

**RAPORT**  
**I QEVERISE SHQIPTARE**  
**PER SHERBIMIN CIVIL**  
**2003**

Permbajtja:

1. Hyrje
2. Permiresime ligjore
3. Zbatimi i ligjit
  - Pranimet ne sherbimin civil
  - Levizjet paralele dhe ngritja ne detyre
  - Konfirmimi i nepunesve civile
  - Vleresimi i punes
  - Ristrukturimet e institucioneve
  - Pershkrimi i punes
  - Masat disiplinore
  - Zbatimi i ligjit ne pushtetin vendor
4. Reforma ne fushen e pagave
5. Regjistri Kombetar i Administrates Publike
6. Trajnimi dhe Instituti i Trajnimit te Administrates Publike

## 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 gjithe 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. Eshte fjala kryesisht per kompetencat ne fushen e menaxhimit te burimeve njerezore si dhe funksione te tjera te lidhura ngushte me menaxhimin e sherbimit civil por dhe me gjere me reformen ne administraten publike (konkretisht 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 mbikqyrjen e zbatimit te ligjit.

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 kane qene sigurimi i qendrueshmerise se strukturave te administrates. Aktualisht numerohen 1296 nepunes civile te rekrutuar ne institucionet e administrates qendrore dhe 705 nepunes te konfirmuar ne pozicionet e tyre. Keto fakte deshmojne per krijimin e nje sistemi te qendrueshem dhe per krijimin e mundesive per fillimin e zbatimit te sistemit te karrires ne sherbimin civil.

Viti 2003 ishte viti i trete i zbatimit te legjislacionit te sherbimit civil dhe realizimet e arritura ne kete fushe kane te bejne me forcimin dhe permiresimin ne zbatimin e ketij ligji si dhe permiresimi i disa elementeve te menaxhimit te sherbimit civil reflektuar ne rolin e Sekretarit te Pergjithshem, ne fushen e reformimit te sistemit te pagave, ne fushen e etikes, etj.

## 2. PERMIRESIMET LIGJORE

Ne kuadrin e zbatimit te reformes ne administraten publike, nje nga drejtimet kryesore te punes se qeverise ka qene permiresimi i vazhdueshem i kuadrit ligjor ekzistues dhe korigjimi ne rruge e siper i mangesive te evidentuara nga zbatimi ne praktike i reformes. Per kete qellim gjate vitit 2003 jane pergatitur dhe miratuar disa akte ligjore dhe nen ligjore.

Pergatitja e ketyre akteve ka qene reflektimi i tre kerkesave baze:

- permiresimi i akteve ekzistuese ne baze te eksperiences se arritur ne zbatimin e tyre dhe problemeve te dala,
- plotesimi i bazes ligjore ne disa fusha te parregulluara me pare;
- shtrirja e fushes se veprimit te legjislacionit te sherbimit civil ne institucionet e tjera te administrates publike.

Me konkretisht gjate vitit 2003 jane realizuar keto permiresime ligjore:

**a) Miratimi i VKM nr. 173 date 07.03.2003 "Per emerimin, lirim ose shkarkimin nga detyra te drejtuesve te institucioneve ne varesi te Keshillit te Ministrave, Kryeministrit, ose te ministrit".**

Ky vendim ka formalizuar praktiken (ekzistente) e konkurimit ne perzgjedhjen dhe emerimin e drejtuesve te larte te institucioneve te varesise te Kryeministrit dhe Ministrave si dhe ka percaktuar procedura te hollesishme mbi emerimet, largimet dhe shkarkimet duke u bazuar ne te njejtat parime baze te legjislacionit te sherbimit civil dhe pikerisht ne parimet e transparences, barazise se shanseve, nepermjet publikimit te pozicioneve te lira dhe te kriterëve te veçanta qe duhet te plotesojne kandidatet e interesuar dhe zhvillimin e nje procedure transparente perzgjedhjeje.

Me miratimin e ketij vendimi eshte zbatuar edhe nje nga kerkesat e vazhdueshme te institucioneve nderkombetare te cilat kerkonin transparence dhe procedura konkruese ne emerimin e zyrtareve te larte drejtues te institucioneve te varesise dhe perben nje shtriye *de facto* te disa nga parimet baze te legjislacionit te sherbimit civil edhe mbi kete kategori funksionaresh, duke shenuar nje rritje vertikale te zbatimit te parimeve te profesionalizmit dhe meritokracise.

**b) Miratimi i ligjit nr. 9131 date 08.09.2003 per "Rregullat e Etikes ne Administraten Publike",**

Ky ligj ka plotesuar nje kuadër ligjor të munguar apo të paktën të pjesshem ne kete fushë.

Ligji eshte hartuar ne perputhje me kodin tip te sjelljes se nepunesit publik, miratuar me rekomandimin e Komitetit te Ministrave te Keshillit te Europes, Rec (2000) 10, date 11.05.2000 dhe ka tre objektiva kryesore:

- përcaktimi i standarteve dhe rregullave te etikes ne te gjithë veprimtarine e nepunesve te administrates publike,
- njohjen e publikut me ate qe duhet te presë per sa i perket etikes nga nepunesit e administrates publike,
- ndihmesen e nepunesve te administrates publike ne arritjen dhe respektimin e ketyre standarteve.

Dispozitat e tij krijojne nje standart minimal te rregullave te etikes per te gjithë nepunesit e administrates publike duke parashikuar mundesine e hartimit te ligjeve sektoriale te etikes, te cilet mund te mbulojne sherbime te ndryshme dhe te parashikojne rregulla dhe standarte specifike dhe me shtrenguese per nepunesit e tyre dhe ne te njejtën kohe shmangin defektet e pergjithshme te kodeve etike, te cilat jane me shume deklarative sesa urdherues. Per kete arsye eshte parashikuar qe per rastet e shkeljes se dispozitave te ligjit te aplikohen masat disiplinore te parashikuara ne legjislacionin per sherbimin civil nderkohe qe njesite e burimeve njerezore te jene organi i ngarkuar jo vetem me zbatimin e ketyre rregullave, por edhe per informimin dhe ndihmen e nepunesve per konformitetin me to.

Per te siguruar zbatimin e ketij ligji jane marre masat konkrete per te siguruar njohjen e nepunesve te administrates publike me keto rregulla si dhe per aftesimin e kapaciteteve ne njesite e burimeve njerezore (drejtorite e personelit) te ngarkuara per mbikqyrjen e zbatimit te ketyre rregullave. Çdo institucioni i eshte derguar nje model procedure qe duhet te zbatojne

ne rastet e emerimit te nepunesve te rinj, me qellim venien ne dijani te nepunesve per detyrimet qe sjell ky ligj.

Nepermjet Institutit te Trajnimit te Administrates Publike eshte realizuar veprimtaria e pare njohese dhe trajnuese per nepunesit, drejtues dhe specialiste te administrates publike.

Ne programin e punes se trajnimeve per vitin 2004 dhe per vitet ne vazhdim jane parashikuar dhe, ne te njejten kohe, jane realizuar kurrikulat dhe materialet trajnuese per dy veprimtari trajnimi. Nje trajnim i posaçem per njesite pergjegjese ne çeshtjet e rregullave te etikes dhe antikorrupsionit si dhe nje kapitull trajnimi per te gjithë nepunesit ne kuader te nje moduli te detyrueshem. Departamenti i Administrates Publike ka aplikuar per te qene nje nga vendet pilot per zbatimin e nje moduli eksperimental trajnimi mbi rregullat e etikes te pergatitur nga

[1]

SIGMA .

**c) Ligji nr. 9065 date 08.05.2003 "Per disa shtesa dhe ndryshime ne ligjin nr 8487, date 13.05.1999 "Per kompetencat per caktimin e pagave te punes", i ndryshuar.**

Ndryshimi i ligjit te siperpermendur ka qartësuar situaten ligjore persa i perket kompetencave te institucioneve te ndryshme ne fushen e pagave, veçanerisht per sa i perket pagave te ekzekutivit, duke shmangur nje hap mbrapa te bere ne kete drejtim me miratimin e 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 ndryshim ka patur ne baze te tij konsiderimin e çeshtjes se pagave si nje element dhe si nje pjese e reformes ne menaxhimin e burimeve njerezore dhe ka krijuar premisen e nevojshme per nje rishikim teresor dhe te unifikuar te sistemit te pagave per institucionet e ekzekutivit.

Ligji ngarkon Departamentin e Administrates Publike per te pergatitur per Keshillin e Ministrave nderhyrjen ne sistemin e pagave te ekzekutivit duke shmangur mbivendosjen e kompetencave ne kete fushe ndermjet ketij departamenti dhe Ministrise se Punes dhe Çeshtjeve Sociale.

**d) Shtirja e fushes se veprimit dhe te frymes se legjislacionit te sherbimit civil.**

Duke marre ne konsiderate eksperiencen e krijuar ne zbatimin e legjislacionit te sherbimit civil si dhe impaktin pozitiv te zbatimit te tij, procedurat dhe rregullat e percaktuara nga ky legjislacion ne menaxhimin e burimeve njerezore ne institucionet e administrates qendrore dhe ato te pavarura, jane tentuar te shtrihen nepermjet disa nderhyrjeve ligjore edhe ne institucione te tjera te ekzekutivit te cilat nuk perfshihen ne fushen e veprimit te ligjit "Statusi i nepunesit civil".

Konkretisht jane miratuar tre ligje qe konsakrojne zbatimin e legjislacionit te sherbimit civil per nepunesit e disa institucioneve te cilat nuk kane qene te perfshira ne fushen e zbatimit te ligjit. Miratimi i ketyre ndryshime ka si efekt zbatimin e dispozitave te legjislacionit te sherbimit civil per nepunesit e Agjensise se Prokurimit Publik, Qendres se Publikimeve Zyrtare si dhe Administrates Tatimore duke realizuar keshtu nje nga kushtet e tre partnereve nderkombetare dhe konkretisht Bankes Boterore, Bashkimit European dhe Fondit Monetar Nderkombetar dhe ne te njejten kohe duke sherbyer si premise e shtrirjes se fushes se veprimit te ligjit "Statusi i Nepunesit Civil", ne menyre graduale edhe ne institucionet e tjera te administrates publike.

Ne te njejten kohe eshte ndermarre nje iniciative e ngjashme dhe eshte hartuar nje projektvendim per ndryshimin e Dispozitave Zbatuese te Kodit Doganor, i cili do te mundesoje shtrirjen e frymes dhe te parimeve te legjislacionit per sherbimin civil edhe per nepunesit e doganave. Ky projekt po konsultohet me ekspertet nderkombetare dhe do te kaloje shume shpejte per miratim ne qeveri.

**e- VKM nr. 325 date 21.05.2003 "Per pozicionin, detyrat dhe pergjegjesite e Sekretarit te Pergjithshem ne ministri".**

Kjo nderhyrje legjislative e miratuar nga qeveria ka patur si qellim forcimin e metejshe te pozicionit te sekretarit te pergjithshem ne ministrite e linjes, si pozicioni lidhes mes nivelit politik dhe atij te sherbimit civil si dhe unifikimin dhe qartesimin e detyrave te ketij pozicioni. Ne kete vendim percaktohet roli drejtues qe ka sekretari i pergjithshem per aktivitetin e pergjithshem te ministrise dhe roli qe ai ka ne marredheniet me ministrin si titullar i institucionit, duke qartesuar keto marredhenie dhe fushen e veprimit te ketyre titullareve.

**3. ZBATIMI I LIGJIT "STATUSI I NEPUNESIT CIVIL"**

**Pranimet ne sherbimin civil**

Ne vitin e trete te zbatimit te legjislacionit te sherbimit civil, procedurat e konkurimit perbejne tashme rregullen e pergjithshme te punes ne institucionet e administrates publike. Pranimi nepermjet konkurimit sipas procedurave ligjore ka nje shtrirje gjithnje e me te madhe edhe ne institucionet e tjera te administrates publike te quajtura (sipas terminologjise se ligjit) institucione te pavarura.

Vetem per vitin 2003 jane realizuar ne institucionet e administrates qendrore 277 emerime te [2] reja .

Ne krahasim me vitet e kaluara kemi jo vetem nje rritje te numrit te konkurimeve te realizuara, por ne te njejten kohe edhe nje permiresim te zbatimit te procedures ne realizimin e tyre, qe shprehet ne menyre direkte jo vetem ne uljen e numrit te ankimeve ndaj procedurave te konkurimit, por edhe ne uljen drastike te procedurave te konkurimit te anuluar nga Komisioni i Sherbimit Civil si dhe ne rritjen e konkureses (numrit te kandidateve pjesemarres) per [3]

procedurat e zhvilluara te konkurimit .

Per vitin 2003 Komisioni i Sherbimit Civil ka anuluar vetem 4 procedura konkurimi apo ne perqindje vetem 1.44% te procedurave te realizuara. Ky fakt deshmon per nivelin e zbatimit te ligjit ne procesin e rekrutimit te nepunesve civile.

Dy jane sfidat e procesit te konkurimit ne vazhdimesi:

1. **Perzgjedhja e kandidateve me te mire (pra me pak fjale ne nje shprehje menaxheriale: rritja e cilesise se "produktit" te procesit te konkurimit), dhe**
2. **Pergjigja ne kohen e duhur (pra shpejt) nevojave te institucioneve nepermjet nje procesi perzgjedhjeje qe reflekton dinamizmin e administrates publike.**

Ne fazen aktuale te zbatimit te ligjit mund te konstatojme se eshte kaluar veshtiresia fillestare e hartimit te procedurave dhe implementimit dhe po vazhdohet me persosjen dhe perfeksionimin e tyre. Aktualisht testimet kryhen nga nje komitet ad – hoc ne perberje te te cilit ka edhe perfaqesues te profesoreve te universiteteve, te cilet sigurojne nje nivel te larte shkencor ne pergatitjen e pyetjeve dhe ne realizimin e nje perzgjedhjeje profesionale dhe sa me te mire te kandidatave.

### **Probleme dhe konstatime ne procesin e pranimit:**

Megjithatë punen e mire te kryer ne procesin e pranimeve, jane vene re disa dobesi te cilat kane shkaqe te ndryshme. Me konkretisht:

- **Numri i vende te lira ne ministri vazhdon te jete teper i madh ne raport me numrin e pergjithshem te nepunesve civile.**

Ky fenomen ndodh si pasoje e trashegimit te nje numri vendesh te lira nga vitet e meparshme, largimet e nepunesve nga sherbimi civil (doreheqje, largim me mase disiplinore, dalje ne pension), apo si pasoje e ristrukturimeve te institucioneve te cilat sjellin si rezultat krijimin e vendeve te lira te punes, apo ristrukturimin e atyre ekzistuese.

Largimi nga sherbimi civil (me deshiren e nepunesit) vazhdon te mbetet nje fenomen "dinamik" deri diku i pa justifikueshem (pasi indikatorët tregojne qe punesimi ne sherbimin civil paraqet nje potencial konkures ndaj sektorit privat). Megjithate per vitin 2003 kemi nje numer largimesh (doreheqje) te 76 punonjesish, i cili ne perqindje perben 4.5% te numrit te pergjithshem te nepunesve civile ne institucionet e administrates qendrore.

- **Vazhdon te ekzistojë fenomeni i punesimit me kontrate ne ministrite e linjes:**

Punesimi me kontrate eshte nje fenomen i trasheguar nga vitet e meparshme dhe i kushtezuar ne nje fare menyre nga koha e gjate e nevojshme per realizimin e pranimeve. Ministrite, me qellim plotesimin e struktures dhe realizimin e objektiveve te tyre, perdorin emerimet me kontrate. Ky fenomen eshte ne zvogelim e siper dhe ne vitin 2003 eshte kufizuar ne 4.8% te numrit te pergjithshem te pozicioneve te sherbimit civil ne institucionet e administrates qendrore. Qellimi perfundimtar eshte minimizimi dhe ulja deri ne zero e numrit te punesimeve me kontrate.

Per kete qellim Kryeministri ka nxjerre Urdherin 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 kundershtim me percaktimet e legjislacionit per sherbimin civil. Vetem ne rastet perjashtimore te parashikuara\*, ministrite do ti drejtojne nje kerkese te motivuar Departamentit te Administrates Publike ne Keshillin e Ministrave dhe, vetem pas miratimit te tij, do te realizohet punesimi me kontrate te perkohshme.

- **Numri i testeve te pezulluara, ne pamundesi per tu zhvilluar per shkak te mungeses se kandidaturave qe plotesojne kushtet mbetet i larte**

Aktualisht jane 94 procedura konkurimi te pezulluara te cilat jane te mbartura nga viti 2002 dhe disa te tjera nga fillimi i vitit 2003, te cilat nuk po zhvillohen si pasoje e mungeses se numrit te nevojshem te konkurrenteve. Mungesa e numrit te konkurrenteve lidhet me specifikën

[4]

e pozicionit ne disa raste dhe me ekzistencën e personave te punesuar me kontrate ne disa raste te tjera. Ekzistenca e te punesuarve me kontrate ul besimin e publikut ne vertetesine e procedurave dhe shkakton terheqjen e kandidateve nga procedura e konkurimit. Per kete qellim po synojme minimizimin deri ne zero te numrit te kontratave te lidhura ne pozicionet e sherbimit civil.

Per te shmangur kete impas, paralelisht me shfuqizimin e kontratave, eshte ndermarre nje iniciative e veçante dhe per 6-muajt ne vazhdim eshte hequr kriteri i veçante i eksperiences ne pune per te gjitha pozicionet e specialistit. Nepermjet kesaj mase synohet te rritet numri i kandidaturave te interesuara per pozicionet e lira te punes te shpallura dhe terheqja ne institucionet e administrates qendrore te studenteve te dalluar te diplomuar si brenda ashtu edhe jashte vendit.

## **Gjendja ne elementet e tjere te menaxhimit te burimeve njerezore**

### **▪ Levizja paralele dhe ngritja ne detyre**

Gjate vitit 2003 eshte rritur me 56% numri i levizjeve paralele i krahasuar me vitin 2002. Kjo rritje e numrit te levizjeve paralele deshmon per fillimin e funksionimit te sistemit te karrieres se nepunesve civile dhe ne te njejten kohe per nje ndergjegjesim te tyre ne te drejtat qe i jep ligji per zhvillimin e karrieres. Rritja e numrit te procedurave te levizjeve paralele eshte nje reflektim i faktit te rritjes se numrit te nepunesve civile te konfirmuar. Megjithate keto procedura nuk aplikohen ne masen e pritur, kjo edhe per mangesi ne njohjen e dispozitave ligjore qe rregullojne kete procedure nga ministrite e linjes.

Persa i perket ngritjes ne detyre, kjo procedure ka mbetur serisht pak e aplikueshme si pasoje e mosplotesimit ne pjesen me te madhe te rasteve te numrit te nevojshem te kandidateve. Sipas dispozitave te ligjit "Statusi i nepunesit civil", per aplikimin e kesaj procedure eshte e nevojshme qe te bejne kerkese te pakten kater kandidate te cilet jane nepunes civile te konfirmuar dhe punojne ne nje pozicion me te ulet se pozicioni per te cilin konkurohet. Keto kerkesa jane veshtire per tu 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.

### **▪ Konfirmimi i nepunesve civile**

Persa i perket **konfirmimit te nepunesve civile**, gjate vitit 2003 jane konfirmuar 441 nepunes civile. Ky fakt eshte nje tregues qe lidhet me zbatimin e sukseshem te legjislacionit te sherbimit civil.

[5]

Nga ana tjeter kemi konstatuar se ne ministri jane te punesuar *299 nepunes*, per te cilet ka perfunduar afati i periudhes se proves, por per te cilet nuk eshte marre asnje vendim lidhur me konfirmimin ose jo te tyre. Kjo gjendje krijon nje pasiguri per nepunesit dhe per sistemin ne pergjithesi, sepse arrijme ne situaten kur nepunesi ka vazhduar punen per nje periudhe te

gjate dhe me pas duhet te largohet nga sherbimi civil. Perfundimi i konfirmimeve do te jete nje nga prioritetet e punes per vitin 2004.

#### ▪ **Vleresimi i punes**

Gjate vitit 2003 eshte kryer nje pune e vazhdueshme ne lidhje me trajnimin e eproveve direkte krahas nepunesve te drejtorive te burimeve njerezore per procesin e vleresimit te nepunesve civile.

Mbeshtetur ne eksperiencen e vitit te kaluar, kete vit trajnimet jane fokusuar aty ka jane vene re problemet me te medha gjate vitit te kaluar dhe konkretisht ne dy elementet baze te vleresimit te punes:

- percaktimin e objektivave per nepunesit civile gjate vitit;
- kryerjen e vleresimit te punes mbeshtetur ne realizimin e ketyre objektivave.

Per kete qellim eshte kryer nje trajnim nga Departamenti i Administrates Publike me pjesmarrjen e drejtoresve te personelit dhe te analisteve te punes ne ministrite e linjes. Ne vazhdim Departamenti i Administrates Publike ka organizuar disa takime pune ne te gjitha ministrite e linjes, ka zhvilluar intervista me çdo drejtori te burimeve njerezore, ku i eshte vene theksi teknikes se zhvillimit te intervistes gjate procesit te vleresimit.

Gjithashtu, Instituti i Trajnimit te Administrates Publike ka zhvilluar disa trajnime te "personalizuara" per kete qellim duke shkuar ne çdo ministri dhe duke kryer trajnime per vleresimin e punes me personat kryesore te perfshire ne kete proces, per te sqaruar mekanizmin e percaktimit te objektivave dhe te kryerjes se vleresimit nepermjet realizimit te ketyre objektivave. Qellimi final ka qene realizimi i nje vleresimi real te punes se kryer.

Si rezultat i gjithë kesaj pune eshte vene re ne krahasim me vitin 2002 ulja me 17% e vleresimit me 1 (vleresimi maksimal) dhe rritja po me 17% e vleresimit me 2. Per dy shkallet e tjera me te ulta te vleresimit nuk jane vene re ndryshime te ndjeshme.

#### ▪ **Ristrukturimet e institucioneve**

Ne vitin 2003 kemi pasur 19 ndryshime strukturash ne ministrite e linjes dhe jane miratuar struktura te reja ne 12 institucione ne varesi te Keshillit te Ministrave dhe te ministrive.

Ndryshimet e strukturave kane pasur per qellim menaxhimin me te mire te punes dhe rritjen e efikasitetit te veprimtarise se institucioneve.

Ne funksion te kryerjes se nje procesi sa me te mbeshtetur eshte hartuar dhe shperndare Manuali mbi Procedurat e Hartimit te Strukturave dhe Organikave te institucioneve te administrates qendrore.

Per te realizuar struktura te qendrueshme, eshte ndermarre nje studim me qellim unifikimin e

[6]

njesive mbeshtetese , te njejta per çdo institucion, si persa i perket perberjes, ashtu edhe per shkrimet e punes.

#### ▪ **Pershkrimi i punes**



Ne fillimin e zbatimit te reformes ne sherbimin civil jemi ndeshur me mungesen e pershkrimeve te sakta dhe te uniformizuara te punes per pjesen me te madhe te pozicioneve te sherbimit civil. Ne saje te punes se kryer ne kete drejtim eshte realizuar hartimi i pershkrimit te punes per çdo pozicion te sherbimit civil ne ministrite e linjes sipas nje modeli dhe procedure te miratuar nga Keshilli i Ministrave. Aktualisht te gjitha veprimet per pranimet dhe per rristrukturimet e institucioneve behen duke u mbeshtetur ne pershkrimet e punes se pozicioneve. Ne te njejten kohe nepunesit jane te njohur me pershkrimet e tyre te punes, duke qene ne kete menyre me te pergjegjeshem per objektivat qe i jane ngarkuar. Nje pershkrim i sakte i punes eshte nje mjet me shume per te realizuar nje proces vleresimi objektiv.

#### ▪ **Bashkepunimi me Komisionin e Sherbimit Civil:**

Gjate vitit 2003, qeveria, nepermjet njesise se ngarkuar per zbatimin e reformes – Departamenti i Administrates Publike, - ka marre masat e nevojshme per te siguruar nje zbatim sa me rigoroz te dispozitave te legjislacionit per sherbimin civil. Ne kete kuader eshte lidhur edhe nje Marreveshje Bashkepunimi mes Ministrit te Shtetit per Koordinimin, i ngarkuar me mbikqyrjen e reformes dhe Komisionit te Sherbimit Civil, me qellim qartesimin e kompetencave dhe percaktimin e menyrave te bashkepunimit per implementimin sa me efikas te ligjit. Si pasoje shkembimi i informacionit dhe bashkepunimi i ndersjellte ka pesuar nje permiresim te dukshem.

#### ▪ **Masat disiplinore**

Procedurat per marrjen e masave disiplinore te zhvilluara gjate vitit 2003 kane evidentuar faktin e respektimit te procedurave per marrjen e masave disiplinore, ndersa megjithe permiresimin e dukshem ne krahasim me vitin e kaluar, raporti ne dhenien e vendimeve mbetet per tu permiresuar. Ky fakt eshte evidentuar edhe nga shfuqizimi nga Komisioni i Sherbimit Civil i vendimeve te eproreve direkte per marrjen e masave disiplinore. Keshtu nga 33 ankesa te depozituara, 23 jane pranuar nga Komisioni i Sherbimit Civil.

Me qellim njohjen dhe respektimin nga eproret direkte ne ministrite e linjes te procedurave te parashikuara per marrjen e masave disiplinore jane organizuar nje sere trajnimesh te specializuara ne kete fushe, te cilat do te vazhdojne edhe ne vitin 2004.

#### ▪ **Pushteti vendor**

Zbatimi i legjislacionit te sherbimit civil ne organet e pushtetit vendor nuk ka arritur te njejtat nivele si ne pushtetin qendror. Ky fenomen ka disa arsye te cilat lidhen me infrastrukturen ligjore te ngritur, me mundesine e zbatimit konkret te ligjit ne njesite e pushtetit vendor, me mosnjohjen e dispozitave ligjore, si nga drejtuesit, ashtu edhe nga nepunesit dhe me nivelin e ulet te pergatitjes se kandidateve ne njesite e pushtetit vendor.

Marrjet ne pune ne njesite e pushtetit vendor vetem ne menyra sporadike e respektojne proceduren e percaktuar nga ligji "Statusi i nepunesit civil". Konkursset e organizuara karakterizohen nga mungesa e numrit te nevojshem te kandidateve dhe nga niveli i ulet i vleresimit te tyre. Drejtuesit e organeve te pushtetit vendor, duke marre shkas nga mungesa e nje institucioni mbikqyres se menaxhimit te burimeve njerezore dhe duke perfituar nga statusi i institucionit te pavarur, nuk respektojne procedurat e parashikuara nga legjislacioni per

sherbimin civil. Keshtu vihen re marrje masive ne pune dhe largime masive nga puna me nderrimin e titullareve te institucioneve. Njekohesisht nepunesit nuk jane te ndergjegjesuar per te drejtat qe u jep legjislacioni per sherbimin civil. Megjithese numri i nepunesve civile ne institucionet e pushtetit vendor eshte me i madh se ne administraten qendrore, ankesat e drejtuara Komisionit te Sherbimit Civil perbejne vetem 64% te numrit te ankesave te bera nga nepunes te administrates qendrore. Nga keto 56% jane rrezuar si pasoje e mungeses se nje procedure te rregullt punesimi.

Siç mund te konstatohet, ne pushtetin vendor mbetet shume per te bere si ne drejtim te rritjes se kapaciteteve te drejtuesve, edhe persa i perket njohjes se ligjit dhe te drejtave dhe detyrimeve qe i njihen nepunesve civile. Qeveria ka miratuar "Strategjine e trajnimit te nepunesve te pushtetit vendor", e cila synon rritjen e aftesive menaxhuese dhe zbatuese te nepunesve te organeve te pushtetit vendor. Nje vend te veçante ne kete strategji ze rritja e kapaciteteve ne zbatimin e legjislacionit per sherbimin civil.

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

Ristrukturimi i sistemit te pagave per nepunesit e administrates publike eshte parashikuar te zhvillohet ne tre fazat e meposhteme:

- aplikimi i sistemit te ri te pagave per nepunesit civile ne institucionet e administrates qendrore;
- shtrirja e sistemit te ri per institucionet e tjera te sherbimit civil: eshte fjala per institucionet e pavarura dhe institucionet ne varesi te Keshillit te Ministrave si dhe paralelisht ne kete faze shtrirja e sistemit te pagave ne fushen e shendetesise dhe ate te arsimit (dy sektoret prioritare sipas programit te qeverise), si dhe nderhyrja ne skemen e pagave per njesite e qeverisjes vendore;
- Mbulimi i te gjitha institucioneve nga skema e re e pagave ne perputhje me mundesite buxhetore.

Zbatimi i kesaj nderhyrje ne tre faza, filloi ne vitin 2001, me propozimin dhe miratimin nga Keshilli i Ministrave te sistemit te ri te pagave per titullaret dhe nepunesit civile ne institucionet e administrates qendrore (ministri dhe kryeministri), administrates se Presidentit dhe Kuvendit me vendimin nr. 711, date 27/12/2001, "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 VKM nr. 726 date 21.12.2000 "Per pagat e punonjesve te institucioneve buxhetore", i ndryshuar". Zbatimi efektiv i ketij vendimi parashikonte perfundimin e kategorizimit per pozicionet e pergjegjesit te sektorit dhe specialisteve brenda nje periudhe 6 mujore nga hyrja ne fuqi e tij.

Pa u ndalur ne hollesite teknike ky proces ende nuk ka perfunduar ne disa ministri gje qe ben qe faza e pare e nderhyrjes te mos kete perfunduar ende.

Per sa i perket fazes se dyte, eshte realizuar nje pjese e nderhyrjes , nga te cilat permendim zbatimin e sistemit te ri te pagave per "nepunesit" e disa institucioneve te pavarura dhe ne varesi te Keshillit te Ministrave si dhe te disa institucioneve ne varesi te ministrave, si me poshte:

- Institucione te pavarura:
  - Avokati i Popullit
  - Enti Rregullator i Telekomunikacionit

- Inspektoriat i Keshillit te Larte te Drejtesise
- Komisioni Qendror i Zgjedhjeve
- Keshillit Drejtues te Entit Rregullator te Telekomunikacionit
- Institucione varesie:
  - Instituti i Statistikave
  - Drejtoria e Patentave dhe Markave
  - Institutit te Trainimit te Administrates Publike
  - Agjensine Kombetare te Energjise
  - Drejtoria e Pergjithshme Ujesjelles Kanalizime
  - Instituti i Studimeve dhe Projektmeve Urbanistike
  - Arkivi Qendror i Ndertimit
  - Drejtoria e Pergjithshme te Metrologjise dhe Kalibrimit

Gjithashtu eshte realizuar rishikimi i sistemit te pagave ne disa sisteme prioritare:

- punonjesit me statusin e policise se shtetit.
- ushtaraket
- punonjesit me arsim te larte te sistemit te shendetesise dhe punonjesit e infiermieristikes (si dhe punonjesit me arsim te larte ne spitalin ushtarak)
- punonjesit e arsimit parauniversitar.

Ne vazhdim po punohet, ne varesi edhe te fondeve buxhetore, per ristrukturimin e sistemit te pagave per institucionet e tjera te pavarura, institucionet ne varesi te Keshillit te Ministrave dhe ministrive te linjes si dhe per ristrukturimin e sistemit te pagave te "stafit mbeshtetes" te ministrive te linjes qe perben edhe fazen e trete te ristrukturimit te sistemit te pagave.

Nga nje analize e sistemit aktual te pagave jo vetem per ekzekutivin por edhe per institucionet ne varesi te Kuvendit rezulton se:

1. Veçanerisht per sa i perket sistemit te pagave per titullaret dhe nepunesit e institucioneve te pavarura (ato institucione qe raportojne ne Kuvend) sistemi i kompetences ne percaktimin e pagave eshte shume e atipik dhe diskrecionar dhe, sidoqofte, nuk eshte ne perputhje me hierarkine e pagave apo parimet per percaktimin e saj. Konkretisht paga e titullareve apo organeve drejtuese te ketyre institucioneve percaktohet ne nje nga menytrat e meposhteme:

- drejtpersedrejt ne ligjin e organizimit dhe funksionimit te tyre.
- me vendim te Kuvendit (pra ligji parashikon qe paga percaktohet me vendim te Kuvendit)
- nga vete titullaret apo organet drejtuese (ligji i posacem per organizimin dhe funksionimin e tyre i jep kompetencen per percaktimin e pagave per titullaret dhe administraten, pikerisht organeve drejtuese te ketyre institucioneve)
- nga Keshilli i Ministrave (ligji i delegon Keshillit te Ministrave te drejten e percaktimit te pagave).

Ndryshimet e kryera me ligjin nr. 9065 date 08.05.2003 "Per disa shtesa dhe ndryshime ne ligjin nr 8487, date 13.05.1999 "Per kompetencat per caktimin e pagave te punes", i ndryshuar, kane krijuar premisen, pervec te tjerave, edhe per rregullimin e raporteve te pagave te titullareve te institucioneve te pavarura (institucioneve kushtetuese dhe

institucioneve te tjera te pavarura sipas termionologjise se perdorur nga ligji). Gjithashtu eshte krijuar premisa per disa rregullime te thella ne sistemin e kompetencave per percaktimin e pagave per keto institucione, por megjithate nuk jane te mjaftueshme pasi per nje pjese te tyre, kompetencat ne fushen e pagave rrjedhin nga ligji i tyre i organizimit dhe funksionit qe, ne disa raste, eshte ligj organik (i miratuar me 3/5 e anetareve te Kuvendit).

2. Gjithashtu nderhyrja gjate fazes se dyte (rregullimi i struktures dhe niveleve te pagave per nepunesit e institucioneve te pavarura dhe institucioneve ne varesi te Keshillit te Ministrave), per shkak te realizimit te saj ne menyre individuale dhe jo ne trajten e nje pakete per gjithë kategorite e institucioneve, krijon probleme ne unifikimin e pagave sipas kategorive te institucioneve.

## **5. Regjistri Kombetar i Administrates Publike**

Nje vemendje e vecante i eshte kushtuar zhvillimit te teknologjive te informacionit dhe te perdorimit te ketyre teknologjive ne menaxhimin e burimeve njerezore. Mbeshtetur ne eksperiencen nderkombetare ne kete fushe ka filluar puna per krijimin e Regjistrat Kombetar te Administrates Publike. Aktualisht eshte ndertuar programi dhe ka filluar popullimi i tij me te dhenat e te gjithë nepunesve te administrates publike. Per arsye te mbledhjes se te dhenave te te gjithë nepunesve dhe per shkak te mungeses se kapaciteteve te nevojshme per menaxhimin e nje sistemi te tille, regjistri nuk eshte bere ende funksional. Me mbeshtetjen e Bankes Boterore dhe me ngritjen e nje njesie te vecante te specializuar per menaxhimin e tij, shprehim besimin se ky regjister do te behet funksional brenda vitit 2005.

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

Qeveria i ka kushtuar nje vemendje te vecante rritjes se kapaciteteve te nepunesve civile te administrates publike, nepermjet trajnimit te tyre. Per kete qellim eshte ngritur dhe funksionon Instituti i Trajnimit te Administrates Publike, i cili kete vit ka filluar te funksionojë rregullisht dhe te organizojë trajnime per nepunesit e administrates publike. Aktiviteti i ITAP eshte mbeshtetur ne strategjine trevjecare te zhvillimit te tij (nje plan tipik biznesi per zhvillimin e institucionit) dhe ne programin e punes se miratuar per vitin 2003. Duhet theksuar se aktiviteti i ITAP eshte mbeshtetur fuqimisht nga institucionet partnere dhe donatore, ku mes me te rendesishmeve mund te permendim UNDP, BE, fondacionin SOROS, etj.

Gjate vitit 2003 nga ITAP jane trajnuar 1167 nepunes civile ne 14 tema trajnimi te ndryshme dhe jane realizuar 72 kurse trajnimi, ku mund te permendim:

1. Menaxhimi i projekteve;
2. Prokurimi publik
3. Indikatoret e performances;
4. Analiza e nevojave per trajnim;
5. Çeshtje te perkatesise gjinore
6. Decentralizimi;
7. Vleresimi i arritjeve vjetore te punes;

8. Auditimi i brendshem;
9. Menaxhimi i mjedisit;
10. Rekrutimi efektiv i nepunesve;
11. Etika dhe antikorrupsioni;
12. Reforma ne administraten publike dhe aftesi menaxhuese;
13. Masat disiplinore dhe procedura per ankimin e tyre;
14. Çeshtje te integritimit europian

Nje faktor i rendesishem i cili reflekton cilesine e trajnimit te kryer eshte edhe vleresimi qe vete te trajnuarit i kane bere sesionit te trajnimit ku kane marre pjese. Vleresimi mesatar i sesioneve te trajnimit eshte 6,04 (ne nje vleresim rrites nga 1 deri ne 7). Ky indikator tregon se trajnimet e realizuara nga ITAP kane qene te nje cilesie te larte dhe te vlefshme per pjesmarresit.

Programi i trajnimit per vitin 2004 reflekton zhvillimin e administrates publike ne Shqiperi dhe percakton qendrimin qe ITAP do te mbaje ne mbeshtetje te institucioneve qendrore dhe vendore ne lidhje me:

- Zhvillimin dhe implementimin e menaxhimit te burimeve njerezore, veçanerisht ne fusha te tilla si vleresimi i arritjeve, procedurat e personelit dhe trajnimin dhe zhvillimin e stafit;
- Zhvillimin e aftesive menaxhuese te drejtuesve publike;
- Trajnimin dhe zhvillimin e nepunesve civile per te siguruar nje sherbim civil efektiv dhe eficient;
- Pergatitjen e nepunesve civile te kualifikuar dhe kompetente, te afte per te zgjidhur probleme komplekse ekonomike dhe sociale, dhe
- Forcimin e kapaciteteve ne procesin e integritimit ne Bashkimin European.

Per vitin 2004 ITAP ka parashikuar te trajnoje 3250 nepunes te administrates publike ne 130 kurse te ndryshme trajnimi.

Per here te pare gjate viti 2004, Instituti i Trajnimit te Administrates Publike do te realizoje dy veprimtari trajnimi ne te cilat do te marrin pjese te gjithe nepunesit e sapo pranuar ne sherbimin civil dhe nepunesit e pa trajnuar me pare ne fushat e meposhteme:

- ⇒ Njohuri te pergjithshme mbi administraten publike (kurs prezantues)
- ⇒ Njohuri mbi Bashkimin European (kurs prezantues)

Programi i pare i trajnimit do te njohje nepunesit me konceptet baze te organizimit dhe funksionimit te administrates publike, procedurat administrative, marredheniet institucionale, etj.

Programi i dyte i trajnimit do te jape per nepunesit njohurite baze per Bashkimin European, historikun, organizimin dhe funksionimin, institucionet, kompetencat e tyre, instrumentat ligjore dhe procesi i integritimit.

Pas perfundimit te ketyre programeve nepunesit do te testohen rezultati do te jete i lidhur me vendimin e eprorit direkt per konfirmimin dhe vleresimin e tyre.

Viti 2004 perben nje vit prove per Institutin e Trajnimit te Administrates Publike, pasi pas nje periudhe 2 vjeçare mbeshtetje nga donatoret, gjate ketij viti veprimtaria e institutit ne pjesen me te madhe te saj do te financohet nga buxheti i shtetit.

---

[1]

Support for Improvement in Governance and Management in Central and Eastern European Countries (SIGMA) – Eshte nje inisiativ e perbashket e OECD dhe Bashkimit Europian.

[2]

apo 16.5% e numrit te pergjithshem te pozicioneve te sherbimit civil ne institucionet e administrates qendrore

[3]

Mesatarisht sipas viteve - kandidatet per pozicion pune: 5,4 ne 2001, 7 ne 2002 dhe 8 ne 2003

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

[4]

Per pozicione ku kerkohet arsim i larte informatike, elektronike, inxhinieri ndertimi, etj, tregu privat i punes eshte shume konkurues dhe oferta e sektorit publik nuk eshte joshese.

[5]

Konfirmimi i tyre pritet te perfundoje ne tremujorin e pare te vitit 2004

[6]

Drejtorite e Burimeve Njerezore, Drejtorite Ekonomike, Drejtorite Juridike