

RAPORTI VJETOR 2002

Permbajtja:

- I. Zbatimi i ligjit
- II. Menaxhimi i burimeve njerezore
- III. Reforma ne fushen e pagave
- IV. Ristrukturimi i institucioneve
- V. Trajnimi i nepunesve civile
- VI. Teknologjia e informacionit dhe ndertimi i data-base
- VII. Maredheniet me Ministrite
- VIII. Marredheniet me Komisionin e Sherbimit Civil
- IX. Veprimtaria e DAP ne marredheniet me institucione te ngjashme te rajonit.

I. Zbatimi i ligjit

Viti 2002 ka qene vit i stabilizimit te zbatimit te ligjit. Arritjet ne procesin e zbatimit te ligjit deshmojne edhe njehere per rolin e pazevendesueshem te Kryeministrit dhe gjithe kabinetit qeveritar ne mbeshtetjen dhe ne zhvillimin e metejshem te reformes, rol qe vazhdimisht theksohet edhe nga eksperiencia e vendeve europiane te zhvilluara e me tradite ne fushen e administrates publike. Ky vit, i karakterizuar nga ndryshimet e shpeshta te kabinetit qeveritar, deshmoi se administrata publike ka filluar te funksionojë sipas standardeve europiane, duke krijuar ne kete menyre bazen reale per fillimin e procesit te integritimit europian te Shqiperise.

Departamenti i Administrates Publike, ne zbatim te misionit te percaktuar nga ligji, gjate vitit 2002 ka udhehequr, mbikqyrur e monitoruar procesin e menaxhimit te burimeve njerezore ne administraten qendrore. Tashme, procedurat per pranimin ne sherbimin civil njihen dhe zbatohen nga te gjitha institucionet e administrates qendrore. Nga ana tjeter dhe nepunesit civile jane ndergjegjesuar per te drejtat qe u jep ligji dhe per garancine e qendrushmerise se tyre ne pune, por edhe per detyrimet qe vijne si rezultat i kesaj garancie. Praktika e deritanishme e zbatimit te ligjit ka treguar nje permiresim te ndjeshem ne menaxhimin e burimeve njerezore si dhe rritje cilesore te kapaciteteve te ministrive ne kete fushe.

Fakti qe institucione te tjera kerkojne perfshirjen ne fushen e zbatimit te ligjit tregon qe edhe opinioni jashte sherbimit civil ka ndjere ndryshimet cilesore qe kane ndodhur ne menaxhimin e ri te institucioneve qendrore.

Viti 2002 ka qene viti i konsolidimit te pozicionit te Sekretarit te Pergjithshem ne ministri, si pozicion ndermjetes mes nivelit politik dhe atij menaxherial. Tashme ne te gjitha ministrive eshte emeruar Sekretari i Pergjithshem. Ne praktike jane evidentuar raste qe Sekretaret e Pergjithshem ne radhe te pare duhet te ndergjegjesohen per veshtiresite qe shoqerojne qenien ne kete pozicion, aftesite e nevojshme menaxheriale, por edhe koordinuese e njerezore per te perballuar situata te ndryshme si ne menaxhimin e personelit, ashtu edhe ne marredheniet me eporet.

Shkak per keto paqartesi mendojme se eshte edhe mungesa e nje percaktimi te qarte te funksionit te Sekretarit te Pergjithshem (megjithese ekziston Udhezimi nr.1, date 13/06/2000 i Keshillit te Ministrave).

Ne funksionin e mbikqyrjes se zbatimit te ligjit ne institucionet e administrates qendrore, Departamenti i Administrates Publike ka organizuar kontrole periodike ne te gjitha ministrive, duke analizuar arritjet dhe percaktuar detyrat per te ardhmen. Per te vazhduar permiresimin e zbatimit te ligjit, per secilen ministri eshte pergatitur nje raport vjetor, ku tregohen ne menyre te hollesishme zbatimi i ligjit, problemet qe ka pasur gjate vitit ne ate ministri dhe propozimet per zgjidhjen e tyre.

Rekomandim: 1. Rishikimi i ligjit "Statusi i nepunesit civil" dhe i disa ligjeve te tjera ne funksion te zgjerimit te fushes se veprimit te ligjit per te perfshire edhe kategori shume te rendesishme te administrates publike si punonjesit e tatimeve dhe te doganave.

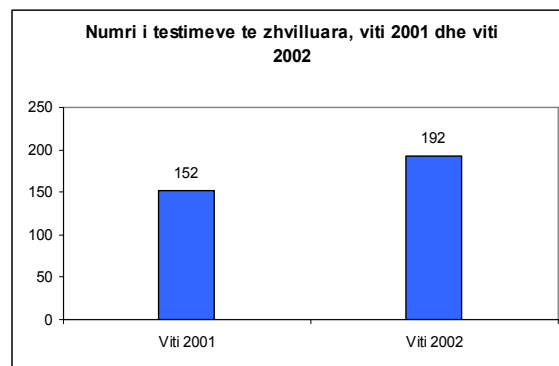
2. Rishikimi i Strategjise se Komunikimit per te zbatuar e permiresuar cilesisht marredheniet me publikun dhe institucionet e tjera.

3. Hartimi i nje vendimi te Keshillit te Ministrave per caktimin e te drejtave dhe detyrave te Sekretarit te Pergjithshem.

II. Menaxhimi i burimeve njerezore

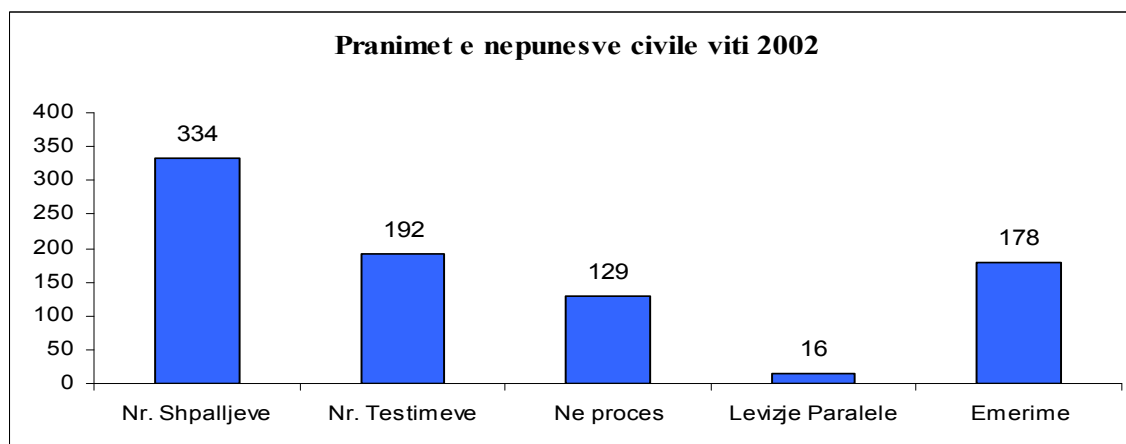
a) Pranimet ne sherbimin civil

Nje nder aktivitetet kryesore te Departamentit te Administrates Publike ka qene organizimi i proçedurave te testimi per pranimin e nepunesve civile ne vendet e lira te shpallura nga institucionet e administrates qendrore. Duhet theksuar se niveli i bashkepunimit te Departamentit me te gjitha ministrive eshte rritur ndjeshem e ne menyre cilesore, gje qe ka ndikuar si ne realizimin ne kohe te proçedurave, ashtu edhe ne rritjen e cilesise se tyre. Raportimi mujor i ministrive per menaxhimin e burimeve njerezore, tashme eshte bere rregull.



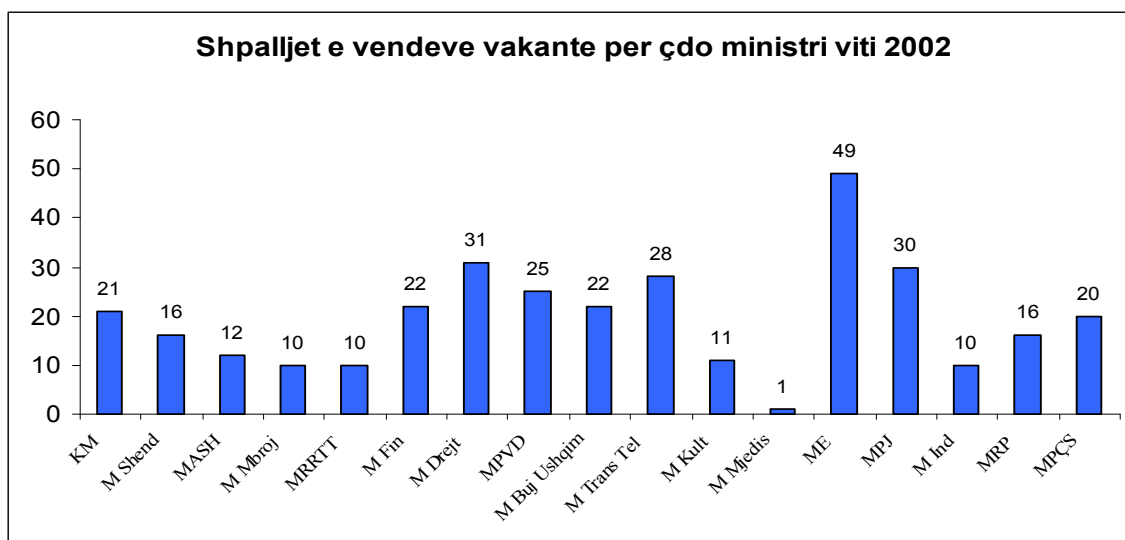
Ne vitin 2002 eshte shenuar nje rritje e numrit te testeve, krahasuar me vitin 2001.

Ne vitin 2002 jane bere gjithsej 334 shpallje per vende te lira pune ne institucionet e administrates qendrore. Jane zhvilluar 192 teste dhe jane ne proçes 129 te tjera. Jane kryer 178 emerime te reja dhe 16 emerime si pasoje e levizjeve paralele.



Levizjet paralele jane kryer si brenda te njejtut institucion, ashtu edhe ndermjet institucioneve te administrates qendrore. Duhet theksuar se proçedura e levizjes paralele eshte perkrahur nga institucionet, por jane vene re edhe raste te mospranimit te pajustificuar nga ana e ministrive .

Numri i shpalljeve per vendet e lira te bera nga secila ministri ne vitin 2002 paraqitet me poshte:

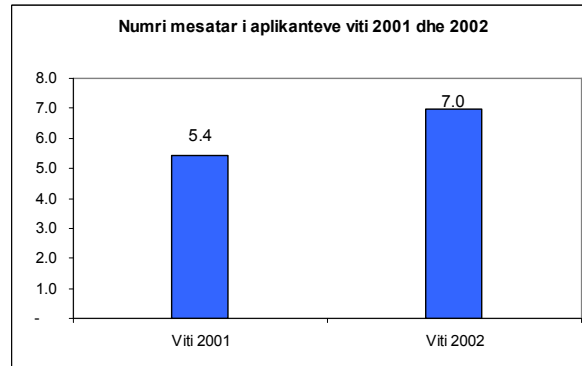


Kosto mesatare e nje procedure testimi llogaritet ne **66 000 leke**.

b. Aplikimet

Per te gjitha procedurat e testimit jane paraqitur gjithsej 1324 aplikante, nga te cilet: 699 femra dhe 605 meshkuj.

Mosha mesatare e aplikanteve ka qene 30.1 vjeç.



Numri mesatar i aplikanteve per çdo pozicion ka qene 7 vete.

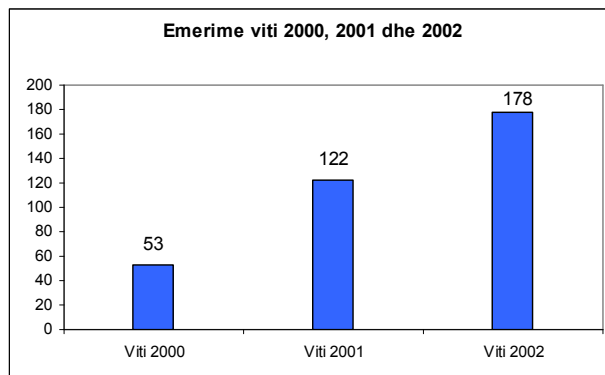
Per te rritur paanshmerine e komiteteve *ad-hoc* te krijuara per marrjen ne testim te aplikanteve, eshte perdorur procedura e sekretimit te tezave dhe korigjimi eshte bere nga komiteti ne baze te numrit te sekretimit, pa njohur identitetin e aplikantit.

Ministrite (me perjashtim te Ministrise se Financave) nuk kane respektuar Vendimin nr. 231 date 11.05.2000 te Keshillit te Ministrave per planifikimin e pozicioneve te lira dhe nevojat e tyre gjate vitit

(sipas informacionit deri ne daten 20 Dhjetor 2002).

Njohja e nevojave per vende te reja ndikon ne organizimin me te mire e me cilesor te testimeve.

Pengese e rendesishme ne programimin paraprak te vendeve te reja eshte ndryshimi i shpeshte i stuktures se ministrive, pervec mungeses se nje menaxhimi te vazhdueshem te personelit, per te parashikuar daljet ne pension, levizjet per trajnim etj.



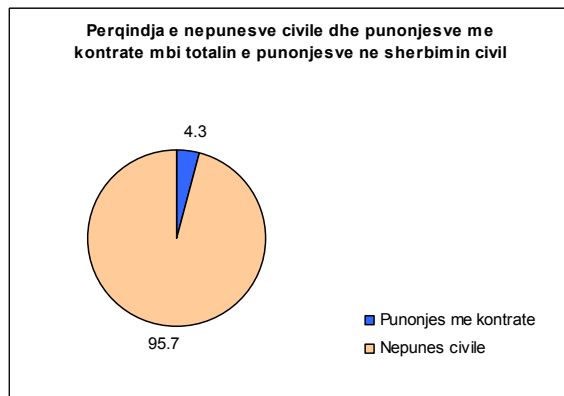
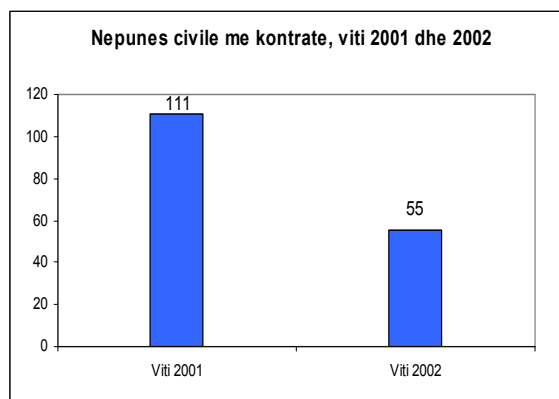
Ne menyre grafike eshte paraqitur numri i emerimeve te bera ne vitet 2000, 2001 dhe 2002:

c. Emerimi i perkohshem (me kontrate)

Punesimi me kontrate, megjithese eshte ulur ne krahasim me vitin e kaluar, vazhdon te ndikojne ne menyre te ndjeshme ne procesin e pranimit. Marrja e punonjesve me kontrate ndikon negativisht ne aplikimet e reja per pozicionet e zena ne kete menyre dhe ka bere qe testimet te shtyhen vazhdimisht per shkak te mosplotesimit te numrit te nevojshem te kandidatëve (Specialist ne Sektorin e Bashkepunimit Bilateral ne Drejtorine e Bashkepunimit Ekonomik ne Ministrine e Ekonomise – 2 here; Specialist ne Sektorin e Mbikqyrjes ne Drejtorine e Mbikqyrjes ne Ministrine e Financave – 4 here. Te dy pozicionet nuk jane plotesuar ende me nepunes civile).

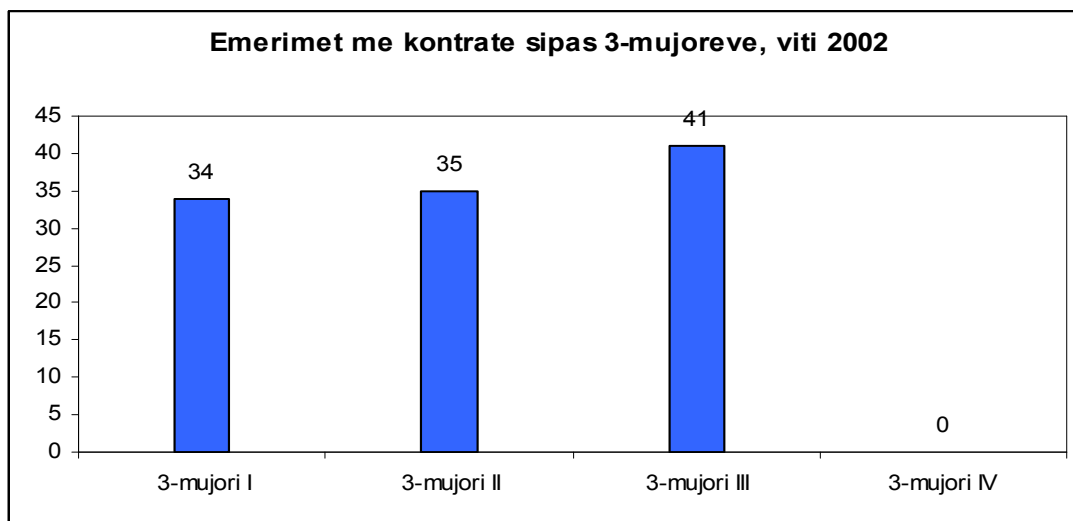
Per periudhen nentor – dhjetor 2002, per shkak te emerimeve te perkohshme me kontrate, jane shtyre 6 procedura testimi, ku mesatarisht jane paraqitur per t'iu nenshtruar procedurave te testimit 2 aplikante (duke perfshire edhe te punesuarin me kontrate). Ka patur raste kur te punesuarit me kontrate nuk kane aplikuar fare per vendin ku jane emeruar.

Me poshte eshte paraqitur grafikisht gjendja e nepunesve me kontrate ne fund te vitit 2002, krahasuar me fundin e vitit 2001 dhe pesha qe zene punonjesit me kontrate ne totalin e numrit faktik te nepunesve civile:



Nga 55 punonjes me kontrate ne gjithe ministrite, 21 jane te punesuar ne Ministrine e Rregullimit te Territorit dhe te Turizmit.

Sipas çdo tre-mujori, numri i punonjesve te punesuar me kontrate per ministrite paraqitet si me poshte:



Ne disa raste mosorganizimi i testimit ka bere qe te veshtiresohet puna ne sektorin apo drejtorine ku eshte pozicioni i lire.

Shpallja e vendeve te lira eshte e lidhur ngushte me pershkrimin e vendeve te punes per percaktimin e drejte te kriterëve per pranim. Ne disa raste mosdergimi nga ministrite i pershkrimeve te punes dhe

paqartesite ne percaktimin e fushave te testimi per pozicionin vakant, kane sjelle vonesa ne shpalljen e pozicioneve.

Me teper kujdes duhet bere qe materialet e percaktuare ne fushen e testimi te jene lehtesisht te identifikueshme, te jene ne qarkullim dhe ne dispozicion te publikut te gjere.

Nje tjeter problem i konstatuar kete vit ka qene vonesa e kryerjes se perzgjedhjes nga eprori direkt, pas dergimit te rezultateve te testimi. Vonesat kane qene mesatarisht dy deri ne tre jave, duke ndikuar ne zgjatjen, mesatarisht, edhe nje muaj me teper te proçedures se emerimit.

Jane verifikuar raste te ndryshimit te emrit te kandidatures fituese ne momentin e ndryshimeve te ministrave ne ministrite perkatese, nderkohe qe proçesi i pranimit ka rezultuar i perfunduar (Drejtor i Burimeve Njerezore, Drejtor i Marredhenieve me Jashte ne Ministrine e Rregullimit te Territorit dhe te Turizmit; Pergjegjesi i Sektorit ne Drejtorine e Planifikimit dhe Koordinimit, Ministria e Pushtetit Vendor dhe Decentralizimit). Kjo ndikon negativisht ne besueshmerine e proçesit te pranimit ne sherbimin civil dhe te vete institucionit perkates.

Ne kuader te rritjes se transparences dhe per te shtuar mundesite e komunikimit me publikun, Departamenti i Administrates Publike ka publikuar te gjitha shpalljet per vendet e lira te punes dhe ne faqen e tij ne internet (www.pad.gov.al) si dhe eshte pergatitur çdo jave buletini i Departamentit me vendet e lira te shpallura ne çdo ministri. Megjithate botimin e gazetes se Departamentit dhe hapjen e faqes ne internet, proçesi i komunikimit me publikun ka qene i pamjaftueshem. Ne praktike rezulton se *website* eshte perdorur pak dhe deri tani nuk ka asnje aplikim *on line*.

Eksperienca te suksesshme:

Testimi i zhvilluar per pozicionin Specialist ne Departamentin e Integritimit, prane Ministrin te Shtetit per Integrimin ku kane konkuruar 16 kandidat. Testimi u zhvillua ne perputhje me proçedurat e percaktuara nga ligji i sherbimit civil dhe aktet nenligjore ne zbatim te tij, ne nje periudhe kohe prej 45 ditesh.

Rekomandim: Amendimi i ligjit per te perfshire proçedurat e punesimit ne raste urgjente.

d. Vleresimi i rezultateve individuale

Viti 2002 ka shenuar nje hap cilesor ne drejtim te menaxhimit te burimeve njerezore nga vete ministrite. Pas proçesit te rekrutimit ne nje proçedure konkurruese, nepunesi civil duhet te vleresohet per punen qe kryen, sipas proçedurave te percaktuara ne ligj, i cili parashikon venien e nepunesit te ri nen kujdestarine e nje nepunesi me eksperience, ose nen mbikqyrjen e drejtperdrejte te eprorit apo titullarit.

Kjo ndikon ne rritjen e pergjegjeshmerise se nepunesve ne pergjithesi, por nga ana tjeter rrit angazhimin dhe punen e eproreve direkt, te cilet krahas angazhimit ne plotesimin e programit te institucionit, duhet te mbikqyrin vazhdimisht aktivitetin e nepunesve ne varesi, t'i vene ata ne dijeni per arrijtet ose mosrealizimet duke rritur bashkepunimin dhe bashkeveprimin per arrijten e rezultateve per gjithe institucionin.

Realizimi i ketyre proçedurave nga pothuajse te gjitha ministrite, tregon per kuptimin e rendesise se ketij procesi qe natyrshem do te permiresohet ne te ardhmen.

Ne krahasim me vitin e kaluar, Drejtorite e Personelit ne ministri kane qene me te pergatitura duke zbatuar me kujdes proçedurat.

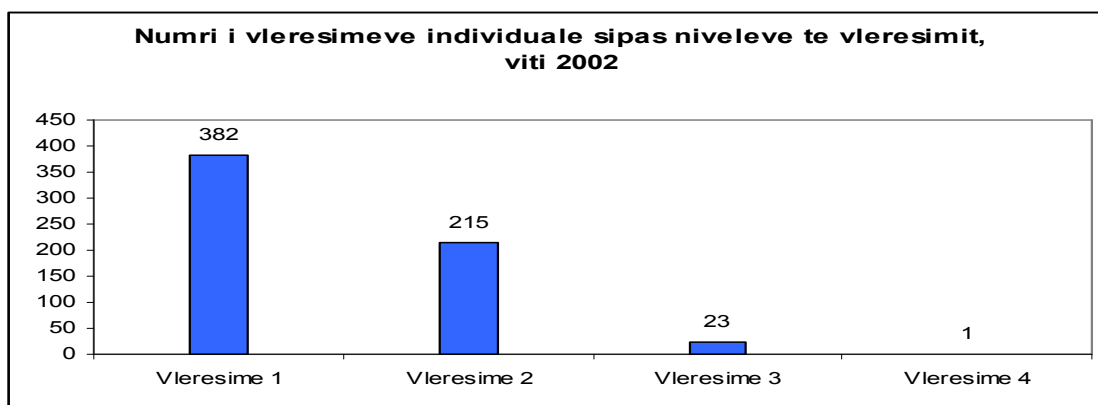
Kete vit Drejtorite e Personelit, ne ministrite e linjes, kane shperndare formularet e vleresimit, bashkangjitur me udhezimin perkates, me qellim qe te ndihmojne “eporet direkt” ne proçesin e vleresimit. Megjithate, nga formularet e vleresimit te mbledhur nga Departamenti i Administrates Publike konstatohet se:

- Proçesi i vleresimit nuk eshte kuptuar mire ne thelbin e tij nga eproret direkte, te cilet jane

personat pergjegjes per vleresimin e nepunesve civile.

- Nga te dhenat e mbledhura deri tani, rezulton se jane vleresuar gjithsej 621 nepunes nga 1228 qe eshte numri total i nepunesve faktike (duhet pasur parasysh qe nepunesit e emeruar ne periudhen tetor – dhjetor 2002 nuk jane perfshire ne procesin e vleresimit (48 nepunes).
- Vleresimi akoma nuk konceptohet si matje e rezultateve individuale, por si marredhenie ndermjet individesh

Nga 621 nepunes te vleresuar: me 1 jane vleresuar 382 nepunes, me 2 jane vleresuar 215 nepunes, me 3 jane vleresuar 23 nepunes dhe me 4 vetem 1 nepunes civil (ku 1 eshte vleresimi maksimal). Keto te dhena jane paraqitur me poshte grafikisht:



Siç mund te vihet re pjesa me e madhe e punonjesve jane te vleresuar me 1 dhe me 2, nje numer shume i vogel i tyre jane vleresuar me 3 dhe vetem nje me 4.

Keto statistika jane shume te ndryshme nga te dhenat nga vende te tjera dhe nga statistika te sjella nga ekspertet e huaj dhe jo ne perputhje me Udhezimin Nr.2 te Keshillit te Ministrave, “Per sistemin e vleresimit te rezultateve vjetore individuale ne pune”, i cili percakton qarte edhe ndarjen e niveleve te vleresimit. Duhet theksuar se nese edhe niveli i shperblimit te nepunesve civile do te ishte bere sipas rezultateve te vleresimit, atehere fondi i pagave i caktuar per kete qellim nuk do te mjaftonte dhe me teper se gjysma e nepunesve civile duhet te ishin shperblyer me nga tre paga mujore.

Ky fenomen ka disa shpjegime:

- eproret direkt nuk e kane kuptuar procesin,
- nuk i kushtojne rendesi,
- kane frike te vleresojne dobet vartesis e tyre, sepse ne kete menyre e gjithe drejtoria do te kishte nje vleresim me te dobet dhe ky rezultat do te ndikonte ne vleresimin e vete eprorit direkt

Vleresimi i nepunesve eshte pasqyrim i plotesimit te detyrimeve nga secili institucion, te percaktuar ne detyrimet vjetore per çdo nepunes ne menyre individuale.

Rekomandim:

- Trajnim per Sekretaret e Pergjithshem dhe Drejtoret e Drejtorive te Burimeve Njerezore, si ne percaktimin e detyrave per çdo drejtori e pozicion, ashtu edhe ne mbikqyrjen e vazhdueshme te procesit te vleresimit.
- Trajnim per “eporet direkt” per rendesine e procesit te vleresimit dhe menyren e percaktimit te objektiveve e mbikqyrjen e vleresimin e tyre

e. Masat disiplinore

Element tjetër i rendesishëm i menaxhimit të burimeve njerezore është mbikqyrja e vazhdueshme e etikës në shërbimin civil si shprehje e përgjegjshmërisë dhe vullnetit të administratës për t'i shërbyer së mirë publikut dhe si element parandalues i korrupsionit. Për këtë arsye është me rëndësi zbatimi i akteve ligjore e nenligjore në këtë fushë si dhe ndjekja e mbikqyrja e vazhdueshme e dënies së masave disiplinore si mjet për të luftuar fenomenet negative dhe për të mos e kthyer atë në mjet për largimin nga puna të personave të padëshiruar për eproret.

Gjatë vitit 2002 janë shqyrtuar dhe ndjekur 33 masa disiplinore të propozuara dhe të marra nga ministrat. Nga këto: 13 masa janë për largim nga shërbimi civil, për 7 nga të cilat (54%), nuk janë zbatuar procedurat në përputhje me legjislacionin përkatës. Departamenti është shprehur për mosnjohjen e vendimit të institucionit për arsye se nuk janë zbatuar procedurat.

Gjatë vitit 2002, megjithë përmirësimet e ndjeshme në zbatimin e legjislacionit, janë vërejtur:

1. Ecuria e masës disiplinore nuk ka filluar nga eprori direkt, ashtu siç përcaktohet në VKM nr. 306 datë 13.06.2000 "Për disiplinën në shërbimin civil" (Një rast kur marrja e masës është filluar nga ministri. KSHC e ka shfuqizuar masën për tejkalim kompetencash).
2. Ministrat në përgjithësi nuk kanë zbatuar detyrimin ligjor për të informuar Departamentin e Administratës Publike dhe Departamenti është vënë në dijeni vetëm nga vendimet e marra nga KSHC (Specialist në Drejtorinë e Investimeve, Drejtor në Drejtorinë Ekonomike, në Ministrinë e Arsimit dhe Shkencës).
3. Moszbatimi i hapave të procedurës për marrjen e masave disiplinore të përcaktuara në VKM Nr. 306 datë 13.06.2000 "Për disiplinën në shërbimin civil".
4. Mungesa e proporcionalitetit mes shkeljes së kryer dhe masës disiplinore. Për shkelje të vogla janë marrë masa disiplinore të rënda.
5. Moszbatim në kohë nga ana e ministrave të vendimeve të Komisionit të Shërbimit Civil dhe gjykatave, vendime këto të formës së prere.

Nga të dhënat që disponon Departamenti i Administratës Publike, rezultojnë se nga 87 masa disiplinore të propozuara nga Kontrolli i Lartë i Shtetit, nga institucionet e administratës qendrore, janë shqyrtuar dhe zbatuar 41 masa disiplinore.

- Rekomandim:
1. Të zbatohen me përpikëri procedurat për marrjen e masave disiplinore, ashtu si janë përcaktuar në aktet ligjore dhe nenligjore.
 2. Rritja e kontrollit të përditshëm mbi punën e nepunesve dhe njoftimi i tyre menjëherë sapo të jete konstatuar një shkelje që mund të çojë në marrjen e një mase disiplinore.

II. Reforma në fushën e pagave

Reforma e pagave është pjesë përbërëse e menaxhimit të burimeve njerezore dhe një element nxites për arritjen e objektivave.

Ristrukturimi i pagave është zbatuar si pjesë e në përputhje të plote me strategjinë e buxhetit afatmesëm (MTF) të hartuar nga Ministria e Financave e miratuar nga qeveria.

Me poshtë është paraqitur ndryshimi i pagave në vitet 2001 dhe 2002 sipas pozicioneve të punës:

çdo pozicioni ne raport me misionin e ministrise dhe me pas rendesine e çdo pozicioni brenda strukturave te brendshme te ministrise perkatese, duke percaktuar edhe perqindje fikse per çdo nivel (10% - niveli i larte, 30% - niveli i mesem dhe 60 % specialist).

Deri ne keto momente nuk eshte paraqitur asnje propozim nga ministrite e linjes per kategorizimin e pozicioneve te punes se nepunesve civile nga ministrite.

Ne vazhdim te zbatimit te reformes ne administraten publike, ne bashkepunim me ekspertet e SIGMA (BE), eshte ne proces studimi i sistemit te pagave per pjesen e mbetur te punonjesve te administrates publike, ne menyre qe te realizohet ristrukturimi i pagave per gjithe punonjesit e administrates shtetore. Per keto pozicione eshte mbledhur informacioni i nevojshem per pagat aktuale dhe numrin e punonjesve dhe eshte bere nje vleresim fillestar me nje ndarje ne tre nivele. Eshte ndertuar programi kompjuterik dhe ka filluar hedhja e te dhenave Te gjitha te dhenat do te ripunohen per te arritur ne nje perfundim per nivelin e pagave dhe efektin ekonomik te mundshem.

Gjithashtu, eshte studiuar mundesia dhe po punohet per realizimit e sistemit te karrieres horizontale per nepunesit civile ne institucionet e administrates qendrore, administrates se Presidentit dhe Kuvendit si dhe jane duke u pergatitur propozimet per te realizuar kete proces. Qellimi i karrieres horizontale eshte motivimi i metejshe i nepunesve civile te cilet punojne per nje periudhe te gjate ne nje nivel pune pa pasur mundesi te ngrihen ne detyre, por qe gjate kesaj kohe akumulojne eksperience dhe duhet te diferencohen nga nepunesit civile te sapo emeruar. Ne perfundim te ketij procesi do te pergatitet propozimi per tu miratuar nga Keshilli i Ministrave.

Gjate ketij viti jane realizuar keto objektiva ne perputhje me planin strategjik te miratuar ne perputhje me programin 3-vjeçar buxhetor:

- Ristrukturimi i sistemit te pagave te punonjesve me arsim te larte te sistemit te shendetesise, Drejtorise se Patentave dhe Markave, Drejtorise se Pergjithshme te INSTAT si dhe punonjesve te pushtetit vendor duke pergatitur projekt-vendimet perkatese te miratuara nga Keshilli i Ministrave ne qershor dhe nentor 2002.
- Ne zbatim te Vendimit nr. 711, date 27/12/2001, te Keshillit te Ministrave, “Per strukturat dhe nivelet e pagave te nepunesve civile ne institucionet e administrates qendrore, administrates se Presidentit dhe Kuvendit dhe disa shtesa dhe ndryshime ne Vendimin nr. 726, date 21/12/2000 te Keshillit te Ministrave, “Per pagat e punonjesve te institucioneve buxhetore”, ndryshuar me vendimet perkatese”, eshte realizuar kategorizimi i pozicioneve te punes se nepunesve civile ne aparatit e Keshillit te Ministrave duke pergatitur projektvendimin perkates, miratuar nga Keshilli i Ministrave ne qershor 2002.

Gjithashtu eshte bashkepunuar me Ministrine e Rendit per te kryer reformen e pagave per punonjesit me statusin e policise se shtetit.

Nje problem qe eshte vene re gjate vitit 2002 ka qene konfuzioni i krijuar ne fushen e pagave pas miratimit nga Kuvendi te ligjit nr. 8935 date 12.09.2002 “Per disa ndryshime ne ligjin nr. 8487 date 13.05.1999 “Per kompetencat per caktimin e pagave te punes””. Ky ligj bie ndesh me ligjin “Statusi i nepunesit civil” persa i perket competences per hartimin e strategjive dhe te caktimit te pagave per nepunesit e administrates publike:

- Ligji “Statusi i nepunesit civil”, ligj organik, percakton competencat e Departamentit te Administrates Publike per pagat ne nenin 4/4/b/XVI dhe nenin 18.
- Ligji nr. 8935, date 12/09/2002, percakton competencat e Ministrise se Punes dhe Çeshtjeve Sociale per pagat ne nenin 2, shkronjat b-f.

Vete ligji nr. 8935, date 12/09/2002, ka disa probleme:

- Bie ndesh me Karten Europiane per Veteqeverisjen Lokale.
- Trajtohen çeshtje te cilat jane te trajtuara ne: Kodin e Punes (perkufizimi i nocionit “page”, paga minimale, kompetencat per vendosjen e pagave); ne legjislacionin per ndermarrjet shteterore Ligji nr. 7582 date 13/07/1992 “Mbi ndermarrjet shteterore”, ne ligjin “Per decentralizimin e pushtetit vendor”
- Percakton ne menyre jo shume te qarte kompetencat per vendosjen e pagave per funksionet e larta shteterore, qeverisjes lokale dhe institucioneve te tjera publike.
- Ligji nuk diferencon sektorin privat nga sektori publik.

Shtetet e BE kane legjislacion te ndryshem dhe institucione qe merren ne menyre te veçante me secilin sektor.

Rekomandim: Per zgjidhjen e ketij problemi ka disa alternativa

1. Abrogimi i ligjit “Per kompetencat per caktimin e pagave”
2. Krijimi i nje komisioni te pagave te administrates publike te perbere nga Ministria e Financave dhe Departamenti i Administrates Publike per te pergatitur vendimet qe duhet te merren nga Keshilli i Ministrave. Kjo zgjidhje mbeshtetet ligjerisht nga neni 4/4/b/XVI i Ligjit nr. 8549 date 11/11/1999 “Statusi i nepunesit civil”.
3. Miratimi i dy ligjeve te reja: “Mbi klasifikimin e punes dhe vendosjen e pagave per nivelet e larta” dhe “Mbi klasifikimin e punes dhe strukturen e pagave per nepunesit civile dhe punonjesit e tjere te administrates publike ne te gjitha institucionet publike”

III. Ristrukturimi i institucioneve

Pjese e rendesishme e reformes ne administrate eshte konsolidimi i strukturave te ministrive, percaktimi i misionit te tyre dhe pershtatja gjithnje e me e mire e ketyre strukturave ne funksion te plotesimit te angazhimeve te qeverise te percaktuara ne programin e saj politik.

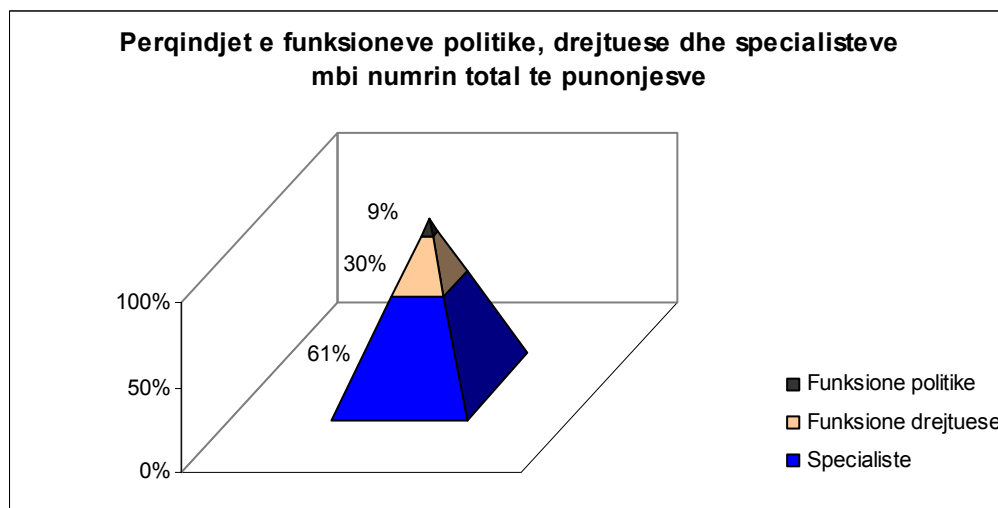
Me poshte po paraqesim grafikisht frekuencen e ndryshimeve te strukturave ne ministri te ndryshme dhe ne Keshillin e Ministrave:



Ndryshimet e shpeshta te strukturave jane bere disa here burim konfliktesh dhe debatesh per pozicionimin e ri te punonjesve. Pas miratimit te struktures jane dashur nganjehere dhe muaj, per te rene dakord me institucionet per levizjen (moslevizjen) e punonjesve pa shkak nga vendet e tyre te punes.

Ne shume raste ndryshimi i struktures nuk eshte shoqeruar dhe me nje pershkrim te punes per pozicionet e reja qe krijohen, duke krijuar veshtiresi per kuptimin e arsyes se ndryshimit dhe per pozicionimin e ri te punonjesve ekzistues. Veshtiresi jane krijuar dhe ne kryerjen e detyrave te perditshme nga punonjesit e ministrive.

Ndryshimet e strukturave te ministrive sigurisht qe do te vazhdojne te behen, por kushtet e reja te krijuara kerkojne me teper kujdes, analize e argumenta si per ndryshimet ashtu edhe per levizjet. Me poshte eshte paraqitur raporti ne perqindje i pozicioneve drejtuese dhe i pozicioneve ekzekutuese ne ministri:



Nga vezhgimet e bera eshte arritur ne perfundimin se nuk duhet te krijohen apo te vazhdojne te mbahen struktura me nje pergjegjes dhe nje apo dy specialiste, aq me teper pergjegjes sektori pa asnje specialist (Ministria e Industrise dhe Energjetikes, Sektori i Standarteve dhe Sektori i MCR dhe Ministria e Shendetesise, Sektori i MCR dhe Sektori i Kontrollit te Çmimeve te Barnave), duke krijuar hallka te

panevojeshme, qe zgjasin procedurat, rrisin burokracine dhe krijojne vonesa ne zgjidhjen e problemeve

- Rekomandim:
1. Ne procesin e ristrukturimit te ministrive si pasoje e ndryshimit te prioriteteve apo objektivave te programit te qeverise te mbahen parasysh pershkrimet e vendeve te reja te punes,
 2. pershtatja e punonjesve vendet e te cileve ristrukturohen me kerkesat e reja te vendit te punes. Gjate kesaj periudhe nepunesit civile duhet t'u nenshtrohen veprimtarive te detyrueshme te trainimit, gje e cila do te ndihmoje ne pershtatjen me pozicionin e ri.
 3. respektimi i kerkesave te ligjit per venien ne prove 6-mujore te punonjesve te cilet levizin si pasoje e ristrukturimit.
 4. respektimi i sistemit piramidal me baze te gjere ne percaktimin e njesive perberese te strukturave te ministrise.

IV. Trajnimi i nepunesve civile

Trajnimit, si nje mjet per zbatimin e ligjit dhe forcimin e kapaciteteve te administrates publike, i eshte kushtuar nje rendesi e veçante gjate kesaj periudhe. Gjate vitit 2002 Departamenti ka realizuar disa trainime, me objekt te percaktuar si:

- Seminari i zhvilluar ne Oher te Maqedonise me Sekretaret e Pergjithshem te ministrive ne datat 21 – 23 shtator, ku nje pjese te rendesishme te programit zuri prezantimi i manualit per Sekretaret e Pergjithshem, parimet e sistemit te zbatimit dhe te monitorimit te ligjit nr. 8549 date 11.11.1999 “Statusi i nepunesit civil” dhe trainimi per pershkrimin dhe vleresimin e punes.
- Ne periudhen 24.11.2002 – 01.12.2002 eshte kryer nje vizite studimore me Sekretaret e Pergjithshem ne Maastricht, Hage dhe Bruxel. Gjate kesaj vizite jane zhvilluar sesione trajnimi, seminare mbi “Rolin e Sekretarit te Pergjithshem ne menaxhimin e sherbimit civil” dhe jane kryer vizita ne disa institucione te Bashkimit European.
- Trainimi per Menaxhimin e Burimeve Njerezore, Pershkrimin e Punes, Vleresimin e Punes dhe Koordinimin e Politikave per Sekretarin e Pergjithshem, Drejtoret e Personelit dhe Asistentet e tyre, i zhvilluar gjate gjithë vitit. Objektivi i ketij projekti eshte vendosja e konceptit te menaxhimit te burimeve njerezore ne qender te reformes ne administraten publike, krahasuar me praktiken boterore. Pjesmarres ne kete trajnim kane qene Drejtoret e Drejtorive te Personelit dhe analistet e punes ne ministrit e linjes.
- Trajnimi i Trajnereve per Çeshtje te Integritimit European, i cili eshte shtrire gjate gjithë vitit 2002 ne disa seanca, me perfaqesues nga ministrit e linjes. Ne perfundim te trajnimit pjesmarresit jane paisur me Diplomen e Trajnerit. Ky trajnim eshte organizuar ne bashkepunim me fondacionin Gjerman Carl Duisberg Gesellschaft dhe Institutin e Politikave Europiane (Berlin). Ne procesin e trajnimit ne te gjitha rastet vihet re nje deshire e nepunesve per t'u trajnuar, por frekuentimi le ende per te deshiruar.

Ngjarje e re ne kete proces eshte perfshirja e Institutit te Trajnimit te Administrates Publike (ITAP) ne organizimin e trajnimeve.

Instituti i Trajnimit te Administrates Publike, pervec forcimit te kapaciteteve te veta, te cilave i eshte kushtuar nje vemendje e veçante, ka filluar te organizoje dhe trajnime per nepunesit civile. Mund te thuhet se tashme ky institut eshte bere operacional dhe i afte te perballoje trajnime masive.

Gjate ketij viti ITAP me kapacitetet e veta ka zhvilluar keto trajnime:

- Trajnimi ne lidhje me “Çeshtje te integritimit ne Bashkimin European”, ne datat 4-14 mars dhe 27–28 shtator, me pjesmarrjen e specialisteve te drejtorive te marredhenieve me jashte te ministrive dhe te institucioneve te tjera qendrore. Trajnimi synonte ne zgjerimin e njohurive te pjesmarresve ne lidhje me procesin e integritimit european, historik i komuniteteve europiane, traktatet themeluese, Traktati i

Maastrichtit, kuadri institucional dhe ndarja e kompetencave brenda komunitetit. Keto seminare jane pergatitur nga eksperte shqiptare te cilet jane trainuar nga Instituti Gjerman i Politikave Europiane. Ky eshte nje fakt qe Instituti ka filluar te funksionojë dhe te kryejë trajnime me burimet e tij.

- Trainimi ne lidhje me “Aftesite njerezore – Soft Skills”, 15 – 19 korrik, me pjesmarrjen e specialisteve te drejtorive te burimeve njerezore. Qellimi i trainimit ishte njohja e pjesmarresve me elementet e aftesive njerezore, zbatimin e tyre ne praktike, aftesite qe duhet te kete çdo specialist ne veçanti si dhe organizata apo institucioni ne teresi, si dhe trajnimi i trajnereve te institutit ne lidhje me pergatitjen e tyre ne aftesite prezantuese te ketyre elementeve.
- Trajnimi “Kontrolli dhe auditimi i brendshem”, i zhvilluar me datat 17 – 18 Dhjetor 2002, pati synim te jape nje panorame te procedurave te kontrollit dhe auditimit te brendshem, komponenteve te tyre, si dhe te qartesoje kufizimet dhe marredheniet midis tyre. Zhvillimi i ketij trainimi, siguron nje udhezues per qendrueshmerine e zbatimit te procedurave moderne te kontrollit dhe auditimit ne ministrite e linjes dhe institucionet e administrates qendrore. Pjesmarresit ne kete seminar, Drejtoret e Drejtorive te Kontrollit dhe shefat e sektoreve te kontrollit pothuaj nga te gjitha ministrite, u pajisen me çertifikaten e ITAP.

Ne zbatim te strategjise se trajnimit te administrates publike eshte hartuar programi i punes se ITAP qe parashikon trajnime periodike te nepunesve civile ne fushat e meposhtme:

- **“Zbatimi i Ligjit “Statusi i Nepunesit Civil” dhe “Kodi i Procedurave Administrative”**” i hartuar per nivelin e specialisteve dhe nivelin e drejtuesve, synon te trajnoje pjesemarrsit mbi kuadrin ligjor, metodat dhe procedurat administrative, rolin e Departamentit te Administrates Publike si dhe efektin kaskade nga misioni deri tek struktura, funksionet dhe ngarkesa ne pune.
- **“Perdorimi dhe menaxhimi i indikatoreve te performances”** i hartuar per nivelin e larte te nepunesve civile, synon zhvillimin dhe zbatimin e nje sere metodash te menaxhimit cilesor per administraten publike dhe perdorimin dhe vleresimin me ane te indikatoreve te performances te kesaj administrate.
- **“Hartimi dhe menaxhimi i projekteve”** i hartuar per nepunesit civile qe si objekt te punes se tyre kane hartimin dhe menaxhimin e projekteve te ndryshme, synon dhenien e njohurive dhe rritjen e aftesive ne percaktimin e projekteve, hartimin dhe menaxhimin e suksesshem te tyre.
- **“Menaxhimi i mjedisit”** i hartuar per te gjitha nepunesit civile, synon te siguroje nje pershkrim te praktikave me te mira te BE ne menaxhimin e mjedisit dhe nevojën e integritit te kesaj konsiderate ne programet dhe politiken e administrates publike.
- **“Çeshtje te Integritit European”** i hartuar per nepunesit civile te nivelit te mesem dhe te ulet, synon te jape nje pamje bashkekohore te Bashkimit European, punes se tij dhe çeshtjeve qe mbeshtesin praktikaten me te mira ne administraten publike.
- **“Çeshtje te Pushtetit Vendor”** i hartuar per nepunesit civile te administrates vendore, synon rritjen e njohurive mbi kuadrin ligjor, rolin e qeverisjes locale, çeshtje te decentralizimit.
- **“Kontrolli dhe Auditimi i Brendshem”** i hartuar per drejtorite e kontrollit te brendshem, synon dhenien e nje udhezuesi te qendrueshem ne zbatimin e procedurave dhe metodave moderne te kontrollit dhe auditimit te brendshem
- **“Per Prokurimin Publik”** i cili vleresohet i nevojshem ne mbeshtetje te fushates anti-korrupsion qe ka ndermarre Qeveria Shqiptare.
- Pergatitja e nje programi trajnimi per te studiuar procesin e zhvillimit te strukturave organizative duke filluar nga misioni e deri ne ngarkesen e punes.
- Pergatitja e nje programi trajnimi mbi metodën e vleresimit te nevojave per trajnim.

Ne aktivitetin e tij ITAP mbeshtetet nga UNDP, Fondacioni SOROS dhe Bashkimi European.

- Rekomandim:
1. Krijimi i mundesive per venien ne dispozicion te ITAP te ambjenteve permanente per trajnim per te filluar procesin e trajnimit masiv te nepunesve te emeruar rishtaz ne sherbimin civil.
 2. Vleresimi nga ministrive, sidomos nga Sekretaret e Pergjithshem, i nevojave per trajnim, ndergjegjesimi i nepunesve per ta konsideruar trajnimin e vazhdueshem si detyrim per ngritjen profesionale
 3. Aktivizim me i madh i ministrive ne procesin e trajnimit.

V. Teknologjia e informacionit dhe Data-base i nepunesit civil.

Ndertimi i bazes se te dhenave (regjistri i punonjesve te administrates publike) ka perfunduar por eshte akoma i paperdorshem per shkak te mungeses se te dhenave ne te. Synimi eshte qe me perfundimin e hedhjes se te dhenave te filloje puna per lidhjen ne rrjet te ministrive per te pasur akses te drejtperdrejte ne regjistrin kombetar.

Gjithsej jane hedhur ne program te dhena per 57 850 punonjes.

Hedhja e te dhenave ka hasur ne shume probleme te cilat kane ngadalesuar procesin e funksionimit te rrjetit.

Faktoret qe kane penguar procesin:

1. Moscaktimi nga ana e ministrive i nje personi te perhershem dhe kompetent qe nga fillimi i ketij procesi.
2. Ndryshimi i shpeshte i strukturave te ministrive, qe ka sjelle si nevoje rikodimin e struktures se ministrise ne program dhe korigjimet ne te dhenat e hedhura.
3. Grumbullimi i te dhenave nga ministrive qe kane institucione ne vartesi ne nivel vendor.
4. Mungesa e stafit te kualifikuar (per kete qellim ne fillim te procesit DAP organizoi disa trajnime per personat e supozuar si pergjegjes, shumica e te cileve nuk u aktivizuan me vone ne procesin e hedhjes se te dhenave).

Regjistri i personelit eshte nje mjet i rendesishem per menaxhimin efektiv te burimeve njerezore, burim i sakte dhe i sigurt informacioni si dhe faktor mbeshtetes per hartimin e politikave te qendrueshme e afatgjata ne menaxhimin e burimeve njerezore (pranimet e reja, daljet ne pension dhe skenare te ndryshem te rritjes se pagave)

Ne kuadrin e strategjise se informacionit, Departamenti ka qene i angazhuar dhe ka marre pjese aktive ne hartimin e Strategjise se Informacionit dhe te Komunikimit e cila do te filloje te zbatohet nga Qeveria ne vitin 2003. Departamenti ka ofruar eksperiencen e tij me te mire dhe shembujt e programeve qe perdoren nga ai.

Rekomandim:

1. Caktimi nga çdo ministri i nje personi te perhershem per hedhjen e te dhenave, i cili do te jete ne te ardhmen menaxheri i institucionit per regjistrin e personelit
2. Ndjekja me me kujdes nga ana e ministrive e procesit te perfundimit te regjistrit te personelit, duke e konsideruar si mjet ndihmes ne menaxhimin e metejshem te burimeve njerezore.

VI. Marredheniet e Departamentit te Administrates Publike me Ministrive

Ky vit ka shenuar nje hap cilesor ne maredheniet e ndersjellta si dhe nje forcim te metejshem te

bashkepunimit.

Eshte realizuar koordinimi i punes sidomos ndermjet Sekretareve te Pergjithshem, drejtoreve te personelit dhe nje bashkepunim me i ngushte ndermjet tyre per problemet e menaxhimit te burimeve njerezore.

Ky bashkepunim eshte lehtesuar edhe me ndermjetesimin e Departamentit te Administrates Publike permes organizimit te takimeve periodike, seminareve dhe trajnimeve te ndryshme.

Rol te rendesishem ne kete proces kane luajtuar edhe titullaret e ministrive, te cilet kane dhene fuqishem mbeshtetjen e nevojshme politike.

VI. Marredheniet e Departamentit te Administrates Publike me Komisionin e Sherbimit Civil

Ne pergjithesi konstatohen maredhenie bashkepunimi e ndihme reciproke. Ne praktiken e mbikqyrjes se menaxhimit te burimeve njerezore ka rezultuar qe shpesh ka patur mbivendosje te aktiviteteve ne nivelin e administrates qendrore si:

1. Kontrolle te njepasnjeshme nga DAP dhe KSHC ne ministri dhe konkluzione te ndryshme per probleme te njejta
2. Interpretime te ndryshme te ligjit per menyren e menaxhimit duke krijuar konfuzion ne zbatimin e ligjit
3. Vendime te KSHC per probleme te menaxhimit te burimeve njerezore pa marre mendimin e DAP.

Per zgjidhjen e ketyre problemeve DAP ne Nentor 2002 ka hartuar nje Memorandum Bashkepunimi per koordinimin e veprimtarive te ketyre dy institucioneve per te cilen akoma nuk ka marre pergjigje. Gjithashtu Departamenti ka derguar ne gjykate ceshtjet per te cilat nuk eshte dakord me KSHC.

Nga menyra e sjelljes se KSHC te krijohet pershtypja se kemi te bejme me nje gjykate administrative dhe jo me nje organ administrativ te ngarkuar me mbikqyrjen e menaxhimit te ligjit dhe ndermjetesimin ne zgjidhjen e problemeve te ndryshme te ndeshura gjate zbatimit te ligjit. Ne te gjitha rastet kur Departamenti ka qene pale ne gjykim ne gjykatën e shkalles se pare sebashku me KSHC, kemi konstatuar se KSHC nuk eshte perfaqesuar ne gjykim.

Ne praktike, gjate vitit 2002 ka ndodhur qe pasi nje institucion eshte kontrolluar nga Departamenti per zbatimin e ligjit, ne nje kohe te shkurter eshte kontrolluar serish dhe nga KSHC. Kjo praktike nuk eshte e rregullt dhe krijon pakenaqesi ne institucione. Megjithate ky eshte nje problem qe kerkon nje zgjidhje ne nivel ligjor dhe per kete arsye jemi te mendimit qe ne ndryshimet qe do t'i behen ligjit ne vitin 2003 te futet dhe kjo dispozite.

Nje tjetër problem i cili eshte ndeshur gjate ketij viti kane qene dhe disa vendime te marra nga KSHC, te cilat jane ne kundërshtim me frymen e ligjit dhe ndikojne drejtperdrejt ne menaxhimin e sherbimit civil, detyre kjo qe i takon Departamentit. Me konkretisht KSHC ka marre kohet e fundit 4 vendime me te cilat ka anuluar procedurat e konkurimit te zhvilluara ne disa ministri. Shkaku ka qene pjesmarrja e eprorit direkt ne komitetin *ad-hoc* te testimi. Ne asnje dispozite te ligjit dhe te akteve te tjera nenligjore te dala ne zbatim te tij nuk i ndalohet eprorit direkt pjesmarrja ne komitetin *ad-hoc* te testimi. Nga ana e oportunitetit Departamenti e konsideron si shume te rendesishem pjesmarrjen e eprorit direkt ne komitet, sepse ai eshte personi qe e njeh me mire punen e drejtorise dhe cilesia e kandidatit te zgjedhur do t'i pershtatet me mire kerkesave te punes.

Departamenti nuk ka qene dakort me asnje nga keto vendime dhe i ka çuar te gjitha ceshtjet per gjykim ne Gjykatën e Apelit.

Nje tjetër nderhyrje e KSHC ne menaxhimin e drejtperdrejte te burimeve njerezore ne institucionet e

administrates qendrore kane qene dhe rastet e emerimit ne pune te personave ne periudhen janar-maj 2000 per te cilet KSHC ka marre vendim, apo i ka evidentuar si shkelje pas nje kontrolli te ushtruar. Ligji "Statusi i nepunesit civil" ka hyre ne fuqi ne janar 2000, ndersa baza e nevojshme ligjore per zhvillimin e testimave eshte plotesuar vetem ne maj 2000. Duhet theksuar se testimi i pare i organizuar nga Departamenti eshte kryer ne qershor 2000, ndersa vete anetaret e KSHC jane emeruar ne maj 2000. Per te gjitha periudhen pasi ka hyre ne fuqi ligji dhe derisa eshte krijuar infrastruktura e nevojshme ligjore dhe teknike per zhvillimin e testimave, nuk mund te pezullohej procedura e pranimit ne pune ne ministri. Personat e punesuar ne kete periudhe duhet te konfirmohen ne pune, nese kane perfunduar periudhen e proves.

Rekomandim: Amendim i ligjit per ndarjen e qarte te kompetencave

VII. Marredheniet e Departamentit te Administrates Publike me institucione te ngjashme

Departamenti ka zgjeruar marredheniet e tij me institucione te rendesishme dhe te ngjashme te rajonit, me qellim ballafaqimin e praktikave dhe bazes ligjore per permiresime te metejshme.

Ne kuadrin e nje seminari ne Oher te Maqedonise eshte bere nje ballafaqim i reformes ne administrate ne te gjitha vendet e rajonit. Gjate seminarit eshte vene re se Shqiperia eshte perpara ne zbatimin e reformes dhe krijimin e bazes ligjore, ne krahasim me vende te tjera te rajonit.

Ne kete seminar eshte diskutuar dhe per etiken ne administrate. Me kete rast eshte bere dhe prezantimi i projektit te ligjit "Rregullat e etikes ne administraten publike" i pergatitur nga Departamenti. Ky projekt eshte hartuar sipas modelit te Keshillit te Europes dhe eshte ripunuar pas mendimeve te mbledhura nga ministrite e ndryshme. Me pas projekti eshte diskutuar ne nje tavoline te rrumbullaket me perfaqesues te shoqerise civile dhe tani eshte derguar per t'u miratuar nga Keshilli i Ministrave, per te kaluar me pas ne Kuvend.

Tirane, me 20 Dhjetor 2002