



Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government

Ministria e Administratës Publike
Ministarstvo Javne Administracije - Ministry of Public Administration

RAPORTI VJETOR PËR 2015

PROGRESI I ZBATIMIT TË STRATEGJISË PËR MODERNIZIMIN E ADMINISTRATËS PUBLIKE 2015-2020

PRILL 2016

PËRMBAJTJA

1.	PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE.....	3
2.	HYRJE	6
3.	PËRMBLEDHJE E PROGRESIT TË PËRGJITHSHËM I ZBATIMIT TË STRATEGJISË.....	8
4.	PROGRESI PËR SECILËN FUSHË.....	4
4.1.	SHËRBIMI CIVIL NË ADMINSITRATËN PUBLIKE.....	4
4.1.1.	Progresi në aktivitet.....	4
4.1.2.	Progresi në zbatimin e treguesve për shërbimin civil	15
4.2.	PROCEDURAT ADMINSITRATIVE DHE OFRIMI I SHËRBIMEVE PUBLIKE ADMINISTRATIVE....	20
4.2.1.	Progresi në aktivitet.....	20
4.2.2.	Progresi në zbatimin e treguesve për Procedurat dhe shërbimet administrative....	24
4.3.	ORGANIZIMI I ADMINSITRATËS PUBLIKE DHE LLOGARIDHËNJA.....	26
4.3.1.	Progresi në aktivitet.....	26
4.3.2.	Progresi në zbatimin e treguesve për organizimin e adm. dhe Llogaridhënjën.....	29
5.	SFIDAT KRYESORE NË ZBATIMIN E STRATEGJISË.....	32
6.	VEPRIMET PRIORITARE PËR VITIN 2016.....	34

SHKURTESAT

ASHI	Agjencia për Shoqërinë e Informacionit
ASK	Agjencioni i Statistikave të Kosovës
DASHC	Departamenti për Administrimin e Shërbimit Civil
DMRAP	Departamenti për Reformën e Administratës Publike
IKAP	Instituti i Kosovës për Administratë Publike
IRK	Institucionet e Republikës së Kosovës
MAP	Ministria e Administratës Publike
MASHT	Ministria e Arsimit Shkencës dhe Teknologjisë
MF	Ministria e Financave
RAP	Reforma e Administratës Publike
SIMBNJ	Sistemi Informativ i Menaxhimit të Burimeve njerëzore
SMAP	Strategjia për Modernizimin e Administratës Publike
SHCK	Shërbimi Civil i Kosovës
ZKM	Zyra e Kryeministrit

1. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Raporti për zbatimin e Strategjisë për Modernizimin e Administratës Publike 2015-2020 (SMAP) ka për qëllim të evidentojë përparimin e zbatimit të Strategjisë gjatë vitit 2015. Ky raport ofron informacionet e domosdoshme për progresin e arritur, problemet e hasura, mësimet e nxjerra me qëllim të përcaktimit të veprimeve dhe intervenimeve për ta optimalizuar arritjen e objektivave dhe të rezultateve gjatë periudhës së ardhme të zbatimit.

Ky është vlerësimi i parë i progresit të SMAP-it i cili përmes këtij raporti vjetor bëhet sipas udhëzimeve të përcaktuara në kornizën e Monitorimit dhe Raportimit të Reformës së Administratës Publike miratuar nga Këshilli i Ministrave të Reformës së Administratës Publike me 18 dhjetor 2015 përmes Koncept Dokumentit për Sistemin e monitorimit dhe vlerësimit për Reformën e administratës publike 2015-2020 në Kosovë dhe Pasaportës së Indikatorëve.

Progresi për zbatimin e Planit të veprimit për SMAP-in paraqitet në vijim në formë narrative dhe në formë grafike e tabelare. Në kapitujt përkatës të raportit paraqiten informatat për zbatimin e secilit objektiv specifik, aktivitetet, sfidat e zbatimit dhe aktivitetet që parashihen të zbatohen në të ardhmen.

Në pjesën e parë pas Hyrjes së raportit paraqiten informatat e përgjithshme për progresin e zbatimit të SMAP-it në nivel të aktiviteteve dhe indikatorëve. Sipas informatave të ofruara nga institucionet zbatuese vlerësohet se më shumë se 50% të të gjitha aktiviteteve të planit të veprimit kanë filluar zbatimin, 6% e aktiviteteve janë përfunduar, ndërsa për 44% të tyre zbatimi ende nuk kanë filluar. Këto statistika janë inkurajuese pikërisht për faktin se Strategjia për Modernizimin e Administratës Publike është miratuar në shtator 2015, që dmth vetëm 4 muaj para përfundimit të periudhës raportuese. Por duhet patur parasysh që raporti përfshinë punën e administratës publike gjatë tërë vitit 2015 në fushat e përcaktuara në strategji. Përveq kësaj në statistika përfshihen edhe aktivitetet të cilat janë planifikuar të zbatohen gjatë vitit 2016 dhe 2017.

Informatat për progresin e zbatimit janë të strukturuara sipas fushave dhe objektivave të përgjithshme ashtu siq janë paraqitur në SMAP dhe plan të veprimit. Për secilën fushë informatat paraqiten për statusin e zbatimi në nivel të aktiviteteve që janë ndërmarrë gjatë vitit 2015 dhe informatat të cilët tregojnë rezultatet që lidhen me indikatorët e progresit të paraqitur në strategji. Në shumicën e treguesve dhe varësisht prej të dhënave në dispozicion, është bërë edhe vlerësimi për secilin indikator. Vlerësimet në këtë raport do të shërbejnë edhe si bazë referente (baseline) në rastet kur treguesit nuk kanë mundur të vendosen gjatë hartimit të SMAP.

Në fushën e shërbimit civil si aktivitete dhe projekte më të rëndësishme mund të përmendim funksionalizimin e SIMBNJ-së, funksionalizimi i të cilit është sfida për shkak të mungesës së kapaciteteve në menaxhimin e sistemit në nivel të ministrive dhe institucioneve tjera ashtu edhe në MAP kërkon një vemendje të veçantë dhe konsistente. Vlerësohet se ka avancuar shumë përgaditja e dokumenteve të nevojshme për funksionalizimin e sistemit pagave si: katallogu i vendeve të punës, propozimet e përshkrimeve nga institucionet dhe informatat tjera, por fillimi i zbatimit të sistemi ta pagave paraqet sfida për shkak të mungesës së buxhetit.

Në fushën e shërbimeve publike administrative MAP është duke punuar në krijimin e bazës ligjore për themelimin e strukturës përgjegjëse në udhëheqjen e reformave në këtë fushë. Gjithashtu është bërë evidentimi i shërbimeve publike administrative që ofrohen nga institucionet në nivel qendror. Por fillimi i reformave është duke u vonuar për shkak të vonësive në miratimin e ligjit për procedurën e përgjithshme administrative dhe fillimi të zbatimit të mbështetjes teknike nga ana e Komisionit Evropian.

Për shkak të shtritjes horizontale dhe implikimit të shumë institucioneve, zbatimi i parimeve dhe rregullave që pritet të vendosen me ligjin e ri për administratën shtetërore i cili është në hartim do të jetë mjaft sfidues për MAP-in dhe Qeverinë në përgjithësi. Një përkushtim të shtuar gjithashtu duhet shtuar zbatimit të legjislacionit për qasje në dokumente publike menjëherë pas miratimit dhe vendosjes së mekanizmave për monitorimin e trajtimit të kërkesave të qytetarve për qasje në dokumente publike.

Në pjesën e fundit të raportit paraqiten sfidat që janë dhe pritet të paraqiten gjatë vitit 2016 e tutje në zbatimin e SMAP-it si dhe hapat e ardhshëm prioritar gjatë vitit 2016.

Ndër sfidat kryesore për progresin e zbatimit të SMAP-it gjatë fazave të ardhshme konsiderohet mungesa e buxhetit për disa nga projektet dhe reformat kyçe të planifikuara me strategji, vonesat në miratimin e legjislacionit në disa nga reformat kryesore dhe kapacitetet për monitorimin dhe koordinimin e reformës dhe zbatimin e shumë prej reformave të planifikuara.

Duhet theksuar se me dinamiken e zhvillimeve të deritashme, institucionet do ta kenë shumë të vështirë të arrijnë shumicën caqet e përcaktuara në strategji për vitin 2017. Mund të përmendim:

- Treguesi i parë dhe i dytë të cilët kanë të bëjnë me sistemin e pagave dhe atë të vlerësimit të performancës nuk kanë arritur ndonjë përmirësim të dukshëm që mund të shënohet.
- Shkalla e përdorimit të SIMBNJ-së nga 10% sa ishte në mesin e vitit 2015 tani ka arritur në 13.55 % ndërsa është paraparë të arrijë në 50% për vitin 2017. Me dinamiken e progresit prej 3.55% gjatë kësaj periudhe, konsiderohet se do të jetë tepër e vështirë të arrihet caku i planifikuar për vitin 2017.
- Kemi një rezultat diametralisht të kundërt me atë të përcaktuar me treguesit e suksesit 6 dhe 7 të cilë lidhen me rekrutimin e nëpunësve civilë.
- Tek treguesit e fushës së shërbimeve publike administrative aktivitetet përmbajtësore për arritjen e caqeve janë simbolike, ndërsa arritja e tyre për vitin 2017 do të jetë pothuajse e pamundur nëse nuk ndërmerren hapa intenziv në këtë fushë.
- Progres shumë i kufizuar krahasuar me caqet për vitin 2017 është shënuar në fushën e organizimit të administratës publike dhe llogaridhënjes. Sidomos në organizim të administratës publike, themelimin e sistemit të informatave për masat disiplinore dhe mbikqyrjen e zbatimit të kodit të etikës në shërbim civil.

Sfidat në arritjen e caqeve të përcaktuara me treguesit e suksesit duhet diskutuar në Këshillin e Reformës i cili gjithashtu duhet ndërmarrë masa për shtyrjen përpara të disa reformave që varen nga vendimet e nivelit politik. Kjo konsiston në:

- Përcaktimin e buxhetit për fillimin e zbatimit të ligjit të pagave;
- Finalizimin dhe procedimin e legjislacionit përkatës si:
 - Projekt Ligji për Procedurën e Përgjithshme Administrative;
 - Projekt Ligji për Shërbimin Civil;
 - Projekt Ligji për Administratën Shtetërore;
 - Projekt Ligji për Qasje në Dokumente Publike dhe ligjet tjera që ndërlihen.
- Përkrahje duhet dhënë DASHC-së në rritjen e përdormit të SIMBNJ-së,
- Intensifikimin e punës në shërbimet publike administrative;
- Sigurimin e bashkëpunimit mes institucioneve për alokimin e burimeve njerëzore në segmente prioritare të reformës në mënyrë që të adresohen problemet e identifikuara në këtë raport.,
- Forcimin e strukturave koordinuese për monitorimin e zbatimit të SMAP-it dhe strategjive tjera që lidhen me RAP-in, sigurimin e cilësisë së të dhënave dhe forcimin e kapaciteteve të DMRAP-it.

Duhet theksuar se procesi i hartimit të këtij raporti është përballur me vonesa të theksuara dhe sfida në mbledhjen e të dhënave. Këshilli i Reformës së Administratës Publike këshillohet të ndërmarrë masa në përcaktimin e një kalendari të raportimit jo vetëm për hartimin e raportit për zbatimin e SMAP-it por edhe për proceset tjera të ndërlihdura si: Raporti vjetor për zbatimin e ligjit të shërbimit civil I cili hartohet nga DASHC, Raporti vjetor për qasjen në dokumente publike I cili hartohet nga ZKM, raporti vjetor për monitorimin e zbatimit të udhëzimit Administrativ të MAP-it (01/2015) për uebfaqet e institucioneve publike etj. Keto raporte janë burimet kryesore të të dhënave për këtë raportt prandaj duhet të të finalizohen qysh në muajin janar të vitit të ardhshëm.

2. HYRJE

Strategjia për Modernizimin e Administratës Publike 2015-2020 përbën një nga shtyllat kryesore për reformimin e administratës Publike në Kosovë¹. Strategjia është e përqendruar në politikat kryesore reformuese të cilat janë përgjegjësi kryesore e Ministrisë së Administratës Publike. Prioritetet e SMAP-it janë në pajtim me prioritetet kryesore të Strategjisë së Zgjerimit të Komisionit Evropian për vitin 2015. Reformat e parapara me këtë Strategji janë drejtpërdrejtë të ndërlidhura me obligimet e Republikës së Kosovës për procesin e Integritetit Evropian dhe përveq strukturave qeveriare të monitorimit dhe mbikqyrjes si Këshilli i Ministrave të RAP-it dhe Qeverisë ato monitorohen edhe nga Komisioni Evropian.

Progresi i zbatimit të reformave të planifikuara me Strategji janë të ndërlidhura ngushtë dhe kushtëzohen me mbështetjen direkte buxhetore që për herë të parë Komisioni Evropian jap për Kosovën.

Strategjia për modernizimin e Administratës publike përbëhet nga tri fusha, gjegjësisht objektiva strategjike:

- Shërbimi Civil
- Shërbimet Administrative dhe procedurat Administrative dhe
- Organizimi i Administratës publike dhe llogardhënja.

Zbatimi i këtyre reformave planifikohet përmes planit të zbatimit 2015-2017 që përveq aktiviteteve përfshinë edhe 24 tregues të suksesit, të cilet përmbajnë caqet për vitin 2017 ndërsa strategjia përmban caqet edhe për vitin 2020.

Për dallim nga strategjitë tjera të mëparshme për reformimin e administratës publike SMAP nuk synon të jetë gjithpërfshirëse në kuptimin e përfshirjes së të gjitha segmenteve të administratës publike në Kosovë. Ajo synon të përqëndrohet në fusha të caktuara prioritare, të cilat janë me interes më të theksuar për përmirësimin e punës së administratës dhe ndikimit të saj direkt tek qytetarët. Këtu përveq përmirësimit të sistemit të menaxhimit të nëpunësve civilë, të cilët janë motori i funksionimit të administratës, përfshihen edhe shërbimet publike administrative dhe lehtësimin e tyre nga ana e

¹ Reforma e Administratës Publike përbëhet nga tri shtylla:

- Shtylla 1 është e mbuluar nga Strategjia për përmirësimin e planifikimit dhe koordinimit të politikave 2015-2018 dhe Planin e saj të veprimit të miratuar nga Qeveria në qershor 2015 dhe Strategjia për rregullim më të mirë 2015-2020 e miratuar nga Qeveria në maj 2014.
- Shtylla 2 është e mbuluar nga Strategjia për modernizimin e administratës publike 2015-2020 (SMAP) dhe Planin e saj të veprimit të miratuar nga Qeveria në shtator 2015.
- Shtylla 3 aktualisht është e mbuluar me Strategjinë për Kontrollin e Brendshëm të Financave Publike 2015-2019 të miratuar nga Qeveria në prill 2015 Strategjia për Menaxhimin Gjithëpërfshirës të Financave Publike 2016-2020 që e përfshinë edhe PIFC (KBFP) dhe fushat e prokurimit janë duke u përgatitur dhe planifikohet që të miratohen nga Qeveria në qershor 2016.

qytetarëve. Kjo është paraparë të bëhet qoftë përmes thjeshtimit të procedurave, qoftë përmes vendsojes së qendrave ku qytetarët mund të kryejnë sa më shumë shërbime në një vend të vetëm apo me modernizimin e tyre përmes përdorimit të teknologjisë informative apo e-qeverisjes.

Një vëmendje të veçantë nga ana e MAP-it gjatë hartimit të raporteve periodike dhe sidomos gjatë raportit të ardhshëm vjetor duhet kushtuar përgjegjësisë së institucioneve zbatuese ndaj kërkesave për raportim, mbledhjes së të dhënave me kohë dhe kualitetit të informatave që institucionet dergojnë. Një gjë e tillë mund të evitohet më një përkushtim më të madh për arsye se shumica e institucioneve përgjegjëse për zbatim apo udhëheqjen e zbatimit të Strategjisë i përkasin përgjegjësisë së MAP-it, ndërsa vetëm objektivi specifik për qasjen në dokumentet publike udhëheqet nga ana e Zyrës së Kryeministrit.

Përveq tjerash një koordnimin më i mirë për raportim dhe monitorim të strategjisë së MAP-it mund të bëhet me themelimin e një strukture koordinuese të udhëhequr nga Sekretari i Përgjithshëm i MAP-it dhe në përbërje nga të gjitha institucionet zbatuese të strategjisë. Themelimi i një strukture të tillë është paraparë edhe me Koncept Dokumentin për për Sistemin e monitorimit dhe vlerësimit për Reformën e administratës publike 2015-2020 në Kosovë.

3. PËRMBLEDHJE E PROGRESIT TË PËRGJITHSHËM I ZBATIMIT TË STRATEGJISË

Duke marrë parasysh që strategjia për Modernizimin e Administratës Publike është miratuar në gjysmën e dytë të vitit 2015 mund të konstatohet si rezultat inkurajues për zbatimin e saj është fillimi i zbatimit të një numri të madh të aktiviteteve të cilat janë paraparë të finalizohen qoftë gjatë vitit 2016 ose 2017 (50% të aktiviteteve) ndërsa 3 aktivitete janë të zbatuara dhe 24 aktivitete pritet të fillojnë zbatimin gjatë këtij viti apo gjatë vitit të ardhshëm (Fig. 1)

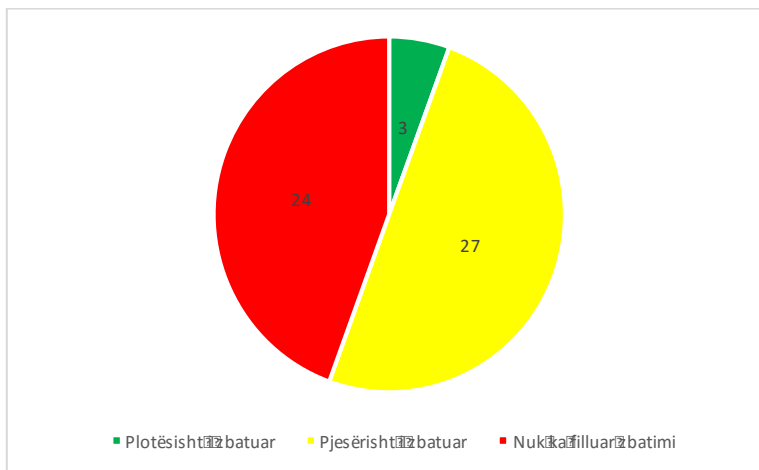


Fig 1: Statusi i zbatimit të aktiviteteve për Planin e SMAP

Në nivel të objektivave apo fushave, shkalla e zbatimit dallon nga fusha në fushë. Progresin më të theksuar e ka shënuar objektivi i parë - fusha e shërbimit civil ku shumica e aktiviteteve kanë filluar zbatimin ndërsa dy fushat tjera e sidomos fusha e dytë që lidhet me shërbimet publike administrative është më e ndjeshme dhe progresi është më i kufizuar. Në këtë fushë 15 aktivitete ende nuk kanë filluar zbatimin 9, janë në zbatim ndërsa një aktivitet është përfunduar (Fig. 2).

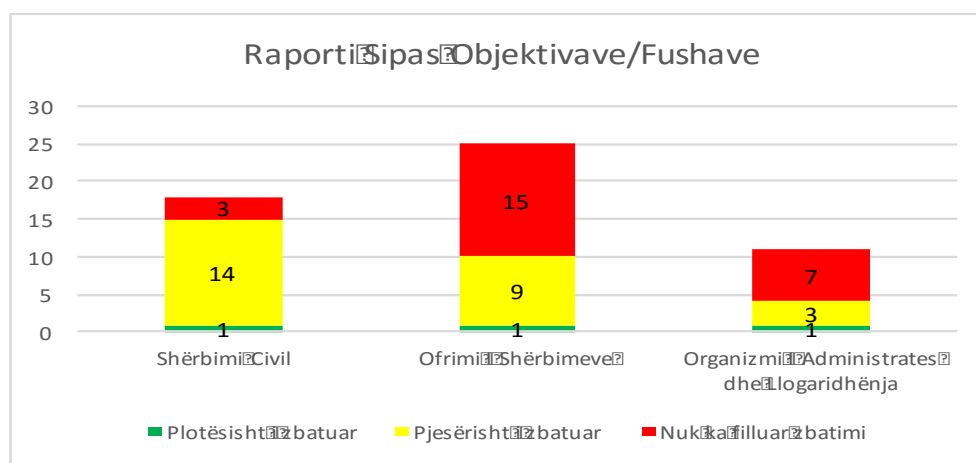


Fig 2: Statusi i zbatimit sipas fushave

Sipas raportit të detajuar në kapitujt e mëposhtëm progresi në **fushën e shërbimit civil** për zbatimin e Planit të Veprimit për Zbatimin e Strategjisë për Modernizimin e Administratës Publike 2015-2017 gjatë vitit 2015 ka qenë i dukshëm dhe mund të theksohet se shumica e aktiviteteve të parashikuar kanë filluar zbatimin. Deri më tani rreth 95% të institucioneve kanë dërguar propozimet për standardizimin dhe harmonizimin e pozitive, përshkrimeve të vendeve të punës dhe informatat tjera të nevojshme lidhur me katalogun e vendeve të punës. Është rishikuar dhe përmirësuar katalogu i vendeve të punës për shërbimin civil në pajtim me nevojat e vendeve të punës dhe sipas kërkesave të institucioneve. Janë bërë përgaditjet që në sistemin për menaxhimin e burimeve njerëzore të përfshihen edhe modulet e reja të parapara, ndërsa, aktivizimi i moduleve ekzistuese duket të jetë i ngadalshëm dhe sfidues në fazat e ardhshme. Ligji i shërbimit civil i rishikuar tashmë është finalizuar dhe mbetet të procedohet për miratim në Qeveri, ndërsa draft strategjia për trajnimin e nëpunësve civilë dhe plani i veprimit gjithashtu janë hartuar dhe janë në procedurë të miratimit. Progresi kundrejt treguesve është shënuar në shtrirjen e qasjes në SIMBNJ nga institucionet, rritjen e përfshirjes së nëpunësve civilë në trajnimet që organizohet nga IKAP, në përfaqësim të minoriteteve në administratën publike, në sigurimin e një qasje më të drejtë në pagat e nëpunësve civil për shkak të suspendimit të fondit të kuadrave, megjithëse, një numer i madh i shtesave vazhdojnë të aplikohen, instalimin e moduleve të reja në SIMBNJ ndërsa progresi i ndjeshëm vërehet në vënjen në funksion të atyre ekzistuese.

Procedurat administrative dhe ofrimi i shërbimeve Publike – Miratimi i Projektligjit për Procedurat e Përgjithshme Administrative i cili ka kohë që gjindet në Kuvend, është parakushti themelor për fillimin e zbatimit të shumë nga projektet dhe aktivitetet e planifikuara për fushën e shërbimeve publike administrative. Identifikimi i shërbimeve publike administrative i zhvilluar gjatë vitit 2015 është një kontribut i rëndësishëm i cili pritet të vazhdohet gjatë vitit 2016 më analizen e shërbimeve specifike përfshirë edhe koston e ofrimit të tyre nga Administrata Publike. MAP ka filluar punën në riorganizimin e saj me qëllim të themelimit të strukturave administrative përgjegjëse për menaxhimin dhe koordinimin e punës për procedurat e përgjithshme dhe ofrimin e shërbimeve publike administrative. Në fushën e integritetit të sistemeve elektronike vërehet një përparim solid dhe procesi i krijimit të platformës së interoperabilitetit, i cili është baza e progresit në këtë segment, është në fazën fillestare. Megjithatë, sfida do të jetë ende zbatimi i tij dhe projekteve tjera që lidhen me këtë fushë për shkak të kostos së lartë të zbatimit. Baza referente (baseline) prej 38.73% është vendosur edhe në shkallën e përfshirjes në uebfaqet e institucioneve publike të informatave që lidhen me ofrimin e shërbimeve publike administrative.

Organizimi i administratës publike dhe llogaridhënja – në fushën e organizimit të administratës publike si hap fillestar gjatë vitit 2015 janë ndërmarrë një numër i masave për rishikimin e infrastrukturës ligjore përfshirë Ligjin e ri për Administratën Shtetërore, rishikimin e Ligjit për Qasje në Dokumente Publike dhe një numri të akteve ligjore dhe nënligjore të ndërlidhura. Gjatë vitit 2015 DMRAP ka shqyrtuar rregulloret për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës të inicuar nga disa institucione dhe mund të theksohet se është ruajtur kriteri për mbajtjen e 4 niveleve në kuadër të organizimit të brendshëm të institucioneve. Sfidë në të ardhmen për këtë fushë mbetet zbatimi i ligjit të ri për organizimin e administratës dhe krijimi i sistemit të mbikqyrjes së zbatimit të etikës dhe integritetit në shërbimin civil.

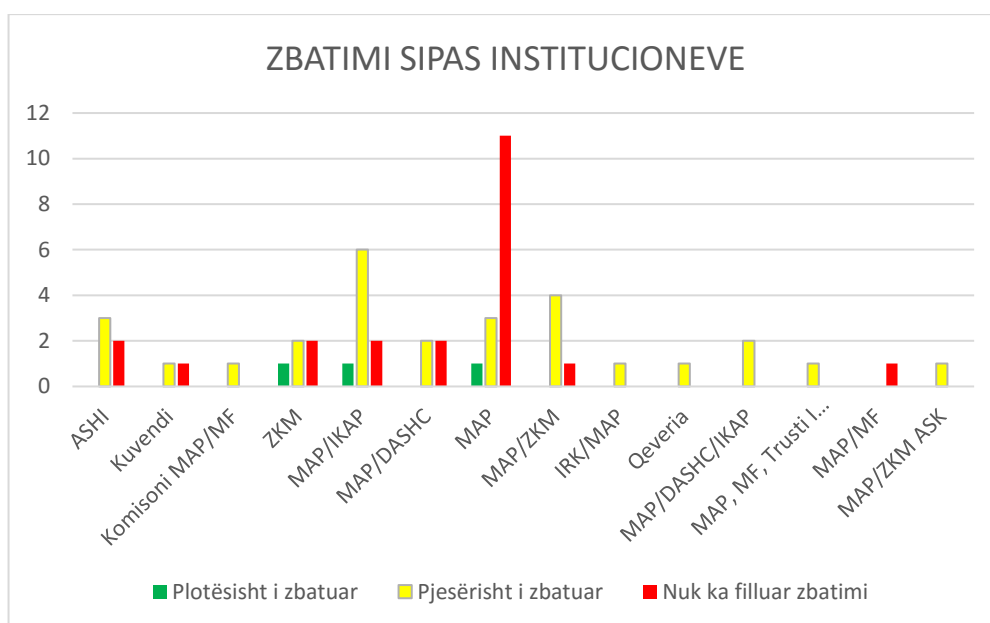


Fig 3: Statusi i zbatimit sipas institucioneve

Grafiku i tregon progresin e përgjithshëm sipas përgjegjësisë institucionale të zbatimit. Shihet që pjesa më e madhe e aktiviteteve që nuk kanë filluar zbatimin i përkasin MAP-it. MAP ka përgjegjësinë për shumicën e aktiviteteve të planit por këto nuk e kanë përgjegjësinë e përcaktuar pasi që lidhen me shërbimet administrative ku ende nuk është themeluar struktura përgjegjëse për zbatimin e tyre. Ka pasur progres të theksuar në treguesin që lidhet me mirëmbajtjen e uebfaqeve nga ana e institucioneve publike ku nga 29% sa ka qenë në fillim të vitit 2015 përqindja e institucioneve publike që mbajnë uebfaqet në pajtim me kërkesat ligjore është 64%.

4. PROGRESI PËR SECILEN FUSHË

4.1. SHËRBIMI CIVIL NË ADMINISTRATËN PUBLIKE

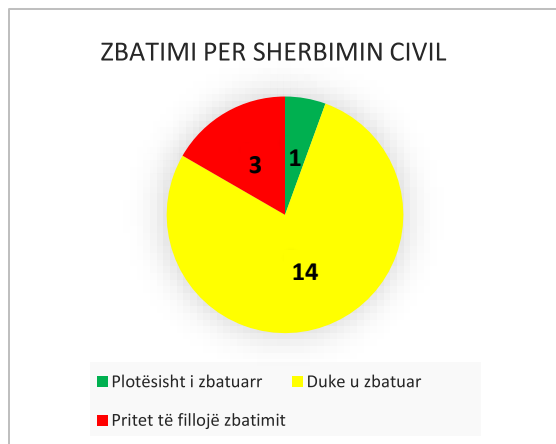
4.1.1. Progresi në aktivitete

Objektivi i përgjithshëm: Sistem adekuat i avancuar për menaxhimin, monitorimin dhe zbatimin e legjislacionit për shërbimin civil dhe krijimi i mundësisë për një shërbim civil profesional, efikas dhe eficient zhvillimi i të cilit është e bazuar në parimet e administratës së mirë dhe të orientuar kah zbatimi i obligimeve ligjore.

Objektivat specifike:

1. Zbatimi i sistemit të ri të pagave për nëpunësit civilë që bazohet në Katalogun e vendeve të punës dhe klasifikimin e vendeve të punës, të jetë i drejtë dhe transparent dhe të bazohet në parimin pagë e njejtë për punën e njejtë.
2. Sistemi informativ për menaxhimin e burimeve njerëzore (SIMBNJ) i zbatuar në tërë institucionet e shërbimit civil dhe përdoret nga të gjitha institucionet. Gjithashtu forcimi i sistemit të monitorimit të zbatimit të legjislacionit për shërbimin civil;
3. Organizimi dhe funksionimi i shërbimit civil profesional dhe jopolitik. Rekrutimi dhe përzgjedhja konkurruese në bazë të meritës dhe kriteret e qarta të testimeve. Trajnime të vazhdueshme dhe të nevojshme. Sistem të vlerësimit të performancës të bazuar në objektiva institucionale dhe individuale
4. Sigurimi i qasjes strategjike në zhvillimin e shërbimit civil dhe trajnimin e nëpunësve civil në të gjitha nivelet e administratës publike.

Objektivi i përgjithshëm për shërbimin civil në Strategjinë për Modernizimin e Administratës Publike përbëhet nga 4 objektiva specifike dhe përfshinë 10 tregues të suksesit. Për arritjen e këtyre objektivave janë planifikuar 18 aktivitete. Sipas informatave të dhëna nga institucionet zbatuese nga 18 aktivitetet një aktivitet (ose 5%) është zbatuar plotësisht gjatë vitit 2015, 11 aktivitete (ose 78%) kanë filluar zbatimin ose janë zbatuar pjesërisht ndërsa ende nuk kanë filluar zbatimin 4 aktivitete (ose 17%). Në vijim paraqiten informatat për progresin e zbatimit për secilen objektivë specifike.



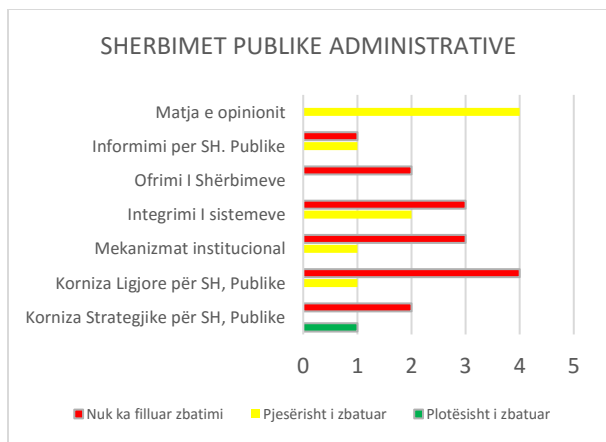


Fig 4: Statusi i zbatimit të përgjithshëm në shërbimi civil

Fig 5: Statusi i zbatimit sipas objektivave specifike për shërbimin civil

Zbatimi i sistemit të ri të klasifikimit të vendeve të punës dhe sistmit të ri të pagave -

Ndër veprimet kryesore për arritjen e këtij objekti specifik për vitin 2015 pas miratimit të katalogut të punës nga Qeveria në janar 2015, janë të harmonizohen pozitat me përshkrimet e vendeve të punës së vendosura në katalog. Gjithashtu ishte paraparë që të punohet në rregullimin e mangësive të paraqitura gjatë aplikimit e katalogut të vendeve të punës, klasifikimin e vendeve të punës dhe fillimin e aplikimit të sistemit të ri të pagave.

Gjatë vitit 2015 pas lëshimit të qarkores së parë nga Departamenti për Administrimin e Shërbimit Civil drejtuar institucioneve, është punuar në harmonizimin e pozitave me Katalogun e Vendeve të punës. Përveç kësaj bazuar në konkluzionet e Këshillit Ministror për Reformën e Administratës Publike të miratuar me vendim të Qeverisë Nr. 01/68 datë 08.01.2016, DASHC prapë ka nxjerr qarkoren për vazhdimin e punës në zbatimin e klasifikimit. Si rezultat deri më tani rreth 95% të institucioneve kanë dërguar propozimet për standardizimin dhe harmonizimin e pozitave, përshkrimeve të vendeve të punës dhe informatave tjera në lidhje me katalogun. Por për tu aplikuar në praktikë ato duhet të miratohen nga Qeveria. Prandaj si hap i ardhshëm për plotësimin e këtyre aktiviteteve mbetet shqyrtimi i dokumenteve të finalizuara të klasifikimit nga Komisioni MAP-MF ndërsa dërgimi në Qeveri për aprovim parashihet të bëhet gjatë muajit maj 2016.

Katalogu i miratuar në fillim të vitit 2015 ishte vlerësuar se nuk plotësonte nevojat e shërbimit civil për përfshirje të të gjitha vendeve të nevojshme të punës. Prandaj DASHC ka hartuar dhe Qeveria në shkurt 2016 ka miratuar katalogun e ri i cili është plotësuar me pozita të reja në propozuara nga instiucionet e shërbimit civil. Në katalogun e ri janë shtuar edhe 490 pozita të reja. DASHC me mbështetje të projektit të Bankes Botërore është në finalizim të 220 përshkrimeve të standardizuara të cilat do të përfundohen deri në muajin maj 2016.

Prandaj mund të konsiderohet se objektivi specifik për zbatimin e klasifikimit të vendeve të punës është në zbatim e sipër ku nga 3 aktivtete të parapara në të gjitha ka filluar zbatimin.

Sistemi i Menaxhimit të Informatave në Shërbimin Civil (SIMBNJ) - Për plotësimin e këtij objektivi specifik plani i veprimit ka paraparë avancimin e sistemit informativ për Menaxhimin e Burimeve njerëzore, popullimin e sistemit me të dhëna dhe vënjen në funksion të moduleve të reja të sistemit, ngritjen e kapaciteteve për përdorimin e sistemit etj.

Shtrirja e sistemit të Menaxhimit të burimeve njerëzore është bërë në të gjitha institucionet që kanë ekzistuar në momentin e hartimit të strategjisë por për shkak se ndërkohë janë themeluar institucionet e reja ky sistem ende nuk është shtrirë në këto të fundit. Këtu përfshihen 9 gjykata të reja ndërsa shtrirja e SIMBNJ-së në këto gjykata është në proces.

Puna në futjen e të dhënave personale të nëpunësve civilë në SIMBNJ është duke vazhduar. Në nivel të institucioneve janë futur diku 40% të dhënave në sistem.

Sa i përket avancimit të SIMBNJ janë përgaditur të gjitha modulet e reja, dmth aplikacionet si versione fillestare, për modulën e planifikimit të personelit, modulën për rekrutim online dhe modulën për rekrutim online për nivelin e lartë drejtues të shërbimit civil. Ato me 31 mars pritet të futen në sistem elektronik. Ndërsa si module të reja të aktivizuara në krahasim me ato që kanë filluar më herët (moduli i rekrutimeve ishte aktivizuar më herët) janë moduli i pushimeve vjetore dhe moduli i vetëshërbimit.

Me plan të veprimit është parapara ndërlidhja e SIMBNJ-së me sistemin e pagave dhe Trustin e Kursimeve Pensionale. Në shërbim të kësaj ndërlidhjeje e SIMBNJ-së me sistemin e pagave është në proces e sipër, sistemi është testuar si pilot për pjesën që ka të bëjë me stafin e MAP-it. Testimi ka rezultuar me sukses dhe tani ndërlidhja është funksionale dhe gati të përfshijë të gjitha institucionet tjera. Ndërlidhja me Trustin e Kursimeve Pensionale është konsideruar se nuk ka nevojë të bëhet në mënyrë direkte për arsye se SIMBNJ lidhet direkt me sistemin e pagave. Sistemi i pagave ndërlidhet me sistemin e thesarit, ATK dhe Trustin dhe si rezultat, megjithëse, me ndërlidhje jo direkte SIMBNJ lidhet me Trustin e Kursimeve Pensionale.

Në funksion të mbështetjes së institucioneve e sidomos trajnimit për përdorimin e SIMBNJ-së gjatë vitit 2015 është organizuar një trajnim për të gjithë menaxherët e personelit dhe zyrtarëve përgjegjës. Trajnime gjithashtu organizohen sipas kërkesave të institucioneve në përgjithësi. Një trajnim më i thelluar i Menaxhmentit të Ministrisë së Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë është zhvilluar gjatë vitit 2015 me mbështjen e projektit Mbështetje për MASHT-in financuar nga SIDA Suedeze dhe me koordinim të MASHT-it.

Gjatë vitit 2016 trajnimet për sistemin parashihen të bëhen me 6 - 8 prill 2016. Janë 4 grupe me nga 25 menaxherë të personelit. Trajnimet mbështeten nga ana e Bankës Botërore. Përveç kësaj është planifikuar të mbahen edhe trajnime për zyrtarë të tjerë të personelit (së paku 3 për secilin institucion) por ende nuk është siguruar buxhet.

Në funksion të forcimit të sistemit të monitorimit të legjislacionit të shërbimit civil janë hartuar në baza periodike tremujore (janar-mars, prill, qershor dhe korrik-shtator 2015), raportet më të dhënat për numrin e përgjithshëm të nëpunësve civil, strukturën kualifikuese, gjinore dhe etnike në SHCRK. Është hartuar raporti për Gjendjen në Shërbimin Civil për vitin 2014, i cili është miratuar nga Kuvendi i Republikës së Kosovës. Për më shumë DASHC është në avancimin e formatit të raportit vjetor të monitorimit. Ndërsa vetë avancimi i SIMBNJ-së dhe përdorimi i moduleve të reja do të ndikojë në forcimin e sistemit të monitorimit të zbatimit të legjislacionit për shërbimin civil.

Konsiderohet se objektivi specifik për SIMBNJ-në është në zbatim e sipër ku nga 5 aktivitete të parapara një është realizuar plotësisht dhe 4 aktivitete janë në zbatim e sipër.

Rekrutimi dhe avancimi në shërbimin civil - Ky objektivi është i lidhur ngushtë me plotësim ndryshimet e Ligjit për Shërbimin Civil dhe aktiviteteve që pasojnë miratimin e ligjit. Në zbatim të kësaj është hartuar Projektligji për plotësim/ndryshimin e Ligjit Nr.03/L-149 dhe ende është në procedurë brenda Ministrisë së Administratës Publike. Projekt Ligji pritet të procedohet në Kuvend më së largu deri në shtator 2016. Aktet nënligjore për zbatimin e këtij ligji do të fillohet të hartohen dhe miratohen vetëm pas miratimit të ligjit të ri.

Sa i përket vlerësimit dhe rekrutimit elektronik tashmë kërkesat për avancim (avancim në karrierë) dhe rekrutim në shërbimin civil, janë zhvilluar në formë elektronike.

Konsiderohet se objektivi specifik për rekrutimin dhe avancimin në shërbimin civil nga 4 aktivitete të parapara 2 janë në zbatim e sipër ndërsa 2 të tjerë ende nuk ka filluar zbatimin

për shkak se ndërlidhen me zbatimin e ligjit të ri të shërbimit civil dhe mund të fillojnë zbatimin vetëm pas miratimit të tij.

Zhvillimit të shërbimit civil i mungon një çasje strategjike - Ky objektivi specifik është paraparë të arrihet përmes hartimit dhe zbatimit të strategjisë për trajnimet për nëpunësit civil dhe aktivitetet tjera të ndërlidhura.

DASHC me mbështetjen e UNDP-së ka hartuar Projekt Strategjinë e Trajnimeve të Nëpunësve Civil 2016-2020, dhe planin për zbatimin e strategjisë 2016-2018 e cila është proceduar në Ministrinë e Integritit Evropian, për dhënje të opinionit për Projekt Strategjinë. Tashmë projekt strategjia ka marrë opinionin pozitiv nga ana e Ministrisë së Financave.

Për aktivitetin që lidhet me sistemin elektronik për menaxhimin e trajnimeve është paraparë që moduli i trajnimeve në kuadër të SIMBNJ-së ti shërbej këtij qëllimi dhe konsiderohet se do ti plotësojnë nevojat për menaxhimin e trajnimeve. IKAP dhe DASHC janë dakorduar që të vendoset personi përgjegjës për të futur të dhënat e IKAP-it në modulën e SIMBNJ-së. Sistemi pritët të finalizohet dhe të testohet deri në fund të vitit 2016.

Siq ishte paraparë, është duke u hartuar rregullorja për trajnimet e detyrueshme. Sipas draftit të tashëm të rregullores parashihet që të organizohen trajnime të detyrueshme për menaxhmentin e lartë të shërbimit civil. Trajnimet për menaxhmentin e lartë parashihen të mbahen në dy module: trajnimi për menaxhim dhe ai për leadership. Në zbatim të kësaj tash është inicuar rishikimi i moduleve ekzistuese dhe hartimi i moduleve të reja.

Krijimi i mekanizmave (sistemit) për monitorimin dhe vlerësimin e ndikimit të trajnimeve është paraparë të bëhet pasi të bëhet riorganizimi i strukturës së brendshme të IKAP-it. Si hap paraprak është bërë hartimi i strategjisë së IKAP-it. Gjithashtu është zhvilluar drafti i organigramit të ri i cili pritët të aplikohet në janar 2017. Në kuadër të IKAP-it do të themelohet Drejtoria për hulumtime ose një sektor/divizion për hulumtime dhe analiza e cila do të jetë përgjegjëse për vlerësimin e ndikimit të trajnimeve.

Konsiderohet se objektivi specifik për trajnimet në shërbimin civil nga 6 aktivitetet të parapara 4 janë në zbatim e sipër ndërsa 1 aktivitet ende nuk ka filluar zbatimin për shkak se zbatimi i tij është paraparë të bëhet në vitin 2017.

4.1.2. Progresi kundrejt indikatorëve të performancës në fushën e shërbimit civil

Kapitalogu i vendeve të punës i cili është miratuar synon eliminimin e diskrecionit të institucioneve në vendosjen e koeficienteve për vendet e punës pasi që me katalog përveq përshkrimeve përcaktohet edhe niveli i koeficientit për pozitën e njëjta në të gjithë sistemin e shërbimit civil. Megjithatë miratimin e katalogut dhe plotësimit të tij gjatë këtij viti, aplikimi i tij ende nuk ka filluar pasi që propozimet për pozitën individuale janë duke u bërë. Prandaj në këtë segment situata në praktikë është ende në nivelin e vitit të kaluar.

Përparim në këtë fushë në fund të vitit 2015 dhe në fillim të vitit 2016 është kufizimi i aplikimit të shtesave për kategori të caktuara të nëpunësve civilë². Ndërsa shtesat nga fondi i kuadrave janë suspenduar por nuk është e qartë nëse do të vazhdojnë apo jo. Kjo shtesë ka pasur koston prej 1 milion euro, ndërsa diskrecioni i menaxhmentit për të vendosur për zyrtarët të cilët janë përfshirë në këtë fond ka qenë i madh. Megjithatë, pasi që sistemi i pagave dhe katalogu i cili ka ndikimin e madh në ndarjen e pagave ende nuk është duke u aplikuar, shkalla e arritjes së cakut sipas treguesit të parë në këtë fushë mbetet në nivel të njëjtë.

Tek sistemi i menaxhimit të burimeve njerëzore kemi pasur progres në shtrirjen e tij për shkak se të gjitha institucionet të cilat kanë ekzistuar (rreth 120 institucione) në momentin e vendosjes së indikatorëve (gjatë mesit të vitit 2015) kanë qasje në SIMBNJ. Por për shkak të krijimit të gjykatave të reja në kuadër të reformimit të sistemit të drejtësisë, shtrirja e SIMBNJ-së ende nuk është bërë në këto gjykata. Prandaj, konstatohet se numri i institucioneve me shtrirje të SIMBNJ-së pas miratimit të SMAP-it është rritur por nuk është finalizuar si proces dhe si përqindje mbetet pothuajse e njëjtë.

Tek ndikatori i **vlerësimit të të performancës** DASHC raporton se numri i nëpunësve civil, të cilët janë vlerësuar për punën e tyre për vitin 2015 është 7982 nëpunës civil nga gjithsej 17,100 nëpunës civilë. Notat e vlerësimit sipas të dhënave të paraqitura në këto tabela janë: 1166 nëpunës janë vlerësuar me notën shkëlqyeshëm (5), me notën shumë mirë (4) janë vlerësuar 3202 nëpunës civil, me notën mirë (3); janë vlerësuar 3062 nëpunës civil, me notën mjaftueshëm (2); janë vlerësuar 649 nëpunës civil ndërsa me notën dobët (1); janë vlerësuar 18 nëpunës civil (tabela 1).

² Tani janë duke u aplikuar për këto kategori të nëpunësve civilë: shtesat për teknologji informative, shtesat për rrezikshmeri, shtesat e shujtes, shtesa e sekretarisë së bordit të akademisë, shtesa për inxhinierë, shtesa për liberalizim të vizave, shtesa e kufizuar, shtesë jashtë orarit, shtesa e sekretarisë, shtesa stimulimi, shtesa 50% e pages dhe shtesë me vendim të ministrit, shtesë për kujdestari, shtesa për këshillim drejtues, shtesa për ndërrime dhe menaxher, shtesa kundër korrupsionit, shtesë për sekretariat të këshillit kombëtar për të mbijetuarit e dhunës seksuale, shtesë për ekspert të GIS-it, shtesa e policisë, shtesa për integritet Evropian, shtesa për drejtorin dhe zyrtarët e auditimit.

INSTITUCIONI	NOTAT E VLERËSIMIT					
	Numri i nëpunësve civil të vlerësuar në nivel institucioni	Shkëlqyeshëm (5)	Sh. Mire (4)	Mirë (3)	Mjaftueshëm (2)	Dobët (1)
ZYRA E PRESIDENTIT, KUVENDI I KOSOVËS, ZKM DHE MINISTRITË	2616	619	1136	854	114	4
AGJENCITË EKZEKUTIVE	1831	256	765	640	174	1
KOMUNAT E REPUBLIKËS SË KOSOVËS	3535	291	1301	1568	361	13
GJITHSEJT:	7982	1166	3202	3062	649	18

Tabela 1: Burimi: Raporti përmbledhës i vlerësimit të performancës së nëpunësve civilë për vitin 2015

Përveç mungesës së një numri të konsiderueshëm të raporteve përmbledhës të vlerësimit të nëpunësve civil për vitin 2015, brengosë fakti se nuk është zbatuar Neni 8 i Rregullores 19/2012 për Vlerësimin e Rezultateve në Punë të Nëpunësve Civil, i cili parasheh Kufizimin në nivelet e vlerësimit të nëpunësve civil, pika 1.1 jo më shumë se 5%, të vlerësuar shkëlqyeshëm ; pika 1.2 jo më shumë se 15% të vlerësuar shumë mirë dhe pika 1.3 jo më shumë se 30% të vlerësuar mirë.

Këtë e ilustron fakti se prej 75 raporteve përmbledhëse të institucioneve vetëm 5 institucione e kanë respektuar Nenin 8 të rregullores në fjalë e këto janë: Ministria e Infrastrukturës, Agjencia e Komisionit për Ndihmë Juridike Falas, Gjykata Themelore e Ferizajit, komuna e Prizrenit dhe komuna e Graçanicës.

Sipas këtyre të dhënave sistemi ri i vlerësimit të nëpunësve civilë në administratën publike është themeluar. Gjithashtu, vlerësohet se sistemi i ankesës ekziston në rast se nëpunësi civil ëshë i pakënaqur me vlerësimin nga eprori. Megjithatë duke marrë parasysh që niveli i zbatimit të legjisalcioni për vlerësimin e performancës është në nivelin e njëjtë si në vitin e kaluar atëherë edhe vlerësimi për këtë tregues mbetet i njëjtë.

Shtrirja e sistemit të menaxhimit të burimeve njërzore është bërë në të gjitha institucionet që kanë ekzistuar në momentin e hartimit të strategjisë por për shkak se ndërkohë janë themeluar institucionet e reja ky sistem ende nuk është shtrirë në këto të

fundit. Këtu përfshihen 9 gjykata të reja ndërsa shtrirja e SIMBNJ-së në këto gjykata është në proces. Prandaj mund të vlerësohet nga 90% sa ka qenë vitin e kaluar shtrirja e SIMBNJ-së është bërë në 93% të institucioneve.

Tek indikator për **shkallën e përdorimit të SIMBNJ-së** gjithashtu kemi një përparim të lehtë ku nga 10 % sa ka qenë gjatë vitit paraprak kemi aktivizimin e gjithsej 8 nën-moduleve të sistemit që dmth së realizimi ka arritur në 93%. Këto përfshihen 7 nënmodule të Rekrutimit dhe Moduli i Komisioneve.

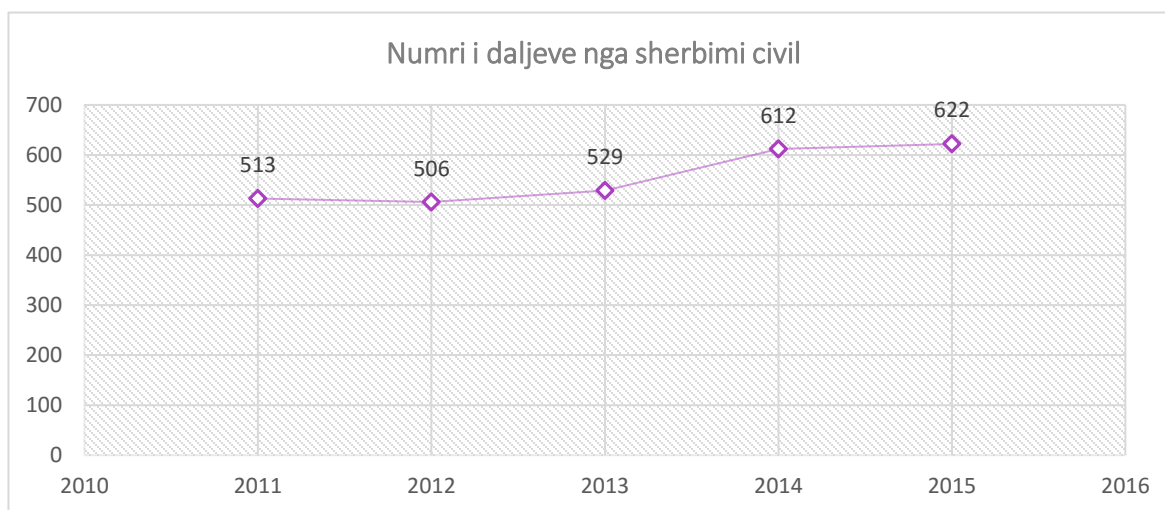


Fig 5 Burimi: Të dhënat vjetore të DASHC-së. Numri i daljeve nga shërbimi civil në vite.

Numri i përgjithshëm i nëpunësve civilë, të cilët e kanë ndërprerë marrëdhënjen e punës, me vetëdëshirë, masë disiplinore, shkurtim i pozites, pensionin i parakoheshëm dhe pensionim, gjatë vitit 2015 është 622 nëpunës civilë. Kjo përbën 3.63% të numrit të përgjithshëm të nëpunësve civil të cilët sipas të dhënave të DASHC-së është 17.100. Përqindja e daljes së nëpunësve civilë gjatë vitit 2015 paraqet rritje të kësaj përqindje nga 1.13 % sa ka qenë në raportin e vlerësimit të SIGMAs për 2014 dhe në cakun referent (baseline) të vendosur në SMAP. Kjo paraqet zhvillim në drejtim të kundërt me synimin e përgjithshëm të vendosur me treguesin ku në vitin 2017 kjo shifer synohej të bie në 1%. Përveq kësaj siq shihet nga grafiku trendi i daljes nga shërbimi civil është në rritje lineare nga viti 2011. Gjatë vitit 2015 në nivel të shërbimit civil ka pasur 407 të rekrutuar qoftë me konkurse të jashtme apo përmes konkurseve të brendshme. Numri i përgjithshëm i nëpunësve të SHCK-se, të cilët janë rekrutuar sipas procedurave të brendshme gjatë vitit 2015, është 105 konkurse të brendshme. Ndërsa numri i përgjithshëm i nëpunësve civil të SHCK-se, të cilët janë rekrutuar sipas procedurave të jashtme gjatë vitit 2015, është 302 konkurse të jashtme. Kjo përqindje tregon një trend krejtësisht të kundërt në krahasim me

caqet e vendosura dhe me bazen referente (baseline) të vitit të kaluar e cila ishte 79% rekrutime me konkurse dhe procedura të brendshme dhe 21% me konkurse të jashtme.

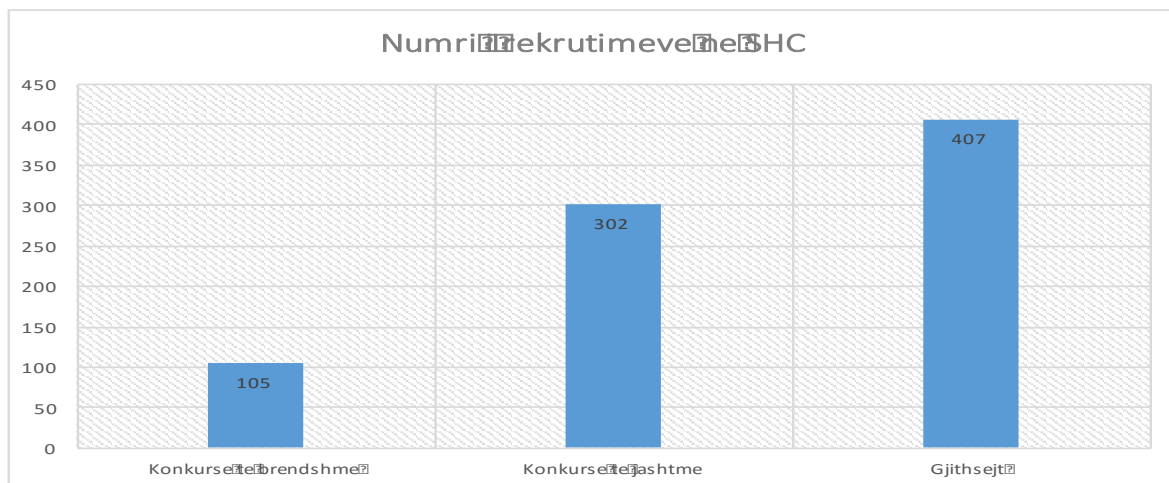


Fig 7: Numri i rekrutimeve në shërbimin civil për 2015

Në përgjithësi konsiderohet se minoritetet janë të përfaqësuara në shërbimin civil në proporcion me pjesmarrjen e tyre në përqindjen e popullsisë së Kosovës. Megjithatë Kosova për nivel qendror të administratës ka vendosur rregulla të caktuara fikse kur sipas Rregullorës 04/2010 nëni 4. Parag. 1.2.1³ si kriter i përfaqësimit në nëpunësve civil në nivel të administratës shtetërore kemi nivelin prej 10%. Sipas vlerësimit të viti 2014 përfaqësimi i minoriteteve në shërbimit civil ishte 6.5 %, ndërsa caku për vitin 2017 ishte që ky përfaqësim të arrihet në 8%. Ndërsa sipas raportit të DASHC-it për vitin 2015 përfaqësimi i minoriteteve në shërbimin civil është 9%. Por duhet theksuar ky përfaqësim është në nivel të gjithë shërbimit civil e jo në nivel të administratës qendrore për shkak të pamundësisë së ndarjes së shërbimit civil në nivel qendror dhe lokal. Më në detaje numri i përgjithshëm i nëpunësve civil të SHCK-se, sipas strukture së përkatësisë etnike gjatë vitit 2015, është 91% shqiptar, 5.62% serb, 1.48% boshnjak, 1.20% turq, 0.20% goran, 0.22 % rom, 0.18 % ashkali dhe 0.10 % egjiptian.

Ministria e Administratës Publike ka hartuar dhe proceduar për miratim draft Strategjinë për trajnimet e nëpunësve civilë 2016-2020 dhe planin e zbatimit të saj. IKAP gjithashtu ka bërë hartimin e Strategjisë së IKAP-it dhe ka bërë draft organigrami të ri. Drejtoria për hulumtime ose një sektor/divizion për hulumtime dhe analiza të cilat do të jenë përgjegjëse për vlerësimin e ndikimit të trajnimeve. Pritet që në janar 2017 të fillohet me organogram të ri. Numri i nëpunësve civilë të cilët kanë marrë pjesë në trajnimet e

³ Rregullore nr. 04/2010 për procedurat e përfaqësimit të drejtë dhe proporcional të komuniteteve joshumicë në shërbimin civil të Republikës së Kosovës

organizuara nga IKAP gjatë vitit 2015 ka qenë 2768 me 303 ditë trajnime. Kjo paraqet një rritje të përfshirjes në trajnime të nëpunësve civilë në krahasim me vitin paraprak që ishte 2068 dhe 274 ditë trajnime dmth për 700 pjesmarrës më shumë në vitin 2015. Por numri i pjesmarrësve për vitin 2015 është më i vogël në krahasim me vitin 2013 që ishte 3688. Kjo spjegohet nga IKAP me faktin që IKAP gjatë vitit 2013 ka qenë i mbështetur nga donatorë të jashtëm.

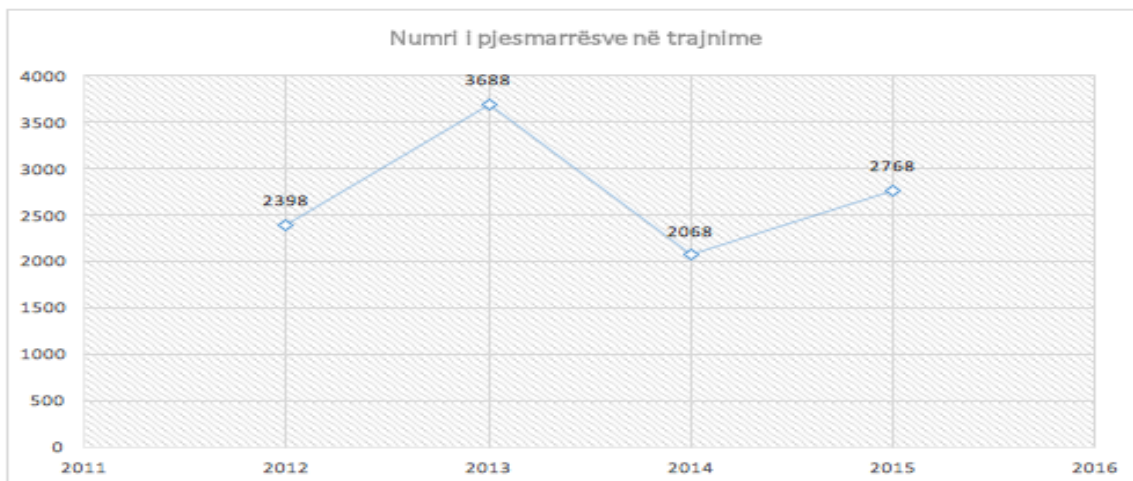


Fig 8: Numri i nëpunësve civilë që kanë marrë pjesë në trajnime të organizuara nga IKAP

Megjithatë IKAP gjatë vitit 2015 ka plotësuar cakun e arritjes së vendosur në SMAP për vitin 2017 me numrin e nëpunësve civilë në nivel prej 16%. Por një nga sfidat kryesore për avancimin e trajnimeve të nëpunësve civilë është buxheti i IKAP-it është shumë i ulët (rreth 50,000 Euro) për trajnimet i cili edhe për vitin 2015 ka qenë i njëjtë sikurse edhe vitet paraprake.

Progresi në arritjen e caqeve gjatë vitit 2015 për Indikatorët sipas SMAP dhe Plani të veprimit

Indikatorët	Baza (sipas vlerësimit të SIGMA-s)	Vlerësi mi Për vitin 2015	Caku 2017
1. Shkalla në të cilën sistemi i pagesave për nëpunësit civilë është i drejtë dhe transparent si dhe aplikohet në praktikë	2	2	4
2. Niveli i zbatimit të sistemi të ri të vlerësimit të performancës në praktikë në shërbimin civil	3	3	4
3. Shtrirja horizontale e aplikimit të SIMBNJ	Q1 - 2015 90%	93.02 %	95%
4. Shkalla e përdorimit të moduleve të SIMBNJ	Q1 - 2015 10%	13.55%	50%
5. Niveli i daljes së nëpunësve nga Shërbimi civil	1.13 % (2013)	3.63%	1.0%

6. Përqindja e nëpunësve civil të rekrutuar përmes procedurave të brendshme në nivel të shkallës sipas rregullave të shërbimit civil.	79% rekrutimet e brendshme përfshijnë transferet dhe avancimet	25.79%	85%
7. Përqindja e nëpunësve civil të rekrutuar përmes procedurave jashtme të rekrutimit në nivel të administratës qendrore	21 %	74.20%	15%
8. Përqindja e nëpunësve civil sipas prejardhjes etnike në shërbimin civil në nivel të administratës qendrore në raport me kriteret e përcaktuara me legjislacion.	6.5%	9% Në tërë administratën	8 %
9. Shkalla në të cilën sistemi i trajnimeve për nëpunësit civil është vendosur dhe aplikohet në praktikë	4	4	4.5
10. Përqindja e numrit të nëpunësve civilë të cilët kanë pranuar ndonjë trajnim nga IKAP së paku një herë në vit nga numri i përgjithshëm i nëpunësve civilë.	9.1%	16.1 %	15%

4.2. PROCEDURAT ADMINISTRATIVE DHE OFRIMI I SHËRBIMEVE PUBLIKE ADMINISTRATIVE

4.2.1. Progresi në aktivitete

Objektivi i përgjithshëm: Shërbime publike administrative kualitative, të qasshme, të bazuara në procedura administrative të arsyeshme dhe duke përdorur metodat e e-keqerisjes të orientuara kah nevojat e qytetarëve dhe bizneseve.

Objektivat specifike:

1. Kornizë strategjike dhe politika të bazuara në analiza të mirëfillta për shërbimet publike administrative duke zbatuar ligjin e Procedurës së Përgjithshme Administrative.
2. Korniza ligjore për ofrimin e shërbimeve publike, procedurave administrative dhe kontrollimin e kualitetit të tyre e plotësuar dhe zbatuar.
3. Mekanizma institucional dhe kapacitetet e ngritura për udhëheqjen, planifikimin, monitorimin, vlerësimin dhe zbatimin e shërbimeve publike-administrative.
4. Ndertimi dhe integrimi Sistemeve elektronike në mënyrë progresive duke u bazuar në kornizën e interoperabilitetit.
5. Ofrimi i shërbimeve për qytetarë në pika të vetme të kontaktit (one stop shop).
6. Informimi i vazhdueshëm i qytetarëve për zhvillimin dhe ofrimin e shërbimeve publike, për të drejtat e tyre dhe mënyrat e realizimit.
7. Përcaktimi i mekanizmave dhe instrumenteve për matjen e opinionit publik për kualitetin dhe qasshmërinë e shërbimeve publike.

Objektivi i përgjithshëm për Procedurat Administrative dhe Ofrimin e Shërbimeve Publike Administrative është zbërthyer në 7 objektiva specifike dhe përfshinë 8 tregues të suksesit. Për arritjen e këtyre objektivave janë paraparë 25 aktivitete. Sipas informatave të dhëna nga institucionet zbatuese gjatë vitit 2015 një aktivitet është zbatuar plotësisht, 10

aktivitete kanë filluar zbatimin ose janë zbatuar pjesërisht ndërsa ende nuk kanë filluar zbatimin ende 14 aktivitete.

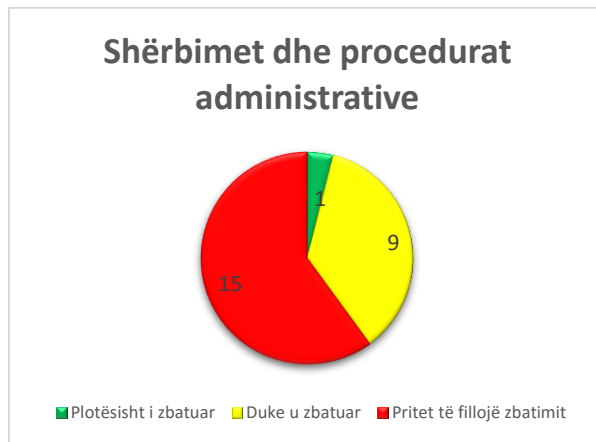


Fig 9: zbatimi i përgjithshëm për shërbimet dhe procedurat administrative

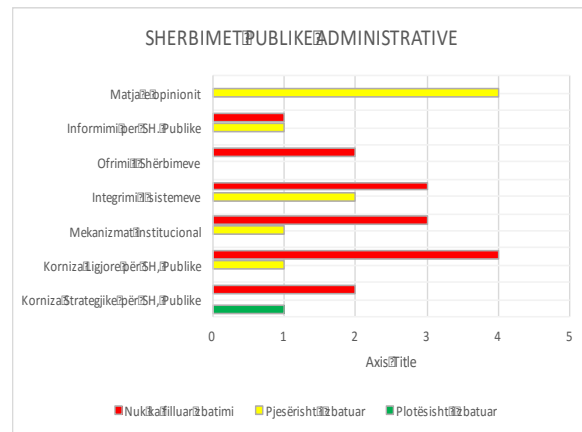


Fig 10: Zbatimi sipas objektivave specifike

Kornizë strategjike dhe politikat për shërbimet publike administrative - Gjatë vitit 2015 siç ishte paraparë me Strategjinë për Modernizimin e Adminsitratës Publike është bërë identifikimi i listës së shërbimeve në nivel qendror të adminsitratës Publike dhe është krijuar databaza e tyre e cila përmban shërbimet dhe dokumentet, informatat për kohëzgjatjen sipas afateve etj. Sipas raportit nga 349 shërbime për qytetarë, prej tyre 253 ofrohen nga niveli qendror. Prej 575 shërbimeve për biznese, 514 ofrohen nga niveli qendror. Prej 152 shërbimeve për OJQ, prej tyre 98 ofrohen në nivel qendror. Për nga mënyra e marrjes dhe dhënies së shërbimeve në nivel qendror, nga gjendja e skanuar shihet se nga totali prej 629 i mënyrës së aplikimit për marrjen e shërbimit në nivel qendror për 615 prej tyre aplikohet në formë fizike, për 28 në formë elektronike dhe 9 me postë. Ndërsa, mënyra e ofrimit të shërbimeve, nga gjithsejtë 629 shërbime, prej tyre 614 merren personalisht, 19 në formë elektronike dhe 28 me postë⁴. Kjo databazë ende nuk është perfundimtare por ajo pritët të finalizohet deri në fund të vitit 2016. Në vijim pritët që të bëhet edhe analiza e kostos së shërbimeve të identifikuara.

Korniza strategjike për shërbimet publike në nivel të prioritetëve të Qeverisë së nivelit qendror mbulohet më Strategjinë Nacionale Zhvillimore 2016-2021 dhe Programin për Reforma Ekonomike. Këto dy dokumente përqendrohen në procedurat administrative dhe ofrimin e shërbimeve publike adminsitrativë me përqendrim të veçantë në përmirësimin e shërbimeve që kanë të bëjnë me ato që lidhen më zhvillimin ekonomik të vendit sidomos avancimin e sistemit të shërbimeve që lidhen me bizneset.

⁴ Identifikimi i shërbimeve që ofrohen nga institucionet e administratës publike për qytetarë, biznese dhe OJQ faqe 12 Projekt i financuar nga GIZ zbatuar nga MDA në mbështetje të Ministrisë së Administratës Publike.

Megjithatë Strategjia për Modernizimin e Administratës Publike parasheh zhvillimin e një qasje strategjike për zhvillimin e sistemit i cili do të sigurojë orientimin e shërbimeve publike administrative kah nevojat e qytetarëve dhe bizneseve. Një aktivitet i tillë është paraparë të zbatohet gjatë vitit 2017.

Korniza ligjore për ofrimin e shërbimeve publike - Projekt Ligji për Procedurën e Përgjithshme Administrative është në Kuvend dhe pritët të miratohet së shpejti. Vonesat në miratimin e këtij projektligji nga ana e Kuvendit ka shkaktuar efekt zingjiror tek fillimi e zbatimit të aktiviteteve tjera që ndërlidhen me këtë ligj si: analiza e procedurave të veqanta, trajnimet për procedurat administrative, ngritjen e vetëdijes për shërbimet administrative, thjeshtimit e procedurave administrative etj.

Mekanizma institucional dhe kapacitetet - Ministria e Administratës Publike ka filluar në rishikimin strukturës Rregullorës për Organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës të MAP-it. Qëllimi i ndryshimit të Rregullorës është të themelojë strukturën e cila do të jetë përgjegjëse për udhëheqjen, planifikimin, monitorimin, vlerësimin dhe zbatimin e shërbimeve publike-administrativ. Rregullorja pritët të finalizohet deri në fund të muajit mars 2016 dhe të procedohet për miratim në Qeveri.

Ndërtimi dhe integrimi i sistemeve elektronike – Gjatë vitit 2015 Agjencia për Shoqërinë e Informacionit në MAP ka bërë studimin i fizibilitetit për vlerësimin e sistemeve elektronike dhe për identifikimin e nevojave të inter-operabilitetit apo ndërlidhjes së këtyre sistemeve mes vete. Përveç kësaj me mbështetjen e Bankës Botërore tashmë është duke u bërë një studim më i gjërë për investimet që planifikohen të bëhen në fushën e teknologjisë informative. Studimi pritët të finalizohet deri në qershor të vitit 2016.

Gjithashtu është duke u punuar për të zhvilluar Termet e References për kornizën e interoperabilitetit ose përgaditja për dizajnimin e projektit të platformes se interoperabilitetit të sistemeve. Ka një dakordim që zhvillimi i projektit të bëhet me financimin e fondeve të ndara për reformen e administratës publike në kuadër të MAP-t. Besohet se platforma bazike do të zhvillohet deri në fund të vitit 2016.

Me financimin e Ambasadës Britanike dhe me bashkëpunim më shoqërinë civile është duke u bërë studimi i fizibilitetit edhe për portalin e-Kosova.

Objektivi specifik që lidhet me ofrimin e shërbimeve përmes pikave të vetme të kontaktit dhe objektivi specifik për informimin e vazhdueshëm të qytetarëve pritet të fillojnë zbatimin pas miratimit të Ligjit të Procedurës së Përgjithshme Administrative.

Mekanizmat për matjen e opinionit publik- Qeveria ka filluar vendosjen fizike e kutive për marrjen e opinionëve neper te gjitha institucionet në nivel qendror dhe lokal me mbështetjen e UNDP-së. Ky aktivitet pritet të finalizohet deri në fund të muajit qershor.

Sa i përket rregullativës ligjore për formën dhe standardet e marrjes së opinionëve të publikut tashmë është angazhuar një ekspert i financuar nga UNDP dhe gjatë muajit maj pritet të përfundojë draftin e rregullorës.

4.2.1 Progresi kundrejt treguesve të performancës për shërbimet publike administrative dhe procedurat administrative

Për shkak të mos miratimit të ligjit të ri të procedurës së përgjithshme administrative për kapitullin për shërbimet publike administrative dhe procedurat administrative gjatë vitit 2015 ka pasur pak progres në arritjen e caceve të synuara. MAP ka filluar përgaditjet për themelimin e strukturës administrative që do të jetë përgjegjëse për udhëheqjen e punës së institucioneve në përmirësimin e ofrimit të shërbimeve për qytetarët.

Progresi që vërehet në këtë objektivë është tek puna e institucioneve në mirëmbajtjen e uebfaqeve zyrtare sipas Udhëzimit Administrativ 01/2015 të Ministrisë së Administratës Publike dhe që më në detaje do të jepen informata gjithashtu edhe tek objektivi strategjik që lidhet me organizimin e administratës publike dhe llogaridhënjën. Ndërsa në vijim do të analizohet progresi për informatat që uebfaqet i përmbajnë në lidhje me shërbimet publike administrative.

Tek indikator **për shkallën e publikimit të informatave për shërbimet publike në uebfaqe të institucioneve** publike bazuar në Udhëzimin Administrativ të MAP-it 01/2015 sipas raportit të monitorimit të uebfaqeve të hartuar nga ASHI institucionet në nivel qendror i kanë të publikuara 42.03% të informatave. Informatat përfshijnë: adresën ku ofrhet shërbimi, zyrtari përgjegjës, listën e shërbimeve të ofruara, procedurat dhe kushtet, kostoja e ofrimit të shërbimit, kohëzgjatja për ofrimin e shërbimit, e drejta për ankësë në rast së përfituesi i shërbimit nuk është i kënaqur me kualitetin e shërbimit të ofruar.

Në nivel komunal raportin përmban monitorimin e informatave vetëm në dy elemente që lidhen me shërbimet: *Listen e hollësishme të shërbimeve që ofron institucioni si licenca Qertifikata vërtetimit autorizime*, Neni 9, Paragrafi 1.14 dhe *Formulari i aplikimit për qdo shërbim dhe udhëzuesi i l plotësimit të tij*, Neni 9, Paragrafi 1.13 i UA 01/2015. Elementi i parë plotësohet nga 68% e komunave ndërsa nënin 9.1.13 e përmban 71.73% të komunave. Por raporti nuk përmban informatat për 4 elemente të tjera. Në mungesë të tyre vlerësimi i realizimit për këto elemente është zero. Prandaj mesatarja e përmbajtjes së të gjitha elementeve për shërbimet administrative për institucionet në nivel komunal del **23.24%**.

Sa i përket uebfaqeve të 37 agjencive sipas raportit të Agjencisë për Shoqërinë e Informacionit 77.48% të tyre i përmbajnë informatat kryesore për shërbimet publike administrative për tri elemente ndërsa për 3 elemente tjera nuk ka informata në raport, për këtë arsye mesatarja e rezultatit për agjencionet del të jetë 38.73% (Shih tabela 2).

Institucione	Informata ne forme tabelare lidhur me lejet, licencat qe janë lëshuar, pezulluar ose revokuar duke përfshirë informatat mbështetëse të aplikimit apo marrjes së shërbimit <i>Neni 9 Paragrafi 1.13</i>	Listen e hollësishme të shërbimeve që ofron institucioni si licenca Qertifikata vërtetimit autorizime <i>Neni 9 Paragrafi 1.14</i>	Dokumentacioni i nevojshëm dhe kostoja për realizimin e shërbimit <i>Neni 9 Paragrafi 1.14.2</i>	Formulari i aplikimit për qdo shërbim dhe udhëzuesi i plotësimit të tij <i>Neni 9 Paragrafi 1.13</i>	Afati i detyrueshëm për të marrë përgjigje për shërbimin e kërkuar <i>Neni 9 Paragrafi 1.14</i>	Afati dhe organi ku bëhet anketa në rast refuzimi të përgjigjes, apo të mos ofrimit të shërbimit <i>Neni 9 paragrafi 1.14.5</i>	Mesatarja në %
Presidencia, Kuvendi dhe ministratë	43.48%	95.65%	8.70%	100%	0%	4.3%	42.03%
Agjencione	70.27%	78.38%	83.78%	0%	0%	0%	38.74%
Komunat	68.42%	71.05%	0%	0%	0%	0%	23.25%
Mesatarja e përgjithshme							34.67%

Tabela 2. Shkalla publikimit në uebfaqe të institucioneve publike të informatave që lidhen me shërbimet. Burimi: Analizë e informatave të ofruara nga ASHI

Mesatarja e përgjithshme e rezultatit në lidhje me informatat që uebfaqet e institucioneve publike përmbajnë për shërbimet publike administrative është 34.67%.

Tek indikatorin për **matjen e opinionit publik për punën e administratës Publike** institucionet kanë filluar vendosjen e kutive. Gjithashtu kanë vendosur në fillimin e

hartimit të kornizës ligjore gjatë vitit 2016. Por vlerësohet se në këtë indikator nuk ka ndonjë progres për vitin 2015.

Progresi në arritjen e caqeve gjatë vitit 2015 për Indikatorët sipas SMAP dhe Plani të veprimit

Indikatorët	Baza (sipas vlerësimit të SIGMA-s)	Vlerësimi Për vitin 2015	Caku 2017
1. Shkalla në të cilën politikat të orientuara kah interesi i qytetarve për ofrimin e shërbimeve janë vendosur dhe aplikohen në praktikë.	1	n/a	2
2. Niveli në të cilin legjislacioni për ofrimin e shërbimeve publike administrative është plotësuar dhe zbatohet	2	Na	3
3. Baza ligjore për njësinë për shërbimet e krijuar si dhe struktura e plotësua me staff.	0	0	Struktura e ngritur dhe e plotësuar me legjislacion
4. Numri i sistemeve elektronike të integruara sipas kornizës së inter-operabilitetit (ekzistojnë mbi 100 sisteme elektronike)	Platforma e interoperabilitetit ende nuk është zhvilluar. Tashmë rreth 5% të sistemeve kryesore janë të ndërlidhura përmes uebserviseve.	N/a	31 sisteme ose 31 %
5. Numri i qendrave për shërbim me qytetarët që ofrojnë shërbimet për më shumë se tri institucione publike të ndryshme	1	1	3
6. Numri i shërbimeve të ofruara nga një qender për shërbime të qytetarëve	5	5	30
7. Shkalla e publikimit të informatave për shërbimet publike në uebfaqet e institucioneve në raport me numrin total të shërbimeve të ofruara për secilin institucion (Informatat për shërbimet publike të publikuara përfshijnë adresën ku ofrhet shërbimi, zyrtari përgjegjës, listën e shërbimeve të ofruara, procedurat dhe kushtet, kostoja e ofrimit të shërbimit, kohëzgjatja për ofrimin e shërbimit, e drejta për ankësë në rast se përfituesi i shërbimit nuk është i kënaqur me kualitetin e shërbimit të ofruar).	N/a	38.73%	80%
8. Numri/peqindja i institucioneve të cilat aplikojnë hulumtime për kënaqshmërinë e përfituesve të shërbimeve në baza të rregullta (së paku cdo dy vite)	0 %	0	6 institucione

4.3. ORGANIZIMI I ADMINISTRATES PUBLIKE DHE LLOGARIDHËNJA

4.3.1. Progresi në aktivitete

Objektivi i përgjithshëm: Administratë publike transparente, të përgjegjshme, me sistem të qartë të llogaridhënies të karakterizuar me shërbim civil profesional, me struktura të brendshme administrative funksionale të bazuara në legjislacionin për administratën publike në pajtim me parimet e qeverisjes së mirë.

Objektivat Specifike:

1. Kompletimi i kornizës ligjore për organizimin e AP për të gjithë tipologjitë e AP-së.
2. Përforsimi i sistemit të monitorimit në zbatimin e parimeve të etikës dhe integritetit në administratën publike;
3. Avancimi i mekanizmave për qasjen në dokumentet dhe informata publike.
4. Autoritetet publike krijojnë mekanizma të cilët marrin përsipër borxhet në rast të shkeljeve dhe të cilët garantojnë korrigjim dhe/ose kompensim adekuat.

Objektivi i përgjithshëm për Organizimin e Administratës Publike dhe Llogaridhënies është zbërthyer në 4 objektiva specifike dhe përfshinë 5 tregues të suksesit. Për arritjen e këtyre objektivave janë paraparë 11 aktivitete. Sipas informatave të dhëna nga institucionet zbatuese gjatë vitit 2015, 1 aktivitet është zbatuar plotësisht, 4 aktivitete kanë filluar zbatimin ose janë zbatuar pjesërisht ndërsa ende nuk kanë filluar zbatimin ende 6 aktivitete.

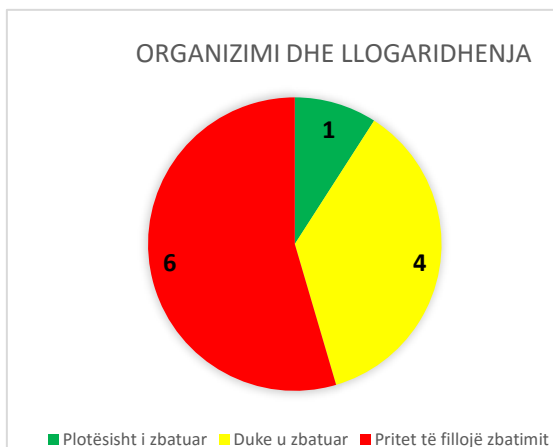


Fig 7: Zbatimi i përgjithshëm për organizimin dhe llogaridhënjen

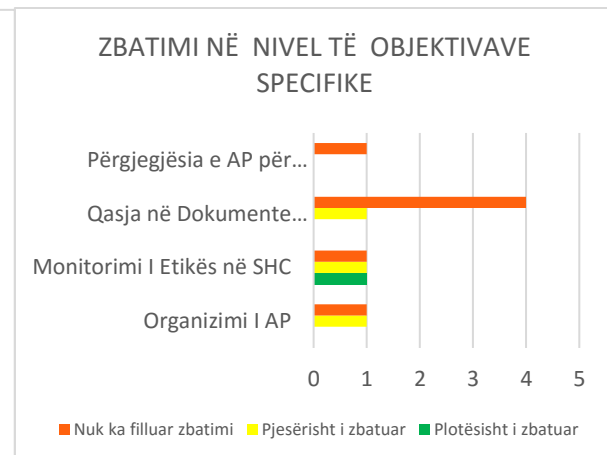


Fig 6: Zbatimi në nivel të objektivave specifike për fushën e Organizimit dhe Llogaridhënjes

Legjislacioni për administratën publike - Grupi punues ka hartuar draftin fillestar të Projektligjit për Organizimin e administratës publike. Ky Draft-ligj është fokusuar në katër (4) kategori të organeve të administratës shtetërore, siç janë:

- Organet e administratës së institucioneve kushtetuese dhe të pavarura (organet që themelohen me kushtetutë, si dhe organe të cilat i themelon Kuvendi me ligj);
- Organet e administratës shtetërore (ZKM, ministritë, organet vartëse të ZKM-së apo ministrive);
- Organet e administratës së institucioneve të vetëqeverisjes lokale (organet e komunës); si dhe
- Entet publike (organet e administratës publike që kanë statusin e personit juridik të së drejtës publike dhe që kanë autonomi administrative dhe financiare).

Sa i përket rregulloreve për organizim të brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës, Ministria e Administratës Publike gjatë vitit 2015 ka dhënë pëlqimin për rregulloret e organizimit të brendshëm për Ministrinë e Infrastrukturës; Agjencinë e Financimit Shëndetësorë; Agjencinë e Kosovës për Forenzikë.

Përveç Rregulloreve për organizimin e brendshëm për këto institucione të cilat kanë kaluar përmes DMRAP-it Qeveria ka aprovuar rregulloren për organizim të brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës edhe për Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale (plotësim-ndryshim); Ministrinë e Shëndetsisë (plotësim-ndryshim); Agjencinë e Punësimit dhe inspektoratin e punës.

Të gjitha rregulloret që kanë marrë pëlqimin nga MAP dhe janë miratuar në Qeveri gjatë vitit 2015, kanë qenë në harmoni me legjislacionin në fuqi për administratën shtetërore.

Avancimi i sistemit të monitorimit në zbatimin e parimeve të etikës dhe integritetit - Në fushën e transparencës në komuna gjatë vitit 2015 nën organizimin e IKAP-it janë bërë trajnimet për dy ditë për 17 pjesmarrës nga institucione të ndryshme të administratës publike. Trajnime për fushën e procedurave disiplinore në shërbimin civil janë mbajtur për dy dite për 14 pjesmarrës. Për të drejtat përgjegjësitë dhe ankimin janë mbajtur trajnime 2 ditore për 40 pjesmarrës.

Në realizim të këtij objekti gjatë vitit 2016 janë paraparë të mbahen trajnime për etiken dhe transparencën për 4 grupe. Trajnimi për etikën dhe transparencën për grupin e parë

është mbajtur në janar 2016 ku gjatë 2 diteve janë 20 zyrtarë 2. Në trajnime marrin pjesë zyrtarët dhe menaxherët e personelit.

Mekanizmat për qasjen në dokumentet dhe informata publike - Qeveria ka filluar ndryshimin e bazës ligjore për qasjen në dokumentet publike. Është hartuar koncept dokumenti për plotësim ndryshmet për Ligjin për qasje në dokumente publike. Edhe procesi i konsultimit të tij është përfunduar dhe janë duke u përfshirë komentet e pranuar nga palet e interesit. Koncepti pritet të kalojë në Qeveri në fillim të muajit prill. Përveç kësaj plotësim ndryshimi për ligjin është duke vazhduar paralelisht. Pas miratimit të koncept dokumentit, krijohet Grupi Punues për plotësimin dhe ndryshimin e Ligjit për Qasje në Dokumente Publike. Në listën e Programit Legjislativ për 2016, janë edhe Ligji për Mbrojtjen e të Dhënave Personale, dhe Ligjit për Klasifikimin e Informacioneve dhe verifikimin e sigurisë. Plotësim ndryshimi i këtyre ligjeve, do të pasohet me ndryshimin e rregulloreve dhe udhëzimeve të dala nga këto ligje.

Krijimi i databazës për menaxhimin e kërkesave për qasje në dokumente publike është bërë por nuk është lidhur në rrjet. Kjo databazë është planifikuar të jetë pjesë e sistemit të përgjithshëm elektronik për menaxhimin e dokumenteve në Qeveri. Sistemi për menaxhimin e dokumenteve veq është zhvilluar dhe mbetet të instalohet në të gjitha institucionet dhe të aktivizohet. Por funksionalizimi i këtij sistemi tashmë është duke u vonuar. Për të proceduar më tutje me funksionalizimin e sistemit nevojitet të vendoset në Qeveri. Në këtë sistem pritet të integrohet edhe arkivimi elektronik.

Gjithashtu në kuadër të Planit për hapjen e të dhënave (open data) dhe nën udhëheqjen e Minisrisë së Integritetit dhe në bashkëpunim me shoqërinë civile është duke u punuar për krijimin e listës së të dhënave të cilat Qeveria duhet të publikojë me iniciativën e vet.

Zyra e Kryeministrit vazhdon me monitorimin e zbatimit të ligjit për qasje në dokumente publike përmes mbledhjes, hartimit dhe publikimit të raporteve vjetore.

Instituti i Kosovës për Administratë Publike gjatë vitit 2015 ka mbajtur trajnime me temën e drejtës së qasjes në dokumente publike ku kanë marrë pjesë 40 pjesëmarrës me 76 pjesëmarrje nga institucionet të ndryshme.

4.3.2. Progresi kundrejt treguesve të përformancës për organizimin e administratës dhe llogaridhënjes

MAP ka hartuar ligjin e ri për Adminsitratën Shtetërore. DMRAP gjithashtu ka rishikuar shumicen e Rregulloreve për Organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës të proceduara në Qeveri për miratim. Në përgjithsi numri i mesatar i niveleve hierarkike në institucione qeveritare ka mbetur i njëjtë si në situatnën e miratimit të strategjisë për MAP-in (indikatori i dytë i kësaj fushe).

Sa i përket insdikatorit të parë që lidhet me strukturat e ministrive dhe institucioneve nën varësinë e tyre situata mbetet e njëjtë dhe vlerësimi për vitin 2015 mbetet i njëjtë (1).

Nuk janë ofruar informata për numrin e zyrtarëve të cileve ju janë shqiptuar masat disiplinor (indikatori 3 i kësaj fushe).

Niveli i perceptcionit ndaj korrupsionit edhe për vitin 2015 nga Transparency international mbetet i njëjtë megjithëse caku në strategji është që trendi të përmirësohet.

Tek kërkesat për qasje në dokumentet zyrtare i cili është një nga instrumentet për sigurimin e transparencës, si bazë referuese në raportin e vitit 2014 e cila gjithashtu është përfshirë në strategji është 4.6% të kërkesave të cilat janë refuzuar apo të cilat nuk kanë marrë përgjigje nga ana e institucioneve. Sipas raportit për vitin 2015 ky numër është ngritur në 8% që dmth se numri i kërkesave të cilëve ju është refuzuar qasja apo nuk kanë marrë përgjigje është për 3.4 % në krahasim me vitin e kaluar (shih Fig 11). Në anën tjetër edhe numri i kërkesave të cilave ju është lejuar qasja gjatë vitit 2015 është më i madh (1960 nga numri i përgjithëm i kërkesave që ishte 2194) sesa numri i kërkesave që gjatë vitit 2014 ju është dhënë qasje (1866 nga numri i përgjithsëm i kërkesave 1940 sa ishte në vitin 2014)

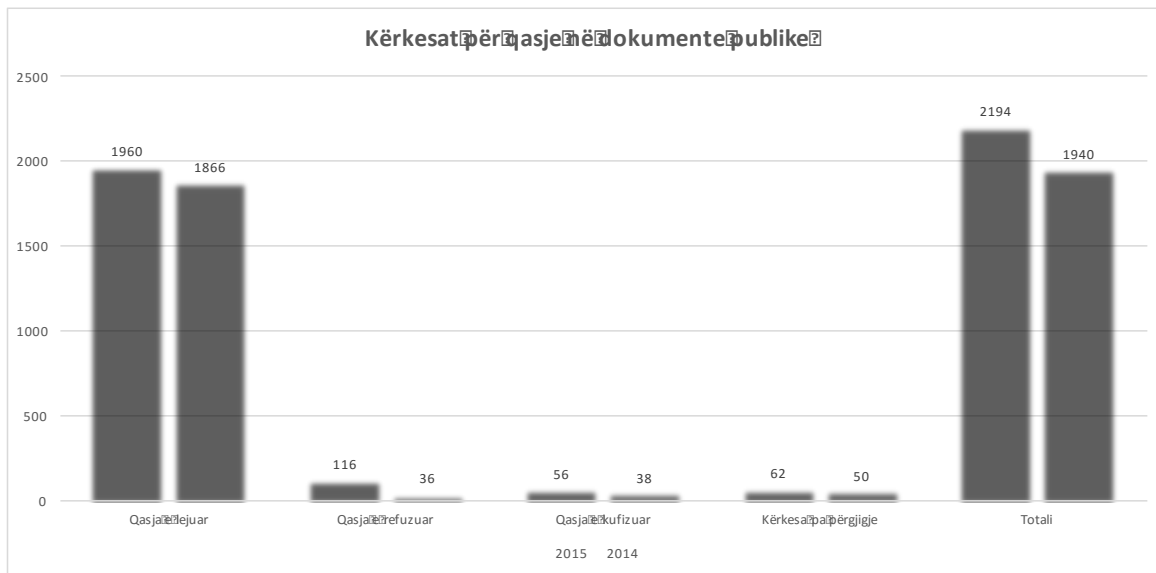


Fig 11: Statistikat për kërkesat për qasje në dokumente publike. Burimi: Informatat e ofruara nga ZKM.

Sipas institucioneve siq shihet në Fig. 12 numër më të madh të kërkesave kanë pranuar komnatat dhe qeveria (përfshi ministritë dhe agjencitë nën varësinë e tyre). Gjithashtu Qeveria dhe komnatat kanë numrin më të madh të kërkesave të refuzuara (Qeveria 69 dhe komnatat 31).

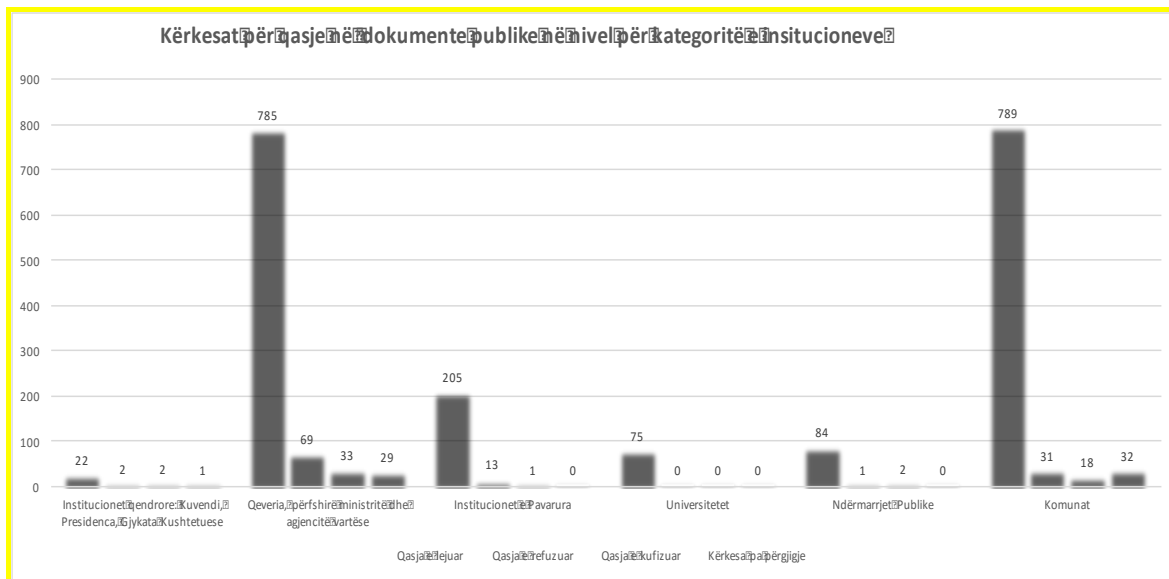


Fig 82: Kërkesat për qasje në dokumente publike sipas kategorive të institucioneve. Burimi: Informatat e ofruara nga ZKM.

Mirëmbajtja e uebfaqeve të institucioneve publike - Mesatarja e shkallës së mirëmbajtjes së uebfaqeve zyrtare nga ana e institucioneve është ngritur dukshëm në krahasim me

nivelin e përgjithshëm që ishte sipas situatës së vitit 2014 (ishte 29%). Sipas vlerësimit për vitin 2015:

- Tek minisritë mesatarja e mirëmbajtjes së uebfaqeve të institucioneve publike sipas Udhëzimit Administrativ 01/2015 është 68% ndërsa 32% të elementeve të udhëzimit nuk përfshihen në uebfaqe (shih Fig 13).

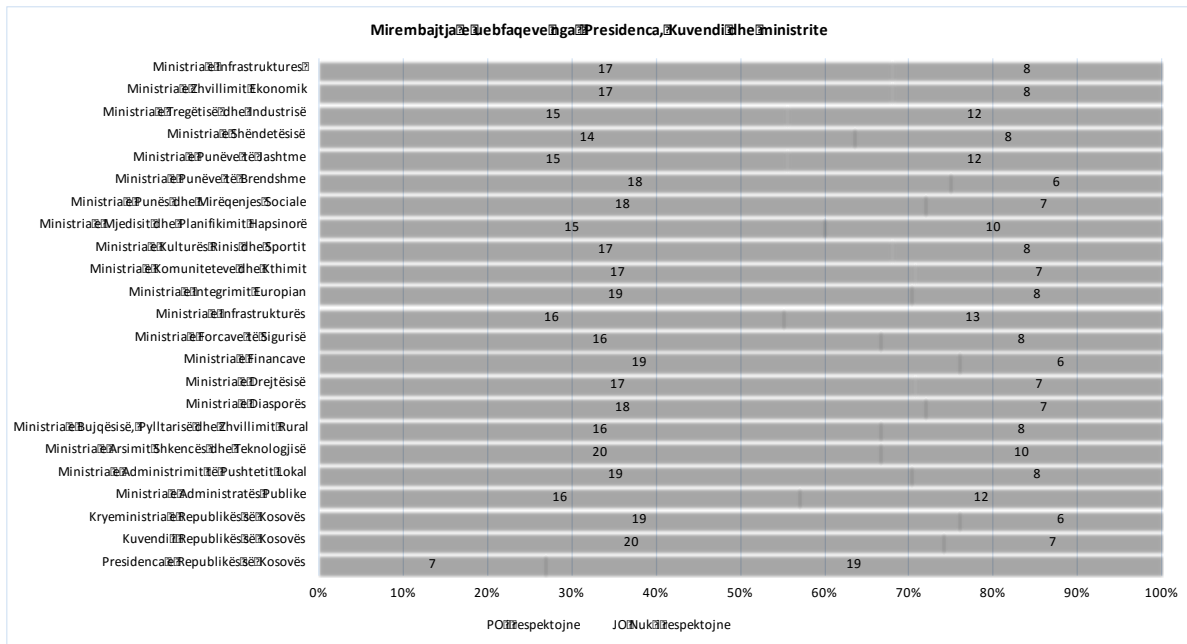


Fig 93: Statistikat e mirëmbajtjes së uebfaqeve nga Presidenca, Kuvendi, Kryeministria dhe ministritë, Burimi: informatat e ofruara nga ASHI

- Tek agjencitë mesatarja e mirëmbajtjes së uebfaqeve të institucioneve publike sipas Udhëzimit Administrativ 01/2015 është 61% ndërsa 39% të elementeve të udhëzimit nuk përfshihen në uebfaqe.
- Tek Komunat mesatarja e mirëmbajtjes së uebfaqeve të institucioneve publike sipas Udhëzimit Administrativ 01/2015 është 63%, ndërsa 37% të elementeve të udhëzimit nuk përfshihen në uebfaqe.

Sipas kësaj nëse e llogarizim mesataren sipas këtyre tri kategorive të institucioneve del se mesatarja e përgjithshme e përqindjës së mirëmbajtjes së uebfaqeve nga ana e institucioneve sipas udhëzimit administrativ 01/2015 është 64%. Në krahasim me fillimin e vitit 2015 (sa ishte 29%) kjo paraqet një përparim në drejtim të realizimit të cakut i cili për vitin 2017 është 70%.

Indikatori	BAZA (sipas vlerësim)	Vlerësimi Për vitin 2015	Caku 2017
------------	-----------------------	--------------------------	-----------

	it të SIGMA-s)		
1. Niveli në të cilin struktura e ministrive dhe institucioneve nën varësinë e tyre në nivel qendror janë racionale dhe koherente	1	1	2.5
2. Numri mesatar i niveleve hierarkike në një ministri tipike	4	4	4
3. Numri i nëpunësve ndaj të cilëve janë shqiptuar masa për shkelje të dispozitave të kunder korrupsionit dhe etikes	N/a	N/a	Regjis tri i krijuar
4. Indeksi i përcepçionit për korrupsionin nga Transparency Interantional – niveli i notimit të vendit nga 0-100	33	33	Trendi në përmirësim
5. Përqindja e kërkesave për qasje në dokumente publike të refuzuara apo pa përgjigje nga ana e institucioneve publike në baza vjetore.	4.6%	8%	3.8%
6. Përqindja e institucioneve publike që mbajnë uebfaqet në pajtim me kërkesat ligjore.	29%	64%	70%

5. SFIDAT KRYESORE NË ZBATIMIN E STRATEGJISË

Nëse analizohen caqet e përcaktuara për vitin 2017 dhe progresi i arritur deri më tani Dvërehet qartë se me dinamikën e zhvillimeve të deritashme, institucionet do ta kenë shumë të vështirë të arrijnë shumicën caqet e përcaktuara në strategji për vitin 2017.

Sfidat të cilat pritet ta përcjellin zbatimin e strategjisë gjatë vitit 2016 e tutje janë si në vijim:

- Mungesa e buxhetit për disa nga projektet dhe reformat kyqe të planifikuara me strategji.
- Vonesat në miratimin e legjislacionit në disa nga reformat kryesore.
- Kapaciteti për monitorimin dhe koordinimin e reformës dhe zbatimin e shumë prej reformave të planifikuara.

Reformat për të cilat ende nuk është e qartë apo do të ndahet **buxhet** kryesisht lidhen me zbatimin e sistemit të ri të pagave, buxheti për zhvillimin dhe integrimin e sistemeve elektronike, buxheti për shërbimet publike administrative dhe buxhetin për IKAP-in.

Zbatimi i sistemit të ri të pagave dhe klasifikimit të vendeve të punës është duke u përcjellur me mungesë të buxhetit me vite të tëra që nga miratimi i ligjit për Pagat në vitin 2010. Sipas vlerësimit të përfshirë në SMAP kostoja e zbatimit të këtij prioriteti është rreth 5 milion euro. Buxhet shtesë për zbatimin e këtij sistemi nuk është planifikuar as për

viting 2016. Gjithshtu ende nuk është e qartë nëse gjatë rishikimit të buxhetit të viti 2016 do të ndahet buxhet i mjaftueshëm për zbatimin e ligjit të pagave për nëpunësit civilë

Gjatë vitit 2016 buxheti për IKAP-in për zbatimin e **programeve të trajnimeve** nuk ka shënuar ndonjë rritje dhe nuk dihet nëse buxheti për IKAP-in do të ndryshojë edhe viteve të ardhme. Për këtë arsye në mungesë të buxhetit do të jetë sfidë zbatimi i strategjisë së trajnimeve 2016-2020. Megjithatë numri i rritur i përfshirjes së nëpunësve civilë në trajnime gjatë vitit 2015 tregon rritje të efikasitetit të punës së IKAP-it.

Përmirësimi i procedurave administrative dhe ofrimi i shërbimeve kërkon kapaciteteve njerëzore dhe institucionale si dhe buxhet të mjaftueshëm. Kostoja për themelimi i one-stop shopeve ashtu edhe integrimi i sistemeve elektronike dhe automatizimi i shërbimeve do të paraqesin sfida për zbatimin këtij segmenti të strategjisë. Kushtëzimi i projekteve të mbështetjes teknike nga ana e Komisionit Evropian me miratimin e ligjit të Procedurës së Përgjithshme Administrative nga Kuvendi ka shkaktuar vonesën në fillimin e zbatimit të këtyre projekteve dhe si rezultat ka shkaktuar edhe vonesën e zbatimit të disa nga reformat e parapara të mbështeten nga BE në fushën e përmirësimit të ofrimit të shërbimeve për qytetarët. Vonesat e mëtejme paraqesin rrezik të theksuar edhe më tutje në fillimin e punës në këtë fushë.

Përveç vonesave të miratimi të ligjit të procedurës së përgjithshme administrative, miratimi i projekt **Ligjit për administratën shtetërore**, i cili është duke u hartuar, është një nga faktorët shumë të rëndësishme për të adresuar aspektet e linjave të përgjegjësisë mes institucioneve të administratës shtetërore.

Kapacitetet institucionale në DASHC për ndërtimin e sistemit monitorimit të zbatimit të legjisllacionit të shërbimit civil dhe funksionalizimit të SIMBNJ paraqesin një sfidë për përmirësimin e sistemit të shërbimit civil. Një sfidë tjetër paraqet kapaciteti institucional i MAP-it për të udhëhequr reformat në përmirësimin e sistemit të ofrimit të shërbimeve publike administrative.

Përveç këtyre **menaxhimi dhe mbikqyrja e zbatimit të reformave** të planifikuara më SMAP është duke u përcjellur më sfida të mëdha viteve të fundit për shkak të mungesës së menaxhmentit dhe kapaciteteve si dhe levizjes së shpeshtë të stafit në DMRAP. Duht theksuar se gjatë vitit 2014/2016 shkalla e levizjes së zyrtarëve ka qenë shumë e lartë (4 nga 7 zyrtarë e kanë lëshuar DMRAP-I gjatë kësaj periudhe).

6. VEPRIMET PRIORITARE PËR VITIN 2016

Si hap fillestar gjatë vitit 2016 është themelimi i një strukture koordinuese të udhëhequr nga Sekretari i Përgjithshëm i MAP-it dhe në përbërje nga të gjitha institucionet zbatuese

të strategjisë e cila do të sigurojë përveç tjerash një koordnimin më i mirë për raportim dhe monitorim të strategjisë së MAP-it. Themelimi i një strukture të tillë është paraparë edhe me Koncept Dokumentin për Sistemin e monitorimit dhe vlerësimit për Reformën e administratës publike 2015-2020 në Kosovë. Përveq kësaj duhet ndërmarrë hapa në forcimin e kapaciteteve të DMRAP-it dhe mbështetja e tij nga menaxhmenti i lartë i MAP-it dhe strukturat tjera të MAP-it

Gjatë vitit 2016 pritet të finalizohen një numër i masave legislative të cilat në përgjithësi kushtëzojnë progresin në shumë aspekte të zbatimit të Planit për zbatimin e strategjisë.

Projekt ligjet të cilat pritet të miratohen janë:

- Projekt Ligji për Procedurën e Përgjithshme Administrative;
- Projekt Ligji për Shërbimin Civil;
- Projekt Ligji për Administratën Shtetërore;
- Projekt Ligji për Qasje në Dokumente Publike dhe ligjet tjera që ndërlidhen;
- Legjislacioni sekondar për zbatimin e këtyre ligjeve.

Pasi që shumica e institucioneve kanë derguar propozimet për përshkrimet e vendeve të punës sipas katalogut të miratuar ta vendeve të punës, prioritet gjatë vitit 2016 do të jetë miratimi i tyre dhe fillimi i zbatimit të sistemit të ri të pagave për nëpunësit civil sipas Ligjit për Pagat e Nëpunësve Civilë të vitit 2010.

Sistemi Informativ i Menaxhimit të Burimeve Njërzore i ndërtuar paraqet instrumentin më të rëndësishëm për DASHC-në dhe MAP-in për menaxhim të shërbimit civil, monitorim të zbatimit të legjisalcionit dhe zhvillim të politikave për përbimin civil. Sistemi kompleks dhe gjithpërfshirës kërkon disa vite për funksionalizim të plotë. Zbatimi i tij kërkon një përkushtim të madh nga ana e MAP-it dhe gjithë Qeverisë. Prandaj kërkohet përqendrimi më i shtuar dhe konsistent i mbështetjes politike dhe administrative për DASHC-in dhe institucionet publike e në veqanti mbështetja nga MAP-I për njësitë e burimeve njerzore dhe strukturat përgjegjëse në institucione për menaxhimin e sistemit.

Gjatë vitit 2016 pritet të funksionalizohet struktura përgjegjëse për procedurat administrative dhe ofrimin e shërbimeve publike në kuadër të Ministrisë së Administratës Publike. Thjeshtimi dhe përmirësimi i ofrimit të shërbimeve publike administrative sidomos në fushën e funksionimi të bizneseve përbën një nga prioritetet e vendosura në Strategjinë Kombëtare zhvillimore 2016-2021 të Republikës së Kosovës. Prandaj gjatë vitit

2016 pas miratimit të Ligjit për Procedurën e Përgjithshme Administrative pritet të fillohet me zbatimin e tij dhe aktiviteteve që lidhen me shërbimet publike administrative.

Një segment mjaft i rëndësishëm që ndikon drejtpërdrejtë në përmirësimin e shërbimeve publike administrative paraqet edhe puna e ASHI-së në ndërtimin e platëformës së ndërveprimit të sistemeve elektronike. ASHI ka planifikuar që deri në fund të vitit të finalizojë këtë platformë.

Në fushën e organizimit të administratës publike dhe llogaridhënjes si prioritete do të jenë finalizimi dhe miratimi i ligjit të ri për administratën shtetërore, aktiviteteve që lidhen me zbatimin e këtij ligji e sidomos në shërbim të vendosjes së sistemit të llogaridhënjes së agjencive të pavarura dhe atyre ekzekutive, themelimin e sistemit për mbikqyrjen e zbatimit të kodit të etikës dhe transparences. Gjithashtu gjatë vitit 2016 pritetet të miratohet pakoja legislative që ndërlidhet me qasjen në dokumente publike, ndërmarrja e hapave në forcimin e sistemit të mbikqyrjes së zbatimit të ligjit për qasje në dokumente publike.