V E N D I M
Nr. 240, datë 28.4.1999

PËR MIRATIMIN E STRATEGJISË SË QEVERISË PËR RISTRUKTURIMIN E PAGAVE NË ADMINISTRATËN PUBLIKE

Në mbështetje të nenit 100, të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë dhe të ligjit nr. 7583, datë 13.7.1992, me propozimin e zëvendëskryeministrit dhe ministrit të Koordinimit Qeveritar, Këshilli i Ministrave

V E N D O S I:

1. Miratimin e strategjisë së qeverisë shqiptare për politikën e pagave në administratën publike, sipas aneksit nr. 1, i cili i bashkëlidhet këtij vendimi.
2. Miratimin e projektit për reformimin e strukturës së pagave, sipas aneksit nr. 2, i cili i bashkëlidhet këtij vendimi.
3. Për zbatimin e këtij vendimi ngarkohen Departamenti i Administratës Publike në Këshillin e Ministrave, Ministria e Punës dhe Çështjeve Sociale, Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Arsimit dhe Shkencës, Ministria e Rendit Publik, Ministria e Drejtësisë dhe Ministria e Pushtetit Lokal.

Ngarkohen Departamenti i Administratës Publike në Këshillin e Ministrave dhe Ministria e Financave për koordinimin e punës.

Pika 5, e vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 213, datë 28.3.1998, shfuqizohet.

Ky vendim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

KRYEMINISTRI
Pandeli Majko

ANEKSI 1
STRATEGJIA E QEVERISË MBI POLITIKËN E PAGAVE

OBJEKTIVAT

Për të përmirësuar cilësinë e punës, mbajtjen dhe tërheqjen e stafit të arsimuar dhe të aftë profesionalisht në sektorët prioritare të administratës publike, reformimi i politikës së pagave është një prioritet.

Në përgjithësi, në administratën publike ka nivele të ulta pagese dhe nivele, veçanërisht, të ulta në sektorë të rëndësishëm të saj. Kjo ka sjellë si pasojë çrregullimin social në sektorët e rëndësishëm të saj, siç ishte greva e mësuesve gjatë janarit 1999; mungesën e prioriteteve në të dyja drejtimet, shpërndarjen e parave dhe shkurtimin e shpenzimeve në administratën publike; përkeqësimin e cilësisë së punës në sektorët e rëndësishëm të saj; mosshpërndarjen e burimeve njerëzore sipas nevojave; nivelin e ulët të besimit nga ana e publikut dhe mungesën e mbrojtjes nga korrupsioni ose krimi i organizuar.

Sistemi aktual i pagave ka edhe mangësi të tjera që ndikojnë në punën e personelit në administratën publike, siç janë:

1. Mungesa e politikave për mbajtjen e punonjësve dhe mungesa e nxitjes për individët

mungesa e mundësive të karierës dhe zhvillimit të saj
mungesa e promovimit të parashikuar
diferencë shumë e vogël në strukturën e pagave
mungesa e njohjes së lidhjes midis punës dhe pagës për eksperiencën në rritjen

2. Mungesa e balancës dhe kohezionit në srukturën e pagave

shpërndarje e madhe ndërmjet kategorive
mosbalancim ndërmjet pagës bazë dhe shtesave

mungesa e qëndrueshmërisë së shkallëve brenda një strukture dhe ndërmjet strukturave ekzistuese.

3. Mungesa e barazisë dhe përshtatshmërisë; mungesa e monitorimit dhe korrigjimit

diferenca të pajustifikuara në shtesat, ndërmjet sektorëve

përdorimi i keq i kompensimeve dhe shtesave

Disa nga këto çështje, u morën në konsideratë në një perspektivë afatshkurtër, në përputhje me burimet e disponueshme buxhetore.

Çështjet e tjera dhe ato me karakter më teknik do të merren në konsideratë në një perspektivë afatmesme, nëpërmjet një reforme të përgjithshme të strukturës së pagave, duke përfshirë zhvillimin politik, legjislacionin dhe përpjekjet korresponduese për trainim.

Në reformë, e cila do të koordinohet nga Departamenti i Administratës Publike, në bashkëpunim me Ministrinë e Punës dhe Çështjeve Sociale dhe atë të Financave, do të përfshihen të gjithë elementët përbërës. Ndërsa donatorët dhe ekspertët e huaj do të kontribuojnë në mënyrë sistematike për reformën.

Propozimet për prioritet dhe vendimet politike afatshkurtëra

1. Rritja e pagave në një mesatare prej 10% për Administratën Publike duke filluar nga 1 Maji 1999. Përcaktimin do ta bëjë Këshilli i Ministrave. Fondet janë të përcaktuara në buxhetin e shtetit.

2. Një shtesë mesatare prej 17,2% për mësuesit, duke filluar nga 1 Maji 1999. Caktimi i fondeve do të bëhet sipas propozimit, që do të miratohet. Në skemën e re të pagesës për mësuesit janë marrë në konsideratë:

njohja e niveleve të arsimit, siç janë sot

shpërblimi mbi eksperiencën profesionale

njohja e background-it arsimor të mësuesve

njohja e specializimit të mësuesve

3. Me fillimin e konfirmimit të punonjësve të shërbimit civil, do të fillojë edhe trajtimi i ri me pagat e reja. Kostot do të llogariten dhe fondet do të përcaktohen pas përfundimit të studimit - Tetor 1999.

4. Studimi i mundësisë për ristrukturimin e pagave për punonjësit e rendit - Dhjetor 1999.

Veprimet teknike afatmesme që propozohen

1. Reforma e përgjithshme e strukturës së pagave në administratën publike (Dhjetor 1999), duke përfshirë vlerësimin e punës dhe përshkrimet e reja të punëve, me qëllim për të:

tërhequr dhe mbajtur stafin e arsimuar dhe me aftësi profesionale në sektorët prioritarë të Administratës Publike

marrë në konsideratë mosbalancimet, diferencat e pajustifikuara dhe keq përdorimin e shtesave

vendosur drejtimet e karierës dhe prezantimin e zhvillimit të karierës

rritur diferencat brenda skemës së pagave

unifikuar shkallët midis grupeve dhe sektorëve drejt një shtrirje të mundshme

2. Projektimi dhe kalimi i statusit, përgjegjësive, pagesës dhe kushteve të tjera (Dhjetor 1999), të përcaktuar nga ligji për:

Zyrtarët politikë, d.m.th. funksionarët e lartë shtetëror në strukturën aktuale të pagave

Punonjësit e Shërbimit Publik, d.m.th. jo zyrtarët politik dhe jo nëpunësit civilë por, p.sh. mësuesit, mjekët dhe zyrtarët e tjerë të administratës publike

Zyrtarët në pushtetin lokal

Burimet dhe organizimi

Grupet e punës që përfshijnë përfaqësues nga Ministria e Punës dhe Çështjeve Sociale, Ministria e Arsimit dhe Shkencës, Ministria e Shëndetësisë dhe Ministria e Rendit.

Gjithashtu, edhe ministri të tjera, sipas fushave ku do të bëhet ristrukturimi.

Koordinimi, nga Departamenti i Administratës Publike në bashkëpunim me Ministrinë e Punës dhe Çështjeve Sociale dhe Ministrinë e Financave.

Rrjeti i Drejtorëve të Personelit.
Mbështetja afatmesme e PHARE, nën programin SIPAR.
Mbështetja afatmesme e Bankës Botërore.
Ky proces përfundon në dhjetor 1999.

ANEKSI 2
PROJEKT PËR REFORMIMIN E STRUKTURËS SË PAGAVE NË ADMINISTRATËN PUBLIKE

HYRJE

Qeveria shqiptare është angazhuar për rritjen e nivelit të pagave, brenda mundësive të buxhetit të shtetit, në sektorë të administratës publike, të cilët ajo i konsideron prioritare. Reforma e pagave është një nga prioritetet e përcaktuara në projektin SIPAR të BE dhe Kredinë e Bankës Botërore për Asistencën Strukturore.

Strategjia e paraqitur ka bërë një ndarje të problemeve afatshkurtra, që kanë më tepër karakter politik, të cilat duhet të zgjidhen, për realizimin e angazhimit të qeverisë, dhe çështje të natyrës më teknike, të cilat do të zgjidhen në një periudhë kohe afat mesme. Ky program ka për qëllim, më tepër hartimin e aktiviteteve teknike afat mesme të nevojshme për reformimin e gjithë strukturës së pagave në Shqipëri, megjithatë është marrë në konsideratë fakti, që disa rezultate duhet të arrihen për një periudhë afatshkurtër për realizimin e angazhimit politik, për rritjen e pagave për grupe të veçanta (arsimtarët, mjekët).

Nevoja për rezultate të menjëhershme afat shkurtëra do të realizohet përmes një projekti pilot, në kuadrin e përgjithshëm të projektit. Gjithashtu kjo eksperiencë do të shërbejë edhe si një testim për funksionimin dhe koordinimin e grupit të punës të ngritur për këtë qëllim.

Organizimi:

Organi vendim marrës është Këshilli i Ministrave.

Bordi Ndërministror, i drejtuar nga Zëvendëskryeministri, përgatiti vendimin e Këshillit të Ministrave.

Është ngritur grupi i punës i përbërë nga përfaqësues të Departamentit të Administratës Publike, Ministrisë së Financave, Ministrisë së Punës dhe Çështjeve Sociale, Ministrisë së Shëndetësisë dhe Ministrisë së Arsimit.

Departamenti i Administratës Publike është përgjegjës, si për koordinimin e punës së grupit e të ekspertëve të huaj, të angazhuar për këtë qëllim, ashtu edhe për arritjen e rezultateve.

Ministria e Punës dhe Çështjeve Sociale është përgjegjëse për negocimin me sindikatat.

Grupi i punës për zhvillimin e burimeve njerëzore, që përbëhet nga drejtorët e personelit të ministrive, do të angazhohet për aktivitetet e projektit që lidhen me «job evaluation, job description».

SIGMA do të sigurojë ekspertizën në vazhdimësi, sidomos gjatë fazës së projektit pilot.

Phare, sipas SIPAR, do të sigurojë ekspertizën afat mesme.

Gjithashtu, Bankës Botërore do t'i kërkohet ekspertizë në fazën afat mesme.

Probleme për t'u zgjidhur:

i) Nuk mund të bëhen përmirësime të qëndrueshme në paga, pa patur një kontroll më efektiv në klasifikimin individual dhe shpërndarjen e shtesave mbi pagë.

ii) Një kontroll efektiv i niveleve të pagave, mund të arrihet vetëm duke realizuar përshkrimin e vendeve të punës, klasifikimin dhe vlerësimin e tyre. Ky proces jo vetëm që do të vërë në pikëpyetje sistemin ekzistues të shkallëzimit të pagave, por gjithashtu, do të hapë rrugën për një ndryshim të përgjithshëm strukturor, për të zgjidhur problemet e njohura në strukturën aktuale të pagave.

iii) Çdo tentativë për t'u përqëndruar në ndonjë tipar të veçantë të sistemit ekzistues, rrezikon të dështojë, për shkak të ndërthurrjeve që ekzistojnë ndërmjet të metave të sistemit

dhe shtrembërimeve të shumta në strukturë. Megjithatë ka mundësi të reformohet struktura për një grup të veçantë, p.sh. arsimtarët, duke filluar procesin e reformimit, i cili do të vazhdojë për të gjithë sistemin.

iv) Një administratë që funksionon mirë, presupozon përzgjedhjen mbi bazën e meritës dhe vazhdimësisë profesionale, e mbështetur kjo në nivele të përshtatshme page. Për këtë arsye, funksionarët politikë duhet të përjashtohen nga ky projekt i reformimit të pagave. Kjo kategori mund të jetë subjekt i një legjislacioni e procedure specifike.

Rezultatet:

Struktura e reformuar e pagave duhet të përfshijë rezultatet e mëposhtme:

i) Shumë shtesa mbi pagë do të përfshihen në pagën bazë dhe struktura do të jetë më e thjeshtë.

ii) shkallëzimet dhe shtesat mbi pagë do të jenë më të lehta për t'u kontrolluar dhe korrigjuar.

iii) Shkallëzimet dhe nivelet ndërmjet sektorëve e grupeve të ndryshme do të jenë në pajtueshmëri.

iv) Do të fillojë aplikimi i sistemit të karierës, dhe zhvillimi i karierës do të bëhet një element i përgjithshëm i menaxhimit.

v) Do të njihet eksperienca në punë brenda shkallëzimit të punës.

vi) Do të racionalizohen dhe zgjerohen diferencimet, për të siguruar nivele page më tërheqëse për punë të vështira dhe grupe a sektorë prioritarë.

vii) Klasifikimi i punës do të bazohet mbi një vlerësim sistematik të punës.

Zbatimi i projektit dhe detyrat:

Projekti do të zbatohet në pesë faza. Për përfundimin e secilës fazë, do të raportohet në Bordin Ndërministror dhe sipas rastit, do të përgatiten projektvendimet për t'u miratuar nga Këshilli i Ministrave.

Detyra kryesore është të trajtohet reformimi i strukturave kryesore që përbëjnë administratën publike. Brenda tyre, është veçanërisht i rëndësishëm trajtimi për:

i) Mësuesit, Mjekët (shih më poshtë)

ii) Nëpunësit Civilë të konfirmuar si të tillë nga Komisioni i shërbimit civil (nga ekspertët e rinj, specialistët, administratorët, deri në nivelin më të lartë të nëpunësit civil si Drejtor Drejtorie, Sekretar i Përgjithshëm. Është e rëndësishme që të kemi një strukturë të integruar ku të përfshihen të gjitha kategoritë e punonjësve të administratës publike).

iii) Rendi publik, shpresohet që të riintegrohet, struktura që mbulon sot policinë, në strukturën e përgjithshme.

iv) Rekomandohet përjashtimi i niveleve politike si dhe punonjësve të pushtetit lokal. Në strategjinë e qeverisë këto grupe janë propozuar të rregullohen me ligje të veçanta.

FAZA E PROJEKTIT

1. Faza e parë: veprimi pilot

Objektivi është të reformohet struktura e pagave për mësuesit, në mënyrë që të përgatitet një rritje e justifikuar page, të cilën mësuesit do ta marrin më 1 Maj 1999. Gjithashtu, objektivi i kësaj faze do të jetë testimi i kapaciteteve të kontributeve, koordinimit dhe marrjen e vendimit të anëtarëve të përfshirë në projekt, si dhe procedurat e kooperimit.

Detyra është hartimi i një skeme page për mësuesit që do të:

i) sigurojë rritjen e diferencave ndërmjet kategorive të ndryshme të mësuesve.

ii) përcaktimi i niveleve të ndryshme të sistemit të arsimit, duke filluar nga kopshtet e deri në institucionet post universitare.

iii) përcaktimi i formimit të ndryshëm arsimor të mësuesve.

iv) përcaktimi që mësuesit në nivelet e larta kanë specializime të ndryshme, të cilat mund ose mund të mos jenë të rëndësishme për cilësinë e rezultateve në sistemin arsimor.

v) shpërblimi i eksperiencës profesionale.

vi) marrja e masave që sistemi i propozuar të jetë në përshtatje me reformimin e përgjithshëm të strukturës së pagave.

Detyra do të përfshijë përshkrimin e punës për nivele të ndryshme, si dhe diferencat ndërmjet shkallëve të ndryshme, rishikimi i nivelit të pagës për secilin nivel dhe propozimi i një strukture të re, që do të jetë e pajtueshme me kriteret e përcaktuara më sipër.

Zbatuesi:

Do të jetë Departamenti i Administratës Publike, grupi i punës dhe dy ekspertët e SIGMA-s të cilët do të vijnë në Tiranë për të punuar së bashku për periudhën 1-5 Mars 1999.

Gjithashtu, në se do të vijë eksperti për përshkrimin e punës (i parashikuar në projektim SIPAR), do të përfshihet edhe ai.

6 Mars. Do të jetë gati, një propozim për strukturën e re të pagave në administratën publike dhe për mësuesit në veçanti.

6-10 Mars, propozimi do të diskutohet me sindikatat për të tërhequr mendimin e tyre si dhe me ekspertë të Bankës Botërore.

20 Mars, diskutimi në Bordin Ndërministror i propozimit, së bashku me projektvendimin përkatës për rritjen e pagave në përgjithësi dhe atyre të mësuesve në veçanti.

Gjatë Prillit 1999 do të bëhet vlerësimi i aktivitetit pilot nga Departamenti i Administratës Publike dhe SIGMA, para fillimit të fazave të tjera të projektit.