

RAPORTI I VLERËSIMIT TË NDIKIMIT	
EMËRTIMI I PROPOZIMIT TË POLITIKËS	Projektligj “Për përcaktimin e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve të të punësuarve në institucionet e administratës publike si dhe të pagës bazë minimale në shkallë vendi”
MINISTRIA UDHËHEQËSE	Kryeministria
FAZA E POLITIKËS/VLERËSIMIT TË NDIKIMIT	Finale
BURIMI I PROPOZIMIT TË POLITIKËS	I brendshëm
DIREKTIVË/RREGULLORE E BE-së	Jo e zbatueshme
PUBLIKIMET DHE STRATEGJITË E LIDHURA	Programi Qeverisës 2021-2025 https://kryeministria.al/wp-content/uploads/2021/10/Programi_Qeverises_2021-2025.pdf
DATA E KONSULTIMIT PUBLIK	21.3.2023 – 17.4.2023
DATA E VLERËSIMIT TË NDIKIMIT	19/04/2023
A E KA SHQYRTUAR KRYEMINISTRIA VLERËSIMIN E NDIKIMIT? NËSE PO, JEPNI DATËN E SHQYRTIMIT	Po 14/04/2023
NUMRI I VLERËSIMIT TË NDIKIMIT	KM –1– 2023
TE DHËNA KONTAKTI (EMRI, E-MAIL, NUMRI I TELEFONIT TË PERSONIT TË KONTAKTIT)	Keida Meta keida.meta@dap.gov.al +355685411239
PJESA 1: PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE (maksimumi 2 faqe)	
PËRKUFIZIMI I PROBLEMIT	
<i>Cili është problemi në shqyrtim dhe cilat janë shkaqet e tij? Jepni arsyet e nevojës së ndërhyrjes së qeverisë. (jo më shumë se 10 rreshta)</i>	
<p>Aktualisht, kompetencat në fushën e pagave dhe të shpërblimeve të punës në Republikën e Shqipërisë përcaktohen në ligjin nr. 10405, datë 24.3.2011, “Për kompetencat për caktimin e pagave dhe të shpërblimeve”. Gjatë periudhës së zbatimit të këtij ligji, nga Departamenti i Administratës Publike dhe Ministria e Financave dhe Ekonomisë janë evidentuar disa problematika që kanë të bëjnë me: (i) paqartësitë që lidhen kryesisht me fushën e veprimit të ligjit dhe kompetencat e institucioneve/organeve për të caktuar pagat dhe shpërblimet, si dhe (ii) ekzistencën e boshllëqeve ligjore në fushën e pagave.</p> <p>Për sa u përket më lart, qeveria nevojitet të ndërhyjë me qëllim krijimin e një kuadri rregullator të konsoliduar e gjithëpërfshirës, që i jep zgjidhje problematikave të konstatuara ndër vite gjatë zbatimit të ligjit aktual, si dhe adreson sfidat e reja në kuadër të krijimit të një administrate publike profesionale, të motivuar dhe tërheqëse.</p>	

OBJEKTIVAT

Cilat janë objektivat dhe rezultatet e synuara të propozimit? (jo më shumë se 7 rreshta)

Objektivi i përgjithshëm i projektaktit është krijimi i një kuadri rregullator të plotë dhe të qartë për kompetencat e caktimit të pagave, të trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve të të punësuarve në institucionet e administratës publike, si dhe për caktimin e pagës bazë minimale në shkallë vendi.

Në këtë kuadër, objektivat specifikë janë:

- Njohja e të drejtës së të punësuarve në administratën publike për trajtime të tjera financiare dhe përfitime, përveç pagës;
- Përcaktimi i parimeve mbi bazën e të cilave duhet të caktohen pagat, trajtimet e tjera financiare dhe përfitimet për të punësuarit në administratën publike;
- Përcaktimi i institucioneve/organeve që kanë të drejtë të propozojnë dhe miratojnë paga, trajtime të tjera financiare dhe përfitime për të punësuarit e institucioneve të administratës publike, si dhe pagën bazë minimale në shkallë vendi;
- Përcaktimi sa më i qartë i kompetencave respektive të institucioneve/organeve që kanë të drejtë të propozojnë dhe miratojnë paga, trajtime të tjera financiare dhe përfitime për të punësuarit në administratën publike.

OPSIONET E POLITIKAVE

Cilat janë opsionet kryesore të politikave? Duhet të bëni krahasimin e avantazheve/përfitimeve kryesore dhe të dizavantazheve/kostove të opsioneve të mundshme. (jo më shumë se 7 rreshta)

Për arritjen e objektivave të politikës janë marrë në shqyrtim opsionet e mëposhtme:

- Opsioni 0 (status quo) – Të vijohet me kuadrin ligjor në fuqi, konkretisht me ligjin nr. 10405, datë 24.3.2011, “Për kompetencat për caktimin e pagave dhe të shpërblimeve”.
- Opsioni 1 (rregullator) – Ndryshimi i ligjit në fuqi, pra i ligjit nr. 10405, datë 24.3.2011, “Për kompetencat për caktimin e pagave dhe të shpërblimeve”.
- Opsioni 2 (rregullator) – Hartimi i ligjit të ri “Për përcaktimin e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve të të punësuarve në institucionet e administratës publike si dhe të pagës bazë minimale në shkallë vendi”.

ANALIZA E NDIKIMEVE

Cilat janë ndikimet e opsionit të preferuar? Kjo duhet të përshkruajë ndikimet në mënyrë sasiore (monetare) dhe cilësore (narrative) mbi buxhetin dhe grupet e tjera të prekura. (jo më shumë se 10 rreshta)

Opsioni i preferuar rezulton të jetë opsioni 2 – miratimi i një ligji të ri për kompetencat në fushën e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve të të punësuarve në administratën publike dhe për caktimin e pagës bazë minimale në shkallë vendi. Nga ky opsion preken:

1. Të punësuarit në institucionet e administratës publike, të cilëve projektligji, përveç pagës dhe shpërblimeve, i njeh edhe të drejtën për trajtime të tjera financiare, përfitime dhe indeksimin e pagave.
2. Institucionet/entet e sektorit publik, që do të jenë të detyruar të zbatojnë parimet që përcakton projektligji mbi bazën e të cilave caktohen pagat, trajtimet e tjera financiare dhe përfitimet.
3. Punëdhënësit dhe punëmarrësit në sektorin privat, duke qenë se projektligji përjashtimisht do të zbatohet edhe për sektorin privat vetëm për efekt të përcaktimit të pagës minimale në shkallë vendi.
4. Institucionet/organet që kanë kompetencë për caktimin e pagës, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve – projektligji përcakton qartë kompetencat që ka secili prej tyre në këtë fushë.

5. Departamenti i Administratës Publike, roli i të cilit në përgatitjen e projektvendimeve të Këshillit të Ministrave në fushën e pagave, trajtimeve të tjera dhe përfitimeve, qartësohet më shumë.
6. Institucionet propozuese për projektaktet e Këshillit të Ministrave për pagat, trajtimet e tjera financiare dhe përfitimet.

Opsioni i preferuar nuk sjell kosto mbi buxhetin e shtetit pasi në të janë përcaktuar parimet për përcaktimin e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve të tjera për të punësuarit e administratës publike, organet që kanë kompetencë për caktimin e tyre, si dhe kompetencat e secilit organ.

ARSYETIMI I OPSIONIT TË PREFERUAR

Shpjegoni arsyet për zgjedhjen e opsionit të preferuar. Ju lutemi jepni nëse është e mundur koston dhe përfitimin me vlerë të përcaktuar monetare. (jo më shumë se 7 rreshta)

Miratimi i ligjit të ri “Për përcaktimin e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve të të punësuarve në institucionet e administratës publike si dhe të pagës bazë minimale në shkallë vendi” përbën opsionin e preferuar për shkak se:

- krijon një kuadër rregullator të konsoliduar për kompetencat e caktimit të pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe të përfitimeve të tjera për të punësuarit në administratën publike;
- njeh të drejtën e të punësuarve në administratën publike për trajtime të tjera financiare dhe përfitime, përveç pagës dhe shpërblimit për rezultate në punë;
- i jep zgjidhje nevojës për të siguruar pagesa konkurruese me tregun privat për disa kategori në fusha apo nënfusha prioritare të zhvillimit të vendit;
- adreson problematikat e hasura ndër vite gjatë zbatimit të ligjit aktual.

Kostoja e përlogaritur në total e opsionit të preferuar mbi buxhetin e shtetit gjatë periudhës 3-vjeçare menjëherë pas miratimit të ligjit (kostoja në total në lek, çmimet aktuale, në terma nominalë):

Viti 1	Viti 2	Viti 3
0	0	0

Ky projektligj nuk ka efekte financiare dhe nuk sjell kosto mbi buxhetin e shtetit, pasi në të janë përcaktuar parimet për përcaktimin e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve të tjera për të punësuarit e administratës publike, organet që kanë kompetencë për caktimin e tyre, si dhe kompetencat e secilit organ.

KONSULTIMI

Jepni një përmbledhje të çdo konsultimi të kryer (me kë dhe si jeni konsultuar? (jo më shumë se 5 rreshta)

Metoda e përdorur e konsultimit është konsultimi në Regjistrin Elektronik të Njoftimeve dhe Konsultimeve Publike, në përputhje me përcaktimet në ligjin “Për njoftimin dhe konsultimin Publik”. Konsultimi elektronik u zhvillua në datat 21.3.2023 – 17.4.2023, në përfundim të të cilit nuk pati komente.

ZBATIMI DHE MONITORIMI

Si do të organizohen zbatimi dhe monitorimi?(jo më shumë se 5 rreshta)

Institucionet e ngarkuara për zbatimin e projektligjit janë institucionet e administratës publike, pjesë e fushës së tij të veprimit. Gjithashtu, përjashtimisht projektligji për: (i) efekt të përcaktimit të pagës

minimale në shkallë vendi, do të jetë i detyrueshëm për zbatim edhe për sektorin privat; (ii) për efekt të parimeve për përcaktimin e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve, do të jetë i detyrueshëm për zbatim edhe për institucione/ente të tjera të sektorit publik që nuk përfshihen në fushën e veprimit të tij.

PJESA 2: BAZA KRYESORE E ANALIZËS DHE E PROVAVE

Historik

Jepni kontekstin e politikës.

Ligji në fuqi që përcakton kompetencat në fushën e pagave dhe shpërblimeve në Republikën e Shqipërisë është ligji nr. 10405, datë 24.3.2011, “Për kompetencat për caktimin e pagave dhe të shpërblimeve”. Ligji që nga miratimi i tij në vitin 2011, nuk ka pësuar ndryshime.

Sipas ligjit aktual, në Republikën e Shqipërisë kanë kompetencë për caktimin e pagës, sipas përkatësisë:

- a) Kuvendi;
- b) Këshilli i Ministrave;
- c) këshilli i qarkut, këshilli bashkiak, këshilli komunal;
- ç) organet kolegjiale drejtuese të njësisë të fondeve speciale, të ndërmarrjeve shtetërore, shoqërive aksionare dhe të institucioneve të tjera publike;
- d) personat e tjerë, juridikë a fizikë, vendas ose të huaj, sipas legjislacionit përkatës.

Në vijim, ligji rendit në mënyrë shteruese kompetencat e secilit institucion/organ në fushën e pagave dhe shpërblimeve të punës. Konkretisht:

➤ Kompetencat e Kuvendit

Kuvendi, me propozimin e Këshillit të Ministrave, miraton:

- a) pagën e Presidentit;
- b) raportet e pagave të funksionarëve të lartë shtetërorë, të institucioneve kushtetuese dhe të institucioneve të tjera të pavarura, të krijuara me ligj;
- c) strukturën e pagës për nëpunësit/punonjësit e administratës publike, qendrore dhe vendore.

➤ Kompetencat e Këshillit të Ministrave

1. Këshilli i Ministrave, me propozimin e Ministrit të Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta dhe të Ministrit të Financave, miraton pagën minimale mujore, në shkallë vendi, e cila është e detyrueshme të zbatohet nga çdo punëdhënës, vendas ose i huaj.

2. Këshilli i Ministrave, me propozimin e ministrit që mbulon Departamentin e Administratës Publike dhe të Ministrit të Financave miraton:

- a) pagat e shpërblimet e drejtuesve të institucioneve qendrore që nuk miratohen nga Kuvendi dhe pagat e personave të tjerë, të barazuar me ta;
- b) strukturën e pagave për nëpunësit/punonjësit e administratës publike, qendrore dhe vendore, për të cilët kjo strukturë nuk është e shprehur në ligjet specifike;
- c) numrin e klasave, nivelet e pagave, të shtesave mbi pagë dhe të shpërblimeve për nëpunësit/punonjësit e administratës publike, qendrore dhe vendore;

- d) aktet nënligjore për rregullat dhe kriteret për përcaktimin e masës së shpërblimeve për rezultate të mira në fund të vitit, për shpërblimin shtesë për punën e kryer mbi kohën normale të punës, në ditët e festave zyrtare e të pushimit javor dhe për raste të tjera, të parashikuara në Kodin e Punës dhe në ligje të tjera të veçanta, për nëpunësit/punonjësit e administratës publike, qendrore dhe vendore;
 - e) klasifikimin e funksioneve, grupimin e njësive të qeverisjes vendore për efekt page dhe të kufijve maksimalë e minimalë të pagave për funksionarët e zgjedhur, të emëruar, për nëpunësit civilë dhe punonjësit e tjerë në organet e qeverisjes vendore.
3. Këshilli i Ministrave, sipas rastit, me propozimin e Ministrit të Financave, miraton shpërblimin e anëtarëve të këshillave, të bordeve ose të komisioneve të institucioneve qendrore, kur legjislacioni përkatës parashikon krijimin e një këshilli ose të bordit drejtues me të drejtë pagese në këto institucione.
4. Këshilli i Ministrave, me propozimin e Ministrit të Financave dhe të Ministrit të Ekonomisë, Tregtisë dhe Energjetikës, miraton kufirin maksimal të pagës dhe të shpërblimit të titullarit të njësive të fondeve speciale, të institucioneve publike, të ndërmarrjeve shtetërore dhe të shoqërive tregtare me kapital mbi 50 për qind shtetëror, si dhe kufirin e shpërblimit të anëtarëve të këshillave a të bordeve drejtuese të tyre.

➤ **Kompetencat e këshillave të qeverisjes vendore**

Këshilli i qarkut, këshilli bashkiak, këshilli komunal, sipas përkatësisë, miratojnë:

- a) pagën për çdo funksion të zgjedhur, të emëruar, për nëpunësit dhe punonjësit e tjerë, brenda kufijve të pagave për çdo grup të njësive të qeverisjes vendore, të miratuara nga Këshilli i Ministrave;
- b) njehsimin në pagë, në përputhje me klasifikimin e funksioneve të përcaktuara nga Këshilli i Ministrave, për çdo funksion të ri që vendos të krijojë;
- c) shpërblimin mujor të këshilltarëve dhe të kryetarëve të fshatrave, në masën deri në 10 për qind të pagës mujore të kryetarit të këshillit të qarkut, të kryetarit të bashkisë dhe të kryetarit të komunës;
- d) shpërblime të personave, nga burimet e veta financiare, të cilët caktohen në komitete, borde, këshilla, komisione, e të tjera të kësaj natyre, që ngrihen me vendim të këshillit përkatës;
- e) pagat e punonjësve të njësive ekonomike dhe të institucioneve të varësisë së tij, në përputhje me legjislacionin në fuqi, me përjashtim të rasteve kur me ligj të veçantë është parashikuar ndryshe.

➤ **Kompetencat e organeve kolegjiale**

1. Organet kolegjiale drejtuese të njësive të fondeve speciale, të institucioneve publike, të ndërmarrjeve shtetërore dhe të shoqërive tregtare, me kapital mbi 50 për qind shtetëror, miratojnë:

- a) nivelet e pagave të punonjësve të tyre, brenda kufirit minimal e maksimal të caktuar nga Këshilli i Ministrave, në varësi të mundësive të tyre financiare dhe pas miratimit nga ministri përkatës;
- b) masën e shpërblimit të punës, por jo më shumë se një pagë mujore në vit, pas daljes së rezultatit financiar vjetor, si dhe pas miratimit nga ministri përkatës.

2. Për ndërmarrjet shtetërore, veprimtaria e të cilave është me humbje, ose që subvencionohen nga shteti, Këshilli i Ministrave, me propozimin e ministrit përkatës dhe të Ministrit të Financave, miraton, me akte të veçanta, nivelin e pagave dhe të shpërblimeve të punonjësve të tyre.

Problemi në shqyrtim

- *Përshkruani natyrën e problemit.*
- *Identifikoni shkaqet e problemit.*
- *Përshkruani shtrirjen e problemit.*
- *Identifikoni grupet e prekura nga ky problem - qeveria / biznesi / shoqëria civile / qytetarët.*
- *Vlerësoni nëse problemi mund të trajtohet ose jo përmes një ndryshimi të politikave.*

Tashmë, 12 vite pas zbatimit të tij, ligji nr. 10405, datë 24.3.2011, “Për kompetencat për caktimin e pagave dhe të shpërblimeve” duhet të rishikohet për t’iu përgjigjur zhvillimeve të reja institucionale, ligjore dhe në tregun e punës. Në këtë kuptim, problemi që synohet të adresohet nëpërmjet këtij propozimi, është i natyrës rregullatore.

Nga analiza e bërë nga Departamenti i Administratës Publike dhe Ministria e Financave dhe Ekonomisë janë evidentuar disa problematika në ligj që lidhen me:

- faktin që përcaktimet e tij nuk janë në përputhje me zhvillimet dhe ligjet e reja të miratuara ndër vite, kryesisht mbi organizimin dhe funksionimin e institucioneve të administratës publike, etj.

Kështu, me miratimin e ligjit nr. 139/2015, “Për vetëqeverisjen vendore”, u përcaktua se njësitë të cilat realizojnë vetëqeverisjen vendore në Republikën e Shqipërisë janë bashkitë dhe qarqet. Në këtë kuptim, sot kemi 2 lloje të organeve ligjvënëse në njësitë e vetëqeverisjes vendore, përkatësisht këshillin bashkiak për bashkitë dhe këshillin e qakut për qarqet. Pra, tashmë me miratimin e reformës administrativo – territoriale, komuna nuk përbën më një njësi të vetëqeverisjes vendore dhe si rezultat nuk ekzistojnë më as këshillat komunalë, të cilat sipas ligjit objekt shqyrtimi, janë një ndër organet me kompetenca për caktimin e pagave.

Gjithashtu, përbërja aktuale e Këshillit të Ministrave nuk përfshin ministra të tillë si: Ministri i Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, Ministri i Financave apo Ministri i Ekonomisë, Tregtisë dhe Energjetikës, të cilët përmenden në dispozitat e ligjit në fuqi. Për këtë arsye, është e nevojshme që për shkak se përbërja e Këshillit të Ministrave ndryshon varësisht vizionit politik të forcës politike, në ligj të përdoren shprehje të përgjithshme si “ministër përgjegjës për...” (sipas fushës së tij të përgjegjësisë) në vend të përdorimit të emërtesave të sakta të tyre.

- mungesën e parimeve ku duhet të mbështeten organet që kanë kompetencë për të caktuar paga, trajtime të tjera financiare dhe përfitime;

Ligji në fuqi nuk përcakton parime që të orientojnë institucionet/organet kompetente në përcaktimin e pagave apo trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve, me qëllimin fundor për të garantuar shpërblim të drejtë dhe dinjitoz për të punësuarit.

- mungesën e kompetencës për të miratuar disa lloje të tjera të trajtimeve financiare dhe përfitime për të punësuarit në administratën publike, përveç pagave dhe shpërblimeve për rezultate në punë;

Kuadri ligjor aktual sanksionon kompetencat e institucioneve/organeve për të përcaktuar vetëm paga dhe shpërblime për punën, por nuk parashikon forma të tjera të trajtimeve financiare ose jofinanciare për të punësuarit në administratën publike, siç mund të jenë: mbështetje financiare e menjëhershme për të punësuarit në administratën publike, në rastet e situatave të vështira ekonomiko – shoqërore apo situata të shpalljes së gjendjes së jashtëzakonshme, shpërblime për ide inovative, shtesa mbi pagë për pozicione/funksione në fusha prioritare të zhvillimit të vendit apo shërbime e tarifa preferenciale për nëpunësit/punonjësit dhe familjet e tyre, etj.

Në kushtet kur administrata publike, veçanërisht për disa kategori profesionistësh, “kërcënohet” nga sektori privat për shkak të pagave dhe shpërblimeve që ai ofron, lind nevoja që të parashikohen dhe garantohen mekanizma shtesë financiarë dhe jo vetëm, për të mbajtur dhe tërhequr në administratën publike punonjës të talentuar. Përfshirja në ligj e skemave të tilla të shpërblimit jo vetëm krijon kushtet e favorshme për të konkurruar denjësisht me tregun privat, por i shërben edhe krijimit të një administrate publike të motivuar në të gjitha dimensionet, që në këtë mënyrë mund të përmbushë më së miri misionin e saj për të siguruar shërbime në kohë dhe me cilësi për qytetarët dhe bizneset.

- paqartësinë e përkufizimeve në lidhje me fushën e veprimit të ligjit;

Ligji aktual nuk përcakton në mënyrë të qartë fushën e tij të veprimit, ashtu sikurse nuk ka një nen të dedikuar për të dhënë përkufizimet e termave që përdoren në dispozitat e tij. Kjo herë pas here ka krijuar konfuzion gjatë zbatimit në praktikë, duke lënë hapësira interpretimi në këtë drejtim.

- paqartësinë e kompetencave për secilin organ;

Gjatë implementimit të ligjit në fuqi, jo rrallë herë, institucionet/organet kompetente janë ndeshur me vështirësi sa i takon shtrirjes së kompetencave të tyre në fushën e pagave dhe shpërblimeve. P.sh. ligji nr. 10405, datë 24.3.2011 nuk parashikon shprehimisht kompetencën e Kuvendit për të miratuar vlerën e çdo elementi të pagës bruto mujore për titullarët e institucioneve të pavarura kushtetuese, në kuadër të miratimit të ligjit të krijimit, organizimit dhe funksionimit të institucionit përkatës. Pavarësisht kësaj, kjo kompetencë është ushtruar gjatë këtyre viteve nga Kuvendi në kuadër të miratimit prej tij të ligjit të krijimit, organizimit dhe funksionimit të institucioneve të pavarura kushtetuese.

- paqartësinë e faktit se si fillon iniciativa për përgatitjen e projektvendimeve të Këshillit të Ministrave për të përcaktuar pagat;
- paqartësinë e institucioneve propozuese për projektaktet ligjore apo nënligjore për pagat dhe trajtime të tjera financiare;
- mungesën e kompetencës së Këshillit të Ministrave, që edhe në raste kur nuk ka iniciativa për rritje të pagave në kuadër të reformave në këtë fushë, të mund të bëhet indeksimi i pagave për shkak të indeksimit të çmimeve, etj.

Për vetë objektin që ka ligji nr. 10405, datë 24.3.2011, “Për kompetencat për caktimin e pagave dhe të shpërblimeve”, problemi në shqyrtim ka një shtrirje të gjerë duke përfshirë të gjithë administratën publike, qendrore dhe vendore. Më konkretisht, grupet e prekura nga ky problem janë:

1. institucionet/organet që sipas ligjit, kanë kompetencë për të caktuar pagën dhe shpërblimet e punës: (i) Kuvendi; (ii) Këshilli i Ministrave; (iii) këshilli i qarkut, këshilli bashkiak; (iv) organet kolegjiale drejtuese të njësisve të fondeve speciale, të ndërmarrjeve shtetërore, shoqërive aksionare dhe të institucioneve të tjera publike; (v) personat e tjerë, juridikë a fizikë, vendas ose të huaj, sipas legjislacionit përkatës (sa i takon detyrimin për të zbatuar pagën minimale mujore në shkallë vendi);
2. institucionet që sipas ligjit kanë kompetencën të propozojnë projektakte ligjore apo nënligjore në fushën e pagave dhe shpërblimeve: (i) Këshilli i Ministrave; (ii) ministri përgjegjës për punën; (iii) ministri përgjegjës për financat; (iv) ministri përgjegjës për ekonominë; (v) ministri nën përgjegjësinë e të cilit është Departamenti i Administratës Publike; (vi) Departamenti i Administratës Publike;
3. institucionet/entet publike vetëm sa i takon mungesës së parimeve ku duhet të mbështeten për të përcaktuar pagat, trajtimet e tjera financiare dhe përfitimet;
4. të punësuarit në institucionet e administratës publike – Sipas ligjit në fuqi, nr. 10405, datë 24.3.2011, të punësuarve në institucionet e administratës publike i njihet e drejta vetëm për pagë dhe shpërblim për rezultate në punë, por jo për lloje të tjera të trajtimeve financiare dhe përfitimeve. Gjithashtu, ky ligj nuk parashikon mundësinë e indeksimit të pagave për shkak të indeksimit të çmimeve.

Për të gjithë sa u parashtrua më lart, vlerësohet se problemi në shqyrtim mund të trajtohet vetëm nëpërmjet rishikimit të ligjit nr. 10405, datë 24.3.2011, “Për kompetencat për caktimin e pagave dhe të shpërblimeve”.

Arsyeja e ndërhyrjes

- *Shpjegoni pse qeveria e sheh të nevojshme të ndërhyjë.*
- *Shpjegoni se çfarë shpreson të trajtojë qeveria nëpërmjet kësaj ndërhyrjeje.*
- *Shpjegoni se si i mbështet kjo ndërhyrje objektivat e nivelit të lartë të qeverisë.*
- *Rendisni punën ekzistuese që është realizuar tashmë.*

Bazuar në problematikën e evidentuar më sipër, gjykohet që ligji aktual duhet të shfuqizohet dhe të hartohet e miratohet një ligj i ri, me synimin e krijimit të një kuadri rregullator të plotë e të qartë jo vetëm për kompetencat në fushën e pagave dhe të shpërblimeve, por edhe të trajtimeve të tjera

financiare dhe përfitimeve të të punësuarve në institucionet e administratës publike për ta bërë administratën publike më tërheqëse për specialistët, ekspertët dhe menaxherët më të mirë, si dhe për të stimuluar performancën, inovacionin dhe konkurrueshmërinë. Në këtë drejtim, nevojitet një ndërhyrje rregullatore nga ana e qeverisë.

Me hyrjen në fuqi të Marrëveshjes së Stabilizimit Asociimit¹, reforma në administratën publike ka qenë në vijimësi ndër prioritetet e qeverive shqiptare si një instrument kyç për përmirësimin e cilësisë së shërbimeve ndaj qytetarëve dhe biznesit dhe si kusht për proceset integruese të vendit. Në këtë kuptim, përpjekjet janë fokusuar në krijimin e një administrate publike të qëndrueshme, profesionale dhe eficiente. Objektivat specifike dhe aktivitetet përkatëse për arritjen e këtij qëllimi janë reflektuar në Strategjinë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike² dhe Planin e saj të Veprimit 2015-2022, që kanë orientuar reformën deri më tani.

Një nga format për të siguruar qëndrueshmërinë dhe profesionalizmin e administratës publike është motivimi i nëpunësve/punonjësve të saj dhe rritja e atraktivitetit të administratës publike, duke siguruar një paketë shpërblimi të drejtë dhe konkurruese. Pikërisht kësaj të fundit i shërben edhe politika e propozuar përmes këtij projektligji.

Qeveria shqiptare edhe më herët e ka patur në fokus motivimin e të punësuarve në administratën publike, ashtu sikurse tërheqjen e punonjësve të talentuar drejt administratës. Në këtë drejtim vlejné të përmenden 2 nisma të qeverisë:

- **Programi “Administrata që duam”** - Një iniciativë ambicioze e nisur në vitin 2018, me në fokus nëpunësit e administratës publike. Programi përbëhet nga 4 komponentë, ndër të cilët njëri ishte “Motivimi i Administratës”. Në këtë komponent parashikoheshin masa për rritjen e motivimit të punonjësve të administratës publike, nëpërmjet promovimit të punës në grup dhe bashkëpunimit, shpërblimeve apo ofrimit të mundësive për zhvillim të mëtejshëm profesional dhe rritjes në karrierë apo përgjegjësi.
- **Thirrja “Gati për Shqipërinë”** - Në përfundim të zgjedhjeve të përgjithshme të vitit 2021, qeveria shqiptare ndërmorri iniciativën e krijimit të një platforme të re “Gati për Shqipërinë”, platformë në të cilën sipas thirrjes së bërë nga Kryeministri, aplikuan të gjithë ata që donin të kontribuonin në sfidat e mandatit të tretë të qeverisë shqiptare. Një pjesë e aplikantëve në këtë platformë: (i) dhanë idetë e tyre për projekte apo iniciativa zhvillimore të vendit në fusha prioritare, ose; (ii) ofruan ekspertizën e tyre për fusha të ndryshme për të cilat aktualisht mungojnë kapacitetet e nevojshme. Me qëllim tërheqjen dhe punësimin e këtyre individëve në administratën shtetërore, por edhe të atyre që në të ardhmen do të duan të kontribuojnë me ide, projekte, iniciativa të ndryshme zhvillimore dhe vënien në zbatim të tyre, apo me ekspertizën e tyre në fusha të caktuara, në vendimin nr. 893, datë 17.12.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe për procedurat e hollësishme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm”, të ndryshuar, u parashikua që në strukturat dhe organikat e disa institucioneve të administratës shtetërore në sisteme prioritare për qeverinë shqiptare, të krijohen njësi organizative të emërtuara “Qendra Ekselence”.

Së fundmi, sjellim në vëmendje se rritja e pagave të administratës është një nga objektivat e shpalosura në Programin Qeverisës 2021 - 2025³ dhe për materializimin e saj nevojitet një kuadër rregullator i plotë, që përcakton në mënyrë të qartë kompetencat e institucioneve/organeve përgjegjëse për caktimin e pagave.

¹ <https://www.dap.gov.al/publikime/dokumenta-strategjik/61-marreveshja-e-stabilizim-asociimit>

² <https://www.dap.gov.al/publikime/dokumenta-strategjik/64-strategjia-ndersektoriale-e-reformes-ne-administraten-publike-2015-2020>

³ https://kryeministria.al/wp-content/uploads/2021/10/Programi_Qeverises_2021-2025.pdf

Objektivi i politikës

- *Vendosni objektiva që korrespondojnë me problemin dhe shkaqet e tij.*
- *Sigurohuni që objektivat e vendosur të korrespondojnë me ato të dhëna në përmbledhjen ekzekutive, por më të detajuara.*
- *Sigurohuni që objektivat janë specifike, të matshëm, të arritshëm, realë dhe në kohë.*

Objektivi i përgjithshëm i nismës është krijimi i një kuadri rregullator të plotë dhe të qartë për kompetencat e caktimit të pagave, të trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve të të punësuarve në institucionet e administratës publike, si dhe për caktimin e pagës bazë minimale në shkallë vendi. Në këtë kuadër, objektivat specifike janë:

- Njohja e të drejtës së të punësuarve në administratën publike për trajtime të tjera financiare dhe përfitime, përveç pagës;
- Përcaktimi i parimeve mbi bazën e të cilave duhet të caktohen pagat, trajtimet e tjera financiare dhe përfitimet për të punësuarit në administratën publike;
- Përcaktimi i institucioneve/organeve që kanë të drejtë të propozojnë dhe miratojnë paga, trajtime të tjera financiare dhe përfitime për të punësuarit e institucioneve të administratës publike, si dhe pagën bazë minimale në shkallë vendi;
- Përcaktimi sa më i qartë i kompetencave respektive të institucioneve/organeve që kanë të drejtë të propozojnë dhe miratojnë paga, trajtime të tjera financiare dhe përfitime për të punësuarit në administratën publike.

Përshkrimi i opsioneve të shqyrtuara

- *Përshkruani opsionin e status quo-së.*
- *Identifikoni dhe përshkruani të gjitha opsionet e politikave që keni marrë parasysh.*
- *Shpjegoni se si janë identifikuar opsionet e politikës.*

- Opsioni 0 status quo nënkupton vijimin e gjendjes ekzistuese, duke mbajtur në fuqi ligjin nr. 10405, datë 24.3.2011, “Për kompetencat për caktimin e pagave dhe të shpërblimeve”.

Ligji në fuqi është miratuar në vitin 2011 dhe tashmë nuk i përshtatet zhvillimeve të reja institucionale, ligjore dhe në tregun e punës. Ligji aktual ka nevojë të përmirësohet dhe përditësohet me ndryshimet e fundit ligjore dhe t’i përgjigjet konkurrencës me të cilën përballet administrata publike nga sektori privat. Gjithashtu, lind nevoja për adresimin e disa mangësive apo problematikave të hasura gjatë zbatimit të tij, të cilat u trajtuan më gjerësisht në çështjen lidhur me problemin në shqyrtim.

- Opsioni 1 – Ndryshime dhe shtesa në legjislacionin në fuqi.

Ndryshimi i ligjit nr. 10405, datë 24.3.2011, “Për kompetencat për caktimin e pagave dhe të shpërblimeve” është një tjetër opsion që është marrë në konsideratë, por ajo që duhet vlerësuar është nëse ai përbën një zgjidhje eficiente, duke patur parasysh masën e ndërhyrjeve në ligj që janë të nevojshme.

- Opsioni 2 – Miratimi i një ligji të ri që përcakton kompetencat e institucioneve/organeve që mund të propozojnë dhe miratojnë pagat, trajtimet e tjera financiare, përfitimet e të punësuarve në administratën publike, si dhe pagën bazë minimale në shkallë vendi.

Identifikimi i opsioneve të politikës është bërë duke mbajtur në konsideratë që për zgjidhjen e problemit në fjalë kërkohet një ndërhyrje rregullatore.

Vlerësimi i opsioneve/analizimi i ndikimeve

a) Identifikoni grupet e prekura.

b) Identifikoni llojet e ndikimeve për secilin grup të prekur, bëni dallimin midis ndikimeve të drejtpërdrejta dhe jo të drejtpërdrejta.

c) Për ndikimet e drejtpërdrejta:

a. Përshkruani nga ana cilësore ndikimet e drejtpërdrejta mbi grupet e prekura.

b. Analizoni nga ana sasiore ndikimet më të rëndësishme të drejtpërdrejta.

c. Përcakttoni vlerën monetare të ndikimeve më të rëndësishme të drejtpërdrejta aty ku është e mundur (përdor tabelën në Aneksin 2/a të këtij dokumenti).

d. Analizoni ndikimin mbi ndërmarrjet e vogla dhe të mesme (nëse ka).

d) Për ndikimet jo të drejtpërdrejta:

a. Përshkruani nga ana cilësore ndikimet jo të drejtpërdrejta mbi grupet e prekura.

b. Analizoni ndikimin mbi konkurrencën.

e) Diskutoni kufizimin e analizës:

a. Jepni supozimet në të cilat janë bazuar parashikimet dhe risqet, të cilave ato u nënshtrohen.

b. Tregoni se çfarë mund të pengojë realizimin e përfitimeve, të rrisë kostot ose të sjellë pasoja të papritura.

f) Përmbledhni vlerësimin e opsioneve:

a. Paraqisni një pasqyrë përmbledhëse të të gjitha ndikimeve të opsioneve të analizuara.

b. Shpjegoni se si ndikimet e të gjitha opsioneve të analizuara krahasohen me njëra-tjetrën.

c. Paraqisni përlogaritjet më të mira të përgjithshme neto të ndikimit me vlerë monetare të përcaktuar për çdo opsion (përdor tabelën në Aneksin 2/b të këtij dokumenti).

Nëse vlerësojmë opsionet e identifikuar më sipër, përzgjedhja e opsionit 0, pra vijimi me ligjin në fuqi pa ndërhyrë në të, nuk do t'i jepte zgjidhje problemit të konstatuar. Nga ana tjetër, zgjedhja e opsionit 1 është e pamundur pasi ndërhyrjet që kërkohet të bëhen në ligjin aktual prekin më shumë se 50% të dispozitave të tij dhe nga ana e teknikës legjislative është e pamundur të adresohet problemi me ndryshime dhe shtesa në ligjin në fuqi.

Në këto kushte, analiza e mëposhtme e ndikimeve kryhet në lidhje me opsionin 2, pra miratimin e një ligji të ri për kompetencat në fushën e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve për të punësuarit në administratën publike.

Nga ky projektligj do të preken në mënyrë të drejtpërdrejtë grupet e mëposhtme:

1. Të punësuarit në institucionet e administratës publike

Në kuptim të projektligjit në fjalë, në këtë grup përfshihen funksionarët e zgjedhur apo të emëruar të përcaktuar në këtë projektligj, nëpunësit civilë, nëpunësit dhe punonjësit e tjerë në institucionet e administratës shtetërore, Forcat e Armatosura, përfaqësitë, institucionet e pavarura, njësitë e vetëqeverisjes vendore, njësitë e fondeve speciale dhe ndërmarrjet shtetërore me kapital mbi 50 për qind shtetëror. Ndërkohë që me institucione të administratës shtetërore i referohemi Kryeministrisë, ministrive, institucioneve në varësi të Kryeministrit apo ministrave, njësite të drejtpërdrejta të ofrimit të shërbimeve, agjencive autonome dhe administratës së prefektit.

Projektligji i njeh të punësuarve në administratën publike, përveç pagës dhe shpërblimeve, edhe të drejtën për:

- ✓ *Trajtime të tjera financiare*, ku përfshihen shpërblimi për rezultat në punë apo inovacion sipas sektorëve, mbështetja financiare e menjëhershme, shtesa e veçantë e kushtëzuar e pagës mbi pagën bruto mujore, çmime/shpërblime për ide inovative dhe inovacion, çmime/shpërblime për projekte të fituara nga të cilat janë përthithur fonde dhe/ose ka përfituar institucioni/vendi.
- ✓ *Përfitime*, ku përfshihen shërbime të veçanta, trajtime të veçanta për nëpunësin/punonjësin dhe/ose fëmijët/familjen e tij, trajnime, aftësim, riaftësim dhe edukim gjatë gjithë jetës;
- ✓ *Indeksimin e pagave*, jo më vonë se dy vite nga indeksimi i fundit, në bazë të ndryshimit të indeksit të çmimeve të konsumit të vitit apo viteve paraardhëse të përlogaritur nga INSTAT. Indeksimi i pagave do të garantojë më shumë të ardhura dhe më shumë mirëqënie për punonjësit e administratës.

Sa më lart, këto benefite pritët të kenë ndikim pozitiv social për të punësuarit në administratë, familjet e tyre, si dhe për shoqërinë në tërësi duke rritur motivimin, performancën, dinjitetin e punonjësve, të cilat ndikojnë njëkohësisht dhe në rritjen e cilësisë së ofrimit të shërbimeve ndaj publikut, forcimin e ndjenjës së komunitetit etj.

2. Institucionet/entet e sektorit publik

Një nga risitë e projektligjit është se ndër të tjera, përcakton parimet mbi bazën e të cilave duhet të caktohen pagat, trajtimet e tjera financiare dhe përfitimet e të punësuarve në sektorin publik. Në këtë kuadër, jo vetëm institucionet e administratës publike, por edhe institucionet/entet publike që janë krijuar si të tilla në legjislacionin e krijimit të tyre (të cilat nuk përfshihen në fushën e veprimit të projektligjit), duhet të garantojnë shpërblimin e drejtë dhe dinjitoz të tyre duke siguruar që:

- të jenë në gjendje të marrin në punë të punësuar të motivuar dhe që përmbushin me shpejtësi dhe cilësi funksionet e tyre;
- të motivojnë të punësuarit nëpërmjet skemave të posaçme që të rrisin performancën në punë;
- të sigurojnë një shpërblim të drejtë dhe të barabartë për punë të njëjta;
- të krijohet një sistem pagash, trajtimesh të tjera financiare dhe përfitimesh, që mund t'i përgjigjet nevojës për të përmbushur prioritetet;
- të jenë në gjendje të konkurrojnë me sektorin privat, për punësimin e punonjësve të talentuar.

Ndikime pozitive pritët të pasojnë zbatimin e këtyre parimeve, duke rritur qëndrueshmërinë, profesionalizmin dhe eficiencën e administratës publike, përmes stimulimit të performancës, inovacionit dhe konkurrueshmërisë, njëkohësisht duke “tërhequr” specialistët, ekspertët dhe menaxherët më të mirë për të qënë pjesë e saj. Rrjedhimisht kjo sjell përmirësimin e cilësisë së shërbimeve ndaj qytetarëve dhe biznesit.

3. Punëdhënësit dhe punëmarrësit në sektorin privat

Projektligji përcakton kompetencën e Këshillit të Ministrave për të miratuar pagën minimale mujore, në shkallë vendi, e cila është e detyrueshme të zbatohet nga çdo punëdhënës në Republikën e Shqipërisë. Si rrjedhim, projektligji përjashtimisht do të zbatohet edhe për sektorin privat vetëm për efekt të përcaktimit të pagës minimale në shkallë vendi.

Kjo do të sjellë ndikim social pozitiv për punonjësit pjesë e sektorit privat të cilët nuk paguhen me minimumin e pagës, për familjet e tyre, duke lehtësuar kushtet e tyre të jetesës, rritur aftësinë paguese, përmirësuar vetëvlerësimin etj.

Ndërkohë ndikimi mbi punëdhënësit në sektorin privat, si pasojë e ndryshimeve të mundshme në pagën minimale mujore, pritët të jetë i justifikuar në raport me detyrimin për dhënien e një shpërblimi bazik për përballimin e shpenzimeve nga ana e punonjësve referuar situatës aktuale ekonomike.

4. Institucionet/organet që kanë kompetencë për caktimin e pagës, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve

Projektligji përcakton institucionet/organet kompetente për caktimin e pagës, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve. Konkretisht, në Republikën e Shqipërisë, kjo kompetencë i takon sipas përkatësisë:

- a. Kuvendit;
- b. Këshillit të Ministrave;
- c. këshillave të njësisve të vetëqeverisjes vendore;
- d. organeve kolegjiale drejtuese të njësisve të fondeve speciale;
- e. organeve kolegjiale drejtuese të ndërmarrjeve shtetërore me kapital mbi 50 për qind shtetëror;
- f. organeve kolegjiale drejtuese të institucioneve të pavarura apo të institucioneve të administratës shtetërore, në rastet kur këto institucione financohen pjesërisht apo tërësisht nga fonde të tjera të ndryshme nga ato të buxhetit të shtetit dhe kur kjo kompetencë është përcaktuar shprehimisht në ligjin e krijimit dhe organizimit e funksionimit të tyre.

Projektligji qartëson kompetencat që ka secili prej institucioneve/organeve të mësipërme, duke përcaktuar njëkohësisht edhe aktin ligjor apo nënligjor për ushtrimin e këtyre kompetencave.

5. Departamenti i Administratës Publike

Projektligji përcakton në mënyrë të qartë projektvendimet e Këshillit të Ministrave që do të përgatiten nga Departamenti i Administratës Publike dhe procedurën se si ndërmerret iniciativa për të hartuar një projektvendim për pagat, trajtimet e tjera financiare dhe përfitimet, gjë që mungon në ligjin aktualisht në fuqi.

Gjithashtu, për shkak se paga minimale në shkallë vendi ndikon edhe në përcaktimin e pagave të të punësuarve të tjerë të administratës publike, por edhe në trajtime të tjera financiare, në projektligj propozohet për herë të parë që gjatë procesit të hartimit të projektvendimit nga ministri përgjegjës për çështjet e punësimit, ai të bashkërendohet edhe me institucione të tjera që kanë kompetencë për të përgatitur projektvendime të Këshillit të Ministrave për pagat apo trajtimet e tjera financiare, konkretisht Departamentin e Administratës Publike dhe ministrinë përgjegjëse për financat.

Përveç sa më lart, në projektligj propozohet që gjatë procesit të përgatitjes së projektvendimeve të Këshillit të Ministrave nga ministria përgjegjëse për financat dhe ministria përgjegjëse për ekonominë, ato të bashkërendohen me DAP-in.

6. Institucionet propozuese për projektaktet e Këshillit të Ministrave për pagat, trajtimet e tjera financiare dhe përfitimet

Ndër të tjera, projektligji në fjalë adreson edhe një nga problematikat në lidhje me institucionet që propozojnë për Këshillin e Ministrave projektvendime në fushën e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe të përfitimeve. Në këtë drejtim, evidentohen kompetencat e:

- ministrit përgjegjës për çështjet e punësimit për t'i propozuar Këshillit të Ministrave pagën minimale mujore, në shkallë vendi;
- Zëvendëskryeministrit ose ministrit nën përgjegjësinë e të cilit është Departamenti i Administratës Publike, për t'i propozuar Këshillit të Ministrave projektvendime të cilat sipas projektligjit përgatiten nga DAP-i;
- ministrit përgjegjës për financat për t'i propozuar Këshillit të Ministrave:
 - i. shpërblimin e anëtarëve të këshillave, të bordeve ose të çdo organi tjetër kolegjial të institucioneve të administratës shtetërore, kur legjislacioni përkatës parashikon krijimin e një këshilli/bordi drejtues apo organi kolegjial me të drejtë pagese në këto institucione, me përjashtim të atyre të shoqërive aksionere/tregtare apo të institucioneve të tjera, rregullimi i të cilave bëhet me ligje të veçanta;
 - ii. masën e mbështetjes financiare të menjëhershme në rastet e situatave të vështira ekonomiko – shoqërore apo situata të shpalljes së gjendjes së jashtëzakonshme, për të punësuarit në institucionet e administratës publike, me përjashtim të të punësuarve të njësisve të vetëqeverisjes vendore;

- iii. kufirin maksimal të pagës dhe të shpërblimit të titullarit të njërive të fondeve speciale, të ndërmarrjeve shtetërore me kapital mbi 50 për qind shtetëror, si dhe kufirin e shpërblimit të anëtarëve të këshillave a të bordeve drejtuese të tyre. Kjo kompetencë ushtrohet së bashku me ministrin përgjegjës për ekonominë.

Përveç sa më lart, nga projektligji që propozohet preken në mënyrë jo të drejtpërdrejtë:

- **Pagat në sektorin privat** – Përcaktimi nga Këshilli i Ministrave i pagës minimale në shkallë vendi, që është e detyrueshme për zbatim edhe për sektorin privat, mund të kushtëzojë ndryshime në nivelet e pagave edhe për të punësuarit e tjerë në sektorin privat, të cilët nuk paguhen me minimumin e pagës. Kjo për shkak të qëllimit të ruajtjes së hierarkisë së pagave brenda sektorit privat.
- **Entitete të treta** – Projektligji parashikon për herë të parë mundësinë e lidhjes së marrëveshjeve me entitete të treta që i mundësojnë punonjësve të administratës publike shërbime dhe tarifa preferenciale.
- **Ofrimi i shërbimeve për qytetarët dhe biznesin** - Një paketë shpërblimi e drejtë dhe dinjitoze për administratën publike jo vetëm krijon kushtet e favorshme për të konkurruar denjësisht me tregun privat, por i shërben edhe krijimit të një administrate publike të motivuar, që përbën një instrument kyç për përmirësimin e cilësisë së shërbimeve ndaj qytetarëve dhe biznesit.
- **Reforma në administratën publike (si rrjedhim edhe procesi i integritetit evropian)** – Motivimi i administratës publike nëpërmjet skemave që parashikon projektligji i propozuar vlerësohet si një instrument në funksion të krijimit të një administrate publike të qëndrueshme dhe profesionale, objektiv ky në kuadër të reformës së administratës publike. Duke qenë se kjo e fundit përbën një nga prioritetet kyç në rrugën e integritetit evropian, ndikim indirekt nga projektligji mund të kenë edhe proceset integruese të vendit në BE.
- **Ekonomia** – Përfshirja në skemën e shpërblimit të të punësuarve në administratën publike e trajtimeve të tjera financiare, përveç pagës, mund të rrisë fuqinë blerëse të tyre.

Opsioni i preferuar nuk vlerësohet të ketë ndikim mbi mjedisin.

Vlen të theksohet se ky projektligj nuk ka efekte financiare, pasi në të janë përcaktuar parimet për përcaktimin e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve të tjera për të punësuarit e administratës publike, organet që kanë kompetencë për caktimin e tyre, si dhe kompetencat e secilit organ.

Arsyetimi i opsionit të preferuar

7. *Zgjidhni opsionin e preferuar, bazuar në analizë.*

8. *Shpjegoni arsyetimin tuaj.*

Nisur nga sa u parashtrua në ndarjen “Vlerësimi i opsioneve/analizimi i ndikimeve”, opsioni i preferuar rezulton të jetë opsioni 2 – miratimi i një ligji të ri që përcakton kompetencat e institucioneve/organeve që mund të propozojnë dhe miratojnë pagat, trajtimet e tjera financiare, përfitimet e të punësuarve në administratën publike, si dhe pagën bazë minimale në shkallë vendi.

Në projektligjin e propozuar:

- krijohet një panoramë e qartë e fushës së veprimit të projektligjit;
- në të janë përfshirë përkufizimet për institucionet apo njësi të tjera organizative të administratës publike, në përputhje me legjislacionin në fuqi për organizimin dhe funksionimin e institucioneve apo ligjin e buxhetit;
- është përcaktuar qartësisht që tashmë ky projektligj do të rregullojë kompetencat për caktimin e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve vetëm për të punësuarit në administratën publike, me përjashtim të pagës minimale në shkallë vendi e cila do të jetë e detyrueshme edhe për sektorin privat;

- përfshihen për herë të parë parimet mbi bazën e të cilave duhet të përcaktohen pagat, trajtimet e tjera financiare dhe përfitimet, gjë që mungon në ligjin aktualisht në fuqi;
- janë qartësuar kompetencat që kanë institucionet/organet që kanë të drejtë të përcaktojnë paga, trajtime të tjera financiare dhe përfitime për të punësuarit në administratën publike, duke përcaktuar njëkohësisht edhe aktin ligjor apo nënligjor për ushtrimin e këtyre kompetencave;
- janë përcaktuar institucionet që propozojnë për Këshillin e Ministrave projektvendimet në fushën e pagave, të trajtimeve të tjera financiare dhe të përfitimeve, gjë që mungonte në ligjin aktualisht në fuqi, e që ka krijuar probleme interpretimi në këtë drejtim;
- është përcaktuar procedura se si ndërmerret iniciativa për të hartuar një projektvendim të Këshillit të Ministrave për pagat, trajtimet e tjera financiare dhe përfitimet, gjë që mungonte në ligjin aktualisht në fuqi, e që ka krijuar probleme interpretimi në këtë drejtim;
- janë shtuar kompetenca të reja, për të cilat kishte boshllëk ligjor, nëpërmjet të cilave përcaktohen që të punësuarit në administratën publike përveç pagës dhe shpërblimeve, do të kenë të drejtë edhe për trajtime të tjera financiare dhe përfitime të tjera;
- është shtuar kompetenca e Këshillit të Ministrave për të miratuar indeksimin e pagave, sipas indeksit të çmimeve të përllogaritur nga INSTAT, gjë që mungonte në ligjin aktualisht në fuqi.

Për sa më lart, gjucojmë që nëpërmjet miratimit të projektligjit të ri:

- krijohet një kuadër rregullator i konsoliduar për kompetencat e caktimit të pagave, të trajtimeve të tjera financiare dhe të përfitimeve të tjera të të punësuarve në administratën publike;
- të punësuarve të administratës publike u njihet e drejta edhe për trajtime të tjera financiare dhe përfitime, përveç pagës dhe shpërblimit për rezultate në punë;
- i jepet zgjidhje nevojës për të siguruar pagesa konkurruese me tregun privat për disa kategori në fusha apo nënfusha prioritare të zhvillimit të vendit;
- i jepet zgjidhje të gjitha problematikave të evidentuara ndër vite.

Gjithashtu për të vlerësuar opsionet është përdorur analiza me shumë kritere, duke ndjekur hapat e mëposhtëm:

- Përcaktuar kriteret që tregojnë arritjen e objektivit:
 - Efikasiteti për të rritur qëndrueshmërinë dhe profesionalizmin në administratën publike
 - Efikasiteti për ta bërë administratën publike më tërheqëse për specialistët më të mirë
 - Efikasiteti në rritjen e performancës, inovacionit dhe konkurrueshmërisë në administratën publike
 - Efikasiteti në qartësimin e kuadrit rregullator
 - Kosto efektiviteti
- Vendosur pesha kriterëve sipas rëndësisë relative
- Zgjedhur shkalla e performancës: nga 0 tek 5 ku 0 përfaqëson opsionin më pak të preferuar dhe 5 atë më të preferuarin.
- Vendosur pikë opsioneve përkundrejt secilit kriter.
- Kombinuar peshat me pikët për të arritur në vlerën totale.

Kriteret	Pesha	Opsioni 0	Opsioni 1	Opsioni 2
Efikasiteti për të rritur qëndrueshmërinë dhe profesionalizmin në administratën publike	4	1(4)	4(16)	4(16)
Efikasiteti për ta bërë administratën publike më tërheqëse për specialistët më të mirë	2	1(2)	5(10)	5(10)
Efikasiteti në rritjen e performancës, inovacionit dhe konkurrueshmërisë në administratën publike	2	1(2)	3(6)	3(6)
Efikasiteti në qartësimin e kuadrit rregullator	3	0(0)	3(9)	5(15)

Kosto efektiviteti	4	2(8)	3(12)	4(16)
Pikët		16	53	63

Analiza me shumë kritere tregon se opsioni 2 (miratimi i ligjit të ri) është opsioni i preferuar bazuar në rezultatet e peshuara, pasi është vlerësuar me më shumë pikë dhe ne e kemi zgjedhur atë si opsionin tonë të preferuar.

Çështje të zbatimit

- g. *Shpjegoni se cila strukturë do të jetë përgjegjëse për zbatimin e opsionit të zgjedhur.*
- h. *Shpjegoni pengesat e mundshme për zbatimin e opsionit të zgjedhur.*
- i. *Përshkruani masat që do të ndërmerren gjatë zbatimit për të arritur qëllimet e politikës.*

Institucionet e ngarkuara për zbatimin e projektligjit janë institucionet e administratës publike, pjesë e fushës së tij të veprimit. Gjithashtu, përjashtimisht projektligji për: (i) efekt të përcaktimit të pagës minimale në shkallë vendi, do të jetë i detyrueshëm për zbatim edhe për sektorin privat; (ii) për efekt të parimeve për përcaktimin e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve, do të jetë i detyrueshëm për zbatim edhe për institucione/ente të tjera të sektorit publik që nuk përfshihen në fushën e veprimit të tij.

Duke qenë se projektligji i propozuar përbën një projektligj “kuadër”, që përcakton parimet për caktimin e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve të tjera për të punësuarit e administratës publike, organet/institucionet që kanë kompetencë për caktimin e tyre, si dhe kompetencat e secilit organ/institucion, zbatimi i tij do të bëhet rast pas rasti kur të lindë nevoja që këto organe/institucione të shprehin nëpërmjet një vendimmarrjeje për çështje konkrete në fushën e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve.

Përveç sa më lart, në kushtet kur projektligji i ri në ndryshim nga ligji aktual, parashikon për të punësuarit në administratën publike, përveç pagës dhe shpërblimit për rezultate në punë, edhe të drejtën për trajtime të tjera financiare e përfitime, si dhe kompetencën e Këshillit të Ministrave për të miratuar indeksimin e pagave, është e nevojshme që kuadri ligjor të plotësohet edhe me aktet nënligjore përkatëse. Kështu, për të arritur qëllimin e politikës, Këshilli i Ministrave, sipas rastit, duhet të rishikojë ose miratojë aktet nënligjore në lidhje me:

- rregullat, kriteret dhe masën për trajtime të tjera financiare dhe përfitime;
- masën e indeksimit të pagave të të punësuarve në institucionet e administratës publike;
- shtesën e veçantë të kushtëzuar mbi pagën bruto mujore, sipas fushave dhe/ose nënfushave prioritare të zhvillimit të vendit;
- listën e fushave dhe/ose nënfushave prioritare të zhvillimit të vendit, si dhe pozicionet/funksionet që përfitojnë shtesën e veçantë të kushtëzuar;
- kriteret, procedurat dhe institucionet kompetente për lidhjen e marrëveshjeve me entitete të treta që i mundësojnë punonjësve të administratës publike shërbime dhe tarifa preferenciale.

Në këtë drejtim, pengesë e mundshme për zbatimin e opsionit të zgjedhur mund të jenë vonesat në miratimin e akteve nënligjore të nevojshme.

Faza e monitorimit dhe vlerësimit

- j. *Jepni një përshkrim të përmbledhur të masave të monitorimit dhe të vlerësimit.*
- k. *Identifikoni kriteret/treguesit për të matur arritjen e objektivave ose progresin drejt tyre.*

Për vetë natyrën, qëllimin dhe objektin që ka projektligji i propozuar, nuk parashikohen masa konkrete në lidhje me monitorimin dhe vlerësimin e tij. Gjithsesi, monitorimi dhe vlerësimi i tij do të bëhen nga institucionet e ngarkuara me zbatimin e projektligjit, siç janë:

- a) Kuvendi;
- b) Këshilli i Ministrave;
- c) këshillat e njësive të vetëqeverisjes vendore;
- ç) organet kolegjiale drejtuese të njësive të fondeve speciale;
- d) organet kolegjiale drejtuese të ndërmarrjeve shtetërore me kapital mbi 50 për qind shtetëror;
- dh) organet kolegjiale drejtuese të institucioneve të pavarura apo të institucioneve të administratës shtetërore, në rastet kur këto institucione financohen pjesërisht apo tërësisht nga fonde të tjera të ndryshme nga ato të buxhetit të shtetit.

Kritere për të matur progresin drejt objektivave janë:

- Numri i shtuar i aplikantëve në administratën shtetërore, si pasojë e kushteve të trajtimit financiar, për një periudhë 5 vjeçare;
- Numri i ankesave në një periudhë 5 vjeçare për shkeljen e parimeve mbi bazën e të cilave duhet të caktohen pagat, trajtimet e tjera financiare dhe përfitimet, përveç pagës;
- Numri i kërkesave për interpretim mbi kompetencat e propozimit të projektvendimeve në Këshillin e Ministrave si dhe mbi procedurën se si ndërmerret iniciativa për hartimin e tyre, në fushën e pagave, të trajtimeve të tjera financiare dhe të përfitimeve, për një periudhë 5 vjeçare.

Raporti i vlerësimit të ndikimit - Shtojca 2/a

Tabela: Vlera aktuale neto në total (VAN) - kostot dhe përfitimet me vlerë monetare të përcaktuar në milionë lekë e zbritur për 10 vjet (Vlera aktuale e kostos dhe vlera aktuale e përfitimit); krahasuar me status quo-në.

	Viti 1	Viti 2	Viti 3	Viti 4	Viti 5	Viti 6	Viti 7	Viti 8	Viti 9	Viti 10
Faktori zbritës	1.00	0.95	0.91	0.87	0.82	0.79	0.75	0.71	0.68	0.65
Kosto për buxhetin - një herë	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kosto për buxhetin - në vazhdimësi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kosto për bizneset - një herë	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kosto për bizneset - në vazhdimësi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kosto për grupet e tjera - një herë	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kosto për grupet e tjera - në vazhdimësi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kosto në total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kosto e zbritur= Kosto në total x Faktori zbritës	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Përfitimet për buxhetin – një herë	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Përfitimet për buxhetin – në vazhdimësi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Përfitimet për grupet e tjera – një herë	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Përfitimet për grupet e tjera – në vazhdimësi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Përfitimet për biznesin – një herë	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Përfitimet për biznesin – në vazhdimësi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Përfitimet totale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Përfitimi i zbritur = Përfitimi në total x faktori zbritës	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vlera prezente aktuale e përfitimit në total	-									
Vlera prezente aktuale e kostos në total	-									
Vlera Prezente Neto Aktuale (VAN) = Vlera aktuale e përfitimit në total – Vlera aktuale e kostos në total	-									

Raporti i vlerësimit të ndikimit - Shtojca 2/b

Tabelë: Vlera aktuale neto në total e çdo opsioni

Opsioni	Vlera aktuale në milionë lekë		Vlera aktuale neto në milionë lekë
	Kosto	Përfitimi	
Opsioni 1	0	0	0
Opsioni 2	0	0	0

MINISTËR

[Emri Mbiemri]