|  |
| --- |
| **RAPORTI I VLERËSIMIT TË NDIKIMIT** |
| **EMËRTIMI I PROPOZIMIT TË POLITIKËS**  | Projektligj “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 59/2014 “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar |
| **MINISTRIA UDHËHEQËSE**  | Ministria e Mbrojtjes |
| **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** | Dokumenti i Rishikimit të Strategjisë së Mbrojtjes, miratuar me vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 628, datë 25.09.2019.https://www.mod.gov.al/images/PDF/2020/rishikimi-strat-mbrojtjes-2019.pdf |
| **DATA E KONSULTIMIT PUBLIK** | 13/09/2023-11/10/2023 |
| **DATA E VLERËSIMIT TË NDIKIMIT**  |  |
| **A E KA SHQYRTUAR KRYEMINISTRIA VLERËSIMIN E NDIKIMIT?** **NËSE PO, JEPNI DATËN E SHQYRTIMIT** | Po14/09/2023  |
| **NUMRI I VLERËSIMIT TË NDIKIMIT** | 2023 – MM – Nr.1  |
| **TE DHËNA KONTAKTI** **(EMRI, E-MAIL, NUMRI I TELEFONIT TË PERSONIT TË KONTAKTIT)** |  Kapiten Elvis SaraçiE-mail: elvis.saraçi@mod.gov.al Nr. kontakti: 0686272052Znj. Sidorela ZholajEmail; sidorela.zholaj@mod.gov.alNr. kontakti: 0692745691 |
|  |
| **PJESA 1: PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE**  Click here to enter text. |
| **PËRKUFIZIMI I PROBLEMIT***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)* Ligji nr. 59/2014 “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, u hartua në kuadër të reformës, që preku Forcat e Armatosura në vitin 2014 lidhur me sistemin e menaxhimit të karrierës ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë. Qëllimi i këtij ligji ishte përcaktimi i normave dhe rregullave të hollësishme të rekrutimit, përparimit në karrierë, lirimin ose daljen në rezervë të ushtarakëve, si dhe përcaktimin e autoriteteve përgjegjëse për zhvillimin e karrierës në Forcat e Armatosura.Disa nga problematikat kryesore, të cilat janë evidentuar nga zbatimi në praktikë i ligjit aktual, janë:1. Mospërputhja e moshës maksimale së rekrutimit të ligjit aktual, me moshën e rekrutimit, të përcaktuar në ligjin nr. 9210/2004 “Për statusin e Ushtarakut të Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar;
2. Mënyra e organizimit dhe e përbërjes së komisioneve të vlerësimit të karrierës nuk është efektive për vlerësimin e ushtarakëve;
3. Mungesa e një dispozite nënligjore për rikthimin në shërbimin aktiv të ish-personelit ushtarak në rezervë ose në lirim me specialitete të veçanta.
4. Datat e mbledhjes së komisioneve të shqyrtimit për përparim në gradë të personelit ushtarak, të cilët studiojnë jashtë vendit dhe për shkak të proceseve akademike jashtë vendit ka sjellë mospërshirjen e tyre për shqyrtim për përparim në grade nga këto komisione.
5. Mungesa e një dispozite lejuese për dhënien e një grade jashtë radhe për ushtarakët që kanë një performacë të lartë në detyra me përgjegjësi të lartë.

Ndërhyrja e qeverisë është substanciale në mënyrë që të realizohet zgjidhja e problematikave të evidentuara më lart.Gjithashtu, ndërhyrja është e nevojshme, pasi nëpërmjet kësaj nisme synohet të arrihet njohja e kontributit të ushtarakëve në fushën e sigurisë kombëtare, si dhe vlerësimin për kontributin e dhënë në lartësimin e emrit të vendit tonë përmes performancës së tyre, si dhe në përmirësimin e mënyrës së menaxhimit të karrierës së ushtarakëve aktivë në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë. |
| **OBJEKTIVAT** *Cilat janë objektivat dhe rezultatet e synuara të propozimit? (jo më shumë se 7 rreshta)** Sigurimi i një force mbrojtjeje të fuqishme dhe efektive, të aftë për të mbrojtur kufijtë dhe qytetarët nga kërcënimet e jashtme;
* Rritja e aftësisë së përgjithshme operacionale dhe efektivitetit të ushtrisë, brenda vitit 2024;
* Garantimi i gjendjes së gatishmërie strategjike për t’iu përgjigjur shpejt dhe efektivisht konflikteve ose emergjencave të mundshme, brenda dhe jashtë vendit.
* Sigurimi i përshtatshmërisë dhe inovacionit, nëpërmjet përfshirjes së individëve nga grupmosha të ndryshme në FARSH, duke sjellë perspektiva dhe përvoja të ndryshme në operacionet ushtarake;
* Sigurimi i ekuilibrit në shpërndarjen e moshës brenda ushtrisë për të ofruar fleksibilitet operacional;
* Sigurimi i një personeli të qëndrueshëm dhe me përvojë, për një periudhë optimale brenda strukturave të FARSH-it;
* Rritja e numrit të rekrutimeve të individëve që do të shërbejnë si ushtarakë me 30%, brenda vitit 2024.
* Sigurimi i një riorganizimi efektiv i komisioneve të karrierës, brenda vitit 2024.
 |
| **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).*Opsioni 0 (status quo): Opsioni i parë që është vlerësuar është ruajtja e rregullimit ligjor aktual, pa ndryshuar apo bërë ndërhyrje në politikë të re. Procedurat të vijojnë me kuadrin ekzistues në fuqi: ligjit nr. 59/2014 “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar, si dhe do të vazhdojë rekrutimi me moshën aktuale në Forcat e Armatosura dhe qëndrimi në gradë sipas parashikimeve aktuale. Opsioni 1 ( rregullator): Sipas këtij opsioni është vlerësuar ndryshimi i ligjit nr. 59/2014 “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar. Ndryshimet janë minimale dhe përmirësojnë kuadrin ligjor në procesin e rekrutimit, kohës së qëndrimit në gradë, rikthimin në shërbimin aktiv të personelit rezervë për disa kategori specialitetesh, etj. Ky është opsioni i preferuar, duke qënë se ofron zgjidhjen e problematikës së konstatuar nëpërmjet ndryshimeve minimale në legjislacionin aktual.Opsioni 2 (rregullator): Është vlerësuar mundësia e hartimit të një ligji të ri. Ky opsioni nuk është i rekomanduar, pasi ndryshimet janë vetëm në masën 20% dhe ndërhyrjet janë minimale dhe kjo masë në kuptimin e teknikës legjislative nuk lejon hartimin e një ligji të ri, i cili nuk ndryshon më shumë së 50% të tij dhe do të mundësonte adresimin e të gjitha problematikave të identifikuara ndër vite, gjatë zbatimit të tij. Gjithashtu në këtë aspekt është marrë në konsideratë edhe fakti se një ligj i ri do të kërkojë shumë më tepër kohë dhe angazhim. |
| **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)*Grupet e prekura dhe lloji i ndikimeve për këto grupe janë të njëjta me atë të përmendura gjatë analizimit të opsionit të preferuar (opsioni 1).* Të gjithë ushtarakët;
* Ministria e Mbrojtjes/Shtabi i Përgjithshëm i Forcave të Armatosura;
* Personeli ushtarak në rezervë ose lirim;
* Qytetarët.

**Ndikimet për ushtarakët:*** Trajtim dinjitoz i personelit ushtarak, duke krijuar kushte dhe mundësi të barabarta për të gjithë;
* Rritje e vetëvlerësimit, besimit dhe performancëës së ardhshme në punë;
* Rritja e mundësive për gradimin e parakohshëm (jashtë rradhe), bazuar në treguesit e performancës në punë me përgjegjësi të lartë;
* Përfshirja dhe trajtimi i barabartë me të drejta të plota, në kohë për shqyrtimin dhe gradimin e studentëve, të cilët janë arsimuar në shkolla ushtarake jashtë vendit;
* Ruajtje e drejtësisë dhe transparencës në procesin e promovimit;
* Zhvillim i vazhdueshëm profesional, duke inkurajuar personelin ushtarak të fitojë aftësi dhe njohuri të reja;
* Identifikimi dhe kultivimi i individëve të talentuar brenda gradave ushtarake;
* Sigurimi i një kornize të strukturuar për programet e zhvillimit të lidershipit, duke siguruar që individët me potencial lidershipi të marrin trajnimin e nevojshëm dhe mundësitë për avancim;
* Rritja e përkushtimit ndaj karrierës së tyre ushtarake, duke reduktuar qarkullimin dhe duke promovuar stabilitetin brenda organizatës;
* Rritja e promovimeve dhe avancimeve në karrierë;
* Ruajtja e standardeve etike dhe profesionale.

**Për Ministrinë e Mbrojtjes/SHPFA**Ndikime të drejtpërdrejta:* Rekrutimi i kandidatëve më të kualifikuar;
* Promovimi i ushtarakëve me perfomancën më të lartë;
* Rritja e performancës dhe prestigjit të institucionit;
* Përmbyllja e proceseve me sukeses në kohë, që pason nga rikonfigurimi i komisioneve dhe afateve të mbledhjes së komisioneve;
* Rritja e kapaciteteve të institucionit dhe rritja e profesionalizimit, duke mundësuar vijimësinë dhe qëndrueshmërinë e personelit.

**Për personelin ushtarak në rezervë ose lirim**Ndikime të drejtpërdrejta: * Rritja e mundësive për rikthimin në detyra për shkak të specialitetit.

Ndikime jo të drejtpërdrejta:* Rritja e motivimit për vijimin e shërbimit në radhët e FARSH.

**Për qytetarët.**  Ndikime të drejtpërdrejta:  * Rritja e mundësive për grup moshat 18-30 për t’u bërë pjesë e FA-së;
* Rritja e kërkesave për t’u bërë pjesë e FA-së;
* Rritja e forcave të FA-së që ndikon direkt në një mbrojtje më efektive për qytetarët.

 Ndikime jo të drejtpërdrejta:  * Rritja e dëshirës për vijimin e shërbimit në radhët e FARSH-it;
* Rritja e besimit në funksionimin e një sistemi të drejtë e që ofron mundësi të barabarta për të gjithë;
* Rritja e numrit të punësimit duke shtuar target grupin e ri.

**Ndikimi ekonomik:**Nisma e propozuar nuk paraqet efekte financiare shtesë për buxhetin e shtetit, sepse kostoja buxhetore e projektligjit, konkretisht shpenzimet e personelit për paga dhe kontribute sigurimesh, si dhe efekti financiar është llogaritur për numrin maksimal të ushtarakëve në Tabelën e Organizimit dhe Pajisjeve (TOP).  Lidhur me Tabelën e Organizimit dhe Pajisjeve (TOP) sqarojmë se ky informacion është konfidencial dhe nuk mund të sqarohet në raport, për arsye se ky informacion është i klasifikuar dhe është në përputhje me dispozitat ligjore dhe nënligjore që lidhen me informacion e klasifikuar shtetëror.   |
| **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)*Opsioni i preferuar është përzgjedhur opsioni 1 – ndryshimi i ligjit nr. 59/2014 “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar, pasi  nëpërmjet këtij opsioni mund të sigurohet:* rikthimi në shërbimin aktiv i ish-personelit ushtarak në rezervë ose në lirim me specialitete të veçanta;
* rikonfigurimi i komisioneve të vlerësimit të karrierës;
* mundësia për rekrutim e grupmoshave të caktuara, që më parë ishin të përjashtuara;
* rritja e kohës së qëndrimit në gradë për disa kategori gradash nga 1 deri në 3 vite etj.;
* përfshirja për shqyrtim dhe gradim e personelit ushtarak, të arsimuar në shkollat ushtarake jashtë vendit.

Të gjitha këto do të bëjnë të mundur krijimin e një sistemi të fuqishëm të vlerësimit të karrierës, bazuar në metoda objektive dhe të standardizuara për vlerësimin e performancës, aftësive dhe aftësive të personelit ushtarak.***Për të përzgjedhur opsionin e preferuar është kryer edhe analiza me shumë kritere, e cila tregon se opsioni 1, ndryshimi i ligjit nr. 59/2014 “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, është vlerësuar me më shumë pikë, për këtë arsye është përzgjedhur si opsion i preferuar.*** **Kostoja e përllogaritur 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):**Projektligji i propozuar nuk paraqet efekte financiare shtesë për buxhetin e shtetit, sepse kostoja buxhetore e projektligjit, konkretisht shpenzimet e personelit për paga dhe kontribute sigurimesh, si dhe efekti financiar është llogaritur për numrin maksimal të ushtarakëve (aktualisht është planifikuar si shpenzim dhe mbulohet efektivisht nga buxheti i shtetit për MM-në). Numri i përfituesve vlerësohet të jetë brenda organikës së strukturës e cila mbulon këtë fushë.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Viti** **1** | **Viti 2** | **Viti 3** |
| **Nuk aplikohet** | **Nuk aplikohet** | **Nuk aplikohet** |

 |
| **KONSULTIMI***Jepni një përmbledhje të çdo konsultimi të kryer (me kë dhe si jeni konsultuar? (jo më shumë se 5 rreshta)*Ky projektligj është konsultuar paraprakisht me grupet e interesit, siç janë ushtarakët e SHPFA/MM-së dhe strukturave vartëse. Këto takime janë zhvilluar në tryeza pune ku ka pasur sugjerime nga grupet e interesit dhe këto sugjerime janë pranuar nga grupi i punës dhe janë propozuar për ndryshime.Projektligji është hedhur për konsultim publik, nëpërmjet publikimit në RENJK, nga data 13 shtator 2023 deri më 11 tetor 2023, duke respektuar afatin kohor 20 ditë pune, sikurse kërkon ligji nr.146/2014 “Për njoftimin dhe konsultimin publik”.Në përfundim të procesit të konsultimit publik nuk ka pasur komente apo sugjerime nga grupet e interesit. |
| **ZBATIMI DHE MONITORIMI***Si do të organizohen zbatimi dhe monitorimi?(jo më shumë se 5 rreshta)*Për zbatimin e opsionit të preferuar do të ngarkohet Ministria e Mbrojtjes, Shtabi i Përgjithshëm i FARSH-it. Masa për zbatimin e këtij opsioni do të jenë zhvillimi i fushatave të rekrutimit nga Qendra e Personel- Rekrutimit, kryerja e inspektimeve periodike dhe të vazhdueshme nga ana e strukturave të Ministrisë së Mbrojtjes dhe strukturave përgjegjëse ne Shtabin e Përgjithshëm etj.Monitorimi i vazhdueshëm i zbatimit të opsionit të preferuar do të kryhet nëpërmjet informacioneve dhe analizave të punës që do të kryhen periodikisht nga MM-ja, FARSH-i. Monitorimi i zbatimit të opsionit të preferuar dhe kryerja e kontrollit vjetor, do të bëhet nga struktura përgjegjëse, Drejtoria e Inspektimit të Përgjithshëm, në Ministrinë e Mbrojtjes. Monitorimi nga kjo strukturë do të kryhet bazuar në inspektime periodike, raporte informuese mbi zbatimin e ligjit, si dhe bazuar në kontrolle të herë pas hershme në strukturat përgjegjëse. |

#

|  |
| --- |
| **PJESA 2: BAZA KRYESORE E ANALIZËS DHE E PROVAVE**  |

**PJESA 2: BAZA KRYESORE E ANALIZËS DHE E PROVAVE**

# Historik

*Jepni kontekstin e politikës.*

Rënia e sistemit komunist në 1991 shënoi një ndryshim të rëndësishëm në peizazhin politik të Republikës së Shqipërisë. Forcat e Armatosura iu nënshtruan ristrukturimit dhe modernizimit. Shqipëria u bë anëtare e NATO-s në vitin 2009 dhe Forcat e saj të Armatosura kanë marrë pjesë në misione të ndryshme paqeruajtëse ndërkombëtare. Fokusi ka qenë në rritjen e ndërveprimit me forcat e NATO-s dhe përmbushjen e standardeve të aleancës.

Gjatë viteve, Shqipëria ka vazhduar të zhvillojë aftësitë e saj ushtarake dhe të kontribuojë në përpjekjet ndërkombëtare për paqen dhe sigurinë. Vendi ka punuar gjithashtu në reformat e mbrojtjes dhe ka marrë pjesë në stërvitjet e NATO-s për të forcuar aftësitë e tij mbrojtëse.

Ligji nr. 59/2014 “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë” u hartua në kuadër të reformës që preku Forcat e Armatosura në vitin 2014, lidhur me sistemin e menaxhimit të karrierës ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë. Qëllimi i këtij ligji ishte përcaktimi i normave dhe rregullave të hollësishme të rekrutimit, përparimit në karrierë, lirimin ose daljen në rezervë të ushtarakëve, si dhe përcaktimin e autoriteteve përgjegjëse për zhvillimin e karrierës në Forcat e Armatosura. Përparimi i gradave nis nga “kadet”, që është grada më e ulët deri në “gjeneral” që është grada më e lartë. Ky ligj rrit kohëzgjatjen e ushtarakëve për të kaluar nga një gradë në një tjetër krahasuar me ligjin ekzistues të vitit 2004. Gjithashtu, oficerët me gradë madhore dalin në rezervë me urdhër të Kryeministrit me propozim të ministrit të Mbrojtjes, ndërkohë që me ligjin ekzistues ishte Presidenti i Republikës që emëron, gradon, shkarkon dhe nxjerr në rezervë ose në lirim, me propozim të ministrit të Mbrojtjes, oficerët me grada madhore.

Përgjithësisht që në zanafillën e tij, ky ligj ka pësuar disa ndryshime në disa periudha kohore. Ndër to mund të përmendim ndryshimin e bërë, si pasojë e vendimit nr. 64/2015, të Gjykatës Kushtetuese, e cila shyrtoi dhe pranoi kërkesën e Presidentit të Republikës, nëpërmjet të cilit kërkohej shfuqizimi, i neneve 25/3 dhe 26/4, të ligjit nr. 59/2014 “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, si të papajtueshëm me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë. Për sa më sipër, sqarojmë se këto nene parshikonin që:

- (neni 25/3) “Oficerët me gradë madhore dalin në rezervë me urdhër të Kryeministrit, me propozim të ministrit të Mbrojtjes.”

-(neni 26/4) “Oficerët me gradë madhore dalin në lirim me urdhër të Kryeministrit, me propozim të Ministrit të Mbrojtjes”.

Në përfundim Gjykata vendosi :

-Shfuqizimin e neneve 25/3 dhe 26/4, të ligjit nr.59/2014 “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura në RSH”.

Ndryshimet e tjera që ka pësuar ky ligj janë ato vitit 2021, nëpërmjet ligjit ndryshues nr. 15/2021. Disa nga ndryshimet që janë bërë kryesisht, janë për rregullimin e kohëzgjatjes së kontratës së shërbimit ushtarak dhe mundësinë e rinovimit të saj, si dhe për mostejkalimin e moshës maksimale në rastet e rinovimit të kontratës, Gjithashtu, për secilën gradë, është ndryshuar koha maksimale e qëndrimit në shërbimin aktiv, për gradat “nëntoger/nënlejtënant” dhe “toger/lejtënant”, duke e shtuar me 3 vjet etj.

Ndryshimet e bëra, sollën zgjidhjen e disa problematikave të hasura që në miratimin e tij.

Gjithashtu ky ligj pësoi ndryshimin e tij të fundit, me ligjin nr. 9/2023, ku u dha mundësia që pjesë e Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë të jenë edhe sportistë elitarë, të cilët mbajnë grada honorifike për meritën e dhënë në kompeticione ndërkombëtare, me medalje dhe krijimin e një strukture ku ata do të angazhohen/vendosen. Këto ndryshime i shërbyen njohjes së kontributit të sportistëve në promovimin dhe lartësimin e emrit të vendit tonë në arenën ndërkombëtare, përmes performancës së tyre, si dhe në përmirësimin e mënyrës së menaxhimit të karrierës së ushtarakëve aktivë në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë.

# Problemi në shqyrtim

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

Ligji nr. 59/2014 “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, rregullon përcaktimin e kritereve për pranimin në Forcat e Armatosura, rendin e gradave, përparimin në gradë dhe karrierë, ndërprerjen e karrierës ushtarake, si dhe autoritetet përgjegjëse për zhvillimin e karrierës në Forcat e Armatosura.

Disa nga problematikat kryesore, të cilat janë evidentuar nga zbatimi në praktikë i ligjit aktual, janë:

1. Mospërputhja e moshës maksimale së rekrutimit të ligjit aktual, me moshën e rekrutimit, të përcaktuar në ligjin nr. 9210/2004 “Për statusin e ushtarakut të Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar;
2. Mungesa e një dispozite nënligjore për rikthimin në shërbimin aktiv të ish-personelit ushtarak në rezervë ose në lirim me specialitete të veçanta.
3. Datat e mbledhjes së komisioneve të shqyrtimit për përparim në gradë të personelit ushtarak, të cilët studiojnë jashtë vendit dhe për shkak të proceseve akademike jashtë vendit, ka sjellë mospërshirjen e tyre për shqyrtim për përparim në gradë nga këto komisione.
4. Datat e mbledhjes së komisioneve të shqyrtimit për përparim në gradë të personelit ushtarak, të cilët studiojnë jashtë vendit dhe për shkak të proceseve akademike jashtë vendit, ka sjellë mospërshirjen e tyre për shqyrtim për përparim në grade nga këto komisione;
5. Mungesa e një dispozite lejuese për dhënien e një grade jashtë radhe për ushtarakët që kanë një performacë të lartë në detyra me përgjegjësi të lartë.

*Së pari:* Mospërputhja e moshës maksimale së rekrutimit të ligjit nr. 59/2014 “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, me moshën maksimale të rekrutimit, të parashikuar në statusin e ushtarakut ligjit nr. 9210/2004 “Për statusin e Ushtarakut të Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, sepse në ligjin aktual janë përjashtuar grup-moshat 27-30 vjeç”.

*Së dyti:* Mungesa e një përcaktimi nënligjor (lejimi për miratimin e një VKM-je), për mënyrën e rikthimit në shërbim të ish-personelit ushtarak në rezervë ose në lirim me specialitete të veçanta. Pra, ligji ka parashikuar të drejtën e rikthimit të kësaj kategorie ushtarakësh, por nuk ka bërë asnjë parashikim të mënyrës/procedurës për rikthimin e tyre. Ky mosparashikim e bën ligjin aktual të pazbatueshëm në praktikë.

*Së treti:* Ligji aktual ka përcaktuar mënyrën e organizimit dhe funksionimit të komisioneve të karrierës, për vlerësimin dhe përparimin në gradë për ushtarakët. Kjo mënyrë organizimi dhe funksionimi ka bërë të mundur që për ushtarakët e gradave të ulëta, sipas ligjit, vlerësimi të bëhet në disa komisione vlerësuese. Këto komisione, në përbërjen e tyre kanë anëtar nga struktura të tjera të FA-së (të ndryshme me strukturat ku shërben ushtaraku që do të vlerësohet), të cilët nuk e njohin performancën në punë për ushtarakët e një strukture tjetër. Nisur nga ky fakt, duke mosnjohur performancën e ushtarakut që do të vlerësohet, ky anëtar i komisionit vlerësues nuk mund të bëjë një vlerësim të drejtë për këto kategori.

*Së katërti:* Pamundësia e përfshirjes për shqyrtim dhe gradim të personelit ushtarak, të arsimuar në shkollat ushtarake jashtë vendit, të cilët nuk janë subjekt shqyrtimi nga komisionet, për shkak të sistemit arsimor jashtë vendit.

Ligji aktual parashikon që komisionet e karrierës e zhvillojnë punën e tyre gjatë muajit korrik të çdo viti kalendarik.

Ky parashikim ka sjellë si pengesë, moshqyrtimin e studentëve që përfundojnë studimet jashtë vendit, pasi këta të fundit diplomohen në shkollat jashtë vendit, në periudhën shtator- tetor.

Si pasojë, duke qenë se muaji korrik, bazuar në pikën 5, të nenit 22, të ligjit nr. 59/2014 “Për karrierën në FA”, i ndryshuar, është muaji i shqyrtimit dhe përparimit në gradë për ushtarakët aktivë, kjo kategori nuk përfshihet në kuotat e gradimeve që përbën një përjashtim të padrejtë për këtë kategori ushtarakësh.

*Së pesti:* Aktualisht nuk ka asnjë dispozitë ligjore për mundësinë e dhënies së një grade jashtë radhe për ushtarakët që kanë një performacë të lartë në detyra me përgjegjësi të lartë.

Grupet e prekura nga ky projektligj janë:

* Të gjithë ushtarakët;
* Personeli ushtarak në rezervë ose lirim;
* Ministria e Mbrojtjes/Shtabi i Përgjithshëm i Forcave të Armatosura;
* Qytetarët.

Për sa më sipër, “ndryshimi i politikës”, do të zgjidhte problematikat e konstatuara

# Arsyeja e ndërhyrjes

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

Nëpërmjet kësaj nisme synohet të realizohet përmirësimi i situatës aktuale, ndërkohë që shkalla e ndërhyrjes së qeverisë është substanciale.

Kjo ndërhyrje, objektivat e nivelit të lartë të qeverisë, i mbështet duke bërë motivimin e ushtarakëve për paraqitjen dinjitoze në aktivitete stërvitore, brenda dhe jashtë vendit, në kuadër të NATO-s, si dhe në operacione humanitare, për emergjencat civile, si dhe ato të kërkim shpëtimit brenda dhe jashtë vendit.

Në vitin 2009, Shqipëria u anëtarësua në Organizatën e Traktatit të Atlantikut të Veriut NATO, pas përfundimit të ratifikimit të Protokollit të Anëtarësimit nga të gjitha vendet aleate dhe depozitimit të instrumentit të aderimit në NATO në Departamentin e Shtetit, që është edhe mbajtësi ligjor i Traktatit të Uashingtonit. Duke u bërë palë e këtij Traktati dhe shtet anëtar i NATO-s, Shqipëria përmbushi një synim strategjik dhe një objektiv parësor të politikës së jashtme, duke avancuar ndjeshëm në realizimin e interesave të saj kombëtare.

Aktualisht, ushtarakët shqiptarë janë pjesë e mijëra trupave të vendeve të NATO-s, të cilët shërbejnë në operacionet dhe misionet e Aleancës në vendet baltike, Poloni, Rumani, Bullgari dhe në Kosovë. Po ashtu, Shqipëria kontribuon në rritjen e gatishmërisë së forcave aleate, modernizimin e strukturës së komandës ushtarake. Paralelisht, Shqipëria, bazuar në pozicionin e saj gjeografik dhe si anëtare fillestare e Koalicionit Global kundër të vetëquajturit “Shtet Islamik”, mbështet aktivisht rolin e intensifikuar të NATO-s në luftën kundër terrorizmit, si dhe projektimin e stabilitetit në dhe përreth zonës euroatlantike.

Ndërmarrja e kësaj nisme në fushën e mbrojtjes i shërben gjithashtu aftësive të reja të forcave aleate, përmirësimit të mëtejshëm të gatishmërisë, si dhe rritjes së kontributeve në misionet dhe operacionet e NATO-s.

Gjithashtu, ndërhyrja është e nevojshme, pasi nëpërmjet kësaj nisme synohet të arrihet njohja e kontributit të ushtarakëve në fushën e sigurisë kombëtare, si dhe vlerësimin për kontributin e dhënë lartësimin e emrit të vendit tonë përmes performancës së tyre, si dhe në përmirësimin e mënyrës së menaxhimit të karrierës së ushtarakëve aktivë në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë

Kjo nismë mbështet drejtpërdrejt objektivat e vendosur në strategjinë “Dokumenti i Rishikimit të Strategjisë së Mbrojtjes”, miratuar me vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 628, datë 25.09.2019. Ajo lidhet drejtpërdrejt me element thelbësorë të kësaj strategjie, e cila parashikon se zhvillimi i burimeve të mbrojtjes së Republikës së Shqipërisë janë një çështje e rëndësishme për transformimin dhe modernizimin e FA-së për periudhën në vazhdimësi. Elementet kryesore të burimeve të mbrojtjes janë: burimet njerëzore, materiale dhe financiare.

Burimet njerëzore janë një ndër elementët kryesorë të burimeve të mbrojtjes. Zhvillimi i tyre përfshin të gjitha fazat e ciklit jetësor të personelit: rekrutimin, arsimimin, trajnimin, caktimin në detyrë, promovimin në gradë dhe karrierë, daljen në rezervë dhe në pension. Menaxhimi i burimeve njerëzore realizohet nga ministri i Mbrojtjes, shefi i Shtabit të Përgjithshëm dhe komandantët e komandave kryesore të FARSH-it dhe synon zbatimin e një procesi transparent, të besueshëm dhe me efektivitet të plotë.

Misioni, detyrat themelore dhe veprimtaria e Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë (FARSH) rregullohen me aktet ligjore dhe nënligjore në fushën e mbrojtjes dhe sigurisë, duke filluar me Kushtetutën e RSH-së, e cila, në nenin 12 të saj, sanksionon se: “Forcat e Armatosura sigurojnë pavarësinë e vendit, si dhe mbrojnë tërësinë territoriale dhe rendin e tij kushtetues”. Në zbatim të këtij detyrimi kushtetues, FARSH-i dhe strukturat e tjera të shtetit përgatiten dhe angazhohen për ruajtjen e pavarësisë, sovranitetit dhe tërësisë territoriale të vendit, në bashkëveprim me forcat aleate, mbrojtjen dhe mbështetjen e popullsisë në kohë paqeje, krize e lufte, kontributin për mbrojtjen kolektive, si dhe paqen dhe sigurinë në rajon e më gjerë. Detyrat thelbësore e FARSH-it për realizimin e misionit janë: përgatitja, rritja e gatishmërisë operacionale, aktivizimi i forcave, kryerja e detyrave operacionale.

*Rendisni punën ekzistuese që është realizuar tashmë:*

FARSH-i, aktualisht kontribuon në sigurinë dhe stabilitetin ndërkombëtar, merr pjesë në operacionet e reagimit ndaj krizave, si dhe në operacionet kundër terrorizmit dhe kërcënimeve të tjera ndaj paqes. FARSH-i luan rolin kryesor ashtu edhe në atë mbështetës. Përdorimi i fuqisë ushtarake realizohet sipas rastit, në kohë paqeje, krize dhe lufte. Në këtë kontekst, FARSH janë të angazhuara dhe përgatiten dhe angazhohen për arritjen e objektivave kryesorë ushtarakë.

Gjithashtu, sa i takon anëtarësimit të Shqipërisë në NATO, ajo ofron në cilësinë e vendit aleat një kontributit proporcional dhe thelbësor si në kuadër të angazhimeve të Uellsit, ashtu edhe për nismat e Aleancës në kufijtë veriorë dhe jugorë të saj. Krahas angazhimit të saj në kuadër të shkurajimit dhe parandalimit në lindje të Aleancës, Shqipëria i dedikon vëmendje të shtuar kontributit tonë në angazhimin e Aleancës për përballjen e sfidave që vijnë nga krahu jugor. Kështu, që prej vitit 2016 Shqipëria kontribuon me asete detare në misionin e NATO-s në Egje, kontribut i cili u rikonfirmua për vijimësi në vjeshtën e vitit 2017.

Në linjë me zotimet e NATO-s në Varshavë, ku u ritheksua vendosmëria aleate për të asistuar Afganistanin për sa kohë që kjo gjë të jetë e nevojshme, Shqipëria e ka dyfishuar gjatë vitit të kaluar kontributin e saj me trupa në Misionin “Resolute Support”, kontribut ky që pritet të rrite edhe më tej gjatë këtij viti.

Në kuadër të detyrimeve që rrjedhin nga vendimmarrja kolektive në NATO dhe që synojnë përballimin e sfidave të sigurisë, Shqipëria i ka dhënë përparësi rritjes së buxhetit të Mbrojtjes, duke mbështetur domosdoshmërinë dhe ndarjen më të drejtë të barrës financiare midis aleatëve, në funksion të misionit kryesor të NATO-s që mbetet mbrojta kolektive e popullatës dhe territorit të Aleancës Atlantike.

# Objektivi i politikës

1. *Vendosni objektiva që korrespondojnë me problemin dhe shkaqet e tij.*
2. *Sigurohuni që objektivat e vendosur të korrespondojnë me ato të dhëna në përmbledhjen ekzekutive, por më të detajuara.*
3. *Sigurohuni që objektivat janë specifikë, të matshëm, të arritshëm, realë dhe në kohë.*
* Sigurimi i një force mbrojtjeje të fuqishme dhe efektive, të aftë për të mbrojtur kufijtë dhe qytetarët nga kërcënimet e jashtme;
* Rritja e aftësisë së përgjithshme operacionale dhe efektivitetit të ushtrisë, brenda vitit 2024;
* Garantimi i gjendjes së gatishmërie strategjike për t’iu përgjigjur shpejt dhe efektivisht konflikteve ose emergjencave të mundshme, brenda dhe jashtë vendit.
* Sigurimi i përshtatshmërisë dhe inovacionit nëpërmjet përfshirjes së individëve nga grupmosha të ndryshme në FARSH, duke sjellë perspektiva dhe përvoja të ndryshme në operacionet ushtarake;
* Sigurimi i ekuilibrit në shpërndarjen e moshës brenda ushtrisë për të ofruar fleksibilitet operacional;
* Sigurimi i një personeli të qëndrueshëm dhe me përvojë, për një periudhë optimale brenda strukturave të FARSH-it;
* Rritja e numrit të rekrutimeve të individëve që do të shërbejnë si ushtarakë me 30%, brenda vitit 2024.
* Sigurimi i një riorganizimi efektiv i komisioneve të karrierës, brenda vitit 2024.

# Përshkrimi i opsioneve të shqyrtuara

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

**Opsioni 0** (ruajtja e status quo-së):Opsioni i parë që është vlerësuar, është ruajtja e rregullimit ligjor aktual, pa ndryshuar apo bërë ndërhyrje nëpërmjet një politikë të re. Procedurat do të vijojnë të zhvillohen sipas kuadrit rregullator në fuqi ligjit nr. 59/2014 “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar si dhe do të vazhdojë të rregullojë karrierën në Forcat e Armatosura. Ky opsion nuk do të sillte asnjë përmirësim të situatës aktuale të gradimeve, si dhe mundësitë për rikthimin në shërbimin aktiv, do të vijojnë të mbeten të pamundura për t’u aplikuar/zbatuar, për shkak të vakumit ligjor.

# Opsioni 1 ( rregullator): Sipas këtij opsioni është vlerësuar ndryshimi i ligjit nr. 59/2014 “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar. Ndryshimet janë minimale dhe përmirësojnë kuadrin ligjor në procesin e rekrutimit, kohës së qëndrimit në gradë, rikthimin në shërbimin aktiv të personelit rezervë për disa kategori specialitetesh etj. Ky opsion ofron zgjidhjen e problematikës së konstatuar nëpërmjet ndryshimeve minimale në legjislacionin aktual dhe paraqet më pak kosto në hartim krahasuar me opsionin 2.

# Opsioni 2 (rregullator): Është vlerësuar mundësia e hartimit të një ligji të ri. Ky opsioni nuk është i rekomanduar pasi ndryshimet prekin vetëm 20% të dispozitave të ligjit aktual në fuqi, dhe ndërhyrjet janë minimale dhe dhe kjo masë në kuptimin e teknikës legjislative nuk lejon hartimin e një ligji të ri i cili nuk ndryshon më shumë së 50% të tij dhe do të mundësonte adresimin e të gjitha problematikave të identifikuara ndër vite, gjatë zbatimit të tij. Gjithashtu në këtë aspekt është marrë në konsideratë edhe fakti se një ligj i ri do të kërkojë shumë më tepër kohë dhe angazhim.

# Vlerësimi i opsioneve/analizimi i ndikimeve

* *Identifikoni grupet e prekura.*
* *Identifikoni llojet e ndikimeve për secilin grup të prekur, bëni dallimin midis ndikimeve të drejtpërdrejta dhe jo të drejtpërdrejta.*
* *Për ndikimet e drejtpërdrejta:*

* + *Përshkruani nga ana cilësore ndikimet e drejtpërdrejta mbi grupet e prekura.*
	+ *Analizoni nga ana sasiore ndikimet më të rëndësishme të drejtpërdrejta.*
	+ *Përcaktoni vlerën monetare të ndikimeve më të rëndësishme të drejtpërdrejta aty ku është e mundur (përdor tabelën në Aneksin 2/a të këtij dokumenti).*
	+ *Analizoni ndikimin mbi ndërmarrjet e vogla dhe të mesme (nëse ka).*
* *Për ndikimet jo të drejtpërdrejta:*
	+ *Përshkruani nga ana cilësore ndikimet jo të drejtpërdrejta mbi grupet e prekura.*
	+ *Analizoni ndikimin mbi konkurrencën.*
* *Diskutoni kufizimin e analizës:*
	+ *Jepni supozimet në të cilat janë bazuar parashikimet dhe risqet, të cilave ato u nënshtrohen.*
	+ *Tregoni se çfarë mund të pengojë realizimin e përfitimeve, të rrisë kostot ose të sjellë pasoja të papritura.*
* *Përmblidhni vlerësimin e opsioneve:*
	+ *Paraqisni një pasqyrë përmbledhëse të të gjitha ndikimeve të opsioneve të analizuara.*
	+ *Shpjegoni se si ndikimet e të gjitha opsioneve të analizuara krahasohen me njëra-tjetrën.*
	+ *Paraqisni përllogaritjet 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).*

Grupet e prekura dhe lloji i ndikimeve për këto grupe janë të njëjta me atë të përmendura gjatë analizimit të opsionit të preferuar (opsioni 1).

* Të gjithë ushtarakët;
* Ministria e Mbrojtjes/Shtabi i Përgjithshëm i Forcave të Armatosura;
* Personeli ushtarak në rezervë ose lirim;
* Qytetarët.

 **Të gjithë ushtarakët.**

Ndikime të drejtpërdrejta:

Trajtimi dinjitoz i personelit ushtarak duke krijuar kushte dhe mundësi të barabarta për të gjithë. Rritja e mundësive për shqyrtimin dhe vlerësimin e performancës për shkak të rikonfigurimit të komisioneve. Me ndryshimet e përbërjes së komisioneve, ushtarakët të cilët vlerësohen/shqyrtohen nga këto komisione, do të kenë një vlerësim sa më real dhe të denjë që lidhet me performancën në punë, dhe kjo do të ndikojë drejtpërdrejt te këto subjekte, në rritjen e vetëvlerësimit, besimit dhe performancëës së ardhshme në punë.

Mundësia për gradimin e parakohshëm (jashtë rradhe), bazuar në treguesit e performancës në punë me përgjegjësi të lartë. Kjo do të ndikojë drejtpërdrejt në motivimin e ushtarakëve, rritjen e vetëvlerësimit dhe përmirësimin e mëtejshëm të performancës në të ardhmen.

Përfshirja dhe trajtimi i barabartë me të drejta të plota, në kohë për shqyrtimin dhe gradimin e studentëve të cilët janë arsimuar në shkolla ushtarake jashtë vendit.

Një sistem i fuqishëm i vlerësimit të karrierës ofron një metodë objektive dhe të standardizuar për vlerësimin e performancës, aftësive të personelit ushtarak. Kjo ndikon në sigurimin e drejtësisë dhe zvogëlon potencialin për paragjykime në avancimin e karrierës.

Ky opsion siguron që vendimet në lidhje me promovimet, detyrat dhe trajnimet bazohen në kritere objektive dhe jo në gjykime subjektive. Kjo ndikon pozitivisht në ruajtjen e drejtësisë dhe transparencës në procesin e promovimit. Politika ndikon zhvillimin e vazhdueshëm profesional, duke inkurajuar personelin ushtarak të fitojë aftësi dhe njohuri të reja. Kjo jo vetëm që përfiton nga karriera e individit, por gjithashtu rrit aftësitë e përgjithshme të Forcave të Armatosura.

Kjo politikë ndikon në identifikimin dhe kultivimin e individëve të talentuar brenda gradave ushtarake. Kjo u mundëson Forcave të Armatosura të vendosin në mënyrë strategjike personelin në role që përdorin më së miri aftësitë dhe ekspertizën e tyre, duke kontribuar në efektivitetin e përgjithshëm operacional. Gjithashtu, politika ndikon në njohjen dhe identifikimin e individëve me aftësi të jashtëzakonshme, cilësi drejtuese dhe të menduarit strategjik, duke u mundësuar atyre të kujdesen për gjeneratën e ardhshme të udhëheqësve ushtarakë. Vlerësimet e drejta dhe transparente kontribuojnë në një moral më të lartë midis personelit ushtarak. Kur individët mendojnë se përpjekjet dhe aftësitë e tyre njihen dhe shpërblehen, kjo ndikon që ata të qëndrojnë të përkushtuar ndaj karrierës së tyre ushtarake, duke reduktuar qarkullimin dhe duke promovuar stabilitetin brenda organizatës.

Ky opsion ndikon pozitivisht në zhvillimin e lidershipit. Një sistem vlerësimi i karrierës ndihmon në identifikimin dhe përmirësimin e liderëve të ardhshëm brenda Forcave të Armatosura. Ai siguron një kornizë të strukturuar për programet e zhvillimit të lidershipit, duke siguruar që individët me potencial lidershipi të marrin trajnimin e nevojshëm dhe mundësitë për avancim.

Sistemet e vlerësimit të karrierës luajnë një rol vendimtar në përcaktimin e promovimeve dhe avancimeve në karrierë.

Reagimet e dhëna përmes vlerësimeve të karrierës mund të përdoren për të përshtatur planet e zhvillimit profesional për individët. Kjo siguron që personeli ushtarak të marrë trajnimin dhe mundësitë e nevojshme për rritje, duke rritur efektivitetin dhe përshtatshmërinë e tyre të përgjithshme.

Ky opsion do të ndikojë në ruajtjen e standardeve etike dhe profesionale. Sistemet e vlerësimit shpesh përfshijnë konsiderata për respektimin e standardeve etike dhe profesionale. Kjo ndikon në ruajtjen e disiplinës dhe siguron që personeli ushtarak të mbështesë vlerat dhe parimet e Forcave të Armatosura.

Gjithashtu, vlerësimet e drejta dhe transparente të karrierës nxisin një kulturë pozitive organizative. Personeli ushtarak ka më shumë gjasa të jetë i motivuar, i përkushtuar dhe bashkëpunues kur ata perceptojnë se procesi i vlerësimit është i drejtë dhe i denjë.

Njohja dhe shpërblimi i individëve me performancë të lartë përmes një sistemi të vlerësimit të karrierës mund të kontribuojë në moralin më të lartë në punë. Kjo nga ana tjetër mund të përmirësojë normat e mbajtjes në punë, pasi personeli ushtarak ka më shumë gjasa të qëndrojë në Forcat e Armatosura kur kontributet e tyre njihen dhe shpërblehen siç duhet.

**Ministria e Mbrojtjes/SHPFA.**

Ndikime të drejtpërdrejta:

* Rekrutimi i kandidatëve më të kualifikuar;
* Promovimi i ushtarakëve me perfomancën më të lartë;
* Rritja e performancës dhe prestigjit të institucionit;
* Përmbyllja e proceseve me sukses në kohë, që pason nga rikonfigurimi i komisioneve dhe afateve të mbledhjes së komisioneve;
* Rritja e kapaciteteve të institucionit dhe rritja e profesionalizimit duke mundësuar vijimësinë dhe qëndrueshmërinë e personelit.

Një sistem i fuqishëm i vlerësimit të karrierës ofron një metodë objektive dhe të standardizuar për vlerësimin e performancës, aftësive dhe aftësive të personelit ushtarak. Kjo ndikon në sigurimin e drejtësisë dhe zvogëlon potencialin për paragjykime në avancimin e karrierës.

Ky opsion ndikon edhe në identifikimin e talenteve. Një sistem vlerësimi i mirëprojektuar ndihmon në identifikimin dhe edukimin e talenteve brenda Forcave të Armatosura. Kjo do të bënte të mundur njohjen dhe identifikimin e individëve me aftësi të jashtëzakonshme, cilësi drejtuese dhe të menduarit strategjik, duke u mundësuar atyre të kujdesen për gjeneratën e ardhshme të udhëheqësve ushtarakë.

Sistemet e vlerësimit të karrierës luajnë një rol vendimtar në përcaktimin e promovimeve dhe avancimeve në karrierë. Duke vlerësuar objektivisht performancën e personelit ushtarak, sistemi siguron që ngritjet në detyrë bazohen në merita dhe kompetencë, gjë që është thelbësore për ruajtjen e një force ushtarake efektive dhe të aftë.

Një sistem gjithëpërfshirës i vlerësimit të karrierës ndikon në planifikimin strategjik të fuqisë punëtore. Duke analizuar aftësitë, ekspertizën dhe kualifikimet e personelit ushtarak, Forcat e Armatosura mund të harmonizojnë burimet e tyre njerëzore me kërcënimet në zhvillim, përparimet teknologjike dhe peizazhet gjeopolitike në ndryshim.

Ndërsa natyra e luftës evoluon dhe shfaqen sfida të reja, një sistem i mirë i vlerësimit të karrierës i ndihmon Forcat e Armatosura të përshtaten duke identifikuar personelin me aftësitë dhe ekspertizën e nevojshme për role të reja dhe në zhvillim. Kjo përshtatshmëri është thelbësore për ruajtjen e një force ushtarake moderne dhe efektive.

Kjo politikë ndikon në menaxhimin efektiv të krizave. Në kohë krize, një sistem i mirëkrijuar i vlerësimit të karrierës ndihmon Forcat e Armatosura të vlerësojnë shpejt aftësitë dhe gatishmërinë e personelit, duke lehtësuar një reagim të shpejtë dhe efektiv ndaj emergjencave.

Nxitja e përshtatshmërisë dhe inovacionit duke përfshirë individë nga grupmosha të ndryshme, duke sjellë perspektiva dhe përvoja të ndryshme në operacionet ushtarake.

*Shpërndarja eficiente e burimeve:*

Duke identifikuar pikat e forta dhe të dobëta midis personelit ushtarak, një sistem vlerësimi i karrierës mund të ndikojë pozitivisht në shpërndarjen strategjike të burimeve. Kjo siguron që personeli të vendoset në role që përputhen me aftësitë e tyre, duke optimizuar efektivitetin e Forcave të Armatosura. Duke optimizuar dislokimin e personelit dhe duke shmangur mospërputhjet midis aftësive dhe roleve, një sistem i mirë i vlerësimit të karrierës mund të kontribuojë në efikasitetin e kostos brenda Forcave të Armatosura.

Në përmbledhje, një sistem i mirë i vlerësimit të karrierës në Forcat e Armatosura është thelbësor për mbajtjen e një force ushtarake të aftë, të adaptueshme dhe profesionale. Ai kontribuon në zhvillimin e personelit, planifikimin strategjik dhe efektivitetin e përgjithshëm në ruajtjen e sigurisë së vendit.

**Personeli ushtarak në rezervë ose lirim.**

Ndikime të drejtpërdrejta:

* Rritja e mundësive për rikthimin në detyra për shkak të specialitetit.

Ndikime jo të drejtpërdrejta:

* Rritja e motivimit për vijimin e shërbimit në radhët e FARSH-it.

**Qytetarët.**

Ndikime të drejtpërdrejta:

* Rritja e mundësive për grup moshat 18-30 për t’u bërë pjesë e FA-së;
* Rritja e kërkesave për t’u bërë pjesë e FA-së.
* Rritja e forcave të FA-së që ndikon direkt në një mbrojtje më efektive për qytetarët.

Ndikime jo të drejtpërdrejta:

* Rritja e dëshirës për vijimin e shërbimit në radhët e FARSH-it.
* Rritja e besimit në funksionimin e një sistemi të drejtë e që ofron mundësi të barabarta për të gjithë.
* Rritja e numrit të punësimit duke shtuar target grupin e ri.

**Ndikime financiare/ekonomike:**

Nisma e propozuar nuk paraqet efekte financiare shtesë për buxhetin e shtetit, sepse kostoja buxhetore e projektligjit, konkretisht shpenzimet e personelit për paga dhe kontribute sigurimesh, si dhe efekti financiar është llogaritur për numrin maksimal të ushtarakëve në Tabelën e Organizimit dhe Pajisjeve (TOP). Këto shpenzime janë planifikuar aktualisht në buxhetin e shtetit dhe mbulohet nga fondi i planifikuar për Ministrinë e Mbrojtjes.

Lidhur me Tabelën e Organizimit dhe Pajisjeve (TOP) sqarojmë se ky informacion është konfidencial dhe nuk mund të sqarohet në raport, për arsye se ky informacion është i klasifikuar dhe është në përputhje me dispozitat ligjore dhe nënligjore që lidhen me informacion e klasifikuar shtetëror.

# Arsyetimi i opsionit të preferuar

1. *Zgjidhni opsionin e preferuar, bazuar në analizë.*
2. *Shpjegoni arsyetimin tuaj.*

Opsioni i preferuar është përzgjedhur opsioni 1 – ndryshimi i ligjit nr. 59/2014 “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar, pasi  nëpërmjet këtij opsioni mund të sigurohet:

* rikthimi në shërbimin aktiv i ish-personelit ushtarak në rezervë ose në lirim me specialitete të veçanta;
* rikonfigurimi i komisioneve të vlerësimit të karrierës;
* mundësia për rekrutim e grupmoshave të caktuara, që më parë ishin të përjashtuara;
* rritja e kohës së qëndrimit në gradë për disa kategori gradash nga 1 deri në 3 vite etj.;
* përfshirjea për shyrtim dhe gradim e personelit ushtarak, të arsimuar në shkollat ushtarake jashtë vendit.

Të gjitha këto do të bëjnë të mundur krijimin e një sistemi të fuqishëm të vlerësimit të karrierës, bazuar në metoda objektive dhe të standardizuara për vlerësimin e performancës, aftësive dhe aftësive të personelit ushtarak.

Opsionet që janë marrë në konsideratë për analizën me shumë kritere janë:

Opsioni 0: – *Ruajtja e status quo-së, të vijohet me kuadrin ligjor ekzistues;*

Opsioni 1: – *Ndryshimi i ligjit nr. 59/2014 “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar;*

Opsioni2:- *Hartimi i një ligji të ri.*

Për të vlerësuar opsionet, duke përdorur analizën me shumë kritere, janë ndjekur hapat e mëposhtëm:

1. **Përcaktimi i kritereve për të reflektuar performancën në përmbushjen e objektivave:**

* Rritja e kapaciteteve institucionale dhe rritja e profesionalizimit, duke mundësuar vijimësinë dhe qëndrueshmërinë e personelit;
* Efektiviteti në promovimin e ushtarakëve me perfomancën më të lartë;
* Efektiviteti në përmbylljen e proceseve në kohë, nga rikonfigurimi i komisioneve dhe afateve të mbledhjes së komisioneve;
* Eficienca në rekrutimin e kandidatëve të kualifikuar;
* Kosto-efektiviteti.
1. **Vendosja e peshës së kritereve sipas rëndësisë relative**
* Rritja e kapaciteteve institucionale dhe rritja e profesionalizimit duke mundësuar vijimësinë dhe qëndrueshmërinë e personelit- **5;**
* Efektiviteti në promovimin e ushtarakëve me perfomancën më të lartë- **4;**
* Efektiviteti në përmbylljen e proceseve në kohë, nga rikonfigurimi i komisioneve dhe afateve të mbledhjes së komisioneve- **4;**
* Eficienca në rekrutimin e kandidatëve të kualifikuar- **3;**
* Kosto-efektiviteti- **5.**
1. Përcaktimi i **shkallës së performancës** nëpërmjet intervalit të pikëve nga 0-5.
2. **Vendosja e pikëve të opsioneve** përkundrejt secilit kriter, sipas matricës së mëposhtme.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kriteret | Pesha | Opsioni 0 | Opsioni 1 | Opsioni 2 |
| Rritja e kapaciteteve të institucionit dhe rritja e profesionalizimit, duke mundësuar vijimësinë dhe qëndrueshmërinë e personelit. | 5 | 1 (5) | 5(25) | 5(25) |
| Efektiviteti në promovimin e ushtarakëve me perfomancën më të lartë. | 4 | 2 (8) | 4(16) | 4 (16) |
| Efektiviteti në përmbylljen e proceseve në kohë, nga rikonfigurimi i komisioneve dhe afateve të mbledhjes së komisioneve. | 4 | 2 (8) | 4 (16) | 3(12) |
| Eficienca në rekrutimin e kandidatëve të kualifikuar. | 3 | 1(3) | 3 (9) | 3 (9) |
| Kosto-efektiviteti. | 5 | 1 (5) | 5 (25) | 3 (15) |
| **Pikët** |  |  **29** | **91** | **77** |

***Analiza me shumë kritere tregon se opsioni 1, ndryshimi i ligjit nr. 59/2014 “Për karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, është vlerësuar me më shumë pikë, për këtë arsye është përzgjedhur si opsion i preferuar.***

# Çështje të zbatimit

1. *Shpjegoni se cila strukturë do të jetë përgjegjëse për zbatimin e opsionit të zgjedhur.*
2. *Shpjegoni pengesat e mundshme për zbatimin e opsionit të zgjedhur.*

*Përshkruani masat që do të ndërmerren gjatë zbatimit për të arritur qëllimet e politikës.*

Për zbatimin e opsionit të preferuar, do të ngarkohet Ministria e Mbrojtjes dhe Shtabi i Përgjithshëm i Forcave të Armatosura.

Pengesat e mundshme për zbatimin e opsionit të zgjedhur janë si vijojnë:

* Mosmiratimi në kohë i akteve nënligjore në zbatim të ligjit;
* Mungesa ose numri i vogël i kërkesave për rekrutim në FARSH.

Si masa për zbatimin e këtij opsioni, renditen, si më poshtë vijon:

* Masë për zbatimin e këtij opsioni do jetë zhvillimi i fushatave të rekrutimit nga Qendra e Personel- Rekrutimit.

Kryerja e inspektimeve nga ana e strukturave të Ministrisë së Mbrojtjes dhe strukturave përgjegjëse ne Shtabin e Përgjithshëm. Këto inspektime do të kryhen në strukturat përgjegjëse që do të ngarkohen për zbatimin e dispozitave ligjore, inspektimet do të jenë periodike dhe të vazhdueshme.

* Këshilli i Ministrave do të marrë masa për miratimin e akteve nënligjore në zbatim të projektligjit, përkatësisht:
1. Për përcaktimin e kritereve dhe mënyrës së vlerësimit të ushtarakëve për gradim të parakohshëm;
2. Për përcaktimin e procedurave, mënyrës dhe rregullave për plotësimin e funksioneve që ndikojnë në ruajtjen e operacionalitetit të Forcave të Armatosura.Do të kryhet renditja e rasteve që do të përmbyllen me sukses nga përshtatja në kohë për komisionet, të cilat do të funksionojnë dhe përmirësojnë procesin edhe për të arsimuarit në shkolla ushtarake jashtë vendit.

**Faza e monitorimit dhe vlerësimit**

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

Monitorimi konstant i zbatimit të opsionit të preferuar do të kryhet nëpërmjet informacioneve, analizave të punës dhe raportimeve mujore nga struktura MM/SHPFA.

* Monitorimi i zbatimit të opsionit të preferuar dhe kryerja e kontrollit vjetor, do të bëhet nga struktura përgjegjëse, Drejtoria e Inspektimit të Përgjithshëm, në Ministrinë e Mbrojtjes.
* Monitorimi nga kjo strukturë do të kryhet bazuar në inspektime periodike, raporte informuese mbi zbatimin e ligjit, si dhe bazuar në kontrolle të herëpashershme në strukturat përgjegjëse.

Kriteret/treguesit të cilët do të përdoren për të matur arritjen e objektivave të këtij projektligji apo progresin drejt tyre do të jenë:

1) numri total i rekrutimeve në FARSH;

2) numri i urdhrave për gradimin e parakoshëm të ushtarakëve;

3) numri i ushtarakëve të rikthyer në pozicione me specialitete të veçanta;

4) numri i ankesave nga subjektet e ligjit, në lidhje me mohimin e të drejtës për vlerësim të drejtë nga Komisonet e Karrierrës.

**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**  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Kosto për buxhetin – një herë. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Kosto për buxhetin – në vazhdim. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Kosto për biznesin – një herë. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Kosto për biznesin – në vazhdim. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Kosto për grupet e tjera – një herë. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Kosto për grupet e tjera – në vazhdim.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Kosto në total**  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Kosto e zbritur në total** = Kosto në total x faktorin zbritës. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Përfitimi për buxhetin – në vazhdim. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Përfitimi për biznesin – një herë. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Përfitimi për biznesin – në vazhdim. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Përfitimi për grupet e tjera – njëherë. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Përfitimi për grupet e tjera – në vazhdim.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Kosto për buxhetin – në vazhdim. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Përfitimi në total** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Përfitimi i zbritur në total** = Përfitimi në total x faktorin zbritës. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Vlera aktuale e kostos në total**  |  |
| **Vlera aktuale e përfitimit në total** |  |
| **Vlera aktuale neto (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 |

**MINISTRI**

**Niko Peleshi**