

**Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratës Publike**  
*(fokusuar në shërbimin civil, reformën e pagave, trajnimin e administratës publike)*  
**2013 – 2020**

**PËRMBAJTJA**

|  |    |
|--|----|
| I - KUSHTET AKTUALE .....  | 3  |
| I.1. VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM .....                                   | 3  |
| I.2. PERFORMANCA DHE SFIDAT .....                                    | 4  |
| II- VIZIONI, POLITIKAT DHE QËLLIMET E POLITIKAVE .....               | 5  |
| II.1 VIZIONI.....  | 6  |
| II.2 POLITIKAT DHE QËLLIMET E POLITIKAVE .....                       | 6  |
| III- OBJEKTIVAT E POLITIKËS DHE PRODUKTET MADHORE .....              | 6  |
| III.1. Shërbimi Civil.....   | 8  |
| III.2. Përmirësimi i Performancës.....                               | 9  |
| III.3 - Strukturat Administrative dhe Ofrimi i Shërbimeve .....      | 10 |
| III.4. - Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore ..... | 11 |
| IV. BURIMET FINANCIARE .....   | 11 |
| V. LLOGARIDHËNIA, MONITORIMI DHE ANALIZA VLERËSUESE .....            | 12 |

*Lista e shkurtimeve të përdorura*

|        |   |
|--------|---|
| AP     | Administrata Publike  |
| ASPA   | Shkolla Shqiptare e Administratës Publike                     |
| BE     | Bashkimi European   |
| DAP    | Departamenti i Administratës Publike                          |
| HRMI   | Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore         |
| ITAP   | Instituti i Trajnimit të Administratës Publike                |
| KBFP   | Kontrolli Brendshëm Financiar Publik                          |
| KE     | Komisioni European  |
| KM     | Këshilli i Ministrave   |
| KSHC   | Komisioni i Shërbimit Civil                                   |
| LSHC   | Ligji i Shërbimit Civil                                       |
| MSA    | Marrveshja e Stabilizim Asocimit                              |
| PFID   | Drejtoria e Inspektimit Financiar Publik                      |
| SHC    | Shërbimi Civil  |
| SNRAP  | Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike |
| SIMBNJ | Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore         |

## I - KUSHTET AKTUALE

### I.1. VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM

Strategjia Ndërsektoriale e Reformës në Administratën Publike është dokument gjithëpërfshirës që ofron një kornizë për reformën në Administratën Shqiptare gjatë periudhës 2013-2020. Reforma në administratën publike ka qenë në vijimësi ndër prioritetet e qeverive shqiptare. Administrata Publike Shqiptare është nja nga sektorët kryesorë të sfidave politike dhe historike të vendit, që lidhen me anëtarësimin e Shqipërisë në BE. Reforma është një parakusht për integrimin e Shqipërisë në Bashkimin Evropian (BE). Integrimi në BE i konsideron kapacitetet e mjaftueshme administrative dhe aftësinë për të miratuar dhe zbatuar legjislacionin e BE, një kërkesë kryesore. Procesi i reformimit të administratës publike është një proces shumë i rëndësishëm dhe kompleks i cili kërkon kapacitete të përshtatshme të shërbimit civil dhe të nëpunësve të tjerë të sektorit publik, të cilët do të udhëheqin përpjekjet e vendit për realizimin e kësaj iniciative.

Detyrimi për të krijuar një administratë publike me nëpunës që zbatojnë ligjin dhe janë në shërbim të popullit, që caktohen si parim me konkurs dhe që gëzojnë garanci të qëndrimit në detyrë, është detyrim Kushtetues (N. 107 i Kushtetutës) në Republikën e Shqipërisë.

Qeveria e Shqipërisë ka miratuar në shtator 2009 Strategjinë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike 2009-2013,<sup>1</sup> e cila synon rritjen dhe forcimin e kapaciteteve të përgjithshme administrative në Shqipëri, përmes modernizimit të administratës publike shqiptare dhe forcimit të institucioneve kyçe. Të njëjtat prioritetet janë të përfshira edhe në dokumentin e Partneritetit Evropian,<sup>2</sup> në Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim 2007-2013, si dhe në Planin Kombëtar të Qeverisë Shqiptare për zbatimin e MSA-së<sup>3</sup>.

Raporti i Progresit i Komisionit Evropian për Shqipërinë 2012<sup>4</sup>, përfshirë dhe raportin Qytetar të Monitorimit të Planit të Veprimit për Adresimin e 12 Prioriteteve të Komisionit Evropian për vitin 2012 konfirmojnë se Shqipëria ka bërë progres të mirë në përmbushjen e kritereve politike për anëtarësim në BE, duke kryer një sërë reformash të konsiderueshme edhe në administratën publike. Gjithashtu ka vlerësuar zbatimin e masave të ndërmarra në këtë drejtim.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 1017, datë 18.9.2009, "Për miratimin e strategjisë ndërsektoriale të reformës në administratën publike".

<sup>2</sup> 2008/210/EC: Council Decision of 18 February 2008 on the principles, priorities and conditions contained in the European Partnership with Albania and repealing Decision 2006/54/EC, Fletore Zyrtare L 080 , 19/03/2008 fq. 0001 – 0017. Shih në:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:080:0001:01:EN:HTML>

<sup>3</sup> www.mie.gov.al

<sup>4</sup> Shih fq. 10 të Raportit në: <http://www.mie.gov.al/> dhe [http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key\\_documents/2012/package/al\\_rapport\\_2012\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2012/package/al_rapport_2012_en.pdf) (aksesuar në datën 25 nëntor 2012).

<sup>5</sup> Soros" Raporti Qytetar i Monitorimit të Planit të Veprimit për Adresimin e 12 Prioriteteve të Komisionit Evropian - 2012" Shih përmbledhjen ekzekutive në: <http://www.soros.al/2010/foto/uploads/File/Ade/la/Executive%20Summary%20FINAL.PDF>

Një nga 12 prioritet themelore, sipas Opinionit të Komisionit Evropian të 2010, Rekomandimi 6, adreson administratën publike duke vënë theksin tek shërbimi civil.<sup>6</sup> Këto Raport Progrese në vijimësi si dhe monitorimet e shoqërisë civile vendase<sup>7</sup> kanë vënë në pah gjithashtu nevojën për të përmirësuar shërbimin civil me përparësi zbatimin e ligjit, uljen e politizimit në administratën publike, nevojën për përmirësim në fushën e pagave, eliminimin e fragmentarizmit të administratës publike, rritjen e transparencës, të përgjegjësisë apo llogaridhënies.

## I.2. PERFORMANCA DHE SFIDAT

Në zbatim të Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike 2009-2013 ka vijuar kryerja e reformave të cilat synojnë konsolidimin e funksionimit të një rrjeti institucional efikas, si dhe të një administrate të qëndrueshme e profesionale, të përkushtuar ndaj zbatimit të ligjit.

Në lidhje me zbatimin e këtyre reformave janë shënuar disa arritje, kryesisht në fushat:

- Forcimi i kontrollit, transparencës dhe luftës kundër korrupsionit në administratën publike, përmes reformimit të sistemit gjyqësor: Ligji nr. 49/2012 "Për organizimin dhe funksionimin e gjykatave administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative", i cili parashikon zgjerimin e kontrollit gjyqësor ndaj veprimtarisë së administratës publike;
- Eliminimi i fragmentimit të mënyrës së ndërtimit dhe funksionimit të institucioneve, duke krijuar një kuadër të përgjithshëm ligjor për organizimin dhe funksionimin e administratës publike. Ligji nr. 90/2012 "Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore", i cili përcakton standardet për krijimin dhe funksionimin, si dhe tipologjitë e institucioneve të ekzekutivit; si dhe Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 474, datë 16/06/2011, "Për përcaktimin e standardeve e të procedurës që duhet të ndiqet gjatë hartimit dhe miratimit të strukturave organizative të institucioneve të administratës publike", i cili përcakton standarte të lidhura me ndërtimin e strukturave dhe organikave. Aktualisht ka përfunduar procedura e standartizimit të strukturave sipas vendimit të Këshillit të Ministrave për të gjitha ministrinë e linjës.

---

<sup>6</sup> Rekomandimi 6 i Opinionit të Komisionit Evropian të vitit 2010 lexon:

*Hapa thelbësore duhet të ndërmerren në reformën e administratës publike, duke përfshirë ndryshimet në ligjin për shërbimin civil dhe forcimin e Departamentit të Administratës Publike, me synim që të rritet profesionalizimi dhe depolitizimi i administratës publike, si dhe të rriten emërimet dhe promovimet bazuar në transparencë dhe merita.*

*Shih në: [http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key\\_documents/2010/package/al\\_opinion\\_2010\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2010/package/al_opinion_2010_en.pdf)*

<sup>7</sup> Të tillë përmendim: Raporti i Qendrës AKSES Albania në kuadër të Projektit "Për një administratë publike të qëndrueshme dhe profesionale" 2009, dhe Raportet e monitorimit të zbatimit të 12 rekomandimeve të KE-së për Shqipërinë, 2011 në <http://www.soros.al/2010/foto/uploads/File/Raportit%20Final%20-%2012%20Prioritet%20-%20Shqip.pdf>, 2012 në <http://www.soros.al/2010/foto/uploads/File/Ade/la/Executive%20Summary%20FINAL.PDF>

- Përmirësimi i ofrimit të shërbimeve për publikun nëpërmjet thjeshtimit të procedurave për ofrimin e këtyre shërbimeve, duke e bërë shërbimin më të aksesueshëm për “konsumatorin”. Janë krijuar sportele unike për ofrimin e shërbimeve dhe është zgjeruar përdorimi i teknologjisë informatike për rritjen e shpejtësisë së ofrimit të shërbimit, ruajtjen e të dhënave dhe sigurimin e transparencës (psh. krijimi i QKL, QKR dhe Inspektoriatit të Përgjithshëm). Gjithashtu është punuar për de-shtetëzimin e ofrimit të disa shërbimeve, duke ia dhënë të drejtën e ofrimit të tyre edhe sektorit privat të rregulluar (p.sh. shërbimi i përmbartimit gjyqësor privat).
- Forcimi i zbatimit të legjislacionit nëpërmjet rregullimit të procedurës së risistemimit të nëpunësve civilë pas ndryshimit të strukturës dhe organikës së institucionit (VKM 474, datë 16.6.2011) dhe mbajtjes në kufij të kontrolluar të numrit të punësimeve me kontratë të përkohshme në shërbimin civil, duke disiplinuar procedurën e kontratave dhe kushtëzuar marrjet në punë me miratime paraprake të kontrolluara.
- Krijimi i një sistemi më të fortë karriere në administratën publike dhe unifikimi i procedurave të menaxhimit të burimeve njerëzore, nëpërmjet hartimit të letrës së politikave dhe më pas projektligjit të ri për nëpunësin civil, i cili është aktualisht duke u shqyrtuar në Kuvend.
- Konvertimi i sistemit të bazës së të dhënave të Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (SMIBNJ) në platformën Microsoft; përmirësimi i sistemit në funksionalitetet e tij, përgatitja e kornizës ligjore të nevojshme për ta bërë sistemin operativ dhe testimi i sistemit në 5 institucione pilot.<sup>8</sup> Brenda vitit 2013 pritet të përfundojë shtrirja e këtij sistemi në të gjitha ministrinë e linjës.
- Reformimi i sistemit të pagave në administratën publike me qëllim konsolidimin e sistemit motivues të punësimit. Gjatë periudhës 2007 – 2012, pagat për të gjithë punonjësit buxhetorë janë rritur mesatarisht me 37.2%; për sistemin e arsimit parauniversitar me 46.9%; për sistemin e shëndetësisë me 51%; për punonjësit me statusin e Policisë së Shtetit 29.3%.<sup>9</sup>

Sfidat në Administratën Publike vijnë si përgjigje e nevojave për zbatimin e objektivave për zhvillim të vendit dhe konsistojnë në:

- Fuqizimin e institucioneve publike dhe ngritjen e kapaciteteve menaxhuese;
- Rritjen e përgjegjshmërisë së punonjësve të administratës;
- Krijimin e një trupe funksionarësh publikë profesionistë, të paanshëm në kryerjen e funksioneve të tyre dhe të qëndrueshëm;
- Krijimin e sistemeve administrative në standarte të tilla që të garantojnë vënien në zbatim të kuadrit ligjor evropian.

## II- VIZIONI, POLITIKAT DHE QËLLIMET E POLITIKAVE

<sup>8</sup> Këto institucione ishin: Ministria e Financave, Prefektura e Tiranës, Agjencia Kombëtare e Shoqërisë së Informacionit, Autoriteti i Konkurrencës, Ministria e Brendshme.

<sup>9</sup> Burimi i të dhënave DAP.

## II.1. VIZIONI

Një administratë profesionale, e mbështetur në meritat dhe e paanshme, e aftë të ofrojë shërbime cilësore dhe transparente ndaj publikut si dhe të përballojë sfidat gjithëpërfshirëse të integritetit të vendit në BE, nëpërmjet kapaciteteve të duhura të nëpunësve të administratës publike dhe të një sistemi modern të menaxhimit të burimeve njerëzore.

## II.2. POLITIKAT DHE QËLLIMET E POLITIKAVE

Prioritet i rëndësishëm do të vazhdojë të jetë krijimi i një administrate të qëndrueshme dhe të aftë për të përballuar sfidat e zhvillimit të vendit dhe prioritetet e anëtarësimit në BE.

Në një perspektivë afatgjatë synohet rritja e qëndrueshmërisë së punonjësve të administratës publike, nëpërmjet zbatimit me rigorozitet të procedurave të përcaktuara në kuadrin ligjor në fuqi, forcimit të kapaciteteve nëpërmjet trajnimit të thelluar dhe të vazhdueshëm të nëpunësve të administratës publike qendrore dhe vendore, sidomos në fushën e përmirësimit të aftësive menaxheriale dhe drejtuese.

Politikat synojnë forcimin e karrierës në sistemin e shërbimit civil dhe zgjerimin e fushës së veprimit të këtij sistemi, përmirësimin e procesit të rekrutimit të nëpunësve civilë duke u bazuar në profesionalizëm dhe në kritere të qarta si dhe ulje të kostove të procedurës së konkurimit nëpërmjet organizimit të testeve masive.

Politikat synojnë në mënyrë thelbësore rritjen e cilësisë së shërbimeve ndaj publikut dhe përafrimin më të shpejtë me standardet dhe kërkesat e BE.

Në një perspektivë afatmesme synohet përmirësimi i mënyrës së funksionimit dhe organizimit të administratës publike nëpërmjet fuqizimit të strukturave institucionale. Prioritet është rritja e përgjegjshmërisë së nëpunësve publikë në kryerjen e funksioneve të tyre. Ky proces synon ndër të tjera delegimin e vendim-marrjes sa më pranë pozicionit përgjegjës për funksionin dhe shmangien e mbingarkimit të "titullarit të institucionit" nga vendimet operative.

## **III- OBJEKTIVAT E POLITIKËS DHE PRODUKTET MADHORE**

SNRAP fokusohet në përmirësimin e kapaciteteve administrative të përgjithshme, përfshirë reformën e strukturave institucionale të AP, përmirësimin e menaxhimit të shërbimit civil, reformën e pagave dhe ngritjen e kapaciteteve njerëzore në administratën publike.

Suksesi i zbatimit të Strategjisë kërkon mirëmenaxhimin e ndryshimeve dhe një mendësi të re të punës nga të gjitha institucionet.

Operacionalizimi konkret i Strategjisë do të kryhet nëpërmjet një qasjeje me faza. Dy plane të veçanta të veprimit do të zhvillohen në faza të njëpasnjëshme:

Plani i Veprimit i parë 2013 – 2015 (objektivat afatmesme) do të përqëndrohet në zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil, reformën strukturore institucionale dhe përfundimin e databazës së burimeve njerzore, si dhe përmirësimin dhe përafrimin e sistemit të shërbimit civil me standartet evropiane.

Një Plan Veprimi i dytë 2016 -2020 (objektivat afatgjata) do të përgatitet në gjysmën e dytë të vitit 2015. Avancimi i procesit të zhvillimit të vendit drejt integritit evropian kërkon standarte gjithnjë e më të larta të administratës publike për të plotësuar kriteret e Hapësirës Administrative Evropiane dhe zbatuar legjislacionin evropian. Plani i Veprimit i dytë bazohet në një vlerësim të zbatimit të objektivave të periudhës së mëparshme dhe rivlerësim të prioriteteve dhe përfshin aktivitete të reja në fushat kryesore të reformës administrative, përfshirë përmirësime në fushat ku progresi nuk ka qenë i mjaftueshëm.

Objektivat afatgjata të SNRAP do të vazhdojnë të kërkojnë forcimin e kapaciteteve të Administratës Publike për të zhvilluar politika efektive dhe koherente për të realizuar qëllimet publike; sisteme më efektive të menaxhimit; struktura organizative të përmirësuara të orientuara ndaj një kulture shërbimi dhe përdorim transparent dhe plotësisht të përgjegjshëm të burimeve.

Objektivat afatmesme të Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike përfshijnë:

- Zbatimin e një sistemi menaxhimi eficient dhe efektiv të burimeve njerzore për administratën publike, si dhe monitorimin e këtij sistemi menaxhimi;
- Përmirësimin e performancës dhe zhvillimin e kapaciteteve të administratës publike, përfshirë nxitjen e programeve të të mësuarit të vazhdueshëm dhe ofrimin e trajnimeve afatshkurtra dhe atyre afatgjata;
- Përmirësimin e shërbimeve që i ofrohen publikut, nëpërmjet fuqizimit të strukturave ekzistuese dhe ngritjes së strukturave të reja;
- Rritjen e përgjegjshmërisë së nëpunësve publikë, nëpërmjet delegimit të vendim - marrjes sa më pranë pozicionit të ngarkuar për ushtrimin e funksionit;
- Marrjen e vendimeve të mirëinformuara për politikat e burimeve njerzore dhe pagat në administratën publike, nëpërmjet përdorimit të Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerzore (SIMBNJ).

Nëpërmjet këtyre ndryshimeve synohet të arrihet përmirësimi dhe përafrimi i sistemit të shërbimit civil me standartet evropiane dhe praktikat më të mira, krijimi i një sistemi pagash nxitës për qëndrueshmërinë në administratën publike dhe eficientësinë e ofrimit të shërbimeve publike, si dhe krijimin e strukturës institucionale efektive të administratës publike.

### III.1. SHËRBIMI CIVIL

Aktualisht janë .....të punësuar në administratën publike nga të cilët .....nëpunës civilë. Ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 "Mbi statusin e nëpunësit civil" parashikon shtrirjen e shërbimit civil në një pjesë të administratës publike, duke parashikuar rregulla të njëjta vetëm për një pjesë të nëpunësve të administratës publike, ato që konsiderohen nëpunës civilë sipas ligjit. Rregullime të ngjashme nuk i ofrohen punonjësve të tjerë të kësaj administrate, ose i ofrohen në mënyrë të fragmentarizuar, duke bërë që kërkesat e Nenit 107 të Kushtetutës të mos jenë të zbatuara në të gjithë administratën publike. Në kuadër të reformës së nevojshme në shërbimin civil është hartuar tashmë një projektligj, miratimi i të cilit mbetet ende prioritetet. Me po aq rëndësi është edhe monitorimi i zbatimit të reformës në administratën publike dhe transparenca e zbatimit të kësaj reforme. Rritja e transparencës ndikon në zbatimin më me efikasitet të reformës.

#### 1. Objektivi:

Zbatimi i një sistemi menaxhimi eficient dhe efektiv të burimeve njerëzore për administratën publike si dhe monitorimi i këtij sistemi menaxhimi.

#### 2. Produktet madhore / Prioritetet

- o Përcaktimi i standarteve të njëjta për nëpunësit civilë dhe punonjësit e tjerë të sferës së ekzekutivit, në krijimin e rregullave të marrëdhënieve të punës, pranimit në administratën publike, ecjen në karrierë, si dhe në kualifikimin profesional;
- o Përmirësimi dhe zbatimi i politikave të pagave si dhe të gjitha skemave të tjera shpërblyese për gjithë nëpunësit e administratës publike;
- o Monitorimi i vazhdueshëm i zbatimit të reformës në administratën publike dhe publikimi i të dhënave të nxjerra, me qëllim rritjen e përgjegjshmërisë në zbatimin e saj në të gjitha nivelet e vendimmarrjes;
- o Realizimi i ndryshimeve përkatëse në legjislacionin për shërbimin civil, për të mundësuar reduktimin e fenomenit të subjektivizmit në procesin e konkurimit dhe përzgjedhjen e kandidatëve më të aftë profesionalisht;
- o Ofrimi për punonjësit publikë të sferës së ekzekutivit i të drejtave dhe detyrimeve të njëjta si për nëpunësit civilë.

Më konkretisht, ndryshimet kryesore që propozohen për nëpunësit civilë janë:

- Zgjerimi i fushës së veprimit të Ligjit të Shërbimit Civil;
- Rekrutimi në grup;
- Krijimi i Trupës së Drejtuesve të Lartë të Shërbimit Civil;
- Përmirësimi i metodave aktuale të testimit. Kjo do të bëhet nëpërmjet zhvillimit të rekrutimeve në grup;
- Mobiliteti;
- Rotacioni;
- Transferimi dhe zëvendësimi.

#### Masat legjislative afatmesme

Në reflektim të objektivave e nënobjektivave, masat legislative afatmesme përfshijnë:

- Miratimin e ligjit për nëpunësit civilë;
- Hartimin dhe konsultimin e projektakteve në zbatim të parashikimeve ligjore për nëpunësit civilë;
- Hartimin e një metodologjie monitorimi të reformës në administratën publike dhe miratimin e saj nga organet monitoruese.

### III.2 PËRMIRËSIMI I PERFORMANCËS

Matja e performancës së institucioneve dhe krijimi i një lidhjeje më të ngushtë me matjen e performancës individuale të nëpunësve është një sistem i ri i prezantuar në strategji dhe që aktualisht mungon. Performanca individuale do të jetë faktor i rëndësishëm përcaktues në procedurat e ngritjes në detyrë dhe lëvizjes paralele. Kriteri i vlerësimit të përvojës dhe performancës në ngritjen në detyrë do të rishikohet duke dhënë një avantazh objektiv kandidatit të brendshëm kur ata konkurojnë me një kandidat të jashtëm (në kushte të tjera të njëjta). Rritja e peshës së eksperiencës në punë është vetiu një mënyrë zgjidhjeje edhe për këtë synim.

#### 1. Objektivi:

Përmirësimi i performancës dhe zhvillimi i kapaciteteve të administratës publike, përfshirë nxitjen e programeve të të mësuarit të vazhdueshëm dhe ofrimit të trajnimeve afatshkurtra dhe atyre afatgjata.

#### 2. Produktet madhore / Prioritetet

- Qëllimi i trajnimit profesional është ngritja e një procesi të vazhdueshëm kualifikimi, i cili e plotëson arsimimin me kompetenca praktike, për një shërbim publik profesional;
- Shkolla Shqiptare e Administratës Publike ( ASPA) krijohet si institucion në varësi të Ministrit të Brendshëm në shërbim të shtetit;
- Planifikimi, organizimi dhe menaxhimi i sistemit të trajnimit për të gjithë shërbimin civil;
- Zhvillimi i trajnimeve afatshkurtra dhe afatgjata në Shkollën e Administratës Publike dhe ofrues të tjerë të trajnimeve, si mjet strategjik për zhvillimin e kapaciteteve të nëpunësve të administratës publike.
- Matja e performancës së institucioneve dhe krijimi i një lidhjeje më të ngushtë me matjen e performancës individuale të nëpunësve.
- Programi i Ekselencës dhe Brain Gain.

ASPA do të ofrojë formim profesional të nëpunësve të administratës publike, por edhe të individëve jashtë kësaj administrate (këta të fundit kundrejt një tarife që do të përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave). Formimi profesional përfshin dy drejtime:

1. Formimin e thelluar, i cili ka për synim të formojë kandidatët nëpunës civilë, ose individë jashtë shërbimit civil, për t'u bërë anëtarë të Trupës së Nëpunësve

Civilë të Nivelit të Lartë Drejtues (pra nëpunës civilë të kategorisë së lartë drejtuese). Kjo do të thotë që pranimi i anëtarëve të TND-së do të bëhet nëpërmjet ASPA-s.

2. Formimi i vazhdueshëm, i cili ka për qëllim:

- Të trajnojë në vazhdimësi dhe në lidhje me punën, nëpunësit civilë të të gjitha kategorive, si dhe individë jashtë shërbimit civil;

- Të ofrojë mundësinë e përgatitjes paraprake të kandidatëve për të marrë pjesë në konkurimin e hapur për kategorinë ekzekutive kundrejt një tarife të përcaktuar me vendim të Këshillit të Ministrave.

ASPA do të realizojë edhe studime dhe botime në fushën e administratës publike përfshirë edhe historikun e administratës shqiptare, përgatitjen dhe publikimin e revistave në këtë fushë apo edhe botimeve të tjera (në formë të printuar dhe elektronike). Kjo do të realizohet nga Qendra e Ekspertizës, Publikimeve dhe Marrëdhënieve me Partnerët (do të saktësohet në aktet nënligjore).

### III.3. STRUKTURAT ADMINISTRATIVE DHE OFRIMI I SHËRBIMEVE

1. Objektivi:

Përmirësimi i shërbimeve që i ofrohen publikut nëpërmjet fuqizimit të strukturave ekzistuese dhe ngritjes së strukturave të reja;

Rritja e përgjegjshmërisë së nëpunësve publikë nëpërmjet delegimit të vendimmarrjes sa më pranë pozicionit të ngarkuar për ushtrimin e funksionit.

2. Produktet madhore / Prioritetet

- o Eliminimi i mbivendosjeve funksionale ndërmjet strukturave ekzistuese, brenda sistemit ministror dhe ndërministror (afatmesëm);
- o Rishqyrtimi i raporteve të ministrive me agjencitë përkatëse në pikëpamjen e vendim-marrjes, buxhetimit, financimit, menaxhimit të burimeve njerëzore, etj (afatmesëm);
- o Përmirësimi i marrëdhënieve mes institucioneve dhe koordinimi horizontal, si dhe dhënia e një autonomie më të madhe dhe të rregulluar për drejtoritë e ministrive, krahasuar me situatën aktuale (afatmesëm);
- o Degët e institucioneve qendrore në territor do të kalojnë në një vlerësim të funksioneve, roleve dhe marrëdhënies së tyre me qendrën e institucionit. Dekoncentrimi më i plotë i kompetencave dhe forcimi institucional i tyre mund të kombinohet edhe me një organizim rajonal në nivel prefekturë. Gjithashtu, ka vend për të forcuar rolin koordinues dhe mbikqyrës të prefektit mbi këto degë. Nga ana tjetër roli, funksionet dhe prezenca e degëve territoriale të institucioneve qendrore duhet kombinuar në mënyrë komplementare me reformën e decentralizimit, si dhe me përdorimin e teknologjisë së informacionit (afatgjatë).
- o Propozime për shërbime që mund të transferohen jashtë sistemit të administratës publike (shqyrtimi i funksioneve që nuk përbëjnë më objekt të punës së administratës publike, si dhe propozimi i mekanizmave për transferim p.sh. nëpërmjet privatizimit, nënkontraktimit, etj). Ngritja e

- strukturave të reja në përputhje me politikat dhe reformat e ardhshme institucionale dhe ekonomike (afatgjatë).
- o Zgjerimi i hapsirës për rishikimin e brendshëm të akteve administrative dhe ankimit si pasojë e delegimit të vendimmarrjes sa më poshtë (afatmesëm – afatgjatë).

#### III.4. SISTEMI INFORMATIK I MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE

##### 1. Objektivi:

Marrja e vendimeve të mirëinformuara për politikat e burimeve njerëzore dhe pagat në administratën publike, nëpërmjet përdorimit të Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (SIMBNJ).

##### 2. Produktet madhore / Prioritetet

- a. Vënia në funksionim e bazës të të dhënave për të gjithë nëpunësit publikë, e cila do të shërbejë si bazë informacioni për kryerjen e parashikimeve lidhur me numrin e punonjësve në administratën publike dhe llogaritjen e pagesës me anë të sistemit dhe dërgimi në Sistemin Informatik Financiar të Qeverisë . Testimi i sistemit për skenarë të ndryshëm për reforma në fushën e pagave (afatmesëm).
- b. Lidhja e SIMBNJ me sistemin Informatik Financiar të Qeverisë, në kuadrin e ndërveprimit të bazave së të dhënave të qeverisë, si dhe për të siguruar një menaxhim më efektiv të sistemit të financave publike në fushën e pagave (afatmesëm).
- c. Rritja e transparencës në komunikimin me publikun nëpërmjet publikimit të të dhënave të SIMBNJ, të cilat nuk çenojnë të dhënat personale.

## IV- BURIMET FINANCIARE <sup>10</sup>

Ndihma financiare Para-aderimit jepet në kuadër të Instrumentit për Asistencën e Para-Anëtarësimit (IPA). Në kuadër të IPA komponentit I - Asistenca e Tranzicionit dhe Ngritja e Institucioneve, BE-ja ka miratuar një shumë totale prej rreth 530.000.000 € për Shqipërinë në periudhën 2007-13. Zarfet vjetore e Programit Kombëtar sipas këtij komponenti dhënë 82.000.000 € për vitin 2011 dhe 86.900.000 € për vitin 2012. Dokumenti i Planifikimit Indikativ Shumëvjeçar (MIPD) 2011-2013 parasheh një qasje sektoriale me fokus Drejtësisë dhe Çështjeve të Brendshme, Reformën e Administratës Publike, Transportit, Mjedisit dhe Ndryshimin e Klimës,

<sup>10</sup>2 faqe - Shperndarja ne vija te pergjithshme e burimve e midis politikave. Te pershkruset me bullets shpenzimet e parashikuara ne programet e mundshme buxhetore per zbatimin e politikave ndersektoriale madhore ( sa do tikushoje mesatarisht buxhetit per cdo vit zbatim i i kesaj politik e me nje produkte te percaktuar) dhe arritjen e produkteve perkatese nga secila ministri perkatese. Ketu mund te permenden dhe donatorete qe japin kontribute

Zhvillimi Social dhe Bujqësi dhe Zhvillim Rural. Asistenca IPA në kuadër të këtij komponenti është realizuar nën mbikëqyrjen e Delegacionit të BE-së në Tiranë.

Strukturat Administrative:

- Disa nga produktet e parashikuara nën këtë objektiv janë pjesë e procesit të punës së DAP dhe të ministrive të tjera të linjës dhe mbulohej nga burimet financiare të akorduara nëpërmjet buxhetit dhe pagave për punonjësit;
- Kryerja e studimeve dhe analizave për transferimin e funksioneve publike drejt tregut privat të ofrimit të shërbimeve – 1,5 milion euro;
- Zhvillimi i projekteve pilot për delegimin e vendim marrjes – 2 milion euro;
- Shtrirja e procesit të delegimit në gjithë administratën publike – 5 milion euro;
- Krijimi i një kornize funksionale në marrëdhëniet e ministrive me institucionet në varësi – 500.000 euro.

Zhvillimi dhe vënia në funksionim e SIMBNJ

- Zhvillimi i lidhjes me sistemin informatik financiar të qeverisë – 150.000 euro;
- Mbështetje teknike për zhvillimin e vazhdueshëm të sistemit- 250.000 euro per 5 vjet (50.000 euro/vit).

Përmirësimi i performancës:

Kostot per SHAP

Kosto për ITAP

Kosto për RESPA

Kosto per Brain Gain dhe Fondin e Ekselencës

Fonde nga donatorët ( nga DEBASKON)

Fonde për institucione trajnimi : ( a- Universiteti Publik i Tiranës, b- Shkolla e Magjistraturës në Tiranë : c- Shkolla Rajonale e Administratës Publike, ReSPA)

## V- LLOGARIDHËNIA, MONITORIMI DHE ANALIZA VLERËSUESE<sup>11</sup>

Parakushtet për zbatimin efikas dhe me sukses të SNRAP përfshijnë:

- Konsensusi i përgjithshëm për të zbatuar objektivat dhe aktivitetet e propozuara;
- Zbatimi në faza të aktivitetëve të përzgjedhura sipas prioriteteve dhe pasja në dispozicion të burimeve të duhura;
- Promovimi i objektivave si ndaj të punësuarve në administratën publike ashtu dhe ndaj qytetarëve;
- Një sistem i monitorimit dhe vlerësimit efikas për të kontrolluar nëse objektivat e përcaktuara në Strategji janë realizuar. Të dhënat dhe analiza që një sistem monitorimi dhe vlerësimi i tillë do të prodhojë, do të ndihmojë vendimmarrësit për të rinovuar politikat e tyre, shpërndarjen e burimeve, si dhe të rregullojnë aktivitetet e planifikuara me rrethanat aktuale në çdo kohë të dhënë;

---

<sup>11</sup> 2 faqe - *Mekanizmi i monitorimit ( roli i gruoit ndem inistror te punes te pemendet)*

*Liste me treguesit dhe synimet e rezultateve*

- Nxitja e bashkëpunimit ndërmjet autoriteteve shtetërore, komunat, OJQ-të, organizatat ndërkombëtare dhe pjesëmarrësit e tjerë në proces.

Zbatimi i strategjisë do të bazohet në përdorimin e një numri treguesish sintetike të lidhur me inputet, proceset, produktet dhe efektet e planit të veprimit.

Treguesit do të vlerësohen në mënyrë periodike nga institucionet publike sipas ndarjes së punës dhe sferës së tyre të juridiksionit. Treguesit do të mblidhen nga DAP bazuar në rrjetin e ngritur tashmë mes saj dhe institucioneve publike. Vlen të theksohet se shkalla e bashkëpunimit të DAP me institucionet publike në varësi të Këshillit të Ministrave ka njohur rritje dhe konsolidim. Problematike shfaqet bashkëpunimi me institucionet që janë jashtë sferës së autoritetit të Këshillit të Ministrave. Në lidhje me këto të fundit monitorimi i zbatimit të strategjisë do të synohet të arrihet nëpërmjet një bashkëpunimi më të ngushtë mes DAP dhe KSHC. Bazuar në këto tregues DAP dhe KSHC do të prodhojnë një raport vjetor të ecurisë së reformës së administratës publike i cili do të jetë publik. Ndërkaq do të prodhohen edhe raporte periodike tre mujore apo edhe raporte ad-hoc lidhur me çështje të caktuara apo me momente të caktuara të zbatimit të strategjisë.

DAP do të raportojë përpara Ministrin të Brendshëm si dhe autoriteteve të tjera të larta (Kryeministër, Zëvendëskryeministër) ndërsa KSHC do të raportojë përpara Kuvendit. Në lidhje me institucionet publike që raportojnë në Kuvend, do të synohet që ndër çështjet e tjera që ato raportojnë, zbatimi i reformës për aq sa i prek këto institucione të jetë pjesë e raportimit të tyre në Kuvend. E njëjta kërkesë do të synohet të nxitet edhe në lidhje me raportimet e Kryetarëve të Njësive të Qeverisjes Vendore përpara këshillave përkatëse.

Ngritja e një sistemi monitorimi dhe vlerësimi efektiv do të mbështetet nga aktivitetet studimore, aktivitete të forcimit të kapaciteteve njerëzore dhe strukturore si dhe investim në teknologjinë e informacionit

Informimi i publikut, si dhe monitorimi i zbatimit të strategjisë dhe rezultateve të saj nga organizata të specializuara e të interesuara të shoqërisë civile apo media do të përbëjnë gjithashtu një nga elementet bazë të sistemit të monitorimit dhe llogaridhënies së strategjisë së administratës publike.

Strukturat e menaxhimit, zbatimit dhe monitorimit (organigrama)

Tregues dhe aktivitete:

- a) Strukturat administrative dhe ofrimi i shërbimeve:
  - Në kuadër të eliminimit të mbivendosjeve funksionale ndërmjet strukturave ekzistuese (sistemi ministror dhe ndërministror) do të kryhet një rishikim i hollësishëm i strukturave organizative dhe funksioneve përkatëse. Rishikimi do të kryhet brenda gjysmës së parë të vitit 2014. Departamenti i Administratës Publike do të udhëheqë procesin dhe grupin e punës ndërministror për

rishikimin funksional. Brenda gjysmës së parë të vitit 2015 të gjitha mbivendosjet do të jenë eliminuar.

- Në procesin e rishikimit funksional një detyrë tjetër lidhet me rishikimin e funksioneve, rolit dhe madhësisë së degëve të institucioneve. Brenda vitit 2015 duhet të ketë përfunduar rishikimi i të gjitha degëve dhe të jenë miratuar strukturat e reja funksionale. Në eventualitetin e rritjes së rolit të prefektit, brenda gjysmës së parë të vitit 2015 duhet të jetë miratuar kuadri ligjor përkatës. Brenda vitit 2020, teknologjia informatike duhet të ketë zëvendësuar funksionet që mund të kryhen nga qendra, ose në distancë të degëve të ministrive. Brenda vitit 2016 duhet të jetë kryer një studim për funksionet që do të zëvendësohen nga IT dhe buxheti përkatës.
- Deri në fund të vitit 2013 do të jetë hartuar korniza e funksionimit në marrëdhëniet mes ministrive të linjës dhe institucioneve në varësi të tyre, apo degëve të ministrisë. Brenda gjysmës së parë të vitit 2014 do të jetë hartuar kuadri ligjor eventual për mundësimin e funksionimit dhe deri në fund të vitit 2015 të gjitha institucionet duhet të kenë përshtatur mënyrën e organizimit dhe funksionimit me kornizën e miratuar.
- Çdo dy vjet do të kryhen studime sektoriale për identifikimin e funksioneve publike që mund të transferohen jashtë sistemit të administratës publike. Dyvjeçarin pasues të studimit do të plotësohen kuadri ligjor dhe procedurat për transferimin e funksioneve. Ky është një objektivi afatgjatë që do të vazhdojë me faza deri në vitin 2020.
- Deri në fund të vitit 2013 do të hartohet strategjia për rritjen e fuqisë vendimmarrëse të drejtorive brenda institucioneve (veçanërisht në ministri) dhe delegimin e vendimmarrjes së më pranë pozicionit ku është vendosur funksioni. Në vitet 2014-2015 do të kryhen pilotime në institucione të përzgjedhura (përfshirë fushatë intensive trajnimi për menaxherët dhe specialistët në teknikat e delegimit dhe mentorim në marrjen përsipër të fuqisë vendimmarrëse). Në vitet 2015-2020 procesi do të shtrihet në të gjitha institucionet publike.

b) Sistemi Informatik i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore:

- Brenda vitit 2013 sistemi do të shtrihet në të gjitha ministritë për modulën e menaxhimit të burimeve njerëzore. Brenda vitit 2014 SIMBNJ do të jetë funksional në tërësi dhe të gjitha ministritë dhe institucionet e varësisë do të përdorin të dy modulet e sistemit, duke siguruar lidhjen funksionale me Sistemin Informatik Financiar të Qeverisë.
- Brenda vitit 2016 SIMBNJ do të jetë shtrirë në të gjitha institucionet publike.
- Në mënyrë graduale, deri në fund të vitit 2014, të gjitha të dhënat jopersonale të SIMBNJ do të jenë të aksesueshme për publikun e gjerë.