



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBIKQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL
DREJTORIA E PËRGJITHSHME E INSPEKTIMIT DHE MBIKËQYRJES
DREJTORIA E MBIKËQYRJES

Nr. 412/12 prot.

Tiranë, më 06.03.2026

V E N D I M

Nr. 17, datë 06.03.2026

PËR

**MIRATIMIN E RAPORTIT MBI VLERËSIMIN E ZBATIMIT TE
LIGJSHMËRISË NË SHËRBIMIN CIVIL, NË INSTITUCIONET E
ADMINISTRATËS SHTETËRORE, INSTITUCIONET E VETËQEVERISJES
VENDORE, INSTITUCIONET E PAVARURA PËRGJATË VITIT 2025, SI DHE
ASPEKTE KRAHASIMORE TË ZHVILLIMIT TË INSTITUTEVE TË LIGJIT TË
SHËRBIMIT CIVIL, PËR PERIUDHËN 2024-2025**

- Në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenet 11, pika 1 dhe 14, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe Rregulloren, “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”, miratuar me Vendimin Nr. 17, datë 11.03.2015, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil,
- Bazuar në Urdhrit nr. 24 (168 prot.), datë 03.03.2025, të Komisionerit, “Për fillimin e mbikëqyrjes së orientuar me objekt monitorimin e ecurisë së administrimit të shërbimit civil, në institucionet e sistemit të shërbimit civil: institucionet e administratës shtetërore; institucionet e vetëqeverisjes vendore në nivel qarku dhe institucionet e pavarura, për vitin 2025”, i ndryshuar,

në përfundim të procesit të administrimit/analizimit të të dhënave të grumbulluara të materializuara në Raportin e Vlerësimit,

V E N D O S A:

1. Miratimin e Raportit të Vlerësimit “Raportit mbi vlerësimin e zbatimit të ligjshmërisë në shërbimin civil, në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e vetëqeverisjes

vendore, institucionet e pavarura përgjatë vitit 2025, si dhe aspekte krahasimore të zhvillimit të instituteve të ligjit të shërbimit civil për periudhën 2024-2025”.

2. Drejtoria e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse të marrë masa për publikimin e tij në faqen zyrtare të internetit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, www.kmshc.al.

Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

KOMISIONERI

Lefterije Lleshi (Luzi)





RAPORT

MBI VLERËSIMIN E ZBATIMIT TE LIGJSHMËRISË NË SHËRBIMIN CIVIL, NË INSTITUCIONET E ADMINISTRATËS SHETËRORE, INSTITUCIONET E VETËQEVERISJES VENDORE DHE INSTITUCIONET E PAVARURA PËRGJATË VITIT 2025.

ASPEKTE KRAHASIMORE TË ZHVILLIMIT TË INSTITUTEVE TË LIGJIT PËR NËPUNËSIN CIVIL PËR PERIUDHËN 2024-2025

Tiranë, Mars 2026

Baza Ligjore

Ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar;

Ligji nr. 44/2015, “*Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë*”;

Ligji nr. 139/2015, “*Për vetëqeverisjen vendore*”, i ndryshuar;

Ligji nr. 90/2012, “*Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore shtetërore*”

VKM nr. 125, datë 17.2.2016, “*Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë*”;

VKM nr. 124, datë 17.2.2016, “*Për pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil*”, i ndryshuar;

VKM nr. 243, datë 18.3.2015, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, i ndryshuar;

VKM nr. 242, datë 18.3.2015, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”, i ndryshuar;

VKM nr. 109, datë 26.2.2014, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, i ndryshuar;

VKM nr. 116, datë 5.3.2014, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”*”, i ndryshuar;

VKM nr. 115, datë 5.3.2014 “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil*”, i ndryshuar;

VKM nr. 833, datë 28.10.2020, “*Për rregullat e hollësishme për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit*”;

VKM nr. 118, datë 5.3.2014 “*Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe të anëtarëve të TND- së*”, i ndryshuar;

VKM nr. 138, datë 12.3.2014 *“Për rregullat e organizimit e të funksionimit të shkollës shqiptare të administratës publike dhe trajnimit të nëpunësve civilë”*, i ndryshuar;

VKM nr. 142, datë 12.3.2014, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar;

VKM nr. 1037, datë 16.12.2015, *“Për procedurat e vlerësimit të nëpunësve civilë, për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë”*;

Rregullorja *“Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”*, miratuar me vendimin nr. 17, datë 11.3.2015, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, e ndryshuar;

Urdheri nr. 24 (168 prot), datë 03.3.2025, i Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil *“Për fillimin e mbikëqyrjes së orientuar me objekt monitorimin e ecurisë së administrimit të shërbimit civil, në institucionet e sistemit të shërbimit civil: institucionet e administratës shtetërore; institucionet e vetëqeverisjes vendore në nivel qarku dhe institucionet e pavarura për vitin 2025”*.

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Në përmbajtjen e këtij raporti, Komisioneri do të evidentojë gjetjet dhe rekomandimet, që kanë dalë përgjatë një procesi monitorues nga më të rëndësishmit në veprimtarinë e tij, që është mbikëqyrja e orientuar me objekt zbatimin e ligjshmërisë së administrimit të burimeve njerëzore, e cila kryhet: **a**)njëkohësisht në të gjithë sistemin e shërbimit civil dhe **b**)në kohë reale.

Kjo tipologji kontrolli, vlerësohet si një veprimtari që i paraprin procesit të digjitalizimit të mbikëqyrjes, si një nga prioritetet kryesore të përcaktuara nga Komisioneri përgjatë vitit 2026 e në vijim, që ka për qëllim transformimin rrënjësor të mënyrës se si monitorohet zbatimi i ligjit, në funksion të rritjes së transparencës dhe llogaridhënies në kohë reale.

Të dhënat e administruara gjatë këtij procesi, të cilat përfshijnë të gjitha institutet e ligjit dhe subjektet sipas të gjitha tipologjive të institucioneve që përfshihen në shërbimin civil, do të shërbejnë si indikatorë për të zhvilluar platformën digjitale të mbikëqyrjes.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ushtron funksionin e mbikëqyrjes se zbatimit të ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, në përputhje me kompetencat ligjore të parashikuara në nenin 11, pika 1, 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar. Në këtë kuadër, ai mbikëqyr zbatimin e legjislacionit që rregullon marrëdhënien e shërbimit civil në të gjitha institucionet e sistemit të shërbimit civil, duke monitoruar veprimet ose mosveprimet administrative që lidhen me planifikimin e proceseve të ndryshme si pranimi dhe mobiliteti në shërbimin civil, zhvillimi i karrierës, vlerësimi i performancës, disiplina në shërbimin civil, pezullimi dhe përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil.

Në ushtrimin e këtij funksioni, Komisioneri, ka patur në fokus të veprimtarisë së tij, monitorimin e vazhdueshëm të ecurisë së administrimit të shërbimit civil, në të gjitha institucionet e sistemit të shërbimit civil, me qëllim evidentimin e problematikave në zbatimin e ligjit dhe ndërmarrjen e masave për korrigjimin e tyre. Përmes vendimeve dhe rekomandimeve, Komisioneri ka kërkuar rivendosjen e ligjshmërisë në rastet kur konstatohen shkelje të kuadrit normativ, duke synuar unifikimin e praktikës administrative dhe forcimin e përgjegjshmërisë institucionale.

Në të njëjtën kohë, roli i Komisionerit në këtë proces ka edhe një karakter parandalues, pasi përmes orientimeve të natyrës teknike dhe bashkëpunimit me njësitë përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore, ndikon në përmirësimin dhe standardizimin e proceseve administrative që kryhen gjatë aplikimit të procedurave të parashikuara në ligj.

Në këtë mënyrë, veprimtaria e Komisionerit siguron zbatimin e parimeve të ligjit gjatë administrimit të shërbimit civil, bazuar në meritë, profesioalizëm, transparencë, barazi në konkurrin, duke sjellë stabilitet në administratën publike.

Ky proces, i cili ka nisur nëpërmjet Urdhrit nr. 24 (168 prot.), datë 03.03.2025, të Komisionerit, *“Për fillimin e mbikëqyrjes së orientuar me objekt monitorimin e ecures së administrimit të shërbimit civil, në institucionet e sistemit të shërbimit civil: institucionet e administratës shtetërore; institucionet e vetëqeverisjes vendore në nivel qarku dhe institucionet e pavarura për vitin 2025”*, i ndryshuar, të Komisionerit, është realizuar përgjatë gjithë vitit kalendarik dhe në të janë përfshirë **205** institucione që përbëjnë sistemin e shërbimit civil, të grupuara sipas kësaj tipologjie:

- **114** institucione të administratës shtetërore (12 institucione qendrore: Kryeministria dhe 11 Ministritë e linjës; 90 institucione në varësi të Kryeministrit/ministrive të linjës dhe 12 prefektura).
- **73** institucione të vetëqeverisjes vendore (12 këshilla qarku dhe 61 bashki).
- **18** institucione të pavarura.

Institucionet e përfshira në procesin e mbikëqyrjes së orientuar janë evidentuar në Aneksin nr. 1: *“Institucionet e përfshira në mbikëqyrjen e orientuar me objekt monitorimin e ecures së administrimit të shërbimit civil për vitin 2025”*.

Mbikëqyrja është orientuar drejt monitorimit të ecures së administrimit të shërbimit civil për të gjitha institutet e rregulluara në ligjin nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, ndër të cilët:

- plani vjetor i pranimi në shërbimin civil, për vitin 2025;
- gjendja aktuale e pozicioneve të shërbimit civil, duke evidentuar në vijimësi numrin e pozicioneve pjesë e shërbimit civil, pozicionet e plotësuar në zbatim të procedurave të përcaktuara nga ligji dhe pozicionet e plotësuar në kundërshtim me ligjin;
- rekrutimi në shërbimin civil, duke u fokusuar drejt llojit të procedurës së zbatuar;
- përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, nëpërmjet lirimit nga shërbimi civil; largimit nga shërbimi civil, si masë disiplinore; si dhe, për shkak të ligjit;
- vlerësimi i rezultateve në punë i nëpunësve civilë në institucionet e qeverisjes vendore;
- disiplina në shërbimin civil;
- pezullimi i marrëdhënies në shërbimin civil
- përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil.

Po kështu, gjatë këtij procesi janë administruar, përpunuar dhe analizuar, të dhëna në lidhje me origjinën e arsimit të lartë të nëpunësve civilë dhe gjininë e tyre.

I gjithë procesi i monitorimit është realizuar nëpërmjet një metodologjie që aktivizon bashkëpunimin e Komisionerit me njësitë e burimeve njerëzore të institucioneve, nëpërmjet shkëmbimit të informacioneve në rrugët e komunikimit të përcaktuara në ligj, e sidomos nëpërmjet postës elektronike, duke pasur parasysh parashikimin e nenit 10, të ligjit nr. 152/2013,

“Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, që i ngarkon njësitë përgjegjëse me administrimin e nëpunësve civilë të institucionit dhe raportimin e situatës.

Në nisje të mbikëqyrjes, subjektet janë njohur me të dhënat apo grupin e të dhënave që do të raportohen prej tyre, si dhe kanë caktuar personat e kontaktit, të cilët kanë vijuar me raportime përgjatë gjithë vitit 2025. Të dhënat e dërguara prej tyre, të shoqëruara edhe me dokumentacionin e nevojshëm për realizimin e mbikëqyrjes, janë analizuar më tej nga ana e Komisionerit dhe qëndrojnë në bazën e statistikave dhe konkluzioneve që kanë dalë nga ky proces.

Proceset që janë monitoruar në mënyrë të vazhdueshme janë kryesisht: publikimi i planit të rekrutimit dhe pozicioneve të lira, nëpërmjet verifikimit të vazhdueshëm në portalin e AKPA-së; publikimi i procedurës së konkurrimit për çdo pozicion apo grup pozicionesh; publikimi i listës së kandidatëve që plotësojnë kushtet dhe kriteret e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim për lëvizje paralele/pranim në shërbimin civil/ngritje në detyrë; publikimi i shpalljes së fituesit apo përfundimin e konkurrimit pa asnjë fitues, aplikimi i institutit të pezullimit, masave disiplinore, përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil si dhe vlerësimi i arritjeve individuale në punë.

Ky proces në vazhdimësi, ka paraqitur vështirësi në përmbylljen e tij, sidomos në unifikimin e standardeve të duhura lidhur me raportimin e proceseve nga njësitë përgjegjëse dhe subjektet e ngarkuara me detyra të përcaktuara në institute të ndryshme të ligjit, si dhe ka nxjerrë në pah problemet që ka aktualisht trupa e administrimit të shërbimit civil, si me njohjen dhe kuptimin e ligjit dhe bazës ligjore në tërësi, që rregullon menaxhimin e shërbimit civil, ashtu edhe me zbatimin e procedurave gjatë aplikimit të ligjit në praktikë; me përgjegjësinë dhe përgjegjshmërinë e tyre në raportimin e të dhënave të sakta dhe në kohë; e aspekte të tjera që do të trajtohen në vijim. Kjo situatë paraqitet më e rënduar sidomos në institucionet e administratës vendore.

Sipas të dhënave të administruara, si dhe referuar akteve shkresore që janë vënë në dispozicion të këtij procesi nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore, në rubrikat pasardhëse do të paraqesim situatën në lidhje me ecurinë e administrimit të shërbimit civil, në sistemin e shërbimit civil, gjatë periudhës janar - dhjetor 2025.

KAPITULLI I SITUATA E ADMINISTRIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE PËRGJATË VITIT 2025, SIPAS INSTITUTEVE TË LIGJIT PËR NËPUNËSIN CIVIL NË SUBJEKTET QË PËRFSHIHEN NË SISTEMIN E SHËRBIMIT CIVIL

Në këtë pjesë të këtij raporti vlerësimi do të analizojmë situatën e administrimit të shërbimit civil përgjatë vitit 2025, duke evidentuar tipologjinë e institucioneve të monitoruara, institutet e ligjit dhe subjektet përkatëse, për të cilat janë administruar dhe analizuar të dhënt që do të raportohen në vijim.

Komisioneri për Mbrojtjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11 pika 1, 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në zbatim të planit vjetor të punës së institucionit, të miratuar me vendimin nr. 82, datë 20.12.2024, të Komisionerit “Për miratimin e planit vjetor të punës së Komisionerit për Mbrojtjen e Shërbimit Civil për vitin 2025”, gjatë vitit 2025, ka patur në fokus të veprimtarisë së tij, monitorimin e vazhdueshëm të ecurisë së administrimit të shërbimit civil, në të gjitha institucionet e sistemit të shërbimit civil.

Ky proces i cili ka nisur nëpërmjet Urdhrit nr. 24 (301 prot.), datë 03.3.2025, të Komisionerit, “Për fillimin e mbikëqyrjes së orientuar me objekt monitorimin e ecurisë së administrimit të shërbimit civil, në institucionet e sistemit të shërbimit civil: institucionet e administratës shtetërore; institucionet e vetëqeverisjes vendore në nivel qarku dhe institucionet e pavarura për vitin 2025”, të Komisionerit, është realizuar përgjatë gjithë vitit kalendarik dhe në të janë përfshirë **205** institucione të sistemit të shërbimit civil, të grupuara sipas kësaj tipologjie:

- ✓ **114** Institucione të administratës shtetërore (12 institucione, Kryeministria dhe 11 Ministritë e linjës; 88 institucione qendrore në varësi të Kryeministrit/ministrive të linjës dhe 12 prefektura);
- ✓ **73** institucione të vetëqeverisjes vendore (12 Këshilla Qarku dhe 61 bashki);
- ✓ **18** institucione të pavarura

(Institucionet e sistemit të shërbimit civil, të cilat janë përfshirë në procesin e mbikëqyrjes së orientuar për të gjitha institutet e ligjit për shërbimin civil, për vitin 2025, siç janë institucionet e administratës shtetërore (114), institucionet e pavarura kushtetuese apo të krijuara me ligj të posaçëm (18) si dhe njësitë e qeverisjes vendore (73), janë evidentuar në Aneksin nr. 1: “Institucionet e përfshira në mbikëqyrjen e orientuar me objekt monitorimin e ecurisë së administrimit të shërbimit civil për vitin 2025”.

Procesi është realizuar nëpërmjet një metodologjie që mbështetet në bashkëpunimin institucional ndërmjet Komisionerit dhe njërive të burimeve njerëzore të institucioneve përkatëse, duke garantuar shkëmbimin e informacionit përmes mjeteve zyrtare të komunikimit të parashikuara në legjislacionin në fuqi, veçanërisht nëpërmjet postës elektronike zyrtare. Kjo mënyrë veprimi është

mbështetur në parashikimet e nenit 10, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, i cili ngarkon njësitë përgjegjëse me administrimin dhe raportimin e situatës së nëpunësve civilë në institucion, si dhe në ligjin nr. 9918, datë 19.05.2008, “Për komunikimet elektronike në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, i cili rregullon përdorimin e mjeteve të komunikimit elektronik në marrëdhëniet institucionale.

Në nisje të mbikëqyrjes, subjektet janë njohur me të dhënat dhe/ose grupet e të dhënave që do të raportoheshin prej tyre, si dhe kanë caktuar personat e kontaktit, të cilët kanë vijuar raportimin periodik përgjatë gjithë vitit 2025. Të dhënat e përcjella, të shoqëruara edhe me dokumentacionin mbështetës të nevojshëm për realizimin e mbikëqyrjes, janë analizuar nga Komisioneri dhe kanë shërbyer si bazë për përpunimin statistikor, si dhe për nxjerrjen e konkluzioneve përfundimtare të këtij monitorimi.

Proceset që janë monitoruar në mënyrë të vazhdueshme kanë qenë kryesisht: a) publikimi i planit të rekrutimit dhe i pozicioneve të lira, përmes verifikimit të rregullt në portalin e AKPA-së; b) publikimi i procedurave të konkurrimit për çdo pozicion apo grup pozicionesh; c) publikimi i listave të kandidatëve që plotësojnë kushtet dhe kriteret e veçanta të përcaktuara në shpalljet për konkurrim, sipas llojit të procedurës (lëvizje paralele, pranim në shërbimin civil, ngritje në detyrë); si dhe d) publikimi i shpalljes së fituesit ose njoftimi për përfundimin e procedurës pa fitues.

Për institucionet e qeverisjes vendore dhe institucionet e pavarura është verifikuar gjithashtu faqja zyrtare e internetit, me qëllim evidentimin e rasteve kur publikimi është kryer në këtë formë, në përputhje me parashikimet e aktit nënligjor përkatës, si mënyrë alternative publikimi. Njësitë të menaxhimit të burimeve njerëzore u është kërkuar informacion lidhur me ngritjen dhe funksionimin e organeve ligjore që realizojnë procedurat e rekrutimit, konkretisht: Komitetin e Përhershëm të Pranimi në kategorinë ekzekutive; Komisionin e Brendshëm për Lëvizje Paralele; si dhe Komitetin e Pranimi për Ngritje në Detyrë.

Në vijim, institucionet kanë raportuar emërimet e kryera për periudhën janar–dhjetor 2025, duke evidentuar llojin e procedurës së zbatuar, numrin e kandidatëve pjesëmarrës dhe ecurinë e secilit proces. Po ashtu, janë raportuar rastet e aplikimit të masave disiplinore; rastet e përfundimit të marrëdhënies së punës, me specifikimin e shkakut për çdo rast; rastet e pezullimit të marrëdhënies; të dhëna mbi vlerësimin e rezultateve në punë; si dhe të dhëna lidhur me institucionet arsimore të ndjekura nga punonjësit dhe raportin sipas gjinisë (gra/burra).

Duhet theksuar se realizimi i këtij procesi është shoqëruar me vështirësi, veçanërisht në drejtim të standardizimit të raportimit nga njësitë përgjegjëse dhe subjektet e ngarkuara me zbatimin e instituteve të ndryshme të ligjit. Është konstatuar se, në jo pak raste, institucionet kanë vonuar përcjelljen e dokumentacionit dhe të të dhënave të kërkuara, duke i dërguar ato jashtë afateve të përcaktuara, ç’ka ka ndikuar në ritmin dhe efikasitetin e procesit të analizës. Monitorimi ka

evidentuar gjithashtu problematika që lidhen me nivelin e njohjes dhe interpretimit të kuadrit ligjor që rregullon administrimin përkatës, me zbatimin korrekt të procedurave në praktikë, si dhe me përgjegjësinë në raportimin e saktë dhe në kohë të të dhënave. Këto problematika paraqiten më të theksuara në institucionet e administratës vendore dhe do të trajtohen në vijim të këtij raporti.

Sipas të dhënave të administruara, si dhe referuar akteve shkresore që janë vënë në dispozicion të këtij procesi nga njësitet e menaxhimit të burimeve njerëzore në rubrikat pasardhëse do të paraqesim situatën në lidhje me me ecurinë e administrimit të shërbimit civil, në sistemin e shërbimit civil, sipas institutive përkatëse të ligjit, gjatë periudhës Janar - Dhjetor 2025.

1. Hartimi dhe miratimi i planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.

Neni 18, i ligjit nr. 152/2014, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe VKM nr. 108, dt. 26.2.2014 “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”, rregullojnë me hollësi procesin e hartimit dhe miratimit të planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.

Plani vjetor i pranimit për administratën shtetërore, si pjesë e shërbimit civil, hartohet nga Departamenti i Administratës Publike dhe miratohet me vendim të Këshillit të Ministrave, ndërsa njësitet e qeverisjes vendore dhe institucionet e pavarura i miratojnë në mënyrë të pavarur planet e tyre për pranimet vjetore në pozicione të shërbimit civil.

Në bazën ligjore që rregullon këtë insitut të ligjit, parashikohet se planet vjetore miratohen jo më vonë se fundi i muajit shkurt dhe publikohen në portalin e AKPA-së dhe në rastin e institucioneve të qeverisjes vendore dhe institucioneve të pavarura publikohet edhe në faqen e tyre zyrtare dhe në stendat për njoftimet publike.

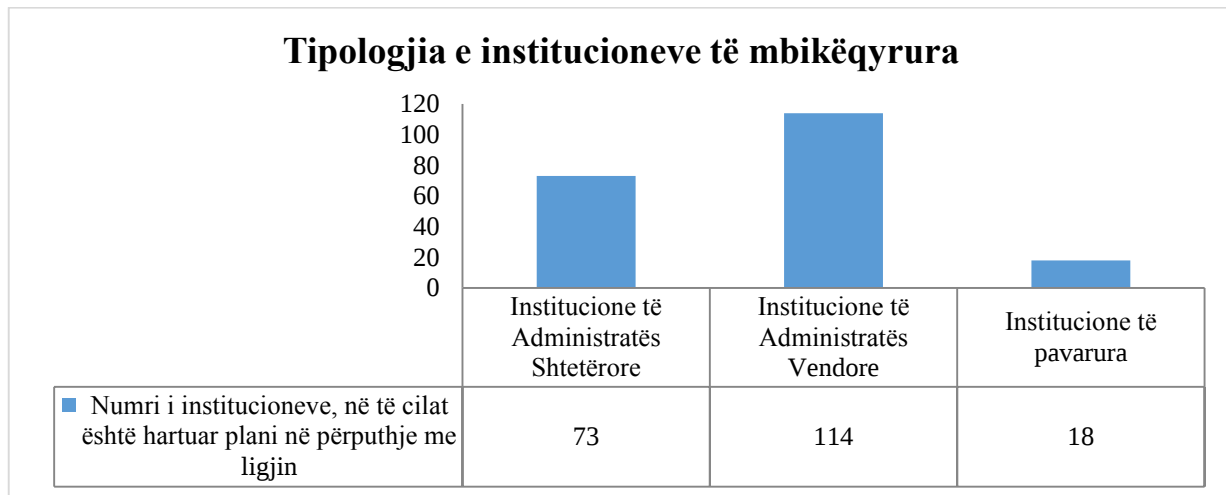
Situatën e konstatuar lidhur me hartimin dhe miratimin e planit vjetor të pranimit për vitin 2025, e kemi paraqitur në tabelën si më poshtë:

Tabela nr.1: *Situata e miratimit dhe publikimit të planit të rekrutimit*

Tipologjia e institucioneve të mbikëqyrura	Numri i institucioneve, në të cilat është hartuar plani në përputhje me ligjin	Numri i institucioneve, në të cilat nuk është hartuar plani në përputhje me ligjin
Institucione të Administratës Vendore	73	0
Institucione të Administratës Shtetërore	114	0
Institucione të pavarura	18	0
Totali	205	0

Grafiku nr.1

Situata e miratimit dhe publikimit të planit të rekrutimit



Rezultoni se **205** institucione që përfshihen në sistemin e shërbimit civil, ose **100%** e tyre, e kanë hartuar planin e rekrutimit dhe institucionet e administratës shtetërore e kanë dërguar pranë Departamentit të Administratës Publike.

Mbi bazën e të dhënave të dërguara, në zbatim të detyrimit ligjor, është hartuar dhe miratuar vendimi nr. 62, datë 07.02.2025, i Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2025, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë e shërbimit civil”, ku pasqyrohet plani vjetor i pranimit për institucionet e administratës shtetërore, për pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil (për Kryeministrinë, 11 ministri dhe institucionet në varësi të tyre, të cilët janë të përfshirë në Listën e institucioneve të administratës shtetërore ku planifikohen vende vakante gjatë vitit 2025”, lidhja nr. 1, bashkëlidhur). Në përmbajtjen e këtij akti nënligjor, është përcaktuar numri i vendeve vakante të planifikuara për rekrutim gjatë vitit 2025 të ndara: a)për Trupën e Nëpunësve civilë të Nivelit të Lartë Drejtues; b)për kategorinë e mesme drejtuese; c)për kategorinë e ulët drejtuese; ç)për kategorinë ekzekutive, duke përcaktuar grupet e administrimit të përgjithshëm dhe të posaçëm për këtë kategori.

Nga analiza e të dhënave të administruara rezultoni se, gjatë vitit 2025, institucionet e mbikëqyrura kanë respektuar detyrimin ligjor për hartimin e planit vjetor të nevojave për rekrutim dhe për publikimin e tij në portalin e AKPA-së, si dhe në faqen zyrtare të institucionit. Në këtë kuadër, plani është hartuar në përputhje me ligjin nga të gjitha institucionet e qeverisjes vendore (73), dhe institucionet e pavarura (18), pa u evidentuar asnjë rast mosrespektimi në asnjë prej këtyre tipologjive institucionale.

Megjithatë, ky përmirësim në aspektin formal të përmbushjes së detyrimit, nuk shoqërohet në të gjitha rastet me respektim të plotë dhe korrekt të gjithë kërkesave materiale të përcaktuara në nenin

18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe në vendimin nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave.

Gjatë procesit të monitorimit janë konstatuar mangësi të përsëritura, të cilat tregojnë se planifikimi i pranimeve vijon të trajtohet në disa institucione si një procedurë formale, dhe jo si një instrument detyrues menaxhimi dhe kontrolli të ligjshmërisë për proceset e rekrutimit. Në vijim do të evidentohen disa prej problemeve të hasura në këtë aspekt:

- Në rastet e krijimit të vakancave të reja gjatë vitit, si pasojë e ndryshimeve në strukturën organizative, dorëheqjeve, lëvizjeve në pozicione të tjera apo lirimeve nga detyra sipas ligjit, njësitë përgjegjëse nuk kanë ndërmarrë veprime për përditësimin e planit vjetor të pranimit, në përputhje me kërkesat e akteve nënligjore. Ky mosveprim përbën mospërmbushje të detyrimit për reflektimin e saktë dhe në kohë të nevojave reale të institucionit, duke krijuar diskordancë midis planifikimit formal dhe situatës faktike të burimeve njerëzore.
- Në një numër rastesh, planet e miratuara nuk përmbajnë përcaktimin e numrit të pozicioneve të kategorisë së nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, si dhe të nivelit të lartë drejtues, që do të plotësohen me kandidatë nga jashtë shërbimit civil. Kjo mangësi bie ndesh me detyrimin për respektimin e kufijve numerikë të parashikuar në nenin 26 dhe nenin 32 të ligjit nr. 152/2013 dhe krijon rrezik potencial për tejkalim të këtyre kufijve, në cenim të parimit të zhvillimit të karrierës brenda sistemit.
- Në disa raste nuk pasqyrohen të gjitha vakancat e pozicioneve të punës, por vetëm disa prej tyre, të përcaktuara në mënyrë subjektive;
- Mungon planifikimi i pozicioneve të punës të zëna nga punonjës që plotësojnë moshën për pension pleqërie gjatë vitit kalendarik.

Sa më sipër, pavarësisht rritjes së nivelit të përmbushjes formale të detyrimit për hartimin dhe publikimin e planit të rekrutimit, vazhdojnë të evidentohen probleme në cilësinë, plotësinë dhe korrektësinë ligjore të përmbajtjes së tij. Këto mangësi reflektojnë dobësi në zbatimin sistematik të kuadrit normativ dhe në ushtrimin e përgjegjësisë funksionale nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore, veçanërisht në institucionet e qeverisjes vendore, ku nevoja për forcim të kapaciteteve dhe rritje të kontrollit të brendshëm paraqitet më e theksuar.

Në këtë kontekst, dhe me qëllim parandalimin e problematikave të konstatuara gjatë monitorimit, Komisioneri i ka orientuar njësitë përgjegjëse që, gjatë hartimit të planit vjetor të rekrutimit për vitin përkatës, të përfshijnë jo vetëm vendet vakante ekzistuese në momentin e hartimit, por edhe vendet e lira që pritet të krijohen gjatë vitit pasardhës. Ky veprim është i domosdoshëm, pasi plani vjetor i pranimeve shërben si bazë për shpalljen dhe zhvillimin në kohë të procedurave të konkurrimit për plotësimin e vendeve të lira, duke garantuar planifikim real, transparencë dhe respektim të afateve ligjore.

2. Situata lidhur me plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil sipas strukturës së institucionit.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, referuar strukturës organizative të secilit institucion, është evidentuar numri i përgjithshëm i pozicioneve të shërbimit civil për administratën shtetërore, njësitë e vetëqeverisjes vendore dhe institucionet e pavarura në monitorim; numri i pozicioneve të shërbimit civil të plotësuara me konkurrim; numri i pozicioneve të shërbimit civil të plotësuara me kontratë, në kundërshtim me ligjin; si dhe numri i pozicioneve të shërbimit civil të lira.

Tabela nr.2: Gjendja e përgjithshme e pozicioneve të punës në bazë të strukturës organizative

Tipologjia e institucioneve të mbikëqyrura	Pozicionet e punës në bazë të strukturës organizative (niveli politik/shërbimi civil/punonjës ndihmës administrativë)
Institucione të Administratës Shtetërore	27,292
Institucione të Administratës Vendore	23,868
Institucione të pavarura	2,077
Totali	53,237

Nga të dhënat e konsoliduara mbi numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës, ku përfshihet a) niveli politik; b) shërbimi civil dhe c) punonjës ndihmës administrativë, rezulton se, në total, në bazë të strukturës organizative, në institucionet e mbikëqyrura, për vitin raportues janë **53,287** pozicione pune. Peshat më të mëdha të strukturës i përket institucioneve të administratës shtetërore, me **27,292** pozicione, që përbëjnë rreth **51.2%** të totalit.

Në Administratën vendore përfshihen **23,868** pozicione, ose rreth **44.8%** të strukturës së përgjithshme, ndërsa institucionet e pavarura disponojnë **2,077** pozicione, që përfaqësojnë rreth **3.9%** të totalit. Këto të dhëna tregojnë se struktura organizative e administratës publike mbetet e përqendruar kryesisht në nivelin shtetëror dhe vendor, ndërkohë që institucionet e pavarura, megjithëse me peshë më të kufizuar numerike, luajnë një rol specifik dhe funksional në sistemin institucional.

Ndërkohë, sipas këtyre të dhënave, rezulton se shërbimi civil zë rreth **30 %** të gjithë pozicioneve të punës, në institucionet që punësojnë nëpunës civilë (**16,343** pozicione pune).

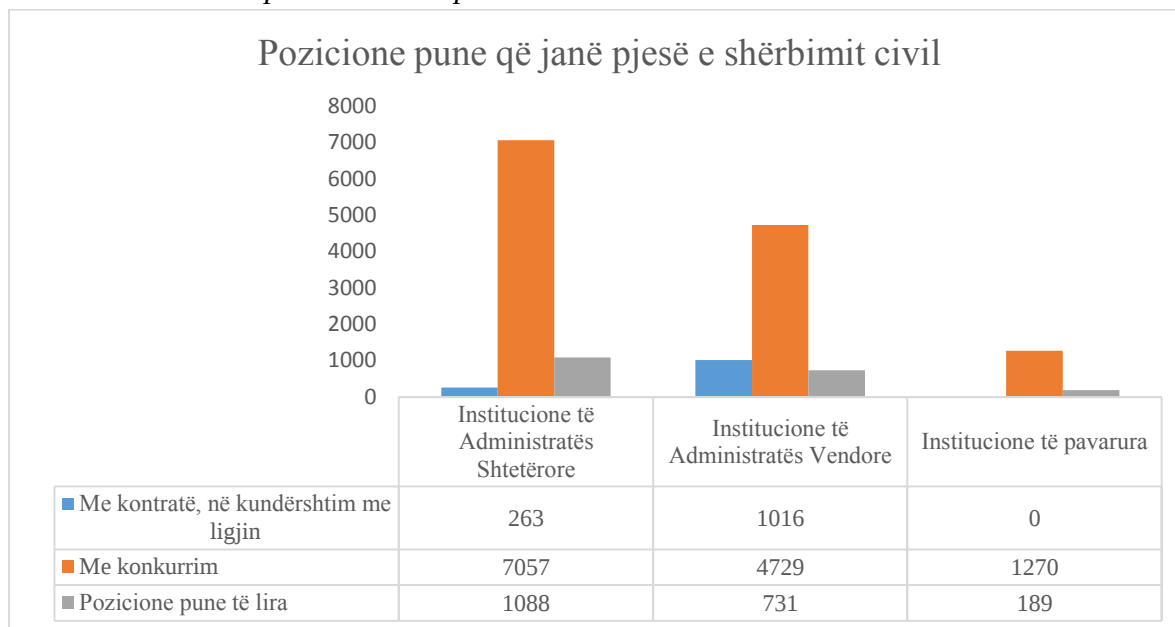
Në vijim do të paraqesim situatën e administrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil në momentin e verifikimit të ligjshmërisë, duke e paraqitur paraprakisht sipas kësaj tablele:

Tabela nr.3: Gjendja e pozicioneve të punës në shërbimin civil në përfundim të procesit të monitorimit për vitin 2025, sipas raportimit të institucioneve.

Administrimi i sistemit të shërbimit civil në raport me plotësimin e pozicioneve të punës	Numri i pozicioneve
Pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil në administratën shtetërore	8408
a. Pozicione pune të plotësuara	7,320
1. Me kontratë, në kundërshtim me ligjin	263
2. Me konkurrim	7,057
b. Pozicione pune të lira	1,088
Pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil në administratën vendore	6,476
a. Pozicione pune të plotësuara	5,745
1. Me kontratë, në kundërshtim me ligjin	1,007
2. Me konkurrim	4,729
b. Pozicione pune të lira	731
Pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil në institucionet e pavarura	1,459
a. Pozicione pune të plotësuara	1,270
1. Me kontratë, në kundërshtim me ligjin	0
2. Me konkurrim	1,270
b. Pozicione pune të lira	189
Pozicione pune në Total	16,343

Grafiku nr.2

Administrimi i sistemit të shërbimit civil në raport me plotësimin e pozicioneve të punës



Sa më sipër, gjatë vitit 2025, Komisioneri ka monitoruar gjithsej **16,343** pozicione pune, të cilat përfshijnë të gjithë sistemin e shërbimit civil. Në vijim do të paraqesim një analizë të situatës së plotësimit të pozicioneve të punës të ndarë sipas tipologjisë së institucioneve të monitoruara.

Nga analiza e të dhënave për periudhën janar–dhjetor 2025 rezulton se janë evidentuar gjithsej **1,279** raste emërimesh në kundërshtim me ligjin. Shënojmë në këtë moment se në këtë shifër është përfshirë edhe institucioni i Drejtorisë së Përgjithëshme të Burgjeve (me **84** raste), i cili ka dalë nga sistemi i shërbimit civil gjatë viti 2025, e për pasojë, në fund të vitit, në administratën shtetërore, janë **179** raste të emërimeve në kundërshtim me ligjin.

Në këto kushte, për vitin 2025, në sistemin e shërbimit civil janë **1,195** raste **të emërimeve në kundërshtim me ligjin**, të cilat zënë rreth **7.3** % të rasteve, në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës në sistemin e shërbimit civil.

Kjo situatë tregon një nivel të lartë problematike, evidentuar edhe më parë nga Komisioneri, e përqëndruar kryesisht në disa Njësi të Vetëqeverisjes Vendore, në nivel bashkie. Evidenca e saktë e kësaj situatë është në Aneksin nr.1, “Gjendja e emërimeve në kundërshtim me ligjin në përfundim të procesit të monitorimit për vitin 2025, sipas raportimit të institucioneve”, bashkëlidhur këtij relacioni.

Në administratën shtetërore evidentohet vetëm një institucion me problematikën në fjalë, që është Drejtoria e Përgjithëshme e Policisë së Shtetit, që ka **179** raste, të cilat zënë rreth **15** % të rasteve

të përgjithëshme të emërimeve në kundërshtim me ligjin në sistemin e shërbimit civil dhe **1%** të rasteve, në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil.

Pesha kryesore e emërimeve të paligjshme i përket administratës vendore, me **1,016** raste, që zënë **85 %** të rasteve të emërimeve në kundërshtim me ligjin në sistemin e shërbimit civil dhe **6.3%** të rasteve, në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil. Ky fenomen, në këtë tipologji institucionesh, paraqitet i përqendruar në disa bashki me strukturë të gjerë dhe volum të lartë punësimi.

Veçanërisht, duhen theksuar: *Bashkia Kavajë* me **106** raste, *Bashkia Vau Dejës* me **85** raste, *Bashkia Malësi e Madhe* me **65** raste, *Bashkia Rrogozhinë* dhe *Bashkia Sarandë* me nga **60** raste secila, si dhe *Bashkia Librazhd* me **55** raste. Po ashtu, nivele të larta evidentohen edhe në *Bashkinë Bulqizë* (**47** raste), *Bashkinë Has* dhe *Bashkinë Lezhë* (nga **45** raste secila).

Këto të dhëna tregojnë se problematika e ligjshmërisë **nuk është e shpërndarë në mënyrë uniforme në të gjithë sistemin**, por **është e lokalizuar në institucione të caktuara** me peshë të konsiderueshme strukturore, duke kërkuar ndërhyrje të targetuara mbikëqyrëse dhe masa korrigjuese specifike për institucionet me risk më të lartë.

2.a Administrata shtetërore

Gjatë periudhës Janar–Dhjetor **2025**, nisur nga raportimet e bazuara në strukturën e institucionit, administrata shtetërore ka pasur gjithsej **27,292** pozicione pune, ndërkohë që **8,408** pozicione janë të klasifikuara si pozicione të shërbimit civil, që zënë rreth **33 %** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës. Në këtë shifër, **7,057** pozicione pune, rezultojnë të plotësuara në përputhje me legjislacionin në fuqi, ndërsa **1,088** pozicione vijnë të mbeten të lira.

Të dhënat e analizuar tregojnë se **85%** e pozicioneve të shërbimit civil, sipas strukturës së institucionit, janë të plotësuara në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe **13%** e tyre, janë pozicione të lira, ç'ka dëshmon për një nivel përgjithësisht të qëndrueshëm të respektimit të kuadrit ligjor në administrimin e burimeve njerëzore në administratën shtetërore. Ky tregues reflekton një stabilitet relativ të sistemit dhe një funksionim në linjë të përgjithshme brenda parametrave ligjorë të parashikuar.

Ndërkohë që, rreth **2%** e pozicioneve të punës, janë të plotësuara në kundërshtim me ligjin, ç'ka është një shifër shumë e ulët që nuk ndikon në situatën e përgjithshme të administrimit të shërbimit civil. Megjithatë, niveli i vakancave, që zë rreth **13%** të gjithë pozicioneve të shërbimit civil në administratën shtetërore, mbetet një element shqetësues. Një përqindje e tillë tregon se, përtej respektimit formal të procedurave, administrata përballlet me vështirësi në plotësimin në kohë dhe në mënyrë të qëndrueshme të nevojave për personel. Vakancat e zgjatura në kohë ndikojnë

drejtpërdrejt në shpërndarjen e ngarkesës së punës, duke rritur presionin mbi nëpunësit ekzistues dhe duke krijuar kushte për ulje të eficiencës administrative.

Kjo situatë merr dimension më të ndjeshëm në institucionet me funksione thelbësore për administrimin fiskal, ekonomik dhe të rendit publik, ku mungesa e kapaciteteve njerëzore mund të ndikojë në cilësinë dhe kohëzgjatjen e proceseve vendimmarrëse dhe operacionale. Në këtë kuptim, megjithëse treguesi i ligjshmërisë paraqitet në nivele të pranueshme, niveli i vakancave sinjalizon nevojën për kujdes të veçantë në drejtim të planifikimit të pranimeve në shërbimin civil dhe në përshpejtimin e procedurave të rekrutimit, me qëllim garantimin e funksionimit të plotë dhe efektiv të administratës shtetërore.

Në lidhje me emërimet e kryera në kundërshtim me ligjin, gjatë vitit 2025 janë konstatuar gjithsej **263** raste, nga të cilat **179** raste i përkasin Drejtorisë së Përgjithëshme të Policisë së Shtetit, ndërsa **84** raste janë evidentuar në Drejtorinë e Përgjithëshme të Burgjeve.

Në këtë shifër, duhet mbajtur në konsideratë se, me vendimin nr. 328, datë 11.06.2025, të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime në vendimin nr. 127, datë 03.03.2021, ‘Për organizimin dhe funksionimin e Drejtorisë së Përgjithëshme të Burgjeve’”, janë miratuar ndryshime në organizimin dhe funksionimin e këtij institucioni, të cilat kanë sjellë ndryshim të regjimit juridik të marrëdhënieve të punës. Si pasojë e këtij akti normativ, pozicionet në Drejtorinë e Përgjithëshme të Burgjeve nuk janë më pjesë e sistemit të shërbimit civil. Për rrjedhojë, statusi i këtyre pozicioneve gjatë vitit 2025 nuk do të llogaritet në analizën e përgjithëshme të këtij viti.

Në këto rrethana, emërimet në kundërshtim me ligjin në këtë tiopologji institucionesh, zënë rreth **1%** të pozicioneve të punës që përfshihen në sistemin e shërbimit civil.

Përqendrimi i plotë i rasteve të emërimeve të kryera në kundërshtim me ligjin në Drejtorinë e Përgjithëshme të Policisë së Shtetit kërkon vëmendje të posaçme dhe ndërhyrje të menjëhershme nga strukturat drejtuese dhe organet përgjegjëse, me qëllim garantimin e përputhshmërisë së procedurave të emërimit me kërkesat e kuadrit ligjor në fuqi, si dhe marrjen e masave korrigjuese të nevojshme për rivendosjen e ligjshmërisë dhe parandalimin e përsëritjes së praktikave të tilla në të ardhmen.

Nga ana e Departamentit të Administratës Publike dhe institucionit në fjalë, duhet të përshpejtohet finalizimi i procesit të ristrukturimit në të cilin është përfshirë ky institucion, në përfundim të të cilit, do të sqarohet në mënyrë përfundimtare statusi i pozicioneve të punës që e përbëjnë strukturën organizative të Drejtorisë së Përgjithëshme të Policisë së Shtetit, pasi për shkak të natyrës së posaçme të punës, në këtë institucion funksionon statusi i nëpunësit civil, si edhe statusi i punonjësit të policisë së shtetit, mbi të cilët veprojnë legjislacione të ndryshme.

Analiza e vakancave sipas institucioneve tregon se numri më i lartë i pozicioneve të lira konstatohet në *Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve* me **197** pozicione, në *Ministrinë e Ekonomisë dhe Inovacionit* me **40** pozicione, si dhe në *Ministrinë e Financave* me **39** pozicione. Këto vakanca kanë ndikim në kapacitetet administrative dhe në ritmin e ushtrimit të funksioneve përkatëse, duke sjellë vonesa në realizimin e disa proceseve institucionale dhe në zbatimin e politikave publike, si edhe në ofrimin në kohë të shërbimeve ndaj qytetarëve.

Në të kundërt, një numër institucionesh, ndër to *Instituti i Sigurisë Ushqimore dhe Veterinarisë, Qendra e Parandalimit të Krimeve të të Miturve dhe të Rinjve, Instituti i Integritetit për ish të Përndjekurit*, si edhe *Administrata të Prefektit të Qarkut*, paraqesin përmbushje të plotë të strukturës së shërbimit civil, pasi nuk konstatohet asnjë pozicion vakant dhe asnjë rast emërimi në kundërshtim me ligjin. Kjo situatë reflekton zbatim korrekt të legjislacionit në fuqi dhe planifikim të qëndrueshëm të burimeve njerëzore. Këto raste përbëjnë praktika pozitive, të cilat duhet të evidentohen dhe të shërbejnë si model referimi për forcimin e standardeve të administrimit në të gjithë administratën publike.

Në këtë kuadër, të dhënat tregojnë se kërkohet një qasje më e fokusuar dhe e diferencuar ndaj institucioneve që paraqesin nivele të larta vakancash ose problematika të ligjshmërisë, në mënyrë që të sigurohet mbulimi i plotë dhe efektiv i strukturave të miratuara. Përmes forcimit të monitorimit, përshpejtim të procedurave të rekrutimit dhe rritjes së përgjegjshmërisë institucionale, synohet garantimi i funksionimit të qëndrueshëm të administratës publike dhe konsolidimi i standardeve të ligjshmërisë dhe profesionalizmit në menaxhimin e burimeve njerëzore.

2.b. Njësitë e Vetqeverisjes Vendore

Bazuar në të dhënat e paraqitura në Tabelën nr. 2, “*Gjendja e pozicioneve të punës në shërbimin civil në përfundim të procesit të monitorimit për vitin 2025, sipas raportimit të institucioneve*”, për periudhën Janar–Dhjetor 2025, në institucionet e administratës vendore rezulton një numër i përgjithshëm prej **23,868** punonjësish.

Nga kjo shifër, **6,476** pozicione pune klasifikohen si pjesë e shërbimit civil, sipas strukturave organizative të miratuara, të cilat zënë rreth **27** % të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës. Nga numri total i këtyre pozicioneve, **4,729** ose **73%** e tyre, rezultojnë të plotësuara në përputhje me kërkesat e legjislacionit në fuqi për shërbimin civil. Ndërkohë, **1,016** raste, që zënë **15.8** % të pozicioneve të punës në NJQV-të, janë evidentuar si emërim të kryera në kundërshtim me ligjin. Në fund të periudhës raportuese, **727** pozicione, ose **11.2%** e totalit të pozicioneve të shërbimit civil, rezultojnë të jenë të lira.

- Këshillat e Qarqeve

Analiza e të dhënave për Këshillat e Qarqeve tregon një situatë përgjithësisht të qëndrueshme dhe pozitive në lidhje me menaxhimin e shërbimit civil. Në shumicën e rasteve, pozicionet e shërbimit civil janë të plotësuara sipas ligjit dhe numri i emërimeve në kundërshtim me legjislacionin është minimal.

- Bashkitë

Në nivel bashkie, situata paraqitet më heterogjene. Një numër bashkish shfaqin nivel të lartë përputhshmërie me ligjin për shërbimin civil, duke pasur pak ose aspak emërime në kundërshtim me legjislacionin, si dhe një mbulim të mirë të pozicioneve të shërbimit civil. Në këtë kategori përfshihen, ndër të tjera, Bashkia Tiranë, Bashkia Durrës, Bashkia Shkodër, Bashkia Korçë dhe Bashkia Vlorë, të cilat nuk kanë asnjë rast të emërimeve në kundërshtim me ligjin për periudhën janar–dhjetor 2025.

Nga ana tjetër, në disa bashki evidentohen problematika të theksuara, ku numri i emërimeve në kundërshtim me ligjin është i konsiderueshëm dhe, në disa raste, tejkalon ndjeshëm numrin e pozicioneve të plotësuara sipas procedurave ligjore, pasi evidentohen **1,016** raste të tilla që përbëjnë **15.8%** të totalit të pozicioneve të shërbimit civil në NJQV.

Në këtë kategori dallohen veçanërisht Bashkia Kavajë (**106** raste), Bashkia Vau Dejës (**85** raste), Bashkia Malësi e Madhe (**65** raste), Bashkia Sarandë (**60** raste) dhe Bashkia Rrogozhinë (**60** raste). Këto raste përbëjnë një risk të shtuar për funksionimin e qëndrueshëm të administratës vendore dhe për respektimin e parimeve të meritokracisë, transparencës dhe barazisë në punësim.

Si konkluzion, si element të rëndësishëm të konstatuar nga të dhënat e administruara, janë a) numri relativisht i lartë i pozicioneve të lira në disa bashki (**727** pozicione, ose **11.2%** e totalit të pozicioneve të shërbimit civil në NJQV) dhe b) ekzistenca e **1,016** rasteve të emërimeve në kundërshtim me ligjin, gjatë periudhës raportuese në administratën vendore.

Një përfundim i rëndësishëm nga të dhënat e vitit 2025 është se vështirësitë në plotësimin e pozicioneve në administratën vendore nuk lidhen vetëm me aspekte të brendshme administrative (planifikim, ritëm rekrutimi, ndjekje procedurash), por edhe me faktorë të jashtëm strukturorë.

Në veçanti, në disa njësi të vetëqeverisjes vendore, sidomos në zona periferike dhe me zhvillim më të kufizuar ekonomik, mungesa e kandidatëve të kualifikuar lidhet drejtpërdrejt me emigracionin dhe me lëvizjet e brendshme demografike të popullsisë në moshë aktive drejt qendrave urbane ose jashtë vendit.

Në këtë kontekst, vakancat e zgjatura nuk përbëjnë domosdoshmërisht tregues të mosveprimit institucional, por shpesh reflektojnë një kufizim objektiv të tregut lokal të punës dhe një tkurrje të bazës potenciale të kandidatëve për pozicione të shërbimit civil.

Në këtë kuadër, publikimet e përsëritura të vendeve të lira dhe mungesa e rezultateve përbëjnë një tregues konkret të kësaj problematike.

Si shembull, *Bashkia Kuçovë*, me shkresën nr. 3407 prot., datë 30.09.2025, i është drejtuar Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive për publikimin e vendeve të lira, ku përfshihen pozicione me përgjegjësi dhe profil të specializuar: Drejtor (*kategoria e pagës II-2*), dy Specialistë të Bujqësisë dhe Blegtorisë, Specialist i Pyjeve dhe Kullotave, si dhe Specialist për Barazinë Gjinore dhe Dhunën në Familje (*pozicionet me kategori pagese IV-2*). Ky rast tregon se edhe kur institucioni e kryen detyrimin për shpallje dhe formalizim të kërkesës për publikim, plotësimi mbetet i vështirë për shkak të mungesës së kandidaturave (*sidomos në profile teknike/sociale dhe drejtuese*).

E njëjta prije konfirmohet edhe në *Bashkinë Prrenjas*, ku për pozicionin “Sekretar i Përgjithshëm” procedura është rihapur disa herë gjatë vitit 2025 (*kërkesa/shkresa: nr. 387 prot., datë 11.02.2025; nr. 504 prot., datë 27.02.2025; nr. 1313 prot., datë 18.06.2025; nr. 2014 prot., datë 08.09.2025*).

Përsëritja e shpalljes dhe mungesa e fituesit tregojnë qartë se bëhet fjalë për një pozicion të vështirë për t’u plotësuar, ku mungesa e kandidatëve të përshtatshëm ose e interesit e bën të pamundur finalizimin e konkurrimit. Po ashtu, edhe pozicione të tjera të shpallura në këtë bashki (*drejtor, përgjegjës sektori, specialist kadastrë, specialist protokolli, specialistë të ndihmës ekonomike/PAK, përgjegjës sektori bujqësie*) konfirmojnë se problematika shfaqet në disa profile njëkohësisht dhe nuk është rast i izoluar.

Në këto rrethana, konstatohet se administrata vendore po përballet me një problem strukturor dhe funksional: edhe kur ndiqen procedurat e publikimit, në disa raste procesi i rekrutimit mbetet joefektiv për shkak të mungesës së ofertës së kandidatëve, duke prodhuar vakanca të zgjatura dhe ngarkesë të shtuar pune në strukturat ekzistuese.

Kjo situatë kërkon një qasje të dyfishtë: (i) forcim të disiplinës administrative dhe monitorimit për të garantuar rregullsinë e procedurave dhe shmangien e zëvendësimit me emërime jashtë ligjit; dhe (ii) masa mbështetëse për rritjen e atraktivitetit të pozicioneve në zona me mungesë kandidatësh (*p.sh. promovim më i gjerë i shpalljeve, koordinim me AKPA/AKPAK/strukturat e punësimit, analiza të profileve që dështojnë më shpesh, dhe instrumente motivuese për pozicionet kritike*). Në këtë mënyrë, trajtimi i vakancave nuk mbetet vetëm çështje procedurash, por shndërrohet në një ndërhyrje të orientuar drejt ruajtjes së kapaciteteve reale funksionale të qeverisjes vendore.

2.c. Institucionet e Pavarura

Të dhënat e paraqitura në Tabelën nr. 2 “*Gjendja e pozicioneve të punës në bazë të strukturës organizative*” tregojnë se, për periudhën janar–dhjetor 2025, institucionet e pavarura kanë gjithsej **2,077** punonjës, nga të cilët **1,459** pozicione janë të parashikuara si pjesë e shërbimit civil në strukturën e institucionit, që zënë rreth **70** % të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës në këtë tipologji institucionesh.

Nga këto pozicione, **1,270** rezultojnë të plotësuara në përputhje me ligjin, ndërsa **189** pozicione janë të lira. Gjatë periudhës raportuese *nuk janë evidentuar* emërimë në kundërshtim me ligjin në këto institucione.

Megjithatë, fakti që rezultojnë **189** pozicione të lira në shërbimin civil në institucionet e pavarura, të cilat përbëjnë rreth **13**% të totalit të pozicioneve të shërbimit civil në këtë tipologji të institucioneve(1,459), nuk është një tregues pozitiv. Institucionet me numrin më të lartë të pozicioneve të lira janë *Këshilli i Lartë Gjyqësor* me **46** pozicione (**24.3%** e totalit të vakancave dhe **38%** e pozicioneve të shërbimit civil në këtë institucion), *Instituti i Statistikave* me **34** pozicione (**18%** e totalit të vakancave), *Administrata e Kuvendit* me **27** pozicione (**14.3%**), si dhe *Kontrolli i Lartë i Shtetit* me **26** pozicione (**13.8%**). Në total, institucionet e evidentuara përbëjnë rreth **70**% të vakancave në institucionet e pavarura gjatë periudhës raportuese.

Nga të dhënat rezulton se disa institucione paraqiten me mbulim të plotë të pozicioneve të shërbimit civil, ndër to *Gjykata Kushtetuese*, *Instituti i Studimeve për Krimet dhe Pasojat e Komunizmit* dhe *Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi*, ku nuk evidentohen pozicione të lira gjatë periudhës raportuese.

Në tërësi, të dhënat tregojnë se, ndonëse kuadri ligjor për administrimin e shërbimit civil zbatohet në mënyrë të përgjithshme, mbetet e nevojshme forcimi i kapaciteteve rekrutuese dhe përsheptimi i procedurave për plotësimin e pozicioneve vakante, me qëllim garantimin e funksionimit normal dhe efikas të institucioneve të pavarura.

Konkluzione

Në përfundim, të dhënat e administruara nga procesi i monitorimit për periudhën janar–dhjetor 2025 tregojnë se problematika e emërimeve në kundërshtim me ligjin për nëpunësin civil paraqitet kryesisht në bashkitë dhe mbetet një ndër çështjet më të rëndësishme që ndikon në funksionimin e rregullt të skemës së shërbimit civil në administratën vendore. Evidentimi i **1,016** rasteve, që përbëjnë rreth **16** % të pozicioneve të shërbimit civil në këtë tipologji institucionesh, ose **6.3**% të rasteve, në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil, konfirmon

se në disa bashki vijon të përdoret emërimi i përkohshëm si praktikë zëvendësuese e procedurave të konkurrimit.

Gjithashtu, analiza tregon se kjo situatë lidhet drejtpërdrejt me mënyrën e administrimit të burimeve njerëzore në nivel vendor, si dhe me nivelin e zbatimit të detyrimeve ligjore nga titullarët e institucioneve, përkatësisht kryetarët e bashkive, të cilët mbajnë përgjegjësi të drejtpërdrejtë për aktet e emërimit të nënshkruara dhe për pasojat që ato sjellin në administrimin e shërbimit civil.

Në këtë kuadër, mbikëqyrja e thelluar dhe inspektimi i bashkive ku janë evidentuar problematika të theksuara, si dhe vijimi i monitorimit në kohë reale përgjatë vitit 2026, paraqiten si instrumente të domosdoshme për të garantuar zbatimin e ligjit dhe për të parandaluar përsëritjen e praktikave të paligjshme. Paralelisht, mbështetja e njësive përgjegjëse në bashki mbetet e rëndësishme për të orientuar dhe standardizuar zbatimin e procedurave të konkurrimit.

Në përfundim, rregullimi i ligjshmërisë në bashkitë ku janë evidentuar emërimet në kundërshtim me ligjin kërkon ndërmarrjen e veprimeve konkrete administrative për konstatimin e pavlefshmërisë absolute të akteve të emërimit, si dhe garantimin që pozicionet e shpallura për konkurrim të jenë realisht të lira në momentin e publikimit pranë AKPA. Kjo është e domosdoshme për të siguruar respektimin e parimeve themelore të shërbimit civil, në veçanti parimin e shanseve të barabarta, meritokracisë dhe profesionalizmit në punësim në nivel vendor.

Nga ana tjetër, në të gjithë sistemin e shërbimit civil evidentohen **2,008** pozicione vakante, që zënë rreth **12%** të pozicioneve të përgjithëshme të punës në këtë sistem, ç'ka është një e dhënë që paraqet një problematikë tjetër specifike në drejtim të administrimit të shërbimit civil gjatë procesit të plotësimit të pozicioneve të punës. Si nevojë në këtë rast paraqitet ulja e kësaj shifre, që arrihet nga njëra anë nëpërmjet ndërhyrjeve të menjëhershme në drejtim të rritjes së objektivitetit të procesit të planifikimit të pozicioneve të punës në strukturën e institucionit nga njësia përgjegjëse përkatëse dhe nga ana tjetër rritjen e nivelit profesional të kësaj njësie organizative, në drejtim të planifikimit të procesit të rekrutimit.

3. Rekrutimi në shërbimin civil gjatë vitit 2025, procedura e konkurrimit e zbatuar për plotësimin e vendit të lirë.

Duke vlerësuar rëndësinë e procesit të rekrutimit në ndërtimin e një administrate profesionale dhe efikase, si dhe të një shërbimi civil të qëndrueshëm të bazuar në meritë, përgjatë gjithë vitit 2025 është administruar në kohë reale informacioni në lidhje me proceset e rekrutimit në shërbimin civil, të zhvilluara nga njësitet e menaxhimit të burimeve njerëzore në institucionet e sistemit të shërbimit civil.

Në kuadër të këtij procesi, janë evidentuar pozicionet për të cilat është organizuar konkurrimi, numri i pjesëmarrësve në konkurrim, si dhe lloji i procedurës së aplikuar për plotësimin e pozicioneve të lira.

Gjithashtu, janë identifikuar në mënyrë të vazhdueshme paqartësitë e konstatuara gjatë zbatimit të procedurave nga njësitë e rekrutimit, duke i orientuar ato për respektimin e të gjithë hapave proceduralë të përcaktuar në legjislacionin për shërbimin civil.

Paralelisht, është ofruar mbështetje konkrete për organet e rekrutimit, përmes praktikave standarde dhe hartimit të modeleve të akteve administrative që materializojnë procesin e konkurrit.

Përgjatë vitit 2025 janë monitoruar procedurat e konkurrit për lëvizjen paralele dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive; procedurat për lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese; si dhe procedurat për pranimin në kategorinë e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues, të planifikuara për t'u zhvilluar nga institucionet e sistemit të shërbimit civil.

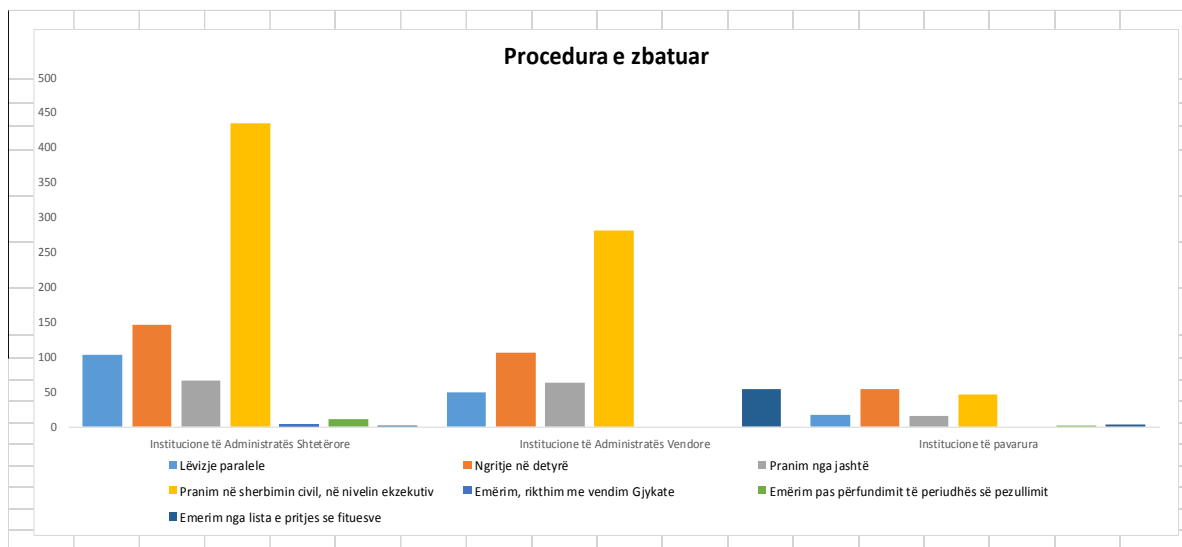
Ky proces është shoqëruar me administrimin e informacionit lidhur me publikimet e detyrueshme në faqet zyrtare të institucioneve dhe në portalin e AKPA-së, përfshirë: planin vjetor të pranimin në shërbimin civil; shpalljen e procedurave të konkurrit për çdo kategori dhe klasë; listën e kandidatëve që plotësojnë kriteret; datat e testimit me shkrim dhe intervistës së strukturuar me gojë; si dhe listat përfundimtare të kandidatëve fitues.

Rezultatet e përpunimit të të dhënave paraqiten në tabelën e mëposhtme, ku evidentohet numri i pozicioneve të shërbimit civil të plotësuara gjatë vitit 2025, i ndarë sipas tipologjisë së institucioneve, si dhe procedura e zbatuar nga njësia përgjegjëse përkatëse.

Tabela nr.4: Të dhëna në lidhje me procedurën e zbatuar për plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil

Procedura e zbatuar	Numri i punonjësve të emëruar për Institucione të Administratës Shtetërore	Numri i punonjësve të emëruar për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore Vendore	Numri i punonjësve të emëruar për Institucionet e Paravrrura	Totali
Lëvizje paralele	104	50	18	172
Ngritje në detyrë	147	106	54	307
Pranim nga jashtë	66	64	16	146
Pranim në shërbimin civil, në nivelin ekzekutiv	435	281	47	763
Emërim, rikthim me vendim Gjykate	3	0	0	3
Emërim pas përfundimit të periudhës së pezullimit	12	0	1	13
Emërim nga lista e pritjes së fituesve	1	54	3	58
Totali	768	555	139	1,462

Grafiku nr.3 Procedura e zbatuar për plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil



Nga të dhënat e evidentuara rezulton se gjatë vitit 2025 në institucionet e sistemit të shërbimit civil janë realizuar gjithsej **1,462** emërimë në përputhje me ligjin për nëpunësin civil, nga të cilat:

- **768** emërimë (**52.5%**) i përkasin institucioneve të administratës shtetërore;
- **555** emërimë (**38%**) institucioneve të qeverisjes vendore;
- **139** emërimë (**9.5%**) institucioneve të pavarura.

Referuar procedurës ligjore të zbatuar për emërim në një pozicion të shërbimit civil, vërehet se:

- ✓ **172** emërimë (**12%**), janë realizuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, duke reflektuar mobilitet horizontal brenda administratës;
- ✓ **307** emërimë (**21%**), janë kryer nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë me nëpunës civilë të një kategorie paraardhëse, duke treguar përdorimin e promovimit si instrument zhvillimi karriere;
- ✓ **146** emërimë (**10%**), janë realizuar nëpërmjet procedurës së pranimit nga jashtë shërbimit civil për pozicione drejtimi, duke plotësuar nevoja specifike për ekspertizë;
- ✓ **763** emërimë (**52%**), janë kryer me procedurën e pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, e cila përbën procedurën më të përdorur gjatë vitit 2025 dhe tregon fokusin kryesor në rekrutimin e stafit të ri;
- ✓ **3** emërimë, anë realizuar në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin e nëpunësit civil në detyrë;
- ✓ **13** emërimë, janë kryer nëpërmjet rikthimit të nëpunësit civil në pozicionin e mëparshëm/në një pozicion të së njëjtës kategori në përfundim të afatit apo zhdukjes së shkakut të pezullimit;
- ✓ **58** emërimë (rreth 4%), janë realizuar nga lista e fituesve në konkurrimin për pranim në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive.

Gjatë periudhës së raportuar janë realizuar gjithsej **1,462 emërimë** në institucionet publike, nga të cilat **52.5%** në **Administratën Shtetërore**, **38%** në **Administratën Vendore** dhe **9.5%** në **Institucionet e Pavarura**.

Procedura më e përdorur ka qenë **pranimi në shërbimin civil në nivelin ekzekutiv**, me **763 emërimë (52% të totalit)**, duke reflektuar fokusin kryesor në rekrutimin e stafit të ri. **Ngritjet në detyrë** përbëjnë **21%** të emërimeve, ndërsa **lëvizjet paralele 12%**, duke treguar një nivel të moderuar të mobilitetit dhe zhvillimit të karrierës brenda administratës.

Pranimet nga jashtë përfaqësojnë **10%** të totalit dhe lidhen kryesisht me nevoja specifike për ekspertizë të re. Procedurat e tjera (*emërimë me vendim gjykatë, pas pezullimit dhe nga lista e pritjes*) përbëjnë një pjesë shumë të vogël të emërimeve (rreth **4%**).

Konkluzione

Analiza e të dhënave për vitin 2025 tregon se, megjithëse proceset e rekrutimit janë zhvilluar në përputhje me kuadrin ligjor dhe janë realizuar **1,462** emërimë në sistemin e shërbimit civil, vijon të *evidentohet një numër i konsiderueshëm pozicionesh vakante në disa tipologji institucionesh.*

Kjo situatë tregon se frekuenca dhe ritmi i procedurave të konkurrimit nuk janë gjithmonë në përputhje me nevojat reale të institucioneve për burime njerëzore.

Për të garantuar funksionimin e pandërprerë dhe efikas të administratës publike, rezulton e domosdoshme që procedurat e rekrutimit të zhvillohen në mënyrë më të shpeshtë, të planifikuar dhe të koordinuar, duke reduktuar kohën ndërmjet krijimit të vakancës dhe shpalljes së konkurrimit.

Planifikimi më dinamik i nevojave për personel, përditësimi periodik i planeve vjetore të pranimit dhe aktivizimi në kohë i procedurave për plotësimin e pozicioneve do të kontribuonin në shmangien e zgjatjes së situatave të vakancës.

Një qasje më proaktive në administrimin e burimeve njerëzore, e mbështetur në monitorim të vazhdueshëm dhe në përdorimin sistematik të të dhënave mbi lëvizjet e personelit, do të mundësonte identifikimin në kohë të pozicioneve që pritet të lirohen dhe nisjen paraprake të procedurave përkatëse. Në këtë mënyrë, do të sigurohej që pozicionet e shpallura për konkurrim të plotësohen në kohë, duke ruajtur vazhdimësinë institucionale dhe cilësinë e ofrimit të shërbimeve publike.

Në përfundim, përfundimi i periodicitetit dhe zgjerimi i praktikave të konkurrimit përbën një element kyç për të garantuar që vendet vakante të mos mbeten të paplotësuara për periudha të gjata, si dhe për të konsoliduar më tej funksionimin e shërbimit civil mbi bazën e parimeve të meritokracisë, profesionalizmit dhe stabilitetit administrativ.

4. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil

4.a. Situata e aplikimit të institutit të përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për periudhën e monitoruar

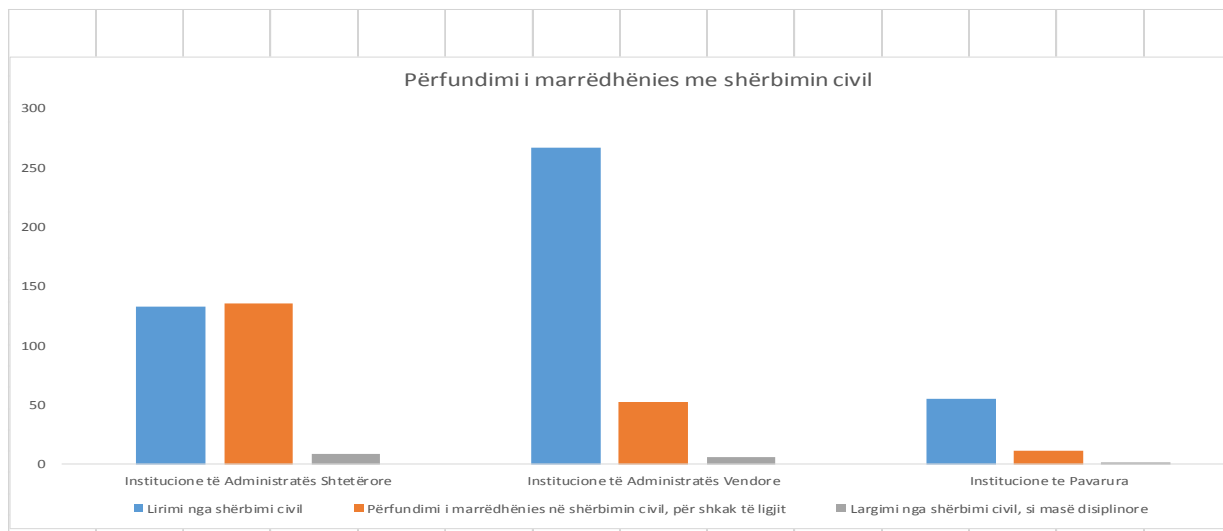
Në procesin e monitorimit të vazhdueshëm të ecurisë së administrimit të shërbimit civil përgjatë gjithë vitit 2025, Komisioneri ka përfshirë edhe institutin e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil nëpërmjet: **a)** lirit nga shërbimi civil; **b)** përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit; si dhe **c)** largimit nga shërbimi civil, si masë disiplinore.

Nga të dhënat e administruara, në lidhje me zbatimin e këtij instituti të ligjit, është konstatuar situata e paraqitur në vijim në formë tabelare:

Tabela nr.5: *Përfundimi i marrëdhënies me shërbimin civil në sisemin e shërbimit civil (Njësitë e Vetqeverisjes Vendore, ministritë dhe institucionet e pavarura).*

Arsyet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil	Numri i rasteve për Institucione të Administratës Shtetërore	Numri i rasteve për Njësitë e Vetqeverisjes Vendore	Numri i rasteve për Institucionet e Pavarura	Totali
Lirimi nga shërbimi civil	133	267	55	455 (68%)
Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit	136	52	11	199 (30%)
Largimi nga shërbimi civil, si masë disiplinore	9	6	1	16 (2%)
Raste në Total	278	325	67	670 (100%)

Grafiku nr.4 *Përfundimi i marrëdhënies me shërbimin civil në sisemin e shërbimit civil*



Nga të dhënat e pasqyruara në tabelën si më sipër vërehet se, rastet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil nëpërmjet lirimit nga shërbimi civil, parashikuar në nenin 66 të ligjit për nëpunësin civil, përbëjnë numrin më të madh të rasteve të përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil.

Vihet re se, gjatë vitit 2025, kanë përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil **670** nëpunës civilë, nga të cilët në **455** raste (ose **68%**), nëpunësit e kanë përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil nëpërmjet lirimit nga shërbimi civil; **199** raste (ose **30%**) përfundimi i marrëdhënies ka ndodhur për shkak të ligjit dhe vetëm në **16** raste (ose **2%**), janë liruar nga shërbimi civil për shkak të masës disiplinore, largimi nga shërbimi civil.

Administrata vendore shënon numrin më të lartë të rasteve (325), e ndjekur nga administrata shtetërore (278) dhe institucionet e pavarura (67).

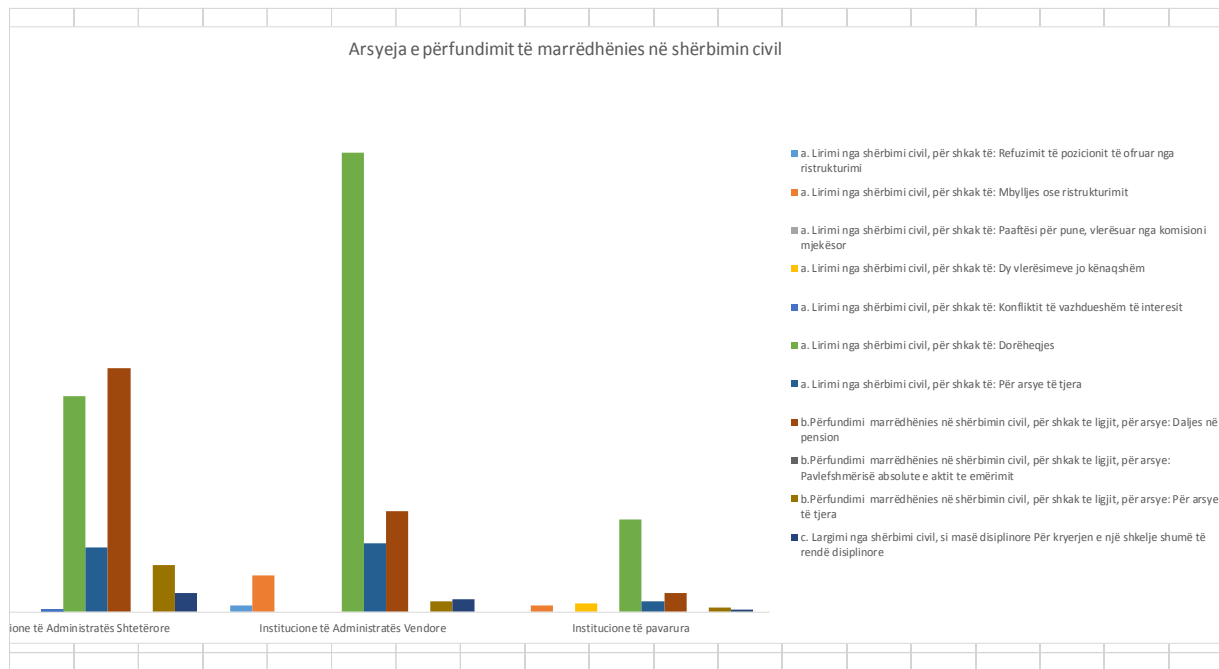
4.b. Përfundimi i marrëdhënies së shërbimit civil në raport me dispozitat e aplikuara.

Përgjatë gjithë procesit të mbikëqyrjes, janë evidentuar edhe **shkaqet apo arsyet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil** të përmendura në vendimin e njësisë së burimeve njerëzore të institucionit ku nëpunësi ka ushtruar detyrën, deri në momentin e deklarimit të lirimit nga shërbimi civil. Të dhënat e specifikuara paraqiten në tabelën në vijim.

Tabela nr.6: *Përfundimi i marrëdhënies së shërbimit civil, e specifikuar sipas dispozitave 63-66 të ligjit për nëpunësin civil.*

Arsyeja e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil		Numri i rasteve në institucionet e administratës shtetërore	Numri i rasteve në njësitë e vetëqeverisjes vendore	Numri i rasteve në institucionet e pavarura	Totali
a. Lirimi nga shërbimi civil, për shkak të:	Refuzimit të pozicionit të ofruar nga ristrukturimi	0	3	0	3
	Mbylljes ose ristrukturimit	1	17	3	21
	Paaftësi për punë, vlerësuar nga komisioni mjekësor	0	0	0	0
	Dy vlerësimeve jo kënaqshëm	0	0	4	4
	Konfliktit të vazhdueshëm të interesit	1	0	0	1
	Dorëheqjes	101	215	43	359
	Për arsye të tjera	30	32	5	67
b. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit, për arsye:	Daljes në pension	114	47	9	170
	Pavlefshmërisë absolute të aktit të emërimit	0	0	0	0
	Për arsye të tjera	22	5	2	29
c. Largimi nga shërbimi civil, si masë disiplinore	Për kryerjen e një shkelje shumë të rëndë disiplinore	9	6	1	16
Totali		278(41.5%)	325(48.5%)	67(10%)	670 (100%)

Grafiku nr. 5 *Përfundimi i marrëdhënies së shërbimit civil, sipas dispozitave përkatëse.*



Për sa evidentohet më sipër, rastet e lirimit nga shërbimi civil, sipas arsyes së përfundimit të marrëdhënies së shërbimit civil janë:

- **24** raste (**3.5%**), si rezultat i mbylljes apo ristrukturimit.
- **4** raste (**0.6%**), pas dy vlerësimeve “*jokënaqshëm*” të rezultateve në punë.
- **359** raste (**53.5%**), nëpunësit kanë dhënë dorëheqjen nga detyra.
- **170** raste (**25.3%**), për shkak të plotësimit të moshës për pensionin e plotë të pleqërisë.
- Nuk ka raste të lirimit nga shërbimi civil, për shkak të konstatimit të pavlefshmërisë së aktit të emërimit.
- **16** raste (**2.3%**), nëpërmjet largimit nga shërbimi civil, si masë disiplinore.
- **96** raste (**14.3%**), për arsye të tjera (*përfshirë rastet e përfundimit të marrëdhënies së punës për shkak të emërimit në një institucion tjetër të shërbimit civil, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë*).

Gjatë vitit raportues janë regjistruar **670** raste të përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil. Shpërndarja sipas kategorive institucionale paraqitet si vijon:

- Administrata vendore: **325** raste (**48.5%**)
- Administrata shtetërore: **278** raste (**41.5%**)
- Institucionet e pavarura: **67** raste (**10%**)

Analiza sipas kategorive ligjore të përfundimit të marrëdhënies evidenton këtë strukturë:

- Lirimi nga shërbimi civil

Në këtë kategori përfshihen **455** raste (**57.4%** e totalit). Brenda saj:

- Dorëheqje: **359** raste (**67.7 %** e totalit)
- Mbyllje ose ristrukturim: (**21** raste **3.1%**)
- Refuzim i pozicionit nga ristrukturimi: (**3** raste **0.4%**)
- Dy vlerësime jo kënaqshëm: (**4** raste **0.5%**)
- Konflikt i vazhdueshëm interesi: (**1** rast **0.1%**)
- Arsye të tjera: (**67** raste **10%**)
- Nuk është evidentuar asnjë rast për paaftësi në punë të konfirmuar nga komisioni mjekësor.

- Përfundimi i marrëdhënies për shkak të ligjit

Janë regjistruar **199** raste (**29.7%** e totalit), nga të cilat:

- Dalje në pension: **170** raste (**25.3%**)
- Arsye të tjera ligjore: **29** raste (**4.3%**)
- Nuk është evidentuar asnjë rast i pavlefshmërisë absolute të aktit të emërimit.

- Largimi si masë disiplinore

Janë evidentuar **16** raste (**2.3%** e totalit të përfundimit të marrëdhënies me shërbimin civil), të lidhura me kryerjen e një shkeljeje shumë të rëndë disiplinore.

Konkluzione

Në përfundim, të dhënat e vitit 2025 tregojnë se përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil paraqitet si një proces me ndikim të drejtpërdrejtë në qëndrueshmërinë e administratës dhe në planifikimin e burimeve njerëzore. Gjatë periudhës raportuese janë evidentuar gjithsej **670** raste përfundimi të marrëdhënies në shërbimin civil, ku pjesa më e madhe e rasteve, lidhet me lirimin nga shërbimi civil (**455** raste, **68%**) dhe përfundimin për shkak të ligjit (**199** raste, **30%**), ndërsa largimi si masë disiplinore mbetet në nivele minimale (**16** raste, **2.3%**). Administrata vendore paraqitet me numrin më të lartë të rasteve të përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil (**325**), e ndjekur nga administrata shtetërore (**278**) dhe institucionet e pavarura (**67**), ç'ka tregon se dinamika e përfundimit të marrëdhënies me shërbimin civil është më e theksuar në nivel vendor.

Nga analiza e shkaqeve konkrete rezulton se profili i përfundimit të kësaj marrëdhënieje dominohet nga faktorë me natyrë vullnetare dhe demografike, ku dorëheqjet (**359** raste, **53.6%**) dhe daljet në pension (**170** raste, **25.3%**) përbëjnë së bashku pjesën më të madhe të rasteve (**77%**).

Ndërkohë, shkaqet disiplinore dhe ato organizative (*mbyllje apo ristrukturim*) shfaqen me peshë të ulët në total, duke treguar se përfundimet e marrëdhënies nuk lidhen kryesisht me masa ndëshkuese apo ndryshime strukturore, por me lëvizje të natyrshme të karrierës dhe vendimmarrje individuale të nëpunësve civilë.

Në këtë kuadër, dorëheqjet përbëjnë elementin më problematik për planifikimin e burimeve njerëzore, pasi krijojnë vështirësi në parashikimin e vakancave dhe në organizimin në kohë të procedurave të konkurrimit. Për rrjedhojë, nevoja për një planifikim më dinamik dhe për procedura rekrutimi më të shpeshta mbetet e rëndësishme, me qëllim që pozicionet e lira të mos mbeten bosh për periudha të gjata dhe të garantohet vazhdimësia e funksioneve publike.

5. **Pezullimi i marrëdhënies në shërbimin civil**

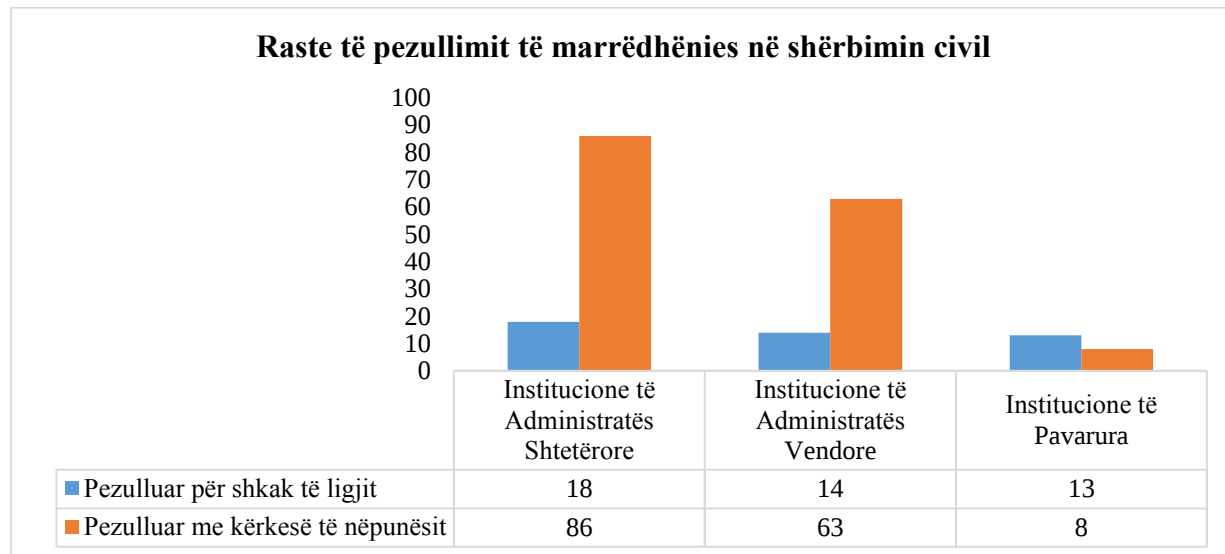
Në lidhje me këtë institut të ligjit, janë administruar të dhëna për të gjithë nëpunësit që kanë pezulluar marrëdhënien në shërbimin civil gjatë vitit 2025, duke evidentuar arsyen e pezullimit sipas rasteve të parashikuara në nenin 53 të ligjit për nëpunësin civil. Rastet e pezullimit të marrëdhënies në shërbimin civil janë paraqitur në tabelën në vijim.

Tabela nr.7: *Raste të pezullimit të marrëdhënies në shërbimin civil*

Institucionet	Pezulluar për shkak të ligjit	Pezulluar me kërkesë të nëpunësit	Total
Institucione të Administratës Shtetërore	18	86	104
Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore	14	63	77
Institucione të Pavarura	13	8	21
Totali	45 (22.3%)	157 (77.7%)	202 (100%)

Grafiku nr.6

Pezullimi në shërbimin civil



Nga të dhënat e administruara rezulton se, gjatë vitit 2025, instituti i pezullimit të marrëdhënies në shërbimin civil është aplikuar në **202** raste, të cilat, në raport me numrin e pozicioneve në sistemin e shërbimit civil, përbëjnë rreth **1%** të tyre. Kjo tregon se pezullimi i marrëdhënies në shërbimin civil nuk ka një shtrirje të gjerë gjatë periudhës raportuese.

Referuar shkakut të pezullimit, vihet re se, pezullimi me kërkesë të nëpunësit, i parashikuar nga neni 55, i ligjit për nëpunësin civil është aplikuar në **157** raste (*që zënë 77.7% të rasteve*), krahasuar me pezullimin për shkak të ligjit, i parashikuar nga neni 54 i ligjit në fjalë, që është aplikuar vetëm në **45** raste (*që zënë 22.3 % të rasteve*). Sa i përket shpërndarjes sipas kategorive institucionale paraqitet kjo situatë:

- *Institucionet e Administratës Shtetërore* regjistrojnë numrin më të lartë të pezullimeve me gjithsej **104** raste, që përbëjnë rreth **51.5%** të totalit.
- *Institucionet e Pushtetit Vendor* kanë **77** raste (rreth **38.1%** e totalit).
- *Institucionet e Pavarura* paraqesin **21** raste, që përfaqësojnë rreth **10.4%** të totalit.

Konkluzione

Në tërësi, profili i pezullimeve sugjeron se ky institut ka një përdorim të qëndrueshëm dhe të kontrolluar, pa tregues të rritjes së situatave që lidhen me detyrime ligjore apo problematika institucionale. Për rrjedhojë, pezullimi i marrëdhënies në shërbimin civil paraqitet si një mekanizëm me ndikim të kufizuar në stabilitetin e përgjithshëm të sistemit, duke reflektuar më tepër dinamika individuale sesa faktorë strukturorë apo disiplinorë.

6. Disiplina në shërbimin civil në raport me llojin e masave të aplikuara

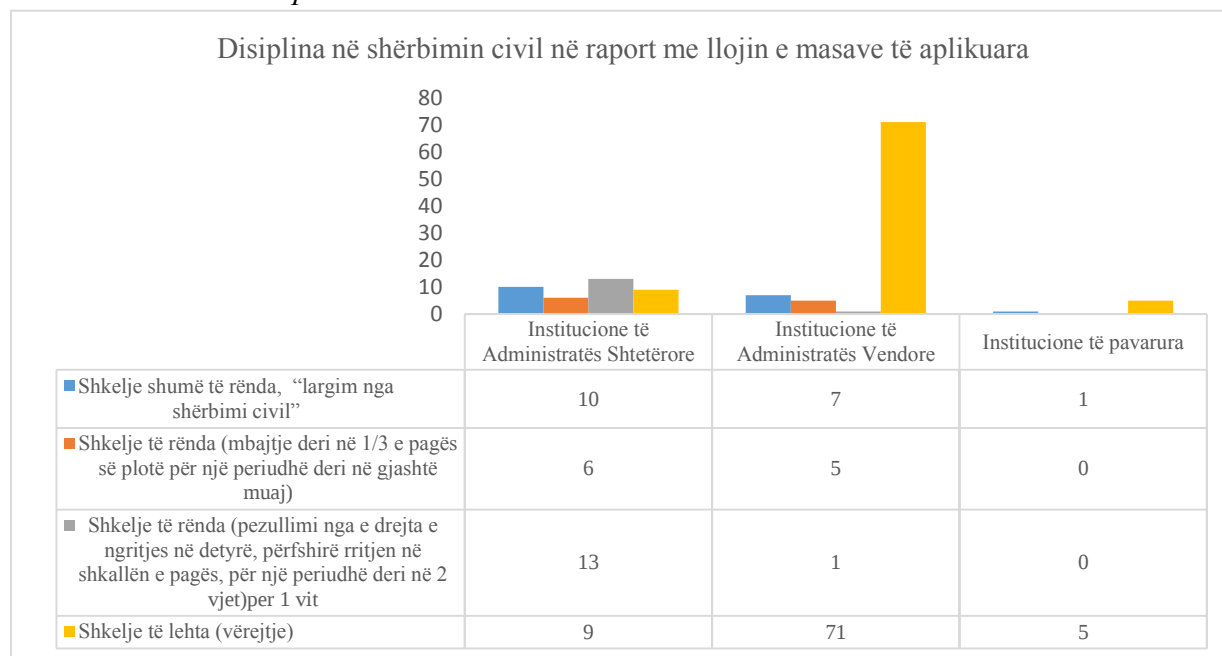
Në objektin e mbikëqyrjes së vazhdueshme që është kryer përgjatë gjithë vitit 2025, është përfshirë edhe instituti i disiplinës në shërbimin civil që rregullohet në mënyrë të hollësishme në kreun X “Disiplina në shërbimin civil” dhe përfshin nenet 57 deri 61, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Të dhënat e administruara gjatë procesit të monitorimit, në mënyrë të specifikuar paraqiten në tabelën në vijim:

Tabela nr.8: Disiplina në shërbimin civil në raport me llojin e masave të aplikuara

Loji i shkeljeve disiplinore/masave disiplinore	Masat disiplinore të aplikuara në institucionet e administratës shtetërore	Masat disiplinore të aplikuara në Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore	Masat disiplinore të aplikuara në institucionet e pavarura	Total
Shkelje shumë të rënda, “largim nga shërbimi civil”	10	7	1	18(14%)
Shkelje të rënda (mbajtje deri në 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në gjashtë muaj)	6	5	0	11(9%)
Shkelje të rënda (pezullimi nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës, për një periudhë deri në 2 vjet)per 1 vit	13	1	0	14(11%)
Shkelje të lehta (vërejtje)	9	71	5	85 (66%)
Masat disiplinore Total	38	84	6	128(100%)

Grafiku nr.7 Disiplina në shërbimin civil



Gjatë vitit 2025, në institucionet e mbikëqyrura, Komisioneri ka konstatuar se masa disiplinore “*Largim nga shërbimi civil*”, e cila aplikohet në rastet e shkeljeve shumë të rënda të disiplinës në punë, është zbatuar në **18** raste.

Sipas tipologjisë së institucioneve, kjo masë është aplikuar si vijon:

- ✓ Institucionet e administratës shtetërore: **10** raste
- ✓ Njësitë e vetëqeverisjes vendore: **7** raste
- ✓ Institucionet e pavarura: **1** rast

Gjithashtu, gjatë periudhës raportuese janë evidentuar **25** raste ku janë zbatuar masa disiplinore për shkelje të rënda të disiplinës në punë. Brenda kësaj kategorie rezulton se:

- në **11** raste është zbatuar masa “*Mbajtje deri në 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në gjashtë muaj*”;
- në **14** raste është zbatuar masa “*Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës, për një periudhë deri në dy vjet*”.

Sipas tipologjisë institucionale, këto raste janë konstatuar kryesisht në:

- Institucionet e administratës shtetërore: **18** raste
- Institucionet e pushtetit vendor: **6** raste
- Në institucionet e pavarura nuk konstatohet **asnjë** rast.

Në përfundim, evidentohet se gjatë zbatimit të institutit të disiplinës në shërbimin civil dominojnë masat e dhëna për shkelje të lehta, konkretisht 85 raste, që përbëjnë rreth 66% të totalit të masave disiplinore të aplikuara. Ky tregues, në pamje të parë, reflekton një administratë me nivel të përgjithshëm disipline dhe me prevalencë të shkeljeve me impakt të kufizuar. Megjithatë, një shpërndarje e tillë mbart edhe rrezikun e një qasjeje jo plotësisht proporcionale apo të një trajtimi formal të shkeljeve, sidomos nëse nuk ekziston një lidhje e qartë ndërmjet natyrës së shkeljes dhe masës së aplikuar.

Në këtë kuadër, kërkohet thellim i mbikëqyrjes mbi mënyrën e aplikimit të masave disiplinore, veçanërisht në raport me gjetjet e evidentuara në raportet e auditimit që sugjerojnë nisjen e procedurave disiplinore.

Njëkohësisht, paraqitet e domosdoshme investimi në rritjen e kapaciteteve profesionale dhe funksionale të Komisionit të Disiplinës, si mekanizëm i përhershëm që vepron gjatë gjithë vitit kalendarik, me qëllim garantimin e objektivitetit, proporcionalitetit dhe konsistencës në trajtimin e rasteve disiplinore në të gjithë sistemin e shërbimit civil.

Konkluzione

Në përfundim, të dhënat e vitit 2025 tregojnë se masat disiplinore në institucionet e mbikëqyrura janë aplikuar në një numër relativisht të kufizuar rastesh dhe kryesisht në institucionet e administratës shtetërore dhe në njësitë e vetëqeverisjes vendore. Masa më e rëndë disiplinore, *“Largim nga shërbimi civil”*, është zbatuar në **18** raste, ç’ka tregon se rastet e shkeljeve shumë të rënda të disiplinës në shërbimin civil paraqiten me incidencë të ulët në raport me përmasat e sistemit.

Njëkohësisht, evidentohet se masat disiplinore për shkelje të rënda janë zbatuar në **25** raste, ku mbizotërojnë masat me karakter kufizues dhe penalizues në aspektin financiar dhe të karrierës, konkretisht mbajtja në pagë dhe pezullimi nga e drejta e ngritjes në detyrë. Kjo strukturë sugjeron se, në shumicën e rasteve, institucionet kanë ndjekur një qasje graduale në trajtimin disiplinor, duke aplikuar masa që synojnë ndëshkimin dhe korrigjimin e sjelljes, përpara aplikimit të masës ekstreme të largimit nga shërbimi civil.

Në tërësi, profili i masave disiplinore gjatë vitit 2025 reflekton një përdorim të kufizuar të masave të rënda dhe shumë të rënda, me përqendrim më të theksuar në administratën shtetërore dhe në pushtetin vendor, ndërsa në institucionet e pavarura rastet paraqiten minimale ose të papërfillshme.

Konstatohet se dominojnë masat disiplinore për shkelje të lehta të disiplinës, **85** raste, të llojit *“Vërejtje”*.

7. Vlerësimi i rezultateve në punë të nëpunësit civil, sipas përcaktimit në ligj

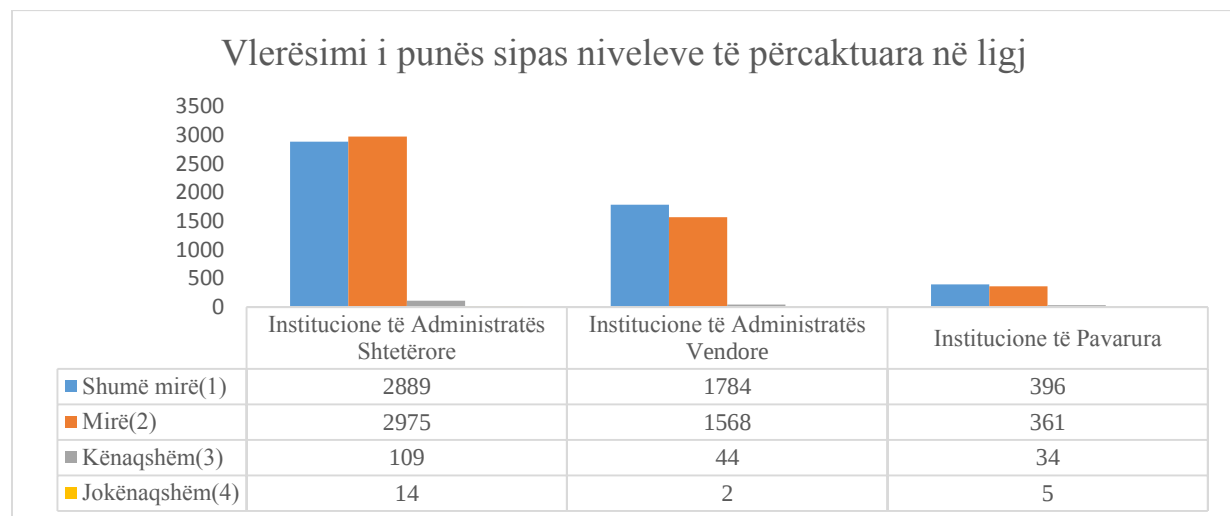
Në lidhje me vlerësimet periodike të nëpunësve civilë për rezultatet në punë, duke patur parasysh katër nivelet e vlerësimit *“shumë mirë”* (1); *“mirë”* (2); *“kënaqshëm”* (3) dhe *“jokënaqshëm”* (4), nga raportimet e institucioneve, situata paraqitet sipas tabelës në vijim:

Tabela nr.9: *Klasifikimi i vlerësimeve të punës sipas niveleve të përcaktuara në ligj.*

Institucione	Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel				Totali
	Shumë mirë(1)	Mirë(2)	Kënaqshëm (3)	Jo kënaqshëm(4)	
Institucione të Administratës Shtetërore	2,889	2,975	109	14	5,987(59%)
Institucione të Administratës Vendore	1,784	1,568	44	2	3,398(33%)
Institucione të Pavarura	396	361	34	5	796(8%)
Totali	5,096(50%)	4,904(48%)	187(1.8%)	21(0.2%)	10,181(100%)

* Numri i nëpunësve të vlerësuar nuk rakordon plotësisht me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të plotësuara sipas ligjit për vitin raportues, për shkak se jo të gjithë nëpunësit civilë i nënshtrohen procesit të vlerësimit në të njëjtën periudhë. Në këtë diferencë përfshihen nëpunës që ndodhen në periudhë prove, nëpunës të rekrutuar gjatë vitit raportues që nuk kanë plotësuar periudhën minimale për vlerësim, nëpunës të punësuar në kuadër të fondit të ekselencës, si dhe raste të tjera kur institucionet nuk kanë arritur të realizojnë procesin e vlerësimit brenda afateve të përcaktuara.

Grafiku nr.8 *Vlerësimi i punës*



Nga të dhënat e administruara në lidhje me procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, rezulton se në sistemin e shërbimit civil gjatë vitit 2025 janë vlerësuar gjithsej **10,181** nëpunës civilë, prej të cilëve **5,096** raste (**50%**) janë vlerësuar në nivelin 1 “shumë mirë”, ndërsa **4,904** raste (**48%**)

janë vlerësuar në nivelin 2 “mirë”. Nivelet e tjera të vlerësimit janë aplikuar në një numër më të kufizuar rastesh, konkretisht niveli “kënaqshëm” në **187** raste dhe niveli “jokënaqshëm” në **21** raste, që në total përbëjnë rreth **2%** të rasteve të vlerësuara.

Gjatë monitorimit të këtij procesi, është konstatuar se në Njësitë e Vetqeverisjes Vendore paraqitet si problematikë fakti se disa institucione nuk e kanë realizuar procesin e vlerësimit të performancës për vitin raportues. Koncretisht, bëhet fjalë për disa institucione, si: **Bashkia Bulqizë, Bashkia Libohovë, Bashkia Këlcyrë, Bashkia Tropojë, Bashkia Shkodër, Bashkia Kavajë, Bashkia Vlorë, Bashkia Selenicë, Bashkia Himarë, Bashkia Sarandë, Bashkia Konispol, Bashkia Finiq dhe Bashkia Delvinë, si dhe Këshilli i Qarkut Vlorë**, të cilët nuk kanë raportuar të dhëna për vlerësimin e nëpunësve civilë. Gjithashtu, evidentohet se **Bashkia Tiranë** e ka realizuar këtë proces vetëm për një pjesë të nëpunësve civilë, duke mos përfshirë të gjithë trupën e shërbimit civil në procesin e vlerësimit gjatë periudhës raportuese.

Konkluzione

Këto rrethana të evidentuara më sipër, përbëjnë shkak për përfshirjen e institucioneve të administratës vendore me këtë problematikë në procese të mbikëqyrjes tematike gjatë vitit pasardhës. Nga analiza e të dhënave rezulton se shkak kryesor i kësaj situate lidhet me mungesën e njohurive dhe praktikës nga ana e zyrtarëve vlerësues për mënyrën e plotësimit korrekt të formularit të vlerësimit të performancës, veçanërisht në rubrikën e komenteve.

Në këtë kuadër, kërkohet që akti i vlerësimit të pasqyrojë në mënyrë të plotë realizimin e të gjitha fazave të procedurës ligjore, duke garantuar objektivitetin në vlerësim, përdorimin e të gjithë spektrit të niveleve të parashikuara nga ligji dhe administrimin e dokumentacionit mbështetës në dosjen e personelit.

Në lidhje me këtë aspekt, Komisioneri do të vijojë të evidentojë dhe të sqarojë bazën ligjore të procesit të vlerësimit, si në përmbajtjen e akteve që materializojnë mbikëqyrjen, ashtu edhe nëpërmjet asistencës në kohë reale, e cila ofrohet në mënyrë të vazhdueshme nga inspektorët përgjegjës për monitorimin e institucioneve të sistemit të shërbimit civil.

Duke qenë se plotësimi dhe administrimi në dosjen e personelit i akteve të vlerësimit të rezultateve individuale përbën një proces kompleks, rezulton e nevojshme që zyrtarët vlerësues, në rolin e Zyrtarit Raportues, Zyrtarit Kundërfirmues dhe Zyrtarit Autorizues, të mbështeten përmes trajnimeve specifike.

Në këtë drejtim, njësitë përgjegjëse duhet të adresojnë kërkesa pranë Shkollës Shqiptare të Administratës Publike për organizimin e programeve të dedikuara të trajnimit në fushën e vlerësimit të performancës.

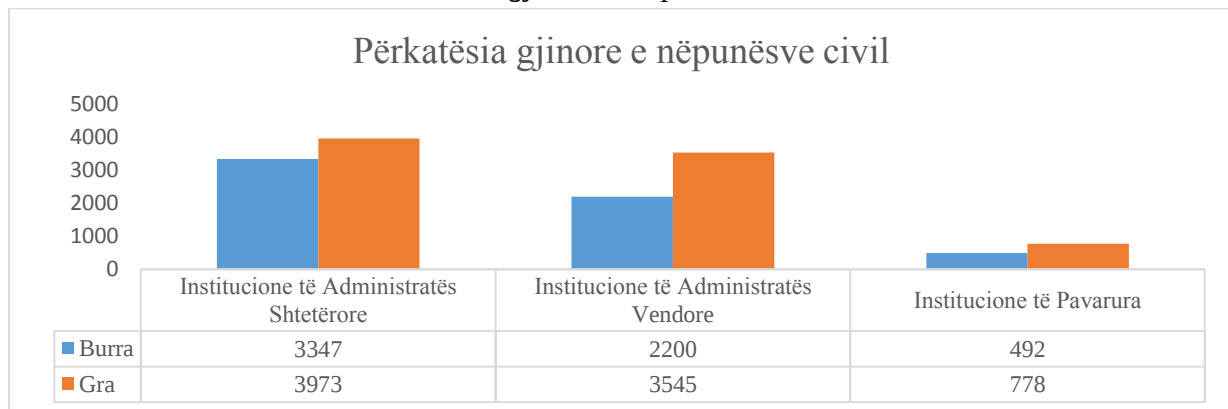
8. Disa statistika në lidhje me përkatësinë gjinore dhe institucionet ku e kanë kryer arsimin e lartë nëpunësit civilë.

Tabela nr.10: *Të dhëna për përkatësinë gjinore të nëpunësve civilë*

Institucionet	Burra	Gra	Total
Institucione të Administratës Shtetërore	3,347	3,973	7,320
Institucione të Administratës Vendore	2,200	3,545	5,745
Institucione të Pavarura	492	778	1,270
Total	6,039(42.2%)	8,296(57.8)	14,335 (100%)

** Nëpunësit sipas gjinisë burra/gra janë raportuar për të gjitha pozicionet e plotësuara në momentin e përfundimit të periudhës së monitorimit (si për emërim sipas ligjit, ashtu e dhe në kundërshtim me ligjin).*

Grafiku nr. 9 *Përkatësia gjinore e nëpunësve civilë*



Nga të dhënat e evidentuara në këtë tabelë, të cilat materializojnë raportimet e institucioneve në lidhje me ndarjen e të punësuarve sipas gjinisë së tyre, rezulton se:

- ✓ Në ***institucionet e administratës shtetërore***, në pozicione të shërbimit civil, aktualisht janë punësuar gjithsej **7,320** punonjës, nga të cilët **3,347**, ose **45.7%** janë burra dhe **3,973**, ose **54.2%** janë gra.
- ✓ Në ***institucionet e administratës vendore***, në pozicione të shërbimit civil, aktualisht janë punësuar gjithsej **5,745** punonjës, nga të cilët **2,200**, ose **38.2%** janë burra dhe **3,545**, ose **61.7%** janë gra.
- ✓ Në ***institucionet e pavarura***, aktualisht janë punësuar **1,270** nëpunës civilë, nga të cilët **492** ose **38.7%** janë burra dhe **778**, ose **61.7%** janë gra.

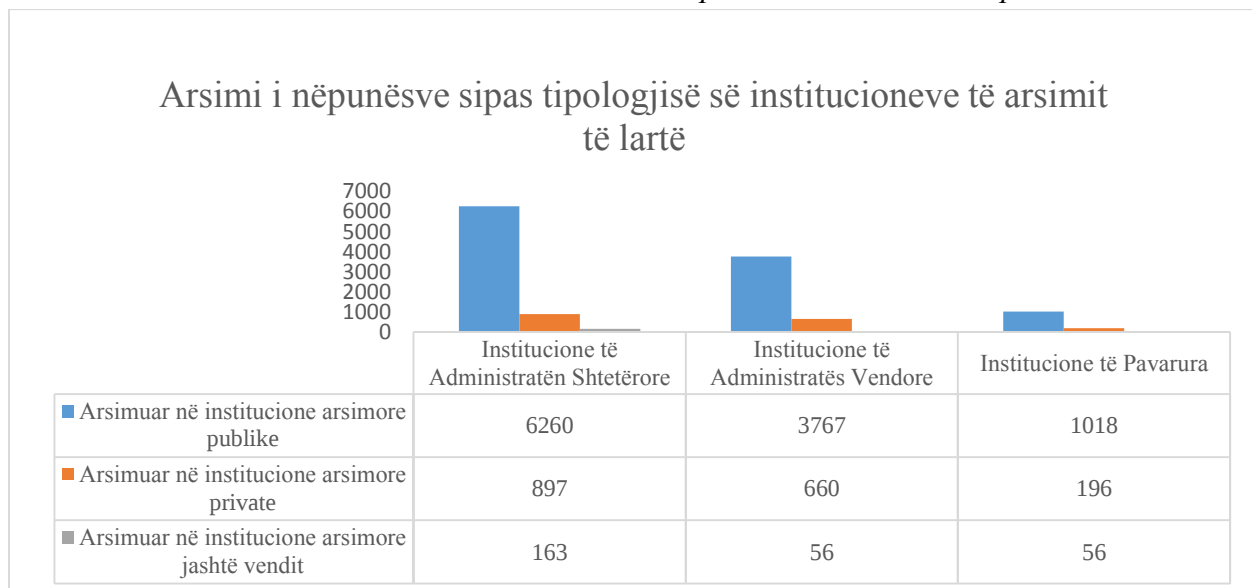
Sa më sipër, raporti midis grave dhe burrave në sistemin e shërbimit civil paraqitet në përgjithësi i balancuar, me një trend rritës drejt kategorisë së grave, pasi aktualisht **57.8%** e punonjësve janë gra dhe **42.2%** e tyre janë burra.

Tabela nr.11: *Institucionet e arsimit të lartë në raport me shkollimin e nëpunësve civilë*

Institucionet	Arsimuar në institucione arsimore publike	Arsimuar në institucione arsimore private	Arsimuar në institucione arsimore jashtë vendit	Total
Institucione të Administratën Shtetërore	6,260	897	163	7,320
Institucione të Administratës Vendore	3,767	660	56	4,483
Institucione të Pavarura	1,018	196	56	1,262
Total	11,054(85%)	1,747(13%)	275(2%)	13,065(100%)

* Bashkia Tiranë nuk ka raportuar në lidhje me këtë tregues, pasi për shkak të numrit të lartë të nëpunësve civilë dhe shpërndarjes së gjerë të njësive administrative, ka hasur vështirësi në administrimin dhe përpunimin e këtij informacioni. Aktualisht institucioni ndodhet në fazën e evidentimit dhe rakordimit të të dhënave, sipas standardeve të kërkuara nga Komisioneri. Për këtë arsye, konstatohet një diferencë midis numrit aktual të nëpunësve civilë dhe shifrës së paraqitur në këtë tabelë.

Grafiku nr. 10 *Institucionet e arsimit të lartë në raport me shkollimin e nëpunësve civilë*



Sipas të dhënave të evidentuara në tabelë, në lidhje me arsimin e punonjësve të punësuar në pozicione të shërbimit civil rezulton se:

- ✓ Në *institucionet e administratës shtetërore*, janë punësuar në pozicione të shërbimit civil **7,320** punonjës, nga të cilët: **6,260** prej tyre, ose **85%**, janë arsimuar në institucionet publike; **897** të punësuar ose **12%** e të punësuarve, janë të arsimuar në institucionet private **163** të punësuar ose **3%** janë arsimuar jashtë vendit.
- ✓ Në *institucionet e administratës vendore*, janë punësuar në pozicione të shërbimit civil **4,180** punonjës, nga të cilët: **3,505** prej tyre, ose **84%**, janë arsimuar në institucionet publike; **619** të punësuar ose **15%** e të punësuarve, janë të arsimuar në institucionet private; **56** të punësuar ose **1%** janë arsimuar jashtë vendit.
- ✓ Në *institucionet e pavarura*, janë punësuar në pozicione të shërbimit civil **1,277** punonjës, ku: **1,025** prej tyre, ose **80%**, janë arsimuar në institucionet publike; **196** të punësuar ose **15%** e të punësuarve, janë të arsimuar në institucionet private; **56** të punësuar ose **5%** janë arsimuar jashtë vendit.

Nga analiza e të dhënave mbi formimin arsimor të nëpunësve civilë rezulton se sistemi i shërbimit civil në tërësinë e tij mbështetet kryesisht në burime njerëzore të diplomuara në institucionet arsimore publike, të cilat përbëjnë peshën dominuese në të tre nivelet e administratës. Në administratën shtetërore **85%** e të punësuarve janë diplomuar në institucione publike, në administratën vendore **84%**, ndërsa në institucionet e pavarura **80%**, çka tregon një strukturë relativisht homogjene të bazës arsimore dhe një varësi të lartë nga sistemi publik i arsimit të lartë.

Pesha e të diplomuarve në institucione private mbetet në intervalin **12–15%**, me nivelin më të lartë në administratën vendore dhe në institucionet e pavarura (**15%**), duke reflektuar një diversifikim më të madh të burimeve të rekrutimit në këto segmente. Ndërkohë, përqindja e nëpunësve të arsimuar jashtë vendit mbetet relativisht e ulët, veçanërisht në administratën vendore (**1%**), ndërsa në institucionet e pavarura arrin në **5%**, duke treguar një prani më të lartë të profileve me ekspozim ndërkombëtar në këtë kategori institucionesh.

Në tërësi, të dhënat tregojnë se administrata publike shqiptare ka një bazë të konsoliduar formimi brenda sistemit kombëtar të arsimit, por një përfaqësim ende modest të formimit ndërkombëtar, veçanërisht në nivel vendor.

Konkluzione përfundimtare

Në përfundim të procesit të monitorimit për periudhën janar–dhjetor 2025, rezulton se mbikëqyrja e orientuar ka siguruar një panoramë të plotë statistikore dhe faktike mbi ecurinë e administrimit të shërbimit civil në të tre tipologjitë e institucioneve të sistemit: administratën shtetërore,

administratën vendore (NJQV-të) dhe institucionet e pavarura.

Të dhënat e administruara tregojnë se kuadri ligjor i shërbimit civil zbatohet në mënyrë të përgjithshme, veçanërisht në institucionet e pavarura ku nuk evidentohet asnjë rast emërimi në kundërshtim me ligjin, e po kështu edhe në administratën shtetërore, ku është vetëm një rast i shkëputur, ku evidentohet problematika me mënyrën e plotësimit të pozicioneve të punës në përputhje me kërkesat e ligjit, për shkak të natyrës specifike të institucionit (DPPSH), ndërkohë që problematikën e konstatuara mbeten të pranishme dhe me ndikim të drejtpërdrejtë në funksionimin e sistemit, *sidomos në nivel vendor*.

Problematica kryesore e evidentuar lidhet me emërimet në kundërshtim me ligjin në Njësitë e Vetqeverisjes Vendore, ku janë konstatuar **1,016** raste, që përbëjnë rreth **16** % të pozicioneve të shërbimit civil në këtë tipologji institucionesh (6478); **85%** të rasteve të emërimeve në kundërshtim me ligjin në të gjithë sistemin e shërbimit civil (1195), ose rreth **6** % të rasteve, në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës në sistemin e shërbimit civil (16,343).

Ky tregues konfirmon përdorimin e emërimeve të përkohshme si praktikë zëvendësuese e procedurave të konkurrimit, duke cenuar parimet themelore të shërbimit civil, veçanërisht meritokracinë, transparencën dhe shanset e barabarta. Në këtë kuadër, rezulton e nevojshme që bashkitë me problematikë të theksuar të përfshihen në mbikëqyrje tematike dhe procese inspektimi të thelluara, me fokus rivendosjen e ligjshmërisë përmes ndërmarrjes së veprimeve administrative për konstatimin e pavlefshmërisë absolute të akteve të emërimit dhe garantimin që pozicionet e shpallura për konkurrim të jenë realisht të lira në momentin e publikimit pranë AKPA.

Paralelisht, të dhënat tregojnë se *vendet vakante vijojnë të përbëjnë një risk funksional për institucionet*, pasi në fund të periudhës raportuese rezultojnë **1,088** pozicione të lira në administratën shtetërore, **731** pozicione të lira në administratën vendore dhe **189** pozicione të lira në institucionet e pavarura, pra **2,008** pozicione të lira në të gjithë sistemin e shërbimit civil që zënë rreth **12** % të pozicioneve të punës që janë pjesë e sistemit të shërbimit civil.

Niveli i vakancave, i shoqëruar me vështirësi në planifikimin dhe realizimin në kohë të procedurave të rekrutimit, ndikon drejtpërdrejt në kapacitetet administrative, në shpërndarjen e ngarkesës së punës dhe në cilësinë e shërbimeve publike. Kjo situatë kërkon një qasje më proaktive të institucioneve për përditësimin e planit vjetor të pranimit dhe për zhvillimin më të shpeshtë e të koordinuar të procedurave të konkurrimit, me qëllim që vakancat të mos mbeten të paplotësuara për periudha të gjata dhe të garantohet vazhdimësia institucionale.

Një problematikë tjetër e rëndësishme lidhet me vlerësimin e rezultateve në punë, ku shpërndarja e vlerësimeve rezulton e përqendruar pothuajse tërësisht në dy nivelet më të larta “*shumë mirë*” dhe “*mirë*”, rreth **98%** e rasteve të vlerësuara, ndërkohë që nivelet “*kënaqshëm*” dhe

“jokënaqshëm” zënë vetëm rreth 2% të totalit të këtyre rasteve. Për më tepër, në administratën vendore është konstatuar se disa bashki nuk e kanë realizuar procesin e vlerësimit, ndërsa Bashkia Tiranë e ka realizuar atë vetëm pjesërisht. Këto të dhëna evidentojnë nevojën për forcim të zbatimit korrekt të procedurës, rritje të kapaciteteve të zyrtarëve vlerësues dhe përdorim më të balancuar të gjithë spektrit të niveleve të vlerësimit, në mënyrë që procesi të pasqyrojë realisht performancën dhe të mos reduktohet në një praktikë formale.

Në tërësi, procesi i monitorimit ka evidentuar gjithashtu nevojën për ngritjen dhe konsolidimin e urave të komunikimit institucional me njësitë përgjegjëse, si një element kyç për standardizimin e raportimit, respektimin e afateve dhe garantimin e përgjegjshmërisë ligjore në administrimin e shërbimit civil. Vonesat, pasaktësitë dhe mungesat në raportimin e të dhënave, veçanërisht në nivel vendor, tregojnë se bashkëpunimi duhet të forcohet në mënyrë të qëndrueshme dhe të strukturuar, duke kërkuar përgjigje në kohë dhe të plotë nga njësitë përgjegjëse, sipas detyrimeve që u ngarkon ligji.

Në këtë kontekst, prioriteti i mbikëqyrjes në vijim duhet të fokusohet në një qasje më të integruar dhe ndërhyrëse në lidhje me: (i) reduktimin dhe korrigjimin sistematik të emërimeve në kundërshtim me ligjin, me ndjekje të plotë të zbatimit të masave për përmirësimin e zbatimit të ligjit; (ii) uljen e vakancave përmes rritjes së ritmit dhe efektivitetit të rekrutimit dhe përditësimit dinamik të planeve të pranimit; (iii) përmirësimin e cilësisë dhe zbatueshmërisë së procesit të vlerësimit të performancës; si dhe (iv) forcimin e komunikimit institucional dhe të detyrimit për raportim të saktë, të plotë dhe në kohë nga njësitë përgjegjëse. Këto masa janë thelbësore për të garantuar funksionimin e qëndrueshëm të shërbimit civil, për të forcuar kontrollin e ligjshmërisë në administrimin e burimeve njerëzore dhe për të konsoliduar zbatimin praktik të parimeve të meritokracisë, profesionalizmit dhe transparencës në të gjithë sistemin e shërbimit civil.

Të dhënat përmbledhëse për të gjithë institucionet e monitoruara janë materializuar në:

Aneksi nr.1: *Gjendja e emërimeve në kundërshtim me ligjin në përfundim të procesit të monitorimit për vitin 2025, sipas raportimit të institucioneve*

Aneksi nr. 2: *“Institucionet e përfshira në mbikëqyrjen e orientuar me objekt monitorimin e ecurisë së administrimit të shërbimit civil për vitin 2025”.*

Aneksi nr. 3: *“Të dhënat përmbledhëse sipas tipologjisë së institucioneve, të përfshira në mbikëqyrjen e orientuar me objekt monitorimin e ecurisë së administrimit të shërbimit civil për vitin 2025”.*

KAPITULLI II. ANALIZË KRAHASIMORE E ZHVILLIMIT TË INSTITUTEVE TË LIGJIT PËR NËPUNËSIN CIVIL PËRGJATË PERIUDHËS 2024-2025

Në këtë pjesë të raportit të vlerësimit do të analizojmë në mënyrë krahasimore dinamikën e administrimit të shërbimit civil, në disa drejtime që kanë lidhje me: **a)** rekrutimin në shërbimin civil; **b)** mobilitetin në shërbimin civil dhe zhvillimin e karrierës dhe **c)** përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për periudhën 2024-2025.

1. Hartimi dhe miratimi i planit vjetor të pranimit në shërbimin civil

Të dhënat që tregojnë situatën e zbatimit të këtij instituti të ligjit, në formë krahasimore për periudhën në fjalë (2024-2025) paraqiten në formë tabelare:

Tabela nr.1: Situata e miratimit dhe publikimit të planit të rekrutimit

Situata e materializimit dhe publikimit të planit të rekrutimit				
Tipologjia e institucioneve të mbikëqyrura	Numri i institucioneve, në të cilat është hartuar plani në përputhje me ligjin		Numri i institucioneve, në të cilat plani nuk është hartuar në përputhje me ligjin	
	2024	2025	2024	2025
Administrata shtetërore	114	114	0	0
Administrata vendore	68	73	5	0
Institucionet e pavarura	17	18	1	0
Totali	199	205	6	0

Këto të dhëna tregojnë se administrata shtetërore paraqet përputhshmëri të plotë në të dy vitet: **114** institucione kanë hartuar planin në përputhje me ligjin në 2024 dhe po ashtu **114** institucione në 2025, ndërkohë që nuk evidentohet asnjë rast i institucioneve ku plani të mos jetë hartuar sipas kërkesave ligjore (asnjë rast në të dy vitet). Ky rezultat sinjalizon një standardizim të konsoliduar të procedurës dhe një funksionim të qëndrueshëm të ciklit të planifikimit në nivel qendror.

Ndryshimi më domethënës pozitiv evidentohet në administratën vendore, ku numri i institucioneve që kanë hartuar planin në përputhje me ligjin rritet nga **68** në vitin 2024 në **73** në vitin 2025 (+5 institucione). Paralelisht, numri i institucioneve vendore ku plani nuk ishte hartuar në përputhje me ligjin bie nga **5** raste në vitin 2024 në asnjë rast në vitin 2025, çka tregon një përmirësim të qartë të disiplinës procedurale dhe të përgjegjshmërisë institucionale në nivel vendor, si në aspektin e hartimit ashtu edhe të respektimit të detyrimeve ligjore për publikim.

Edhe në institucionet e pavarura vihet re një përmirësim: nga **17** institucione me plan të hartuar në përputhje me ligjin në vitin 2024, në **18** institucione në vitin 2025 (+**1** institucion), ndërkohë që rasti i vetëm ku plani nuk ishte hartuar sipas ligjit në 2024 (**1** rast) nuk përsëritet në 2025 (asnjë rast). Kjo ecuri sugjeron rritje të përputhshmërisë dhe një prirje drejt konsolidimit të praktikës, edhe pse në një bazë numerike më të vogël krahasuar me dy tipologjitë e tjera.

Në tërësi për vitin 2025 është përmirësuar ndjeshëm përputhshmëria ligjore në nivel vendor dhe në institucionet e pavarura, duke eliminuar parregullsitë e evidentuara në vitin 2024. Ky është një tregues pozitiv, pasi plani vjetor i pranimit shërben si parakusht procedural për zhvillimin e konkurrenive në kohë dhe për reduktimin e vakancave, si dhe si një instrument kontrolli për të kufizuar praktikën e punësimeve jashtë procedurave të shërbimit civil.

2. Administrimi i burimeve njerëzore në raport me numrin e pozicioneve të shërbimit civil të miratuara në strukturën e institucionit dhe mënyra e plotësimit të tyre, sipas tipologjisë së institucioneve.

2.1. Administrata Shtetërore

Me qëllim paraqitjen e një pasqyre të përmbledhur dhe krahasuese të treguesve kryesorë për administratën shtetërore, në lidhje me administrimin e burimeve njerëzore në raport me numrin e pozicioneve të shërbimit civil të miratuara në strukturën e institucionit dhe mënyra e plotësimit të tyre, më poshtë paraqiten në formë tabelore të dhënat për vitet 2024 dhe 2025, së bashku me ndryshimet përkatëse.

Tabela nr. 2 Tabelë përmbledhëse për situatën e plotësimit të pozicioneve të punës në administratën shtetërore

Treguesi/Vitet/Ndryshimi	2024	2025	Ndryshimi	Ndryshimi %
Pozicione shërbimi civil sipas strukturës	8,529	8,408	-121	-1.4 %
Pozicione të lira (vakanca)	1,760	1,088	-672	-38.2%
Emërimet në kundërshtim me ligjin	243	263	+20	+8.2%
Pozicione të plotësuara sipas ligjit	6526	7057	+531	+8.1%

Bazuar në të dhënat e administruara dhe analizuara për vitet 2024 dhe 2025, rezulton se në administratën shtetërore numri i pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas strukturës organizative të miratuar, ka pësuar një rënie nga **8,529** pozicione në vitin 2024 në **8,408** pozicione në vitin 2025, me një ulje prej **121** pozicionesh, që përfaqëson rreth **1.4%**.

Në numrin e përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil, pozicionet e plotësuara në përputhje me ligjin kanë qenë **6,526** në vitin 2024, ndërsa në vitin 2025 rezultojnë **7,057** pozicione të plotësuara përmes konkurrimit, duke reflektuar një rritje prej **531** pozicionesh, ose rreth **8.1%**, krahasuar me vitin paraardhës.

Ndërsa, sa i përket emërimeve në kundërshtim me ligjin, situata paraqitet në mënyrë të detajuar, në tabelën në vijim:

Tabela nr. 3 Emërime në kundërshtim me ligjin në administratën shtetërore

Institucioni / viti	2024	2025	Ndryshimi	Ndryshimi %
Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit + Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve	243	179	64	26.3%

**Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve, gjatë vitit 2025, ka dalë nga sistemi i shërbimit civil, e për këtë arsye nuk do të llogaritet në numrin e përgjithshëm të këtij treguesi, më tej në analizë.*

Sipas këtyre të dhënave, në vitin 2024 janë evidentuar gjithsej **243** raste, ndërsa në vitin 2025 ky numër rezulton nga **263** në **179** raste. Në këto rrethana shënohet një ulje me **64** raste, krahasuar me vitin 2024. Ulja e shifrës së emërimeve në kundërshtim me ligjin për vitin 2025, ka ardhur për shkak të ndryshimeve ligjore dhe organizative të ndodhura gjatë vitit 2025, të materializuara konkretisht në vendimin nr. 328, datë 11.06.2025, të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime në vendimin nr. 127, datë 03.03.2021, ‘Për organizimin dhe funksionimin e Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve’”, nëpërmjet të cilit janë miratuar ndryshime në regjimin juridik të marrëdhënieve të punës në institucionin e Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve, i cili ka dalë nga sistemi i shërbimit civil. Për këtë arsye, të dhënat e administruara për këtë institucion nuk merren në analizë për vitin 2025.

Pozicionet e zëna në kundërshtim me ligjin (**179** raste), i përkasin Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit, i cili si institucion me një natyrë të veçantë, ku përziejehet statusi i punonjësit të policisë dhe statusi i nëpunësit civil, është në fazë ristrukturimi, për të rivlerësuar dhe saktësuar statusin e pozicioneve të punës në strukturën e tij.

Në këtë kuadër, ulja e emërimeve të paligjshme duhet vlerësuar si rezultat i kombinuar i ndërhyrjeve korrigjuese në administrim, por edhe i ndryshimeve në përbërjen e vetë sistemit të shërbimit civil.

Ndërkohë, ashtu si evidentohet në tabelën nr. 2, nga krahasimi i të dhënave të raportuara nga institucionet e administratës shtetërore për vitet 2024 dhe 2025, reflektohet ndryshim në numrin e përgjithshëm të vakancave, me një ulje të ndjeshme.

Duke i marrë në analizë të hollësishme institucionet, konstatohet se në disa raste ka përmirësim të dukshëm në drejtim të reduktimit të vakancave dhe rritjes së numrit të pozicioneve të plotësuara në përputhje me ligjin.

Në vijim po paraqesim situatën e vakancave në mënyrë të detajuar në institucionet e administratës shtetërore, duke specifikuar institucionet me peshën më të lartë strukturore:

Tabela nr: 4 *Vakanca në administratën shtetërore (2024–2025)*

Institucioni/vakanca	Vakanca 2024	% ndaj totalit 2024	Vakanca 2025	% ndaj totalit 2025
Drejtoria e Përgjithshme e Doganave	353	20.1%	84	7.7%
Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve	252	14.3%	197	18.1%
Ministria e Financave	103	5.9%	39	3.6%
Ministria e Ekonomisë dhe Inovacionit	83	4.7%	40	3.7%
Ministria e Turizmit, Kulturës dhe Sporteve	43	2.4%	43	4.0%
Ministria e Drejtësisë	38	2.2%	15	1.4%
Institucione të tjera	888	50.5%	670	61.6%
TOTALI	1,760	100%	1,088	100%

Në vitin 2024, struktura e shërbimit civil në këtë tipologji institucionesh, përfshinte **8529** pozicione, nga të cilat **1760** pozicione rezultonin vakante.

Konstatohet se në vitin 2025, numri i pozicioneve të shërbimit civil sipas strukturës *është ulur* në **8,408** pozicione dhe vakancat kanë rënë në **1,088** pozicione.

Në këto rrethana, rezulton se vakancat janë reduktuar me **672** pozicione, ose me rreth **38.1%**, duke reflektuar një përmirësim të ndjeshëm të mbulimit të strukturës. Në terma relativë, pesha e vakancave ndaj strukturës ka rënë nga **20.6%** në vitin 2024 në **13%** në vitin 2025, duke shënuar një ulje prej **7.6** pikë përqindje.

Ulja më e madhe e vakancave është evidentuar në:

- Drejtorinë e Përgjithshme të Doganave, ku vakancat kanë rënë nga **353** në **84** pozicione (ulje me **269** pozicione ose **76.2%**);
- Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve, ku vakancat janë reduktuar nga **252** në **197** pozicione (ulje me **55** pozicione ose **21.8%**);
- Ministrinë e Financave, ku janë ulur vakancat nga **103** në **39** pozicione (ulje me **64** pozicione ose **62.1%**);
- Ministrinë e Ekonomisë dhe Inovacionit, ku janë ulur vakancat nga **83** në **40** pozicione (ulje me **43** pozicione ose **51.8%**).

Këto institucione përbëjnë kontribuesit kryesorë në reduktimin e vakancave në nivel sistemi, duke dëshmuar se përmirësimi i treguesve nuk është vetëm statistik, por i mbështetur në uljen reale të vakancave në institucionet me peshën më të lartë në strukturën e administratës shtetërore.

2.2. Administrata Vendore

Për të evidentuar një pasqyrë të përmblodhur dhe krahasuese të treguesve kryesorë për administratën vendore, në lidhje me administrimin e burimeve njerëzore në raport me numrin e pozicioneve të shërbimit civil të miratuara në strukturën e institucionit dhe mënyrën e plotësimit të tyre, më poshtë paraqiten në formë tabelore të dhënat për vitet 2024 dhe 2025, së bashku me ndryshimet përkatëse.

Tabela nr. 5. Tabelë përmblledhëse për situatën e plotësimit të pozicioneve të punës në Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore

Treguesi/Vitet/Ndryshimi	2024	2025	Ndryshimi	Ndryshimi %
Pozicione të shërbimit civil sipas strukturës	6,154	6,476	322	5.2%
Pozicione të plotësuara sipas ligjit	4,457	4,729	272	6.1%
Pozicione të lira (vakanca)	690	731	41	6 %
Emërimet në kundërshtim me ligjin	1,007	1,016	9	0.9%

Nga analiza krahasuese e të dhënave për administratën vendore për periudhën 2024–2025 rezultojnë një ndryshim në strukturën dhe dinamikën e shërbimit civil. Numri i pozicioneve sipas strukturës ka shënuar rritje nga **6,154** pozicione në vitin 2024 në **6,476** pozicione në vitin 2025, me një shtesë prej **322** pozicionesh, ose rreth **5.2%**. Paralelisht me këtë zgjerim strukturor, është rritur edhe numri i pozicioneve të plotësuara sipas ligjit, nga **4,457** në **4,729** pozicione, me një rritje prej **272** pozicionesh, ose rreth **6.1%**. Këto të dhëna tregojnë një zgjerim të kapaciteteve formale të administratës vendore dhe një përmirësim proporcional të mbulimit të strukturës me rekrutim në përputhje me legjislacionin e shërbimit civil.

Nga ana tjetër, rezultojnë se është rritur numri i pozicioneve të lira, nga **690** pozicione në vitin 2024 në **731** pozicione në vitin 2025, me një rritje prej **41** pozicionesh, ose rreth **6%**. Në terma relativë, përqindja e vakancave ndaj strukturës ka mbetur pothuajse në të njëjtin nivel, rreth **11%** në të dyja vitet.

Megjithatë ndryshimi relativ është i papërfillshëm, rritja numerike e vakancave tregon se zgjerimi i strukturës nuk është shoqëruar plotësisht me ritëm proporcional rekrutimi, duke reflektuar vështirësi të vazhdueshme në garantimin e mbulimit të plotë të strukturave të miratuara në nivel bashkie dhe këshilli qarku.

Në vijim po paraqesim disa nga arsyet që kanë sjellë rritjen e vakancave në administratën vendore, ndër të cilat:

- Planifikimi jo i plotë dhe jo dinamik i nevojave.
- Planet e rekrutimit shpesh hartohen vetëm për vakancat ekzistuese në atë moment dhe nuk parashikojnë vendet që pritet të krijohen gjatë vitit.
- Mosreflektimi i vakancave të reja në planin vjetor
- Kur krijohen vakanca gjatë vitit (*dorëheqje, lëvizje, lirime, ndryshime strukture*), në disa raste, plani nuk përditësohet, duke vonuar automatikisht shpalljen e procedurave.
- Vonesat në nisjen dhe përmbylljen e procedurave të konkurrimit. Procedurat shpallen me vonesë, zhvillohen me ritëm të ngadaltë, ose përsëriten, ç`ka i mban pozicionet të lira për periudha të gjata.
- Kapacitete të kufizuara të njësive të burimeve njerëzore në nivel vendor
- Në shumë bashki/këshilla qarku, njësitë përgjegjëse kanë ngarkesë të lartë dhe mungesë të stafit të specializuar, duke ndikuar në ritmin e punës.
- Mungesë standardizimi dhe probleme me dokumentacionin.
- Dokumentacioni shpesh paraqitet i paplotë ose jo sipas formatit, duke sjellë kthime, korrigjime dhe vonesa të mëtejshme.
- Njohje e pamjaftueshme e kuadrit ligjor dhe procedurave
- Monitorimi ka treguar raste ku procedurat nuk ndiqen saktë, ose interpretohen gabim, duke çuar në ndërprerje të procesit ose përfundim pa rezultat.
- Procedura që përfundojnë pa fitues. Në disa raste, konkurset nuk prodhojnë fitues, duke detyruar rishpallje dhe duke zgjatur vakancën.

Analiza në nivel institucional evidenton se rritja e vakancave është e përqendruar kryesisht në disa bashki me peshë të konsiderueshme strukture dhe për të ilustruar këtë fakt, në vijim po paraqesim në formë tabelare, disa institucione me rritje të ndjeshme të pozicioneve të lira:

Tabela nr. 6 Bashki me vakanca të larta dhe me rritje të ndjeshme të numrit të tyre (2024–2025)

Institucioni	Vakanca 2024	Vakanca 2025	Ndryshimi	Vlerësim
Bashkia Fier	11	67	+56	Rritje e konsiderueshme
Bashkia Durrës	15	30	+15	Rritje e ndjeshme
Bashkia Shkodër	10	16	+6	Tendencë rritëse
Bashkia Korçë	70	67	-3	Ulje e lehtë

Sipas të dhënave në këtë tabelë, në vitin 2025, Bashkia Fier shënon rritje nga **11**, në **67** vakanca (**+56**), ndërsa Bashkia Durrës nga **15**, në **30** vakanca (**+15**). Edhe në bashki me struktura të mëdha

si Korça dhe Shkodra, konstatohet nivel i lartë ose tendencë rritëse e vakancave, ç'ka amplifikon ndikimin në rezultatin e përgjithshëm të administratës vendore.

Në drejtim të ligjshmërisë së emërimeve në administratën vendore, nga pikpamja e numrit të pozicioneve të plotësuara në kundërshtim me ligjin, evidentohet një rritje e lehtë, nga **1,007** raste në vitin 2024 në **1,016** raste në vitin 2025, me një rritje prej **9** rastesh, ose rreth **1%**.

Megjithatë, pesha e emërimeve në kundërshtim me ligjin në raport me pozicionet e plotësuara ka pësuar ulje, duke kaluar nga **16.3%** në vitin 2024 në **12%** në vitin 2025.

Kjo tregon se, ndonëse në terma absolutë konstatohet një rritje e lehtë e rasteve, në terma relativë raporti ndaj totalit të pozicioneve të plotësuara është përmirësuar. Megjithatë, niveli prej **12%** mbetet i konsiderueshëm dhe sinjalizon se problematika e pa ligjshmërisë së plotësimit të pozicioneve të punës, në nivel vendor vijon të jetë e theksuar.

Në vijim po paraqesim në formë tabelare të dhënat për disa institucione ku paraqitet kjo problematikë e përsëritur dhe më e theksuar:

Tabela nr. 7 Bashki me nivel të lartë emërimesh në kundërshtim me ligjin (2024– 2025)

Institucioni	Emërime 2024	Emërime 2025	Ndryshimi	Vlerësim
Bashkia Vau Dejës	80	85	+5	Nivel i lartë, rritje
Bashkia Malësi e Madhe	60	65	+5	Nivel i lartë, rritje
Bashkia Kavajë	99	106	+7	Nivel kritik, rritje
Bashkia Has	27	45	+18	Rritje shumë e fortë
Bashkia Lezhë	38	45	+7	Nivel kritik , rritje

Sipas kësaj table, në mënyrë të veçantë, disa bashki paraqesin nivele kritike dhe në rritje të emërimeve jashtë procedurave ligjore, si *Bashkia Vau Dejës (nga 80 në 85 raste)*, *Bashkia Malësi e Madhe (nga 60 në 65 raste)*, *Bashkia Kavajë (nga 99 në 106 raste)*, *Bashkia Has (nga 27 në 45 raste)* dhe *Bashkia Lezhë (nga 38 në 45 raste)*. Këto të dhëna tregojnë jo vetëm vazhdimësi të praktikave problematike, por në disa raste edhe përkeqësim të situatës, duke reflektuar vështirësi serioze në respektimin e dispozitave të ligjit për nëpunësin civil.

Vështirësitë që reflektohen në këto bashki dhe që shpjegojnë rritjen e emërimeve në kundërshtim me ligjin nuk paraqiten si raste të izoluar, por si problematika me karakter strukturor dhe organizativ, të cilat ndikojnë drejtpërdrejt në ligjshmërinë e administrimit të pozicioneve të shërbimit civil në nivel vendor.

Këto problematika manifestohen konkretisht në disa drejtime kryesore, si më poshtë:

- Moskryerja ose anashkalimi i procedurave të detyrueshme të konkurrimit.
Në disa raste konstatohet plotësimi i pozicioneve të shërbimit civil pa ndjekur procedurat e detyrueshme (*shpallje, verifikim kriteresh, konkurrim, shpallje fituesi*). Kjo tregon dobësi në respektimin e parimit të meritokracisë dhe transparencës, duke e zhvendosur procesin nga një mekanizëm ligjor në një praktikë administrative jo të rregullt.
- Anashkalimi i procedurave të lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.
Në vend që të përdoren instrumentet ligjore për plotësimin e pozicioneve brenda sistemit, në disa raste janë kryer emërimë që nuk mbështeten në procedurat përkatëse. Kjo cenon zhvillimin normal të karrierës në administratën vendore dhe rrit riskun për emërimë të pambështetura në kriteret ligjore.
- Planifikim i pamjaftueshëm dhe reagim i vonuar ndaj vakancave.
Mungesa e një planifikimi të plotë dhe mosreflektimi në kohë i vakancave të krijuara gjatë vitit krijon situata ku institucionet përballen me mungesë të menjëhershme personeli dhe tentojnë të plotësojnë pozicionet përmes zgjidhjeve të shpejta, të cilat shpesh rezultojnë në kundërshtim me ligjin.
- Kapacitete të kufizuara profesionale në njësitë e burimeve njerëzore.
Në disa bashki, njësitë përgjegjëse nuk kanë kapacitetet e mjaftueshme për të administruar në mënyrë të plotë dhe korrekte procedurat ligjore. Kjo reflektohet në mangësi dokumentacioni, pasaktësi procedurale, vonesa dhe vendimmarrje jo të konsoliduar ligjërisht.
- Njohje dhe zbatim jo i njëtrajtshëm i kuadrit ligjor.
Monitorimi ka evidentuar raste ku ligji dhe aktet nënligjore interpretohen në mënyrë të ndryshme, duke sjellë praktika të paunifikuara dhe duke rritur rrezikun e gabimeve procedurale që përfundojnë në emërimë në kundërshtim me ligjin.
- Mungesë e mekanizmave efektivë të kontrollit të brendshëm.
Rritja e rasteve në bashki të caktuara tregon se kontrolli paraprak i ligjshmërisë së veprimeve administrative nuk funksionon në mënyrë efektive. Në mungesë të një verifikimi të brendshëm sistematik, praktikat problematike priren të përsëriten dhe të konsolidohen.

Në tërësi, rritja e numrit të rasteve në bashki si *Vau Dejës, Malësi e Madhe, Kavajë, Has* dhe *Lezhë* tregon se problematika lidhet me dobësi të qëndrueshme në menaxhimin e proceseve të burimeve njerëzore dhe në respektimin e detyrimeve ligjore në nivel vendor. Kjo situatë kërkon jo vetëm trajtim të rasteve konkrete, por edhe forcim të kapaciteteve institucionale dhe të mekanizmave të kontrollit për të parandaluar përsëritjen e emërimëve në kundërshtim me ligjin.

Edhe në nivel këshilli qarku, megjithëse janë institucione me numër të kufizuar pozicionesh (*deri 15 pozicione pune*), përsëri shfaqen problematika për sa i përket plotësimit të strukturës. Kjo situatë paraqitet në pabelën në vijim:

Tabela nr. 8 *Këshilla Qarku me problematika në plotësimin e strukturave*

Institucioni	Vakanca 2024	Vakanca 2025	Ndryshimi	Vlerësim
Këshilli i Qarkut Durrës	1	3	+2	Tendencë rritëse
Këshilli i Qarkut Vlorë	2	3	+1	Tendencë e lehtë rritëse
Këshilli i Qarkut Elbasan	0	4	+4	Rritje e ndjeshme

Ashtu si duket nga të dhënat, veçanërisht në Këshillin e Qarkut Durrës, Këshillin e Qarkut Vlorë dhe Këshillin e Qarkut Elbasan, konstatohet rritje e vakancave.

Për të gjitha sa analizuam më sipër, analiza e viteve 2024–2025 dëshmon se administrata vendore përballet njëkohësisht me dy probleme evidente : **a)**ekzistenca e pozicioneve të lira dhe **b)**vazhdimësi të një niveli të lartë të emërimeve në kundërshtim me ligjin.

Kjo situatë kërkon masa mbikëqyrëse të targetuara, diferencim të ndërhyrjeve sipas profilit të riskut institucional dhe një fokus të veçantë në ato bashki ku problematika paraqitet e përsëritur dhe me ndikim të lartë në treguesit sistematikë për tipologjinë e institucioneve që përfaqësojnë Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore.

Në mënyrë konkrete, treguesit sistematikë që preken përfshijnë:

- Norma e mbulimit të strukturës: për vitin 2025, nga **6,476** pozicione të miratuara në shërbimin civil, **5,745** pozicione rezultojnë të mbuluara (**4,729** me konkurrim + 1,016 në kundërshtim me ligjin), që përfaqëson **88.7%** të strukturës.
- Norma e plotësimit ligjor të strukturës: nga **6,476** pozicione pune, **4,729** pozicione janë të plotësuara me konkurrim, që përfaqëson **73.0%** të strukturës.
- Norma e vakancave: nga **6,476** pozicione, **731** pozicione rezultojnë të lira, që përfaqëson **11.3%** të strukturës.
- Norma e emërimeve në kundërshtim me ligjin: nga **6,476** pozicione, **1,016** raste rezultojnë të plotësuara në kundërshtim me ligjin, që përfaqëson **15.7%** të strukturës.
- Dinamikën vjetore të vakancave: vakancat janë rritur nga 690 pozicione në vitin 2024 në **731** pozicione në vitin 2025, me një rritje prej **+41** pozicionesh ose **+5.9%**.

- Dinamikën vjetore të plotësimit ligjor: pozicionet e plotësuara me konkurrim janë rritur nga **4,457** në vitin 2024 në **4,729** në vitin 2025, me një rritje prej **+272** pozicionesh ose **+6.1%**.
- Dinamikën strukturore të pozicioneve: numri i pozicioneve sipas strukturës është rritur nga **6,154** pozicione në vitin 2024 në **6,476** pozicione në vitin 2025, me një shtesë prej **+322** pozicionesh ose **+5.2%**.

Niveli i këtyre treguesve, veçanërisht rritja e vakancave dhe numri i lartë i emërimeve në kundërshtim me ligjin, ndikon drejtpërdrejt në funksionalitetin e strukturave vendore dhe në integritetin e sistemit të administrimit të shërbimit civil në nivel vendor.

2.3. Institucionet e Pavarura

Të dhënat për institucionet e pavarura tregojnë se gjatë periudhës 2024–2025 ka ndodhur një zgjerim i moderuar i strukturës së shërbimit civil. Numri i pozicioneve sipas strukturës është rritur nga **1,412** pozicione në vitin 2024 në **1,459** pozicione në vitin 2025, me një shtesë prej **47** pozicionesh, ose rreth **3.3%**.

Tabela nr. 9 Tabelë përmbledhëse për mënyrën e plotësimit të pozicioneve të punës në tipologjinë e institucioneve të pavarura

Treguesi	2024	2025	Ndryshimi	Ndryshimi %
Pozicione shërbimi civil sipas strukturës	1,412	1,459	+47	+3.3%
Pozicione të plotësuara sipas ligjit	1,254	1,270	+16	+1.3%
Pozicione të lira (vakanca)	158	168	+10	+6.3%
Përqindja e vakancave ndaj strukturës	11.2%	11.5%	-	+0.3%

Paralelisht, numri i pozicioneve të plotësuara është rritur nga **1,254** në vitin 2024 në **1,270** në vitin 2025, me **16** pozicione më shumë, ose rreth **1.3%**.

Kjo situatë tregon një vijimësi në procesin e rekrutimit, por me ritëm më të ngadaltë krahasuar me zgjerimin e strukturës.

Si pasojë, numri i vakancave është rritur nga **158** pozicione në vitin 2024 në **168** pozicione në vitin 2025, me një rritje prej **10** pozicionesh, ose rreth **6.3%**. Në terma relativë, përqindja e vakancave ndaj strukturës ka kaluar nga **11.2%** në vitin 2024 në **11.5%** në vitin 2025, duke reflektuar një rritje të lehtë prej rreth 0.3 pikë përqindje.

Në vijim po paraqesim disa institucione të pavarura, ku evidentohen raste të pozicioneve të lira:

Tabela nr. 10 Institucione të pavarura me vakanca

Institucioni	Vakanca 2024	Vakanca 2025	Ndryshimi
Këshilli i Lartë Gjyqësor	23	46	+23
Instituti i Statistikave	12	34	+22
Kontrolli i Lartë i Shtetit	18	26	+8
Administrata e Kuvendit	36	27	-9
Administrata e Presidencës	10	12	+2

Ndër këto institucione, në vijim po paraqesim disa prej tyre me një normë të lartë vakancash në raport me strukturën e tyre:

Tabela nr. 11 Institucione të pavarura me nivele të larta të vakancës në raport me strukturën (2025)

Institucioni	Pozicione strukturore 2025	Vakanca 2025	%
Këshilli i Lartë Gjyqësor	121	46	38.0%
Instituti i Statistikave	249	34	13.7%
Kontrolli i Lartë i Shtetit	219	26	11.9%
Administrata e Kuvendit	208	27	13.0%

Në tabelën në vijim po eidentojmë disa raste ku janë konstatuar ndryshime përgjatë periudhës krahasimore:

Tabela nr. 12 Institucione të pavarura me ndryshime në numrin e vakancave përgjatë periudhës krahasimore

Institucioni	Vakanca 2024	Vakanca 2025	Ndryshimi
Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale	12	5	-7
Avokati i Popullit	2	4	+2
Autoriteti i Konkurrencës	2	4	+2
Autoriteti i Mediave Audiovizive	6	4	-2

Ky zhvillim tregon se zgjerimi i strukturës në institucionet e pavarura nuk është shoqëruar plotësisht me ritëm proporcional të plotësimit të pozicioneve, duke kërkuar planifikim më të

kujdesshëm të rekrutimeve dhe përshpejtim të procedurave për të shmangur krijimin e vakancave të zgjatura.

Në nivel institucioni, analiza eidenton se vakancat nuk janë të shpërndara në mënyrë uniforme, por janë të përqendruara në një numër të kufizuar institucionesh me peshë të lartë strukturore. Në vitin 2025, një pjesë e konsiderueshme e vakancave rezulton e përqendruar te *Këshilli i Lartë Gjyqësor* dhe *Instituti i Statistikave*, duke reflektuar vështirësi të vazhdueshme në rekrutimin dhe mbajtjen e burimeve njerëzore në pozicione që kërkojnë profil të specializuar dhe mbështetje të qëndrueshme administrative. Institucionet e tjera paraqesin nivele më të ulëta vakancash dhe problematika më të shpërndara, ç'ka tregon se sfida kryesore në këtë grup institucional është e lokalizuar dhe lidhet kryesisht me institucionet me struktura më të mëdha.

Të dhënat për institucionet e pavarura tregojnë një situatë të diferencuar të vakancave, ku një pjesë e institucioneve shfaqin rritje të ndjeshme të pozicioneve të lira nga viti 2024 në 2025, ndërsa të tjera paraqesin ulje ose stabilizim. Në disa institucione, niveli i vakancave arrin një peshë të tillë sa krijon risk të drejtpërdrejtë strukturor për funksionimin dhe kapacitetet operacionale, veçanërisht kur vakancat përbëjnë një përqindje të konsiderueshme të pozicioneve strukturore. Paralelisht, vërehen edhe institucione ku numri absolut i vakancave nuk është domosdoshmërisht i lartë, por ndryshimi ndërmjet dy viteve sinjalizon tendenca që duhen monitoruar, si rritje graduale e vakancave (*sinjal i hershëm risku*) apo ulje e tyre (*sinjal përmirësimi*).

Kjo pamje e përgjithshme sugjeron nevojën për një lexim të dyfishtë të situatës: nga njëra anë vlerësimin e impaktit aktual të vakancave në kapacitetet funksionale të institucioneve dhe, nga ana tjetër, ndjekjen e trendit të tyre ndër vite për të identifikuar me kohë përkeqësime ose përmirësime të administrimit të strukturës.

2.4. Analizë e performancës së plotësimit të pozicioneve të punës në sistemin e shërbimit civil, sipas tipologjive institucionale (2024–2025)

Situata që u përshkrua më sipër në këtë material, në vijim do të paraqitet e përmbledhur dhe do të analizohet si performancë e sistemit të shërbimit civil, sipas tipologjisë së institucioneve, në lidhje me administrimin e vakancave dhe mënyrën e plotësimit të pozicioneve të punës.

Tabela nr.13: Gjendja e administrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil

	Numri i pozicioneve viti 2024	Numri i pozicioneve viti 2025	Ndryshimet 2024-2025
Pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil në administratën shtetërore	8529	8408	- 121
a. Pozicione pune të plotësuara	6769	7320	551
1. Me kontratë, në kundërshtim me ligjin	243	263	20
2. Me konkurrim	6526	7057	531
b. Pozicione pune të lira	1760	1088	-672
Pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil në administratën vendore	6154	6476	322
a. Pozicione pune të plotësuara	5464	5745	281
1. Me kontratë, në kundërshtim me ligjin	1007	1016	9
2. Me konkurrim	4457	4729	272
b. Pozicione pune të lira	690	731	41
Pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil në institucionet e pavarura	1412	1459	47
a. Pozicione pune të plotësuara	1254	1270	16
1. Me kontratë, në kundërshtim me ligjin	0	0	0
2. Me konkurrim	1254	1270	16
b. Pozicione pune të lira	158	168	10
Pozicione pune në Total	16095	16343	248

Nga të dhënat e paraqitura konstatohet se sistemi i shërbimit civil në tërësi gjatë periudhës 2024–2025 ka kaluar në një fazë ristrukturimi, e cila ka reflektuar një reduktim të numrit total të pozicioneve sipas strukturës, por njëkohësisht një përmirësim të cilësisë së mbulimit të tyre. Në vitin 2024, sistemi përfshinte **16,095** pozicione, ndërsa në vitin 2025 ky numër rezultoi **16,343** pozicione, duke reflektuar një rritje të lehtë në terma të përgjithshëm, por me zhvendosje të brendshme ndërmjet tipologjive institucionale.

Në drejtim të pozicioneve të plotësuara sipas ligjit, evidentohet një rritje nga **12,237** pozicione në vitin 2024 në **13,074** pozicione në vitin 2025 (**+737 pozicione ose +6%**), ç'ka tregon një forcim të zbatimit të procedurave të konkurrimit dhe një rritje të normës së mbulimit ligjor të strukturës. Si rrjedhojë, norma e mbulimit të strukturës në nivel sistemi është përmirësuar ndjeshëm, ndërkohë që vakancat kanë rënë nga **2,608** pozicione në vitin 2024 në **1,987** pozicione në vitin 2025 (**-621 pozicione ose -23.8%**), duke reflektuar konsolidim të kapaciteteve administrative.

Megjithatë, përkundër këtij përmirësimi në mbulimin e strukturës, numri i emërimeve në kundërshtim me ligjin ka shënuar rritje të lehtë nga **1,250** raste në vitin 2024 në **1,279** raste në vitin 2025 (**+29 raste ose +2.3%**), duke treguar se problematika e ligjshmërisë mbetet një element që

kërkon ndërhyrje të vazhdueshme dhe monitorim të përforcuar, veçanërisht në nivel vendor ku përqendrohet pjesa më e madhe e këtyre rasteve.

Në tërësi, sistemi i shërbimit civil në vitin 2025 paraqet një përmirësim në treguesit e mbulimit dhe reduktimit të vakancave, por vijon të karakterizohet nga sfida strukturore në drejtim të garantimit të plotë të ligjshmërisë në të gjitha tipologjitë institucionale.

3. Mobiliteti në shërbimin civil

Për të sjellë një situatë koherente të zbatimit të parimit për zhvillimin e karrierës së nëpunësit civil, në vijim po paraqesim në formë tabelare disa të dhëna që e materializojnë këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil:

Tabela nr. 14 Mobiliteti në shërbimin civil (2024–2025)

Procedura e aplikuar/Institucionet/viti	Administrata Shtetërore		Administrata vendore		Institucionet e Pavarura	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Lëvizje paralele	184	104	56	50	27	18
Ngritje në detyrë	167	147	131	106	67	54
Pranim nga jashtë shërbimit civil	22	66	84	64	9	16

Sipas këtyre të dhënave, analiza krahasuese e procedurave të mobilitetit në sistemin e shërbimit civil për periudhën 2024–2025, të cilat përbëhen nga lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë, evidenton një tkurrje të ndjeshme të dinamikës së lëvizjeve, në të tre tipologjitë institucionale. Vërehet një rënie e përgjithshme e volumit të procedurave, ç'ka sinjalizon një ngadalësim të qarkullimit të brendshëm të karrierës.

Konstatohet se në sistemin e shërbimit civil kemi rënie të rasteve të lëvizjes paralele, pasi nga **267** raste që janë evidentuar në vitin 2024, numri ka rënë në **172** raste të evidentuara në vitin 2025. Në administratën shtetërore, lëvizjet paralele bien me **80 raste**, çka tregon një reduktim të mobilitetit horizontal brenda strukturës.

Në administratën vendore, nga **56** raste në vitin 2024, aktualisht raportohen **50** raste, të lëvizjes paralele, e po kështu i njëjti trend është edhe në institucionet e pavarura, ku nga **27** raste të raportuara për vitin 2024, për vitin 2025 janë **18** raste të tilla.

Po të njëjtin trend shfaq edhe instituti i ngritjes në detyrë në sistemin e shërbimit civil, ndërsa për vitin 2024 janë evidentuar **365** raste dhe në vitin 2025 reduktohen me **307** raste, ç'ka tregon se në tërësi, paraqitet një ngadalësim i dukshëm i mobilitetit vertikal dhe horizontal, duke reflektuar një sistem më pak dinamik krahasuar me vitin pararendës.

Kjo situatë, ndër të tjera, tregon edhe një fazë konsolidimi të strukturave, ku pozicionet ekzistuese janë më pak subjekt i lëvizjeve apo ripozicionimeve të brendshme.

Ndërkohë konstatohet se pranimet nga jashtë në nivelet drejtuese janë rritur, duke kaluar nga **115** raste në 2024 në **146** të tilla, për vitin aktual, ku rritjen më të madhe e shfaq administrata shtetërore dhe institucionet e pavarura, duke pasqyruar një orientim më të fortë drejt hapjes së sistemit ndaj tregut të jashtëm të punës, në vend të mbështetjes së mobilitetit të brendshëm.

4. Dinamikat e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil

Të dhënat mbi përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për vitet 2024–2025 tregojnë një ulje të përgjithshme të fluksit të daljes nga sistemi, duke reflektuar një stabilizim të trupës së nëpunësve civilë në të tre tipologjitë institucionale, ashtu si duket edhe nga përmbajtja e tabelës në vijim.

Tabela nr. 15 Dinamika e përfundimit të marrëdhënies me shërbimin civil (2024–2025)

Procedura	Administrata Shtetërore		Administrata Vendore		Instiucionet Pavarura	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Lirimi nga shërbimi civil	189	133	262	267	78	55
Përfundimi për shkak të ligjit	129	136	102	52	7	11
Largimi si masë disiplinore	15	9	10	6	1	1
Totali	333	278	374	325	86	67

Ashtu si duket nga të dhënat e evidentuara më sipër, në nivel sistemi, numri total i rasteve ka rënë nga **793** raste në vitin 2024 në **670** raste në vitin 2025, me një reduktim prej **123** rastesh. Kjo tendencë është në koherencë me reduktimin e vakancave dhe me ngadalësimin e mobilitetit të brendshëm, duke sugjeruar një fazë konsolidimi të strukturave.

a) Administrata shtetërore

Kjo situatë, e analizuar sipas tipologjisë së institucioneve në raport me dinamikën e lirimimit nga shërbimi civil, në administratën shtetërore, paraqitet e tillë:

Në administratën shtetërore, shifrat që tregojnë daljen nga sistemi i shërbimit civil bien nga **333** raste në **278** raste. Rënia më e ndjeshme konstatohet në kategorinë e lirimeve nga shërbimi civil, të cilat reduktohen me **56** raste. Në të njëjtën kohë, përfundimet për shkak të ligjit (*p.sh. pensionim, përfundim mandati apo shkaqe të tjera të parashikuara nga legjislacioni*) shënojnë një rritje të lehtë. Kjo zhvendosje tregon se daljet nga sistemi janë gjithnjë e më pak të lidhura me faktorë subjektivë ose vendimmarrje administrative, dhe më shumë me ciklin natyror të marrëdhënies së punës. Largimet si masë disiplinore bien ndjeshëm, duke zënë një peshë shumë të vogël në totalin e rasteve.

b) Administrata Vendore

Në administratën vendore, reduktimi i përgjithshëm është më i moderuar, nga **374** raste, në **325** raste, por struktura e përfundimeve paraqet një profil të veçantë. Lirimet nga shërbimi civil mbeten kategoria dominuese dhe madje shënojnë një rritje të lehtë numerike, me **5** raste në vitin 2025. Në të kundërt, përfundimet për shkak të ligjit bien ndjeshëm me **50** raste, ç'ka tregon normalizim të situatave juridike që çonin në ndërprerje të marrëdhënies së punës. Kjo panoramë tregon se në nivel vendor daljet nga sistemi lidhen më tepër me faktorë individualë (*dorëheqje, lëvizje drejt sektorit privat apo emigrim*), sesa me masa ligjore apo disiplinore.

c) Institucionet e pavarura

Institucionet e pavarura shfaqin rënie më të theksuar proporcionale (**-22.1%**), kryesisht në kategorinë e lirimeve. Përfundimet për shkak të ligjit rriten lehtë, por mbeten në nivele absolute të ulëta. Largimet disiplinore janë minimale dhe konstante, ç'ka tregon stabilitet të brendshëm dhe një administrim relativisht të qëndrueshëm të marrëdhënieve të punës.

Në aspektin disiplinor, të dhënat tregojnë se largimet si masë disiplinore përbëjnë një pjesë shumë të vogël të rasteve dhe janë në rënie në të tre tipologjitë. Kjo mund të interpretohet si tregues i një administrate më të disiplinuar, por kërkon gjithashtu monitorim të vazhdueshëm për të garantuar që mekanizmat disiplinorë aplikohen në mënyrë proporcionale dhe efektive, në përputhje me raportet e auditimit dhe kontrollit të brendshëm.

Në tërësi, shërbimi civil gjatë vitit 2025 paraqet një stabilitet më të lartë të personelit, në përputhje me përmirësimin e normës së mbulimit të strukturës dhe uljen e vakancave. Megjithatë, ky stabilitet duhet të shoqërohet me politika që ruajnë balancën midis qëndrueshmërisë dhe

dinamizmit të karrierës, në mënyrë që sistemi të mbetet funksional, fleksibël dhe i aftë për t'u përshtatur me nevojat institucionale në zhvillim.

Ndërsa, në mënyrë të hollësishme, nisur nga të dhënat e administruara sipas tipologjisë së institucioneve dhe institutit që është aplikuar për ndërprerjen e marrëdhënies me shërbimin civil (*nenet 63 deri në 66 të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil, i ndryshuar"*), situata paraqitet e materializuar në tabelën në vijim:

Sipas këtyre të dhënave, në administratën shtetërore, ndryshimi më domethënës lidhet me përfundimet për shkak të mbylljes ose ristrukturimit të institucioneve, të cilat bien nga **102** raste në vitin 2024 në vetëm **1** rast në vitin 2025. Në terma relativë, kjo kategori përbënte mbi **30%** të rasteve në vitin 2024, ndërsa në vitin 2025 bëhet pothuajse e papërfillshme.

Kjo tregon se viti 2024 ka qenë i karakterizuar nga ndërhyrje strukturore me ndikim të drejtpërdrejtë në marrëdhëniet e punës, ndërsa viti 2025 shënon një fazë konsolidimi organizativ. Në të kundërt, dorëheqjet rriten nga **77** në **101** raste, duke përbërë mbi një të tretën e daljeve në vitin 2025.

Daljet në pension mbeten relativisht të qëndrueshme (**116** në **114** raste), duke përfaqësuar një pjesë të konsiderueshme të qarkullimit natyror të burimeve njerëzore. Largimet si masë disiplinore bien nga 15 në 9 raste, duke mbetur në nivele shumë të ulëta dhe jo destabilizuese për sistemin.

Në administratën vendore, dorëheqjet mbeten arsyeja dominuese, me **215** raste në vitin 2025, që përbëjnë rreth dy të tretat e rasteve totale. Edhe pse numerikisht ka një rënie krahasuar me vitin 2024 (**231** raste), pesha e tyre relative mbetet shumë e lartë. Një zhvillim me rëndësi të veçantë është zhdukja e plotë e rasteve të pavlefshmërisë absolute të aktit të emërimit, të cilat në vitin 2024 ishin **39** raste. Eliminimi i kësaj kategorie në vitin 2025 përbën një tregues të qartë të përmirësimit të ligjshmërisë në procedurat e rekrutimit dhe administrimit të marrëdhënieve të punës në nivel vendor. Përfundimet për shkak të ristrukturimit bien gjithashtu nga **27** në **17** raste, ndërsa largimet disiplinore reduktohen nga **10** në **6** raste, duke mbetur në nivele të kufizuara

Në institucionet e pavarura dorëheqjet përbëjnë arsyen kryesore të daljes nga sistemi, megjithëse bien nga **66** në **43** raste. Pensionimet rriten lehtë nga **7** në **9** raste, ndërsa largimet disiplinore mbeten minimale (**1** rast në secilin vit). Kjo tregon se në institucionet e pavarura, lëvizjet nuk janë të lidhura me problematika disiplinore apo me ndërhyrje strukturore, por kryesisht me vendime individuale ose me ciklin natyror të karrierës.

Tabela nr. 16 Përfundimi i marrëdhënies së shërbimit civil, e specifikuar sipas neneve 63-66 të ligjit për nëpunësin civil.

Arsyet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil		Administrata Shtetërore		Administrata Vendore		Institucionet e Pavarura	
		2024	2025	2024	2025	2024	2025
a. Lirimi nga shërbimi civil, për shkak të:	Refuzimit të pozicionit të ofruar nga ristrukturimi	0	0	0	3	0	0
	Mbylljes ose ristrukturimit	102	1	27	17	2	3
	Paaftësi për punë, vlerësuar nga komisioni mjekësor	0	0	1	0	0	0
	Dy vlerësimeve jo kënaqshëm	1	0	0	0	5	4
	Konfliktit të vazhdueshëm të interesit	0	1	0	0	0	0
	Dorëheqjes	77	101	231	215	66	43
	Për arsye të tjera	9	30	3	32	5	5
b. Përfundimi marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit, për arsye:	Daljes në pension	116	114	46	47	7	9
	Pavlefshmërisë absolute e aktit të emërimit	0	0	39	0	0	0
	Për arsye të tjera	13	22	17	5	0	2
c. Largimi nga shërbimi civil, si masë disiplinore	Për kryerjen e një shkelje shumë të rëndë disiplinore	15	9	10	6	1	1
Total		333	278	374	325	86	67

5. Disiplina në shërbimin civil në raport me llojet e masave disiplinore (2024 -2025)

Për të nisur analizën krahasimore të zhvillimit të këtij instituti të ligjit për nëpunësin civil përgjatë periudhës 2024-2025, në vijim po paraqesim disa të dhëna në formë tabelare, të administruara gjatë procesit të mbikëqyrjes në kohë reale:

Tabela nr. 17 Masat disiplinore të aplikuara në sistemin e shërbimit civil

Masat disiplinore të aplikuara Loji i shkeljeve disiplinore/masave	Administrata Shtetërore		Administrata Vendore		Instiucionet Pavarura	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Shkelje shumë të rënda, <i>“largim nga shërbimi civil”</i>	16	10	9	7	2	1
Shkelje të rënda, <i>(mbajtje deri në 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në gjashtë muaj)</i>	3	6	7	5	7	0
Shkelje të rënda, <i>(pezullimi nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës, për një periudhë deri në 2 vjet)</i>	7	13	7	1	0	0
Shkelje të lehta, <i>(vërejtje)</i>	29	9	40	71	10	5
Totali	55	38	63	84	19	6

Sipas këtyre të dhënave, në terma sasiorë, numri total i masave disiplinore në vitin 2025 rezulton **128**, krahasuar me **137** në vitin 2024, duke shënuar një rënie prej **9** masash ose **-6.6%**.

Kjo rënie është e moderuar dhe, në vetvete, nuk tregon një ndryshim drastik të fenomenit disiplinor. Megjithatë, ndryshimi kryesor nuk lidhet vetëm me volumnin total, por me strukturën e masave dhe me mënyrën se si shpërndahet intensiteti i tyre: viti 2025 shfaq një orientim dukshëm më të theksuar drejt masave korrigjuese dhe më pak drejt masave më të rënda ndëshkuese, ç’ka e bën këtë vit jo thjesht një vit me më pak masa, por një vit me një profil disiplinor të ndryshëm.

Në aspektin e ashpërsisë së masave, pesha e shkeljeve të lehta (*vërejtje*) rritet ndjeshëm nga **57.7%** në vitin 2024 në **66.4%** në vitin 2025, çka do të thotë se në vitin 2025, rreth dy të tretat e të gjitha masave janë vërejtje. Në numra absolutë, vërejtjet rriten nga **79** në **85** (+6), duke qenë e vetmja kategori që shënon rritje dhe duke i dhënë vitit 2025 një profil më *“administrativ-korrigjues”*, ku ndërhyrja disiplinore duket se përdoret më shpesh për sinjalizim, rregullim sjelljeje dhe orientim të punonjësit, sesa për penalizim të rëndë.

Paralelisht, masat më të rënda shënojnë tkurrje të dukshme: masa “*largim nga shërbimi civil*” bie nga **27** në **18** (–9), ose nga **19.7%** në **14.1%**, ndërsa masa e rëndë me penalitet financiar “*mbajtje deri në 1/3 e pagës*”, bie nga **17** në **11** (–6), ose nga **12.4%** në **8.6%**. Kjo do të thotë se në vitin 2025 ka më pak raste që përfundojnë me masat më të ashpra ose më të kushtueshme për punonjësin, ndërsa sistemi duket se përdor më shpesh masa të lehta. Ndërkohë, masa “*pezullimi nga e drejta e ngritjes në detyrë*” mbetet e njëjtë në numër (**14** në të dy vitet), por fiton një rritje të vogël në peshë relative (nga **10.2%** në **10.9%**) për shkak të rënies së totalit, çka tregon se kjo masë ruan rol të qëndrueshëm si instrument disiplinor me ndikim të drejtpërdrejtë në ecurinë e karrierës, duke u shfaqur si një mekanizëm “*mesatar*” në ashpërsi, më i fortë se vërejtja, por më pak ekstrem se largimi nga shërbimi dhe duke treguar një përdorim relativisht të konsoliduar në praktikën disiplinore.

Nga perspektiva institucionale, viti 2025 karakterizohet nga një zhvendosje e fortë e peshës së masave drejt administratës vendore. Administrata vendore rritet nga **63** masa në 2024 në **84** masa në 2025 (+21), duke kaluar nga **46.0%** e totalit në **65.6%**. Kjo do të thotë se në vitin 2025 gati dy të tretat e masave disiplinore janë marrë në nivel vendor, duke e bërë këtë nivel qendror për dinamikën disiplinore të vitit. Nga ana tjetër, administrata shtetërore shënon rënie nga **55** në **38** (–17), ndërsa institucionet e pavarura tregojnë një rënie edhe më të fortë, nga **19** në **6** (–13). Në praktikë, kjo gjëndje, nënkupton se rënia totale e vitit 2025 nuk vjen nga një ulje uniforme në të gjitha nivelet, por nga një ristrukturim i burimit të masave: rritja e ndjeshme në administratën vendore kompensohet nga rëniet në administratën shtetërore dhe veçanërisht në institucionet e pavarura, duke krijuar një panoramë ku njësitë e Vetqeverisjes Vendore jo vetëm kanë rritur numrin e masave, por marrin edhe peshën dominuese të gjithë sistemit disiplinor.

Në lidhje me interpretimin e këtyre trendeve, kombinimi i rritjes së masave në administratën vendore me rritjen e peshës së vërejtjeve tregon se pjesa më e madhe e volumit shtesë në këtë tipologji institucionesh, vlerësohet se mund të jetë e lidhur me raste që trajtohen me masa korrigjuese (sidomos vërejtje), ndërsa masat e rënda dhe shumë të rënda bien.

Kjo situatë nga njëra anë mund të reflektojë një rritje të aktivizimit të mekanizmave disiplinorë në nivel vendor (më shumë raportime, më shumë procedime, më shumë formalizim), por nga ana tjetër mund të tregojë për një prirje për t’i mbyllur shumicën e rasteve me masa më të buta, duke e pozicionuar disiplinimin më shumë si instrument menaxhimi administrativ dhe parandalues sesa si instrument i penalizimit të rëndë.

Ndërkohë, edhe ulja e largimeve dhe e penaliteteve financiare nga njëra anë mund të jetë shenjë e uljes së shkeljeve me rrezik të lartë, por nga ana tjetër mund të pasqyrojë edhe ndryshime në klasifikimin e rasteve, në praktikën e komisioneve, ose në standardet e provueshmërisë.

Në këtë kuadër, theksi i shtuar te masat e lehta mund të jetë pozitiv nëse nënkupton ndërhyrje të hershme dhe korrigjim të sjelljes, por mbetet e rëndësishme të vlerësohet nëse kjo qasje prodhon

efekt dekurajues afatmesëm, apo nëse shoqërohet me përsëritje të shkeljeve që do të kërkonin kalim gradual në masa më të forta.

6. Përfaqësimi gjinor dhe origjina e arsimit të lartë në shërbimin civil

Në këtë kapitull do të analizohen dinamikat e përfaqësimit gjinor dhe origjina e arsimit të lartë për nëpunësit civilë gjatë periudhës 2024-2025.

6.1. Përfaqësimi gjinor në shërbimin civil

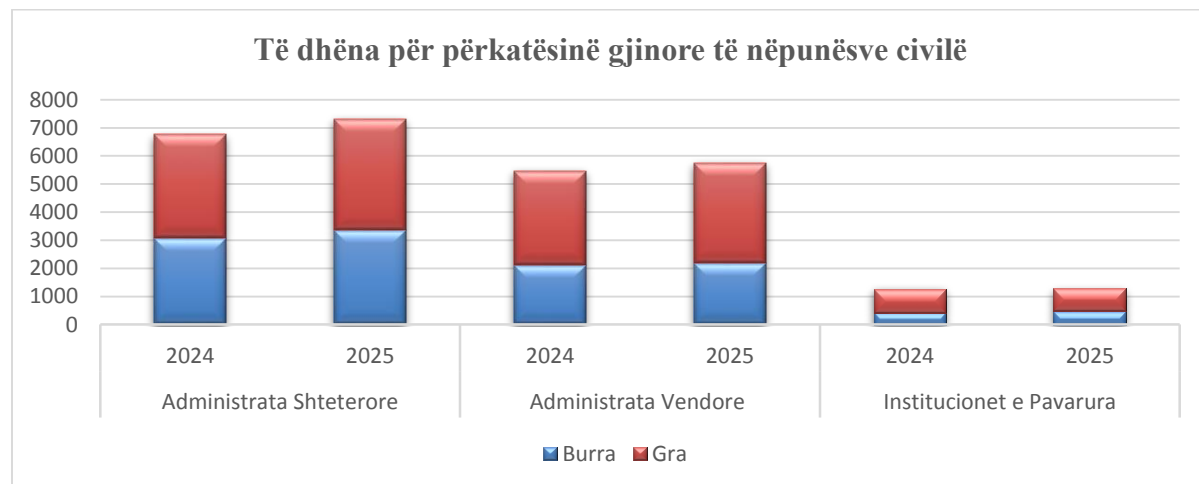
Në hyrje të kësaj analize duhet sqaruar se të dhënat e paraqitura, përveç nëpunësve të evidentuar sipas ndarjes institucionale dhe gjinore, përfshijnë edhe rastet e emërimeve në kundërshtim me ligjin “Për nëpunësin civil” nr. 152/2013, i ndryshuar, pra përfshin çdo pozicion të plotësuar në sistemin e shërbimit civil.

Në vijim po e paraqesim në formë tabelare shpërndarjen gjinore sipas tre tipologjive të institucioneve në sistemin e shërbimit civil:

Tabela nr.18. Të dhëna për përkatësinë gjinore të nëpunësve civilë

Përkatësia gjinore	Administrata Shtetërore		Administrata Vendore		Institucionet e Pavarura	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Burra	3063	3347	2108	2200	427	492
Gra	3706	3973	3356	3545	827	778
Total	6769	7320	5464	5745	1254	1270

Grafiku nr.1. Përkatësia gjinore në sistemin e shërbimit civil



Sipas këtyre të dhënave, në analizën e shpërndarjes gjinore sipas ndarjeve institucionale, evidentohet një prirje e qartë dhe e qëndrueshme: gratë përbëjnë shumicën në të gjitha ndarjet, si në vitin 2024 ashtu edhe në vitin 2025, me lëvizje kryesisht të lehta në peshë relative.

Në *administratën shtetërore*, struktura është relativisht më e balancuar krahasuar me ndarjet e tjera, por gjithsesi në favor të grave:

- në vitin 2024 janë 3063 burra dhe 3706 gra (totali 6769), ku burrat përbëjnë rreth 45.3% dhe gratë rreth 54.7%;
- në vitin 2025 janë 3347 burra dhe 3973 gra (totali 7320), ku burrat rriten në rreth 45.7 % dhe gratë ulen në rreth 54.3%.

Kjo nënkupton një ulje të lehtë të peshës së grave me rreth +0.4 pikë përqindje, duke dobësuar pak dominimin e tyre brenda këtij segmenti, ndërkohë që në shifra absolute burrat rriten me +284, gratë me +267, dhe totali me +551.

Në *administratën vendore*, dominimi i grave është më i theksuar dhe njëkohësisht shumë i qëndrueshëm nga viti në vit:

- në vitin 2024 janë 2108 burra dhe 3356 gra (totali 5464), ku burrat përbëjnë rreth 38.3% dhe gratë rreth 61.4%;
- në vitin 2025 janë 2200 burra dhe 3545 gra (totali 5745), ku burrat janë rreth 38.4% dhe gratë rreth 61.7%.

Pra, struktura mbetet praktikisht e pandryshuar, me një rritje minimale të peshës së grave prej rreth +0.3%, çka konfirmon se në nivel vendor shumica femërore është një karakteristikë e konsoliduar dhe jo një luhajtje e përkohshme; në shifra absolute, burrat rriten me +92, gratë me +189, ndërsa totali me +281.

Ndryshimi më i dukshëm relativ shfaqet te institucionet e pavarura:

- në vitin 2024 janë 427 burra dhe 827 gra (totali 1254), ku burrat zënë rreth 34.1% dhe gratë rreth 65.9%;
- në vitin 2025 janë 492 burra dhe 778 gra (totali 1270), ku burrat rriten në rreth 38.7 % dhe gratë bien në rreth 61.3%.

Kjo përfaqëson një lëvizje prej rreth +4.6 pikë përqindje në favor të burrave (dhe po aq rënie për gratë), por pa e ndryshuar faktin që gratë mbeten edhe këtu shumicë; në shifra, burrat rriten me +65, gratë bien me -49, dhe totali rritet lehtë me +16.

Në nivel të përgjithshëm, duke përfshirë të tre ndarjet në sistemin e shërbimit civil, tabloja ruan të njëjtën logjikë:

- në vitin 2024 janë gjithsej 5598 burra dhe 7889 gra (totali 13487), ku burrat përbëjnë rreth 41.5% dhe gratë rreth 58.5%;
- në vitin 2025 janë 6039 burra dhe 8296 gra (totali 14335), ku burrat janë rreth 42.2% dhe gratë rreth 57.8%. Pra, dominimi i grave në total është i qëndrueshëm por ulet lehtë me

rreth +0.7 %, duke treguar se ndryshimet vjetore janë më shumë rregullime të vogla brenda një strukture tashmë të konsoliduar, sesa një transformim i thellë i përbërjes gjinore; në shifra absolute, burrat rriten me +441, gratë me +407, dhe totali me +848.

6.2. Origjina e kualifikimit arsimor për nëpunësit civilë: Institucione të arsimit të lartë Publik/Privat/Jashtë vendit (2024–2025)

Nga të dhënat e marra mbi origjinën e arsimit të lartë në sistemin e shërbimit civil, rezulton se, në të dy vitet, dominon qartësisht arsimi i kryer në institucione arsimore publike. Këto të dhëna materializohen në tabelën në vijim:

Tabela nr.19 Të dhëna për shpërndarjen e nëpunësve civilë sipas origjinës së kualifikimit arsimor

Numri i nëpunësve të Arsimituar në institucione	Administrata Shtetërore		Administrata Vendore		Institucionet e Pavarura	
Viti	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Arsimuar në institucione arsimore publike	5712	6260	3645	3767	1004	1018
Arsimuar në institucione arsimore private	859	897	522	660	200	196
Arsimuar në institucione arsimore jashtë vendit	198	163	19	56	50	56
Total	6769	7320	4186	4483	1254	1270

**Vlen të theksohet se në këto të dhëna janë përfshirë edhe rastet e emërimeve të konstatuara në kundërshtim me ligjin “Për nëpunësin civil” nr. 152/2013, i ndryshuar, ndaj kjo mund të ndikojë në disa raste në totalitet dhe në shpërndarjen sipas kategorive të arsimit. Njëkohësisht, për vitin 2025, mungojnë të dhënat e Bashkisë Tiranë, pasi për shkak të numrit të lartë të pozicioneve, ende nuk e kanë arritur të raportojnë këtë të dhënë sipas standardeve të kërkuara.*

Grafiku nr.2. Origjina e kualifikimit arsimor për nëpunësit civilë



Sipas të dhënave të evidentuara më sipër, në nivel të përgjithshëm (*të tre ndarjet së bashku, të cilat përbëjnë sistemin e shërbimit civil*), numri i nëpunësve të arsimuar në institucione publike është **10,361** në vitin 2024 dhe **11,045** në vitin 2025 (rritje **+684**), duke përbërë rreth **84.9%** të totalit në 2024 dhe rreth **84.5%** në 2025. Kjo tregon se, ndonëse në terma absolutë kategoria e publikes rritet, pesha e saj relative pëson një ulje shumë të lehtë (rreth **-0.4** pikë përqindje), pasi në vitin 2025 rriten me ritëm disi më të shpejtë edhe kategoritë e tjera (*private dhe jashtë vendit*).

Nëpunësit e arsimuar në institucione private rriten nga **1,581** në 2024 në **1,753** në 2025 (rritje +172), dhe pesha e tyre në total rritet nga rreth **12.95%** në rreth **13.47%** (rritje rreth +0.52%). Ndërkohë, arsimi i kryer jashtë vendit rritet lehtë nga **267** në **275** (rritje +8) dhe pesha mbetet pothuajse e njëjtë (rreth 2.19% në 2024, kundrejt rreth 2.1% në 2025), çka tregon një stabilitet relativ të kësaj kategorie në nivel kombëtar.

Kur analiza bëhet brenda çdo ndarjeje institucionale, vërehen profile të ndryshme. Në administratën shtetërore, *arsimi publik* jo vetëm që mbetet dominues, por edhe forcon pak peshën: nga **5712** (rreth 84.4%) në 2024 në **6260** (rreth 85.5%) në 2025. Në të njëjtën kohë, *arsimi privat* në shtetërore rritet në numër (859 → 897), por pesha bie lehtë (12.7% → 12.3%), ndërsa *arsimi jashtë vendit* bie si numër (198 → 163) dhe edhe si peshë (2.93% → 2.24%). Kjo situatë tregon se zgjerimi i segmentit shtetëror në 2025 është mbështetur kryesisht nga nëpunës *me arsimim në institucione publike brenda vendit*, ndërkohë që komponenti “*jashtë vendit*” dobësohet.

Në administratën vendore, tabloja ndryshon më qartë në strukturë. Edhe pse totali është i qëndrueshëm (4186 → 4483), pesha e publikes bie nga rreth **87.1%** në **83.9%** (nga 3645 në 3505), ndërsa arsimi privat rrit peshën nga rreth **12.5%** në **14.8%** (nga 522 në 619). Gjithashtu, arsimi jashtë vendit rritet dukshëm në numër (19 → 56) dhe në peshë (0.45% → 1.34%).

Pra, në nivel vendor në 2025 shfaqet një zhvendosje e lehtë nga publiku drejt privatit dhe një rritje më e dukshme e komponentit të arsimit të kryer jashtë vendit, edhe pse baza totale mbetet pothuajse e pandryshuar.

Në institucionet e pavarura, struktura është relativisht e qëndrueshme: arsimi publik mbetet rreth **80%** në të dy vitet (1004/1254 ≈ 80.1% në 2024 dhe 1018/1270 ≈ 80.3% në 2025). Arsimi privat bie lehtë si numër (200 → 196) dhe si peshë (15.95% → 15.35%), ndërsa arsimi jashtë vendit rritet pak (50 → 56) dhe rrit peshën (3.99% → 4.39%). Kjo tregon se në institucionet e pavarura nuk ka ndryshim strukturor të theksuar, por një rritje të lehtë të komponentit “*jashtë vendit*”.

Të dhënat përmbledhëse për të gjithë institucionet e monitoruara janë materializuar në:

Aneksi nr.4: Të dhënat që përfaqësojnë analizën krahasimore të dinamikave të marrdhënies në shërbimin civil për periudhën 2024-2025, sipas raportimit të institucioneve.

Kapitulli III Përmbledhje e konkluzioneve dhe rekomandime:

1. Rekrutimi & Mobiliteti në shërbimin civil

Në tërësi, të dhënat tregojnë se gjatë vitit 2025 sistemi i shërbimit civil ka hyrë në një fazë me mobilitet më të ulët dhe qarkullim më të reduktuar, ç'ka mund të interpretohet si rezultat i stabilizimit të strukturave dhe reduktimit të vakancave, por njëkohësisht ngre pyetje mbi dinamikën e zhvillimit të karrierës dhe fleksibilitetin e sistemit në afatmesëm. Një mobilitet i moderuar dhe i balancuar mbetet thelbësor për të garantuar rritje profesionale, shpërndarje optimale të kapaciteteve dhe përshtatje të vazhdueshme të administratës ndaj nevojave funksionale.

Në këtë kontekst, për vitin 2026 rekomandohet një qasje më e balancuar dhe strategjike ndaj mobilitetit në shërbimin civil, me synim rikthimin e një dinamike funksionale pa cenuar stabilitetin strukturor.

Së pari, duhet të nxitet mobiliteti horizontal dhe vertikal si instrument zhvillimi karriere, përmes planifikimit të qartë të lëvizjeve paralele dhe ngritjeve në detyrë, duke garantuar transparencë dhe meritokraci.

Së dyti, administrata duhet të monitorojë në mënyrë periodike raportin ndërmjet pranimeve nga jashtë dhe mobilitetit të brendshëm, për të shmangur dobësimin e perspektivës së zhvillimit për nëpunësit ekzistues.

Së treti, në nivel vendor dhe në institucionet e pavarura, është e nevojshme forcimi i kapaciteteve për menaxhimin e procedurave konkurruese, në mënyrë që të ruhet një cikël i rregullt dhe i qëndrueshëm i plotësimit të pozicioneve.

Në tërësi, mobiliteti duhet të trajtohet jo vetëm si mekanizëm administrativ për plotësimin e vakancave, por si instrument strategjik për rritjen e performancës, transferimin e njohurive dhe garantimin e qëndrueshmërisë afatgjatë të sistemit të shërbimit civil.

2. Përfundi i marrëdhënies në shërbimin civil

Analiza e të dhënave për vitet 2024–2025 tregon se sistemi i shërbimit civil ka hyrë në një fazë stabilizimi relativ, të reflektuar në uljen e rasteve të përfundimit të marrëdhënies së punës dhe në reduktimin e ndërprerjeve me karakter disiplinor. Ky zhvillim kontribuon pozitivisht në konsolidimin e kapaciteteve institucionale dhe në ruajtjen e vazhdimësisë administrative. Megjithatë, stabiliteti i rritur duhet të shoqërohet me mekanizma efektivë të menaxhimit të performancës dhe të zhvillimit të karrierës, në mënyrë që sistemi të mbetet dinamik dhe i orientuar drejt meritokracisë. Balanca midis qëndrueshmërisë së trupës së nëpunësve dhe fleksibilitetit funksional përbën një element kyç për garantimin e eficiencës dhe integritetit afatgjatë të shërbimit civil.

Reduktimi i ndjeshëm i rasteve të lidhura me ristrukturimet dhe mungesa e rasteve të pavlefshmërisë së akteve të emërimit në nivel vendor tregojnë konsolidim të kuadrit institucional dhe përmirësim të cilësisë së administrimit të marrëdhënieve të punës. Në të njëjtën kohë, pesha dominuese e dorëheqjeve si arsye e përfundimit të marrëdhënies tregon se sfida kryesore nuk lidhet më me ndërhyrjet strukturore apo disiplinore, por me faktorë individualë dhe motivues që ndikojnë në qëndrueshmërinë e nëpunësve në sistem.

Kjo situatë kërkon një qasje të balancuar: nga njëra anë ruajtjen e stabilitetit institucional të arritur, dhe nga ana tjetër, ndërmarrjen e politikave që rrisin atraktivitetin, zhvillimin e karrierës dhe motivimin e nëpunësve civilë. Vetëm përmes kësaj balance mund të garantohet jo vetëm qëndrueshmëria, por edhe vitaliteti afatgjatë i sistemit të shërbimit civil.

3. Disiplina në shërbimin civil në raport me llojet e masave

Në tërësi, periudha 2024–2025 shfaq një ulje të lehtë të masave disiplinore në volum, por një ndryshim të rëndësishëm në profilin e tyre: viti 2025 dominohet më shumë nga masa të lehta (vërejtje), ndërsa masat e rënda dhe shumë të rënda, veçanërisht *“largimi nga shërbimi civil”* dhe penalteti financiar, shënojnë rënie. Paralelisht, ndodh një zhvendosje e dukshme e peshës institucionale drejt administratës vendore, e cila në 2025 përbën pjesën më të madhe të masave, ndërsa administrata shtetërore dhe institucionet e pavarura bien ndjeshëm. Kjo tablo tregon një disiplinim më të përqendruar në nivel vendor dhe më korrigjues në natyrë, duke evidentuar nevojën për standardizim të praktikave, konsistencë në klasifikimin e shkeljeve dhe monitorim të efektit të masave të lehta mbi përsëritjen e shkeljeve në periudhë, me qëllim që qasja korrigjuese të shoqërohet me rezultate të matshme në uljen e shkeljeve dhe në përmirësimin e performancës administrative.

4. Përfaqësimi gjinor

Të dhënat konfirmojnë se raporti gjinor në të gjitha ndarjet institucionale mbetet qartësisht në favor të grave si në vitin 2024 ashtu edhe në vitin 2025, me luhatje të vogla që nuk ndryshojnë strukturën bazë. Dominimi i grave shfaqet më i konsoliduar në administratën vendore dhe mbetet i qëndrueshëm edhe në total, ndërsa te institucionet e pavarura vërehet një afrim relativ i numrit të burrave në vitin 2025, por pa e përmbysur shumicën që përbëhet prej grave. Kjo tregon se bëhet fjalë për një tipar strukturor të përbërjes së shërbimit civil dhe jo për një ndryshim të rastësishëm nga një vit në tjetrin.

Sa i përket arsyeve pse gratë janë shumicë, kjo lidhet zakonisht me disa faktorë praktikë dhe të njohur në administratën publike: (i) përqendrimi më i lartë i grave në profesione dhe profile administrative (p.sh. administrim, financë, burime njerëzore, juridik, shërbime mbështetëse etj.), që janë të përhapura në strukturat e institucioneve; (ii) stabiliteti i punës në sektorin publik, i cili shpesh shihet si më i përshtatshëm për planifikim afatgjatë të karrierës dhe balancë punë–familje, duke tërhequr më shumë pjesëmarrje femërore; dhe (iii) rritja e pjesëmarrjes së grave në arsimin e

lartë dhe në kualifikimet profesionale në shumë fusha, që ndikon drejtpërdrejt në përbërjen e kandidatëve të disponueshëm për pozicione në administratë. Në këtë kuadër, ndryshimet vjetore të vogla që shihen në përqindje janë më shumë reflektim i lëvizjeve numerike brenda segmenteve sesa shenjë e një zhvendosjeje të re të trendit.

5. Origjina e kualifikimit arsimor për nëpunësit civilë

Në tërësi, arsimi i lartë i nëpunësve civilë është i dominuar nga institucionet publike (*rreth 84-85% në nivel total*), por në 2025 vërehet një rritje relative e arsimit privat (nga rreth 13.0% në rreth 13.5%).

Rritja totale e të dhënave në 2025 vjen kryesisht nga administrata shtetërore, ku profili mbetet qartësisht i orientuar drejt arsimit publik dhe ku bie komponenti i arsimit jashtë vendit. Ndërkohë, ndryshimi më “strukturor” shfaqet në administratën vendore, ku pesha e arsimit privat rritet dhe arsimi jashtë vendit zgjerohet ndjeshëm në numër, pavarësisht se totali vendor mbetet pothuajse konstant.

6. Vlerësimi i administrimit të shërbimit civil në nivel sistemi

Duke evlerësuar në nivel sistemi të shërbimit civil, vërehet përmirësim në drejtim të mbulimit të strukturës me pozicione të plotësuara sipas ligjit dhe ulje e vakancave; megjithatë, problematika e emërimeve në kundërshtim me ligjin vijon të mbetet e pranishme dhe e përqendruar kryesisht në administratën vendore.

Paralelisht, dinamika e mobilitetit /lëvizjes shfaq rënie, duke sinjalizuar një fazë stabilizimi, por edhe një risk afatmesëm për ngadalësim të zhvillimit të karrierës dhe ulje të fleksibilitetit funksional të administratës.

Në këtë kuadër, elementet që evidentohen si pozitive lidhen kryesisht me administratën shtetërore, ku vërehet konsolidim i mekanizmave të planifikimit dhe administrimit të burimeve njerëzore.

Proceset e planit vjetor të pranimi paraqiten më të standardizuara dhe të qëndrueshme, ndërsa treguesit e performancës reflektojnë reduktim të ndjeshëm të vakancave dhe një prirje për përmirësim të mbulimit të strukturës.

Nisur nga gjendja e konstatuar në të gjithë sistemin e shërbimit civil të monitoruar nga Komisioneri, rritja e pozicioneve të plotësuara sipas ligjit dhe rënia e vakancave tregojnë rritje të eficiencës në plotësimin e pozicioneve përmes konkurrimit, duke i dhënë më shumë peshë meritokracisë dhe formalizimit procedural.

Në kategorinë e institucioneve të pavarura, vërehet një vijimësi në rritjen e kapaciteteve (zgjerim strukturor dhe rritje e pozicioneve të plotësuara), çka reflekton zhvillim të funksioneve

institucionale; një element pozitiv është fakti që problematikat shfaqen të lokalizuara dhe të identifikueshme, duke e bërë të mundur ndërhyrjen e targetuar.

Ndërkohë, elementet problematike janë më të theksuara në administratën vendore, e cila paraqitet si segmenti me risk më të lartë për shkak të kombinimit të dy problemeve: rritjes së vakancave dhe vazhdimësisë së emërimeve në kundërshtim me ligjin, edhe kur në disa raste ka ulje numerike.

Kjo situatë shoqërohet me problematika strukturore të evidentuara në relacion, si planifikim jo dinamik i nevojave, vonesa në procedura, kapacitete të kufizuara të njësive të burimeve njerëzore, mungesë standardizimi të dokumentacionit dhe zbatim jo i njëtrajtshëm i kuadrit ligjor.

Në praktikë, këta faktorë krijojnë një cikël të përsëritur: vakancat zgjasin, procedurat konkurruese vonohen ose nuk prodhojnë fitues dhe, si “*zgjidhje e shpejtë*”, rritet tendenca për plotësim jashtë procedurave.

Një problematikë horizontale mbetet fakti se, pavarësisht përmirësimeve në mbulimin e strukturës, emërimet në kundërshtim me ligjin në nivel sistemi nuk eliminohen, ç’ka kërkon trajtim të vazhdueshëm kontrollues dhe ndërgjegjësues.

Po ashtu, ulja e mobilitetit në të tre tipologjitë, ndonëse mund të lidhet me stabilizim, krijon risk afatmesëm për ngurtësim të sistemit, rënie të perspektivës së karrierës dhe dobësim të transferimit të kapaciteteve ndërmjet strukturave.

Rekomandohet një qasje e diferencuar e mbikëqyrjes bazuar në nivel risku, ku monitorimi për vitin 2026 duhet të fokusohet me intensitet më të lartë te bashkitë/strukturat ku vakancat dhe emërimet e paligjshme janë të përqendruara dhe të përsëritura, duke përdorur indikatorë të qartë (*p.sh. norma e vakancave ndaj strukturës, pesha e emërimeve në kundërshtim me ligjin, ritmi i procedurave të konkurrimit*).

Nevojitet planifikim dinamik dhe sinkronizim me ciklin buxhetor, përmes përditësimit periodik të planit vjetor të pranimit në nivel vendor dhe ndjekjes në kohë reale të vakancave të reja, në mënyrë që “*vakanca e krijuar*” të pasohet automatikisht nga “*procedurë e nisur*”, pa krijuar hendek kohor.

Rekomandohet standardizim procedural dhe dokumentacioni përmes modeleve të unifikuara për dosjet e konkurrimit dhe lëvizjes, shoqëruar me verifikim paraprak të detyrueshëm nga njësitë e burimeve njerëzore, me qëllim reduktimin e kthimeve, korrigjimeve dhe vonesave.

Kërkohet forcim kapacitetesh në administratën vendore, duke realizuar trajnime të detyrueshme dhe periodike (me fokus praktik) për njësitë e burimeve njerëzore në bashki/këshilla qarku, të orientuara te gabimet tipike që prodhojnë vakanca të gjata dhe emërimet e paligjshme (konkurrimi, lëvizja paralele, ngritja në detyrë, lista e pritjes).

Duhet vlerësuar një rritje e kontrollit të brendshëm dhe përgjegjshmërisë, përmes kërkesës që çdo institucion me nivel të lartë të emërimeve në kundërshtim me ligjin të paraqesë plan masash

korrigjuese me afate, përgjegjës dhe raportim periodik; në rast moszbatimi, të aktivizohen mekanizma më të fortë mbikëqyrës.

Për institucionet e pavarura, rekomandohet menaxhim i kujdesshëm i zgjerimit strukturor, ku çdo zgjerim të shoqërohet me plan rekrutimi të realizueshëm në afate, për të shmangur krijimin e vakancave strukturore të zgjatura, veçanërisht në institucione me rol kushtetues/mbikëqyrës ku vakancat ndikojnë drejtpërdrejt në performancë.

Në përmbyllje, vlerësohet se masat dhe ndërhyrjet e ndërmarra gjatë vitit 2025 kanë kontribuar në uljen e vakancave dhe në rritjen e mbulimit të strukturës me pozicione të plotësuara sipas kërkesave ligjore, duke reflektuar një prirje pozitive në administrimin e shërbimit civil. Megjithatë, për të garantuar që ky progres të mos mbetet i pjesshëm, por të shndërrohet në një trend të qëndrueshëm gjatë vitit 2026, mbetet e domosdoshme forcimi i mëtejshëm i ligjshmërisë së emërimeve dhe rritja e kapaciteteve procedurale, veçanërisht në nivel vendor, përmes standardizimit të praktikave, monitorimit të diferencuar sipas riskut dhe rritjes së përgjegjshmërisë institucionale. Vetëm në këtë mënyrë, përmirësimet e evidentuara do të konsolidohen dhe do të përkthehen në një sistem më funksional, më të parashikueshëm dhe më të orientuar drejt meritokracisë dhe transparencës.

KOMISIONERI

Lefterije Lleshi (Luzi)



Punoi: E. Mata

Pranoi: A.. Shumeli

Miratoi: A. Basha

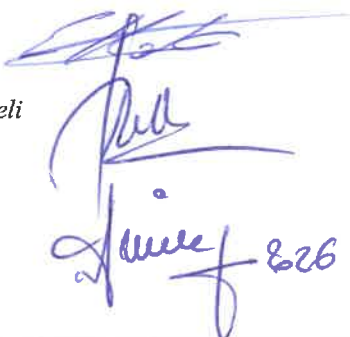


Tabela nr.1: *Situata e materializimit dhe publikimit të planit të rekrutimit*

Situata e materializimit dhe publikimit të planit të rekrutimit				
Tipologjia e institucionevetë mbikëqyrura	Numri i institucioneve, në të cilat është hartuar plani në përputhje me ligjin		Numri i institucioneve, në të cilat është hartuar plani jo në përputhje me ligjin	
	<u>2024</u>	<u>2025</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>
Administrata Shtetërore	114	114	0	0
Administrata vendore	68	73	5	0
Institucionet e pavarura	17	18	1	0
Totali	199	205	6	0

Grafiku nr.1 *Situata e materializimit dhe publikimit të planit të rekrutimit*

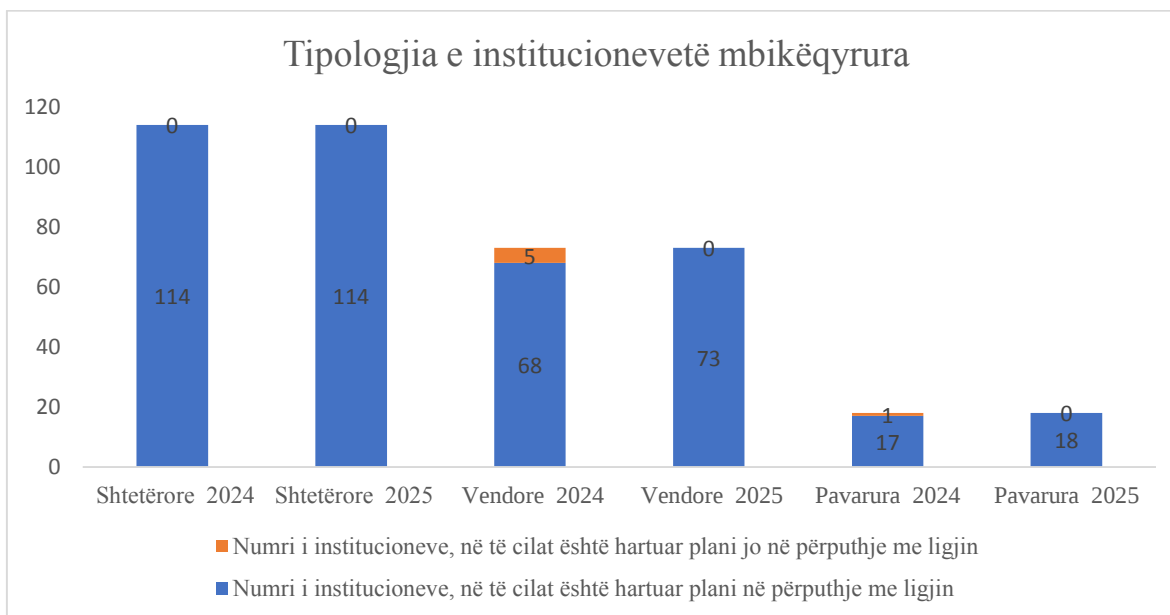


Tabela nr.2: Gjendja e administrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil

	Numri i pozicioneve viti 2024	Numri i pozicioneve viti 2025	Ndryshimet 2024-2025
Pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil në administratën shtetërore	8529	8408	- 121
a. Pozicione pune të plotësuara	6769	7320	551
1. Me kontratë, në kundërshtim me ligjin	243	263	20
2. Me konkurrim	6526	7057	531
b. Pozicione pune të lira	1760	1088	-672
Pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil në administratën vendore	6154	6476	322
a. Pozicione pune të plotësuara	5464	5745	281
1. Me kontratë, në kundërshtim me ligjin	1007	1016	9
2. Me konkurrim	4457	4729	272
b. Pozicione pune të lira	690	731	41
Pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil në institucionet e pavarura	1412	1459	47
a. Pozicione pune të plotësuara	1254	1270	16
1. Me kontratë, në kundërshtim me ligjin	0	0	0
2. Me konkurrim	1254	1270	16
b. Pozicione pune të lira	158	168	10
Pozicione pune në Total	16095	16343	248

Grafiku nr. 2 Gjendja e administrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil

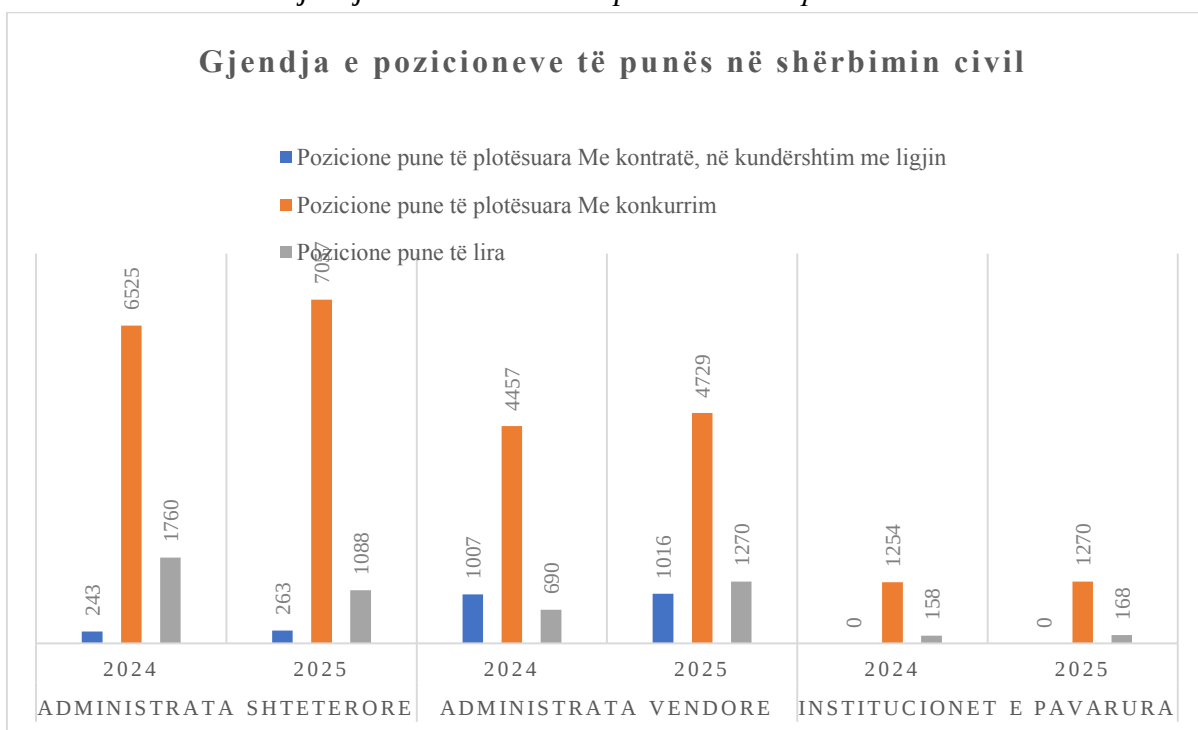


Tabela nr.3: *Mobiliteti në shërbimin civil (2024–2025)*

Procedura e aplikuar/Institucionet/viti	Administrata Shtetërore		Administrata vendore		Institucionet e Pavarura	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Lëvizje paralele	184	104	56	50	27	18
Ngritje në detyrë	167	147	131	106	67	54
Pranim nga jashtë shërbimit civil	22	66	84	64	9	16

Grafiku nr.3: *Të dhëna në lidhje me mobilitetin në shërbimin civil*

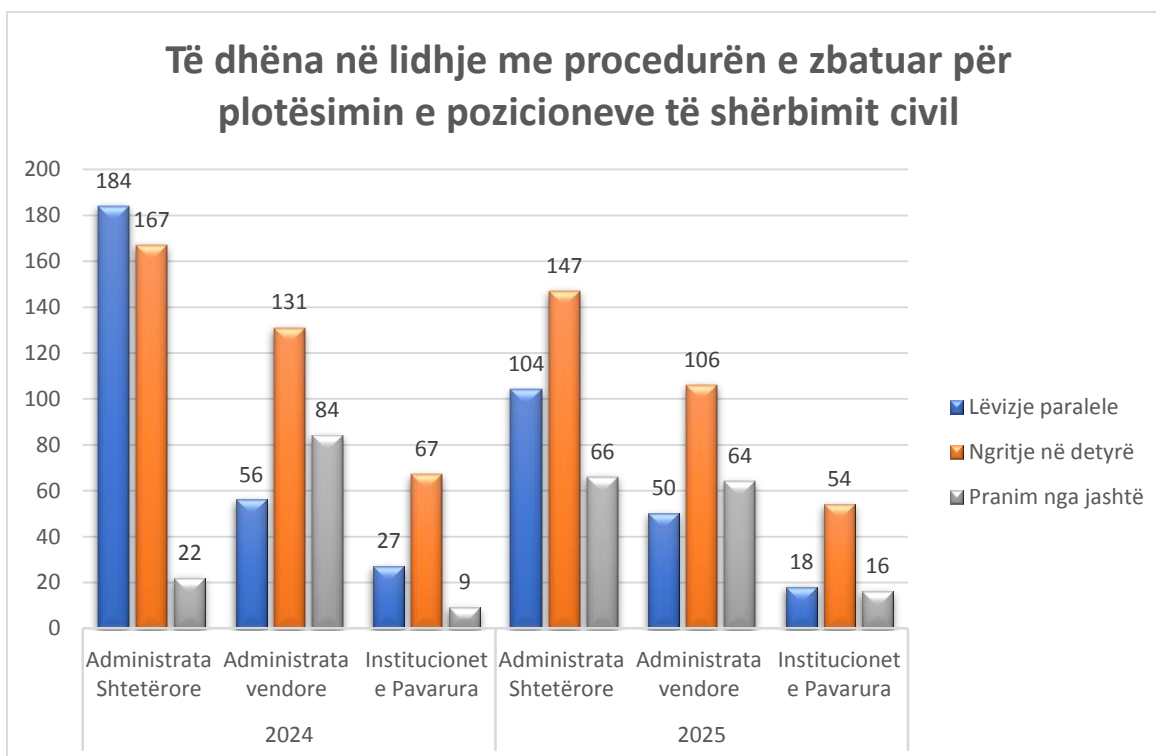


Tabela nr. 4 Dinamika e përfundimit të marrëdhënies me shërbimin civil (2024–2025)

Procedura	Administrata Shtetërore		Administrata Vendore		Instiucionet Pavarura	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Lirimi nga shërbimi civil	189	133	262	267	78	55
Përfundimi për shkak të ligjit	129	136	102	52	7	11
Largimi si masë disiplinore	15	9	10	6	1	1
Totali	333	278	374	325	86	67

Grafiku nr.4 Përfundimi i marrëdhënies së punës në sistemin e shërbimit civil

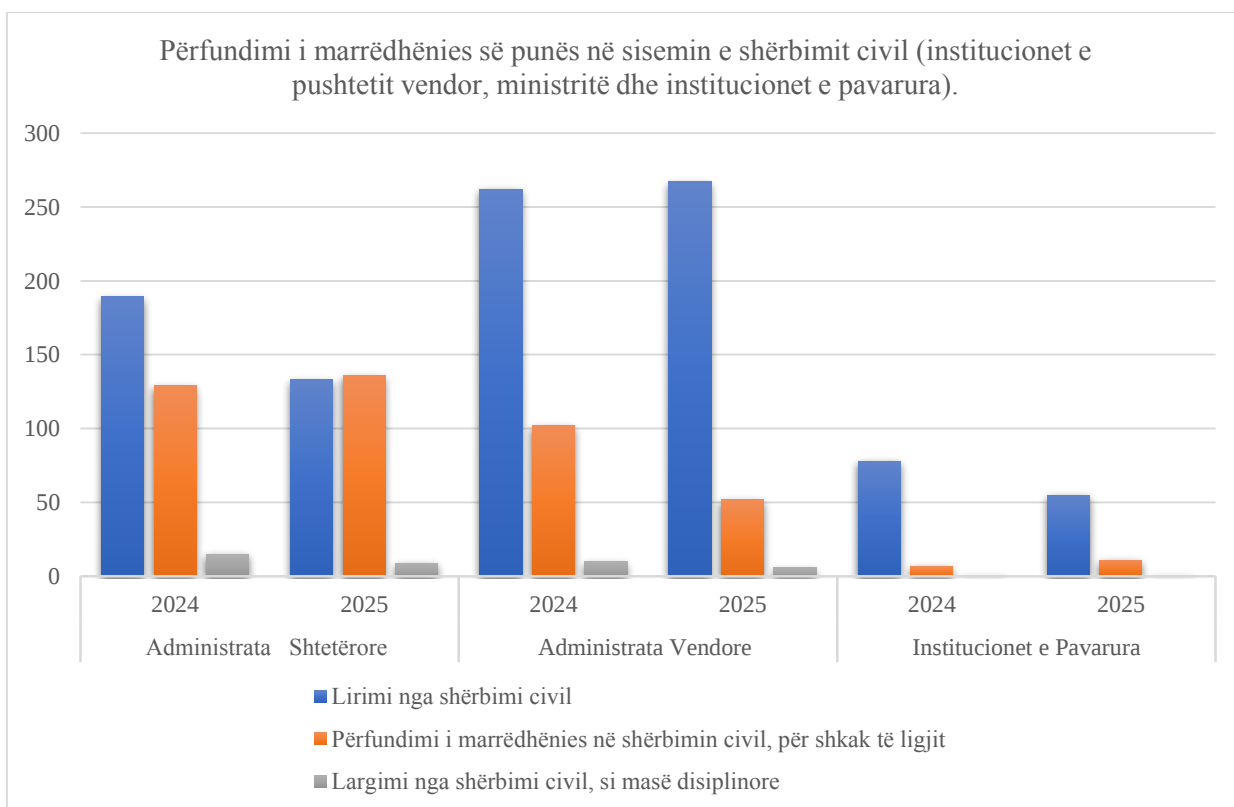


Tabela nr.5: *Përfundimi i marrëdhënies së punës në shërbimin civil, e specifikuar sipas neneve 63-66 të ligjit për nëpunësin civil.*

Arsyet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil		Administrata Shtetërore		Administrata Vendore		Institucionet e Pavarura	
		2024	2025	2024	2025	2024	2025
a. Lirimi nga shërbimi civil, për shkak të:	Refuzimit të pozicionit të ofruar nga ristrukturimi	0	0	0	3	0	0
	Mbylljes ose ristrukturimit	102	1	27	17	2	3
	Paaftësi për punë, vlerësuar nga komisioni mjekësor	0	0	1	0	0	0
	Dy vlerësimeve jo kënaqshëm	1	0	0	0	5	4
	Konfliktit të vazhdueshëm të interesit	0	1	0	0	0	0
	Dorëheqjes	77	101	231	215	66	43
	Për arsye të tjera	9	30	3	32	5	5
b. Përfundimi marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit, për arsye:	Daljes në pension	116	114	46	47	7	9
	Pavlefshmërisë absolute e aktit të emërimit	0	0	39	0	0	0
	Për arsye të tjera	13	22	17	5	0	2
c. Largimi nga shërbimi civil, si masë disiplinore	Për kryerjen e një shkelje shumë të rëndë disiplinore	15	9	10	6	1	1
Total		333	278	374	325	86	67

Grafiku nr. 5 Përfundimi i marrëdhënies së punës në shërbimin civil

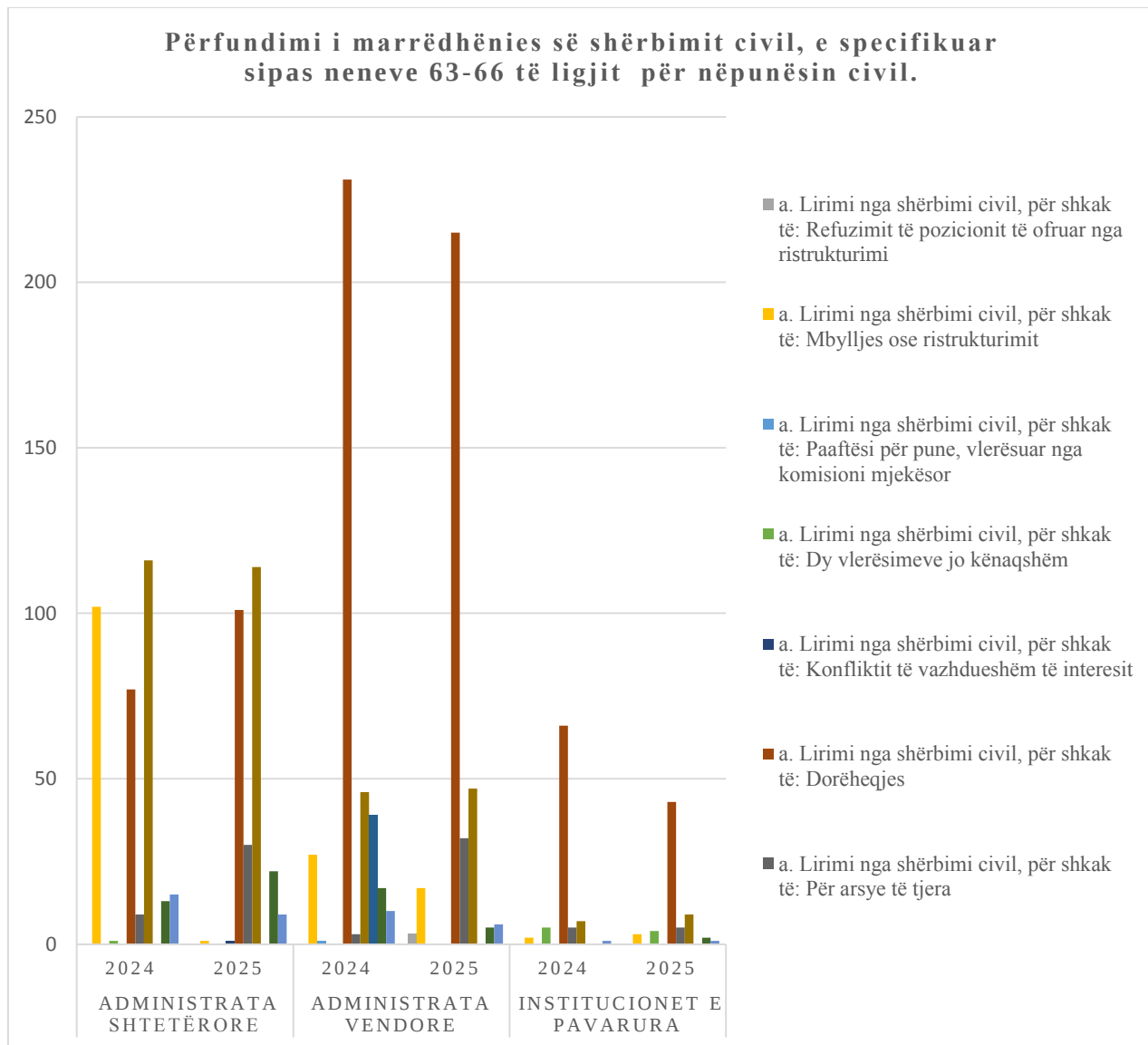


Tabela nr.6: Raste të pezullimit të marrëdhënies në shërbimin civil

Arsyet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil	Administratë Shtetërore		Administratë Vendore		Të Pavarura	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Pezulluar për shkak të ligjit	12	18	4	14	3	13
Pezulluar me kërkesë të nëpunësit	48	86	64	63	8	8
Totali	60	104	68	77	11	21

Grafiku nr.6 Pezullimi nga shërbimi civil

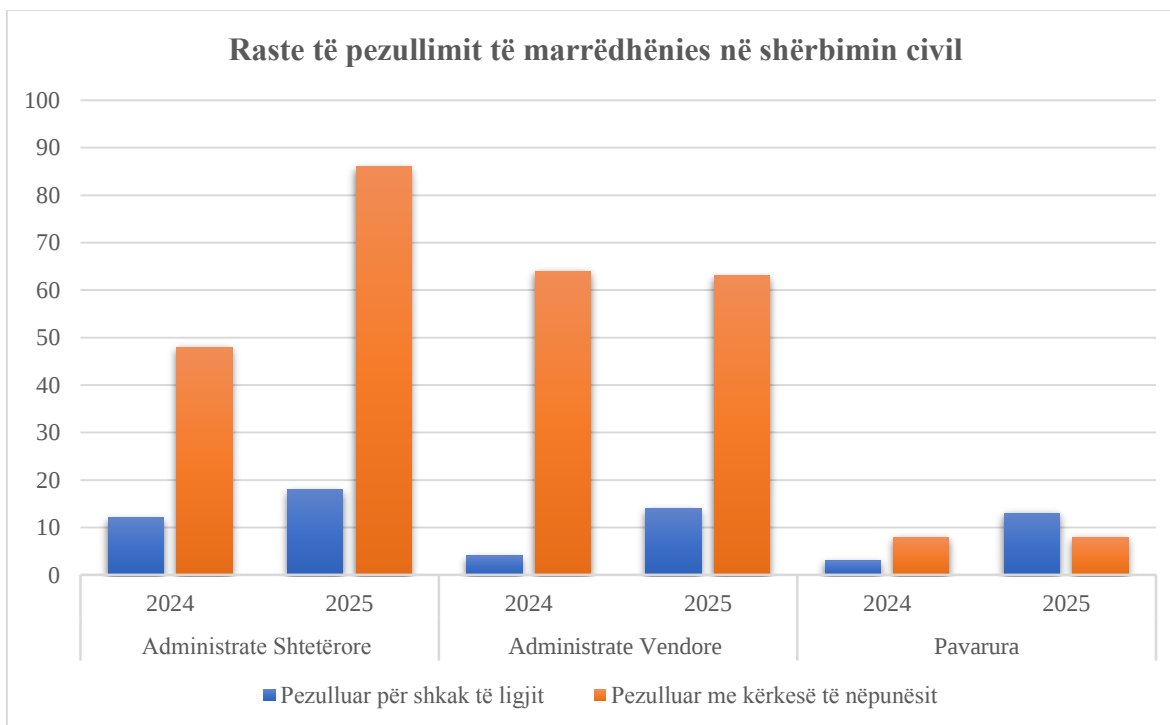


Tabela nr. 7

Masat disiplinore të aplikuara në sistemin e shërbimit civil

Masat disiplinore të aplikuara Lloji i shkeljeve disiplinore/masave	Administrata Shtetërore		Administrata Vendore		Instiucionet Pavarura	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Shkelje shumë të rënda, “largim nga shërbimi civil”	16	10	9	7	2	1
Shkelje të rënda, (mbajtje deri në 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në gjashtë muaj)	3	6	7	5	7	0
Shkelje të rënda, (pezullimi nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës, për një periudhë deri në 2 vjet)	7	13	7	1	0	0
Shkelje të lehta, (vërejtje)	29	9	40	71	10	5
Totali	55	38	63	84	19	6

Grafiku nr. 7

Masat disiplinore të aplikuara në sistemin e shërbimit civil

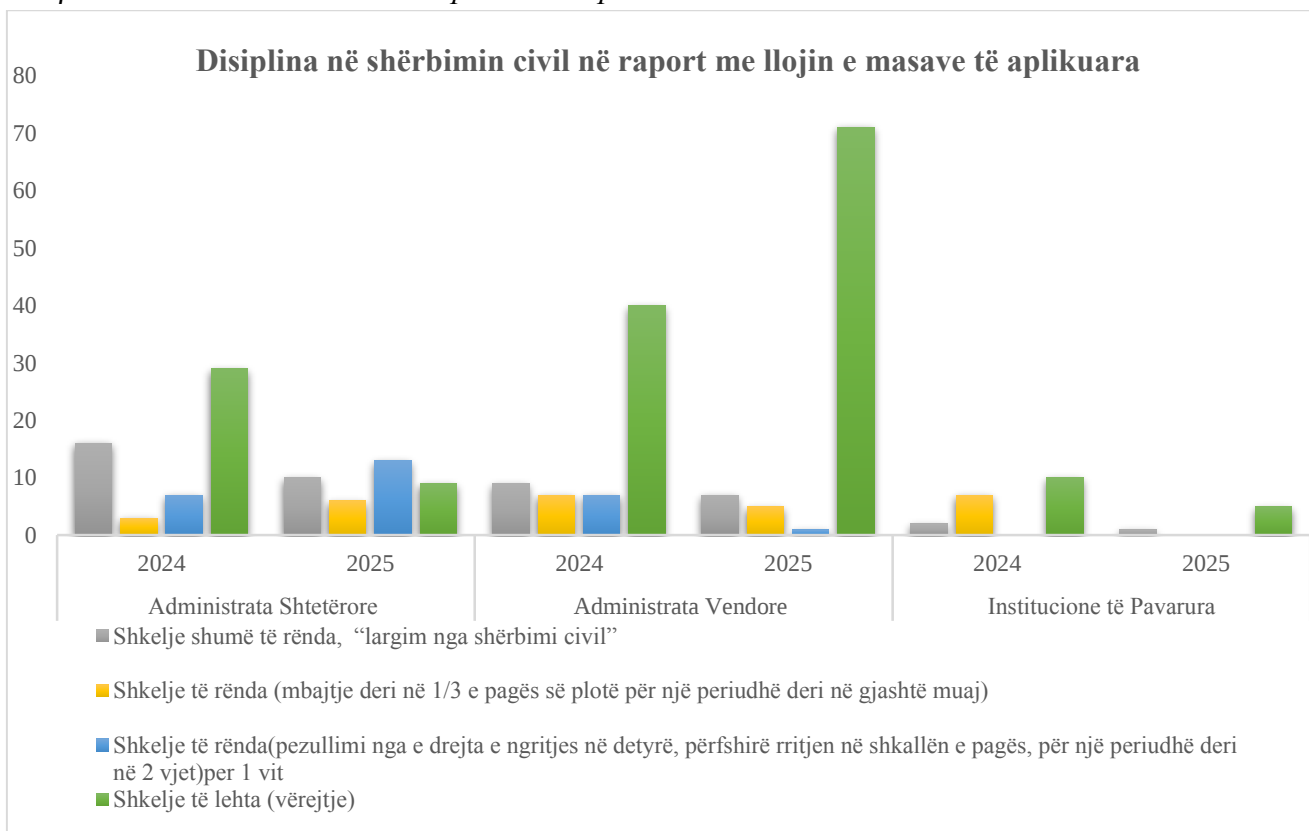


Tabela nr.8:

Klasifikimi i vlerësimeve të punës sipas niveleve të përcaktuara në ligj.

Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel në shërbimin civil	Administrata Shtetërore		Administrata Vendore		Institucione të Pavarura	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Shumë mirë(1)	2353	2889	2246	1784	394	396
Mirë(2)	3293	2975	1372	1568	531	361
Kënaqshëm(3)	48	109	68	44	85	34
Jokënaqshëm(4)	4	14	2	2	1	5
Totali	5698	5987	3688	3398	1011	796

Grafiku nr.8: Klasifikimi i vlerësimeve të punës sipas niveleve të përcaktuara në ligj

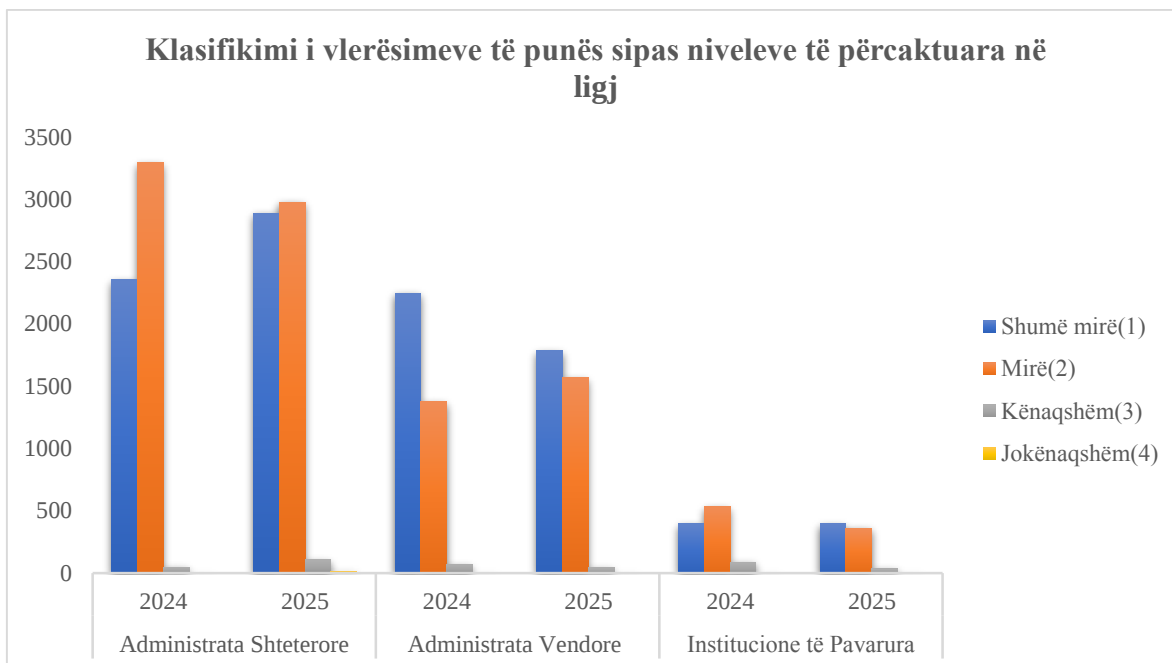


Tabela nr.9 Të dhëna për përkatësinë gjinore të nëpunësve civilë

Përkatësia gjinore	Administrata Shtetërore		Administrata Vendore		Institucionet e Pavarura	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Burra	3063	3347	2108	2200	427	492
Gra	3706	3973	3356	3545	827	778
Total	6769	7320	5464	5745	1254	1270

Grafiku nr.9. *Përkatësia gjinore në sistemin e shërbimit civil*

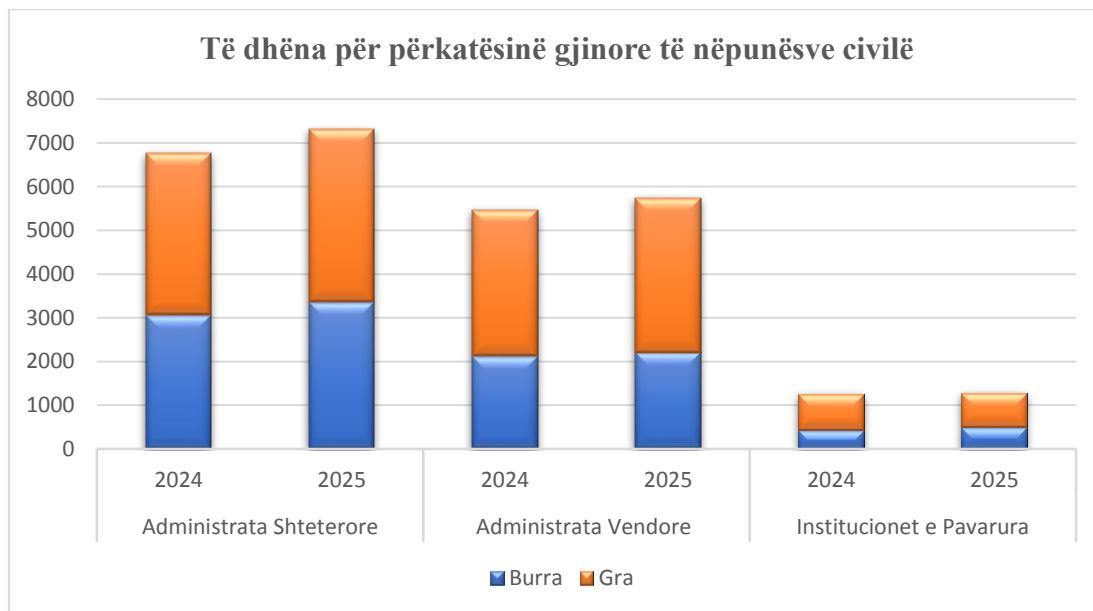
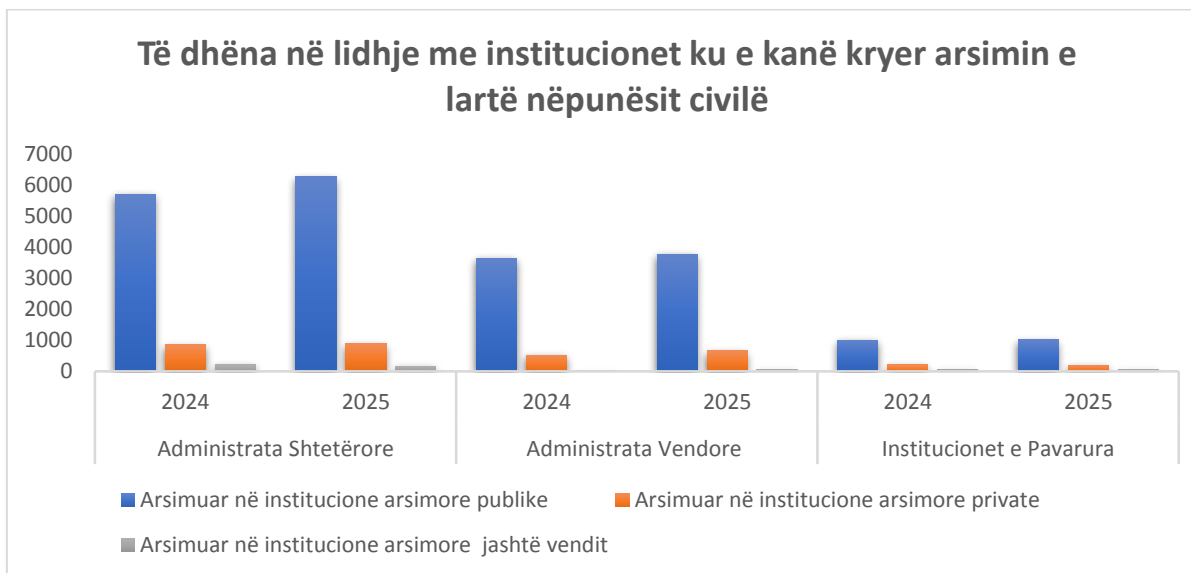


Tabela nr.10 Të dhëna për shpërndarjen e nëpunësve civilë sipas origjinës së kualifikimit arsimor

Numri i nëpunësve të Arsimuar në institucione	Administrata Shtetërore		Administrata Vendore		Institucionet e Pavarura	
Viti	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Arsimuar në institucione arsimore publike	5712	6260	3645	3767	1004	1018
Arsimuar në institucione arsimore private	859	897	522	660	200	196
Arsimuar në institucione arsimore jashtë vendit	198	163	19	56	50	56
Total	6769	7320	4186	4483	1254	1270

**Vlen të theksohet se në këto të dhëna janë përfshirë edhe rastet e emërimeve të konstatuara në kundërshtim me ligjin “Për nëpunësin civil” nr. 152/2013, i ndryshuar, ndaj kjo mund të ndikojë në disa raste në totalitet dhe në shpërndarjen sipas kategorive të arsimit. Njëkohësisht, për vitin 2025, mungojnë të dhënat e Bashkisë Tiranë, pasi për shkak të numrit të lartë të pozicioneve, ende nuk e kanë arritur të raportojnë këtë të dhënë sipas standardeve të kërkuara.*

Grafiku nr.2. Origjina e kualifikimit arsimor për nëpunësit civilë



Aneksi nr.1 *Gjendja e emërimeve në kundërshtim me ligjin në përfundim të procesit të monitorimit për vitin 2025, sipas raportimit të institucioneve*

Nr.	Institucioni/Tipologjia	Emërime në kundërshtim me ligjin <u>Janar - Dhjetor 2025</u>
Administratë shtetërore		
1	Drejtoria e Burgjeve	84
2	Policia e Shtetit	179
	TOTAL Administratë shtetërore	263
Administratë Vendore		
1	Këshilli i Qarkut Fier	1
2	Këshilli i Qarkut Tiranë	4
3	Bashkia Berat	1
4	Bashkia Dimal	13
5	Bashkia Kuçovë	2
6	Bashkia Skrapar	5
7	Bashkia Dibër	1
8	Bashkia Bulqizë	47
9	Bashkia Klos	11
10	Bashkia Elbasan	33
11	Bashkia Belsh	10
12	Bashkia Peqin	17
13	Bashkia Gramsh	16
14	Bashkia Librazhd	55
15	Bashkia Prrenjas	29
16	Bashkia Patos	1
17	Bashkia Roskovec	34
18	Bashkia Lushnje	3
19	Bashkia Divjakë	21
20	Bashkia Mallakastër	8
21	Bashkia Gjirokastër	6
22	Bashkia Libohovë	4
23	Bashkia Tepelenë	1

24	Bashkia Memaliaj	5
25	Bashkia Përmet	1
26	Bashkia Këlcyrë	20
27	Bashkia Maliq	11
28	Bashkia Kolonjë	14
29	Bashkia Devoll	2
30	Bashkia Kukës	30
31	Bashkia Has	45
32	Bashkia Tropojë	27
33	Bashkia Lezhë	45
34	Bashkia Mirditë	6
35	Bashkia Kurbin	7
36	Bashkia Malësi e Madhe	65
37	Bashkia Vau Dejës	85
38	Bashkia Pukë	18
39	Bashkia Fushë-Arrëz	21
40	Bashkia Kavajë	106
41	Bashkia Rrogozhinë	60
42	Bashkia Selenicë	1
43	Bashkia Himarë	32
44	Bashkia Sarandë	60
45	Bashkia Konispol	1
46	Bashkia Finiq	18
47	Bashkia Delvinë	13
TOTAL Administratë Vendore		1016

Aneksi nr.2 *“Institucionet e përfshira në mbikëqyrjen e orientuar me objekt monitorimin e ecurisë së administrimit të shërbimit civil për vitin 2025”.*

Institucione të Administratës Shtetërore	
1	Kryeministria
2	Agjencia e Auditimit të Programeve të Asistencës Akredituar nga BE
3	Agjencia e Prokurimit Publik
4	Agjencia për Mbështetjen e Shoqërisë Civile
5	Agjencia Telegrafike Shqiptare
6	Departamenti i Administratës Publike
7	Drejtoria e Përgjithshme e Arkivave
8	Autoriteti Kombëtar i Sigurisë së Informacionit të Klasifikuar
9	Inspektoriati Qendror
10	Komiteti Shtetëror i Kulteve
11	Komiteti për Pakicat Kombëtare
12	Agjencia e Menaxhimit të Burimeve Ujore
13	Agjencia Shtetërore e Programimit Strategjik dhe Koordinimit të Ndihmës
14	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
15	Avokatura e Përgjithshme e Shtetit (qendër)
16	Drejtoria e Përgjithshme e Antikorrupsionit
17	Ministria e Arsimit
18	Agjencia Kombëtare e Kërkimit Shkencor dhe Inovacionit
19	Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar
20	Agjencia Kombëtare e Financimit të Arsimit të Lartë
21	Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural
22	Agjencia Kombëtare e Duhan Cigareve
23	Agjencia për Zhvillim Bujqësor dhe Rural
24	Agjencia Rajonale e Ekstensionit Bujqësor Tiranë
25	Agjencia Rajonale e Ekstensionit Bujqësor Lushnjë
26	Agjencia Rajonale e Ekstensionit Bujqësor Korçë
27	Agjencia Rajonale e Ekstensionit Bujqësor Shkodër
28	Drejtoria e Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës
29	Enti Shtetëror i Farave dhe Fidanëve

30	Instituti i Sigurisë Ushqimore dhe Veterinarisë
31	Qendra e Trasferimit të Teknologjive Bujqësore, Fushë Krujë
32	Qendra e Trasferimit të Teknologjive Bujqësore Vlorë
33	Qendra e Trasferimit të Teknologjive Bujqësore Lushnjë
34	Qendra e Trasferimit të Teknologjive Bujqësore Korçë
35	Qendra e Trasferimit të Teknologjive Bujqësore Shkodër
36	Autoriteti Kombëtar i Veterinarisë dhe Mbrojtjes së Bimëve
37	Drejtoria Rajonale e Veterinarisë dhe Mbrojtjes së Bimëve Tirane
38	Drejtoria Rajonale e Veterinarisë dhe Mbrojtjes së Bimëve Elbasan
39	Drejtoria Rajonale e Veterinarisë dhe Mbrojtjes së Bimëve Shkoder
40	Drejtoria Rajonale e Veterinarisë dhe Mbrojtjes së Bimëve Vlore
41	Ministria e Drejtësisë
42	Agjencia Kombëtare e Falimentimit
43	Arkivi Shtetëror i Sistemit Gjyqësor
44	Instituti i Mjekësisë Ligjore
45	Drejtoria e Ndihmës Juridike Falas
46	Komiteti Shqiptar i Birësimeve
47	Qendra e Parandalimit të Krimeve të të Miturve dhe të Rinjve
48	Qendra e Botimeve Zyrtare
49	Drejtoria e Burgjeve
50	Sherbimi I Proves
51	Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë
52	Agjencia Kombëtare Bërthamore
53	Agjencia për Efëcencën e Energjisë
54	Qendra e Grumbullimit dhe Trajtimit të Kimikateve të rrezikshme
55	Autoriteti Kombëtar për Sigurinë dhe Emergjencat në Miniera
56	Sekretariati Kombetar i Nismës për Transparencë në Industrinë Nxjerrëse
57	Shërbimi Gjeologjik Shqiptar
58	Autoriteti Rregullator Hekurudhor
59	Autoriteti i Sigurisë Hekurudhore
60	Drejtoria e Përgjithshme Detare
61	Arkivi Qendror Teknik i Ndërtimit
62	Agjencia Shtetërore për Shpronësim
63	Instituti i Transportit
64	Ministria e Financave

65	Autoriteti i Mbikëqyrjes së Lojrave të Fatit
66	Degët e Thesarit
67	Drejtoria e Përgjithshme e Doganave dhe degët doganore në përbërje të saj
68	Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve dhe drejtoritë rajonale në përbërje të saj
69	Qendra e Trajnimit të Administratës Tatimore dhe Doganore
70	Drejtoria e Përgjithshme e Financimeve dhe Kontraktimeve për Fondet e BE-së, BB-së dhe Donatoreve të Tjerë
71	Drejtoria e Përgjithshme e Taksës së Pasurisë
72	Ministria e Ekonomisë, dhe Inovacionit
73	Agjencia Kombëtare Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve
74	Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore
75	Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive
76	Agjencia e Trajtimit të Konçesioneve
77	Drejtoria e Përgjithshme e Akreditimit
78	Drejtoria e Përgjithshme e Metrologjisë
79	Drejtoria e Përgjithshme e Pronësisë Industriale
80	Drejtoria e Përgjithshme e Standardizimit
81	Inspektorati Shtetëror i Mbikëqyrjes së Tregut
82	Qendra Kombëtare e Biznesit
83	Drejtoria e Përgjithshme për zgjidhjen alternative të mosmarrëveshjeve
84	Ministria e Mbrojtjes
85	Rezervat Materiale të Shtetit
86	Agjencia Kombetare e Mbrojtjes Civile
87	Ministria e Turizmit dhe Mjedisit
88	Agjencia Kombëtare e Zonave të Mbrojtura
89	Agjencia Kombëtare e Mjedisit
90	Agjencia Kombëtare e Pyjeve
91	Ministria e Turizmit, Kulturës dhe Sporteve
92	Agjencia Kombëtare e Bregdetit
93	Ministria e Brendshme
94	Policia e Shtetit
95	Agjencia e Mbikëqyrjes Policore
96	Agjencia e Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara
97	Administrata e Prefektit të Qarkut Berat
98	Administrata e Prefektit të Qarkut Dibër

99	Administrata e Prefektit të Qarkut Durrës
100	Administrata e Prefektit të Qarkut Elbasan
101	Administrata e Prefektit të Qarkut Fier
102	Administrata e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë
103	Administrata e Prefektit të Qarkut Korçë
104	Administrata e Prefektit të Qarkut Kukës
105	Administrata e Prefektit të Qarkut Lezhë
106	Administrata e Prefektit të Qarkut Shkodër
107	Administrata e Prefektit të Qarkut Tiranë
108	Administrata e Prefektit të Qarkut Vlorë
109	Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme
110	Agjencia Kombëtare e Diasporës
111	Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale
112	Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Kujdesit Shëndetësor dhe Shoqëror
113	Agjencia Shtetërore për të Drejtat dhe Mbrojtjen e Fëmijës
114	Instituti i Integritetit për ish të Përndjekurit

Institucione të Administratës Vendore	
1	Këshilli i Qarkut Berat
2	Këshilli i Qarkut Dibër
3	Këshilli i Qarkut Durrës
4	Këshilli i Qarkut Elbasan
5	Këshilli i Qarkut Fier
6	Këshilli i Qarkut Gjirokastrë
7	Këshilli i Qarkut Korçë
8	Këshilli i Qarkut Kukës
9	Këshilli i Qarkut Lezhë
10	Këshilli i Qarkut Shkodër
11	Këshilli i Qarkut Tiranë
12	Këshilli i Qarkut Vlorë
13	Bashkia Berat
14	Bashkia Dimal
15	Bashkia Kuçovë

16	Bashkia Skrapar
17	Bashkia Poliçan
18	Bashkia Dibër
19	Bashkia Bulqizë
20	Bashkia Mat
21	Bashkia Klos
22	Bashkia Durrës
23	Bashkia Shijak
24	Bashkia Krujë
25	Bashkia Elbasan
26	Bashkia Cërrik
27	Bashkia Belsh
28	Bashkia Peqin
29	Bashkia Gramsh
30	Bashkia Librazhd
31	Bashkia Prrenjas
32	Bashkia Fier
33	Bashkia Patos
34	Bashkia Roskovec
35	Bashkia Lushnje
36	Bashkia Divjakë
37	Bashkia Mallakastër
38	Bashkia Gjirokastër
39	Bashkia Libohovë
40	Bashkia Tepelenë
41	Bashkia Memaliaj
42	Bashkia Përmet
43	Bashkia Këlcyrë
44	Bashkia Dropull
45	Bashkia Korçë
46	Bashkia Maliq
47	Bashkia Pustec
48	Bashkia Kolonjë
49	Bashkia Devoll
50	Bashkia Pogradec

51	Bashkia Kukës
52	Bashkia Has
53	Bashkia Tropojë
54	Bashkia Lezhë
55	Bashkia Mirditë
56	Bashkia Kurbin
57	Bashkia Malësi e Madhe
58	Bashkia Shkodër
59	Bashkia Vau Dejës
60	Bashkia Pukë
61	Bashkia Fushë-Arrëz
62	Bashkia Tiranë
63	Bashkia Kamëz
64	Bashkia Vorë
65	Bashkia Kavajë
66	Bashkia Rrogozhinë
67	Bashkia Vlorë
68	Bashkia Selenicë
69	Bashkia Himarë
70	Bashkia Sarandë
71	Bashkia Konispol
72	Bashkia Finiq
73	Bashkia Delvinë

Institucionet e Pavarura	
1	Administrata e Kuvendit
2	Kontrolli i Lartë i Shtetit
3	Këshilli i Lartë i Prokurorisë
4	Inspektorati i Lartë i Drejtësisë
5	ILDKPI
6	Instituti i Statistikave
7	Autoriteti për të Drejtën e Informimit mbi Dokumentat e ish Sigurimit të Shtetit
8	Avokati i Popullit

9	Autoriteti i Mediave Autovizive
10	Autoriteti i Konkurrencës
11	Instituti i Studimeve për Krimet dhe Pasojat e Komunizmit
12	Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale
13	Komisioni Qendror i Zgjedhjeve.
14	Komisioneri Diskriminimit
15	Komisioni I Prokurimit Publik
16	Këshilli i Lartë Gjyqësor
17	Administrata e Presidencës
18	Gjykata Kushtetuese

Aneksi nr.3 *“Të dhënat përmbledhëse sipas tipologjisë së institucioneve, të përfshira në Mbikëqyrja e orientuar me objekt monitorimin e ecurisë së administrimit të shërbimit civil për vitin 2025”.*

Tabela nr.1: *Situata e miratimit dhe publikimit të planit të rekrutimit*

Tipologjia e institucioneve të mbikëqyrura	Numri i institucioneve, në të cilat është hartuar plani në përputhje me ligjin	Numri i institucioneve, në të cilat nuk është hartuar plani në përputhje me ligjin
Institucione të Administratës Vendore	73	0
Institucione të Administratës Shtetërore	114	0
Institucione të pavarura	18	0
Totali	205	0

Tabela nr.2: *Gjendja e përgjithshme e pozicioneve të punës në bazë të strukturës organizative*

Tipologjia e institucioneve të mbikëqyrura	Pozicionet e punës në bazë të strukturës organizative (niveli politik/shërbimi civil/punonjës ndihmës administrativë)
Institucione të Administratës Shtetërore	27,292
Institucione të Administratës Vendore	23,868
Institucione të pavarura	2,077
Totali	53,237

Tabela nr.3: Gjendja e pozicioneve të punës në shërbimin civil në përfundim të procesit të monitorimit për vitin 2025, sipas raportimit të institucioneve.

Administrimi i sistemit të shërbimit civil në raport me plotësimin e pozicioneve të punës	Numri i pozicioneve
Pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil në administratën shtetërore	8408
a. Pozicione pune të plotësuara	7,320
1. Me kontratë, në kundërshtim me ligjin	263
2. Me konkurrim	7,057
b. Pozicione pune të lira	1,088
Pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil në administratën vendore	6,476
a. Pozicione pune të plotësuara	5,745
1. Me kontratë, në kundërshtim me ligjin	1,007
2. Me konkurrim	4,729
b. Pozicione pune të lira	731
Pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil në institucionet e pavarura	1,459
a. Pozicione pune të plotësuara	1,270
1. Me kontratë, në kundërshtim me ligjin	0
2. Me konkurrim	1,270
b. Pozicione pune të lira	189
Pozicione pune në Total	16,343

Tabela nr.4: *Të dhëna në lidhje me procedurën e zbatuar për plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil*

Procedura e zbatuar	Numri i punonjësve të emëruar për Institucione të Administratës Shtetërore	Numri i punonjësve të emëruar për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore Vendore	Numri i punonjësve të emëruar për Institucionet e Paravrura	Totali
Lëvizje paralele	104	50	18	172
Ngritje në detyrë	147	106	54	307
Pranim nga jashtë	66	64	16	146
Pranim në shërbimin civil, në nivelin ekzekutiv	435	281	47	763
Emërim, rikthim me vendim Gjykate	3	0	0	3
Emërim pas përfundimit të periudhës së pezullimit	12	0	1	13
Emërim nga lista e pritjes së fituesve	1	54	3	58
Totali	768	555	139	1,462

Tabela nr.5: *Përfundimi i marrëdhënies me shërbimin civil në sisemin e shërbimit civil (Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore, ministritë dhe institucionet e pavarura).*

Arsyet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil	Numri i rasteve për Institucione të Administratës Shtetërore	Numri i rasteve për Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore	Numri i rasteve për Institucionet e Paravrura	Totali
Lirimi nga shërbimi civil	133	267	55	455 (68%)
Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit	136	52	11	199 (30%)
Largimi nga shërbimi civil, si masë disiplinore	9	6	1	16 (2%)
Raste në Total	278	325	67	670 (100%)

Tabela nr.6: *Përfundimi i marrëdhënies së shërbimit civil, e specifikuar sipas dispozitave 63-66 të ligjit për nëpunësin civil.*

Arsyeja e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil		Numri i rasteve në institucionet e administratës shtetërore	Numri i rasteve në njësitë e vetëqeverisjes vendore	Numri i rasteve në institucionete pavarura	Totali
a. Lirimi nga shërbimi civil, për shkak të:	Refuzimit të pozicionit të ofruar nga ristrukturimi	0	3	0	3
	Mbylljes ose ristrukturimit	1	17	3	21
	Paaftësi për pune, vlerësuar nga komisioni mjekësor	0	0	0	0
	Dy vlerësimeve jo kënaqshëm	0	0	4	4
	Konfliktit të vazhdueshëm të interesit	1	0	0	1
	Dorëheqjes	101	215	43	359
	Për arsye të tjera	30	32	5	67
b. Përfundimi marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit, për arsye:	Daljes në pension	114	47	9	170
	Pavlefshmërisë absolute të aktit të emërimit	0	0	0	0
	Për arsye të tjera	22	5	2	29
c. Largimi nga shërbimi civil, si masë disiplinore	Për kryerjen e një shkelle shumë të rëndë disiplinore	9	6	1	16
Totali		278(41.5%)	325(48.5%)	67(10%)	670 (100%)

Tabela nr.7: *Raste të pezullimit të marrëdhënies në shërbimin civil*

Institucionet	Pezulluar për shkak të ligjit	Pezulluar me kërkesë të nëpunësit	Total
Institucione të Administratës Shtetërore	18	86	104
Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore	14	63	77
Institucione të Pavarura	13	8	21
Totali	45 (22.3%)	157 (77.7%)	202 (100%)

Tabela nr.8: *Disiplina në shërbimin civil në raport me llojin e masave të aplikuara*

Loji i shkeljeve disiplinore/masave disiplinore	Masat disiplinore të aplikuara në institucionet e administratës shtetërore	Masat disiplinore të aplikuara në Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore	Masat disiplinore të aplikuara në institucionet e pavarura	Total
Shkelje shumë të rënda, “largim nga shërbimi civil”	10	7	1	18(14%)
Shkelje të rënda (mbajtje deri në 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në gjashtë muaj)	6	5	0	11(9%)
Shkelje të rënda (pezullimi nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës, për një periudhë deri në 2 vjet)per 1 vit	13	1	0	14(11%)
Shkelje të lehta (vërejtje)	9	71	5	85 (66%)
Masat disiplinore Total	38	84	6	128(100%)

Tabela nr.9: *Klasifikimi i vlerësimeve të punës sipas niveleve të përcaktuara në ligj.*

Institucione	Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel				Totali
	Shumë mirë(1)	Mirë(2)	Kënaqshëm (3)	Jo kënaqshëm(4)	
Institucione të Administratës Shtetërore	2,889	2,975	109	14	5,987(59%)
Institucione të Administratës Vendore	1,784	1,568	44	2	3,398(33%)
Institucione të Pavarura	396	361	34	5	796(8%)
Totali	5,096(50%)	4,904(48%)	187(1.8%)	21(0.2%)	10,181(100%)

Tabela nr.10:

Të dhëna për përkatësinë gjinore të nëpunësve civilë

Institucionet	Burra	Gra	Total
Institucione të Administratës Shtetërore	3,347	3,973	7,320
Institucione të Administratës Vendore	2,200	3,545	5,745
Institucione të Pavarura	492	778	1,270
Total	6,039(42.2%)	8,296(57.8)	14,335 (100%)

Tabela nr.11:

Institucionet e arsimit të lartë në raport me shkollimin e nëpunësve civilë

Institucionet	Arsimuar në institucione arsimore publike	Arsimuar në institucione arsimore private	Arsimuar në institucione arsimore jashtë vendit	Total
Institucione të Administratën Shtetërore	6,260	891	163	7,320
Institucione të Administratës Vendore	3,767	660	56	4,483
Institucione të Pavarura	1,018	196	56	1,262
Total	11,054(85%)	1,747(13%)	275(2%)	13,065(100%)