

RAPORTI I VLERËSIMIT TË NDIKIMIT	
EMËRTIMI I PROPOZIMIT TË POLITIKËS	Projektligji “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 9210, datë 23.3.2004, “Për statusin e ushtarakut të Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.
MINISTRIA UDHËHEQËSE	Ministria e Mbrojtjes
FAZA E POLITIKËS/VLERËSIMIT TË NDIKIMIT	Finale
BURIMI I PROPOZIMIT TË POLITIKËS	Burim i brendshëm
DIREKTIVË/RREGULLORE E BE-së	Jo e zbatueshme
PUBLIKIMET DHE STRATEGJITË E LIDHURA	Strategjia e Sigurisë Kombëtare; Strategjia Ushtarake e Republikës së Shqipërisë, miratuar me ligjin nr. 83/2024; Programi politik qeverisës 2025–2029 “Shqipëria 2030”; dokumentet e planifikimit të mbrojtjes në kuadër të NATO-s.
DATA E KONSULTIMIT PUBLIK	22.01.2025 – 19.02.2025
DATA E VLERËSIMIT TË NDIKIMIT	23/07/2026
A E KA SHQYRTUAR KRYEMINISTRIA VLERËSIMIN E NDIKIMIT? NËSE PO, JEPNI DATËN E SHQYRTIMIT	Po, 19/03/2026
NUMRI I VLERËSIMIT TË NDIKIMIT	2026 – MM Nr. 2
TE DHËNA KONTAKTI (EMRI, E-MAIL, NUMRI I TELEFONIT TË PERSONIT TË KONTAKTIT)	Nënkolonel Florenc Mihali E-mail: florenc.mihali@aaf.mil.al ; Cel +355 696552240 Toger Elger Nikola E-mail: elger.nikola@mod.gov.al ; Cel +355693533736

PJESA 1: PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

(Maksimumi 2 faqe)

PËRKUFIZIMI I PROBLEMIT

Cili është problemi në shqyrtim dhe cilat janë shkaqet e tij? Pse është e nevojshme ndërhyrja e qeverisë?

Problemi ka natyrë rregullatore dhe lidhet me boshllëqe, mbivendosje dhe paqartësi të ligjit nr. 9210/2004 në raport me zhvillimet e legjislacionit të mbrojtjes dhe organizimin aktual të personelit. Problematikat përfshijnë përkufizimin e kategorive të personelit; dokumentin e identifikimit ushtarak; mbajtjen e armës vetjake; shpërblimin financiar në rastet e ndërprerjes së shërbimit të përcaktuara në projektligj; trajtimin gjatë stërvitjeve, trajnimeve dhe kurseve; statusin e studentëve; rikthimin e rezervistëve; uniformën; ndihmat financiare; trajtimin shëndetësor; kompensimin e familjes dhe shërbimin 24-orësh. Shkaqet lidhen me miratimin e ligjit në një kontekst të ndryshëm, ndryshimet strukturore pas anëtarësimit në NATO, zhvillimin e legjislacionit dhe praktikat administrative jo të unifikuara. Ndërhyrja nevojitet për qartësi juridike dhe zbatim të njëtrajtshëm.

OBJEKTIVAT

Cilat janë objektivat dhe efektet e synuara të propozimit?

Objektivi i përgjithshëm i politikës

Objektivi i përgjithshëm i politikës është sigurimi i një kuadri të qartë, të unifikuar dhe të zbatueshëm për statusin e ushtarakut, të harmonizuar me zhvillimet e legjislacionit të mbrojtjes dhe me nevojat aktuale të Forcave të Armatosura.

Objektivat specifike

Objektivi 1 – Kuadri ligjor dhe harmonizimi.

Sigurimi, brenda vitit 2027, i një kuadri ligjor të qartë dhe të unifikuar për statusin e ushtarakut, përmes qartësimit të kategorive të personelit dhe harmonizimit të dispozitave të statusit me legjislacionin e mbrojtjes.

Objektivi 3 – Përmirësimi i administrimit dhe i sigurisë juridike.

- Reduktimi i mospërputhjeve administrative në jo më shumë se 5% të praktikave brenda vitit të parë të zbatimit dhe në jo më shumë se 3% duke filluar nga viti i dytë.
- Ulja e kohës mesatare të përpunimit të kërkesave dhe çështjeve me të paktën 20% në krahasim me mesataren e 6 muajve para hyrjes në fuqi të ligjit
- Kufizimi i ankesave administrative në jo më shumë se 5 ankesa për 100 vendime, duke trajtuar të paktën 90% të tyre brenda 30 ditëve.

Objektivi 4 – Mbështetja sociale dhe financiare.

- Trajtimi brenda afatit i 100% të familjeve dhe personave që plotësojnë kushtet ligjore;

- Realizimi brenda afatit i të paktën 95% të pagesave për praktikantët e rregullta;
- Realizimi i 95%–100% të fondit të planifikuar dhe mbajtja e devijimit ndërmjet fondit të planifikuar dhe atij faktik në jo më shumë se 5%.

Objektivi 5 – Dokumenti i identifikimit ushtarak.

Pajisja me dokument identifikimi ushtarak e të paktën 95% të personave përfitues brenda 12 muajve dhe e 100% të tyre brenda 18 muajve nga hyrja në fuqi e ligjit.

Objektivi 6 – Motivimi dhe qëndrueshmëria e personelit.

- Ulja e numrit të largimeve vullnetare me të paktën 5% në krahasim me mesataren e periudhës 2024–2026, brenda vitit të dytë të zbatimit;
- Rritja e normës së mbajtjes së personelit me të paktën 3 pikë përqindjeje deri në fund të vitit të tretë;
- Realizimi i matjes bazë të kënaqësisë së personelit brenda 6 muajve, me synimin që të paktën 70% e përgjigjeve të jenë pozitive dhe treguesi të rritet me 10 pikë përqindjeje deri në fund të vitit të tretë.

Objektivi 7 – Rekrutimi dhe plotësimi i organikës.

- Plotësimi i të paktën 90% të nevojave të planifikuara vjetore për rekrutim duke filluar nga viti i dytë i zbatimit;
- Rritja e shkallës së plotësimit të organikës me të paktën 3 pikë përqindjeje deri në fund të vitit të tretë.

Objektivi 8 – Gatishmëria e personelit.

Rritja me të paktën 2 pikë përqindjeje, deri në fund të vitit të tretë të zbatimit, e raportit ndërmjet numrit të personelit të vlerësuar të gatshëm për kryerjen e detyrës dhe numrit të personelit të planifikuar për gatishmëri.

OPSIONET E POLITIKAVE

Cilat janë opsionet kryesore të politikave, duke përfshirë mënyrat ndaj rregullimit?

Janë analizuar pesë opsione: status quo-ja; masat jorregullore dhe administrative; rregullimi me akte nënligjore brenda ligjit ekzistues; ndryshimi dhe plotësimi i ligjit nr. 9210/2004; dhe hartimi i një ligji të ri. Status quo-ja nuk adreson problematikat; masat jorregullore dhe aktet nënligjore japin vetëm zgjidhje të pjesshme; ndërsa ligji i ri sjell kosto dhe kompleksitet tranzitor më të lartë. Opsioni i preferuar është ndryshimi i ligjit ekzistues, pasi adreson problematikat duke ruajtur stabilitetin juridik.

ANALIZA E NDIKIMEVE

Cilat janë ndikimet e opsionit të preferuar?

Efekti financiar shtesë i Opsionit 3 vlerësohet në 142,260,154 lekë në vit, i përbërë nga 5,800,000 lekë për dokumentin e identifikimit ushtarak, 12,000,400 lekë për trajtimin gjatë stërvitjeve, trajnimeve dhe kurseve afatshkurtra jashtë vendit dhe 124,459,754 lekë për shpërblimin financiar në rastet e ndërprerjes së shërbimit të përcaktuara në projektligj.

Përfitimet monetare vjetore vlerësohen në 157,460,154 lekë. Nga kjo shumë, 136,460,154 lekë përfaqësojnë përfitim financiar për personelin dhe transferim nga buxheti, ndërsa 21,000,000 lekë

përfaqësojnë kursime të vlerësuara nga mbajtja e personelit, reduktimi i kostove administrative dhe juridike dhe kursimi i kohës së administrimit.

Pas neutralizimit të transferimit financiar ndërmjet buxhetit dhe personelit, përfitimi neto shoqëror vjetor vlerësohet në 15,200,000 lekë. Për një periudhë 10-vjeçare dhe me normë zbritjeje 4%, vlera aktuale neto e Opsionit 3 vlerësohet në 123,285,616 lekë.

Projektligji nuk krijon tarifa, licenca, detyrime raportimi ose kosto të drejtpërdrejta rregullatore për biznesin.

ARSYETIMI I OPSIONIT TË PREFERUAR

Shpjegoni arsyet për zgjedhjen e opsionit të preferuar.

Opsioni i ndryshimit dhe plotësimit të ligjit nr. 9210/2004 zgjidhet sepse krijon bazën ligjore për përkufizimet, të drejtat dhe trajtimet e parashikuara, harmonizon ligjin me kuadrin aktual të mbrojtjes dhe shmang kostot dhe pasigurinë tranzitore që do të sillte hartimi i një ligji tërësisht të ri. Opsioni i preferuar ka kosto buxhetore vjetore prej 142,260,154 lekësh dhe përfitime monetare të vlerësuara prej 157,460,154 lekësh. Pas neutralizimit të transferimit financiar për personelin, përfitimi neto shoqëror vjetor vlerësohet në 15,200,000 lekë, ndërsa vlera aktuale neto për një periudhë 10-vjeçare, me normë zbritjeje 4%, vlerësohet në 123,285,616 lekë. Krahës përfitimeve monetare, opsioni sjell qartësi juridike, trajtim të njëtrajtshëm dhe përmirësim të administrimit dhe të qëndrueshmërisë së personelit.

KONSULTIMI

Jepni një përmbledhje të çdo konsultimi të kryer.

Projektligji u publikua në Regjistrin Elektronik për Njoftimet dhe Konsultimet Publike nga data 22.01.2025 deri më 19.02.2025. Numri i shikimeve është 3258. U paraqitën dy komente. Komenti për përfitimin e kredisë së lehtësuar nga ushtarakët që kanë banesë të përshtatshme nuk u pranua, pasi çështja rregullohet nga legjislacioni i strehimit social dhe nuk është objekt i projektligjit. Komenti për karrierën dhe promovimin nuk u reflektua, pasi këto çështje rregullohen nga ligji nr. 59/2014. Janë zhvilluar gjithashtu konsultime teknike me strukturat përgjegjëse të sistemit të mbrojtjes dhe institucionet e përfshira në efektet financiare. Që nga publikimi i projektligjit për konsultim publik në janar 2025, ai nuk ka pësuar ndryshime thelbësore.

ZBATIMI DHE MONITORIMI

Si do të organizohen zbatimi dhe monitorimi?

Zbatimi kryhet nga Ministria e Mbrojtjes, Shtabi i Përgjithshëm, komandat, Akademia e Forcave të Armatosura, Qendra e Personel Rekrutimit dhe strukturat e personelit, financës, juridike, logjistikës dhe auditimit. Brenda 6 muajve do të miratohen aktet zbatuese të parashikuara në projektligj. Monitorimi bazohet në tregues të matshëm, ndër të cilët janë aktet e miratuara në afat; mbulimi me dokument identifikimi; përfituesit e paguar në afat; realizimi dhe devijimi i fondit; normat e largimit dhe mbajtjes; shkalla e rekrutimit; koha e administrimit dhe kënaqësia e personelit. Vlerësimi pas zbatimit kryhet brenda 24–36 muajve.

PJESA 2: BAZA KRYESORE E ANALIZËS DHE E PROVAVE

Historik

- *Jepni kontekstin e politikës*

Ligji nr. 9210, datë 23.3.2004, “Për statusin e ushtarakut të Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, përbën aktin bazë që rregullon pozitën juridike, ekonomiko-financiare dhe shoqërore të ushtarakut, të drejtat, detyrimet, kufizimet dhe garancitë që lidhen me natyrën e veçantë të shërbimit ushtarak.

Gjatë periudhës së zbatimit, kuadri rregullator i fushës së mbrojtjes është plotësuar dhe ndryshuar për shkak të profesionalizimit dhe transformimit të Forcave të Armatosura, anëtarësimit të Republikës së Shqipërisë në NATO, ndryshimeve në sistemin e karrierës dhe krijimit të shërbimit ushtarak rezervist. Aktet kryesore që ndërveprojnë me ligjin nr. 9210/2004 janë:

- ligji nr. 59/2014, “Për karrierën në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, i cili rregullon pranimin, gradimin, ecurinë në karrierë, pezullimin, daljen në rezervë dhe lirim nga shërbimi aktiv;
- ligji nr. 125/2024, “Për organizimin dhe funksionimin e shërbimit ushtarak rezervist në Republikën e Shqipërisë”, i cili ka krijuar kuadrin për rezervistët dhe kërkon harmonizimin e dispozitave të statusit me këtë kategori personeli;
- ligji nr. 10142, datë 15.5.2009, “Për sigurimin shoqëror suplementar të ushtarakëve të Forcave të Armatosura”, i ndryshuar, i cili rregullon përfitimet suplementare pas daljes në rezervë ose lirim dhe kërkon shmangien e mbivendosjeve me ligjin e statusit;
- ligji nr. 10289, datë 17.6.2010, i cili rregullon trajtimin ekonomik e financiar dhe ndihmën e menjëhershme për familjet e punonjësve që humbin jetën në krye ose për shkak të detyrës;
- ligji nr. 80/2015, “Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë”, si dhe legjislacioni i posaçëm për formimin dhe pranimin e studentëve ushtarakë;
- aktet nënligjore në fuqi, të nxjerra në zbatim të ligjit nr. 9210/2004 dhe të legjislacionit të lidhur, të cilat plotësojnë kuadrin ekzistues për pagat, uniformën, trajtimin shëndetësor, ndihmat financiare dhe administrimin e personelit.

Në zbatim të kuadrit ligjor në fuqi, Këshilli i Ministrave miraton rregullat, kriteret dhe masat e trajtimit me karakter të përgjithshëm ose financiar, sipas autorizimeve të parashikuara në ligj. Ministria e Mbrojtjes harton politikat dhe aktet zbatuese në fushën e statusit të ushtarakut dhe koordinon administrimin e tyre. Shtabi i Përgjithshëm i Forcave të Armatosura drejton zbatimin në strukturat ushtarake, ndërsa komandat, Akademia e Forcave të Armatosura, Qendra e Personel Rekrutimit dhe strukturat përgjegjëse për personelin, financën, logjistikën dhe shëndetësinë zbatojnë procedurat konkrete sipas fushës së përgjegjësisë. Ministria e Financave përfshihet në vlerësimin dhe planifikimin e efekteve buxhetore që rrjedhin nga masat me ndikim financiar.

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.*

Përshkruani natyrën e problemit

• *Natyra e problemit*

Natyra e problemit ka karakter rregullator. Kuadri ligjor aktual nuk pasqyron në mënyrë të plotë zhvillimet e legjislacionit të mbrojtjes dhe të organizimit të personelit, duke krijuar boshllëqe, mbivendosje dhe paqartësi në të drejtat, detyrimet dhe procedurat e zbatimit.

Së pari, mungon qartësia dhe plotësia në përkufizimin e kategorive të personelit. Ligji nuk përkufizon familjen e ushtarakut, studentin ushtarak, kursantin dhe rekrutin dhe nuk pasqyron plotësisht kategorinë e ushtarakut të shërbimit rezervist. Kjo sjell paqartësi në përcaktimin e të drejtave, detyrimeve dhe trajtimit administrativ të secilës kategori.

Së dyti, dokumenti i identifikimit ushtarak nuk është rregulluar si instrument i unifikuar për vërtetimin e statusit dhe përdorimin e përfitimeve ose lehtësirave sociale. Mungesa e kësaj baze ligjore pengon krijimin e një sistemi të njëjtë identifikimi për ushtarakët aktivë, rezervistët, pensionistët dhe studentët ushtarakë.

Së treti, dispozitat për mbajtjen e armës vetjake nuk përcaktojnë qartë kategoritë që, për shkak të detyrës dhe misionit, mund ta mbajnë atë jashtë kohës së shërbimit dhe autoritetin përgjegjës për përcaktimin e kriterëve.

Së katërti, kuadri aktual nuk parashikon një mekanizëm të posaçëm për vlerësimin financiar të kontributit shumëvjeçar të ushtarakut në rastet e ndërprerjes së shërbimit të përcaktuara në projektligj. Kjo çështje duhet të dallohet qartë nga përfitimet e sigurimit shoqëror suplementar.

Së pesti, trajtimi financiar i ushtarakëve të dërguar në stërvitje, trajnime dhe kurse afatshkurtra jashtë vendit nuk siguron në çdo rast mbulimin e përshtatshëm të shpenzimeve vetjake, duke krijuar trajtim jo të njëjtë dhe vështirësi praktike gjatë përfaqësimit jashtë vendit.

Së gjashti, trajtimi i studentëve ushtarakë është i shpërndarë ndërmjet akteve që rregullojnë karrierën dhe arsimin ushtarak, pa një përcaktim të plotë në ligjin që rregullon statusin dhe trajtimin ekonomik të tyre.

Së shtati, rikthimi i ushtarakëve në rezervë në shërbim aktiv dhe trajtimi me uniformë i rezervistëve, studentëve, kursantëve dhe rekrutëve kërkojnë harmonizim me legjislacionin për karrierën dhe shërbimin rezervist.

Së teti, dispozitat për ndihmat financiare, diagnostikimin dhe trajtimin shëndetësor, si dhe për kompensimin e familjes në rast humbjeje jete, nuk janë të harmonizuara plotësisht me legjislacionin e posaçëm dhe nuk përcaktojnë në çdo rast qartë masën, kriteret dhe procedurat.

Së nënti, ligji aktual lejon angazhimin përtej orarit, gjatë natës, ditëve të pushimit dhe festave, pa një rregullim të plotë të pushimit kompensues ose të shtesës mbi pagë kur dhënia e pushimit është e pamundur.

Së fundi, disa dispozita mbivendosen me ligjin për karrierën ushtarake, ligjin për sigurimin shoqëror suplementar dhe ligjin për trajtimin e familjeve të punonjësve që humbin jetën në detyrë. Kjo krijon rrezik për interpretime të ndryshme dhe zbatim jo të unifikuar.

• ***Shkaqet e problemit***

Shkaqet kryesore të problemit janë:

- hartimi i ligjit në një kontekst institucional dhe operacional të ndryshëm nga ai aktual, çka ka sjellë mospërputhje me nevojat e sotme të Forcave të Armatosura;
- mospërshtatja e plotë e kuadrit ligjor me ndryshimet strukturore dhe funksionale të Forcave të Armatosura pas anëtarësimit në NATO;
- mungesa e rregullimeve të detajuara për kategori të reja ose të zhvilluara të personelit, përfshirë rezervistët, studentët ushtarakë, kursantët dhe rekrutët;
- mospërditësimi i dispozitave në përputhje me zhvillimet në sistemin e menaxhimit të burimeve njerëzore në mbrojtje;
- ndryshimet në kuadrin e përgjithshëm ligjor dhe buxhetor, të cilat nuk janë reflektuar plotësisht në ligjin ekzistues;
- praktikatat e ndryshme administrative, të cilat kanë sjellë interpretim jo të unifikuar të dispozitave ligjore.

• ***Shtrirja e problemit***

Problemi ka ndikim në të gjithë sistemin e administrimit të personelit ushtarak dhe prek pothuajse të gjitha kategoritë e personelit të Forcave të Armatosura.

Në planin individual, ai prek ushtarakët aktivë, ushtarakët në rezervë e në pension, studentët ushtarakë, kursantët, rekrutët dhe familjet e ushtarakëve.

Në planin institucional, ai prek Ministrinë e Mbrojtjes, Shtabin e Përgjithshëm të Forcave të Armatosura, komandat, Komandën Mbështetëse, Akademinë e Forcave të Armatosura dhe strukturat përgjegjëse për administrimin e burimeve njerëzore, financave, logjistikës dhe shëndetësisë.

Problemi ndikon gjithashtu në aftësinë e Forcave të Armatosura për të rekrutuar dhe mbajtur personel të kualifikuar, në motivimin e personelit dhe në gatishmërinë operacionale.

• ***Grupet e prekura nga problemi***

Problemi prek drejtpërdrejt ose tërthorazi grupet e mëposhtme:

1. Qeveria dhe institucionet publike

- Ministria e Mbrojtjes, Shtabi i Përgjithshëm i Forcave të Armatosura dhe strukturat e personelit, financës, logjistikës, shëndetësisë dhe auditimit;
- institucionet e tjera publike që ndërveprojnë me statusin dhe përfitimet e ushtarakëve.

2. Personeli ushtarak dhe familjet e tyre

- ushtarakët aktivë, personeli në rezervë dhe në pension, studentët ushtarakë, kursantët, rekrutët dhe familjet e tyre.

3. Qytetarët

Ndikimi është indirekt dhe lidhet me funksionimin më efikas të Forcave të Armatosura dhe forcimin e sigurisë kombëtare.

4. Biznesi dhe shoqëria civile

Ndikimi mbi biznesin është indirekt dhe i kufizuar, kryesisht për subjektet që ofrojnë dokumente identifikimi, uniforma, pajisje, trajnim ose shërbime mbështetëse. Projektligji nuk vendos detyrime të reja administrative ose fiskale për sektorin privat. Shoqatat e ushtarakëve, rezervistëve dhe veteranëve preken nga përmirësimi i qartësisë së statusit dhe i mbështetjes sociale.

• *Vlerësimi i mundësisë për trajtim përmes ndryshimit të politikave*

Problemi mund të trajtohet përmes ndryshimit të politikës publike, por instrumenti i ndërhyrjes nuk paracaktohet në këtë fazë të analizës. Për këtë qëllim shqyrtohen krahasimisht status quo-ja, masat jorregullore, rregullimi me akte nënligjore, ndryshimi i ligjit ekzistues dhe hartimi i një ligji të ri.

Një pjesë e problematikave mund të lehtësohet përmes unifikimit të praktikave, trajnimit, informimit dhe përmirësimit të procedurave. Megjithatë, çështjet që lidhen me krijimin ose ndryshimin e të drejtave, kategorive përfituese, shpërblimeve dhe autorizimeve për aktet nënligjore kërkojnë vlerësimin e një instrumenti rregullator me bazë ligjore. Zgjedhja e instrumentit bëhet pas analizës së të gjitha opsioneve.

Arsyeja e ndërhyrjes

- *Shpjegoni pse qeveria planifikon të ndërhyjë dhe pse është e nevojshme.*
- *Shpjegoni se çfarë shpreson të trajtojë qeveria nëpërmjet kësaj ndërhyrjeje.*
- *Identifikoni shkallën e ndërhyrjes së qeverisë që nevojitet për të trajtuar problemin.*
- *Shpjegoni se si i mbështet kjo ndërhyrje objektivat e nivelit të lartë të qeverisë.*
- *Rendisni punën ekzistuese që është realizuar tashmë.*

Arsyeja e ndërhyrjes

- ***Pse qeveria planifikon të ndërhyjë dhe pse është e nevojshme***

Qeveria planifikon të ndërhyjë pasi zbatimi i ligjit nr. 9210/2004 për më shumë se njëzet vjet ka evidentuar nevojën për përmirësimin e kuadrit që rregullon statusin, të drejtat dhe mbështetjen sociale të ushtarakëve. Gjatë kësaj periudhe kanë ndodhur ndryshime në organizimin e Forcave të Armatosura, në legjislacionin e mbrojtjes dhe në mjedisin e sigurisë.

Ndërhyrja është e nevojshme sepse problematikat e identifikuara prekin një kategori me status të veçantë, administrimin e burimeve njerëzore të mbrojtjes dhe aftësinë e Forcave të Armatosura për të përmbushur misionin kushtetues.

Arsyet kryesore për ndërhyrjen janë:

- nevoja për harmonizim me standardet ndërkombëtare dhe praktikën e vendeve anëtare të NATO-s, veçanërisht në menaxhimin e personelit dhe trajtimin social e operacional të ushtarakëve;
 - rritja e efikasitetit dhe transparencës në administrimin e burimeve njerëzore përmes rregullave dhe procedurave të standardizuara;
 - reduktimi i hapësirave për interpretim të ndryshëm dhe i rrezikut për mosmarrëveshje administrative ose juridike;
 - përmirësimi i motivimit, qëndrueshmërisë dhe aftësisë për të tërhequr e mbajtur personel të kualifikuar;
 - përshtatja me ndryshimet demografike dhe konkurrencën në tregun e punës;
 - përmirësimi i planifikimit financiar dhe i përdorimit të burimeve buxhetore që lidhen me personelin.
- ***Çfarë synon të trajtojë qeveria përmes kësaj ndërhyrjeje***

Nëpërmjet ndërhyrjes, qeveria synon të:

- modernizojë statusin juridik të ushtarakut;
 - qartësojë kategoritë e personelit dhe të drejtat, detyrimet e përgjegjësitë e tyre;
 - përmirësojë mbështetjen financiare dhe sociale të ushtarakëve dhe familjeve të tyre;
 - harmonizojë ligjin e statusit me ligjin për karrierën, ligjin për shërbimin ushtarak rezervist dhe legjislacionin për sigurimin shoqëror suplementar;
 - rregullojë dokumentin e identifikimit, mbajtjen e armës vetjake, trajtimin gjatë trajnimeve, statusin e studentëve, rikthimin e rezervistëve, uniformën, ndihmat financiare, trajtimin shëndetësor dhe shërbimin 24-orësh;
 - rrisë atraktivitetin e profesionit ushtarak dhe të mbështesë rekrutimin dhe mbajtjen e personelit.
- ***Shkalla e ndërhyrjes së qeverisë që nevojitet***

Statusi i ushtarakut kërkon një rregullim të plotë, të qëndrueshëm dhe të unifikuar, për shkak të natyrës së veçantë të kësaj kategorie dhe kompleksitetit të marrëdhënieve që lidhen me të.

Shkalla konkrete e ndërhyrjes vlerësohet përmes krahasimit të opsioneve. Masat administrative mund të adresojnë vetëm problematika të zbatimit, ndërsa çështjet që prekin përkufizime ligjore, të drejta, përfitime dhe kompetenca normative kërkojnë instrument rregullator. Ndërhyrja duhet të kufizohet në masën e nevojshme dhe të respektojë proporcionalitetin, përballueshmërinë financiare dhe stabilitetin juridik.

• ***Si mbështet ndërhyrja objektivat e nivelit të lartë të qeverisë***

Ndërhyrja lidhet drejtpërdrejt me dokumentet e mëposhtme:

- Strategjinë e Sigurisë Kombëtare, e cila synon forcimin e kapaciteteve mbrojtëse dhe rritjen e gatishmërisë për përballimin e sfidave të sigurisë;
- Strategjinë Ushtarake të Republikës së Shqipërisë, miratuar me ligjin nr. 83/2024, e cila parashikon modernizimin e Forcave të Armatosura dhe zhvillimin e burimeve njerëzore si element të aftësive operacionale;
- dokumentet e planifikimit të mbrojtjes në kuadër të NATO-s, të cilat kërkojnë përshtatjen e kuadrit ligjor dhe institucional me standardet dhe praktikën e Aleancës;
- Programin politik qeverisës 2025–2029 “Shqipëria 2030”, në pjesën që lidhet me rritjen e efikasitetit të institucioneve publike, forcimin e sundimit të ligjit dhe përmirësimin e trajtimit të burimeve njerëzore në sektorët strategjikë.

• ***Puna ekzistuese e realizuar***

Në kuadër të zbatimit të legjislationit në fuqi:

- strukturat përgjegjëse të sistemit të mbrojtjes kanë evidentuar problematikat dhe nevojat për përmirësim të statusit të personelit ushtarak;
- janë identifikuar boshllëqet dhe mospërputhjet ndërmjet ligjit të statusit dhe legjislationit të miratuar më vonë;
- problematikat e evidentuara janë administruar dhe trajtuar gjatë procesit të hartimit dhe bashkërendimit të projektligjit;
- janë marrë në konsideratë nevojat e raportuara nga strukturat e personelit, financës, logjistikës dhe komandat;
- janë vlerësuar kërkesat që rrjedhin nga zhvillimet e legjislationit të mbrojtjes dhe proceset e planifikimit në kuadër të NATO-s.

Masat e zbatuara brenda kuadrit ekzistues nuk kanë qenë të mjaftueshme për të adresuar problematikat që kërkojnë bazë të posaçme ligjore.

Objektivi i politikës

- *Vendosni objektiva që korrespondojnë me problemin dhe shkaqet e tij.*

- Sigurohuni që objektivat janë specifike, të matshëm, të arritshëm, realë dhe në kohë.

Objektivi i përgjithshëm i politikës

Objektivi i përgjithshëm i politikës është sigurimi i një kuadri të qartë, të unifikuar dhe të zbatueshëm për statusin e ushtarakut, të harmonizuar me zhvillimet e legjislacionit të mbrojtjes dhe me nevojat aktuale të Forcave të Armatosura.

Objektivat specifike

Objektivi 1 – Kuadri ligjor dhe harmonizimi.

Sigurimi, brenda vitit 2027, i një kuadri ligjor të qartë dhe të unifikuar për statusin e ushtarakut, përmes qartësimit të kategorive të personelit dhe harmonizimit të dispozitave të statusit me legjislacionin e mbrojtjes.

Objektivi 3 – Përmirësimi i administrimit dhe i sigurisë juridike.

- Reduktimi i mospërputhjeve administrative në jo më shumë se 5% të praktikave brenda vitit të parë të zbatimit dhe në jo më shumë se 3% duke filluar nga viti i dytë.
- Ulja e kohës mesatare të përpunimit të kërkesave dhe çështjeve me të paktën 20% në krahasim me mesataren e 6 muajve para hyrjes në fuqi të ligjit
- Kufizimi i ankesave administrative në jo më shumë se 5 ankesa për 100 vendime, duke trajtuar të paktën 90% të tyre brenda 30 ditëve.

Objektivi 4 – Mbështetja sociale dhe financiare.

- Trajtimi brenda afatit i 100% të familjeve dhe personave që plotësojnë kushtet ligjore;
- Realizimi brenda afatit i të paktën 95% të pagesave për praktikantët e rregullta;
- Realizimi i 95%–100% të fondit të planifikuar dhe mbajtja e devijimit ndërmjet fondit të planifikuar dhe atij faktik në jo më shumë se 5%.

Objektivi 5 – Dokumenti i identifikimit ushtarak.

Pajisja me dokument identifikimi ushtarak e të paktën 95% të personave përfitues brenda 12 muajve dhe e 100% të tyre brenda 18 muajve nga hyrja në fuqi e ligjit.

Objektivi 6 – Motivimi dhe qëndrueshmëria e personelit.

- Ulja e numrit të largimeve vullnetare me të paktën 5% në krahasim me mesataren e periudhës 2024–2026, brenda vitit të dytë të zbatimit;
- Rritja e normës së mbajtjes së personelit me të paktën 3 pikë përqindjeje deri në fund të vitit të tretë;
- Realizimi i matjes bazë të kënaqësisë së personelit brenda 6 muajve, me synimin që të paktën 70% e përgjigjeve të jenë pozitive dhe treguesi të rritet me 10 pikë përqindjeje deri në fund të vitit të tretë.

Objektivi 7 – Rekrutimi dhe plotësimi i organikës.

- Plotësimi i të paktën 90% të nevojave të planifikuara vjetore për rekrutim duke filluar nga viti i dytë i zbatimit;
- Rritja e shkallës së plotësimit të organikës me të paktën 3 pikë përqindjeje deri në fund të vitit të tretë.

Objektivi 8 – Gatishmëria e personelit.

Rritja me të paktën 2 pikë përqindjeje, deri në fund të vitit të tretë të zbatimit, e raportit ndërmjet numrit të personelit të vlerësuar të gatshëm për kryerjen e detyrës dhe numrit të personelit të planifikuar për gatishmëri.

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 zgjedhur opsionet e renditura.*

Në procesin e hartimit të politikës janë analizuar pesë alternativa, duke vlerësuar efektivitetin, proporcionalitetin, kostot, qëndrueshmërinë juridike dhe zbatueshmërinë e secilës.

• Opsioni 0 – Status quo (mosveprimi)

Ky opsion konsiston në ruajtjen e kuadrit ligjor ekzistues pa ndërhyrje, duke vijuar zbatimin e ligjit nr. 9210/2004 në formën aktuale.

Avantazhet:

- Nuk kërkon ndryshime ligjore apo institucionale;
- Nuk krijon kosto shtesë financiare;
- Nuk kërkon hartim të akteve të reja nënligjore.

Disavantazhet:

- Mangësitë dhe paqartësitë ekzistuese do të vijojnë të mbeten;
- Ligji nuk do të reflektojë nevojat aktuale të FA-së;
- Vështirësi në menaxhimin e burimeve njerëzore;
- Ulje e motivimit dhe stabilitetit të personelit;
- Vështirësi në përmbushjen e standardeve të NATO-s.

Ky opsion u konsiderua i papërshtatshëm, pasi nuk adreson problemin.

• Opsioni 1 – Masa jorregullatore dhe administrative

Ky opsion konsiston në adresimin e problematikave përmes masave administrative, organizative dhe teknike, pa ndryshuar ligjin nr. 9210/2004 dhe pa miratuar rregulla të reja detyruese.

Avantazhet:

- Nuk kërkon ndryshime ligjore;
- Mbështetet në unifikimin e praktikave dhe procedurave të brendshme;
- Mund të reduktojë disa praktika të ndryshme administrative;
- Parashikon trajnimin dhe informimin e strukturave përgjegjëse dhe të personelit;
- Mundëson përmirësimin e administrimit të të dhënave dhe digjitalizimin e procedurave;
- Ka kosto më të ulëta administrative dhe organizative krahasuar me opsionet rregullatore.

Disavantazhet:

- Nuk mund të krijojë kategori të reja personeli, të drejta apo përfitime financiare;
- Nuk mund të ndryshojë ose plotësojë dispozitat e ligjit ekzistues;
- Nuk eliminon boshllëqet, paqartësitë dhe mbivendosjet që kanë natyrë ligjore;
- Siguron vetëm zgjidhje të kufizuara dhe të përkohshme.

Ky opsion u konsiderua i pamjaftueshëm, pasi mund të përmirësojë administrimin dhe zbatimin praktik, por nuk adreson problematikat që kërkojnë ndërhyrje në nivel ligjor.

• Opsioni 2 – Rregullim me akte nënligjore në kuadër të ligjit ekzistues

Ky opsion konsiston në adresimin e problematikave përmes miratimit ose përditësimit të vendimeve të Këshillit të Ministrave, udhëzimeve dhe rregulloreve, brenda autorizimeve që parashikon ligji nr. 9210/2004 në formën aktuale.

Avantazhet:

- Fleksibilitet më i madh në rregullim;
- Procedurë më e shpejtë miratimi;
- Mundësi për përditësime të shpeshta.

Disavantazhet:

- Kufizim nga hierarkia e akteve normative;
- Rrezik për konflikt me ligjin ekzistues;
- Mungesë stabiliteti juridik afatgjatë;
- Nuk adreson mangësitë strukturore të ligjit.

Ky opsion u konsiderua i pamjaftueshëm për shkak të natyrës ligjore të problematikave.

• Opsioni 3 – Ndryshimi dhe plotësimi i ligjit nr. 9210/2004 (opsioni i preferuar)

Ky opsion konsiston në miratimin e një projektligji për shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 9210/2004, duke adresuar në mënyrë të plotë problematikat e identifikuara.

Avantazhet:

- Siguron bazë të qëndrueshme ligjore;
- Harmonizon statusin me strukturën aktuale të FA-së;
- Përmirëson trajtimin social dhe financiar;
- Rrit motivimin dhe stabilitetin e personelit;
- Përafron kuadrin ligjor me standardet e NATO-s.
- Duke qenë se ndryshimet prekin më pak se 50% të dispozitave të ligjit aktual, në kuadër të teknikës legjislativë, ky konsiderohet një opsion më efektiv;
- Krahasuar me opsionin e miratimit të një ligji të ri, ka më pak kosto dhe kërkon më pak kohë për ndërhyrje, pra ndërhyrja është më e shpejtë dhe efektive.

Disavantazhet:

- Kërkon fonde shtesë nga buxheti i shtetit për zbatimin e trajtimeve financiare të parashikuara;
- Kërkon hartimin dhe miratimin brenda afatit të akteve të reja nënligjore;
- Sjell ngarkesë fillestare administrative për strukturat përgjegjëse;
- Kërkon përshtatjen dhe unifikimin e procedurave të brendshme.

Ky opsion u vlerësua si më efektiv dhe më i qëndrueshëm.

• Opsioni 4 – Hartimi dhe miratimi i një ligji të ri

Ky opsion konsiston në shfuqizimin e ligjit nr. 9210/2004 dhe hartimin e një ligji të ri, i cili do të rregullonte në mënyrë tërësore statusin juridik, ekonomik, financiar dhe shoqëror të personelit ushtarak, duke përfshirë edhe zhvillimet e legjislacionit të miratuar pas hyrjes në fuqi të ligjit ekzistues.

Avantazhet:

- Mundëson harmonizimin e plotë dhe sistematik të kuadrit ligjor;
- Eliminon dispozitat e vjetruara, mbivendosjet dhe paqartësitë e krijuara ndër vite;
- Mundëson organizimin më të qartë dhe më koherent të dispozitave;
- Krijon mundësinë për përfshirjen e të gjitha kategorive të personelit dhe marrëdhënieve juridike në një akt të vetëm;
- Siguron një bazë më të gjerë për rregullimin afatgjatë të statusit të personelit ushtarak;
- Mund të përmirësojë lidhjen ndërmjet statusit, karrierës, shërbimit rezervist dhe trajtimeve sociale e financiare.

Disavantazhet:

- Kërkon një proces të gjatë dhe kompleks hartimi, konsultimi dhe miratimi;
- Sjell kosto më të larta administrative dhe tranzitore krahasuar me ndryshimin e ligjit ekzistues;
- Kërkon rishikimin, ndryshimin ose zëvendësimin e një numri të madh aktesh nënligjore;
- Mund të krijojë pasiguri juridike dhe vështirësi praktike gjatë periudhës së kalimit nga ligji ekzistues në ligjin e ri;
- Kërkon përshtatjen e procedurave, formularëve, sistemeve të të dhënave dhe praktikave administrative;
- Mund të vonojë zgjidhjen e problematikave konkrete që kërkojnë ndërhyrje të menjëhershme;
- Rrezikon të përfshijë ndryshime më të gjera sesa ato që kërkojnë për adresimin e problemeve të

identifikuara;

- Kërkon angazhim më të madh të burimeve njerëzore, financiare dhe institucionale;
- Mund të cenojë përkohësisht vazhdimësinë dhe stabilitetin e kuadrit ligjor ekzistues.

Ky opsion u konsiderua i papërshtatshëm, pasi përfitimet kryesore mund të arrihen përmes ndryshimit dhe plotësimit të ligjit ekzistues, ndërsa hartimi i një ligji të ri do të sillte kosto më të larta, proces më të gjatë dhe rrezik më të madh tranzitor, pa qenë proporcional me shtrirjen e problematikave të identifikuara.

Si janë zgjedhur opsionet e renditura

Opsionet janë identifikuar në bazë të natyrës së problematikave dhe janë renditur nga niveli më i ulët drejt nivelit më të lartë të ndërhyrjes.

Vlerësimi është mbështetur në kriteret e mëposhtme:

- aftësia për të adresuar problematikat e identifikuara;
- përputhshmëria me legjislacionin e mbrojtjes dhe praktikën e zbatueshme të NATO-s;
- qartësia juridike dhe zbatueshmëria administrative;
- ndikimi në motivimin, rekrutimin dhe mbajtjen e personelit;
- kosto-efektiviteti, proporcionaliteti dhe koha e zbatimit.

Analiza krahasuese tregon se masat jorregullatore dhe aktet nënligjore mund të përdoren si masa mbështetëse, por nuk zgjidhin çështjet që kërkojnë bazë ligjore. Ndryshimi i ligjit ekzistues ofron zgjidhjen më të balancuar, ndërsa hartimi i një ligji të ri nuk është proporcional me shtrirjen e ndërhyrjeve të nevojshme.

Vlerësimi i opsioneve/analizimi i ndikimeve

- *Identifikoni se kush preket.*
- *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 (shih aneksin 1/a për tabelën që mund të përdorni).*
 - *Analizoni ndikimin mbi ndërmarrjet e vogla dhe të mesme.*
- *Për ndikimet jo të drejtpërdrejta:*
 - *Përshkruani nga ana cilësore ndikimet jo të drejtpërdrejta mbi grupet e prekura.*
 - *Analizoni ndikimin mbi konkurrencën.*

- *Përmbledhni 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 përlogaritjet më të mira të përgjithshme neto të ndikimit me vlerë monetare të përcaktuar për çdo opsion (shih aneksin 1/b për tabelën që mund të përdorni).*

Vlerësimi i opsioneve / analizimi i ndikimeve

1. Kush preket nga opsionet e shqyrtuara

Nga opsionet e shqyrtuara preken drejtpërdrejt ose tërthorazi:

- Ministria e Mbrojtjes, Shtabi i Përgjithshëm, komandat dhe strukturat e personelit, financës, logjistikës, shëndetësisë, juridike dhe auditimit;
- ushtarakët aktivë, ushtarakët në rezervë dhe në pension, studentët ushtarakë, kursantët, rekrutët dhe familjet e ushtarakëve;
- institucionet e tjera publike që ndërveprojnë me përfitimet dhe statusin e personelit;
- bizneset që ofrojnë mallra ose shërbime për sistemin e mbrojtjes, me ndikim të kufizuar dhe indirekt;
- shoqëria civile dhe qytetarët, përmes ndikimit në funksionimin e Forcave të Armatosura dhe sigurinë kombëtare.

2. Llojet e ndikimeve sipas grupeve të prekura

2.1. Ndikimet e drejtpërdrejta

A. Ministria e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura

Ndikime cilësore

- modernizimi i administrimit të statusit;
- harmonizimi i kuadrit ligjor;
- përmirësimi i administrimit të burimeve njerëzore;
- rritja e motivimit të personelit;
- rritja e gatishmërisë operacionale;
- ulja e largimeve nga shërbimi.

Ndikime sasiore

- Miratimi i 8 nga 8 akteve nënligjore brenda 6 muajve;
- Përditësimi i 100% të procedurave administrative të identifikuara brenda 9 muajve;
- Pajisja me dokument identifikimi ushtarak e të paktën 95% të përfituesve brenda 12 muajve dhe

- e 100% të tyre brenda 18 muajve;
- Realizimi brenda afatit i të paktën 95% të pagesave për praktikat e rregullta.

Ndikimi monetar

Efekti financiar shtesë i projektligjit vlerësohet në 142,260,154 lekë në vit dhe përbëhet nga:

- 5,800,000 lekë për dokumentin e identifikimit ushtarak;
- 12,000,400 lekë për trajtimin financiar gjatë stërvitjeve, trajnimeve dhe kurseve afatshkurtra jashtë vendit;
- 124,459,754 lekë për shpërblimin financiar në rastet e ndërprerjes së shërbimit të përcaktuara në projektligj.

Procedurat administrative, hartimi i akteve nënligjore, monitorimi dhe raportimi do të realizohen nga strukturat ekzistuese dhe brenda burimeve të planifikuara.

B. Ushtarakët aktivë

Ndikime cilësore

- rritje e sigurisë ekonomike;
- rritje e motivimit;
- përmirësim i mirëqenies sociale;
- trajtim më dinjitoz gjatë karrierës;
- mbështetje më e madhe gjatë trajnimeve dhe misionëve.

Ndikime sasiore

Ushtarakët aktivë, ushtarakët në rezervë dhe në pension, si dhe studentët ushtarakë, përfshihen në skemën e pajisjes me dokument identifikimi ushtarak, sipas kategorive të përcaktuara në projektligj. Trajtimet e tjera financiare dhe sociale zbatohen për ushtarakët që përmbushin kushtet dhe kriteret përkatëse të përcaktuara në ligj dhe në aktet nënligjore.

C. Studentët ushtarakë

Ndikime cilësore

- përmirësim i mbështetjes financiare;
- rritje e motivimit për studime ushtarake.

Ndikime sasiore

Të gjithë studentët ushtarakë të regjistruar në institucionet përkatëse përfshihen në zbatimin e dispozitave që rregullojnë statusin dhe trajtimin e tyre, sipas kushteve të parashikuara në ligj.

D. Ushtarakët në rezervë

Ndikime cilësore

- mundësi rikthimi në shërbim;

- zgjerim i të drejtave administrative;
- përmirësim i statusit juridik.

E. Familjet

Ndikime cilësore

- mbrojtje më e mirë sociale;
- ndihma financiare në raste fatkeqësish;
- përfitime të zgjeruara.

F. Mbi bizneset

- nuk krijohen detyrime të drejtpërdrejta rregullatore;
- nuk parashikohen tarifa, licenca apo kosto administrative për biznesin.

2.2. Ndikimet jo të drejtpërdrejta

Mbi sistemin e mbrojtjes

- rritje e motivimit dhe stabilitetit të personelit;
- përmirësim i rekrutimit dhe mbajtjes në shërbim;
- rritje e gatishmërisë operacionale.

Mbi qytetarët dhe shoqërinë

- rritje e besimit të institucionet e mbrojtjes;
- forcim i sigurisë kombëtare;
- stabilitet institucional më i madh.

Mbi bizneset dhe konkurrencën

- nuk krijon monopol;
- nuk kufizon konkurrencën;
- nuk krijon barriera të reja hyrëse;
- nuk favorizon operatorë të veçantë ekonomikë.

3. Analiza cilësore e ndikimeve të drejtpërdrejta

Opsioni 0 – Status quo

Ndikimi cilësor

- nuk ka kosto të reja buxhetore në afatshkurtër;
- problematikat ekzistuese mbeten të pazgjidhura;
- vazhdon paqartësia ligjore dhe administrative;
- nuk përmirësohet motivimi i personelit.

Vlerësim

Ky opsion ka ndikim neutral financiar në afatshkurtër, por negativ institucional dhe social.

Opsioni 1 – Masa jorregullatore dhe administrative

Ndikimi cilësor

- përmirëson pjesërisht koordinimin, informimin dhe zbatimin e procedurave me kosto të kufizuar;
- nuk mund të krijojë të drejta ose përfitime;
- nuk zgjidh mbivendosjet ligjore.

Vlerësim

Ndikimi është i kufizuar.

Opsioni 2 – Rregullim me akte nënligjore

Ndikimi cilësor

- mundëson zgjidhje të pjesshme dhe fleksibël;
- ul disi paqartësitë procedurale;
- nuk zgjidh boshllëqet ligjore themelore;
- krijon rrezik fragmentimi të kuadrit normativ.

Vlerësim

Ndikimi është mesatar dhe i pjesshëm; përfitimet janë të kufizuara dhe jo të qëndrueshme.

Opsioni 3 – Ndryshimi i ligjit (opsioni i preferuar)

Ndikimi cilësor

- siguron bazë të plotë dhe të qëndrueshme ligjore;
- qartëson statusin e kategorive të personelit;
- përmirëson trajtimin social e financiar;
- rrit sigurinë juridike dhe administrative;
- mbështet më mirë menaxhimin e burimeve njerëzore;
- harmonizon ligjin me realitetin aktual të Forcave të Armatosura dhe me standardet e NATO-s.

Vlerësim

Ky opsion jep ndikimin më të lartë pozitiv institucional, social dhe operacional.

Opsioni 4 – Hartimi i një ligji të ri

Ndikimi cilësor

- harmonizim të plotë;

- proces më të gjatë;
- kosto tranzitore më të larta;
- rishikim të përgjithshëm të akteve nënligjore dhe rrezik pasigurie juridike.

Vlerësim

Përfitimet kryesore janë të ngjashme me opsionin e ndryshimit të ligjit, por me kosto më të lartë.

4. Analiza sasiore e ndikimeve më të rëndësishme të drejtpërdrejta

Të gjitha vlerat monetare në pikat 4.1, 4.2 dhe 4.3, në krahasimin e opsioneve, si dhe në shtojcat 2/a dhe 2/b, paraqiten në lekë. Analiza kryhet me çmime konstante, për një horizont kohor 10-vjeçar dhe me normë zbritjeje 4%. Faktorët e zbritjes në shtojcën 2/a paraqiten si koeficientë. Për opsionet alternative, vlerësimi monetar është mbështetur në aktivitetet e nevojshme për zbatim, volumin e proceseve administrative të prekura, burimet njerëzore të angazhuara dhe kostot përkatëse të zbatimit.

4.1. Kostoja buxhetore e opsionit të preferuar

Zëri i koston	Baza e përlllogaritjes	Kosto vjetore (lekë)
Dokumenti i identifikimit ushtarak	1,767,000 lekë për oficerët + 2,373,000 lekë për nënoficerët + 1,660,000 lekë për ushtarët/detarët aktivë	5,800,000
Stërvitje, trajnime dhe kurse afatshkurtra jashtë vendit	Shuma e pjesëmarrësve sipas aktiviteteve × ditët e qëndrimit × diferenca e trajtimit ditor	12,000,400
Shpërblimi financiar në ndërprerjen e shërbimit	74,531,305 lekë për oficerët + 45,257,449 lekë për nënoficerët + 4,671,000 lekë për ushtarët/detarët aktivë, sipas kategorive dhe vjetërsisë	124,459,754
TOTALI		142,260,154

Efekti financiar vjetor i opsionit të preferuar është 142,260,154 lekë.

4.2. Përfitimet monetare të opsionit të preferuar

Përfitimi i monetizuar	Parametri i përlllogaritjes	Efekti vjetor i pritshëm	Vlera vjetore (lekë)
Përfitimi financiar i drejtpërdrejtë për personelin	12,000,400 lekë për trajtimin gjatë stërvitjeve, trajnimeve dhe kurseve + 124,459,754 lekë për shpërblimin financiar në rastet e ndërprerjes së shërbimit të përcaktuara në projektligj	Trajtim financiar për kategoritë përfituese sipas projektligjit	136,460,154
Kosto e shmangur nga zëvendësimi dhe formimi fillestar i personelit	Reduktimi vjetor me 10 raste i nevojës për zëvendësim × 1,200,000 lekë kosto mesatare për rekrutimin dhe formimin fillestar të një punonjësi	Ulje e kostove të qarkullimit të personelit	12,000,000
Kosto administrative dhe juridike e shmangur	Reduktimi me 75 raste në vit × 60,000 lekë kosto mesatare për shqyrtimin, korrespondencën dhe ndjekjen e një rasti	Ulje e ngarkesës administrative dhe juridike	4,500,000
Kursimi i kohës së administrimit	4,500 praktika në vit × 1 orë më pak për praktikë × 1,000 lekë kosto mesatare e orës së punës	Reduktimi i kohës së përpunimit të praktikave	4,500,000
TOTALI			157,460,154

Përfitimet monetare janë përlllogaritur si efekte vjetore të pritshme të politikës, mbi bazën e reduktimit të qarkullimit të personelit, të rasteve administrative dhe juridike dhe të kohës së përpunimit të

praktikave. Parametrat e përdorur përbëjnë bazën teknike të vlerësimit të ndikimit dhe do të ndiqen përmes treguesve të monitorimit të personelit dhe administrimit.

Shuma prej 136,460,154 lekësh përfaqëson transferim financiar nga buxheti te personeli përfitues dhe regjistrohet njëkohësisht si kosto për buxhetin dhe si përfitim për grupin përfitues. Në efektin neto shoqëror ky transferim neutralizohet. Përfitimi neto vjetor rezulton nga 21,000,000 lekë kursime në administrimin dhe menaxhimin e personelit, kundrejt koston prej 5,800,000 lekësh për dokumentin e identifikimit ushtarak, dhe vlerësohet në 15,200,000 lekë në vit.

4.3. Përlllogaritja sasiore për opsionet e tjera

Të gjitha vlerat monetare në tabelën e mëposhtme paraqiten në lekë.

Opsioni	Kosto viti 1 (lekë)	Kosto vjetore pas vitit 1 (lekë)	Përfitim viti 1 (lekë)	Përfitim vjetor pas vitit 1 (lekë)	Baza e përlllogaritjes
Opsioni 0 – Status quo	0	0	0	0	Nuk parashikohen masa, aktivitete ose shpenzime shtesë; problematikat ekzistuese vijojnë të mbeten të patrajtuara.
Opsioni 1 – Masa jorregullore	3,000,000	1,500,000	4,000,000	4,000,000	15 sesione trajnimi × 100,000 lekë + 1,500 orë pune × 1,000 lekë; kursim nga 4,000 praktika × 1 orë × 1,000 lekë.
Opsioni 2 – Akte nënligjore	15,000,000	3,000,000	10,000,000	15,000,000	12,000,000 lekë për përditësimin fillestar të procedurave + 3,000,000 lekë kosto vjetore zbatimi. Përfitimi lidhet me standardizimin e pjesshëm të procedurave, brenda kufijve të autorizimeve të ligjit ekzistues.
Opsioni 3 – Ndryshimi i ligjit	142,260,154	142,260,154	157,460,154	157,460,154	Kostoja e plotë e projektligjit dhe përfitimet e monetizuara sipas pikave 4.1 dhe 4.2.
Opsioni 4 – Ligj i ri	167,260,154	142,260,154	118,095,116	157,460,154	25,000,000 lekë kosto shtesë tranzitore për rishikimin e plotë të akteve dhe procedurave; në vitin e parë realizohet 75% e përfitimit vjetor për shkak të periudhës së tranzicionit.

5. Analiza e ndikimit mbi ndërmarrjet e vogla dhe të mesme

Elementi i kontrollit	Ndikimi i drejtpërdrejtë mbi NVM-të
Tarifa, licenca ose leje të reja	0
Formularë ose raportime të reja	0
Orë shtesë pajtueshmërie	0
Kosto e drejtpërdrejtë rregullatore	0 lekë

Furnizimi i sistemit të mbrojtjes me karta, uniforma ose shërbime vijon të realizohet sipas legjislacionit të prokurimit publik dhe nuk krijon detyrim rregullator për bizneset. Ndikimi mbi NVM-të vlerësohet neutral.

6. Analiza cilësore e ndikimeve jo të drejtpërdrejta

Grupi i prekur	Ndikimi pozitiv	Rreziku i mundshëm	Masa zbutëse
Ushtarakët dhe familjet	Qartësi juridike, trajtim i njëtrajtshëm, siguri më e lartë financiare	Pritshmëri më të larta se mundësitë buxhetore	Informim i qartë dhe zbatim sipas kritereve ligjore
Institucionet e mbrojtjes	Procedura të standardizuara dhe më pak interpretime të ndryshme	Ngarkesë fillestare për akte, sisteme dhe trajnim	Plan zbatimi 6-mujor, përgjegjësi të ndara dhe raportim periodik
Qytetarët dhe siguria kombëtare	Mbajtje më e mirë e personelit dhe gatishmëri më e qëndrueshme	Nuk identifikohet ndikim i drejtpërdrejtë negativ	Monitorim i treguesve të personelit dhe gatishmërisë në formë të agreguar

7. Analiza e ndikimit mbi konkurrencën

Projektligji nuk kufizon hyrjen në treg, nuk vendos standarde të reja për operatorët ekonomikë, nuk cakton furnitorë të privilegjuar dhe nuk krijon monopole ose avantazhe selektive. Numri i barrierave të reja të hyrjes, kërkesave të reja të autorizimit dhe kufizimeve të çmimit është 0; ndikimi mbi konkurrencën është neutral.

8. Përmbledhje e vlerësimit të opsioneve

Opsioni	Kosto vjetore (lekë)	Përfitim vjetor (lekë)	Ndikimi kryesor
0 – Status quo	0	0	Nuk adreson problemin; ndikim institucional dhe social negativ
1 – Masa jorregullatore	1,500,000	4,000,000	Përmirëson vetëm praktikën administrative
2 – Akte nënligjore	3,000,000	15,000,000	Adresim i pjesshëm; nuk krijon të drejta të reja ligjore

Opsioni	Kosto vjetore (lekë)	Përfitim vjetor (lekë)	Ndikimi kryesor
3 – Ndryshimi i ligjit	142,260,154	157,460,154	Adresim i plotë dhe i qëndrueshëm; përfitim neto vjetor +15,200,000 lekë
4 – Ligj i ri	142,260,154; + 25,000,000 në vitin e parë	157,460,154 pas vitit të parë	Rezultat i ngjashëm, por me tranzicion më të gjatë dhe kosto shtesë

9. Përlllogaritja më e mirë e ndikimit neto monetar për çdo opsion

Vlera aktuale neto llogaritet për 10 vjet me normë zbritjeje 4%. Të gjitha vlerat monetare paraqiten në lekë dhe krahasohen me status quo-në. Vlerat aktuale janë llogaritur me faktorët e plotë të zbritjes dhe janë rrumbullakosur në lekun më të afërt.

Opsioni	Vlera aktuale e koston (lekë)	Vlera aktuale e përfitimit (lekë)	VAN = Përfitim – Kosto (lekë)
0 – Status quo	0	0	0
1 – Masa jorregullatore	13,608,651	32,443,583	18,834,932
2 – Akte nënligjore	35,871,149	116,855,744	80,984,596
3 – Ndryshimi i ligjit	1,153,857,283	1,277,142,898	123,285,616
4 – Ligj i ri	1,177,895,744	1,239,291,900	61,396,156

Opsioni 3 ka VAN monetare më të lartë, 123,285,616 lekë, dhe njëkohësisht adreson plotësisht problematikat që kërkojnë bazë ligjore. Opsionet 1 dhe 2 kanë ndikim monetar pozitiv, por mbulojnë vetëm një pjesë të problemit; opsioni 4 humbet vlerë për shkak të koston dhe vonesës së tranzicionit.

Arsyetimi i opsionit të preferuar

Opsioni i preferuar është Opsioni 3 – ndryshimi dhe plotësimi i ligjit nr. 9210, datë 23.3.2004, “Për statusin e ushtarakut të Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.

• Arsyetimi i përzgjedhjes së këtij opsioni

- adreson boshllëqet dhe paqartësitë që kanë natyrë ligjore dhe nuk mund të zgjidhen vetëm me masa administrative ose akte nënligjore;
- ruan strukturën dhe stabilitetin e ligjit ekzistues, duke ndërhyrë vetëm në dispozitat që kërkojnë përmirësim;
- harmonizon statusin me legjislacionin për karrierën, shërbimin rezervist dhe sigurimin shoqëror suplementar;
- ka kosto vjetore prej 142,260,154 lekësh, përfitime të monetizuara prej 157,460,154 lekësh, përfitim neto vjetor prej 15,200,000 lekësh dhe vlerë aktuale neto pozitive prej 123,285,616 lekësh për periudhën 10-vjeçare të analizës.

• Krahësimi me opsionet e tjera

Status quo-ja nuk adreson problemin. Masat jorregullore dhe aktet nënligjore krijojnë kursime të kufizuara, por nuk mund të ndryshojnë përkufizimet, të drejtat dhe përfitimet e përcaktuara me ligj. Ligji i ri mund të arrijë rezultate të ngjashme, por kërkon tranzicion të plotë normativ, procedural dhe administrativ. Për rrjedhojë, ndryshimi i ligjit ekzistues është ndërhyrja më proporcionale.

Për vlerësimin krahasues është përdorur analiza shumëkriteriale. Pikët në kllapa janë rezultat i peshës së kriterit shumëzuar me vlerësimin e opsionit në shkallën 0–5.

Kriteri	Pesha	Status quo	Jo-rregullator	Akte nënligjore	Ndryshimi i ligjit	Ligj i ri
Adresimi i problematikave	5	0 (0)	1 (5)	2 (10)	5 (25)	5 (25)
Harmonizimi me kuadrin e mbrojtjes/NATO	4	0 (0)	1 (4)	2 (8)	4 (16)	5 (20)
Qartësia juridike dhe zbatueshmëria	3	1 (3)	3 (9)	3 (9)	5 (15)	4 (12)
Ndikimi në motivim, rekrutim dhe mbajtje	4	0 (0)	1 (4)	2 (8)	5 (20)	5 (20)
Kosto-efektiviteti	5	5 (25)	4 (20)	4 (20)	4 (20)	2 (10)
Pikët totale		28	42	55	96	87

Opsioni 3 merr 96 pikë, rezultatin më të lartë. Ai kombinon adresimin e plotë të problematikave, qartësinë juridike, ndikimin pozitiv në personel dhe një raport më të mirë ndërmjet kostos, përfitimit dhe realizueshmërisë.

Çështje të zbatimit

• Njësitë përgjegjëse për zbatimin

Njësia/struktura	Përgjegjësia kryesore
Ministria e Mbrojtjes	Koordinimi, aktet nënligjore, planifikimi buxhetor dhe raporti vjetor i konsoliduar
Shtabi i Përgjithshëm i FA-së	Drejtimi i zbatimit në struktura, të dhënat e personelit dhe treguesit e gatishmërisë
Komandat dhe strukturat vartëse	Zbatimi i procedurave dhe raportimi gjashtëmuor
Komanda Mbështetëse	Përfitimet materiale, logjistika dhe dokumentet e identifikimit
Akademia e Forcave të Armatosura	Zbatimi dhe raportimi për studentët dhe kursantët

Njësia/struktura	Përgjegjësia kryesore
Qendra e Personel Rekrutimit	Aplikimet, pranimet dhe plotësimi i nevojave të rekrutimit
Strukturat financiare, juridike dhe auditimi	Pagesat, fondet, aktet zbatuese, ankesat dhe kontrolli i rregullsisë

• Pengesat e mundshme për zbatimin

- sigurimi dhe planifikimi në kohë i fondeve;
- vonesa në miratimin e akteve nënligjore;
- nevoja për përditësimin e procedurave dhe sistemeve të administrimit të personelit;
- koordinimi ndërmjet strukturave përgjegjëse;
- trajnimi i personelit dhe shmangia e interpretimeve të ndryshme në fazën fillestare.

Pengesat menaxhohen përmes planit 6-mujor të zbatimit, kalendarit të akteve, caktimit të përgjegjësive dhe raportimit gjashtëmujor.

• Masat dhe aktet nënligjore për zbatimin

Brenda 6 muajve nga hyrja në fuqi e ligjit do të hartohen dhe miratohen, sipas autorizimeve të projektligjit:

- vendimi i Këshillit të Ministrave për përfitimet dhe lehtësirat sociale që lidhen me dokumentin e identifikimit ushtarak;
- udhëzimi i ministrit të Mbrojtjes për elementet dhe mënyrën e administrimit të dokumentit të identifikimit ushtarak;
- udhëzimi i ministrit të Mbrojtjes, me propozim të shefit të Shtabit të Përgjithshëm, për kategoritë e ushtarakëve aktivë që kanë të drejtë të mbajnë armë vetjake për shkak të detyrës;
- vendimi i Këshillit të Ministrave për rregullat dhe procedurat e trajtimit financiar gjatë stërvitjeve, trajnimeve dhe kurseve afatshkurtra jashtë vendit;
- vendimi i Këshillit të Ministrave për kriteret dhe normat e pajisjes falas me uniformë, grada dhe simbole ushtarake;
- vendimi i Këshillit të Ministrave për masën e kompensimit të veçantë për familjen e ushtarakut që humbet jetën gjatë detyrës në operacione, misione ose stërvitje brenda dhe jashtë vendit;
- udhëzimi i ministrit të Mbrojtjes për masën, kriteret dhe procedurat e dhënies së ndihmave financiare;

- vendimi i Këshillit të Ministrave për rregullat dhe procedurat e trajtimit gjatë shërbimit 24-orësh dhe për orët e natës, kur dhënia e pushimit është e pamundur.

Do të përditësohen procedurat e administrimit të statusit, pagesave, burimeve njerëzore, studentëve dhe rezervistëve; do të trajnohen strukturat e personelit, financës, komandat dhe strukturat juridike; dhe do të informohet personeli ushtarak.

• Kërkesat e përputhshmërisë dhe zbatimit

- harmonizimi me ligjin për karrierën në Forcat e Armatosura, ligjin për shërbimin ushtarak rezervist dhe legjislacionin për sigurimin shoqëror suplementar;
- planifikimi i fondeve në Programin Buxhetor Afatmesëm dhe zbatimi i legjislacionit për menaxhimin e sistemit buxhetor;
- standardizimi i procedurave dhe zbatimi i njëtrajtshëm në të gjitha strukturat;
- raportimi periodik dhe korrigjimi i praktikave që nuk përputhen me kuadrin e ri.

Faza e shqyrtimit/vlerësimit

• Masat e monitorimit dhe vlerësimit

Monitorimi koordinohet nga struktura përgjegjëse për politikën dhe administrimin e personelit në Ministrinë e Mbrojtjes. Komandat raportojnë çdo gjashtë muaj në Shtabin e Përgjithshëm; raporti i konsoliduar i paraqitet Ministrisë së Mbrojtjes çdo vit. Vlerësimi pas zbatimit kryhet brenda 24–36 muajve nga hyrja në fuqi e ligjit.

• Kriteret dhe treguesit e matshëm për arritjen e qëllimeve

Treguesi	Objektivi i matshëm	Mënyra e matjes dhe frekuenca	Përgjegjësi
Aktet nënligjore	8 nga 8 akte të miratuara brenda 6 muajve	Regjistri i akteve; raportim mujor deri në përfundim	Struktura juridike e MM-së
Procedurat e harmonizuara	100% e procedurave të identifikuar të përditësuara brenda 9 muajve	Lista e procedurave dhe urdhrat/udhëzimet e miratuara; tremujor	MM dhe Shtabi i Përgjithshëm
Mospërputhjet administrative	Reduktimi i mospërputhjeve administrative në jo më shumë se 5% të praktikave brenda vitit të parë të zbatimit, si dhe në jo më shumë se 3% të praktikave duke filluar nga viti i dytë i zbatimit të ligjit.	Kontrolle kampion dhe raporte auditimi; gjashtëmujor	Auditimi i brendshëm dhe strukturat juridike
Koha e përpunimit	Ulja e kohës mesatare të përpunimit të kërkesave dhe çështjeve me të paktën 20%, në krahasim me mesataren e 6 muajve	Data e regjistrimit deri në vendim/pagesë; gjashtëmujor	Personeli dhe financa

Treguesi	Objektivi i matshëm	Mënyra e matjes dhe frekuenca	Përgjegjësi
	para hyrjes në fuqi të ligjit, brenda vitit të parë të zbatimit të tij		
Largimet vullnetare	Ulja e numrit të largimeve vullnetare me të paktën 5%, në krahasim me mesataren e periudhës 2024–2026, brenda vitit të dytë të zbatimit të nismës.	Largime vullnetare për 100 ushtarakë aktivë; vjetor	Shtabi i Përgjithshëm
Mbajtja e personelit	Rritja e normës së mbajtjes së personelit me të paktën 3 pikë përqindjeje, në krahasim me nivelin bazë, deri në fund të vitit të tretë të zbatimit të nismës.	Personeli në fund të vitit / personeli në fillim; vjetor	Shtabi i Përgjithshëm
Rekrutimi	Plotësimi i të paktën 90% të nevojave të planifikuara vjetore për rekrutim, duke filluar nga viti i dytë i zbatimit të nismës	Pranime të realizuara / nevoja të planifikuara; vjetor	Qendra e Personel Rekrutimit
Plotësimi i organikës	Rritja e shkallës së plotësimit të organikës me të paktën 3 pikë përqindjeje, në krahasim me nivelin bazë në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit, deri në fund të vitit të tretë të zbatimit të nismës.	Vende të plotësuara / vende të miratuara; gjashtëmujor	Shtabi i Përgjithshëm
Kënaqësia e personelit	Realizimi i matjes bazë të kënaqësisë së personelit brenda 6 muajve nga hyrja në fuqi e ligjit, arritja e të paktën 70% të përgjigjeve pozitive dhe rritja e këtij treguesi me të paktën 10 pikë përqindjeje deri në fund të vitit të tretë të zbatimit të nismës.	Vrojtim anonim me të njëjtin pyetësor; vjetor	MM në bashkëpunim me Shtabin e Përgjithshëm
Mbështetja e familjeve	Trajtimi i 100% të familjeve që plotësojnë kriteret ligjore, brenda afateve të përcaktuara në legjislacionin dhe procedurat zbatuese.	Dosjet e pranueshme dhe pagesat; gjashtëmujor	Personeli dhe financa
Ankesat administrative	Kufizimi i numrit të ankesave administrative në jo më shumë se 5 ankesa për çdo 100 vendime dhe trajtimi i të paktën 90% të ankesave të paraqitura brenda 30 ditëve.	Regjistri i ankesave; vjetor	Strukturat juridike

Treguesi	Objektivi i matshëm	Mënyra e matjes dhe frekuenca	Përgjegjësi
Realizimi i fondit	Realizimi i 95%–100% të fondit të planifikuar për zbatimin e nismës gjatë çdo viti buxhetor.	Shpenzim faktik / fond i planifikuar; tremujor	Strukturat financiare
Devijimi buxhetor	Jo më shumë se 5%	Diferenca absolute plan–fakt / plan; tremujor	Strukturat financiare
Pagesat në afat	Realizimi brenda afatit i pagesave për të paktën 95% të praktikave të rregullta dhe të pajisura me dokumentacionin e plotë	Data e plotësimit të dosjes deri te urdhërpagesa; tremujor	Strukturat financiare
Dokumentet e identifikimit	Pajisja me dokument identifikimi ushtarak e të paktën 95% të personave përfitues brenda 12 muajve dhe e 100% të tyre brenda 18 muajve nga hyrja në fuqi e ligjit.	Dokumente të lëshuara / persona përfitues; mujor	Komanda Mbështetëse dhe personeli
Gatishmëria e personelit	Rritja e shkallës së gatishmërisë së personelit me të paktën 2 pikë përqindjeje, në krahasim me nivelin bazë në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit, deri në fund të vitit të tretë të zbatimit të nismës.	Numri i personelit të vlerësuar të gatshëm për kryerjen e detyrës / numri i personelit të planifikuar për gatishmëri $\times 100$. Matja dhe raportimi kryhen çdo vit nga Shtabi i Përgjithshëm në formë të agreguar.	Shtabi i Përgjithshëm

Raporti i vlerësimit të ndikimit - Shtojca 2/a

Tabela: Vlera aktuale neto në total (VAN) – kostot dhe përfitimet me vlerë monetare të përcaktuar në lekë për një periudhë 10-vjeçare, krahasuar me status quo-në. Vlerat aktuale janë llogaritur me normë zbritjeje 4% dhe janë rrumbullakosur në lekun më të afërt; faktorët e paraqitur në tabelë janë të rrumbullakosur për qëllime paraqitjeje.

Zëri	Viti 1	Viti 2	Viti 3	Viti 4	Viti 5	Viti 6	Viti 7	Viti 8	Viti 9	Viti 10	Totali 10-vjeçar VA (lekë)
Faktori zbritës	0.962	0.925	0.889	0.855	0.822	0.790	0.760	0.731	0.703	0.676	—
Kosto për buxhetin – një herë	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kosto për buxhetin – në vazhdim	142,260,154	142,260,154	142,260,154	142,260,154	142,260,154	142,260,154	142,260,154	142,260,154	142,260,154	142,260,154	1,153,857,283
Kosto për biznesin – një herë	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kosto për biznesin – në vazhdim	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kosto për grupet e tjera – një herë	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Zëri	Viti 1	Viti 2	Viti 3	Viti 4	Viti 5	Viti 6	Viti 7	Viti 8	Viti 9	Viti 10	Totali 10-vjeçar VA (lekë)
Kosto për grupet e tjera – në vazhdim	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kosto në total	142,260,154	142,260,154	142,260,154	142,260,154	142,260,154	142,260,154	142,260,154	142,260,154	142,260,154	142,260,154	1,422,601,540
Kosto e zbritur në total	136,788,610	131,527,509	126,468,759	121,604,576	116,927,477	112,430,266	108,106,025	103,948,101	99,950,097	96,105,863	1,153,857,283
Përfitimi për buxhetin – një herë	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Përfitimi për buxhetin – në vazhdim	21,000,000	21,000,000	21,000,000	21,000,000	21,000,000	21,000,000	21,000,000	21,000,000	21,000,000	21,000,000	170,328,811
Përfitimi për biznesin – një herë	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Përfitimi për biznesin – në vazhdim	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Përfitimi për grupet e tjera – një herë	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Përfitimi për grupet e tjera – në vazhdim	136,460,154	136,460,154	136,460,154	136,460,154	136,460,154	136,460,154	136,460,154	136,460,154	136,460,154	136,460,154	1,106,814,087
Përfitimi në total	157,460,154	157,460,154	157,460,154	157,460,154	157,460,154	157,460,154	157,460,154	157,460,154	157,460,154	157,460,154	1,574,601,540
Përfitimi i zbritur në total	151,403,994	145,580,764	139,981,504	134,597,600	129,420,769	124,443,047	119,656,776	115,054,592	110,629,416	106,374,438	1,277,142,898
Vlera neto vjetore	15,200,000	15,200,000	15,200,000	15,200,000	15,200,000	15,200,000	15,200,000	15,200,000	15,200,000	15,200,000	152,000,000
Vlera neto e zbritur	14,615,385	14,053,254	13,512,745	12,993,024	12,493,292	12,012,781	11,550,751	11,106,491	10,679,318	10,268,575	123,285,616

Raporti i vlerësimit të ndikimit - Shtojca 2/b

Tabela: Vlera aktuale neto në total e çdo opsioni. Të gjitha vlerat monetare paraqiten në lekë.

Opsioni	Profili i koston (lekë)	Profili i përfitimit (lekë)	Vlera aktuale e koston (lekë)	Vlera aktuale e përfitimit (lekë)	VAN monetare (lekë)
Opsioni 0 – Status quo	0	0	0	0	0
Opsioni 1 – Masa jorregullatore	1,500,000 një herë + 1,500,000/vit	4,000,000/vit	13,608,651	32,443,583	18,834,932
Opsioni 2 – Akte nënligjore	12,000,000 një herë + 3,000,000/vit	10,000,000 në vitin 1; 15,000,000/vit më pas	35,871,149	116,855,744	80,984,596
Opsioni 3 – Ndryshimi i ligjit nr. 9210/2004	142,260,154/vit	157,460,154/vit	1,153,857,283	1,277,142,898	123,285,616
Opsioni 4 – Hartimi i një ligji të ri	25,000,000 një herë + 142,260,154/vit	118,095,116 në vitin 1; 157,460,154/vit më pas	1,177,895,744	1,239,291,900	61,396,156

MINISTRI

Ermal Nufi