

VENDIM
Nr. 522, datë 30.6.2026

**PËR MIRATIMIN E RREGULLAVE, TË KRITEREVE DHE TË MASËS PËR
TRAJTIME TË TJERA FINANCIARE TË TË PUNËSUARVE NË INSTITUCIONET
E ADMINISTRATËS PUBLIKE, SI DHE TË FUSHAVE DHE NËNFUSHAVE
PRIORITARE TË ZHVILLIMIT TË VENDIT**

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës dhe të shkronjave “c”, “d” e “dh”, të pikës 2, të nenit 8, të ligjit nr. 35/2023, “Për kompetencat për caktimin e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve të të punësuarve në institucionet e administratës publike, si dhe të pagës bazë minimale në shkallë vendi”, të ndryshuar, me propozimin e ministrit të Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

KREU I
DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

Neni 1
Objekti i vendimit

Objekti i këtij vendimi është përcaktimi i:

- a) rregullave, kritereve dhe masës për trajtime të tjera financiare, me qëllim krijimin e një sistemi të drejtë, transparent dhe të qëndrueshëm që nxit performancën e lartë dhe inovacionin në administratën publike;
- b) fushave dhe nënfushave prioritare të zhvillimit të vendit, për të cilat pozicione apo funksione të caktuara përfitojnë shtesën e veçantë të kushtëzuar.

Neni 2
Fusha e veprimit

1. Ky vendim zbatohet për nëpunësit civilë, nëpunësit dhe punonjësit e tjerë (në vijim “i/të punësuarit/t”), në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura apo njësitë e vetëqeverisjes vendore e institucionet e tyre të varësisë, me përjashtim të:

- a) të zgjedhurve;
- b) funksionarëve politikë;
- c) funksionarëve të emëruar nga Kuvendi dhe Presidenti i Republikës;
- ç) punonjësve me kontrata të përkohshme mbi numrin organik të punonjësve të institucionit.

2. Për të punësuarit dhe/ose institucionet për të cilët/cilat ligjet e tyre specifike kanë përcaktime dhe rregulla të veçanta për shpërblimin e punonjësve, ky vendim zbatohet për atë që nuk parashikohet ndryshe në këto akte.

3. Shpërblimet për rezultate në punë, çmimet apo shpërblimet për ide inovative dhe inovacion dhe çmimet apo shpërblimet për projekte të fituara, nga të cilat janë përthithur fonde dhe/ose ka përfituar institucioni apo vendi, jepen nga institucioni përkatës ku i punësuarit ushtron detyrën, brenda fondit të miratuar për këtë qëllim në buxhetin vjetor të institucionit.

Neni 3
Parimet

Dhënia e trajtimeve të tjera financiare bazohet në parimet e shanseve të barabarta, mosdiskriminimit, meritës, transparencës dhe paanësisë.

Neni 4 **Përkufizimet**

Në kuptim të këtij vendimi:

a) “Programe operative shumëvjeçare IPA III dhe programi IPARD III” janë ato programe të përcaktuara në vendimin nr. 540, datë 20.9.2023, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e funksioneve, përgjegjësi dhe marrëdhënieve ndërmjet autoriteteve e strukturave për menaxhimin indirekt të asistencës financiare të Bashkimit Evropian nën Instrumentin për Asistencën e Paraanëtarësimit 2021–2027 (IPA III)”, i ndryshuar, dhe në vendimin nr. 206, datë 7.4.2023, të Këshillit të Ministrave, “Për ngritjen e strukturave dhe autoriteteve përgjegjëse për menaxhimin indirekt dhe ushtrimin e funksioneve, të përgjegjësi dhe të marrëdhënieve ndërmjet autoriteteve dhe strukturave të menaxhimit indirekt të asistencës së Bashkimit Evropian, në kuadër të programit për zhvillimin rural të Instrumentit për Asistencën e Paraanëtarësimit (IPARD III)”, i ndryshuar;

b) “Strukturat e ngarkuara me menaxhimin indirekt të programeve operative shumëvjeçare IPA III dhe programit IPARD III” janë strukturat e listuara në nenin 3, nga shkronja “c” deri në shkronjën “dh”, dhe në nenet 5 e 7, të vendimit nr. 540, datë 20.9.2023, të Këshillit të Ministrave, i ndryshuar, si dhe në kreun II, pika 1, shkronjat “c” dhe “ç”, të vendimit nr. 206, datë 7.4.2023, të Këshillit të Ministrave, i ndryshuar;

c) “Epror direkt” ka të njëjtin kuptim me atë të miratuar në legjislacionin për nëpunësin civil;

ç) “KMMP” është Komisioni *ad hoc* i Mbikëqyrjes së Menaxhimit të Performancës që krijohet në fillim të vitit kalendarik, pranë çdo institucioni të administratës publike;

d) “Persona me aftësi të kufizuara” ka të njëjtin kuptim me atë të përcaktuar në ligjin nr. 93/2014, “Për përfshirjen dhe aksesueshmërinë e personave me aftësi të kufizuara”.

KREU II **SHPËRBLIMI PËR REZULTATE NË PUNË**

Neni 5 **Kriteret për shpërblimin për rezultate në punë**

1. Shpërblimi për rezultate në punë është trajtimi financiar që i jepet të punësuarit në administratën publike, për:

a) realizimin ose tejkalimin e objektivave të përcaktuar individualë, në fund të vlerësimit periodik të rezultateve të punës; dhe/ose

b) arritjen e rezultateve të jashtëzakonshme/të dalluara në punë (individualisht ose në grup), që kontribuojnë ndjeshëm në përmirësimin e performancës së njësisë apo institucionit, në realizimin e qëllimeve strategjike të institucionit dhe/ose prioritetëve të qeverisë.

2. Të punësuarit përfitojnë shpërblim për rezultate në punë, të përcaktuar në shkronjën “a”, të pikës 1, të këtij neni, nëse plotësojnë njëkohësisht kriteret e mëposhtme:

a) Janë vlerësuar përmes një procesi formal të vlerësimit të rezultateve të punës për realizimin e objektivave individualë, të përcaktuar paraprakisht, të matshëm dhe të lidhur me objektivat institucionale;

b) Janë vlerësuar me nivelin më të lartë, në rastet kur sistemi i vlerësimit ka deri në katër nivele apo me njërin prej dy niveleve më të larta, në rastet kur sistemi i vlerësimit përbëhet nga më shumë se 4 nivele.

3. Të punësuarit përfitojnë shpërblim për rezultate në punë, të përcaktuar në shkronjën “b”, të pikës 1, të këtij neni, nëse plotësohen njëkohësisht kriteret e mëposhtme:

a) rezultatet e arritura tejkalojnë standardet e pritshme të performancës dhe janë përtej detyrave të zakonshme të funksionit apo pozicionit;

b) rezultatet e punës kanë kontribuar në mënyrë të ndjeshme në përmirësimin e performancës së njësisë apo institucionit, në realizimin e qëllimeve strategjike të institucionit dhe/ose prioriteteve të qeverisë, të përcaktuara në programin e qeverisë apo dokumente të tjera strategjike, duke sjellë, por pa u kufizuar, rritje të cilësisë së shërbimeve, rritje të eficiencës në punë ose implementim të praktikave më të mira;

c) rezultatet e arritura janë të matshme.

4. Matja e rezultateve të arritura për përfitimin e shpërblimit për rezultate në punë, të përcaktuar në shkronjën “b”, të pikës 1, të këtij neni, bazohet në indikatorët e performancës, të përcaktuar në urdhrin e titullarit të institucionit për kryerjen e detyrës apo realizimin e iniciativës me të cilën është/janë ngarkuar i/të punësuarit.

Neni 6

Masa e shpërblimit për rezultate në punë

1. Masa e shpërblimit për rezultate në punë, sipas shkronjës “a”, të pikës 1, të nenit 5, të këtij vendimi, përcaktohet, si më poshtë vijon:

a) në institucionet ku sistemi i vlerësimit të rezultateve të punës ka deri në katër nivele vlerësimi, shpërblimi jepet në masën e deri 1 (një) pagë bruto mujore për të punësuarit e vlerësuar me nivelin më të lartë të performancës, por, në asnjë rast, më pak se 80% të pagës bruto mujore;

b) në institucionet ku sistemi i vlerësimit të rezultateve të punës ka më shumë se 4 (katër) nivele, shpërblimi jepet në masën:

i. deri në 1 (një) pagë bruto mujore për të punësuarit e vlerësuar me nivelin më të lartë, por, në asnjë rast, më pak se 80% të pagës bruto mujore;

ii. deri në 50% të pagës bruto mujore për të punësuarit e vlerësuar me nivelin e dytë më të lartë, por, në asnjë rast, më pak se 30% të pagës bruto mujore.

2. Masa e shpërblimit për rezultate në punë, sipas shkronjës “b”, të pikës 1, të nenit 5, të këtij vendimi, përcaktohet në varësi të rëndësisë së kontributit të dhënë dhe shkallës së ndikimit të tij në përmirësimin e performancës së njësisë apo institucionit, në realizimin e objektivave strategjike të institucionit dhe/ose prioriteteve të qeverisë, të përcaktuara në programin e qeverisë apo dokumente të tjera strategjike, në masën deri në 1 (një) pagë bruto mujore në vit.

3. Në rast se puna e caktuar është kryer në nivel grupi, masa e shpërblimit është në masën deri në 1 (një) pagë bruto mujore në vit për secilin anëtar të grupit, bazuar në kontributin e gjithsecilit.

4. Shpërblimi për rezultate në punë jepet 1 (një) herë në vit. Në rastet kur vlerësimi periodik i rezultateve të punës kryhet në periudha më të shkurtra se një vit, shpërblimi jepet, gjithashtu, një herë në vit, mbi bazën e përmbledhjes së rezultateve të arritura gjatë të gjitha periudhave të vlerësuara brenda vitit përkatës.

Neni 7

Ngritja dhe përbërja e KMMP-së

1. Në fillim të vitit kalendarik, pranë çdo institucioni të administratës publike krijohet KMMP-ja.

2. KMMP-ja përbëhet nga 3 ose 5 anëtarë, në varësi të numrit organik të punonjësve të institucionit.

3. Anëtarët e KMMP-së duhet të jenë të paktën në nivel të mesëm drejtues për ato institucione të administratës publike që kanë pozicione të këtij niveli në strukturat dhe organikat e tyre.

4. Numri i anëtarëve dhe përbërja specifike e KMMP-së përcaktohet me urdhër të sekretarit të Përgjithshëm/titullarit të institucionit. Rekomandohet që KMMP-ja të ketë si anëtarë të

paktën drejtuesin e njësisë së burimeve njerëzore të institucionit. Njësia e burimeve njerëzore të institucionit mbështet nga ana teknike dhe shërben si sekretariat i KMMP-së.

Neni 8

Organizimi dhe funksionimi i KMMP-së

1. KMMP-ja mblihet, organizohet dhe funksionon në bazë të legjislacionit që rregullon organizimin dhe funksionimin e organeve kolegjiale.

2. Në rast të lindjes së nevojës së zëvendësimit të anëtarëve të KMMP-së, për arsye të pamundësisë apo pengesës ligjore, zbatohen dispozitat për zëvendësimin, të përcaktuara në Kodin e Procedurave Administrative.

3. Jo më vonë se muaji janar, eprorët direkt paraqesin pranë KMMP-së së institucionit listën e të punësuarve që plotësojnë kriteret për të përfutur shpërblimet për rezultate në punë.

4. Në rastin e shpërblimit për rezultate në punë, sipas shkronjës “b”, të pikës 1, të nenit 5, të këtij vendimi, lista e të punësuarve të propozuar shoqërohet me një raport për secilin prej tyre, ku argumentohen rezultatet e të punësuarve sipas kriterëve të përcaktuara në pikën 3, të nenit 5, të këtij vendimi.

5. KMMP-ja, brenda 15-ditëshit të parë të muajit shkurt verifikon plotësimin e kriterëve për përfitimin e shpërblimit për rezultate në punë, mbështetur në dokumentacionin përkatës. KMMP-ja, nëse e vlerëson të nevojshme, mund të kërkojë nga eprori direkt i të punësuarit të përfshirë në listë, informacion dhe/ose dokumentacion shtesë.

6. Nëse në përfundim të vlerësimit, rezulton se kriteret për përfitimin e shpërblimit për rezultate në punë plotësohen nga më shumë të punësuar sesa lejon fondi buxhetor i parashikuar për këtë qëllim, Komisioni i Mbikëqyrjes së Menaxhimit të Performancës përzgjedh të punësuarit përfitues të shpërblimit me precedencë, sipas renditjes së mëposhtme:

- a) të punësuarit që nuk kanë masë disiplinore në fuqi;
- b) të punësuarit me nivelin më të lartë të vlerësimit në fund të vlerësimit periodik të rezultateve të punës;
- c) të punësuarit që nuk kanë qenë përfitues të shpërblimit gjatë vitit/ve të mëparshëm;
- ç) të punësuarit me vjetërsinë më të madhe në institucion;
- d) të punësuarit që i përkasin grupit të personave me aftësi të kufizuara;
- dh) të punësuarit që i përkasin gjinisë më pak të përfaqësuar në institucion.

7. Në përfundim të vlerësimit sipas pikave 5 dhe 6, të këtij neni, KMMP-ja miraton listën e të punësuarve që propozohen për të përfutur shpërblimin. Vendimi i arsyetuar i KMMP-së i përcillet sekretarit të përgjithshëm/titullarit të institucionit, i cili, pasi verifikon që procedura e ndjekur është në përputhje me përcaktimet e këtij vendimi, bën miratimin përfundimtar të listës.

8. Pas marrjes së vendimit sipas pikës 7, të këtij neni, njësia përgjegjëse për ekzekutimin e buxhetit të institucionit kryen pagesat përkatëse brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijeni për vendimin, por, në çdo rast, jo më vonë se muaji mars.

KREU III

ÇMIMET APO SHPËRBLIMET PËR IDE INOVATIVE DHE INOVACION

Neni 9

Kriteret për çmimet apo shpërblimet për ide inovative dhe inovacion

1. Çmimet apo shpërblimet për ide inovative dhe inovacion janë trajtime financiare që u jepen të punësuarve në administratën publike për prezantimin, apo paraqitjen e ideve inovative, për politika, shërbime, procese, apo metoda organizative pune, që sjellin përmirësime të dukshme në performancën institucionale ose më gjerë të administratës publike.

2. Përfitues të një çmimi apo shpërblimi për ide inovative dhe inovacion mund të jenë një i punësuar i vetëm, apo një grup të punësuarish të administratës publike.

3. Në kuptim të këtij vendimi, një ide konsiderohet inovative apo inovacion, nëse plotësohen në mënyrë kumulative kriteret e mëposhtme:

a) përbën risi – ideja duhet të jetë e re për institucionin apo sektorin publik ose të përfaqësojë një ndryshim të ndjeshëm nga praktika e ndjekur deri në atë moment;

b) është e zbatueshme – ideja duhet të jetë e pilotuar ose të ketë një plan zbatimi të realizueshëm;

c) ka impakt ose vlerë të shtuar – ideja duhet të paraqesë përfitime potenciale ose rezultate të arritura në përmirësimin e efektivitetit, eficiencës, transparencës në ofrimin e shërbimeve publike, rritjen e kënaqësisë së publikut ose uljen e shpenzimeve publike;

ç) mund të zbatohet në shkallë të gjerë – ideja duhet të jetë e zbatueshme edhe në njësi të tjera organizative ose në të gjithë institucionin apo administratën publike;

d) shoqërohet me vlerësimin e fizibilitetit dhe të riskut – ideja duhet të shoqërohet me një plan realist për zbatimin e saj, ku të adresohen risqet teknike, financiare dhe institucionale;

dh) përbën kontribut përtej detyrave dhe përgjegjësiwe funksionale – ideja duhet të jetë rrjedhojë e angazhimit të të punësuarit përtej detyrave dhe përgjegjësiwe të tij të zakonshme, të përcaktuara në përshkrimin e punës apo objektivat individuale të performancës.

Neni 10

Rregullat dhe procedura për çmimet apo shpërblimet për ide inovative dhe inovacion

1. Çmimet apo shpërblimet për ide inovative dhe inovacion jepen 1 (një) herë në vit, në kuadër të Javës së Administratës Publike.

2. Të paktën 3 (tre) muaj përpara datës së planifikuar për organizimin e Javës së Administratës Publike, ministri përgjegjës për administratën publike shpall thirrjen për aplikim për konkursin e inovacionit.

3. Thirrja publikohet në faqen zyrtare të ministrit përgjegjës për administratën publike dhe të Departamentit të Administratës Publike dhe përmban kriteret për aplikim, afatin dhe mënyrën e aplikimit për të punësuarit dhe institucionet e administratës publike. Afati i dorëzimit të aplikimit duhet të jetë jo më i vogël se 15 (pesëmbëdhjetë) ditë kalendarike nga dita e parë e publikimit të thirrjes.

4. Të punësuarit, individualisht apo në grup, dorëzojnë idetë apo propozimet e tyre inovatore, shoqëruar me dokumentacionin përkatës, që vërteton përmbushjen e kriterëve të përcaktuara në pikën 3, të nenit 9, të këtij vendimi.

5. Shqyrtimi e vlerësimi i aplikimeve, si dhe përzgjedhja e fituesve kryhet nga një komision *ad hoc* (këtu e në vijim “komisioni”), që ngrihet nga ministri përgjegjës për administratën publike dhe ka në përbërje të tij 5–7 anëtarë, si më poshtë vijon:

a) 1 (një) anëtar në nivel të lartë drejtues nga ministria përgjegjëse për fushën e inovacionit, i cili kryeson komisionin;

b) 1 (një) anëtar në nivel drejtues nga Departamenti i Administratës Publike;

c) 3 (tre)–5 (pesë) personalitete në fushën e inovacionit, pjesë të institucioneve të arsimit të lartë apo Akademisë së Shkencave/instituteve kërkimore-shkencore, të përzgjedhur nga ministria përgjegjëse për kërkimin shkencor.

6. Departamenti i Administratës Publike i bën me dije ministrisë përgjegjëse për kërkimin shkencor fushat e inovacionit për të cilat janë paraqitur aplikimet, brenda 3 (tri) ditëve kalendarike nga dita e përfundimit të afatit për dorëzimin e aplikimeve.

Neni 11

Përzgjedhja e personaliteteve të komisionit

1. Ministria përgjegjëse për kërkimin shkencor, nëpërmjet një procesi të hapur e publik, përzgjedh personalitetet e përcaktuara në shkronjën “c”, të pikës 5, të nenit 10, të këtij vendimi, brenda 1 (një) muaji nga momenti i marrjes dijeni mbi fushat e inovacionit, për të cilat janë paraqitur aplikimet.

2. Kandidatët duhet të plotësojnë këto kritere:

a) të jenë personalitete të shquara, me kontribute të spikatura në fushat e inovacionit, për të cilat janë paraqitur aplikimet ose të ngjashme me to;

b) të kenë eksperiencë pune jo më pak se 5 (pesë) vjet në fushat e përcaktuara në publikimin për shprehjen e interesit.

3. Pas përfundimit të procedurës së përzgjedhjes, ministri përgjegjës për kërkimin shkencor i përcjell ministrit përgjegjës për administratën publike emrat e personaliteteve të përzgjedhura.

4. Komisioni funksionon sipas përcaktimeve në pikat 1 dhe 2, të nenit 8, të këtij vendimi.

5. Departamenti i Administratës Publike mbështet nga ana teknike dhe shërben si sekretariat teknik i komisionit.

Neni 12

Verifikimi paraprak i aplikimeve dhe i listës së aplikantëve të kualifikuar

1. Brenda 3 (tri) ditëve kalendarike nga momenti i ngritjes së komisionit, Departamenti i Administratës Publike i përcjell komisionit listën e aplikantëve, bashkë me dokumentacionin përkatës.

2. Komisioni, brenda 15 (pesëmbëdhjetë) ditëve kalendarike nga përcjellja e aplikimeve nga Departamenti i Administratës Publike, kryen verifikimin paraprak të përmbushjes së kritereve të përcaktuara në pikën 3, të nenit 9, të këtij vendimi, bazuar në dokumentacionin e paraqitur nga aplikantët. Gjatë verifikimit të aplikimeve, komisioni mund të kërkojë informacione shtesë nga institucioni dhe/ose eprori direkt i të punësuarit, me qëllim verifikimin nëse aplikimi përmbush kriteret e përcaktuara.

3. Në përfundim të verifikimit paraprak, në faqen zyrtare të ministrit përgjegjës për administratën publike dhe të Departamentit të Administratës Publike publikohet lista e aplikantëve që plotësojnë kriteret, të renditur sipas rendit alfabetik.

4. Aplikantët, që nuk plotësojnë kriteret, njoftohen individualisht, duke iu bërë të ditura arsyet e moskualifikimit. Ata kanë të drejtë të parashtrojnë ankim me shkrim brenda 5 (pesë) ditëve kalendarike nga data e marrjes së njoftimit individual për moskualifikimin.

5. Komisioni shqyrton ankesën brenda 5 (pesë) ditëve kalendarike nga data e përfundimit të afatit të ankimit dhe njofton ankuesin, nëpërmjet Departamentit të Administratës Publike.

6. Në përfundim të afatit për shqyrtimin e ankesave, Departamenti i Administratës Publike publikon listën përfundimtare të aplikantëve që plotësojnë kriteret e përcaktuara në thirrje.

Neni 13

Vlerësimi dhe shpallja e fituesve

1. Komisioni, në procesin e vlerësimit dhe përzgjedhjes së fituesve, mbështetet në vlerësimin e ndikimit potencial ose real që paraqet ideja inovatore në performancën institucionale ose të administratës publike, shkallën e inovacionit të demonstruar, si dhe potencialin e saj për përmirësimin e shërbimeve për qytetarët ose rritjen e efektivitetit dhe efikasitetit.

2. Komisioni përzgjedh 3 (tre) fitues, të renditur sipas nivelit të ndikimit potencial ose real të idesë inovatore apo inovacionit, si më poshtë:

a) çmimi I, 100 000 (njëqind mijë) lekë;

b) çmimi II, 70 000 (shtatëdhjetë mijë) lekë;

c) çmimi III, 50 000 (pesëdhjetë mijë) lekë.

3. Fituesit shpallen gjatë Javës së Administratës Publike, duke siguruar transparencë dhe vizibilitet për idetë inovative të përzgjedhura.

KREU IV

ÇMIMET APO SHPËRBLIMET PËR PROJEKTE TË FITUARA NGA TË CILAT JANË PËRTHITHUR FONDE DHE/OSE KA PËRFITUAR INSTITUCIONI APO VENDI

Neni 14

Kriteret për çmimet apo shpërblimet për projekte të fituara nga të cilat janë përthithur fonde dhe/ose ka përfitur institucioni apo vendi

1. Çmimet apo shpërblimet për projekte të fituara nga të cilat janë përthithur fonde dhe/ose ka përfitur institucioni apo vendi janë trajtime financiare që u jepen individëve, apo grupeve të të punësuarve në administratën publike, që kanë fituar projekte të suksesshme, me ndikim të matshëm në tri nivele kryesore:

a) Përthithja e fondeve. Projekti ka arritur të sigurojë financime të jashtme (kombëtare ose ndërkombëtare), si: grante, fonde zhvillimi, investime apo mbështetje financiare nga burime të ndryshme, duke rritur kapacitetin financiar të institucionit.

b) Përfitimi i institucionit. Projekti ka sjellë përmirësime në funksionimin, shërbimet, kapacitetet apo burimet e institucionit, si dhe rritje të efikasitetit e të cilësisë së punës së tij.

c) Përfitimi i vendit. Projekti ka sjellë përmirësim të infrastrukturës, zhvillim ekonomik, social, mjedisor apo institucional që kontribuon në avancimin e zhvillimit të vendit në aspekt të qëndrueshmërisë, rritjes apo inovacionit.

2. Çmimet apo shpërblimet për projekte të fituara, nga të cilat janë përthithur fonde dhe/ose ka përfitur institucioni apo vendi jepen për të punësuarit e angazhuar në këto projekte jo për shkak të detyrave të tyre funksionale.

Neni 15

Rregullat dhe procedura për projekte të fituara nga të cilat janë përthithur fonde dhe/ose ka përfitur institucioni apo vendi

1. Të punësuarit e administratës publike, të cilët gjatë vitit kalendarik kanë fituar projekte, sipas përcaktimeve në nenin 14, të këtij vendimi, paraqesin pranë institucionit ku ushtrojnë detyrën aplikimin për përfitimin e çmimit apo shpërblimit për këtë qëllim.

2. Aplikimi, sipas pikës 1, të këtij neni, paraqitet deri në datën 31 dhjetor të vitit kalendarik përkatës dhe duhet të përmbajë:

a) përshkrimin e projektit;

b) rezultatin e arritur në drejtim të fondeve të përthithura ose përfitimeve për institucionin apo vendin;

c) dokumentacionin mbështetës, që vërteton përthithjen e fondeve ose përfitimin në nivel institucional apo kombëtar;

ç) vërtetimin që angazhimi i të punësuarit në projektin e fituar nuk është për shkak të detyrave të tij funksionale, të përcaktuara në përshkrimin e punës dhe/apo në çdo akt tjetër të brendshëm të institucionit.

3. Njësia e burimeve njerëzore të institucionit kryen, brenda datës 15 janar të vitit pasardhës, verifikimin paraprak për plotësimin e kërkesave dokumentare të aplikimeve dhe i përcjell KMMP-së listën e aplikimeve që plotësojnë kërkesat.

Neni 16

Vlerësimi dhe dhënia e çmimeve për projekte të fituara nga të cilat janë përthithur fonde dhe/ose ka përfitur institucioni apo vendi

1. KMMP-ja, brenda 15-ditëshit të parë të muajit shkurt, mbështetur në dokumentacionin përkatës:

a) verifikon plotësimin e kriterëve për përfitimin e çmimit apo shpërblimit për projekte të fituara, të përcaktuara në pikën 1, të këtij kreu;

b) vendos për masën e shpërblimit në varësi të impaktit të projektit të fituar dhe/ose shumës së fondeve të përthithura;

c) i propozon sekretarit të përgjithshëm/titullarit të institucionit listën e të punësuarve që duhet të përfitojnë çmimin apo shpërblimin dhe masën përkatëse, i cili bën miratimin përfundimtar.

2. Pas marrjes së vendimit sipas pikës 1, të këtij neni, njësia përgjegjëse për ekzekutimin e buxhetit të institucionit kryen pagesat përkatëse brenda 30 ditëve nga marrja dijeni për vendimin, por, në çdo rast, jo më vonë se muaji mars.

3. Çmimet apo shpërblimet për projekte të fituara nga të cilat janë përthithur fonde dhe/ose ka përfituar institucioni apo vendi jepen nga institucioni ku i punësuari ushtron detyrën. Masa e çmimit apo shpërblimit për çdo projekt të fituar është 10 000–50 000 lekë.

KREU V FUSHAT DHE NËNFUSHAT PRIORITARE TË ZHVILLIMIT TË VENDIT DHE SHTESA E VEÇANTË E KUSHTËZUAR

Neni 17

Fushat prioritare të zhvillimit të vendit

Në kuptim të këtij vendimi, konsiderohen fusha prioritare të zhvillimit të vendit:

a) Zhvillimi i sektorit të shoqërisë së informacionit e të teknologjisë së informacionit dhe të komunikimit (qeverisja elektronike), e fokusuar në nënfushat, si më poshtë vijon:

i. infrastruktura dhe sistemet e informacionit dhe të komunikimit, përfshirë projektimin, zhvillimin, mirëmbajtjen dhe ngritjen e rrjeteve;

ii. ndërveprimet dhe transaksionet elektronike nëpërmjet shërbimeve të besuara, përfshirë integrimin me sistemet e informacionit të Bashkimit Evropian;

iii. siguria e bazave të të dhënave shtetërore, përfshirë auditimin e sistemeve TIK;

iv. hartimi i akteve rregullatore në fushën TIK.

b) Zhvillimi i infrastrukturës së informacionit kombëtar gjeohapësinor, e fokusuar në nënfushat, si më poshtë vijon:

i. përmirësimi dhe mirëmbajtja e infrastrukturës;

ii. mbledhja, administrimi dhe përpunimi i informacionit gjeohapësinor;

iii. hartimi i akteve rregullatore në fushën e sistemeve të informacionit kombëtar gjeohapësinor.

c) Garantimi i përthithjes efektive dhe në kohë të fondeve të programeve operacionale IPA III dhe programit IPARD III.

Neni 18

Shtesa e veçantë e kushtëzuar mbi pagën bruto mujore sipas fushave dhe/ose nënfushave prioritare të zhvillimit të vendit

1. Shtesa e veçantë e kushtëzuar mbi pagën bruto mujore për pozicionet e punës që kryejnë funksione, sipas fushave dhe nënfushave të përcaktuara në shkronjat “a” dhe “b”, të nenit 17, të këtij vendimi, në Agjencinë Kombëtare të Shoqërisë së Informacionit dhe në Autoritetin Shtetëror për Informacionin Gjeohapësinor për një periudhë kohe deri në katërvjeçare, përcaktohet në lidhjen nr. 1, që i bashkëlidhet këtij vendimi dhe është pjesë përbërëse e tij.

2. Shtesa e veçantë e kushtëzuar mbi pagën bruto mujore sipas shkronjës “c”, të nenit 17, të këtij vendimi, jepet për një periudhë pesëvjeçare për të punësuarit e angazhuar në mënyrë të drejtpërdrejtë në programimin, prokurimin, zbatimin, monitorimin dhe kontrollin në strukturat e ngarkuara me menaxhimin indirekt të programeve operative shumëvjeçare IPA III dhe programit IPARD III dhe është sipas lidhjes nr. 2, që i bashkëlidhet këtij vendimi dhe është pjesë përbërëse e tij.

3. Ministria përgjegjëse për financat, nëpërmjet Zyrtarit Kombëtar Autorizues, pas marrjes së miratimit nga strukturat përkatëse të Komisionit Evropian, njofton me shkrim autoritetet dhe strukturat zbatuese të programeve operative shumëvjeçare IPA III dhe programit IPARD III për fillimin e zbatimit të shtesës sipas shkronjës “c”, të nenit 17, të këtij vendimi. Shtesa fillon të aplikohet nga data e njoftimit zyrtar.

KREU VI DISPOZITA KALIMTARE DHE TË FUNDIT

Neni 19

1. Përjashtimisht, për periudhën 2026–2027 përfitojnë shpërblim për hapjen dhe mbylljen e kapitujve/kritereve të negociatave:

a) Kryenegociatori, zëvendëskryenegociatorët dhe negociatorët e përcaktuar sipas vendimit nr. 422, datë 6.5.2020, të Këshillit të Ministrave, “Për përbërjen, rregullat e funksionimit dhe trajtimin financiar të grupit negociator dhe detyrat e kryenegociatorit për zhvillimin e negociatave të aderimit të Republikës së Shqipërisë në Bashkimin Evropian”, të ndryshuar;

b) të punësuarit në Kryeministri, përfshirë departamentin përgjegjës për çështjet e integritetit evropian në Kryeministri në cilësinë e Sekretariatit Teknik të Integritetit Evropian;

c) të punësuarit e institucioneve të administratës publike, të cilët angazhohen drejtpërdrejt në procesin e përafrimit të legjislacionit, hartimit ose vlerësimit të përputhshmërisë së akteve, si dhe në procesin e hapjes e të mbylljes së kapitujve, apo kritereve të negociatave për anëtarësim në Bashkimin Evropian.

2. Shpërblimi jepet për kryenegociatorin, zëvendëskryenegociatorët, negociatorët dhe të punësuarit e tjerë organikë të institucioneve të administratës publike, të përmendur në pikën 1, të këtij neni, të cilët në momentin e lindjes së të drejtës për shpërblimin përkatës janë në marrëdhënie punësimi në një institucion të administratës publike.

3. Shpërblimi llogaritet në raport me kohën gjatë së cilës kanë kontribuar të punësuarit, por, në çdo rast, jo më shumë se masa e shpërblimit e përcaktuar në pikën 4, të këtij neni, për:

a) Kryenegociatorin, zëvendëskryenegociatorët, negociatorët dhe të punësuarit e tjerë, të përcaktuar në pikën 1, të këtij neni, të cilët kanë ndryshuar pozicionin e punës, por që janë ende në marrëdhënie pune në institucionet e administratës publike. Shpërblimi jepet nga institucioni përkatës ku kanë kontribuar për hapjen dhe/ose mbylljen e kapitujve/kritereve të negociatave për anëtarësim në Bashkimin Evropian, sipas pagës bruto mujore që kanë pasur në pozicionet e mëparshme.

b) Kryenegociatorin, zëvendëskryenegociatorët, negociatorët dhe të punësuarit e tjerë të përcaktuar në pikën 1, të këtij neni, të punësuar në këto pozicione pas fillimit të proceseve të përgatitjes për hapjen dhe/ose proceseve të përgatitjes për mbylljen e kapitujve/kritereve të negociatave.

4. Masa e shpërblimit është, si më poshtë vijon:

a) 1 pagë bruto mujore për hapjen e kapitujve/kritereve të negociatave dhe 2 paga bruto mujore për mbylljen e tyre, pavarësisht në sa kapituj/kritere janë të angazhuar, për grupin e përfituesve sipas shkronjës “a”, të pikës 1, të këtij neni;

b) 1 pagë bruto mujore për hapjen e kapitujve/kritereve të negociatave dhe 1 pagë bruto mujore për mbylljen e tyre, pavarësisht në sa kapituj/kritere janë të angazhuar, për grupin e përfituesve sipas shkronjës “b”, të pikës 1, të këtij neni;

c) 1 pagë bruto mujore për hapjen e kapitujve/kritereve të negociatave dhe 1.5 paga bruto mujore për mbylljen e tyre, pavarësisht në sa kapituj/kritere janë të angazhuar, për grupet e përfituesve sipas shkronjës “c”, të pikës 1, të këtij neni.

5. Të punësuarit e përcaktuar në shkronjat “b” dhe “c”, të pikës 1, të këtij neni, përcaktohen me urdhër të Sekretarit të Përgjithshëm të Këshillit të Ministrave për Kryeministrinë dhe institucionet e varësisë së Kryeministrit, me urdhër të ministrit për ministrinë dhe institucionet e tij të varësisë dhe me urdhër të titullarit të institucionit të pavarur për institucionin që drejton.

6. Urdhrat sipas përcaktimit në pikën 5, të këtij neni, përpara miratimit të tyre dakordësohen me Kryenegociatorin, në lidhje me numrin e përfituesve për çdo institucion, i cili për të gjitha institucionet së bashku nuk duhet të jetë më i madh se 890. Urdhrat e miratuar i përcillen ministrisë përgjegjëse për financat.

Neni 20 **Shfuqizime**

Vendimi nr. 419, datë 7.7.2023, i Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e fushave dhe nënfushave prioritare të zhvillimit të vendit dhe të shtesës së veçantë të kushtëzuar”, i ndryshuar, shfuqizohet.

Neni 21 **Efektet financiare**

Efektet financiare, që rrjedhin nga zbatimi i këtij vendimi, fillojnë nga data 1 korrik 2026 dhe përballohen nga:

- a) fondi i veçantë i miratuar në ligjin vjetor të buxhetit, për përcaktimet në nenin 19, të këtij vendimi;
- b) fondet e secilit institucion për të gjitha përcaktimet e tjera.

Neni 22 **Autoritetet zbatuese**

Ngarkohen institucionet e administratës publike për zbatimin e këtij vendimi.

Neni 23 **Hyrja në fuqi**

Ky vendim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

KRYEMINISTËR
Edi Rama

Lidhja nr. 1

Shtesa e veçantë e kushtëzuar për nëpunësit e Agjencisë Kombëtare të Shoqërisë së Informacionit

Pozicioni	Shtesa e veçantë e kushtëzuar (lekë/muaj)
Titullar i institucionit.	620 000
Zëvendës drejtor i përgjithshëm.	110 000
Drejtor drejtorie të përmbajtjes në zyren qendrore. Drejtor i drejtorive IT të atashuar pranë Kryeministrisë,	110 000

ministrive dhe institucioneve qendrore.	
Përgjegjës sektori në sektorët e përmbytjes përgjegjës për funksionet e programimit, zhvillimit, menaxhimin dhe zhvillimin e projekteve dhe hartimin e standarteve e strategjive TIK, infrastrukturave sistemeve dhe sigurisë së informacionit, përditësimit të shërbimeve elektronike, mirëmbajtjen dhe ngritjen e rrjeteve, ndërveprimet dhe transaksionet elektronike, auditimin e sistemeve TIK nëpërmjet shërbimeve të besuara, nxitjen e teknologjive të avancuara, menaxhimin e riskut, menaxhimin e investimeve dhe fondeve të huaja TIK dhe E-GOV,	95 000
Përgjegjës sektori në sektorët e përmbytjes përgjegjëse për funksionet e regjistrimit të bazave të të dhënave shtetërore, sektorit juridik, si dhe integrimin me sistemet e informacionit të Bashkimit Evropian.	70 000
Specialist në sektorët e përmbytjes përgjegjës për funksionet e programimit, zhvillimit, menaxhimin dhe zhvillimin e projekteve dhe hartimin e standarteve e strategjive TIK, infrastrukturave sistemeve dhe sigurisë së informacionit, përditësimit të shërbimeve elektronike, mirëmbajtjen dhe ngritjen e rrjeteve, ndërveprimet dhe transaksionet elektronike, auditimin e sistemeve TIK nëpërmjet shërbimeve të besuara, nxitjen e teknologjive të avancuara, menaxhimin e riskut, menaxhimin e investimeve dhe fondeve të huaja TIK dhe E-GOV, dhe inteligjenca artificiale.	72 000
Specialist në sektorët e përmbytjes përgjegjëse për funksionet e regjistrimit të bazave të të dhënave shtetërore, sektorit juridik, si dhe integrimin me sistemet e informacionit të Bashkimit Evropian.	50 000

Shtesa e veçantë e kushtëzuar për nëpunësit e Autoritetit Shtetëror për Informacionin Gjeohapësinor

Pozicioni	Shtesa e veçantë e kushtëzuar (lekë/muaj)
Titullar i institucionit.	65 000
Zëvendësudrejtor i përgjithshëm.	60 000
Drejtor drejtorie në drejtoritë e përmbytjes përgjegjëse për funksionet e monitorimit të territorit me teknologji të avancuar, të GIS kombëtar, të gjeodezisë dhe hartografisë, të akteve rregullatore në fushën e sistemeve të informacionit kombëtar gjeohapësinor, të koordinimit dhe projekteve si dhe kërkim-zhvillimit dhe inovacionit.	55 000
Përgjegjës sektori në sektorët e përmbytjes përgjegjës për funksionet e monitorimit të territorit me teknologji të avancuar, të GIS kombëtar, të gjeodezisë dhe hartografisë.	45 000
Përgjegjës sektori në sektorët e përmbytjes përgjegjës për funksionet e hartim-monitorimit të standardeve, të gjeoportalit kombëtar, koordinimit dhe projekteve, si	40 000

dhe kërkim-zhvillimit dhe inovacionit.	
Specialist në drejtoritë apo sektorët e përmbajtjes përgjegjës për funksionet e monitorimit të territorit me teknologji të avancuar, të GIS kombëtar, të gjeodezisë dhe hartografisë.	35 000
Specialist në drejtoritë apo sektorët e përmbajtjes përgjegjës për funksionet e hartim-monitorimit të standardeve, të gjeoportalit kombëtar, koordinimit dhe projekteve, si dhe kërkim-zhvillimit dhe inovacionit.	31 000

Lidhja 2

Shtesa e veçantë e kushtëzuar për për të punësuarit e angazhuar në mënyrë të drejtpërdrejtë në programimin, prokurimin, zbatimin, monitorimin dhe kontrollin në strukturat e ngarkuara me menaxhimin indirekt të programeve operative shumëvjeçare IPA III dhe programit IPARD III

Pozicioni	Shtesa e veçantë e kushtëzuar (lekë/muaj)
Drejtor i Përgjithshëm përgjegjës për procese të menaxhimit të programeve operative shumëvjeçare IPA III dhe Programin IPARD III.	37 000
Zëvendësdyrëtor i Përgjithshëm dhe Drejtor Drejtorie, përgjegjës për procese të menaxhimit të programeve operative shumëvjeçare IPA III - dhe Programin IPARD III.	32 000
Përgjegjës sektori në sektorët përgjegjës për procese të menaxhimit të programeve operative shumëvjeçare IPA III dhe Programin IPARD III.	27 000
Specialist në sektorët përgjegjës për procese të menaxhimit të programeve operative shumëvjeçare IPA III - dhe Programin IPARD III.	20 000