika e Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë.
- > Me qëllim sigurimin e cilësisë dhe efektivitetit të shërbimeve të punësimit, të programeve të nxitjes, programeve pasive të tregut të punës, programeve të formimit profesional, administrimit të platformës së vullnetarizmit dhe të Fondit Social të Punësimit për PAK, si dhe programeve të tjera të tregut të punës dhe zbatimit të këtyre shërbimeve e programeve, por edhe për efekt të monitorimit dhe vlerësimit të vazhdueshëm të efikasitetit të tyre, u miratua struktura dhe organika e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive.

### *Sistemi i Ministrisë për Evropën dhe Punët e Jashtme*

Me qëllim rritjen e efikasitetit të punës nëpërmjet rishpërndarjes së burimeve njerëzore në disa njësi organizative, pas kalimit të Agjencisë Kombëtare të Diasporës në varësi të MEPJ-së, plotësimit me staf të strukturës së Misionit të Përherëshëm të Republikës së Shqipërisë pranë OKB-së, si dhe për të trajtuar në mënyrë më të specializuar nga ana diplomatike të drejtën ndërkombëtare publike dhe marrëdhëniet e Shqipërisë me gjykatat ndërkombëtare, u miratua struktura dhe organika e Ministrisë për Evropën dhe Punët e Jashtme.

### *Sistemi i Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural*

Me vendimin nr. 732, datë 16.11.2022, të Këshillit të Ministrave, u miratua mënyra e organizimit dhe funksionimit të Institutit të Sigurisë Ushqimore. Në vijim, në funksion të realizimit të detyrave funksionale dhe reflektimit të kompetencave të miratuara me vendimin e Këshillit të Ministrave, u realizua ristrukturimi i këtij institucioni.

### *Sistemi i Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë*

- > Me ligjin nr. 89/2021, u miratua krijimi, organizimi dhe funksionimi i Autoritetit Rregullator Hekurudhor. Në vijim gjatë vitit 2023, me qëllim fillimin e funksionimit të plotë të institucionit sipas këtij ligji, u miratua struktura e tij, që ka si mision mbrojtjen e interesave të investitorëve në sistemin hekurudhor shqiptar, garantimin e ekuilibrave ekonomikë të sipërmarrjeve hekurudhore, si dhe garantimin e konkurrencës së lirë përmes monitorimit në mënyrë të drejtë dhe efektive në tregun hekurudhor.
- > Me vendimin nr. 697, datë 6.12.2023, të Këshillit të Ministrave, u krijua Qendra Rajonale të Inovacionit të Institutit Evropian të Teknologjisë dhe Inovacionit për Lëndët e Para (EIT RAWMATERIALS REGIONAL INOVATION CENTER), në varësi të ministrit përgjegjës për minierat dhe industrinë. Misioni i këtij institucioni është

koordinimi i veprimtarisë lidhur me inovacionin dhe zhvillimin në sektorin e lëndëve të para, në bashkëpunim me Institutin Evropian të Teknologjisë dhe Inovacionit për Lëndët e Para.

- > Si rezultat i analizave vjetore të kryera, si dhe me qëllim ngritjen e njësive në përputhje dhe në përshtatje me objektivat institucionale, rezultoi nevoja për riorganizim të burimeve njerëzore dhe në këtë kuadër është miratuar struktura dhe organika e Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë.

### *Sistemi i Ministrisë së Brendshme*

Në kuadër të angazhimeve për zbatimin e proceseve dhe detyrimeve të lidhura me çeljen e negociatave për integrimin në BE, rolit të AMVV-së në monitorimin e performancës së zbatimit të politikave antikorruption në nivel vendor, si dhe në promovimin e nxitjen e demokracisë vendore dhe zhvillimit ekonomik, me qëllim rritjen e efikasitetit dhe efektivitetit në kryerjen e detyrave, u miratua ndryshimi i mënyrës së organizimit të Agjencisë për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore.

### *Sistemi i Ministrisë së Arsimit dhe Sportit*

Me qëllim racionalizimin dhe optimizimin e burimeve njerëzore në funksion të: (i) rritjes së cilësisë në arsimin parauniversitar; (ii) zhvillimit të politikave të arsimit të lartë, të kërkimit shkencor, të politikave të sportit; (iii) ndërthurjes së shërbimeve të përgjithshme me emergjencat civile; (iv) sigurimit të mbështetjes më të plotë të njësive politikbërëse me informacion dhe rekomandime për jetësimin e prioritetëve; (v) përmirësimit të politikave të ministrisë duke siguruar menaxhim më të mirë të koordinimit, bashkëpunimit dhe monitorimin e realizimit të objektivave strategjike, nëpërmjet mbledhjes dhe përpunimit të informacionit statistikor, në fushat që mbulon MAS, si dhe; (vi) energjizimit të burimeve në kuadër të integritetit evropian, u miratua struktura dhe organika e Ministrisë së Arsimit dhe Sportit.

### *Sistemi i Ministrisë së Drejtësisë*

- > Me qëllim mirëmenaxhimit e burimeve njerëzore në funksion të rritjes së cilësisë së punës, si dhe për të realizuar monitorimin e cilësisë së ofrimit të shërbimit nga qendrat e shërbimit të ndihmës juridike parësore, u miratua struktura dhe organika e Drejtorisë së Ndihmës Juridike Falas.
- > Me qëllim përmbushjen e objektivave dhe prioritetëve të parashikuara në dokumentin përkatës të strategjisë së Drejtorisë së Shërbimit të Kontrollit të Brendshëm në Sistemin e Burgjeve (2020-2024), si dhe zgjerimin e kapaciteteve hetimore proaktive dhe realizimin e misionit mbikëqyrës, u miratua ndryshimi i strukturës dhe organikës së SHKBB-së, institucion në varësi të Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve.
- > Me qëllim për të përshtatur më mirë kërkesat e punës në raport me detyrat e ngarkuara, u miratua ndryshimi i organikës së Institutit të Mjekësisë Ligjore.
- > Me qëllim mirëadministrimit e punës në tërësi, forcimin e kapaciteteve, rritjen e efikasitetit dhe efektivitetit në kryerjen e detyrave dhe nxitjen e bashkëpunimit gjatë procesit të punës, u miratua struktura dhe organika e Agjencisë së Trajtimit të Pronës.

Gjithashtu, këto ndryshime reflektojnë edhe politikën e qeverisë për mbylljen e sporteve fizike dhe ofrimin e shërbimeve online, në zbatim të urdhrit nr. 158, datë 25.11.2019, të Kryeministrit “Për marrjen e masave dhe rregullimin e dispozitave ligjore për aplikimin e shërbimeve vetëm online nga data 01.01.2020”.

- > Në zbatim të ligjit nr. 8/2023, “Për organizimin dhe funksionimin e Shërbimit Përmbarimor Gjyqësor Shtetëror”, Shërbimi Përmbarimor u organizua në Shërbimin Përmbarimor Gjyqësor Shtetëror në varësi të ministrit të Drejtësisë dhe në Shërbimin Përmbarimor Gjyqësor të organizuar mbi baza private. Si rrjedhim, u miratua struktura dhe organika e Shërbimit Përmbarimor Gjyqësor Shtetëror.

### ***Sistemi i Ministrisë së Mbrojtjes***

Në zbatim të vendimit nr. 472, datë 26.7.2023, të Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Qendrës së Inovacionit të Sigurisë dhe Mbrojtjes”, u krijua Qendra e Inovacionit të Sigurisë dhe Mbrojtjes për të cilin u miratua edhe struktura dhe organika e institucionit. Misioni i këtij institucioni është të nxisë inovacionin dhe të gjitha proceset e lidhura me të nëpërmjet mbështetjes, monitorimit e vlerësimit të programeve, teknologjisë dhe projekteve që i përkasin fushës së sigurisë dhe mbrojtjes.

### ***Rishikime të strukturave dhe organikave të institucioneve***

Përveç sa më sipër, ndryshimet e strukturave dhe organikave gjatë vitit 2023, kanë pasur si qëllim edhe ristrukturimin e institucioneve të varësisë me qëllim mbështetjen e procesit të përmirësimit të përgjegjësisë dhe linjave të raportimit ndërmjet tyre dhe ministrive të linjës. Në total gjatë vitit 2023 janë kryer **77** ristrukturime të ministrive të linjës/institucioneve në varësi të ministrave si dhe janë miratuar strukturat për **3** institucione të reja.

### IV.3 Rritje të pagave

Gjatë vitit 2023 u projektua reforma dhe rritja e pagave, e shtrirë në dy vite. Për të realizuar këtë reformë gjatë vitit 2023:

- > U miratua ligji nr. 35/2023, që përcakton kompetencat për caktimin e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve të të punësuarve në institucionet e administratës publike, si dhe për pagën bazë minimale në shkallë vendi. Nëpërmjet miratimit të këtij ligji:
  - u krijua një kuadër rregullator i konsoliduar për kompetencat e caktimit të pagave, të trajtimeve të tjera financiare dhe të përfitimeve të tjera të të punësuarve në administratën publike;
  - të punësuarve të administratës publike u njohet e drejta edhe për trajtime të tjera financiare dhe përfitime, përveç pagës dhe shpërblimit për rezultate në punë;
  - i jepet zgjidhje nevojës për të siguruar pagesa konkurruese me tregun privat për disa kategori në fusha apo nënfusha prioritare të zhvillimit të vendit.
- > U miratua ligji nr. 34/2023, nëpërmjet të cilit u realizua:
  - përcaktimi i raporteve të drejta të pagës së titullarëve të institucioneve të pavarura dhe funksionarëve politikë, me pagën e Presidentit;
  - rritja e pagës për titullarët e institucioneve kushtetuese e të pavarura dhe të institucioneve të tjera të pavarura të krijuara me ligj në masën 35 – 95%.
- > U realizua reforma e elementëve përbërës të pagës bruto mujore për nëpunësit civilë dhe nëpunësit të tjerë me të njëjtën strukturë page, si dhe u rritën pagat e tyre në masën 15% - 46%.
- > U rrit paga minimale në shkallë vendi dhe pagat e punonjësve të tjerë mbështetës në masën 9.3% - 17.65%.
- > U rritën pagat për titull/gradë/kategori, për punonjësit e personelit akademik në institucionet Publike të Arsimit të Lartë, nëpërmjet rritjes së kufijve minimalë mesatarisht me 20% dhe të kufijve maksimalë mesatarisht me 30%.
- > U rritën pagat e punonjësve në institucionet e shërbimit shëndetësor: (i) në masën 50 000 lekë për mjekët e specialiteteve dhe; (ii) 7% për pjesën tjetër të punonjësve.
- > U rritën pagat e shërbimit diplomatik në masën mesatarisht 20%.
- > U rritën pagat për Forcat e Armatosura, Policinë e Shtetit, Mbrojtjen nga Zjarri dhe Shpëtimin, Gardën e Republikës, arsimin parauniversitar, pushtetin vendor dhe punonjës të tjerë të administratës publike në masën 7% - 10%.
- > U miratuan shtesat e kushtëzuara për fushat prioritare si TIK, informacioni gjeohapësinor dhe inovacioni e implementimi i teknologjive të përparuara.

## IV.4 Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore

### *Zhvillimi i kapaciteteve të Administratës Publike përmes trajnimit pranë ASPA*

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

ASPA ofron shërbime të ndryshme në kuadër të programit të trajnimit në klasë, programit të trajnimit për trajnerë, programit të intershipit, programit e-learning, etj. Gjatë vitit 2023, ASPA ka zhvilluar trajnime në klasë, trajnime për trajnerë, trajnimin e detyrueshëm, si dhe sesione informuese.

Bazuar në programin e trajnimit të miratuar nga Këshilli Drejtues i ASPA-s në vitin 2022, përgjatë vitit 2023 ka vijuar procesi i trajnimit të nëpunësve të administratës publike nëpërmjet ofrimit të kurseve online, trajnimeve në klasë, si dhe sesioneve informuese (në formën e webinarëve).

Në mënyrë të përmbledhur evidentojmë sa vijon:

- > Gjatë vitit 2023, janë trajnuar **5678** individë, që përkthehen në **11052** pjesëmarrës në seanca trajnuese.
- > Gjatë kësaj periudhe, janë trajnuar **1148** individë në trajnimin e detyrueshëm për nëpunësit në periudhë prove “Prezantimi me Administratën Publike”,
- > Duke ju referuar ndarjes sipas pushteteve, janë trajnuar 7446 pjesëmarrës nga administrata shtetërore dhe institucionet e pavarura, 3566 pjesëmarrës nga njësitë e vetëqeverisjes vendore dhe 40 nga organizata ose kompani private.
- > Në total janë **zhvilluar 642.51** ditë trajnimi.

Duke ju referuar ndarjes sipas pushteteve, janë trajnuar 15883 pjesëmarrës nga administrata shtetërore dhe institucionet e pavarura dhe 3566 pjesëmarrës nga njësitë e vetëqeverisjes vendore, të ndara sipas pushteve, niveleve dhe rregullimit të marrëdhënies së punësimit si vijon:

Tabela 1. Numri i pjesëmarrësve dhe individëve të trajnuar sipas pushteteve

| Target grupi                   | Numri i pjesëmarrësve | Numri i individëve |
|--------------------------------|-----------------------|--------------------|
| Qendror                        | 5557                  | 2671               |
| Institucionet e pavarura       | 1889                  | 696                |
| Vendor                         | 3566                  | 2043               |
| Organizata ose kompani private | 40                    | 36                 |

Tabela 2. Numri i pjesëmarrësve dhe individëve sipas marrëdhënies së punësimit

| Marrëdhënia e punësimit | Numri i pjesëmarrësve | Numri i individëve |
|-------------------------|-----------------------|--------------------|
| Nëpunës civil           | 7385                  | 3660               |

|                                  |      |      |
|----------------------------------|------|------|
| Kod Pune/Administratë Shtetërore | 3624 | 2431 |
| Kod Pune/Sektori Privat          | 43   | 39   |

Tabela 3. Numri i pjesëmarrësve dhe individëve sipas kategorisë së pozicionit

| Kategoria e pozicionit | Numri i pjesëmarrësve | Numri i individëve |
|------------------------|-----------------------|--------------------|
| E lartë drejtuese      | 86                    | 57                 |
| E mesme drejtuese      | 427                   | 252                |
| E ulët drejtuese       | 1047                  | 610                |
| Ekzekutive             | 5825                  | 2961               |

***Trajnime në fushën e integrimit evropian***

Në fushën e integrimit evropian janë trajnuar **1774 individë**, ose **2709 pjesëmarrës** në trajnimet e ofruara nga ASPA. Në mbështetje të fushës së BE-së janë ofruar **34.5 ditë trajnimi** ose **207 orë trajnimi**.

Trajnimet e ofruara janë zhvilluar për modulet si më poshtë vijon:

- > Çështjet rregullatore në Bashkimin Evropian;
- > Ekonomia e Bashkimit Evropian;
- > Institucionet e BE dhe Vendimmarrja;
- > Integrimi Evropian “Menaxhimi Financiar i Fondeve të Bashkimit Evropian”;
- > Trajnim për kapitujt e Acquis;
- > Integrimi Evropian dhe Negociatat e anëtarësimit.

***Trajnimi i detyrueshëm “Prezantimi me Administratën Publike”***

Në përmbushje të detyrimeve ligjore, ASPA ka zhvilluar trajnimin e detyrueshëm për nëpunësit civilë në periudhë prove në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore. Në përmbushje të këtij detyrimi, gjatë vitit 2023 janë zhvilluar në total **275 ditë trajnimi** dhe janë trajnuar **1148 nëpunës**.

***Trajnime në mbështetje të kuadrit strategjik 2023***

ASPA, si pjesë të vlerësimit dhe mbledhjes së nevojave i kushton rëndësi të veçantë detyrimeve që burojnë nga strategji të ndryshme, të cilat kanë në planin e tyre të veprimit komponentin dedikuar ngritjes dhe fuqizimit të kapaciteteve të nëpunësve të administratës publike, ku rezultojnë trajnimet si vijon:

- > Plani i Veprimit 2021- 2025 në nivel mase/produkti/aktiviteti për **Strategjinë Ndërsëktoriale të Drejtësisë 2021-2025**
- > Në bashkëpunim me Ministrinë e Drejtësisë **4 trajnime në klasë** për modulën “Rregullat për procesin legjislativ”, ku janë trajnuar **96 pjesëmarrës në total**.

***Trajnimet e ofruara në kategorinë “Kompetencat e veta dhe të deleguara të njësive të vetëqeverisjes vendore”***

Trajnimet e ofruara në kategorinë “Kompetencat e veta dhe të deleguara të njësive të vetëqeverisjes vendore” lidhen me zhvillimin e aftësive dhe njohurive të punonjësve të njësive të vetëqeverisjes vendore, duke trajtuar legjislacionin, kompetencat vendore, aspektet financiare, etj, të lidhura me vetëqeverisjen vendore. Këto trajnime janë të rëndësishme për të përgatitur punonjësit e njësive të vetëqeverisjes vendore për sfidat dhe përgjegjësitë specifike në përmirësimin e shërbimeve dhe proceseve në nivel lokal, me qëllim krijimin e një mjedisi efikas dhe të përgjegjshëm për qytetarët.

Nga analiza e të dhënave vjetore rezulton se ASPA ka trajnuar në këtë kategori 30 individë, duke i dedikuar **3.5 ditë trajnimi**, ose **21 orë trajnimi**.

### *Trajnime me partnerë*

Angazhimi me partnerët është një proces i vazhdueshëm nëpërmjet të cilit dëshirojmë të ndërtojmë besimin bazuar në marrëdhëniet me administratën publike dhe me komunitetin. Ato janë një mbështetje e rëndësishme për arritjen e qëllimeve të ASPA-s më shpejt, duke shkëmbyer njohuri specifike në mbështetje të procesit të rritjes së kapaciteteve të administratës publike në fusha të ndryshme. Në bashkëpunim me partnerët që mbështesin shkollën, gjatë vitit 2023 janë trajnuar **1902** pjesëmarrës, ndërsa të trajnuar vetëm nga ASPA, janë **9150** pjesëmarrës.

### *Hartimi i kurrikulave të reja*

Hartimi i kurrikulave për trajnimin e administratës publike është një proces thelbësor dhe sfidues që synon të fuqizojë kapacitetin dhe aftësitë e administratës shtetërore.

Gjatë vitit 2023 nga analiza e të dhënave, rezulton se ASPA në bashkëpunim me partnerë ka hartuar kurrikulat si më poshtë vijon:

- > Në Bashkëpunim me Agjencinë e Prokurimit Publik dhe OSBE-në është hartuar kurrikula për nëpunësit e përfshirë në procedurat e prokurimit publik dhe një plan trajnimi për vitin 2023 dedikuar pilotimit të kurrikulës së re.
- > Në bashkëpunim me Institutin për Demokraci dhe Ndërmjetësim në zbatim të projektit “Forcimi i transparencës dhe qeverisjes së mirë”, financuar nga Fondi Kombëtar për Demokraci (NED) është hartuar kurrikula “Konsultimi Publik në Institucionet e Qeverisjes Qendrore”;
- > Në bashkëpunim me projektin e Sekretariatit të Shtetit për Çështjet Ekonomike SECO, zbatuar nga The Foundation for Local Autonomy and Governance (FLAG), është hartuar kurrikula “Menaxhimi i integruar i mbetjeve të ngurta”;
- > Në bashkëpunim me Ministrinë e Drejtësisë, në zbatim të rekomandimeve të GRECO dhe me mbështetjen e Këshillit të Evropës, po punohet për hartimin e një kurrikule trajnimi për funksionarët politikë të administratës publike për antikorrupsionin;
- > Në Bashkëpunim me projektin ALIVE, financuar nga AICS, (Agjencia Italiane e Bashkëpunimit për Zhvillim) dhe implementuar nga CIES dhe ASPA në formatin e-learning është hartuar kurrikula “Buxhetimi Gjinnor si instrument i menaxhimit të buxhetit publik në Pushtetin Lokal”.

> Në kuadër të Programit Bashki të Forta (BtF) që zbatohet në Shqipëri nga HELVETAS Swiss Intercooperation (HSI) me financim të Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC) u hartua kurrikula “Trajnim përgatitor për këshilltarët bashkiakë”. Gjithashtu, me ekspertë shqiptarë me fonde të ASPA-s janë hartuar kurrikulat si më poshtë vijon:

- > Menaxhimi i burimeve njerëzore;
- > Mbrojtja e të dhënave personale e cila është bërë pjesë e programit të trajnimit të detyrueshëm për nëpunësit në periudhë prove;
- > Rregullat për procesin legjislativ;
- > “Kushtetuta dhe të drejtat e njeriut” në kuadër të rishikimit të programit “Prezantim me administratën publike”;
- > “Antixhopsizmi”, në vijim të mbështetjes së strategjisë “Plani Kombëtar i Veprimit për Barazi, Përfshirje dhe Pjesëmarrjen e Romëve dhe Egjiptianëve 2021-2025”.

### *Vlerësimi i trajnimeve*

ASPA u jep pjesëmarrësve mundësinë të shprehin mendimin e tyre dhe të vlerësojnë trajnimet ku marrin pjesë në disa tipare kryesore të një trajnimi. Ky proces realizohet në kuadër të përpjekjeve për të adresuar sugjerimet dhe problematikat dhe për të siguruar përmirësimin e vazhdueshëm të trajnimeve në aspektin cilësor. Në vlerësimin e efektivitetit të trajnimeve vlerësohen aspektet si në vijim:

- > Vlerësimi i efektivitetit të trajnimit;
- > Pritshmëritë personale;
- > Vlerësimi i interaktivitetit;
- > Vlerësimi i kohëzgjatjes;
- > Vlerësimi i organizimit të trajnimit dhe logistikës.

Numri trajnimeve të vlerësuar gjatë vitit 2023 ka qenë 173.

### *Trajnime në programin e prezantimit me administratën publike (Induction)*

Nga analiza e vlerësimit të efektivitetit të trajnimit sipas llojit të trajnimit rezulton se:

- **702** pjesëmarrës nga **804** në total janë shprehur shumë të kënaqur me trajnimet, e cila përkon me **87.3%** të pjesëmarrësve të marrë në studim.
- **83.4** e pjesëmarrësve janë shprehur si janë plotësuar pritshmëritë e tyre që kanë patur rreth trajnimit.
- **40.8%** e pjesëmarrësve e shohin të arsyeshme kohëzgjatjen e trajnimit.
- **81%** e pjesëmarrësve e vlerësojnë maksimalisht të gjithë organizimin dhe administrimin e trajnimeve.

### *Sesione Informuese*

Nga analiza e bërë rezulton se:

- **956** pjesëmarrës nga **1137** në total janë shprehur të kënaqur me trajnimet në formën e webinareve, e cila përkon me **84%** e tyre.

- për **76.2%** të pjesëmarrësve janë plotësuar pritshmëritë e tyre që kanë patur rreth trajnimit.
- **60%** e pjesëmarrësve mendojnë se metodat interaktive të përdorura në trajnim janë shumë efektive.
- **84%** e pjesëmarrësve e shohin të arsyeshme kohëzgjatjen e trajnimit.
- **79.5%** e pjesëmarrësve e vlerësojnë maksimalisht të gjithë organizimin dhe administrimin e trajnimeve.

### *Kurse me certifikim*

Nga analiza e bërë rezulton se:

- **174** pjesëmarrës nga **182** në total janë shprehur shumë të kënaqur me trajnimet në formën e webinareve, e cila përkon me **95.6%** e tyre.
- **81.3%** e pjesëmarrësve janë shprehur se janë plotësuar pritshmëritë e tyre që kanë patur rreth trajnimit.
- **73.6%** e pjesëmarrësve mendojnë se metodat interaktive të përdorura në trajnim janë shumë efektive.
- **77.5%** e pjesëmarrësve e shohin të arsyeshme kohëzgjatjen e trajnimit.
- **83%** e pjesëmarrësve e vlerësojnë maksimalisht të gjithë organizimin dhe administrimin e trajnimeve.

### *Trajnime të zhvilluara fizikisht në klasë*

Nga analiza e bërë rezulton se:

- **86.1%** pjesëmarrësve janë shprehur shumë të kënaqur me trajnimet.
- **71.3%** e pjesëmarrësve janë shprehur se janë plotësuar pritshmëritë e tyre që kanë patur rreth trajnimit.
- **58.4%** e pjesëmarrësve mendojnë se metodat interaktive të përdorura në trajnim janë shumë efektive.
- **79%** e pjesëmarrësve e shohin të arsyeshme kohëzgjatjen e trajnimit.
- **77%** e pjesëmarrësve e vlerësojnë maksimalisht të gjithë organizimin dhe administrimin e trajnimeve.

### *Analiza e të dhënave të impaktit të trajnimit*

Vlerësimi i impaktit të trajnimit është zhvilluar mbi një kampion prej **2567 pjesëmarrësish** të cilët kanë plotësuar pyetësin e dërguar në adresat e tyre elektronike. Duke marrë në konsideratë që në një vit kalendarik shkolla trajnon mesatarisht 5000 pjesëmarrës, rezulton se **51.34 %** e individëve që trajnon ASPA gjatë një viti kalendarik kanë plotësuar formularin e vlerësimit të impaktit të trajnimit.

Mesatarisht **67% e pjesëmarrësve** kanë dhënë një vlerësim **maksimal** në lidhje me:

- > Efikasitetin e trajnimeve të ndjekura dhe metodat interaktive të përdorura në trajnime.
- > Plotësimin e pritshmëritë të tyre në lidhje me trajnimet.
- > Kohëzgjatjen e trajnimit si e mjaftueshme për t'u njohur me informacionin e ri të marrë gjatë trajnimit.

- > Planifikimin, organizimin e trajnimit, kontributin e stafit të ASPA-s për asistencë gjatë trajnimit, si edhe marketimin e trajnimeve të ofruara nga ASPA.

### *Vlerësimi i trajnerit*

Mesatarisht **71.28 %** e pjesëmarrësve kanë vlerësuar maksimalisht çdo aspekt për trajnerët.

### *Vlerësimi i nevojave për trajnim*

Vlerësimi i nevojave për trajnim është themelor për mbarëvajtjen e procesit të trajnimit dhe mundëson një lidhje sa më të qartë midis nevojave në botën reale, artikulimit të tyre në letër dhe trajnimit si një kontribut mbështetës në rrugën drejt zhvillimit. Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASPA), gjatë nëntorit të vitit 2023, nisi procesin e vlerësimit të nevojave për trajnim për vitin 2024, duke përfshirë të gjitha institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore. Në këtë proces u evidentuan rreth **112 tematika trajnimi si nevoja**, që janë përfshirë në programin e trajnimit për vitin 2024.

### *Vlerësimi i nevojave për trajnim për integrimin evropian*

Integrimi evropian është një ndër prioritet strategjike të ASPA-s për rëndësinë që paraqet për vendin. Metodologjia e re e anëtarësimit kërkon vazhdimësinë e reformave dhe politikave të koordinuara dhe të njëkohshme në të gjithë sektorët, për plotësimin e kriterëve të anëtarësimit në Bashkimin Evropian dhe detyrimeve të MSA-së.

Në këtë kuadër, vlerësimi i nevojave të kapaciteteve të strukturave të integritit evropian/ mekanizmit të grupeve ndërinstitucionale të punës për integrimin evropian (GNPIE), lidhet drejtpërsëdrejti me përmbushjen e detyrimeve të MSA-së në kuadër të forcimit të kapaciteteve dhe aftësive në zbatim të procesit të integritit, veçanërisht lidhur me strukturat dhe mekanizmat koordinues të anëtarësimit në Bashkimin Evropian.

Në bashkëpunim me Departamentin e Politikës dhe Integritit Evropian/Sekretariatit e Integritit Evropian në Kryeministri, gjatë vitit 2023 filloi procesi i vlerësimit të nevojave për rritje kapacitetesh/trajnim (VNT) për anëtarët e të gjitha grupeve ndërinstitucionale të punës për integrimin evropian GNPIE, për periudhën 2024- 2025 për çështje me natyrë të përgjithshme, për çështje me natyrë specifike të lidhura ngushtësisht me politikat që mbulon çdo GNPIE, si dhe nevojat në mbështetje të detyrave funksionale të anëtarëve të GNPIE-ve.

### *Rekrutimi i trajnerëve*

- > Gjatë vitit 2023 u rekrutuan **27 trajnerë** të rinj për t'u angazhuar në trajnimet për fusha të ndryshme. Gjatë procesit të vlerësimit të dosjve dhe intervistimit për pozicionin e trajnerit janë vlerësuar në total 108 aplikantë.
- > Fushat në të cilat janë hapur thirrje për pozicionin e trajnerit në vitin 2023 janë: Menaxhimi i burimeve njerëzore; Aftësitë menaxhuese; Decentralizimi; Rregullat për procesin legjislativ; E drejta e informimit; Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, Institucionet e pavarura kushtetuese dhe të drejtat e njeriut; Informacioni i klasifikuar “sekret shtetëror”; Programi i trajnimit fillestar dhe vazhdues për specialistët e shërbimit

të provës; Antixhopsizmi; Etika, konflikti i interesave dhe korrupsioni në administratën publike, mekanizmat e identifikimit dhe lufta ndaj tij; Emergjencat civile dhe menaxhimi i krizave; Partneriteti Publik Privat; Lidershipi; Vlerësimi i impaktit rregullator.

### ***Forcimi i kapaciteteve nëpërmjet Shkollës Rajonale të Administratës Publike - ReSPA***

Shkolla Rajonale e Administratës Publike (ReSPA) e cila mbështet bashkëpunimin rajonal të administratave publike në Ballkanin Perëndimor, ka vijuar edhe përgjatë vitit 2023 të zhvillojë aktivitete me qëllim rritjen e kapaciteteve të burimeve njerëzore, shkëmbimin e praktikave të punës, si dhe forcimin e bashkëpunimit mes administratave të vendeve anëtare.

Fokusi gjatë këtij viti është përforcuar në aktivitete me përmbajtje thellimin e trajnimeve në fusha prioritare si: zhillimi dhe koordinimi i politikave publike, integrimi evropian, menaxhimi i burimeve njerëzore dhe zhvillimi profesional, digjitalizimi etj.

Gjatë vitit 2023, Shkolla Rajonale e Administratës Publike (ReSPA) organizoi mbi 75 trajnime, seminare dhe aktivitete rajonale, që i përkojnë një totali prej 342 ditësh trajnimi, në të cilat morën pjesë **172** nëpunës civilë nga Shqipëria.

Tre nëpunës civilë nga Shqipëria përfituan bursë për pjesëmarrje në aktivitete të ngritjes së kapaciteteve organizuar nga institute apo shkolla prestigjioze në vende anëtare të BE-së (Itali, Greqi, Danimarkë), mbështetur nga Instrumenti Horizontal i ReSPA-s.

Shqipëria përgjatë këtij viti ka përfituar edhe nga instrumenti i asistencës teknike direkte të ReSPA-s, njohur si “Mekanizmi i mbështetjes në bazë të kërkesave” (on demand support mechanism). Më konkretisht, janë aplikuar dhe zbatuar projektet e mëposhtme:

- ✓ Mbështetje në hartimin e Strategjisë së Reformës së Administratës Publike 2023-2030, pasaportës së treguesve dhe planit të veprimit për 2023-2025 – tre ekspertë janë angazhuar për të mbështetur autoritetet shqiptare në zhvillimin e strategjisë së re dhe dokumenteve që lidhen me të.
- ✓ Mbështetje në procesin e përgatitjes së Strategjisë së re të Menaxhimit të Financave Publike (nëpërmjet hartimit të metodologjisë dhe finalizimit të këtij dokumenti).
- ✓ Trajnim mbi Standardet e Partneritetit të Qeverisjes së Hapur (OGP) – 20 nëpunës të emëruar si pika kontakti për OGP-në së bashku me pesë zyrtarë të lartë të emëruar si sekretariat i OGP-së ndoqën në muajin qershor në Tiranë trajnimin nga specialistët e OGP-së mbi aplikimin e standardeve të reja në proceset dhe rezultatet kombëtare të OGP-së.
- ✓ Mbështetje për zhvillimin e Planit të Veprimit të Sigurisë Kibernetike 2023-2025 dhe për rishikimin e Metodologjisë për Identifikimin e Infrastrukturës Kritike. ReSPA është duke mbështetur Autoritetin Kombëtar për Certifikimin Elektronik dhe Sigurinë Kibernetike (AKCESK) në përditësimin dhe hartimin e Planit të Veprimit 2023 -2025 të Strategjisë Kombëtare të Sigurisë Kibernetike ekzistuese, duke synuar në këtë mënyrë përafrimin e objektivave dhe aktiviteteve strategjike dhe përcaktimin e aktiviteteve që lidhen me situatën dhe burimet aktuale.

Të organizuara për të nxitur zhvillimin e politikave, integrimin e përsheptuar në BE, menaxhimin e burimeve njerëzore dhe digjitalizimin e disa prej proceseve të administratës

publike, aktivitetet e ReSPA-s synojnë të nxisin axhendën e reformës në Administratën Publike dhe ta afrojnë rajonin më pranë Bashkimit Evropian.

*Më poshtë paraqiten disa prej aktiviteteve më të rëndësishme të ReSPA-s për vitin 2023:*

> Në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore:

- ✓ Tendencat e reja në procesin e rekrutimit, procedurat e përzgjedhjes dhe modelet e konkurrimit ishin fokusi i takimit të pjesëmarrësve përgjegjës për burimet njerëzore dhe rekrutimin, të cilët zhvilluan një vizitë pune në Bruksel më 25 - 27 Prill.
- ✓ “Analiza, klasifikimi i pozicioneve të punës dhe hartimi i përshkrimeve të punës” dhe vlerësimi i performancës, ishin fokusi i workshop-it të mbajtur në muajin korrik në Shkup, ku u shkëmbyen përvojat e punës së pjesëmarrësve të vendeve anëtare të ReSPA-s, si dhe trajnimit të mbajtur në datat 5-6 dhjetor, në Budva.

Në kuadër të bashkëpunimeve mes administratave respektive, ReSPA organizoi në datën 3 Mars në Tiranë “Ditën e hapur”, ku u diskutuan rezultatet ambicioze të parashikuara në aktivitetet e rrjetëzimit, mësimi dhe zhvillimit të kapaciteteve.

- > ReSPA vijoi t’i kushtojë rëndësi Akademisë Rajonale mbi procesin e hartimit të politikave bazuar në evidencë, në kuadër të së cilës zhvilloi aktivitete dedikuar tërësisht monitorimit dhe vlerësimit të politikave publike. Pjesëmarrësit nga Shqipëria u njohën me metodat dhe mjetet për një planifikim sa më efikas dhe në harmonizim me qasjet e planifikimit të politikave në të gjithë rajonin e Ballkanit Perëndimor.
- > Aktivitete të rëndësishme janë dhe ato dedikuar digjitalizimit, mbrojtjes dhe përpunimit të të dhënave, integritetit në Bashkimin Evropian.

ReSPA organizon çdo vit disa shkolla sezonale, më konkretisht Shqipëria mori pjesë në dy shkolla këtë vit: (1) *Shkolla Sezonale për Transformimin Digjital 2023 (7 – 10 nëntor)*, ku përfaqësues nga administrata shqiptare diskutuan për planet strategjike në fushën e digjitalizimit për nxitjen e inovacionit dhe ofrimin e shërbimeve digjitale në kohë dhe cilësi. (2) *Shkolla verore për integrimin në BE (4 – 7 korrik)* u mbajt në Firence të Italisë. Zhvillimet dhe sfidat më të fundit në Bashkimin Evropian, bashkëpunimi rajonal dhe zgjerimi i BE-së me vendet e Ballkanit Perëndimor ishin disa nga temat kryesore të diskutimit.

- > Në vijim të sfidave drejt rrugës së integritetit evropian, ReSPA zhvilloi përgjatë vitit 2023, trajnime të posaçme, konkretisht 6 module program trajnimi për përkthimin e *ACQUIS*.
- > ReSPA gjatë vitit 2023, organizoi 4 workshope me temë mbledhjen, ruajtjen, përpunimin, sigurinë, përhapjen, transferimin dhe mbrojtjen e të dhënave personale dhe sensitive, trajnime këto për nëpunës që punojnë me këto procese pune.
- > Përgjatë vitit 2023, ReSPA pati një ecuri pozitive sa i përket trajnimeve të anëtarëve të rrjetit CAF (Common Assessment Framework/Korniza e Përbashkët e Vlerësimit), në kuadër të të cilit janë zhvilluar 7 takime pune me trajnime dedikuar zbatimit të kuadrit të përbashkët të vlerësimit.

## **IV.5 Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS)**

Sistemi Informatik për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (SIMBNJ) ka hyrë në një fazë rishikimi tërësor, si përsa i përket organizimit të sistemit dhe teknologjisë, ashtu edhe për proceset e punës, me qëllim që të jetë sa më i thjeshtë në përdorim, por në të njëjtën kohë edhe i sigurtë nga sulmet e ndryshme. Zbatimi i procesit të rishikimit të sistemit do të zhvillohet në disa faza dhe parashikohet që sistemi të jetë operativ me të gjitha funksionalitetet në vitin 2028.

Një ndër funksionet kryesore që do të zhvillohet lidhet me gjenerimin automatik të listës së pagave të institucioneve. Kjo do të mundësojë llogaritjen elektronike të pagave dhe të kostos së tyre për institucionet publike dhe do të japë mundësi për kryerjen më lehtë të skenarëve për politika të caktuara në këtë fushë.

Në përputhje me iniciativat e qeverisë për digjitalizimin e mëtejshëm të proceseve të punës, do të zhvillohen formate dhe template të veçanta elektronike për procese të ndryshme të burimeve njerëzore, por jo vetëm. Nëpërmjet këtyre formateve institucionet do të standartizojnë komunikimin për procese të ndryshme të punës dhe do të rrisin efikasitetin në veprimet e tyre, duke reduktuar gabimet. I gjithë ky proces do të shoqërohet me trajnime të dedikuara për nëpunësit e përfshirë dhe me raporte monitorimi për funksionimin efikas të sistemeve dhe përdorimin e tyre.

Për këtë qëllim DAP-i synon të përfshijë në planin e masave (2024-2026) të SNRAP 2030 masa konkrete të tilla si:

- Rinxhinierimi i modulit të pagave për të akomoduar sistemet e arsimit, shëndetësisë dhe pushtetin vendor - përfundimi i zhvillimeve dhe përmirësimeve teknike;
- Rritja e ndërveprimit online mes institucione publike, duke përdorur platformat e dedikuara dhe modelet e miratuara për këtë qëllim.

## V. OBJEKTIVAT PËR VITIN 2024

- > Hartimi i kuadrit të ri strategjik për reformën në administratën publike, për vitet 2023-2030.
- > Hartimi i ndryshimeve të nevojshme në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për të reflektuar përmirësimet e nevojshme në lidhje me procesin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore, strukturën e pagës, procesin e vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë, lirimit, transferimit, pezullimit etj.
- > Rishikimi i kuadrit ligjor në fushën e ndërtimit të institucioneve të administratës shtetërore, me qëllim: (i) krijimin e kuadrit efektiv të llogaridhënies për institucionet e varësisë dhe (ii) mirëpërcaktimin e tipologjisë së institucioneve të varësisë.
- > Vijimi i fazës së dytë të politikës së rritjes së atraktivitetit të administratës publike, duke përmirësuar shpërblimin e punonjësve përmes një reforme të pagave dhe një pakete shpërblimi të drejtë dhe konkurruese.
- > Rienergizimi i administratës publike përmes një seri iniciativash dhe ndërhyrjesh si më poshtë:
  - Fuqizimi i sistemit të vlerësimit të performancës mbi baza të matshme dhe transparente;
  - Zhvillimi i një programi të qëndrueshëm, modern dhe të bazuar në praktikat më të mira për lidhshmëri e niveleve të larta dhe të mesme menaxheriale;
  - Hartimi dhe zbatimi i planit të motivimit në administratën publike;
  - Fuqizimi i strukturave përgjegjëse për Burimet Njerëzore;
  - Reformimi i modelit të ofrimit të trajnimeve nga ASPA, me anë të modernizimit dhe digjitalizimit të Programit të Trajnimeve si dhe zbatimi i një *'Modeli Ekonomik'* për ASPA;
  - “*Rebranding*” i Administratës Publike, për t’u shndërruar në një punëdhënëse tërheqëse për punëkërkuarë të kualifikuar.
- > Forcimi i kapaciteteve të ministrave të linjës për të:
  - kryer analiza funksionale për të përvijuar çështjet përcaktuese që lidhen me shpërndarjen dhe rishpërndarjen e funksioneve brenda drejtorive, ndërmjet drejtorive dhe institucioneve të tyre të varësisë;
  - forcuar rolin e tyre monitorues dhe asistimin prej tyre të strukturave përkatëse të institucioneve të varësisë për të gjitha procedurat e menaxhimit të shërbimit civil.
- > Fuqizimi e kapaciteteve të nëpunësve të administratës publike në drejtimet kryesore tematike:
  - 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.

- > 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.