



**Republika e Kosovës**  
**Republika Kosova - Republic of Kosovo**  
*Qeveria - Vlada - Government*

*Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal/Ministarstvo Administracije Lokalne  
Samouprave/Ministry of Local Government Administration*

---

**DRAFT- KONCEPT DOKUMENTI**

**PËR THEMELIMIN E AKADEMISË PËR VETËQEVERSIJE LOKALE**

**Prishtinë, Qershor 2017**

## Përmbajtja

<b>Përmbajtja</b> .....	2
<b>Kapitulli I - Hyrje</b> .....	3
Kapitulli II - Përshkrimi dhe definimi i çështjes .....	4
Kapitulli III - Synimi dhe Objektivat.....	15
Kapitulli IV - Opsionet .....	16
Kapitulli V - Përmbledhje e opsioneve .....	18
Kapitulli VI - Analiza e opsioneve.....	20

## Kapitulli I - Hyrje

Hartimi i Koncept Dokumentin për Akademinë për Vetëqeverisje Lokale, është paraparë në Strategjinë për Vetëqeverisje Lokale 2016-2026, si objektivi i inkorporuar në Planin e Punës së Qeverisë së Republikës së Kosovës për vitin 2017, gjë që mbështet zbatimin e një nga prioritetet më kryesore të Qeverisë për rritjen e efikasitetit të administratës publike, në fokus profesionalizimin e shërbimit civil.<sup>1</sup>

Përmes këtij koncept dokumenti trajtohet çështja e ngritjes së kapaciteteve të nëpunësve publik, të emëruarve dhe të zgjedhurve politik në nivel lokal, nevojat për ngritjen e kapaciteteve të këtyre kategorive, politikat aktuale për ngritjen e kapaciteteve, si dhe zgjidhjet e propozuara apo alternativat më të përshtatshme të rregullimit të kësaj çështje në të ardhmen.

Duke parë sfidat e ndërtimit të një administrate lokale profesionale, Koncept-Dokumenti vjen si nevojë e rregullimit dhe ndërtimit të një sistemi të veçantë për ngritjen e kapaciteteve për zyrtarët e komunave, përkatësisht shërbyeseve civil dhe kuadrit politik lokal.

Aktualisht komunat përballen me probleme të shumta në administrimin e çështjeve publike sipas kompetencave dhe përgjegjësi që rrjedhin nga legjislacioni në fuqi. Ndër shkaktarët e këtyre problemeve sigurisht që është edhe faktori njeri, për shkak të mungesës së kapaciteteve të mjaftueshme në administratën publike. Nga ky aspekt, nxjerrja e një ligji të veçantë në të ardhmen për themelimin e Akademisë për vetëqeverisje lokale, do të mundësonte përmirësimin e gjendjes ekzistuese të resurseve njerëzore në komuna, në të mirë të ofrimit të shërbimeve publike dhe krijimit të një qëndrueshmërie në nivelin lokal të qeverisjes. Njëkohësisht, kuadri i tanishëm institucional përgjegjës për ofrimin e trajnimeve në nivel vendi, nuk plotëson nevojat e komunave për ngritje të kapaciteteve të zyrtarëve komunal, e aq më pak të spektrit politik në nivel lokal, konkretisht anëtarëve të kuvendeve të komunave, si një shtyllë e rëndësishme e vendimmarrjes lokale.

Sigurisht se problemet në administratën lokale janë të shumta, ndër të cilat bëhen pjesë edhe kuadri i pamjaftueshëm profesional, si rezultat i mungesës së trajnimeve në sektorët specifik, për çka nevojiten trajnime të specializuara, përmes ndërtimit të një sistemi i cili vë në lëvizje administratën lokale. një platforme dinamike të vlerësimit nevojave për trajnime, që obligon target-grupet përkatëse në mbajtjen e trajnimeve të detyrueshme në harmoni me politikat e qeverisë, si dhe mundëson certifikimin e zyrtarëve pas mbajtjes së trajnimeve të caktuara dhe kredive të fituara.

---

<sup>1</sup> Plani i Punës së Qeverisë së Republikës së Kosovës për vitin 2016

Çështja e ngritjes së kapaciteteve të komunave i kontribuon edhe realizimit të objektivave zhvillimore të shtetit, përkatësisht objektivit për qeverisje të mirë dhe sundim të ligjit, e cila thekson nevojën për ndërtimin e një administrate profesionale, si faktor dominant në prurjen e investimeve të huaja dhe krijimin e një ambienti të përshtatshëm për zhvillim ekonomik në nivel vendi<sup>2</sup>.

Kësisoj, themelimi i Akademisë për Vetëqeverisje Lokale përbënë një shtysë kryesore në drejtim të reformës dhe modernizimit të administratës lokale, e cila aktualisht përbënë sfidë dhe një nga prioritetet e Qeverisë në lidhje me procesin e integritimeve evropiane. Akademia do të mundësoj krijimin e kapaciteteve të nevojshme administrative për ofrimin e shërbimeve efikase për qytetarë, si dhe ndërtimin e një kuadri politik të shëndoshë, që do të udhëheq organet komunale në mënyrë efektive dhe në përputhje me nevojat e përgjithshme të qytetarëve në nivel lokal.

Ky dokument ofron kontribut në reflektimin e nevojës për fuqizimin e qeverisjes së mirë, rritjes së kapaciteteve administrative, politike, profesionale dhe teknike për të mundësuar që në të ardhmen komunat të ofrojnë shërbime më të mira për qytetarët. Përmes këtij koncept-dokumenti synohet të kalohet në projektligjin për Akademinë duke normuar zgjidhjet e ofruara për sistemin e vlerësimit të nevojave dhe ngritjen e kapaciteteve të komunave, sipas opsioneve më të mira të ofruara.

Koncepti dokumenti duhet të reflektojë gjetjet dhe rekomandimet, zgjidhjet strategjike dhe organizimin e Akademisë, duke marrë për bazë edhe përvojat më të mira të vendeve të rajonit dhe Bashkimit Evropian, me institucione të ngjashme për zhvillimin e kapaciteteve njerëzore të komunave.

## **Kapitulli II - Përshkrimi dhe definimi i çështjes**

Aktualisht ngritja e kapaciteteve të zyrtarëve komunal mundësohet përmes Institutit Kosovar për Administratë Publike, si institucion përgjegjës publik për vlerësimin e nevojave dhe ofrimin e trajnimeve për të gjithë shërbyesit civil në nivel të shtetit. Trajnimet e zyrtarëve komunal, përveç IKAP-it, janë ofruar edhe nga institucionet e tjera publike dhe jo publike, ku numër i madh i organizatave joqeveritare janë angazhuar në zbatimin e programeve të shumta të trajnimeve në fushat të cilat ato veprojnë. Megjithatë, trajnimet e organizuara nga organizatat ndërkombëtare donatore, "rrallëherë janë të regjistruara zyrtarisht nga departamentet e burimeve njerëzore në shërbimin civil. Nuk ka pasur raste kur IKAP-i, si instituti përgjegjës për zbatimin e politikave të trajnimeve, ka pranuar raporte nga ministritë përfituese apo donatorët

---

<sup>2</sup> Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2016-2021, fq. 20

mbi trajnimet e ofruara”<sup>3</sup>. Aktualisht shërbimi civil në nivel lokal numëron 5931 shërbyes civil, ndërsa stafi politik ka gjithsej 1386 të zgjedhur dhe të emëruar politik, të cilët marrin pagë nga buxheti i shtetit (shih. Tab.1).

Stafi politik i komunave	
Kryetarë	38
Nënkryetarë	33
Nënkryetarë për Komunitete	11
Drejtorë	321
Anëtarë të Kuvendeve të Komunave	983
Gjithsej	1386

**Tab.1.** Numri i stafit politik në komuna

INSTITUCIONI	NUMRI I INSTITUCIONEVE	NËPUNËS CIVIL
PRESIDENCA	1	63
ZYRA E KRYEMINISTRIT	1	118
MINISTRITË	18	3905
AGJENCITË E PAVARURA DHE EKZEKUTIVE	41	4821
KOMUNAT	35	5931
<b>GJITHSEJ</b>	<b>96</b>	<b>14,838</b>

**Tab.2.** Numri i shërbyesve civil në nivel qendror dhe lokal

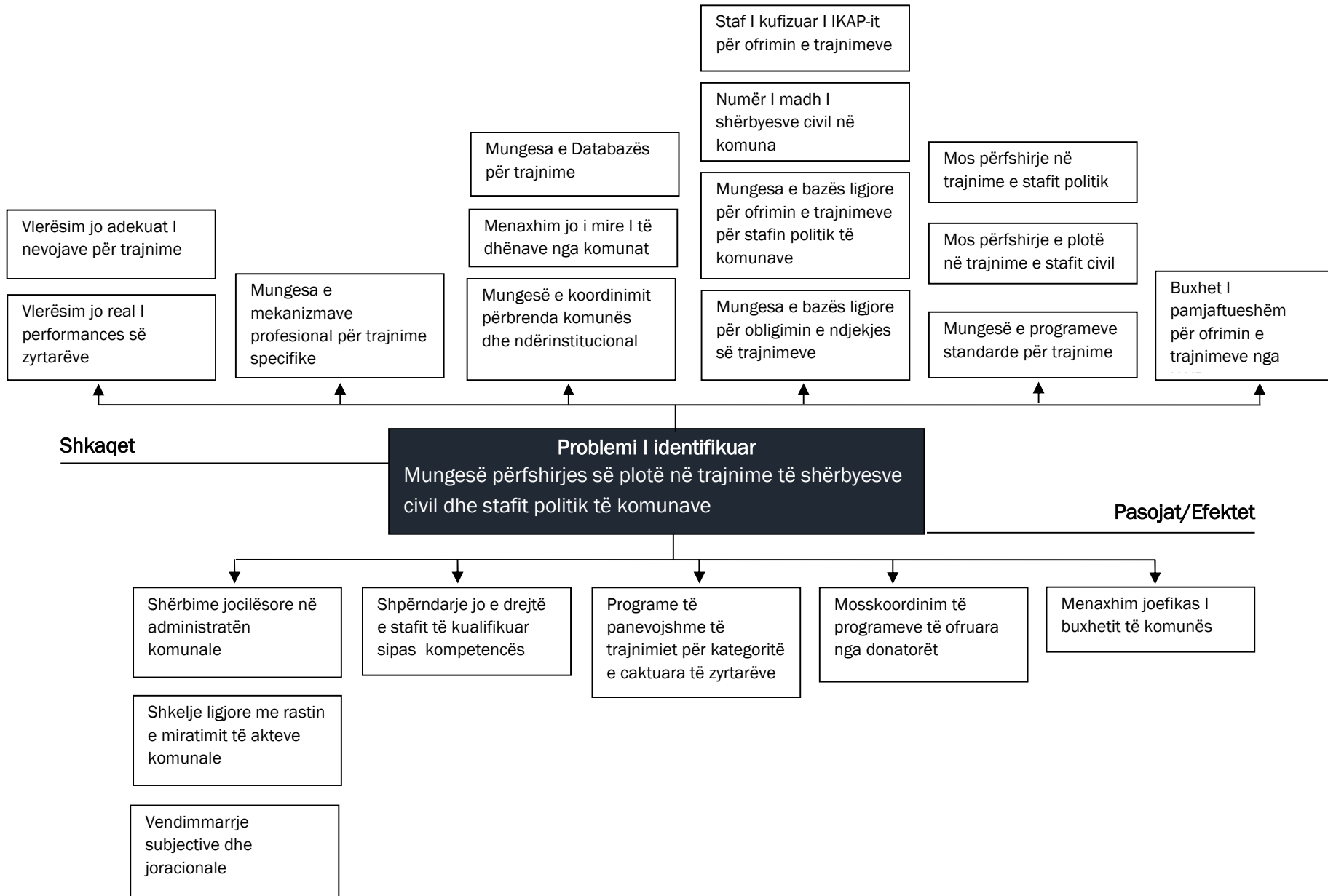
Nga të dhënat e prezantuara më sipër, vërejmë një numër shumë të madh të zyrtarëve në nivel qendror dhe lokal të cilët duhet të jenë pjesë e trajnimeve. Në anën tjetër, kapacitetet ekzistuese për ofrimin e trajnimeve nuk mbulojnë kërkesën dhe nevojat institucionale, sidomos në nivel lokal për përfshirje të plotë në sistemin e trajnimeve.

<sup>3</sup> Ministria e Administratës Publike: “Strategjia për trajnime të nëpunësve civilë 2016-2020”, Prishtinë, 2015, fq. 12

Trajnimet janë element kyç i ngritjes së kapaciteteve dhe performancës së zyrtarëve publik, të cilave u kushtohet rëndësi jo vetëm në vendet në tranzicion, por edhe në vendet e zhvilluara si rezultat i zhvillimit të vetë administratës. Duke marrë parasysh se legjislacioni është po aq dinamik sa edhe vetë ndryshimet që ndodhin në shoqëri, nevojitet të ndërtohet një sistem i trajnimeve që do të jetë gjithëpërfshirës dhe do të mundësoj që, në veçanti zyrtarët e komunave, shërbyesit civil por edhe stafi politik, të jenë në rrjedha të ndryshimeve dhe zhvillimit të politikave shtetërore për të mundësuar zbatimin më të lehtë të tyre.

Problemet e administratës publike vazhdojnë të jenë të mëdha, si pasojë e proceseve të shumta gjatë shtetndërtimit, mungesës së mjeteve financiare për të mbuluar zbatimin e legjislacionit për shërbimin civil, kapaciteteve të pamjaftueshme njerëzore, mosreformimit të administratës shtetërore, si dhe pengesa të tjera të cilat janë theksuar në vazhdimësi edhe në raportet e Bashkimit Evropian për Kosovën.

Në vijim është paraqitur figura me problemin e identifikuar e strukturuar në shkaqe dhe pasoja, mbi bazën e së cilës janë ngritur opsionet për zgjidhjen e problemit:



Më gjerësisht, problemet dhe vështirësitë e administratës publike në nivelin lokal, mund të renditen si vijon:

1. Mungesa e mekanizmave ligjor dhe profesional për promovimin, koordinimin dhe ndërtimin në karrierë të punonjësve në nivel lokal të cilët tregojnë rezultate të mira në punë (meritës), barazimi i vlerave dhe demotivimi.
2. Në komuna procesi i rekrutimit dhe avancimit në shërbimin civil ka hasur në vështirësi, si rezultat i pamundësisë së implementimit të plotë të parimeve të shërbimit civil për një shërbim civil jo-politik, të rekrutimit sipas meritës, si dhe ngritjes së profesionalizimit.
3. Ka mungesë të një qasje strategjike në zhvillimin e shërbimit civil dhe zhvillimi i trajnimeve pa u bazuar në nevojat e shërbimit civil. Ka pengesa në vlerësimin e duhur të nevojave të trajnimeve në nivel lokal. Nuk është arritur të ketë një regjistër të komunave (bazë të të dhënave), i cili përcjell në mënyrë dinamike zhvillimin e trajnimeve të zyrtarëve komunal.
4. Zbatimi jo i mirë i projekteve të ndryshme për ngritje të kapaciteteve në komuna (jo barazia, dërgimi në trajnime të njëjta disa herë i të njëjtëve punëtorë etj).
5. Problemet janë identifikuar në inicimin dhe monitorimin e vlerësimit të efektit të trajnimeve në administratën lokale, mungesën e vlerësimit profesional prapaveprues i performancës së burimeve njerëzore në administratën lokale pas ndjekjes së trajnimeve.
6. Ekzistojnë resorë të shumtë përbrenda komunave të cilët kanë nevojë për trajnime specifike. I tillë është sektori ligjor, përgjegjës për hartimin e akteve dhe politikave të tjera në nivel lokale. Gjithashtu sektorët për hartimin e projekteve, që janë shumë specifike, kërkojnë angazhim të stafit me përvojë në këtë drejtim në mënyrë që të përfitohen programe të financimit nga organizata ndërkombëtare. Shumë komuna janë angazhuar për rekrutimin e stafit për shërbime të veçanta, në vend se të shfrytëzohet mundësia e ngritjes së kapaciteteve për stafin ekzistues. E gjithë kjo ka shkaktuar barrë buxhetore për shumë komuna dhe mbingarkesë në administratë.
7. Në rastet e konstituimit të organeve komunale, të zgjedhurit politik nuk janë gjithherë të njohur me natyrën e punës së kuvendit, si dhe u mungojnë njohuritë për legjislacionin bazik për vetëqeverisje lokale. Ekziston nevoja që trajnimet për anëtarët e kuvendeve të komunave të mbahen brenda periudhave të caktuara kohore, e sidomos pas konstituimit të organeve komunale. Rolet dhe detyrat e tyre janë shumë të domosdoshme, veçanërisht në propozimin e politikave të reja për komunat dhe në monitorimin e ekzekutivit. Duke marrë parasysh mungesën e përvojës së tyre në fushën e vetëqeverisjes lokale, gjatë këtyre viteve ka munguar angazhimi i tyre në çështjet e propozimeve të politikave komunale, diskutimeve për propozim aktet e paraqitura nga ekzekutivi, marrja dhe shtrimi i pikëpamjeve të qytetarëve para kuvendit, mbikëqyrja e ekzekutivit, shtrimi i çështjeve të caktuara për raportim etj.



Andaj, ekziston nevoja për të përforcuar kapacitetet e stafit politik në komuna, në mënyrë që të ushtrojnë funksionet dhe përgjegjësitë sipas të drejtave dhe obligimeve që dalin nga legjislacioni për vetëqeverisje lokale.

Megjithatë para aprovimit përfundimtar të këtij Koncept dokumenti, është e nevojshme konsultimi i një spektri të gjerë të akterëve që mbulojnë vetëqeverisjen lokale, duke përfshirë këtu: institucionet shtetërore, institucionet publike, si dhe organizatat e shoqërisë civile veçanërisht ato që janë të specializuar në fushën e vetëqeverisjes lokale.

## **Politika aktuale**

Trajnimet e shërbyesve civil në nivel lokal dhe stafit politik trajtohen në mënyrë të veçantë në Strategjinë për Vetëqeverisje Lokale 2016-2026. Po ashtu, kjo çështje adresohet në edhe në kuadër të Strategjisë për modernizimin e Administratës Publike. Sipas ligjit për shërbimin civil, trajnimet duhet të mbahen sidomos gjatë punës provuese të shërbyesve civil<sup>4</sup>. Vijimi i trajnimeve të detyrueshme sipas ligjit për shërbimin civil është pjesë e parimeve dhe detyrimeve për mbajtjen e standardit të lartë të punës profesionale, përmes përmirësimit të aftësive profesionale në aktivitetet e trajnimit, në funksion të zhvillimit të karrierës dhe ngritjes së efikasitetit të administratës shtetërore. Megjithatë, në nivel vendi nuk ka ndonjë ligj të veçantë i cili obligon vijimin e trajnimeve dhe kreditimin e tyre, edhe pse kjo çështje është ngritur në Strategjinë për trajnimet e shërbyesve civil 2016-2020. Më tepër kjo çështje është e karakterit afirmativ, ngase ka të bëjë me kriteret e klasifikimit të vendeve të punës në shërbimin civil, në të cilat si kriter hyjnë kualifikimet e shërbyesve civil, ku si komponentë e kualifikimit krahas nivelit të arsimimit bëjnë pjesë edhe trajnimet e ndjekura<sup>5</sup>. Ngritja e kapaciteteve të zyrtarëve të administratës shtetërore në nivel vendi, aktualisht është kompetencë kryesore e Ministrisë për Administratë Publik, e cila këtë e ushtron përmes Institutit për Administratë Publike, i themeluar me ligj të veçantë. Veç kësaj, përgjegjësia për trajnimin e zyrtarëve të komunave, pavarësisht se është detyrë specifike e MAP-it dhe IKAP-it, ajo nuk është shkëputur si detyrë edhe e ministrive të tjera, komunave apo institucioneve të tjera shtetërore, të cilat kryesisht kanë rol koordinues. Në mënyrë të veçantë, procesi i koordinimit të nevojave për trajnime të zyrtarëve në nivel lokal (komunave) është detyrë e MAPL-së dhe komunave, të cilat kujdesen dhe bashkëpunojnë me subjekte të ndryshme në fushën e ngritjes së kapaciteteve.

Në vijim kemi paraqitur përgjegjësitë e institucioneve përgjegjëse në fushën e ngritjes së kapaciteteve të zyrtarëve në nivel lokal:

## **Përgjegjësitë e MAPL-së**

Sipas Rregullore Nr. 02/2011 për Fushat e Përgjegjesisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive, në fushën e ngritjes së kapaciteteve të komunave, Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal ndër të tjera ka përgjegjësitë si vijon:

---

<sup>4</sup> Neni 6, parag.7 i Rregullores Nr.02/2011 për Punën Provuese të Nëpunësve Civil

<sup>5</sup> Neni 5 parag 1.4 i Rregullores Nr. 05/2012 për Klasifikimin e Vendeve të Punës në Shërbimin Civil

- Bashkërendon dhe promovon zhvillimin e reformës së pushtetit lokal;
- Bashkërendon dhe promovon zhvillimin e reformës së pushtetit lokal;
- Promovon zhvillimin e shërbimit civil komunal profesional, duke i marrë parasysh përgjegjësitë e Ministrisë së Administratës Publike;
- Identifikon dhe zhvillon programe për ngritjen e kapaciteteve institucionale të organeve të vetëqeverisjes lokale;
- Ofron këshillave dhe udhëzime ligjore për komunat;
- Bashkërendon aktivitetet e agjencive ndërkombëtare dhe i organizatave joqeveritare që kanë të bëjnë me komunat;
- Bashkërendon me ministritë sektoriale për avancimin e vetëqeverisjes lokale

### **Përgjegjësitë e MAP-it**

Ligji për shërbimin civil ka përcaktuar përgjegjësinë e Ministrisë për Administratë Publike për zhvillimin, koordinimin, mbikëqyrjen dhe zbatimin e politikave të trajnimit, arsimimit dhe zhvillimit të kapaciteteve të shërbimit civil në Kosovë. Bazuar në Rregulloren Nr. 02/2011 për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive

- Identifikon prioritetet, propozon dhe koordinon procesin e reformës së administratës publike;
- Zhvillon, promovon dhe bashkërendon zbatimin e politikave për aftësimin dhe zhvillimin e kapaciteteve të shërbimit civil dhe të administratës publike në Kosovë;
- Është institucioni kryesor për trajnimin dhe ngritjen e kapaciteteve profesionale të nëpunësve civil;

### **Përgjegjësitë e Institutit Kosovar për Administratë Publike**

Ligji Nr. 04/L -221 për Institutin e Kosovës për Administratë Publike ka përcaktuar funksionet e IKAP-it, si vijon:

- Këshillon dhe mbështet Ministrinë gjatë përgatitjes së strategjive për aftësimin e nëpunësve civilë dhe zbaton këto strategji pas miratimit të tyre;
- Identifikon dhe vlerëson, në mënyrë periodike, nevojat për aftësimin e nëpunësve civil të Kosovës në nivelin qendror dhe lokal;
- Bënë grumbullimin e planeve të trajnimit, pas vlerësimit vjetor të punës dhe i integron këto plane në planin vjetor të trajnimit deri më 30 maj të çdo viti;
- Harton programe të përshtatshme të aftësimit që përmbushin nevojat e identifikuara dhe vlerëson rezultatet e programeve të aftësimit të organizuara për këtë qëllim;
- Ofron trajnime për aftësimin e nëpunësve civilë në nivelin qendror dhe lokal; 1.6. harton planin afatmesëm dhe afatgjatë të IKAP-it;
- Koordinon aktivitetet me institucionet në nivelin qendror e lokal si dhe aktivitetet e donatorëve në fushën e aftësimit në shërbimin civil.
- 1.8. kryen hulumtime, organizon forume dhe diskutime për nevojat e trajnimit si dhe zhvillimit të nëpunësve civilë;
- 1.9. mban të dhëna për trajnime dhe programe që realizohen në IKAP.

## **Përgjegjësitë e Komunave**

Sa u përket përgjegjësiave të komunave në zhvillimin e kapaciteteve të tyre në ushtrimin e funksioneve administrative, të njëjtat rregulla që dalin nga legjislacioni për shërbim civil, vlejné edhe për komunat. Nevojat e zhvillimit të kapaciteteve njerëzore, vijnë në shprehje dhe duhet të përdoren si masë e përgjithshme për kryerjen efikas të shërbimeve komunale. Çdo ligj i hartuar i cili implikon përgjegjësi për organet e ndryshme të administratës shtetërore, përcakton parimet kryesore nga të cilat rrjedhin detyrime për punë efikase, profesionale dhe në përputhje me ligjet. Administrata moderne është parim i vendosur edhe në strategjitë shtetërore të hartuar për këtë qëllim, si dhe nënkuptohet në bazë të veprimtarisë dhe funksioneve publike që ushtrojnë edhe komunat. Në këtë drejtim, në fushën e kapaciteteve komunale, komunat janë të obliguara të bashkëpunojnë me institucionet e nivelit qendror, veçanërisht me MAPL-në dhe IKAP-in në vlerësimin e nevojave në mënyrë periodike për aftësimin e punonjësve të tyre.

## **Përgjegjësia e Asociacionit të Komunave**

Asociacioni i Komunave të Kosovës (AKK) është organizatë jopfitabile e regjistruar sipas ligjit dhe e themeluar për t'i përfaqësuar dhe për t'u shërbyer interesave të anëtarëve të saj, gjegjësisht komunave të Kosovës. Asociacioni ushtron aktivitetet në drejtim të avancimit të qeverisjes lokale, mbështetjes së komunave në rritjen e efikasitetit, qëndrueshmërisë dhe ofrimit të shërbimeve efikase përmes trajnimeve, ndihmën teknike dhe hulumtim në kompetencat komunale. Në fushën e ngritjes së kapaciteteve, Asociacioni i Komunave të Kosovës ka një objektivë të veçantë për shtimin e kompetencave, njohurive dhe kapaciteteve të Komunave për të siguruar kualitete të larta dhe efektive në shërbimet lokale.

## **Të arriturat e deritanishme**

Siç vërejmë ekziston një spektër i gjerë i përgjegjësve për ofrimin e trajnimeve dhe aftësimin profesional të punonjësve shtetëror, veçanërisht të shërbyesve civil. Për çdo vit, institucionet e administratës shtetërore, përfshirë komunat, vlerësojnë nevojat dhe përgatisin planet e trajnimeve të nëpunësve të tyre. Nëse analizojmë trendin e trajnimeve ndër vite për shërbyesit civil në nivel vendi, shohim se sipas hulumtimeve ka "rënie të këtyre trajnimeve dhe numrit të përfituesve nga këto trajnime, marrë parasysh edhe përfundimin e programeve nga donatorët dhe mos vazhdimin e tyre. Sipas vlerësimit të ekipit për hartimin e strategjisë së trajnimeve në shërbimin civil 51% të shërbyesve civilë janë deklaruar se kanë marrë pjesë në trajnime ndërsa 49% nuk kanë marrë pjesë. Megjithatë mundësitë për përmirësim të kualitetit të trajnimeve janë shumë të vogla<sup>6</sup>. Gjithashtu, komunat nuk kanë të dhëna të sakta, përkatësisht një regjistër zyrtar që përcjell procesin e trajnimeve të mbajtura për zyrtarët komunal, përmes së cilit do të përcaktohej numri i përgjithshëm i punonjësve, klasifikimin e punonjësve të trajnuar dhe të pa trajnuar, llojet e trajnimeve të mbajtura, trajnimeve të cilat do duhej të zhvilloheshin, nevojat specifike etj. Përveç kësaj, me sistemin e tanishëm të ngritjes së kapaciteteve, nuk është e mundur të matet efekti i trajnimeve në punën praktike të

---

<sup>6</sup> Strategjia për modernizimin e administratës publike 2015-2020, fq.19

punonjësve dhe përmirësimit të cilësisë së shërbimeve. Sigurisht se pas një cikli të trajnimeve, zyrtarët e trajnuar do duhej që në periudha të caktuara kohore tu nënshtrohen provimeve për licencimin apo ri-licencimin e tyre, në kuadër të funksioneve që ushtrojnë.

Ligjet dhe aktet nënligjore që ndërlidhen me këtë çështje dhe që i rregullojnë trajnimet e shërbyesve civil në Republikën e Kosovës, janë si vijon:

#### **1. Ligji për Administratën Shtetërore**

Ky ligj përcakton kornizën ligjore për organizimin, bashkëpunimin dhe menaxhimin e organeve të cilat ushtrojnë kompetenca ekzekutive. Po ashtu, ky ligj rregullon fushëveprimin e organeve të administratës shtetërore, parimet dhe punët të cilat këto organe duhet t'i ushtrojnë në kuadër të veprimtarisë së administratës shtetërore, përfshirë: propozimin e politikave, zhvillimin e politikave, veprimtarinë normative, zbatimin e ligjeve, mbikëqyrjen dhe kontrollin etj.

#### **2. Ligji Nr. 03/L-149 për Shërbimin Civil**

Ky ligj rregullon statusin e nëpunësve civilë, si dhe marrëdhënien e tyre të punës në institucionet e administratës qendrore dhe komunale. Gjithashtu, ky ligj përcakton rregullat për menaxhimin dhe organizimin e përgjithshëm të një shërbimi civil të paanshëm politikisht, rregullat për pranimin në të, kushtet e punës, të drejtat dhe detyrimet, sjelljen personale, avancimin në karrierë, si dhe zhvillimin profesional të nëpunësve civilë.

#### **3. Ligji Nr. 04/L -221 për Institutin Kosovar për Administratë Publike;**

Ky ligj rregullon organizimin, funksionimin dhe përgjegjësitë e Institutit të Kosovës për Administratë Publike, si dhe nënvizon përgjegjësinë e këtij institucioni për zbatimin e politikave dhe strategjive të trajnimit, aftësimit profesional dhe zhvillimin e kapaciteteve të shërbyesve civil në nivel qendror dhe lokal.

#### **4. Ligji 03/ L-040 për Vetëqeverisje Lokale**

Ky ligj themelon bazën ligjore për një sistem të qëndrueshëm të vetëqeverisjes lokale në Republikën e Kosovë. Veç kësaj, në të përkufizohet statusi ligjor i komunave, kompetencat dhe parimet e përgjithshme të financave komunale organizimin dhe funksionimin e organeve komunale, marrëdhëniet brenda komunale dhe bashkëpunimin ndërkomunal, duke përfshirë bashkëpunimin ndërkufitar dhe marrëdhëniet ndërmjet komunave dhe pushtetit qendror.

### **AKTET NËNLIGJORE**

#### **1. Rregullore Nr. 02/2011 për Fushat e Përgjegjesisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive**

Kjo rregullore përcakton fushat e përgjegjesisë dhe numrin e autoriteteve të larta të administratës shtetërore, si dhe fushat e përgjegjesisë dhe numrin e organeve të larta të administratës shtetërore;

## **2. Rregullore Nr. 02/2011 për punën provuese në shërbimin civil**

Kjo rregullore përcakton rregullat dhe procedurat unike për punën provuese të nëpunësve civil në institucionet e Republikës së Kosovës në pajtim me Ligjin Nr.03/L-149 për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës. Me këtë rregullore, ndër të tjera parashihet vijimi i trajnimeve hyrëse dhe trajnimeve të tjera të nevojshme për pozitën e shërbyesve civil në kuadër të punës provuese.

## **3. Rregullore Nr. 19/2012 për vlerësimin e rezultateve të punës të nëpunësve civil**

Kjo Rregullore përcakton kriteret dhe procedurat për vlerësimin e rezultateve të punës të nëpunësve civil në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës. Sipas kësaj rregullore, Vlerësuesi, mbështetur në aftësitë e treguara të nëpunësit civil dhe në vlerësimin për to, paraqet vërejtjet e tij për nevojën e ngritjes të aftësive të nëpunësit civil, duke specifikuar në formularë 3 për fushat ku ka nevojë për trajnime.

Njësia e personelit të institucionit mbledh të gjitha të dhënat për nevojat për trajnim të stafit të institucionit, bazuar në nevojat e identifikuar në formularët e vlerësimit, dhe harton planin e nevojave për trajnim të institucionit deri më 31 janar të çdo viti, sipas formularit 4, i cili i është bashkëngjitur kësaj Rregulloreje. Plani i nevojave për trajnim të institucionit i dërgohet MAP/Departamentit të Administrimit të Shërbimit Civil (DASHC), i cili është përgjegjës për hartimin e planit të nevojave për trajnim në nivel të Shërbimit Civil brenda marsit të çdo viti.

## **4. Rregullore Nr. 05/2012 për klasifikimin e vendeve të punës në shërbimin civil**

Kjo rregullore përcakton kriteret dhe procedurat për klasifikimin e vendeve të punës, gradave dhe hapave të gradave për nëpunësit civilë në institucionet e nivelit qendror dhe lokal, në pajtim me Ligjin për Shërbimin Civil në Republikën e Kosovës, Nr. 03/L-149, dhe Ligjin Nr. 03/L-147 për pagat e nëpunësve civilë. Në kuadër të kriterëve për klasifikimin e vendeve të punës, kjo Rregullore ka përcaktuar si kriter edhe kualifikimin, pjesë e së cilit përveç nivelit të arsimimit hyjnë edhe trajnimet dhe njohuritë përkatëse për ushtrimin e detyrave të vendit të punës.

## **5. Udhëzimi Administrativ QRK - Nr. XX/2015 për organizimin e trajnimeve sipas kërkesës të personave fizik dhe juridik**

Me këtë Udhëzim Administrativ janë përcaktuar kushteve për organizimin e trajnimeve të ndryshme sipas kërkesës së personave fizik dhe juridik. Dispozitat e këtij udhëzimi zbatohen nga Instituti i Kosovës për Administratë Publike, për organizimin e trajnimeve në kuadër të përgjegjësive të veta, në bazë të kërkesës së personave fizik dhe juridik.

## **Programi aktual**

### **- Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2016-2026**

Strategjia Kombëtare për Zhvillim është dokumenti kryesor strategjik, ombrellë e të gjitha strategjive të tjera e cila duhet të merret për bazë me rastin e hartimit të politikave të shtetërore. Ajo adreson një numër prioritetesh, ndër të cilat hynë kapitali njerëzor, qeverisja e mirë dhe sundimi i ligjit, industrinë konkurruese dhe përmirësimi i infrastrukturës. Kjo strategji shtron nevojën që komunat në të ardhmen të jenë të afta të menaxhojnë me kompetencat e tyre, përfshirë kompletimin e kornizës së dokumenteve hapësinore në nivel lokal, siç janë planet zhvillimore komunale, zbatimin e planeve zhvillimore komunale,

realizimin e projekteve investuese në fushën e zhvillimit ekonomik lokal, menaxhimin e mbeturinave, kompetencat në fushën e arsimit, përmirësimin e kushteve për veprim të bizneseve, bashkëpunimin me qytetarë, menaxhimin e mirë të pronës komunale, etj.

## **2. Strategjia për Vetëqeverisje Lokale 2016-2026;**

Kjo strategji është miratuar nga Qeveria e Republikës së Kosovës në dhjetor të vitit 2015 dhe ka filluar së zbatuari nga viti 2016. Me këtë strategji përcaktohen masat e veprimit të institucioneve përgjegjëse qendrore dhe lokale për avancimin e sistemit të vetëqeverisjes lokale në Kosovë. Pesë objektivat e kësaj strategjie parashohin masa të caktuara në fushën e zhvillimit ekonomik lokal, zhvillimit të legjislacionit, ngritjes së kapaciteteve të komunave në ofrimin e shërbimeve komunale, forcimin e partneritetit me qytetarë dhe biznese, si dhe promovimin e trashëgimisë kulturore. Strategjitë e veprimit për implementimin e objektivit 3 të kësaj strategjie, parashohin një qasje sistematike të ngritjes së kapaciteteve të zyrtarëve në nivel lokal, përmes krijimit të Akademisë për Vetëqeverisje Lokale si institucion publik që mund të ketë zyra të dislokuara në komuna dhe të koordinoj gjithë procesin për zhvillimin e kapaciteteve profesionale në komuna.

## **3. Strategjia për trajnimet e shërbyesve civil 2016 - 2020**

Strategjia për trajnimin e nëpunësve civilë synon krijimin e një shtrese kritike të nëpunësve të trajnuar profesionalë civilë me njohuri dhe shkathtësi adekuate, që do ta afrojnë Kosovën me shtetet anëtare të BE-së dhe integrimin e saj në këto struktura. Strategjia e propozuar ka për qëllim që ta përmirësojë kornizën ekzistuese për nëpunësit civilë të përcaktuar me strategjinë e mëparshme të trajnimeve.

## **4. Strategjia për modernizimin e administratës Publike 2015 - 2020**

Strategjia për Modernizimin e Administratës Publike 2015-2020, përcakton qëllimet dhe politikat strategjike që Qeveria e Republikës së Kosovës synon t'i arrij brenda periudhës sa më të afërt, afatmesme me qëllim të përmirësimit të funksionimit dhe modernizimit të administratës publike, përmbushjes së obligimeve të saj ligjore dhe përmirësimin e ofrimit të shërbimeve publike administrative. Zbatimi i kësaj strategjie ka për qëllim të krijojë kushte që administrata të jetë e orientuar kah plotësimi i kërkesave dhe nevojave specifike të qytetarëve dhe bizneseve që të punojë në interes të tyre.

## Shpenzimet aktuale

Kategoritë e shpenzimeve	Shpenzimet faktike në vitin paraprak 2016	Buxheti këtë vit 2017	KASH për vitin e ardhshëm
Buxheti i MAPL-së: (Shëno secilin lloj të shpenzimeve)	4,696,680.26	4.960,034.99	5.084.917.00
Buxhetet e Ministrive të linjës (Shëno secilin lloj të shpenzimit)	0	0	0
Financimi nga donatorët,	112.083.69	246,397.79	120,000.00
Shpenzimet e drejtpërdrejta nga Ministria e Financave	0	0	0

## Përvojat e shteteve të tjera

Duke marrë parasysh tërë këtë problematikë, është me rëndësi t'i referohemi zhvillimeve të fundit në hapësirën evropiane, të cilat konfirmojnë se ekzistojnë institucione të veçanta publike të cilat merren me ngritjen e kapaciteteve për zyrtarët komunal. Në këtë frymë, institucione specifike brenda administratës shtetërore angazhohen në mënyrë të veçantë për trajnimet e stafit të komunave, duke përfshirë shtetet: Spanja, Belgjika, Luksemburgu, Holanda, Filipinet, etj

Në këto shtete institucione të ngjashme për ngritje të kapaciteteve funksionojnë si mekanizma të veçantë të karakterit publik, privat dhe si organizata joqeveritare. Rasti i Belgjikës përbën një ndër ato raste, ku për të gjitha trajnimet ekziston TIFA – Instituti i Akademisë Federale të Administratës, pastaj funksionon Instituti i veçantë në kuadër të rajoneve, si dhe instituti i veçantë që merret me organizimin e trajnimeve për nivelin lokal, i themeluar si asociacion (organizatë joqeveritare) nga komunat<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Shënim: Këto përvoja janë dhënë nga eksperti Peter Vandenbruaene nga TIFA – Belgjikë, i cili ka qenë ekspert i kontraktuar nga TAEX me kërkesë të MAPL, prezantimi është bërë me datë 17-18 maj, 2016.

## Kapitulli III - Synimi dhe Objektivat

### Synimi

Ky Koncept-Dokument synon të trajtoj çështjet kryesore për ngritjen e kapaciteteve të nëpunësve lokal, përmes themelimit të Akademisë për Vetëqeverisje Lokale. Në mungesë të një institucioni të veçantë për zhvillimin e kapaciteteve të komunave, çështja e ngritjes së kapaciteteve të zyrtarëve komunal mbetet e kufizuar, e gjithashtu nevoja për trajnimin e stafit politik të komunave mbetet e pa trajtuar deri tani. Ligji për themelimin e Akademisë do të definoj saktë statusin, organizimin, administrimin dhe financimin e programeve trajnuese për komunitat, si dhe do t'i jap zgjidhje problemit të deritanishëm të ngritjes së kapaciteteve të zyrtarëve lokal.

### Objektivat

Në lidhje me këtë, Koncepti Dokumenti për Akademinë për vetëqeverisje lokale duhet definoj objektivat që kryesisht ndërlidhen me:

- Sistemin e ngritjes së kapaciteteve të zyrtarëve në nivel lokal;
- Statusin dhe Organizimin e brendshëm;
- Marrëdhëniet me institucionet shtetërore;
- Marrëdhëniet me komunitat;
- Kompetencat;
- Financimin.

## Kapitulli IV - Opsionet

Janë tri opsione kryesore të cilat i kemi në procesin e themelimit të Akademisë për Vetëqeverisje Lokale.

### Opsioni i parë

Akademia për Vetëqeverisje Lokale e paraparë në Strategjinë për Vetëqeverisje Lokale nuk do të themelohet si institucion i veçantë për trajnimin e zyrtarëve komunal. Mos themelimi i Akademisë ka efektet si vijon:

- Instituti Kosovar për Administratë Publike vazhdon të jetë institucion përgjegjës për ngritjen e kapaciteteve të të gjithë shërbyesve civil në nivel vendi.
- Ndikon në moskrijimin e një sistemi të qëndrueshëm për adresimin e nevojave të ngritjes së kapaciteteve në nivel lokal, moskoordinimin ndër-institucional për menaxhimin profesional të ngritjes së kapaciteteve të komunave.
- Ndikon në zhvillim jo të qëndrueshëm të administratës komunale, moszhvillim të burimeve njerëzore, të emëruarve dhe të zgjedhurve lokal.



## Opsioni i dytë

Opsioni i dytë i rregulluar me ligj, do të përcaktoj Akademinë për Vetëqeverisje Lokale si njësi e veçantë brenda organizimit të Institutit të Kosovës për Administratë Publike. Zgjidhja e tillë ndërlihet me disa pika kryesore:

1. E para, akademia për vetëqeverisje lokale do të krijohet si një njësi e veçantë brenda IKAP-it dhe që do të merret me procesin e zhvillimit të kapaciteteve profesionale të zyrtarëve komunal.
2. Trajnimet që do të ofrohen nga kjo njësi, do të zgjerohen edhe për ngritjen e kapaciteteve të stafit politik në komuna.
3. Një formë e tillë nuk garanton rezultate konkrete në ngritjen e kapaciteteve të nëpunësve publik në nivel lokal, duke marrë parasysh kompleksitetin e zhvillimit të kapaciteteve të komunave dhe veçantinë e programeve trajnuese që ofrohen.
4. Krijimi i njësisë së veçantë brenda IKAP-it për trajnimet e zyrtarëve komunal, implikon ndryshimin e Ligjit ekzistues për IKAP si dhe shtron nevojën e përcaktimit të raporteve në mes të saj, komunave dhe Ministrisë së Administrimit të Pushtetit Lokal.

## Opsioni i tretë

Opsioni i rekomanduar dhe ndryshimi i qasjes ekzistuese është që me ligj të veçantë të themelohet Akademia për Vetëqeverisje Lokale, si institucion i administratës shtetërore i cili funksionon në kuadër të Ministrisë së Administrimit të Pushtetit Lokal. Një zgjidhje e tillë ndikon në:

1. Krijimin e një Instituti të specializuar për zbatimin e programeve obligative të trajnimit për zyrtarët komunal, të bazuar në sistemin e kredive që do të garantojnë një zhvillim të qëndrueshëm të kapaciteteve profesionale në nivel lokal.
2. Koordinimin e procesit të zhvillimit të kapaciteteve profesionale në komunave, duke filluar vlerësimi i nevojave, identifikimi i nevojave për trajnim, zbatimin e programeve për trajnim, certifikimin e zyrtarëve, monitorimin e ndikimit të trajnimeve.
3. Ndikon në dekoncentrimin e shërbimeve nga institucionet qendrore në komuna në fushën e ngritjes së kapaciteteve profesionale, krijimin e një sistemi të integruar të menaxhimit të të dhënave për trajnimet e mbajtura, qartëson përgjegjësitë e institucioneve shtetërore për ngritjen e kapaciteteve të zyrtarëve komunal, lehtëson koordinimin e donatorëve për implementimin e programeve të trajnimeve për komunat.
4. Përmirësimin e performancës së punës të nëpunësve civil në nivel lokal, rritjen e efikasitetit të administratës komunale, si dhe aktivizimin më efikas të përfaqësuesve e

zgjedhur politik në kryerjen e detyrave dhe përgjegjësi në kuadër të funksioneve që ushtrojnë.

- Hulumtime dhe studime të specializuara në fushën e vetëqeverisjes lokale, organizim të konferencave ndërkombëtare me qëllim të shkëmbimit të përvojave të ndryshme në këtë fushë, si dhe ofrimit të alternativave për zhvillimin e politikave dhe avancimin e vetëqeverisjes lokale në Kosovë.

Është e rëndësishme të potencohet se opsioni i rekomanduar është nxjerrja e Ligjit të veçantë që definon statusin dhe organizimin e Akademisë për Vetëqeverisje Lokale, si institucion i administratës shtetërore i cili funksionon në kuadër të Ministrisë së Administrimit të Pushtetit Lokal.

## Kapitulli V - Përmbledhje e opsioneve

<b>Përmbledhje e Opsioneve</b>			
<b>Karakteristikat kryesore</b>	<b>Opsioni 1</b>	<b>Opsioni 2</b>	<b>Opsioni 3</b>
Karakteristikat kryesore të opsionit	Ruajtja e sistemit ekzistues për ngritjen e kapaciteteve të shërbyesve civil në nivel vendi, që nënkupton mos ndryshimin e gjendjes aktuale lidhur me ecurinë e zhvillimit të kapaciteteve në nivel lokal.	Ndryshimin e ligjit ekzistues për IKAP-in dhe themelimin e një njësie të Veçantë brenda saj për ofrimin e trajnimeve specifike për nëpunësit publik në komuna.	Nxjerrja e ligjit të veçantë për themelimin e Akademisë për vetëqeverisje Lokale në pajtim me objektivat dhe synimet e Strategjisë për Vetëqeverisje Lokale, krijimin e një qendre të specializuar për zhvillimin e kapaciteteve të komunave, me qëllim të krijimit të një qëndrueshmërie në menaxhimin e punëve në kuadër të veprimtarisë së komunave dhe përmirësimit të ofrimit të shërbimeve në nivel lokal.

Segmenti i popullsisë/ sektori/ rajoni i shënjestruar			Nr i shërbyesve civil në nivel komunal 1222 të zgjedhur dhe të emëruar politik 38 komuna
Karakteristikat e zbatimit – kush është përgjegjës – një resor i Qeverisë (cili), sektori privat, qytetarët	Instituti i Kosovës për Administratë Publike; Komunat;	Njësia e Veçantë për trajnime të zyrtarëve të komunave brenda IKAP-it; MAPL, Komunat Donatorët	Akademia për Vetëqeverisje Lokale; Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal; Komunat; Donatorët
Administrimi ose zbatimi i programit ose shërbimit	IKAP	IKAP	Akademia për vetëqeverisje Lokale
Ligjet, aktet nënligjore, ndryshimet dhe plotësimet e ligjeve ekzistuese si dhe zbatimi dhe dënimet	Ligji Nr. 04/L -221 për Institutin Kosovar për Administratë Publike;	Plotësim- Ndryshimi i Ligjit Nr. 04/L -221 për Institutin Kosovar për Administratë Publike;	Ligji për Akademinë për Vetëqeverisje Lokale
Stimulimet ose mos-stimulimet ekonomike – subvencionet ose taksat			
Fushatat e edukimit dhe komunikimit	Takime me grupet e interesit.	Takime informuese	Takime informuese për promovimin e Akademisë
Udhëzimet dhe kodet	Legjislacioni aktual për shërbimin civil	Legjislacioni aktual për shërbimin civil	Legjislacioni aktual për shërbimin civil Ligji për Vetëqeverisje Lokale Strategjia për Vetëqeverisje Lokale
Afatet kohore – kur hyn në fuqi opsioni	Është në fuqi	Janar 2018	Qershor 2018

## **Kapitulli VI – Analiza e opsioneve**

Në këtë kapitull janë analizuar të tri opsionet, si dhe është diskutuar secili opsion në aspekt të përgjithshëm. Po ashtu, në kapitullin në vijim është paraqitur një SËOT analizë e cila përmbledhë tri opsione, si dhe është bërë vlerësimi SMART i opsionit të 3.

### **Opsioni i parë,**

Hulumtimet dhe analizat e deritashme tregojnë se ofrimi i trajnimeve nga ana e Institutit Kosovar për Administratë Publike nuk ka ndikuar në ngritjen e kapaciteteve të tyre dhe performancën në nivelin lokal. Gjendja aktuale, tregon se niveli lokal ka nevojë për trajnime të specializuara të cilat lidhet ngushtë me ushtrimin e veprimtarive të tyre në vendet e punës. Burimet njerëzore dhe të zgjedhurit lokal si pasojë e mungesës së trajnimeve dhe menaxhimit adekuatë të trajnimeve kanë një performancë të ulët. Edhe nëse synohet të ngritet performanca, ajo ka gjasa të vogla që të arrihet. Mungojnë mekanizmat e ndërtimit të një sistemi të qëndrueshëm për adresimin e nevojave së kapaciteteve në nivel lokal. Nuk ka një target të qartë mbi nevojat e trajnimeve të zyrtarëve komunal. Direktivat e BE-së janë të qarta, njëri ndër to është edhe reforma në administratën publike në të cilën kërkohet që shërbyesit civil të ketë ngritje të kapaciteteve dhe meritokraci. Opsioni aktual deri më tani nuk ka ofruar zgjidhje, sepse edhe për kundër faktit që MAPL ka koordinuar procesin me IKAP-n sa i përket trajnimeve me komuna, IKAP nuk ka ofruar trajnime konform nevojave të zyrtarëve komunal, përfshirë këtu edhe stafin civil.

### **Opsioni i dytë,**

Themelimi i Akademisë për Vetëqeverisje Lokale në kuadër të IKAP si njësi e veçantë, implikon ndryshimin e legjislacionit aktual dhe si e tillë paraqet probleme të tjera në procesin e koordinimit në mes të MAPL-së dhe komunave. Forma e tillë vetëm sa e fuqizon mbetjen në fuqi të opsionit të parë. Edhe ky opsion sikurse opsioni i parë nuk mund të arrijnë objektivin e synuar që është trajnime në bazë të nevojave specifike për zyrtarët komunal. Një administratë lokale efikase dhe moderne ky opsion nuk mund të garantojë për shkak se do të nevojitej proces i gjatë dhe shumë procedura burokratike në mes të IKAP, njësisë së Akademisë në kuadër të IKAP-it, si dhe MAPL-së.

### **Opsioni i tretë,**

Opsioni i tretë që rekomandohet nga MAPL është që me ligj të bëhet themelimi i Akademisë për Vetëqeverisje Lokale. Një gjë të tillë është praktikë në shumë vende të Evropës, si: Spanja, Belgjika, etj., por edhe në Kosovë siç është rasti me Institutin për Planifikim Hapësinor që funksion në kuadër të MMPH-së. Ky opsion është më praktik dhe ofron një qasje më të përafërt me komuna, kur kihet parasysh fakti që MAPL është institucion mbështetës i komunave dhe e njeh gjendjen për së afërmi. Mbështetja e opsionit të tretë ndërlidhet me faktin se ky opsion ofron zgjidhje më të mirë për zhvillim të kapaciteteve të qeverisjes lokale, monitorim më adekuat, trajnime për shërbyesit civil dhe stafin politik, si dhe ndikon në ngritjen e performancën së punës të administratës komunale dhe kuvendeve të komunave.

## Kosto financiare e përafërt e secilit opsjon

<b>Përmbledhje e Vlerësimit të Ndikimit Financiar</b>				
	<b>(000 Euro)</b>			
	Viti aktual	Viti 2	Viti 3	Viti 4
<b>Opsioni 1</b>				
Diferenca neto në alokimin e shpenzimeve	0	0	0	0
Diferenca neto në gjenerimin e të hyrave	0	0	0	0
Financimi i pritur nga donatorët	0	0	0	0
<b>Opsioni 2</b>				
Diferenca neto në alokimin e shpenzimeve	0	0	0	0
Diferenca neto në gjenerimin e të hyrave	0	0	0	0
Financimi i pritur nga donatorët	0	0	0	0
<b>Opsioni 3</b>				
Diferenca neto në alokimin e shpenzimeve	0	140,850.00	0	0
Diferenca neto në gjenerimin e të hyrave	0	0	0	0
Financimi i pritur nga donatorët	0	0	0	0

## Kapitulli VII - Konsultimi

Konsultimet do të bëhen konform Nenit 7 (3) të Rregullores së Punës së Qeverisë, si dhe Rregullores (QRK) Nr.05/2016 për Standardet Minimale për Procesin e Konsultimit Publik.

Gjatë hartimit të këtij koncept dokumenti, pas themelimit të grupit punues ndërministror në përbërje prej MAPL, MAP, MF, IKAP, Asociacioni i Komunave, Instituti GAP, Projekti SIDA - DAI - SKQ, janë mbajtur takime të përbashkëta. Deri më tani janë mbajtur 4 takime me grupin punues:

1. Takimi i parë është zhvilluar me datë 09 shtator, 2016;
2. Takimi i dytë është zhvilluar me datë 12 tetor, 2016;
3. Takimi i tretë është zhvilluar me datë 14 mars, 2017;
4. Takimi i katërt është zhvilluar me datë 17 -18 maj, 2017, në të cilën kanë qenë pjesëmarrës ekspertë e angazhuar nga TAIEX me kërkesë të MAPL-së.

Sa i përket komenteve nga ana e anëtarëve të grupit punues, janë marrë parasysh dhe janë paraqitur më poshtë, si vijon:

- **MAPL** - propozimi i MAPL-së është që të shkohet me opsionin e 3-të i cili buron prej Strategjisë për Vetëqeverisje Lokale 2016 - 2026 që ka për qëllim Themelimin e Akademisë për Vetëqeverisje Lokale;
- **MF** - nuk ka ofruar në koment.
- **MAP** - Ka mbështetur opsionin e dytë, në mënyrë që çdo trajnim të realizohet nëpërmjet IKAP-it, ku rolin kryesor të jep MAPL në koordinim me IKAP. Propozimi i tyre është që të themelohet një njësi e veçantë brenda IKAP-it që do të merret me trajnimin e zyrtarëve të komunave.
- **IKAP** - Ka nënvizur rolin e IKAP-it në të ardhmen si institucion përgjegjës për shërbimin civil në nivel vendi, duke minimizuar arsyen e themelimit të një Akademie të veçantë në fushën e vetëqeverisjes lokale.
- **Asociacioni i Komunave** - nuk ka ofruar ndonjë koment.
- **Instituti GAP**, ka potencuar nevojën që stafi i komunave të trajnohet dhe certifikohet, si dhe ka kundërshtuar idenë që Kosova të rris numrin e agjencive ose organizatave publike. Sipas tij, trajnimet që janë menduar të zhvillohet duke krijuar Akademinë për Vetëqeverisje Lokale do të duhet të zhvilloheshin brenda IKAP-it dhe në bashkëpunim me të.
- **SIDA - DAI - SKQ**, shpreh përkrahjen në themelimin e kësaj Akademie e cila do të ndihmonte në ngritjen e kapaciteteve profesionale të shërbyesve civil.

## Kapitulli VIII - Krahasimi i opsioneve

Analiza e opsioneve dhe krahasimi i tyre është bërë përmes analizës SËOT

**SWOT analiza e opsionit të parë** - status quo (gjendjes aktuale) - Instituti Kosovar për Administratë Publike përgjegjës për trajnime:

<b>S - Përparësitë</b>	<b>Ë - Dobësitë</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Është i vetmi Institucion Publik i cili ka të drejtë ofrimin e trajnimeve për shërbyesit civil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mungesë të kapaciteteve profesionale;</li> <li>➤ Mungesë të trajnimeve adekuate konform nevojave të zyrtarëve komunal;</li> <li>➤ Mungesë të monitorimit të trajnimeve të realizuara</li> </ul>
<b>O - Mundësitë</b>	<b>T - Rreziqet</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sistemi aktual nuk i ka përmbushur nevojat e zyrtarëve komunal për trajnime</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mungesë të një ndërtese cila është ekskluzive për IKAP;</li> <li>➤ Mungesë të kredive në certifikata të trajnimit;</li> <li>➤ Mungesë të bazës së të dhënave për trajnime për nivelin lokal</li> <li>➤ Koordinimi aktual në mes të MAPL-së dhe IKAP nuk ka dhënë frytet e duhura për organizimin e trajnimeve adekuate për zyrtarët komunal;</li> <li>➤ Mos zbatim i Strategjisë për Vetëqeverisje Lokale 2016 - 2026, si politikë qeveritare;</li> </ul>

**SËOT analiza e opsionit të dytë** - Themelimi i Akademisë për Vetëqeverisje Lokale në kuadër të IKAP si njësi e veçantë:

<b>S - Përparësitë</b>	<b>Ë - Dobësitë</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Zhvillim i kapaciteteve të burimeve njerëzore në komuna;</li> <li>➤ Zhvillim i kapaciteteve të stafit politik në komuna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ky model nuk ofron rezultate konkrete;</li> <li>➤ Nuk siguron gjithëpërfshirës të zyrtarëve komunal në trajnime</li> <li>➤ Mungesë të stimulimit të zyrtarëve</li> </ul>

	komunal për trajnim
<b>O - Mundësitë</b>	<b>T - Rreziqet</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mundësi për të përmirësuar sistemin aktual të trajnimeve</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Implikim në ndryshimin e ligjit ekzistues të IKAP-it</li> <li>➤ Dështim i qeverisë për t'i ngritur kapacitetet e zyrtarëve komunal</li> </ul>

**SWOT analiza e opsionit të tretë - Me ligj të bëhet themelimi i Akademisë për Vetëqeverisje Lokale:**

<b>S - Përparësitë</b>	<b>Ë - Dobësitë</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Institut i specializuar për ofrimin e trajnime ekskluzivisht për komuna;</li> <li>➤ Formulim të politikave dhe standardeve ndërkombëtare për zhvillim të kapaciteteve të qeverisjes lokale;</li> <li>➤ Monitorim dhe vlerësim profesional për trajnimet e zyrtarëve komunal;</li> <li>➤ Forcim të memories kolektive institucionale në nivel lokal;</li> <li>➤ Krijim i strukturave të qëndrueshme efikase në administratën lokale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mungesë të burimeve financiare</li> <li>➤ Nevojitet angazhim shtesë nga Qeveria për të miratuar ligjin;</li> </ul>
<b>O - Mundësitë</b>	<b>T - Rreziqet</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Qëndrueshmëri të kapaciteteve profesionale në komuna;</li> <li>➤ Bashkëpunimi dhe koordinim me IKAP për trajnime sipas specifikave;</li> <li>➤ Fuqizim më të madh të partneritetit ndërmjet nivelit lokal dhe qendror;</li> <li>➤ Organizim të Konferencave Ndërkombëtare në fushën e vetëqeverisjes lokale;</li> <li>➤ ALUMNI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mungesë e pjesëmarrjes së stafit politik në trajnime e cila ndikon në mos kryerjen e detyrave dhe përgjegjësi në kuadër të funksioneve që ushtrojnë;</li> <li>➤ Mungesë e harmonizimit me Acquis Communitaris</li> </ul>



## Vlerësimi SMART i opsioni 3 si opsion më i përshtatshmi

1. **Specifik** - Zhvillimi i trajnimeve realizohet sipas nevojave të zyrtarëve komunal dhe stafit politik të komunave. Realizohet një bazë e të dhënave të trajnimeve. Të involvuar janë trajner me eksperiencë vendore dhe ndërkombëtare, varësisht nga specifikat e trajnimeve.
2. **Matshëm** - Numri i trajnimeve do të varet nga nevojat e trajnimeve. Të gjitha trajnimet e realizuara do të monitorohen dhe trajnimet do të ndikojnë në vlerësimet e performancës së punës.
3. **Arritshëm**- Trajnimet do të pasohen edhe përmes shkëmbimit të përvojave të ndryshme, si dhe organizimit të konferencave ndërkombëtare për vetëqeverisje lokale.
4. **Relevant** - Ligji për themelimin e Akademisë për Vetëqeverisje Lokale nuk kërkon ndryshime drastike, por lëvizje graduale të themelimit të një instituti për trajnime që do të merret ekskluzivisht me nivelin lokal.
5. **Të caktuar me kohë** - Në kuadër të Institutit në vazhdimësi do të ketë trajnime për zyrtarët komunal që do të ndikojnë edhe në ngritjen e performancës komunal dhe të administratës. Ato do të realizohen në vazhdimësi, do të ketë ALUMNI dhe shkëmbim të përvojave ndërkombëtare.

## **Kapitulli IX: Rekomandimi**

**Opsioni 3** është opsioni i rekomanduar, përkatësisht themelimi i Akademisë si institucion i pavarur në kuadër të Ministrisë së Administrimit të Pushtetit Lokal. Qeveria e Republikës së Kosovës rekomandohet që të aprovoj si të tillë propozimin e tretë, pasi që krijon një bazë më të qëndrueshme të zhvillimit të kapaciteteve të zyrtarëve në nivel lokal, por edhe gjithëpërfshirës të zyrtarëve publik, përkatësisht anëtarëve të kuvendeve të komunave në programet e trajnimeve specifike në fushën e vetëqeverisjes lokale. Në rast të aprovimit të këtij koncept-dokumenti, bashkë me opsionin e rekomanduar, Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal në koordinim me institucionet përkatëse do të filloj procesin e hartimit të projekt-ligjit për Akademinë për Vetëqeverisje Lokale, me qëllim të krijimit të kushteve për operacionalizimin e saj në vitin 2018, ashtu siç është përcaktuar në Planin e Veprimit të Strategjisë për Vetëqeverisje Lokale 2016-2026.

## **Kapitulli X: Komunikimi**

Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal, në bashkëveprim me Ministrinë tjetra të linjës, Ministrinë e Administratës Publike, IKAP-in, Asociacionin e Komunave dhe institucionet tjera përkatëse do të jenë të përqendruara në ofrimin e informacioneve lidhur me detajet e procesit të hartimit të projektligjit për Akademinë për Vetëqeverisje lokale, përmes një procesi të hapur të komunikimit dhe shkëmbimit të informatave, duke marrë parasysh të gjitha propozimet e akterëve të ndryshëm relevant, konsultimet me ekspertët në fushën e caktuar, si dhe konsultimi me shoqërinë civile.

Komunikimi do mundësohet përmes formave të shumta, si: takimet me komuna, takimet gjithëpërfshirëse dhe takimet e veçanta me grupe të interesit, publikimet në ueb faqen zyrtare të MAPL-së dhe institucioneve tjera përkatëse, pastaj përmes platformës së konsultimit publik, si dhe formave të tjera.