

**RAPORT**  
**I QEVERISE SHQIPTARE**  
**PER SHERBIMIN CIVIL**  
**2004**

Permbajtja:

1. Hyrje
2. Sherbimi civil
  - Pranimet ne sherbimin civil
  - Levizja paralele dhe ngritja ne detyre
  - Konfirmimi i nepunesve civile
  - Vleresimi i punes
  - Ristrukturimi i institucioneve
  - Pershkrimi i punes
  - Masat disiplinore
3. Trajnimi dhe Instituti i Trajnimit te Administrates Publike
4. Reforma ne fushen e pagave
5. Zhvillimi i teknologjive te informacionit
6. Permiresime ligjore dhe aktivitete per ndryshimin e "Statusit te Nepunesit Civil"

## 1. Hyrje

Reforma ne administraten publike ka filluar me miratimin nga qeveria te Strategjise per Reformen Institucionale dhe te Administrates Publike ne vitin 1999. Pjesa me e rendesishme e kesaj reforme lidhet me reformen ne sherbimin civil ne Shqiperi, e filluar ne vitin 1999 me miratimin e ligjit nr. 8549 date 11.11.1999 "Statusi i nepunesit civil". Gjate gjysmes se pare te vitit 2000 eshte plotesuar kuadri i nevojshem ligjor per funksionimin e te gjithë kesaj skeme dhe ne korrik 2000 eshte realizuar testimi i pare per rekrutimin e nepunesve civile. Me qellim implementimin dhe zbatimin e ligjit u krijuan disa institucione te reja dhe u forcuan ato ekzistuese. U forcua Departamenti i Administrates Publike ne Keshillin e Ministrave dhe u percaktuan kompetencat e tij ne fushen e menaxhimit te burimeve njerezore dhe me gjere (pergatitja per miratim e strukturave dhe organikave te ministrive dhe institucioneve te tjera te ekzekutivit, kompetencat ne fushen e pagave etj). Ne te njejten kohe u krijua edhe Komisioni i Sherbimit Civil si nje institucion i pavarur, me detyren e zgjidhjes se ankesave dhe mbikeqyrjen e zbatimit te ligjit. Formimi dhe zhvillimi i nepunesve ne periudhe prove apo tashme te konfirmuar i eshte besuar prej kater vjetesh Institutit te Trajnimit te Administrates Publike, administrimi financiar i te cilit ka njohur se fundi zhvillime te rendesishme.

Qellimi baze i ketij legjislacioni, qe ka qene edhe objektiv kryesor i punes se institucioneve te Qeverise Shqiptare, eshte krijimi i nje sherbimi civil profesional dhe te qendrueshem, i cili eshte shprehur ne dy drejtime kryesore:

- Stabiliteti dhe qendrueshmeria ne pune e nepunesve civile;
- Profesionalizmi i nepunesve bazuar ne meritat profesionale dhe intelektuale.

Sfida kryesore ka qene sigurimi i qendrueshmerise se strukturave te administrates. Aktualisht numerohen 1448 nepunes civile ne institucionet e administrates qendrore, nderkohe qe vetem per vitin 2004 jane konfirmuar edhe 311 nepunes civile te tjere. Keto fakte deshmojne per krijimin e nje sistemi te qendrueshem dhe per krijimin e mundesive per fillimin e zbatimit te sistemit te karrieres ne sherbimin civil.

Periudha pothuajse 5 vjeçare e implementimit te reformes ne sherbimin civil ka qene e monitoruar mbeshtetur ne indikatorët e suksesit nga Qeveria Shqiptare nepermjet Departamentit te Administrates Publike, si dhe nga partneret tane nderkombetare.

Nga analiza e impaktit qe implementimi i ketij legjislacioni ka patur, rezulton se çdo vit, ne krahasim me vitin pararendes shenohen:

1. permiresimi i realizimit te pranimit ne sherbimin civil nepermjet procedurave te konkurimit te hapur dhe publik;
2. rritje e nivelit profesional te nepunesve te sherbimit civil;
3. forcimi i garancive per stabilitetin dhe mbrojtjen e nepunesit civil;
4. rritje te atraktivitetit per tu punesuar ne sherbimin civil dhe administraten publike ne pergjithesi, rezultate te cilat kane qene dhe mbeten objektivat e reformes ne kete sektor.

Gjithashtu kjo eksperience 5 vjeçare implementimi ka qene e mjaftueshme per strukturat e ngarkuara me implementimin dhe mbikeqyrjen e zbatimit te legjislacionit te sherbimit civil, per te nxjerre veshtiresite, problemet ligjore, problemet e implementimit si dhe per krahasimin e praktikës se implementimit, me praktikat me te mira te vendeve te Bashkimit European.

Konstatimi i eksperiencave me te mira ne zbatimin e legjislacionit te sherbimit civil si dhe avantazhet ne rritje qe ofron ky legjislacion per nje menaxhim koherent te burimeve njerezore, ka bere te mundur qe ne menyre graduale rregullat e ketij legjislacioni te zbatohen edhe ne institucionet e tjera prioritare te

administrates publike si dhe ne te njejten kohe te filloje puna per shtrirjen e metejshme te fushes se veprimit te ketij ligji.

Ketu mund te permendim shtrirjen e zbatueshmerise se legjislacionit te sherbimit civil per nepunesit e Agjencise se Prokurimit Publik, nepunesit e sistemit te tatimeve, shtrirjen e parimeve te procedurave te tij per nepunesit e administrates doganore, si dhe fillimi i zbatimit te procedurave te rekrutimit te parashikuara nga legjislacioni i nepunesit civil ne disa institucione te tjera.

Puna e strukturave qeveritare gjate vitit 2004 ka konsistuar ne:

1. forcimin e informimit dhe besimit te publikut ndaj procedurave te pranimit ne sherbimin civil dhe rritjen e konkuresces reale ne keto procedura;
2. permiresimin dhe zhvillimin e zbatimit te legjislacionit te sherbimit civil duke zvogeluar, eliminuar dhe shmangur problemet dhe veshtiresite teknike te konstatuara ne analizen e vitit 2003;
3. rritjen e cilesise se procedurave te rekrutimit drejt nje procesi me profesional dhe me objektiv;
4. permiresimin e instrumentave operationale dhe manaxheriale per sigurimin real te mbrojtjes dhe sigurise se nepunesve civile;
5. forcimin e kapaciteteve te nevojshme per te gjitha komponentet e menaxhimit te burimeve njerezore dhe zbatimit te legjislacionit te nepunesit civil;
6. rritjen e kapaciteteve administrative te administrates publike nepermjet formimit profesional intensiv;
7. kthimin e metodologjive te menaxhimit te burimeve njerezore ne praktike pune per institucionet e administrates publike.

Pervec pikave te mesiperme, qe kane te bejne me reformen ne menaxhimin e burimeve njerezore, viti 2004 ka sjelle nje shtrirje te reformes ne administraten publike me komponentin e reformes funksionale dhe strukture si dhe permiresimin e procedurave administrative, perdorimit te teknologjive te informacionit dhe komunikimit, ne veprimtarine e brendshme te administrates publike.

Zhvillimet e mesiperme persa i perket reformes ne sherbimin civil kane ulur tensionet e permiresimit formal te implementimit, duke vene fokusin ne rritjen e cilesore te zbatimit te legjislacionit. Gjithashtu, zgjerimi i fokusit ne komponentet e tjera te reformes ne administraten publike (pervec sherbimit civil), ka bere qe kjo reforme padyshim te kaloje ne nje "stad" strategjik dhe cilesor.

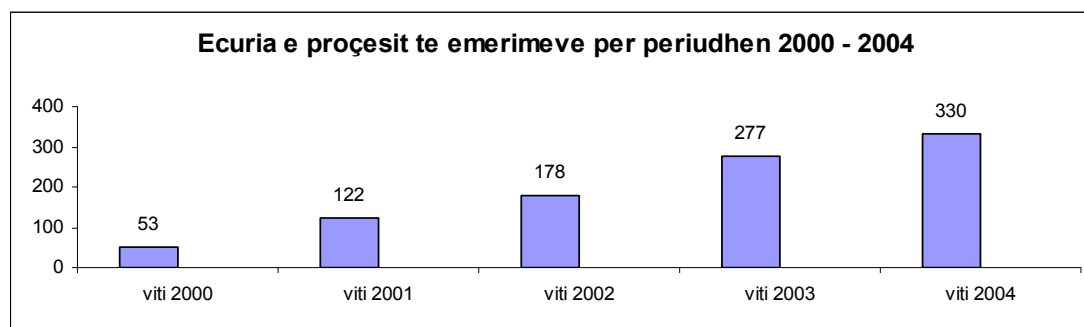
Sfida, tashme eshte thellimi i reformes ne sherbimin civil persa i perket fushes se veprimit te tij, nga njera ane dhe permiresimi cilesor i komponenteve perberes te menaxhimit te burimeve njerezore, nga ana tjeter.

## **2. Sherbimi civil**

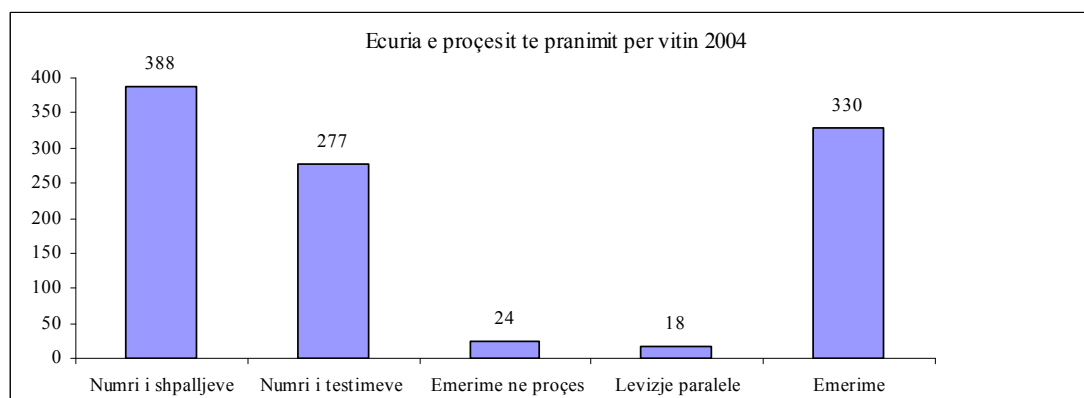
### 2.1 - Pranimet ne sherbimin civil

Ne kete vit te peste te implementimit te legjislacionit per sherbimin civil, jane zhvilluar 277 procedura testimi dhe jane kryer 330 emerime te reja (perfshire 18 levizje paralele dhe 5 emerime nga lista e [1] pritjes) , ne institucionet e administrates qendrore, nje numer ne rritje ky, krahasuar me vitin 2003 kur jane kryer 277 emerime te reja.

Me poshte po paraqesim grafikisht ecurine e emerimeve, duke filluar nga 6-mujori i dyte i vitit 2000:



Ne grafikun vijues paraqitet gjendja e procesit te pranimeve per vitin 2004:

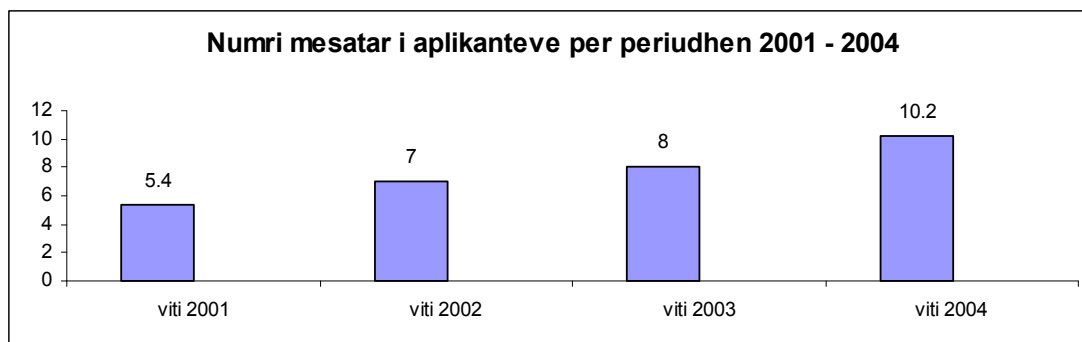


Rritja e numrit te rekrutimeve dhe emerimeve ne krahasim me numrin e shpalljeve te vendeve te lira, krahasimisht, tregon suksesin sasior te zhvillimit te procedurave te rekrutimit dhe zvogelimin e numrit te testeve te parealizuara si efekt i mosparaqitjes se kandidatëve.

Per sa i perket cilesise se ketyre procedurave, Departamenti i Administrates Publike perdor disa indikatore sukcesi: a- perqindjen e numrit te procedurave te rekrutimit te shfuqizuara nga Komisioni i Sherbimit Civil; b- numrin e aplikanteve per çdo procedure testimi (indikator qe tregon rritjen e konkureses reale te kandidateve per çdo procedure):

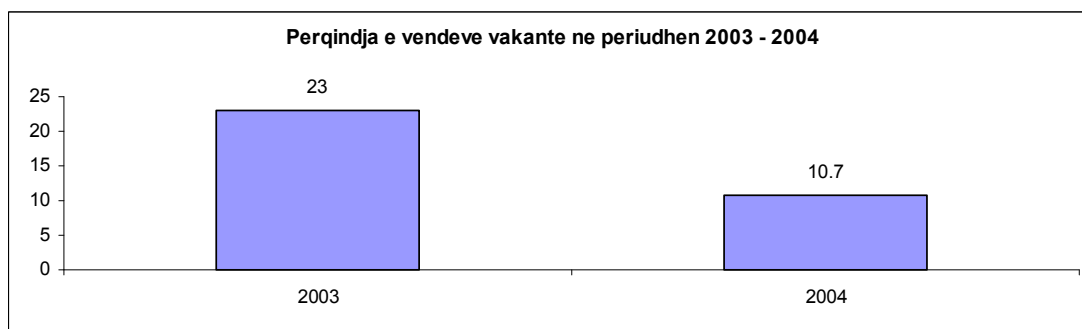
**a-** Komisioni i Sherbimit Civil, pas ankesave te bera per procedurat e konkurimit, ka kerkuar korigjimin e 7 prej tyre, per shkak te disa shkeljeve procedurale te vena re.

**b-** Persa i perket numrit mesatar te aplikanteve per nje procedure rekrutimi, ky numer gjate secilit prej kater 3-mujoreve te vitit 2004 ka qene ne rritje, duke arritur ne nje mesatare vjetore prej 10,2 kandidatesh per çdo proces konkurimi, nga 8 kandidate per vitin 2003.



Nje tregues tjetër nepermjet te cilit realizohet monitorimi i zbatimit te ketij legjislacioni, eshte pergjigja ne kohe sa me te shkurter ndaj nevojave te institucionit, nepermjet plotesimit te vendit te lire. Ne fund te viti 2004 rezultojn qe numri fakt i nepunesve civile te jete rritur me 11.7% ne krahasim me vitin 2003 (1296 ne vitin 2003, 1448 ne vitin 2004), nderkohe qe numri i pozicioneve te nepunesve civile sipas struktures se miratuar eshte rritur vetem me 0,8% (1683 ne vitin 2003 dhe 1697 ne vitin 2004).

Nje faktor i rëndësishëm për ecurine e procesit të pranimeve dhe në të njëjtën kohë një tregues i aktivitetit të Departamentit të Administratës Publike, është treguesi i vendeve të lira të shërbimit civil në ministritë e linjës. Në fund të vitit 2004 rezultojn që numri i vendeve vakante të jetë 10.7% e pozicioneve të planifikuara të shërbimit civil, gjë që shënon një ulje të ndjeshme në krahasim me vitin 2003, kur kjo shifër ka qenë 23% e pozicioneve të planifikuara.



Numri i emerimeve në shërbimin civil (me procedurë konkurimi) në vitin 2004 është rritur me 21.8% në krahasim me vitin 2003 (252 në vitin 2003, 307 në vitin 2004) <sup>[2]</sup>.

Në konkluzion të indikatorëve të mesipër, rezultojn se kemi një rritje të procedurave të konkurimit dhe të emerimeve, që do të thotë rritje e shpejtësisë për t'iu përgjigjur në kohë ministrive me plotësimin e vendeve të lira.

Më qellim rritjen e numrit të konkurrentëve (aplikantëve) për vendet e lira, rritjen e cilësive së kandidatëve dhe tërheqjen e studentëve të diplomuar me rezultate të larta në universitetet brenda dhe jashtë vendit, është ndërmarrë iniciativa e lehtësimit të marrjes së informacionit dhe aplikimit për vendet e lira, si dhe për uljen e barrierave formale për marrjen pjesë në procedurat e konkurimit.

Gjithashtu, në marrëveshje me ministritë e linjës, është rënë dakort për heqjen e kriterit të vjetërsisë në punë për fazën e paraseleksionimit, për vendet e lira të nivelit hyrës në shërbimin civil, duke mundësuar aplikimin e studentëve apo personave që kanë mbaruar studimet pasuniversitare brenda dhe jashtë vendit.

Si rezultat i kësaj mase, gjatë këtij viti janë punësuar në ministritë e linjës 40 kandidatë të diplomuar

jashte shtetit apo 12.1% e te emeruarve ne keto institucione, duke shenuar nje rritje te ndjeshme ne krahasim me vitin e kaluar.

Ne vazhdim te kesaj iniciative, Qeveria ka miratuar strategjine per terheqjen e kesaj kategorie studentesh ne institucionet e administrates publike, e mbeshtetur ne keto shtylla kryesore: 1. Informim (krijimi i nje rrjeti me te dhenat e te gjitha studenteve dhe informimi i tyre i vazhdueshem per vendet e lira, ne administraten publike); 2. Rekrutimi (i shpjeguar me siper); 3. Motivimi (identifikimi i menyrave per rritjen e pages per keto kategori nepunesish, me ndihmen e programeve te organizatave joqeveritare, ose te shtimit te nje kolone te veçante ne strukturen e pages per kualifikimet pasuniversitare, trajnime te specializuara, etj).

### Konstantime

Ne ecurine e proçesit te pranimeve jane vene re edhe disa probleme, te cilat kane mundur te ndikojne ne mbarevajtjen e tij.

1.- Nje tjetër problem i konstatuar edhe kete vit, eshte ekzistenca e kontratave te perkohshme te punes, megjithese ne permasa me te vogla dhe te kontrolluara tashme. Me qellim disiplinimin e kontratave te punes, Kryeministri miratoi Urdhrin nr. 41 date 29.01.2004 “Per zbatimin e legjislacionit te statusit te nepunesit civil”, sipas te cilit te gjitha ministrite jane te detyruara te nderpresin marredheniet e punes me punonjesit e tyre, te lidhura ne kundershtrim me percaktimet e legjislacionit per sherbimin civil. Vetem

ne rastet perjashtimore te parashikuara\*, ministrite do t’i drejtojne nje kerkese te motivuar Departamentit te Administrates Publike dhe, vetem pas miratimit te tij, do te realizohet punesimi me kontrate te perkoheshme.

Strukturat e Keshillit te Ministrave kane organizuar dy kontrole ne ministrite e linjes per te verifikuar ecurine e zbatimit te urdhrin te mesiperme te Kryeministrit dhe ne pergjithesi aspekte te zbatimit te legjislacionit te sherbimit civil. Ne perfundim te kontrollit eshte konstatuar se situata e kontratave eshte stabilizuar dhe ne pjesen me te madhe te tyre ato jane lidhur per situatat perjashtimore te parashikuara. Aktualisht ne ministrite e linjes regjistruhen gjithsej 30 kontrata pune, numer qe eshte me pak se gjysma e numrit te kontratave te cilat ekzistonin ne fund te vitit 2003 (80 kontrata).

2.- Megjithë numrin ne rritje te kandidateve pjesemarres ne proçedura konkurimi, gjate vitit 2004 jane anuluar per mungese te numrit te nevojshem te kandidaturave 12 konkurime, per te cilat eshte bere serish rishpallja. Ky numer eshte ulur ndjeshem ne krahasim me vitin e kaluar, kur rezultoi 94 proçedura konkurimi te anuluar, ose te mbartura nga vitet e meparshme, per shkak te mungeses se numrit te nevojshem te kandidateve.

3.- Nje fakt i cili vazhdon te jete shqetesues per mbarevajtjen e sherbimit civil eshte numri vazhdimisht i larte i pozicioneve te lira te nepunesve civile ne ministrite e linjes. Megjithë uljen e ketij numri ne krahasim me vitin 2003, serish mbetet prioritet i punes plotesimi i ketyre vendeve te lira, duke respektuar procedurat e parashikuara nga legjislacioni per sherbimin civil. Ne numrin e larte te pozicioneve te lira ka ndikuar edhe fenomeni i largimit me doreheqje nga sherbimi civil. Gjate vitit 2004 numerohen 70 largime me doreheqje nga institucionet e administrates qendrore, numer lehtesisht ne zbritje ne krahasim me te dhenat e vitit 2003 kur jane regjistruar 76 largime.

### **2.2 - Levizja paralele dhe ngritja ne detyre**

Numri i levizjeve paralele pergjate vitit 2004 ka arritur ne 18 dhe ka ecur ne te njejtin ritem me rritjen e

numrit te nepunesve civile te konfirmuar. Kjo deshmon per fillimin e funksionimit te sistemit te karrieres se nepunesve civile dhe ne te njejten kohe per nje ndergjegjesim te tyre per te drejtat qe ligji i jep per zhvillimin e karrieres. Megjithate rritja e numrit te procedurave te levizjeve paralele kerkohet te rritet ende, kjo edhe nepermjet konsolidimit te njohjes nga ministrite e linjes se dispozitave ligjore qe rregullojne kete procedure.

Persa i perket ngritjes ne detyre, kjo procedure ka mbetur serish pak e aplikueshme si pasoje e mosplotesimit ne pjesen me te madhe te rasteve te numrit te nevojshem te kandidatave, per shkak te mungeses se aplikimeve te vlefshme. Keto kerkesa jane te veshtira per t'u plotesuar ne gjendjen aktuale te konfirmimeve ne sherbimin civil.

Rritja e numrit te nepunesve civile te konfirmuar do te ndikoje ne te ardhmen ne shtimin e perdorimit te kesaj procedure, e cila stimulon zhvillimin e karrieres se nepunesve civile. Gjithashtu edhe ne ndryshimet e parashikuara per ligjin "Statusi i nepunesit civil" eshte ndryshuar procedura, ne menyre qe te behet me e aksesueshme per nepunesit civile.

Nje procedure tjeter e aplikuar gjate ketij viti, lidhet me emerime te kryera nga lista e pritjes. Keshtu jane kryer 5 emerime te tilla ne ministri te ndryshme, duke shkurtuar afatin per plotesimin e vendit te lire dhe, per me teper, duke sistemuar nepunes, te cilet kishin rezultuar te tepert si pasoje e ristrukturimit te institucioneve.

### **2.3 - Konfirmimi i nepunesve civile**

Per here te pare gjate vitit 2004 konfirmimi i nepunesve civile eshte lidhur me kryerjen me sukses nga ata te trajnimeve te detyrueshme, te ndjekura nga nje testim mbi njohurite e perfituara. Kryerja e ketyre trajnimeve gjate periudhes se proves ishte nje kerkese e parashikuar nga ligji, e cila eshte realizuar gjate ketij viti si pasoje e forcimit edhe te Institutit te Trajnimit te Administrates Publike.

Gjate vitit 2004 jane konfirmuar ne te gjitha ministrite e linjes 311 nepunes civile. Ky fakt eshte nje tregues qe lidhet me zbatimin e suksesshem te legjislacionit te sherbimit civil dhe ka ndikime te drejtperdrejta ne disa institute te tjera te ligjit, si levizja paralele dhe ngritja ne detyre.

### **2.4 - Vleresimi i punes**

Edhe gjate vitit 2004 eshte kryer nje pune e vazhdueshme, ne lidhje me realizimin ne kohe dhe sipas standardeve te procesit te vleresimit te rezultateve vjetore.

Krahasuar me vitin 2003, percaktimi i objektive te punes per nepunesit civile gjate vitit, si dhe kryerja e vleresimit te punes, mbeshtetur ne realizimin e ketyre objektive, ka qene me prane objektivetit dhe kjo eshte e dukshme ne indikatorin qe disponohen, lidhur me procesin e vleresimit te rezultateve vjetore. Kjo pune pergatitore e kryer, ka ndikuar ne nje shperndarje te drejte ne nivelet e vleresimit te nepunesve civile ne ministrite e linjes. Nga te dhenat e mbledhura rezulton qe kemi nje ulje te lehte te vleresimeve me 1 (vleresimi maksimal) dhe me 2, nje rritje te lehte ne vleresimin me 3 dhe nje ndryshim te vogel te vleresimit me 4.

Ecuria e pergjithshme e procesit, pergjate vitit 2004, ka qene inkurajuese dhe eshte karakterizuar nga tendenca per te shmangur vonesat ne respektimin e afateve te percaktuara ne Udhezimin e Keshillit te Ministrave "Per sistemin e vleresimit te arritjeve vjetore individuale te nepunesve civile", per vleresimin

[3]

e nepunesve civile ne te gjitha ministrite e linjes .

Nga te dhenat e mbledhura rezulton qe jane vleresuar 88,6% te numrit faktik te nepunesve civile.

Megjithe risine e procedures dhe nevojten per nje kuptim me te sakte te rolit te eprorit direkt dhe te nepunesit vartes, procesi deshmon per nje hap perpara ne procedurat dhe rezultatet e vleresimit, duke bere qe kjo praktike e re te filloje te jete pjese e tradites administrative ne administraten publike.

## **2.5 - Ristrukturimi i institucioneve**

Ne procesin e ristrukturimit te institucioneve, gjate vitit 2004, eshte pasur parasysh qe strukturat e permiresuara gjate ketij viti, te synojne nje zhvillim te balancuar dhe te koordinuar te sektoreve, duke reflektuar prioritetet dhe angazhimet e institucioneve, per permbushjen e objektivave te percaktuara, ne programin e qeverise dhe ne procesin e Stabilizim-Asocimit si dhe duke synuar krijimin e nje tabloje te qarte, te funksionimit te tere sistemit.

Ndryshimi i strukturave te ministrive ka synuar ndryshimet ligjore dhe marrjen e funksioneve te reja, si pasoje e reformave sektoriale, detyrimeve te percaktuara ne strategjite sektoriale apo kombetare, si dhe permiresimin e funksioneve te perbashketa ne ministrine e linjes.

Per t'u shenuar gjate vitit 2004 ka qene krijimi i Ministrise se Integritimit European, proces i cili eshte shoqeruar me hartimin e misionit dhe detyrave te kesaj ministrie, hartimin dhe miratimin e strukture, hartimin e pershkrimeve te punes dhe nje proces intensiv per rekrutimin e nepunesve civile ne pozicionet e lira te krijuara.

Gjate kesaj periudhe eshte bere e mundur ndryshimi strukturor i njesive te auditit te brendshem ne te gjitha ministrite e linjes, ne mbeshtetje te legjislacionit te miratuar dhe normave dhe metodologjive te kontrollit, te percaktuara nga institucionet e specializuara.

Jane krijuar dhe fuqizuar njesi te vogla per informatizimin e institucioneve si nje kerkese e Strategjise Kombetare per Zhvillimin e Teknologjive te Informacionit dhe Komunikimit dhe proceseve gjithnje e ne rritje te informatizimit.

Nje kujdes i veçante i eshte kushtuar forcimit te strukturave te institucioneve me funksione ne procesin e integritimit dhe ate te perafrimit te legjislacionit duke forcuar kapacitetet thelbesore per te mbeshtetur axhenden e stabilizim-asocimit.

Nje tjetër arritje e ketij viti, eshte unifikimi i strukturave mbeshtetese (ne kuptimin e menyres se ndertimit te tyre), ne ministrite e linjes, per njesi te tilla si, drejtori juridike, ekonomike, te menaxhimit te burimeve njerezore etj., duke mundesuar keshtu, standardizimin e pershkrimeve te punes per pozicione te njejta. Kjo lehteson njekohesisht mobilitetin, motivimin ne karriere te nepunesve civile, ne te gjithë sistemin e ministrive te linjes dhe procesin e rekrutimit ne teresi.

Nje ndryshim pozitiv gjate ketij viti eshte ulja e ndjeshme e numrit te nepunesve civile te deklaruar te tepert dhe te kaluar ne listen e pritjes si pasoje e shkrijes se vendit te punes per efekt te ristrukturimit. Ky numer ka qene vetem 6 punonjes nga te cilet 3 jane sistemuar menjehere.

Qeveria ka ndermarre gjate vitit 2004 nje aktivitet te veçante, te lidhur me rishikimin funksionalo-strukturor te institucioneve, te cilat hyjne ne sferen e ekzekutivit. Keshtu, eshte kryer inventarizimi i te gjitha institucioneve ne varesi te Keshillit te Ministrave, ne varesi te ministrive te linjes, si edhe institucionet e pavarura. Ne perfundim te ketij inventarizimi (i cili perfshin te dhena lidhur me krijimin e institucionit, bazen ligjore mbi te cilen funksionon, menyren e organizimit dhe te funksionimit, strukturen, pagat e punonjesve, sherbimet qe ofron, etj.), eshte hartuar nga nje fishe e veçante, e cila do te sherbeje si material baze per projektin e parashikuar te implementohet gjate vitit 2005 me mbeshtetjen e Bankes Boterore. Ky projekt synon te studioje te gjitha institucionet e varesise dhe te rekomandoje per qeverine rishikimet funksionalo-strukture te tyre, te identifikojte rastet e mbivendosjeve dhe te rekomandoje ndryshime ne institucionet, misioni dhe funksionet e te cilave mund te kryhen nga sektori privat.

## **2.6 - Pershkrimi i punes**



Qe prej vitit 2000, te gjitha procedurat per rekrutimin dhe çdo levizje tjeter ne ministrite e linjes, mbeshteten ne pershkrimet e punes se pozicioneve. Tashme, te gjitha nepunesit civile jo vetem jane te njohur me pershkrimet e punes, por kur eshte ndjere e nevojshme, kane kontribuar per permiresimin e pjeseve te veçanta te pershkrimeve te tyre te punes.

Duhet theksuar fakti se nje ndergjegjesim me i madh eshte vene re nga ana e njesive te menaxhimit te burimeve njerezore ne lidhje me kete fakt, ku eshte vene re perkrahja dhe kontributi i tyre gjate ketyre fazave. Ketij procesi i eshte bashkuar edhe arkivimi i pershkrimeve te punes ne Departamentin e Administrates Publike, duke lehtesuar punen per percaktimin e kriterëve ne shpalljet e vendeve te lira, per t'iu permbajtur qellimit per unifikimin e pozicioneve te njejta ne te gjitha ministrite e linjes, me qellim kryerjen e nje procesi sa me transparent te rekrutimit ne sherbimin civil. Gjithashtu, ne trainimet e organizuara nga ITAP, nepunesit civile kane qene mjaft aktive ne lidhje me diskutimet e zhvilluara per procesin e hartimit te pershkrimit te punes, gje qe lidhet me ndergjegjesimin e tyre, per kete proces te rendesishem.

## **2.7 - Masat disiplinore**

Gjate vitit 2004, jane marre nje sere masash disiplinore ndaj nepunesve civile ne ministrite e linjes. Per keto masa disiplinore te marra, jane regjistruar 24 ankesa ne Komisionin e Sherbimit Civil.

Nga keto, KSHC ka lene ne fuqi 12 masa disiplinore, ka ndryshuar ne masa me te lehta 3 te tilla dhe ka shfuqizuar 6 masa disiplinore, nga te cilat 3 ishin per largim nga sherbimi civil.

Nga nje analize e procedimeve disiplinore, rezulton qe numri i masave disiplinore te ndryshuara apo shfuqizuara nga Komisioni i Sherbimit Civil per shkak te mosrespektimit te procedurave disiplinore ka ardhur duke u ulur. Kjo ulje eshte nje tregues i qarte i njohjes dhe zbatimit te procedurave ligjore (njoftimi, garantimi i te drejtes se paraqitjes se komenteve me shkrim, degjimi i nepunesit etj). Shkaqet e tjera qe kane perbere motiv per ndryshimin apo shfuqizimin e masave disiplinore kane te bejne ne thelb me proporcionalitetin midis shkeljes se pretenduar dhe mases se marre, pamundesine e evidentimit te fakteve te pretenduara si shkelje disiplinore, etj.

Faktoret qe kane ndikuar ne uljen e numrit te masave te anuluar kane te bejne me rritjen e profesionalizmit ne zhvillimin e procedures, arsytimin e plote te vendimit dhe tendencen per marrjen e masave disiplinore ne pershtatje me rendesine e shkeljes.

## **3. Trajnimi dhe Instituti i Trajnimit te Administrates Publike**

Rritjes se kapacitetit te burimeve njerezore nepermjet trajnimit i eshte kushtuar nje vemendje e veçante edhe gjate vitit 2004. Instituti i Trajnimit te Administrates Publike, i krijuar qe ne vitin 2000, ka realizuar gjate vitit 2004 te gjithë programin e tij te punes per kete vit, ne perputhje edhe me planin strategjik 2003-2005 te ketij instituti.

Gjatë vitit 2004 eshte transformuar mënyra e punës se ITAP për të siguruar që nevojat për trajnim dhe zhvillim të punonjësve të administratës publike te jenë shtytësi kryesor i zhvillimit dhe rritjes së këtij institucioni. Synimet e reja të menaxhimit kanë sjellë të domosdoshme që ITAP të konsiderojë aktivitetet e tij, p.sh. më shumë mënyra për identifikimin e nevojave për trajnim, përzgjedhjen dhe trajnimin e trajnerëve, përgatitjen e kurrikulave, shpërndarjen e informacionit, përcaktimin e roleve të stafit të Institutit, të cilat përmbushin nevojat specifike të nëpunësve civile duke i shtuar atyre vlera reale.

Ne kuadrin e zhvillimeve strategjike, kete vit eshte përcaktuar vizioni i ITAP 2015, i cili do te sherbeje si nje objektiv konkret per tu arritur ne kete periudhe afatgjate aktiviteti.

Viti 2004 ishte nje vit prove per ITAP, pasi pas nje periudhe financimi nga donatore te huaj, kete vit aktiviteti i ITAP eshte financuar ne pjesen me te madhe te tij nga buxheti i shtetit, ndersa donoret kane vazhduar qe te mbeshtesin institutin ne formen e projekteve te veçanta. Kjo menyre financimi do te vazhdoje edhe per vitet ne vazhdim, duke treguar qarte vullnetin e qeverise per te krijuar nje institucion te qendrueshem dhe te mbeshtetur financiarisht.

Ne kete kuader u miratua edhe nje godine per ITAP, e cila parashikohet qe te rikonstruktohet gjate vitit 2005 me fonde (300 000 Euro) te akorduara nga Bashkimi Europian, per t'u pershtatur ne ambiente trajnimi dhe pajisur me mjetet e nevojshme per zhvillimin e trajnimeve cilesore.

Me qellim njohjen e institucioneve me trajnimet e ofruara nga ITAP dhe planifikimin e trajnimeve per nepunesit e tyre, ITAP ka miratuar, botuar dhe shperndare Katalogun e Trajnimeve 2004-2005 dhe kalendaret e trajnimeve janar – qershor 2004 dhe shtator – dhjetor 2004. Gjithashtu ITAP ka publikuar edhe dy botime te SIGMA ne shqip:

1. Parime Europiane për Administratën Publike, dhe
2. Përmirësimi i Instrumentave të Politikave nëpërmjet Vlerësimit të Ndikimit

Nje aktivitet i rendesishem i zhvilluar nga ITAP ka qene analiza e nevojave per trajnim e institucioneve, me qellim planifikimin e trajnimeve dhe hartimin e kurrikulave te reja trajnuese, per t'ju pershtatur sa me mire nevojave per zhvillim te nepunesve te ketyre institucioneve. Puna e lavderueshme e bere nga ITAP, i ka nxitur institucionet te angazhohen ne nje rol te dores se pare ne percaktimin e objektiveve dhe te trajnimeve te nevojshme te nepunesve per arritjen e ketyre objektiveve. Me qellim permiresimin e ketij procesi, ITAP do te asistohet gjate vitit 2005 nga nje projekt i BE ne kete fushe.

Aktiviteti kryesor i ITAP gjate vitit 2004 ka qene hartimi i kurrikulave te reja dhe livrimi i trajnimeve per nepunesit civile, te pushtetit qendror dhe vendor.

Gjate ketij viti jane hartuar 24 kurrikula te reja trajnimi per tema te ndryshme trajnimi, nga 14 te hartuara ne vitin 2003, si edhe 129 dite-kurrikula trajnimi nga 38 te zhvilluara ne vitin 2003. Ne hartimin e ketyre kurrikulave jane shfrytezuar kapacitetet me te mira intelektuale, duke tentuar nje nderthurje te pergatitjes akademike me prakticiene te fushave perkatese.

Trajnimet e ofruara nga ITAP gjate vitit 2004 jane fokusuar ne 5 shtylla kryesore, mbeshtetur ne nevojat e administrates:

1. Trajnim per administraten publike dhe çeshtje ligjore
2. Menaxhimi institucional
3. Trajnim i posaçem per pushtetin vendor
4. Trajnime lidhur me procesin e integritimit europian
5. Trajnime specifike per menaxhimin e burimeve njerezore

Pervec ketyre trajnimeve ITAP ka zhvilluar gjate vitit 2004 edhe 3 programe zhvillimi per nepunesit e administrates publike, si me poshte:

- Prezantim me Administratën Publike
- Menaxhimi Institucional (mbështetur nga SIDA dhe në bashkëpunim me SIPU)
- Menaxhimi i Burimeve Njerëzore

Ne total, gjate vitit 2004 ITAP ka trajnuar 2090 nepunes civile, nga 1215 te trajnuar gjate vitit 2003.

Keta nepunes jane trajnuar ne 369 dite trajnimi te zhvilluara, nje numer ne rritje ne krahasim me vitin 2003, kur jane zhvilluar 200 dite trajnimi. Me poshte paraqitet nje table krahasuese e aktivitetit te ITAP:

Per gjithe vitin, indeksi i vleresimit te trajnimeve te ITAP nga vete pjesemarresit rezulton te jete 6.0 (ne nje shkalle rritese nga 1 ne 7). Ky indikator eshte shume i rendesishem per ITAP dhe do te jete synim i Institutit ruajtja e ketij niveli vleresimi nga pjesemarresit.

Ne vitin ne vazhdim veprimtaria e Insitutit te Trajnimit te Administartes Publike do te jete fokusuar ne tre drejtime kryesore:

1. Trajnimin e nepunesve te pushtetit vendor;
2. Trajnimet per te mbeshetur procesin e Stabilizim Asociimit;
3. Rritja e cilesise te veprimtarise

#### **4. Reforma ne fushen e pagave**

4.1 - Shtirja e reformes ne fushen e pagave nepermjet aplikimit te struktures se re te pagave, per institucionet ne varesi te Keshillit te Ministrave/Kryeministrit dhe ministrive te linjes, si dhe rritje te tjera te realizuara

Gjate vitit 2004, eshte shtrire reforma ne fushen e pagave edhe per nepunesit, ne institucionet e pavarura, disa institucione ne varesi te Keshillit te Ministrave/Kryeministrit dhe ministrive te linjes, duke realizuar ristrukturimin e pagave per ta dhe rritje te ndjeshme te niveleve te tyre si me poshte:

- Komiteti i Kthimit dhe Kompensimit te Pronave
- Drejtoria e Sigurimit te Informacionit te Klasifikuar;
- Drejtoria e Akreditimit;
- Komiteti Shteteror i Minoriteteve;
- Komiteti Shteteror i Kulteve;
- Inspektoriati i Instituteve Private te Pensioneve Supplementare;
- Drejtorite Arsimore Rajonale dhe Zyrat Arsimore

Gjithashtu, gjate vitit 2004, ne zbatim te rritjes se diferencuar te pagave, per sektoret prioritare jane realizuar:

- rritje e ndjeshme e pagave per stafin mesimor te universiteteve dhe shkollave te tjera te larta (asistent pedagog – profesor), me nje rritje mesatare te pagave ne masen 51%, duke i sjelle ata ne nivele te krahasueshme, me pozicionet e sherbimit civil (specialist i nivelit te larte – drejtor drejtorie).
- Rritje e ndjeshme e pagave, per punonjesit mesimore te sistemit parauniversitar, ne masen mesatarisht 12% per vitin 2004. Me kete rritje, mesuesit ne shkollat tetevjeçare, kane nivele te krahasueshme me pagat e inspektoreve ne zyrat arsimore dhe mesuesit ne shkollat e mesme, nivele te krahasueshme me inspektoret ne drejtorite arsimore dhe specialistet e nivelit te ulet ne Kryeministri dhe ministrive te linjes.
- Rritje e ndjeshme e pagave, per punonjesit me arsim te larte te sistemit te shendetesise dhe sistemit te infermieristikes, ne masen mesatarisht 12% per vitin 2004.

#### 4.2 – Zbatimi i plote i sistemit te pagave per nepunesit civile

Nje nga veprimtarite me te rendesishme te ndermarra ka qene perfundimi i kategorizimit te punes per te

gjitha ministrite e linjes. Perfundimi i ketij procesi ka bere plotesisht te zbatueshme tashme, strukturen e pagave per nepunesit civile ne te gjitha nivelet. Keshtu eshte plotesuar krijimi i piramides se pozicioneve ne te gjitha ministrite e linjes.

#### 4.3 - Studimi i sistemeve te pagave te institucioneve te administrates publike

Ne fund te vitit 2003 filloi puna per pergatitjen e nje studimi te hollesishem ne fushen e pagave, i cili perfundoj ne muajin qershor 2004. Ky studim perfshin:

- inventarizimin e legjislacionit aktual qe rregullon ceshtjen e pagave per te gjitha institucionet e administraten publike dhe analiza e kuadrit ligjor ekzistues dhe percaktimi i nderhyrjeve legjislative te nevojshme;
- identifikimin e te gjitha sistemeve te ndryshme te pagave qe perdoren aktualisht per punonjesit e administrates publike, analiza e avantazheve dhe disavantazheve per secilin sistem ne kendveshtrimin e menaxhimit te burimeve njerezore.
- analiza e mundesive te shtrirjes se struktures se pagave per nepunesit civil, hap pas hapi, ne pjesen me te madhe te institucioneve te administrates publike.

Perfundimi i ketij studimi do te sherbeje si nje pune pergatitore per te gjitha nderhyrjet ne sistemin e pagave ne administraten publike shqiptare dhe ne te njejten kohe si nje baze njohese per asistencen teknike ne fushen e pagave.

Duke u bazuar ne rekomandimet e ketij studimi, me Urdherin e Kryeministrit, nr. 154, date 01.09.2004, u krijua Grupi i Punes per Rishikimin e Sistemit te Pagave dhe Shperblimeve ne Institucionet e Administrates Publike.

Nje arritje tjeter qe vlen te permendet, ne drejtim te planifikimit te fondeve buxhetore, te destinuar per reformen ne fushen e pagave, me synimin e zbatimit te nje politike koherente dhe te mirekoordinuar, eshte percaktimi, (si detyrim tashme, ne Vendimin e Keshillit te Ministrave, nr. 715, date 30/09/2004, "Per miratimin e Programit Buxhetor Afatmesem 2005-2007), qe fondet e parashikuara per kete reforme, do te paraqiten si fond i veçante, "Reforma e pagave", duke mos u perfshire ne fondin e pagave te çdo institucioni. Percaktimi i nderhyrjes vjetore dhe perdorimi i ketij fondi, do te miratohet ne fillim te çdo viti nga Bordi Nderministror per Reformen Institucionale dhe Administraten Publike, ndersa çdo nderhyrje, apo projekt-akt konkret, ne baze te percaktimit vjetor te ketij bordi, do te pergatitet nga Komisioni i Pagave, qe do te krijohet me perfaqesues te Departamentit te Administrates Publike dhe Ministrise se Financave.

Keto nderhyrje, kane si qellim final:

- krijimin e nje sistemi te harmonizuar dhe mirartikular te pagave;
- shtrirjen e struktures se re te pagave, (sistemi i sherbimit civil), me te gjitha elementet e saj, ne te gjitha institucionet e administrates publike;
- krijimin e nje sistemi transparent pagash;
- krijimin e nje sistemi pagash, te mbeshtetur ne vleren relative te vendit te punes, por duke nxitur nga ana tjeter, komponentet personale te pages, qe kane te bejne me kualifikimet, (ne disa sektore prioritare apo specifike), dhe performancen ne pune, per te pasur nje sistem qe ndihmon zhvillimin e asaj qe quhet karriera horizontale e pagave, por per te nxitur edhe zhvillimin e kualifikimit dhe trainimeve nga nepunesit e administrates publike, si dhe nxitjen e mobilitetit;
- krijimin e nje sistemi pagash, qe te ndihmoje mbajtjen nen kontroll te shpenzimeve te personelit;
- rritjen e nivelit te pagave, ne perputhje me prioritetet qeveritare, per te thithur punonjes profesionalisht cilesore ne administraten publike, si dhe per t'i mbajtur dhe motivuar ata.

Grupi i punes ka hartuar tashme paketen ligjore per pagat ne institucionet e pavarura kushtetuese dhe institucionet e tjera te pavarura. Kjo pakete rregullon çeshtjen e kompetences se pagave (percaktimin e pagave dhe shperblimeve), si dhe percaktimin e raportit te pagave, per titullaret e institucioneve kushtetuese dhe institucioneve te tjera te pavarura, te krijuara me ligje te posaçme.

Gjithashtu Grupi i Punes eshte duke pergatitur nje leter politikash (piketat kryesore) per Bordin Nderministror per Reformen Institucionale dhe Administraten Publike, ne lidhje me pagat dhe shperblimet per nepunesit ne te gjithë administraten publike dhe po punon edhe me asistencë te huaj ne finalizimin e ketij projekti.

## **5. Zhvillimi i teknologjive te informacionit**

### **5.1 Krijimi i Sektorit te Informatizimit te Administrates Publike dhe Koordinimit te Projekteve dhe rekrutimi i stafit te specializuar**

Ne kuader te Strategjise Kombetare te Informacionit dhe Komunikimit, dhe te reformes ne Administraten Publike, ku Teknologjia e Informacionit dhe Komunikimit shihet si nje nga elementet kryesore, Keshilli i Ministrave krijoi sektorin e Informatizimit te Administrates dhe Koordinimit te Projekteve ne Departamentin e Administrates Publike, ne janar te vitit 2004.

Si rezultat i veshtiresise se hasur nga institucionet shteterore ne rekrutimin e stafit te specializuar dhe nevojës gjithmone e ne rritje per njerez te kualifikuar ne administrate, Qeveria ka miratuar nje shtese te veçante per kushte pune per specialistet e teknologjise se informacionit, me qellim krijimin e nje barazie mes shperblimit ne sektorin privat dhe atij ne sektorin publik.

### **5.2 Projektet me te cilat eshte punuar ne kuadrin e sektorit IT**

Ky vit ka qene i ngjeshur me aktivite persë i perket ceshtjeve te Teknologjise se Informacionit, e kjo si rezultat i impenjimit te marre nga Qeveria shqiptare per implementimin e Strategjise Kombetare te Komunikimit dhe nevojës imediate per ndryshime dhe zhvillim te kesaj fushe ne institucionet shteterore.

- **Data-base i nepunesve te administrates publike**

Ky sistem eshte pare si prioritet per kete vit, per vete efektshmerine qe do kete perdorimi i tij per te gjitha institucionet e Administrates Publike. Per kete eshte bere analiza funksionale te data base-it, po punohet per kthimin e tij ne nje aplikacion web based dhe, me mbeshtetjen edhe te donatoreve ne kete fushe, parashikohet qe programi te pilotohet brenda 6 mujorit te pare te ketij viti.

- **Rrjeti nderqeveritar**

Ideja e Qeverise Shqiptare per krijimin e nje rrjeti nderqeveritar qe do te lidhte mes tyre te gjitha institucionet qendrore te administrates publike eshte shqyrtuar prej disa kohesh tashme dhe ka filluar se fundmi te implementohet.

Projekti do krijojë nje rrjet modern, te shpejtesise se larte qe do te lidhe mes tyre ministrite e linjes dhe aparatin e Kryeministrise, duke krijuar nje Intranet Qeveritar, dhe mundesuar nje komunikim te sigurte nepermjet postes elektronike, si dhe nje nderlidhje mes sistemeve te ndryshme te menaxhimit te informacionit (MIS) dhe bazave te te dhenave, shperndare pergjate institucioneve qendrore.

Ky rrjet do te jete i afte te perballoje aplikimet e reja qe do te shtohen ne te si psh., komunikimin zanor (telefonine) dhe portalet e dhenies se informacionit per publikun, duke i dhene ketij projekti nje impakt shume te gjere dhe duke shtuar rendesine e tij ne menyre te konsiderueshme.

Projekti, i cili po implementohet me asistencen e BE dhe te UNDP, pritet te perfundoje ne Shtator te vitit 2005, dhe t'i jape nje zhvillim te ri dhe te qenesishem teknologjive te informacionit ne

institucionet e administrates qendrore.

Ne kuader te ndertimit te rrjetit nderqeveritar si edhe zhvillimeve te perditshme ne fushen e teknologjise se informacionit, eshte zhvilluar nje vezhgim mbi gjendjen e teknologjive te informacionit dhe burimeve njerezore mbeshtetese ne institucionet e administrates qendrore. Mbi bazen e te dhenave te mbledhura, eshte duke u pergatitur nje studim i plote mbi gjendjen e teknologjive te informacionit ne administraten publike (*readiness assessment*), i cili do te sherbeje si baze per te vleresuar mundesite e zhvillimit dhe informatizimit te sektorit publik.

- **Qeverisja Elektronike**

Me iniciativen e Qeverise Shqiptare dhe financimin e donatoreve, kete vit jane zhvilluar takime dhe tavolina te rrumbullakta, per te diskutuar mbi implementimin e Strategjise Kombetare te Informacionit dhe Komunikimit dhe Qeverisjen Elektronike. Fondacioni SOROS ne Tirane ka miratuar kerkesen e Departamentit te Administrates Publike per mbeshtetje financiare ne forme projekti asistence ne fushen e E-qeverisjes, ne shumen 20.800 USD.

Zhvillimi i E-Qeverisjes bazohet ne Strategjine Kombetare te Teknologjive te Informacionit hartuar nga Qeveria Shqiptare ne bashkepunim me Programin e Kombeve te Bashkuara per Zhvillim (PNUD) dhe planet e Qeverise per nje administrate transparente dhe efektive ne kohe reale.

Projekti eshte hartuar ne formen e nje asistence teknike dhe transferim eksperience (know-how) dhe si vend i preferuar per bashkepunim eshte zgjedhur Estonia, duke qene se Estonia pervecse ka pasur arritje te konsiderueshme ne kete fushe, ka shume ngjashmeri me vendin tone si ne proceset historike ashtu dhe ne ato te punes.

Ndihme per zhvillimin e Qeverisjes Elektronike ofron edhe Qeveria Italiane e cila do te dergoje nje grup ekspertesh te cilet do te sjellin eksperiencen e tyre per implementimin e Teknologjive te Informacionit ne krijimin e sherbimeve elektronike mbi rrjetin nderministror qe po ndertoht.

- **Permireshimi i faqeve te internetit te ministrive dhe institucioneve te tjera**

Ne kuader te permiresimit te informacionit per veprimtarine e institucioneve te administrates publike, Kryeministri ka miratuar nje urdher qe detyron te gjitha institucionet e ekzekutivit per krijimin e faqes se tyre te internetit, ne baze te disa standardeve te detyrueshme. Keto standarde percaktojne detyrimin per realizimin e faqeve te internetit, te cilat permbajne te dhenat baze mbi veprimtarine e institucionit, fokusuar ne marredheniet me qytetaret, procedurat per realizimin e sherbimeve nga cdo institucion, licensat dhe lejet, si dhe procedurat, personat pergjegjes, kostot dhe kohen e nevojshme, si dhe mjetet per ankimin ndaj vendimeve te padrejta.

Realizimi i ketij ushtrimi perben nje faze paraprake, me qellim rritjen e transparences qeveritare dhe sigurimin e te drejtes se informimit mbi veprimtarine e administrates publike.

- **Permireshimi i faqes se internetit te Departamentit te Administrates Publike**

Departamenti i Administrates Publike i ka kushtuar nje vemendje te veçante komunikimit me publikun e gjere dhe per kete e ka fokusuar veprimin mbi permiresimin e dhenies se informacionit nepermjet faqes se tij te internetit ([www.pad.gov.al](http://www.pad.gov.al)). Kjo faqe interneti eshte perditesuar vazhdimisht me informacion te dobishem ne fushen e administrates publike, jane ftuar studiues dhe profesioniste te fushes te paraqesin studimet apo komentet e tyre mbi ecurine e reformes ne administraten publike dhe jane hedhur per diskutim tema te ndryshme, me qellim shnderrimin e kesaj faqeje ne nje forum on line diskutimi. Gjithashtu ne kete faqe interneti jane publikuar nje sere indikatoresh qe Departamenti i Administrates Publike i mbledh periodikisht per monitorimin e ecurise se reformes ne sherbimin civil.

Ne kete faqe eshte vene ne perdorim nje rubrike e veçante lidhur me procesin e pranimeve ne sherbimin civil, ku publikohen ne kohe reale shpalljet e vendeve te lira, kerkesat qe duhet te plotesojne kandidatet, afatet deri kur dorezohen dokumentat, etj. Gjithashtu jane publikuar edhe rezultatet e te gjitha fazave te konkurimit, duke kontribuar ne kete menyre ne rritjen e transparences ndaj publikut te gjere.

Po ashtu, per ti ardhur ne ndihme publikut, jane publikuar ne kete faqe interneti ligjet kryesore qe rregullojne veprimtarine e administrates publike, te drejtat qe ka publiku per te kerkuar informacion dhe per tu ankuar per vendime te marra nga organe te ndryshme. Gjithashtu eshte hartuar nje formular per ankimin administrativ, te cilin te interesuarit mund ta plotesojne *on line*.

### **5.3 Projekte te tjera te financuara nga donatoret ne fushen e reformes ne administraten publike dhe mireqeverisjes**

Ne vitin 2004 qeveria ka perfituar asistencë financiare te disa donatoreve te huaj qe mbesheten hapat e ndermarra prej tij ne fushen e reformes ne administraten publike shqiptare.

**Bashkimi Evropian** vazhdon te mbetet donatori kryesor ne fushen e reformes ne administraten publike. Ne fund te tetorit filloi implementimi i projektit te asistences financiare te Bashkimit Evropian ne kuader te programit CARDS. Projekti synon te:

1. fuqizojte kapacitetin institucional te Departamentit te Administrates Publike ne menaxhimin e pergjegjesive te tij ligjore, me qellim implementimin sa me te mire te reformes ne administraten publike;
2. mbeshtese Departamentin e Administrates Publike ne implementimin e nje strategjie masive komunikimi, me qellim qarkullimin e informacionit dhe transparencen e proceseve, si ndaj aktoreve te perfshire ne te, ashtu edhe ndaj publikut te gjere;
3. fuqizimi i masave anti-korrupsion ne sherbimin civil shqiptar dhe krijimin e nje dimensionit etik ne sherbimin publik dhe evitimin e rasteve te konfliktit te interesave;
4. mbeshtese Institutin e Trajnimit te Administrates Publike dhe Ministrite e Linjes, ne hartimin e nje programi te plote nevojash trajnimi, dhe ne kete aspekt hartimi i nje metodologjie dhe nje manuali per plotesimin e qelimit;
5. mbeshtese Sekretariatit Teknik te Komisionit te Sherbimit Civil

Ky projekt do te kete ne dispozicion nje shume grant prej 750.000 Euro, te akorduar nga Komisioni Evropian per mbeshetjen e reformes ne administraten publike nepermjet programit CARDS 2003.

Po ne kuader te ketij programi financohet edhe nje projekt tjetër, kesaj here ne bashkepunim me Programin e Kombeve te Bashkuara per Zhvillim (PNUD), i cili synon ngritjen e nje rrjeti nderqeveritar te komunikimit.

**Banka Boterore** ashtu si dhe Bashkimi Evropian eshte nje nga donatoret kryesore qe mbeshetesin thellimin e reformes ne administraten publike. Ne fillim te vitit 2005 fillon projekti “Asistencë teknike per permiresimin e Sherbimeve Publike te Institucioneve Qendrore”. Ky projekt synon te:

1. percaktoje funksionet themelore qeverisese dhe brenda ketij kuadri synohet riformulimi dhe racionalizimi i rolit, misionit, objektiveve strategjike, funksioneve, strukturave organizative, rezultatet e punes se ministrive dhe institucioneve ne varesi apo institucione te pavarura, duke marre parasysh dhe zhvillimit ne fushen e decentralizimit dhe

- identifikimin e funksioneve prioritare;
2. identifikojë funksionet e teperta, boshlleqet funksionale dhe mbivendosjen e kompetencave në dhe midis institucioneve nën analizë, identifikimin e institucioneve apo funksioneve që janë të nevojshme apo që duhen transferuar apo deleguar tek institucione me të pershtatshme, apo të tjera që duhen eliminuar;
  3. fuqizojë kapacitetet e Departamentit të Administratës Publike në ushtrimin e rishikimeve funksionale.

## 6. Përmirësime ligjore dhe aktivitete për ndryshimin e “Statusit të Nepunesit Civil”

Në kuadrin e zbatimit të reformës në administratën publike, një nga drejtimet kryesore të punës së qeverisë ka qenë përmirësimi i vazhdueshëm i kuadrit ligjor ekzistues dhe korigjimi në rruge e sipër i mangësive të evidentuara nga zbatimi në praktikë i reformës. Për këtë qëllim gjatë vitit 2004 janë përgatitur disa akte ligjore dhe nën ligjore.

Një nderhyrje ligjore e realizuar është ajo që lidhet me miratimin e **vendimit nr. 714, datë 22.10.2004 të Keshillit të Ministrave “Për veprimtarinë e jashtme dhe dhenien e dhuratave, gjatë veprimtarisë së nepunesit të administratës publike”**.

Miratimi i këtij vendimi është një detyrim i ligjit “Për rregullat e etikës në Administratën Publike” dhe plotëson kuadrin ligjor për konfliktin e interesave, veprimtaritë e jashtme të nepunesit të administratës publike dhe marrjen e dhuratave.

Në kuadrin e analizave të cilat janë bërë legjislativisht në fuqi për shërbimin civil, nga evidentimi në praktikë i problemeve në dispozitat e ligjit, në zbatim të fazës së dytë të reformës në administratën publike, për zgjerimin e fushës së veprimit të ligjit “Statusi i nepunesit civil”, dhe me qëllim përmirësimin e vazhdueshëm të procedurave dhe mekanizmave të parashikuara nga ligji, Keshilli i Ministrave ka ndermarre një iniciativë për rishikimin e ligjit “Statusi i nepunesit civil”.

Puna për ndryshimin e ligjit është shtrirë gjatë gjithë vitit 2004, dhe ka konsistuar në mbledhjen e materialeve krahasuese dhe praktikave me të mira, nga vendet e rajonit dhe ato të Evropës Perëndimore. Në të njëjtën kohë, janë organizuar disa takime konsultative me përfaqësues të institucioneve kryesore të përfshira në proces, të cilat kanë shërbyer për mbledhjen e problematikës së dalë gjatë këtyre viteve të implementimit të ligjit dhe propozimet për përmirësime të mundshme. Gjithashtu, është punuar ngushtë edhe me konsulentë të huaj (SIGMA), për reflektimin e praktikave me të mira ndërkombëtare.

Pas gjithë kesaj faze përgatitore, është hartuar drafti i parë i ndryshimeve në ligj, i cili është dërguar për mendim në ministratë e linjës dhe në institucionet ndërkombëtare, (Banka Botërore dhe Bashkimi Europian). Mendimet dhe komentet e tyre kanë kontribuar në përmirësimin e draftit të përgatitur dhe aktualisht janë kristalizuar zgjidhjet e mundshme.

Qëllimet kryesore të ndryshimit të ligjit kanë qenë zgjerimi i fushës së veprimit të ligjit “Statusi i nepunesit civil”, përmirësimi i procedurave të rekrutimit, rritja e objektivitetit dhe transparencës, ulja e diskrecionit gjatë procedurës së rekrutimit dhe e kostove të kesaj procedure, rritja e numrit të aplikimeve për çdo vend të lire si dhe forcimi i garancive të qëndrimit në detyrë të nepunesve civile.

I. Përsa i përket **zgjerimit të fushës së veprimit të ligjit** “Statusi i nepunesit civil”, projektligji i paraqitur propozon përfshirjen në fushën e tij të veprimit, të disa kategorive të tjera të institucioneve të administratës publike, konkretisht përfshirjen në fushën e veprimit të ligjit të “institucioneve në varesi të Keshillit të Ministrave”, “institucioneve në varesi të ministrave të linjës”, administratës së prefektit si dhe komunave.



Shtirja e fushes se veprimit te ligjit ne keto institucione, ka qene nje ceshtje e diskutuar edhe ne kohen e hartimit te tij dhe me konsensus u vendos qe kategorite e mesiperme te institucioneve te perfshiheshin ne nje faze te mevonshme, per shkak te dy kerkesave baze: nevojës se rishikimit te institucioneve ne varesi te Keshillit te Ministrave dhe ministrive te linjes dhe qartesimit te procesit te decentralizimit, kalimi i funksioneve ne kuader te te cilit, do te kishte pasoja mbi strukturat dhe institucione te veçanta.

Aktualisht, procesi i decentralizimit ka avancuar ne masen e nevojshme, te pakten nga pikepamja institucionale, dhe eshte kryer pothuajse teresisht rishikimi i institucioneve te varesise se Keshillit te Ministrave, ndersa ka mbetur per t'u realizuar ne masen me te madhe rishikimi i institucioneve, ne varesi te ministrive te linjes.

Ndryshimi i propozuar ne kete projektligj, ndjek ne vetvete nje strategji me dy faza nderhyrjeje, se pari me hyrjen ne fuqi te ligjit do te perfshihen ne fushen e tij te veprimit institucionet ne varesi te Keshillit te Ministrave (kjo faze prezumon perfundimin deri ne hyrjen ne fuqi te ligjit te procesit te rishikimit me keto institucione), dhe se dyti kalimin gradual dhe paralel me rishikimin e institucioneve ne varesi te ministrive te linjes, ne fushen e veprimit te ligjit.

II. Ndryshimi i dyte kryesor qe propozohet, ka te beje me menyren e zhvillimit te **procedurave te testimit per pranimin ne sherbimin civil**. Deri me sot, procedurat e testimit zhvillohen per pozicione te caktuara, duke vene testimin ne varesi te diversitetit te pozicioneve te punes, ne administraten publike me qellim zgjedhjen e kandidatit me te pershtatshem, per ate pozicion pune.

Ne ligjin e ri propozohen dy menyra te ndryshme komplementare per pranimin ne sherbimin civil: konkurimi i pergjithshem dhe konkurimi i posaçem.

Konkurimi i pergjithshem, qe zhvillohet per nivelet hyrese me te uleta te sherbimit civil dhe pozicionet e drejtove ne drejtorite mbeshtetese, do te zhvillohet disa here ne vit dhe do te mbeshtetet ne parashikimet per nevoja ne burimet njerezore, te cilat do te realizohen nga ministrive e linjes.

Testimet do te jene masive per shume pozicione te ndara ne disa grupe, sipas profesioneve, (psh, specialiste, juriste, ekonomiste, finance, burimet njerezore, teknologji informacioni), dhe llojit te institucioneve (per specialistet me te njejtin pershkrim dhe kerkesa pune, ne nje institucion/e te caktuar).

Synimet e futjes se nje procedure te re konkurimi dhe ndryshimeve te realizuara ne ate ekzistuesen ne thelb jane:

- Rritja e cilesise se “produktit” te testimit, mbeshtetur ne percaktimin e nje niveli minimal te pikeve dhe rritjen e numrit te aplikanteve konkruues, futjes se mundesise se testimit, jo vetem per formimin profesional, por dhe inteligjences dhe mundesise per zhvillim te metejsheem te konkurenteve;
- Rritjen e shpejtesise per plotesimin e vendeve vakante, ne baze te testimeve masive dhe listes se pritjes se fituesve te ketyre konkurimeve;
- Rritjen e transparences ne procesin e pranimeve dhe eliminimin e problemeve logjistike te komunikimit me kandidatet;
- Uljen e diskrecionit te perzgjedhjes se kandidatit, per t'u emeruar ne sherbimin civil, duke eleminuar mundesine e perzgjedhjes nga eprori direkt dhe siguruar mundesine e perzgjedhjes nga kandidati me i mire;
- Profesionalizimin e procesit te testimeve, nepermjet komiteteve ad-hoc profesioniste dhe me perberje te gjere per testimin e njohurive dhe intelektit te kandidateve.

[1]

Diferencat mes numrit te testimave dhe emerimeve shpjegohen me faktin se nje procedure testimi mund te jete kryer per disa pozicione, si dhe per shkak se disa testimave jane kryer ne fund te vitit 2003, ndersa emerimet ne vitin 2004

[2]

Ne kete numer nuk jane marre ne konsiderate levizjet paralele dhe emerimet nga lista e pritjes

\* Ne rastet e mungesave afatmesme per lejet e barre lindjes, trajnimeve te organizuara me nismen e institucionit dhe ne rastet e urgjences per mbarevajtjen e punes ne pozicione te caktuara.

[3]

Afati perfundimtar i procesit te vleresimit te rezultateve vjetore per nepunesit civile, eshte muaji nentor i çdo viti.