



**REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL**

**RAPORT  
(Përfundimtar)**

**PËR**

**MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL**

**AUTORITETI KOMBËTAR I USHQIMIT**

**Tiranë, Shtator 2016**

## RAPORT

### Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil Autoriteti Kombëtar i Ushqimit

#### Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11 pika 1, 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në zbatim të planit vjetor të mbikëqyrjes dhe të Vendimit nr. 138, datë 30.12.2015 *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në procesin e administrimit të shërbimit civil, në Ministrinë e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave dhe në institucionet e varësisë që janë pjesë e shërbimit civil”*, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në institucionin Autoriteti Kombëtar i Ushqimit.

Autoriteti Kombëtar i Ushqimit (AKU), është institucion në varësi të Ministrit të Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, i cili është krijuar dhe funksionon mbi bazën e ligjit nr. 9863, datë 28.01.2008, *“Për ushqimin”*, i ndryshuar, dhe Vendimit nr. 1081, datë 21.10.2009 të Këshillit të Ministrave, *“Për organizimin dhe funksionimin e Autoritetit Kombëtar të Ushqimit”*, i ndryshuar dhe është i organizuar në nivel qendror dhe rajonal, duke përfshirë Drejtorinë e Përgjithshme dhe 12 Drejtori Rajonale në çdo qark të vendit.

Me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, ky institucion, përfshihet për herë të parë në skemën e administrimit të shërbimit civil.

Procesi i mbikëqyrjes në këtë institucion, filloi në datën 18.04.2016 dhe vijon pas realizimit të mbikëqyrjes në Ministrinë e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, në zbatim të Programit të Mbikëqyrjes nr. 959/1 prot., datë 30.12.2015, të miratuar nga Komisioneri.

Objekti i mbikëqyrjes është i përgjithshëm dhe përfshin të gjitha institutet e ligjit për nëpunësin civil, gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektorët Aida Dobjani dhe Valentina Kolleshi, nën drejtimin teknik të Drejtorit të Mbikëqyrjes, Altin Shumeli, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në institucionin Autoriteti Kombëtar i Ushqimit.

Ky material, u dërgua për njohje, me shkresën nr.959/9 prot., datë 25.07.2016 pranë institucionit, duke i lënë 10 ditë kohë për të paraqitur observacionet e tyre në lidhje me gjetjet e grupit të punës. Projektraporti i mbikëqyrjes, i është dërguar për njohje, Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, me shkresën nr. 959/10 prot., datë 25.07.2016, si dhe Departamentit të Administratës Publike, me shkresën nr. 959/11 prot., datë 25.07.2016.

Pas kësaj, me shkresën nr.3113/1 prot., datë 05.08.2016, institucioni ka dërguar të nënshkruar projektraportin së bashku me observacionet përkatëse, i cili është administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

### **Oëllimi i mbikëqyrjes:**

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja para njësisë përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil dhe titullarit të institucionit, konstatimet dhe faktet e evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi dhe shkelje të ligjit në administrimin e shërbimit civil.
- Paralajmërimin e institucionit dhe lënien e detyrave për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 15 të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

### **Objekti i mbikëqyrjes:**

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
  - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion;
  - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure pranimi konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549, dt.11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit Civil*”, apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit;
  - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune;
  - Rastet e refuzimit të deklarimit të statusit të nëpunësit civil;
  - Si është dokumentuar procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve.
  - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e verifikimit dhe akti i deklarimit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.
3. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:

- Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
  - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
  - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
4. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
  5. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
  6. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*detyrimet e nëpunësit dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).
  7. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (*ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit*).
  8. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste.
  9. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore (*kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit të Përhershëm*).
  10. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar. Si materializohet procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji i ka vendosur aktorëve të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (*Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues*).
  11. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
  12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (*njesisë përgjegjëse*), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

### **Metodologjia e mbikëqyrjes:**

Grupi i mbikëqyrjes ka zgjedhur si metodë pune verifikimin e dokumentacionit që ka lidhje me objektin e mbikëqyrjes, i cili administrohet në dosjet individuale të personelit, në arkivën e

institucionit, si dhe në sektorin e shërbimeve mbështetëse, për çdo nëpunës të emëruar në pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, grupi i punës ndërmori veprimet e mëposhtme:

- Fillimisht u realizua një takim dhe bashkëbisedim me Drejtorin e Drejtorisë së Shërbimeve të Brendshme, \*\*\*\*\*, gjatë të cilit u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim. \*\*\*\*\*, Përgjegjëse e Sektorit të Burimeve Njerëzore, u caktua si personi i kontaktit me grupin e punës.
- U verifikuan pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës aktuale të institucionit, si dhe sipas strukturës dhe organigramës që ka qenë në fuqi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe përmbajtja e dosjeve individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil.
- U verifikuan përshkrimet e punës për pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, nëse ato janë të hartuara në përputhje me formatin standard të miratuar.
- U verifikuan formularët e vlerësimit të punës në lidhje me vlerësimin e rezultateve në punë për të gjithë nëpunësit civilë të institucionit, dhe, nëse ky proces, është kryer sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera në lidhje me marrëdhëniet e punës, të çdo nëpunësi, për të provuar përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës, si arsimi, përvoja në punë e të tjera.

Konstatimet janë të materializuara si tabela më vete (*Tabela 1, 2, dhe Aneks nr.2*), të cilat janë pjesë e këtij raporti.

**I. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.**

**1. Situata e administrimit të burimeve njerëzore në momentin e mbikëqyrjes.**

Autoriteti Kombëtar i Ushqimit, është institucion që përfshihet për herë të parë në shërbimin civil. Marrëdhëniet e punës për punonjësit e këtij institucioni, deri në datën 26.02.2014, janë rregulluar nëpërmjet ligjit nr. 7661, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.

Miratimi i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ka sjellë ndryshime për regjimin e administrimit të burimeve njerëzore në këtë institucion, pasi e ka renditur në skemën e shërbimit civil, e parashikuar në mënyrë të shprehur në Lidhjen nr. 1 të Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar (numri 30).

Mënyra e administrimit të shërbimit civil, për të gjitha institucionet që hyjnë në fushën e veprimit të ligjit të ri për nëpunësin civil, është përcaktuar qartë në këtë ligj, dhe konkretisht, neni 2 i këtij ligji, ka parashikuar në mënyrë të shprehur se, fusha e veprimit të tij shtrihet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik, në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur, apo njësi të qeverisjes vendore.

Në rastin konkret, institucioni i mbikëqyrur funksionon mbi bazën e strukturës organizative të miratuar me Urdhërin nr. 119, datë 10.03.2014 të Kryeministrit “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Autoritetit Kombëtar të Ushqimit”, e cila nuk ka pësuar ndryshime, deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes.

Sipas kësaj strukture, Autoriteti Kombëtar i Ushqimit, organizohet në nivel qendror nga Drejtoria e Përgjithshme, dhe Drejtoritë Rajonale, në çdo qark dhe konkretisht: Tiranë, Durrës, Korçë, Vlorë, Shkodër, Gjirokastrë, Fier, Berat, Elbasan, Dibër, Kukës, Lezhë.

Autoriteti Kombëtar i Ushqimit, drejtohet nga Drejtori i Përgjithshëm, i cili, sipas përcaktimeve në nenin 65 të ligjit nr. 9863, datë 28.01.2008 “Për ushqimin”, i ndryshuar, dhe në pikën 1, Kreu III të Vendimit nr. 1081, datë 21.10.2009 të Këshillit të Ministrave, “Për organizimin dhe funksionimin e Autoritetit Kombëtar të Ushqimit”, i ndryshuar, nuk është pjesë e shërbimit civil.

Organika dhe numri i punonjësve, janë të miratuara nga Kryeministri, për drejtorinë e përgjithshme dhe për çdo drejtori rajonale në qark.

Bazuar në këtë strukturë organizative, institucioni i mbikëqyrur, ka gjithsej **423** pozicione pune të miratuara, nga të cilat, **403 pozicione pune janë pjesë e shërbimit civil.**

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar me Vendimin nr. 262, datë 25.03.2015 të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, paraqiten në këtë raport:

- Nëpunës civilë të kategorisë së mesme drejtuese janë **15** pozicione pune ose rreth **4 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Drejtor Drejtorie”.
- Nëpunës civilë të kategorisë së ulët drejtuese janë **33** pozicione pune ose rreth **8 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektori”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive janë **355** pozicione pune ose **88 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Inspektor/Specialist”.

Nisur nga përmbajtja e strukturës, konstatohet se, ajo është e organizuar duke u mbështetur në strukturën organizative hierarkike, të përcaktuar në ligjin nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”, Kreu III, “Organizimi i brendshëm i institucioneve të administratës shtetërore”, Seksioni 2 “Institucionet e varësisë”, ku përcaktohet organizimi i brendshëm i institucioneve të varësisë.

Në këtë rast, në institucionin e mbikëqyrur, i cili është organizuar si Drejtori e Përgjithshme, për shkak të shtrirjes së gjerë territoriale, rëndësisë dhe kompleksitetit të veprimtarisë, është mbajtur parasysh përcaktimi se, *në institucionet e varësisë të mëdha dhe me veprimtari komplekse, strukturat administrative që kryejnë shërbimet e brendshme mbështetëse, funksionet e menaxhimit financiar, si dhe auditimin e brendshëm, krijohen brenda institucionit, duke krijuar funksionet mbështetëse në këtë institucion.*

Në rastin konkret, këto funksione i kryen Drejtoria e Shërbimeve të Brendshme, e përfshirë në strukturën e Drejtorisë së Përgjithshme të AKU-së, dhe e përbërë nga pesë sektorë: Sektori i Teknologjisë së Informacionit; Sektori i Burimeve Njerëzore, Trajnimit dhe Shërbimeve; Sektori Juridik; Sektori i Buxhetit dhe Financës; Sektori i Auditimit të Brendshëm.

Çmohet se, përcaktimi i pozicioneve të punës si pjesë e shërbimit civil, është bërë në përputhje me pikën 2 dhe 3 të Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar.

Konstatohet se, institucioni, nuk ka të miratuar Rregullore të Brendshme, por, nga personi i kontaktit, morëm informacion se, projekti i hartimit të rregullores ka përfunduar dhe një kopje e tij na u vu në dispozicion.

Nga këqyrja e dokumentacionit rezulton se, me aktin nr. 25, datë 19.01.2015, është hartuar Draft Rregullorja e Brendshme, “Për organizimin dhe funksionimin e Autoritetit Kombëtar të Ushqimit”, e cila, me shkresën nr. 25/1, datë 23.01.2015, i është përcjellë Ministrit të Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave.

Me anë të kësaj shkrese, i kërkohet Ministrit, mbledhja e Bordit të AKU-së, për shqyrtimin dhe miratimin e rregullores, sipas kërkesave të ligjit nr. 9863, datë 28.01.2008, “Për ushqimin”, i ndryshuar, dhe Vendimit nr. 1081, datë 21.10.2009 të Këshillit të Ministrave, “Për organizimin dhe funksionimin e Autoritetit Kombëtar të Ushqimit”, i ndryshuar.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, rezulton se, rregullorja e brendshme e institucionit ka mbetur në fazën e miratimit të saj.

Nga këqyrja e Draft Rregullores së Brendshme, rezulton se, në të, janë evidentuar përgjegjësitë dhe detyrat kryesore që duhet të përmbushë secili pozicion pune, sipas strukturës dhe organikës së institucionit, në përputhje me misionin dhe objektivat e tij, si edhe detyrat specifike që duhet të kryejë secili prej pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil.

Vëmë në dukje, se në Draft Rregulloren e Brendshme, janë pasqyruar parimet dhe rregullat që sanksionon ligji i ri për shërbimin civil, nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

**Konkluzion:** Nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, institucioni i mbikëqyrur, është i organizuar duke u mbështetur në strukturën organizative hierarkike, dhe në përmbajtjen e saj prezantohen niveli i nëpunësisë, nëpunësit civilë dhe punonjësit administrativë, në përputhje me funksionet administrative për të cilin është krijuar institucioni.

Numri i punonjësve në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU-së dhe për çdo Drejtori Rajonale në qark, është brenda kufirit të miratuar.

## **2. Mënyra e plotësisimit të pozicioneve të shërbimit civil në momentin e realizimit të mbikëqyrjes.**

Nga kontrolli i ushtruar si dhe nga materialet që na janë vënë në dispozicion nga njësia e burimeve njerëzore, mënyra e plotësisimit të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil në momentin e realizimit të mbikëqyrjes dhe pjesa që zënë në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, rezulton si më poshtë:

- 225 pozicione pune që zënë **56 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të plotësuara nga nëpunës të emëruar me emërim të përkohshëm, të cilët data 26.02.2014, që është edhe momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të



ndryshuar, i ka gjetur, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, ku kohëzgjatja e periudhës së punësimit në të njëjtin vend pune, ka qenë më shumë se 1 vit;

- 135 pozicione pune që zënë **34 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të plotësuara nga nëpunës të emëruar me emërim të përkohshëm, të cilët data 26.02.2014, që është edhe momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, i ka gjetur, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, ku kohëzgjatja e periudhës së punësimit në të njëjtin vend pune, ka qenë më pak se 1 vit;
  - 10 pozicione pune që zënë rreth **2 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar nëpërmjet konkurrimit të hapur, në përputhje me procedurat e përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
  - 12 pozicione pune që zënë rreth **3 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar nga nëpunës të emëruar me akte emërimi të përkohshme, pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
  - 21 pozicione pune që zënë rreth **5 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë vende të lira (**1 pozicion pune i lirë Drejtor Rajonal; 4 pozicione pune të lira “Përgjegjës Sektori”; 16 pozicione pune të lira “Inspektor/Specialist”**).
3. Si është kuptuar dhe zbatuar neni 67 i ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.

Një aspekt i rëndësishëm i procesit të mbikëqyrjes është përcaktuar verifikimi i plotësisimit të kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, të cilët kanë qenë në marrëdhënie pune me pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil.

Nisur nga fakti që, Autoriteti Kombëtar i Ushqimit, është institucion që futet për herë të parë në shërbimin civil, deklarimi si nëpunës civil ekzistues për çdo punonjës të këtij institucioni, duhet të bëhet në respektim të kërkesave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, neni 67, pikat 3, 4 dhe 6, ku përcaktohet në mënyrë të shprehur se:

- pika 3, “Nëpunësit civilë ekzistues, punonjësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, të ngjashme me atë të përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”, apo që janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë jo më të vogël se 1 vit, janë, për shkak të ligjit, nëpunës civilë”;

- *pika 4*, “Nëpunësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që nuk plotësojnë kushtet e parashikuara në pikën 3 të këtij neni, janë nëpunës civilë në periudhë prove dhe për ta zbatohen dispozitat e nenit 24 të këtij ligji. Periudha e provës fillon nga fillimi i shtrirjes së efekteve të këtij ligji”;
- *pika 6*, “Deklarimi i statusit të punësimit, sipas pikave 1, 3 dhe 4 të këtij neni, bëhet nga njësia përgjegjëse pas verifikimit të procedurës së punësimit”.

Në kushtet kur institucioni futet për herë të parë në shërbimin civil, kategoria e nëpunësve civilë ekzistues nuk do të jetë evidente, por mbikëqyrja do të vijojë me kategoritë e tjera të punonjësve, sipas përcaktimeve ligjore që parashtruan më sipër.

Ky proces rregullohet në mënyrë të hollësishme edhe me Vendimin nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, Kreu III, “Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat”, pika 1 dhe 2, të ndryshuar.*

Dispozitat e sipërpërmendura, përbëjnë kuadrin ligjor të zbatueshëm për deklarin e statusit të punësimit, pas verifikimit të procedurës së punësimit për gjithë nëpunësit që mbanin pozicione pune të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë lidhur me veprimet e kryera nga njësia e burimeve njerëzore, si njësi përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, nëse veprimet e saj janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit për deklarin e statusit të punësimit, grupi i mbikëqyrjes, verifikoi dhe analizoi të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, si organigramën dhe strukturën e institucionit, e cila është aktualisht në fuqi; listëprezencën dhe listëpagesën e muajit shkurt 2014; listëprezencën dhe listëpagesën për periudhën e mbikëqyrur; dokumentacionin e plotë që vërteton procedurën e marrjes në punë, përfshirë aktin e emërimit apo kontratën e punësimit, si dhe të dhënat profesionale dhe çdo të dhënë tjetër lidhur me marrëdhëniet e punës në shërbimin civil.

Të dhënat e mbledhura janë materializuar në Tabelat 1, 2 dhe Aneksi 2, që janë pjesë e këtij materiali dhe, pas analizës së tyre, procesi i deklarin të statusit të punësimit paraqitet në këtë gjendje:

**a. Rastet e deklarin të statusit të punësimit.**

Nga analiza e materialeve të administruara, rezulton se, në këtë institucion, në momentin e deklarin të statusit të punësimit, sipas strukturës dhe organikës në fuqi, të miratuar me Urdhërin nr. 119, datë 10.03.2014 të Kryeministrit “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Autoritetit Kombëtar të Ushqimit*”, kanë qenë **403 pozicione pune pjesë e shërbimit civil**, nga të cilat, **389 pozicione pune të zëna dhe 14 pozicione pune, kanë qenë vende të lira.**

Në zbatim të akteve ligjore të cituara më sipër në material, njësia e burimeve njerëzore të institucionit, ka përgatitur listën e punonjësve së bashku me dokumentacionin përkatës, të cilat i

janë dërguar Departamentit të Administratës Publike, si njësia përgjegjëse në këtë rast, me shkresën nr. 2936 prot., datë 24.04.2014, për të vijuar procedurat e deklarimit të statusit sipas kërkesave të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Ndërkohë, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, institucioni ishte në proces ristrukturimi, për shkak të miratimit të strukturës së re (e cila është aktualisht në fuqi), dhe, i gjithë procesi i deklarimit të statusit të punësimit nga Departamenti i Administratës Publike, është kryer mbi bazën e sistemimit të punonjësve në pozicionet e reja të ristrukturuara.

Procesi i ristrukturimit, është shoqëruar me krijimin e Komisionit të Ristrukturimit nga Departamenti i Administratës Publike, me Urdhërin nr. 4, datë 04.05.2014, e parashikuar në pikën 3 të nenit 50 të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe në pikën 17 të Kreut III “Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit” të Vendimit nr.171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil” (i shfuqizuar).

Propozimet e bëra nga Komisioni i Ristrukturimit, janë marrë në shqyrtim nga Departamenti i Administratës Publike, i cili, me shkresën nr. 1580/3 prot., datë 14.07.2014, ka miratuar transferimin e disa nëpunësve, vendet e të cilëve kanë pësuar ndryshime për shkak të ristrukturimit, në institucionin e mbikëqyrur.

Transferimi i nëpunësve është bërë brenda së njëjtës kategori, dhe, nuk rezulton asnjë rast refuzimi në lidhje me vendimin e transferimit të nëpunësve, si rezultat i ristrukturimit, sikurse përcaktohet në pikën 19 dhe 20, Kreu III, “Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit”, të Vendimit nr.171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”, i shfuqizuar.

I gjithë procesi, është shoqëruar edhe me aktet e emërimit për çdo punonjës, sipas pozicionit të punës ku është transferuar për shkak të ristrukturimit dhe nuk rezulton asnjë nëpunës i liruar nga shërbimi civil për këtë arsye.

Pas përfundimit të këtij procesi, Departamenti i Administratës Publike, ka bërë deklarin e statusit të punësimit për secilin punonjës të Autoritetit Kombëtar të Ushqimit.

Kjo procedurë ka përfunduar në datën 15.08.2014, për Drejtorinë e Përgjithshme të AKU-së, Drejtoritë Rajonale të AKU, për qarqet: Tiranë, Durrës, Dibër, Berat, Lezhë, Kukës, Gjirokastër, dhe, në datën 30.10.2014, ka përfunduar për Drejtoritë Rajonale të AKU, për qarqet: Elbasan, Korçë, Vlorë, Shkodër, Fier.

Vendimi përkatës i është dërguar Autoritetit Kombëtar të Ushqimit nëpërmjet shkresës nr. 3267 prot., datë 30.10.2014, “Verifikimi i statusit të nëpunësve dhe punonjësve aktualë”.

Për të analizuar konkretisht rastet e deklarimit të statusit të punësimit, u këqyrën materialet e administruara në dosjen e personelit, si akti i emërimit, kohëzgjatja e periudhës së punësimit, dokumentacioni që vërteton procedurën e marrjes në punë, si dhe dokumentet personale të punonjësit.

Duke vlerësuar përmbajtjen e tyre, rezulton si më poshtë:

a/1. Punonjës, të cilët kanë më shumë se një vit, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, që e kryejnë detyrën e tyre funksionale në pozicione pune pjesë të shërbimit civil.

Konstatohen **240 raste**, ku punonjësit, që janë punësuar në këto pozicione pune, i plotësojnë kriteret e përcaktuara në pikën 3 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe në pikën 1, Kreu III, “Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat” të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Duke u nisur nga analiza që i është bërë akteve të emërimit, ku përfshihet momenti i fillimit të marrëdhënieve të punës dhe atyre financiare, rezulton se, këta punonjës, kanë më shumë se një vit, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, që e kryejnë detyrën e tyre funksionale në pozicione pune pjesë të shërbimit civil.

Për këtë kategori nëpunësish, konstatohet se:

- në **237** raste, njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si nëpunës civilë.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, Departamenti i Administratës Publike, si njësia përgjegjëse në këtë rast për momentin e çertifikimit të statusit të punësimit, ka vepruar drejt, duke i paisur punonjësit e kësaj kategorie në subjektin e mbikëqyrur, me Aktin e Deklarimit të Statusit të Punësimit.

- në **2** raste, nëpunësit janë deklaruar nëpunës civilë në periudhë prove.

Bëhet fjalë për punonjësit:

\*\*\*\*\*, *Inspektore në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OSH dhe Operatorëve të Biznesit*, në Drejtorinë Rajonale të AKU - Qarku Tiranë, e cila, me aktin nr.309, datë 11.07.2011, është emëruar në pozicionin *Inspektore në Sektorin e Inspektimit të Shëndetit dhe Mirëqenies së Kafshëve* në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU, dhe, me aktin nr.922, datë 22.11.2013, është emëruar në pozicionin aktual.

\*\*\*\*\*, *Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OSH dhe Operatorëve të Biznesit*, në Drejtorinë Rajonale të AKU - Qarku Vlorë, i cili, me aktin nr.150, datë 18.04.2011, është emëruar në pozicionin *Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OSH dhe Operatorëve të Biznesit*, në Drejtorinë Rajonale të AKU - Qarku Elbasan, dhe, me aktin nr.793, datë 25.07.2014, është emëruar në pozicionin aktual.

Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se, të dy këta nëpunës, rezultojnë të kenë punuar në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil, për një periudhë më shumë se 1 vit, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Ndërkohë, në lidhje me deklarinimin e statusit të punësimit, konstatohet se njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin në kategorinë nëpunës civilë në periudhë prove.

Nga ana tjetër, nga këqyrja e akteve, rezulton se, nuk është kryer asnjë veprim tjetër që ka lidhje me periudhën e provës, duke patur parasysh kërkesat që parashikon ligji në këtë rast.

**Konkluzion:** Në këto rrethana, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse, që, në zbatim të nenit 128 të ligjit nr. 8485, datë 12.05.1999, “Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë”, nëntitulli “Ndryshimi dhe zëvendësimi i akteve administrative”, të ndryshojë:

- Aktin administrativ nr. 2144/21, datë 15.08.2014, për deklarinimin e statusit të punësimit “Nëpunës civil në periudhë prove”, për punonjësen \*\*\*\*\*;
- Aktin administrativ nr. 3267/8, datë 30.10.2014 për deklarinimin e statusit të punësimit “Nëpunës civil në periudhë prove” për punonjësin \*\*\*\*\*,

dhe të bëjë deklarinimin e statusit të punësimit për këta punonjës në kategorinë, “Nëpunës civilë”.

Vëmë në dukje se, në datën 28 Maj 2016, ka hyrë në fuqi ligji nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë”, i cili, në nenin 185, “Dispozitë kalimtare”, përcakton se, “Për procedurat administrative, që kanë filluar para hyrjes në fuqi të këtij Kodi, zbatohen dispozitat e ligjit nr. 8485, datë 12.05.1999, “Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar”.

Mbështetur në përcaktimet e kësaj dispozite, këto procedura të nisura, do të vijojnë sipas dispozitave të ligjit të mëparshëm.

- në 1 rast, njësia përgjegjëse, nuk ka nxjerrë aktin e deklarinimit të statusit të punësimit.

Bëhet fjalë për punonjësen \*\*\*\*\*, e cila, kryen detyrën *Inspektore në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OJSH dhe Operatorëve të Biznesit*, në Drejtorinë Rajonale të AKU - Qarku Tiranë, e emëruar në këtë pozicion me aktin nr. 177/3, datë 01.06.2012, të titullarit të institucionit.

**Konkluzion:** Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, e ka gjetur këtë punonjëse në një pozicion pune, ku periudha e punësimit ka qenë më shumë se një vit.

Për këtë arsye, rekomandohet njësia përgjegjëse, që të nxjerrë aktin e deklarinimit të statusit të punësimit për punonjësen \*\*\*\*\*, në kategorinë “nëpunës civil” në pozicionin “*Inspektore në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OJSH dhe Operatorëve të Biznesit*”, në Drejtorinë Rajonale të AKU - Qarku Tiranë.

a/2. Punonjës, të cilët kanë më pak se një vit, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, që e kryejnë detyrën e tyre funksionale në pozicione pune pjesë të shërbimit civil.

Konstatohen **149 raste**, ku punonjësit, që janë punësuar në këto pozicione pune, i plotësojnë kriteret e përcaktuara në pikën 4 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të

ndryshuar, si dhe në pikën 2, Kreu III, “*Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat*” të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”*”, të ndryshuar.

Nga këqyrja e dokumentacionit të dosjeve personale rezulton se, momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, i ka gjetur këta punonjës në një pozicion pune, ku periudha e punësimit ka qenë më pak se një vit.

Për këtë kategori nëpunësish, konstatohet se:

- në **146** raste, njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit si nëpunës civilë në periudhë prove.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, Departamenti i Administratës Publike, si njësia përgjegjëse, ka vepruar drejt, kur ka nxjerrë Aktin e Deklarimit të Statusit të Punësimit për nëpunësit e kësaj kategorie, duke i cilësuar ata si nëpunës civilë në periudhë prove.

- në **2** raste, Departamenti i Administratës Publike, është shprehur “*punonjës në pritje të plotësimit të kriterit të nivelit të diplomës*”.

Bëhet fjalë për punonjësit \*\*\*\*\*, Drejtor i Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Elbasan dhe \*\*\*\*\*, Drejtor i Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Vlorë (*i dorëhequr*).

Sipas përshkrimit të punës, për pozicionin e punës “*Drejtor Drejtorie*”, kërkohet niveli arsimor “*Master Shkencor*”. Punonjësit e sipërpërmendur, që kanë qenë të emëruar në këto pozicione pune, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, nuk e plotësonin këtë kriter.

Nisur nga këto rrethana, Departamenti i Administratës Publike, me shkresën nr. 3267/1, datë 30.10.2014, ka shtyrë afatin e deklaramit të statusit të punësimit për këta punonjës, deri në plotësimin e kriterit të nivelit të diplomës.

Pas plotësimit të këtij kriteri dhe verifikimit të dokumentacionit, Departamenti i Administratës Publike, ka bërë deklaramin nëpunës civil në periudhë prove me aktet si më poshtë:

\*\*\*\*\*, me aktin nr. 3267/151, datë 24.04.2015, në pozicionin Drejtor i Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Elbasan ;

\*\*\*\*\*, me aktin nr. 3267/152, datë 24.04.2015, në pozicionin Drejtor i Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Vlorë.

Nga sa më sipër, çmojmë se, në këtë rast, nga ana e Departamentit të Administratës Publike, është vepruar në përputhje me kërkesat e nenit 67, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, si dhe të pikës 6/1 të Kreut III, “*Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat*”, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”*”, të ndryshuar.

Sipas këtyre dispozitave, punonjësit e institucioneve të varësisë, pjesë e administratës shtetërore, të cilët bëhen pjesë e shërbimit civil si pasojë e hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe, që në momentin e deklaramit të statusit nuk plotësojnë kriterin e nivelit të diplomës së arsimit të lartë, të pozicionit të punës ku janë emëruar, të vazhdojnë të punojnë në pozicionet ku janë të emëruar me kushtin që, brenda një afati 2 vjeçar, të plotësojnë këto kushte.

**Konkluzion :** Komisioneri vlerëson se, në lidhje me këto dy raste, njësia përgjegjëse ka vepruar në përputhje me kërkesat ligjore, si përsa i përket shtyrjes së afatit të deklaramit të statusit të punësimit ashtu edhe në nxjerrjen e Aktit të Deklaramit të Statusit të Punësimit për këta punonjës, në cilësinë e nëpunësve civilë në periudhë prove.

- në 1 rast, njësia përgjegjëse, nuk ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit.

Bëhet fjalë për punonjësen \*\*\*\*\*, të cilën, hyrja në fuqi e ligjit të ri për nëpunësin civil, e ka gjetur në pozicionin “Specialiste në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun dhe Ndërgjegjësimit të Konsumatorit, në Drejtorinë e Vlerësimit dhe Komunikimit të Riskut, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të AKU”, detyrë, të cilën e kryente në më pak se një vit.

Kjo punonjëse, në momentin e kryerjes së procedurave në lidhje me deklaramin e statusit të punësimit, ka paraqitur kërkesën e saj për dorëheqje nga detyra, e cila është miratuar me aktin nr.1120, datë 19.09.2014 të titullarit të institucionit.

Të gjitha aktet që dokumentojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit në Autoritetin Kombëtar të Ushqimit, janë të evidentuara në Tabelat 1, 2 dhe Aneksi 2, për Drejtorinë e Përgjithshme të AKU-së si dhe për çdo Drejtori Rajonale të AKU-së në qark, të emërtuara si më poshtë:

**Tabela 1** “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me kontrata ose akte emërimi të përkohshme, të cilët kishin më shumë se një vit në pozicionin e punës, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (data 26.02.2014)”.

**Tabela 2** “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me kontrata ose akte emërimi të përkohshme, të cilët kishin më pak se një vit në pozicionin e punës, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (data 26.02.2014)”.

**Aneksi 2** “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në datën 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”.

- b. Situata e krijimit dhe plotësimit të vendeve të lira, pas hyrjes në fuqi të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes.

Gjatë procesit të verifikimit rezulton se, nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (data 26.02.2014), e deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, në këtë institucion, janë krijuar vende vakante për arsyet si më poshtë:

- 24 pozicione pune kanë rezultuar të lira, pasi ka përfunduar marrëdhënia në shërbimin civil, në 17 raste si rezultat i dorëheqjes, dhe në 7 raste për shkak të mbushjes së moshës për pension pleqërie;
- 1 pozicion pune ka rezultuar i lirë, për shkak të transferimit të përkohshëm në një institucion tjetër të shërbimit civil;
- 2 pozicione pune kanë rezultuar të lira, për shkak të pezullimit me kërkesë të vetë punonjësve;
- 2 pozicione pune kanë rezultuar të lira, për shkak se, ndaj dy punonjësve është marrë masa disiplinore “Largim nga shërbimi civil”;
- 14 pozicione pune kanë qenë vende të lira, në datën 26.02.2014.

Pra, nga sa më sipër, rezulton se, që nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, e deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, janë krijuar gjithsej 43 pozicione pune të lira, të cilat, po gjatë kësaj periudhe, janë plotësuar në këtë mënyrë:

- 10 pozicione pune janë plotësuar nëpërmjet konkurrimit të hapur, në përputhje me procedurat e përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar;
- 12 pozicione pune janë plotësuar nga nëpunës të emëruar me akte emërimi të përkohshme, pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- 21 pozicione pune rezultojnë të lira.

Të gjitha këto lëvizje që kanë ndodhur në institucion, pas hyrjes në fuqi të ligjit të ri për nëpunësin civil, janë të pasqyruara më hollësisht, në përmbajtjen e materialit, sipas pikave përkatëse të programit të mbikëqyrjes.

## **II. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij.**

Një institut shumë i rëndësishëm, i cili ka lidhje me një sërë institutesh të tjera të ligjit për nëpunësin civil, të tilla si rekrutimi, ristrukturimi, vlerësimi i punës, sistemi i karrierës etj., është edhe procesi i hartimit të përshkrimit të punës, për pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil. Përshkrimi i punës, është një përmbledhje e rubrikave që përmbajnë misionin, qëllimin e përgjithshëm, detyrat kryesore dhe përgjegjësitë kryesore të pozicionit respektiv të punës, zgjidhjen e problemeve, vendimmarrjen, mjedisin menaxherial, mbikëqyrjen, stafin në varësi (*në rastet kur ka*), kushtet e punës, kërkesat e posaçme të pozicionit të punës, në një formular të miratuar, hartimi i të cilit është detyrim ligjor për çdo pozicion pune pjesë e shërbimit civil.



Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës, të përcaktuara me hollësi në Vendimin nr.142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar, dhe Udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”, akte që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Nga pikëpamja formale juridike, nxjerrja e këtyre akteve nënligjore, si dhe përmbajtja e tyre, ka plotësuar dhe përcaktuar procedurat që duhet të ndiqen gjatë procesit të hartimit të përshkrimeve të punës për pozicionet e shërbimit civil, nëpunësit dhe strukturat përgjegjëse për hartimin e tyre, si dhe organin që ka kompetencën për të bërë miratimin e tyre, dhe po ashtu, vazhdimësinë e procesit, me depozitimin e tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.

Më konkretisht, në përmbajtjen e tyre, këto akte ligjore dhe nënligjore e rregullojnë procesin në këtë mënyrë:

- Përshkrimet e punës hartohen nga **analisti i punës në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës.** (Analisti i punës është përgjegjës për mbledhjen e informacionit për pozicionin e punës, ndërsa eprori direkt i pozicionit përkatës jep informacionin mbi përgjegjësitë dhe detyrat kryesore që duhet të përmbushë pozicioni i punës, nivelin e edukimit, fushën e studimeve dhe përvojën minimale që duhet për kryerjen me efektivitet të punës).
- **Departamenti i Administratës Publike**, ka të drejtë të kthejë për rishikim përshkrimet e punës, në rastet kur vëren se ato nuk janë hartuar në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin e miratuar.
- **Sekretari i Përgjithshëm i institucionit**, pas vlerësimit si të rregullt nga Departamenti i Administratës Publike, bën miratimin e përshkrimeve të punës dhe në përfundim, procesi mbyllet me depozitimin e tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.

Në këto kushte, në zbatim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe të akteve nënligjore që e rregullojnë këtë proces, njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, ka njohur si ministritë edhe institucionet në varësi të ministrive, me Udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014 “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

Konstatohet se, mënyra e komunikimit, për kryerjen e këtij procesi, është organizuar në rrugë elektronike ku, Departamenti i Administratës Publike, ka sqaruar se, përshkrimet e punës duhet të plotësohen në një “file” (dosje) të veçantë të sistemit “google drive”, në mënyrë që të mundësohej njësia përgjegjëse për të bërë komentet përkatëse.

Në vijim, i gjithë procesi është realizuar në rrugë elektronike, nga ku rezulton se, në institucionin e mbikëqyrur, janë hartuar përshkrimet e punës për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas formatit standart të miratuar.

Gjithashtu, është realizuar bashkëpunimi ndërmjet strukturave përgjegjëse, në rastin konkret, ndërmjet përgjegjëses së sektorit të burimeve njerëzore të institucionit, në cilësinë e analistit të punës, eprorit direkt të pozicionit përkatës dhe Departamentit të Administratës Publike, por, ky bashkëpunim, është realizuar në mënyrë elektronike dhe procesi ka mbetur në këtë fazë.

Nuk konstatohet asnjë material shkresor që të provojë mënyrën dhe afatin e kryerjes së procedurave nga strukturat përkatëse.

Dokumentimi i veprimeve të të gjitha hallkave në këtë rast, është i nevojshëm, si për të provuar përmbushjen e detyrës në mënyrën dhe kohën e duhur nga palët, ashtu edhe për të lejuar strukturën miratuese, të vijojë me procesin e miratimit dhe të depozitimit të formularëve pranë njësisë përgjegjëse.

Grupi i punës, konstaton se, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, procesi i hartimit të përshkrimeve të punës nuk ka përfunduar.

Ky proces ka mbetur në fazën e hartimit në mënyrë elektronike dhe nuk është bërë printimi i përshkrimeve të punës nga sistemi, nënshkrimi i tyre dhe vijimi i procesit me depozitim të formularëve pranë njësisë përgjegjëse, sikurse parashikohet në dispozitat ligjore.

**Konkluzion :** Nga sa më sipër, rekomandohet njësia e burimeve njerëzore të institucionit që të përfundojë procesin e hartimit të përshkrimeve të punës, për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, duke e vijuar këtë proces me nënshkrimin e tyre, në përputhje me kërkesat e përcaktuara në legjislacionin përkatës dhe dërgimin për administrim edhe pranë Departamentit të Administratës Publike.

Komisioneri vëren se, plotësimi i formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të kërkuar, kërkon patjetër dokumentimin dhe nënshkrimin e tij nga ana e nëpunësit dhe eprorit direkt, ç`ka është një detyrim specifik, i kërkuar nga pikat 18/c, 19 dhe 20 të Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar.

Gjithashtu, duke iu referuar Lidhjes nr.4, bashkëlidhur VKM nr. 142/2014, të ndryshuar, në formularin e përshkrimit të punës, në Seksionin “Nënshkrimi”, përcaktohet detyrimi i nëpunësit dhe eprorit direkt për të nënshkruar formularin e përshkrimit të punës në formë shkresore.

Dispozitat e mësipërme përcaktojnë edhe se, përshkrimet e punës, për institucionet në varësi të ministrit, miratohen nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë dhe njëkohësisht, parashikohet e drejta e kthimit për rishikim të përshkrimeve të punës nga Departamenti i Administratës Publike. Në përfundim të kësaj procedure, formulari i përshkrimit të punës, depozitohet në DAP dhe një kopje, duhet të vendoset në dosjen individuale të personelit.

### **III. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.**

Administrimi i shërbimit civil për të gjithë institucionet e administratës shtetërore bazohet në planin vjetor të pranimit në shërbimin civil, në zbatim në pikës 2 të nenit 18 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”.

Në rastin konkret, planifikimi i nevojave për rekrutim në shërbimin civil për vitin 2015 dhe vitin 2016, në këtë institucion, është hartuar në përputhje me dispozitat ligjore si më sipër.

Plani vjetor i pranimit në shërbimin civil, i është dërguar Drejtorisë së Burimeve Njerëzore të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, si institucioni nga i cili varen, për vitin 2015 në Dhjetor të vitit 2014 dhe për vitin 2016, ky plan është dërguar në Janar të vitit 2016. Komunikimi ndërmjet institucioneve ka qenë në rrugë elektronike.

Konstatohet se, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, ka planifikuar numrin e vendeve vakante për institucionin, duke mbajtur parasysh mbushjen e moshës së pensionit nga nëpunësit civilë, si dhe vendet e reja që mund të krijohen për arsye të tjera si, për shkak të dorëheqjeve, rasteve të pezullimeve, lëvizjeve paralele dhe ngritjeve në detyrë.

Grupi i punës konstatoi përputhshmërinë e planit të pranimit në shërbimin civil për vitin në vazhdim, me strukturën analitike ekzistuese të Autoritetit Kombëtar të Ushqimit.

**Konkluzion:** Në këto rrethana, Komisioneri vlerëson se, janë respektuar kërkesat e ligjit, gjatë procesit të planifikimit të nevojave për konkurrim.

#### **IV. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.**

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, grupi i punës verifikoi emërimet në pozicionet e shërbimit civil nëpërmjet procedurave të konkurrimin të hapur, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, të kryera nga data 26.02.2014, që është data e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, deri në momentin e mbikëqyrjes.

Emërimet në pozicionet e shërbimit civil, sipas kategorive dhe pozicioneve, paraqiten si më poshtë:

- *10 pozicione pune të kategorisë ekzekutive janë plotësuar nëpërmjet procedurës së konkurrimin të hapur.*

Në rastin konkret, në zbatim të nenit 22 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, nëpërmjet konkurrimin të hapur, me aktin e emërimit nga Departamenti i Administratës Publike, janë emëruar nëpunës civilë në periudhë prove, në pozicionet si më poshtë:

1. Akt nr. 51/37, datë 26.10.2015, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove \*\*\*\*\* në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Teknologjisë së Informacionit*”, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të AKU.
2. Akt nr. 3603, datë 22.07.2015, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove \*\*\*\*\* në pozicionin “*Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OJSH dhe Operatorëve të Biznesit*”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Durrës.
3. Akt nr. 156, datë 14.01.2015, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove \*\*\*\*\* në pozicionin “*Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OJSH dhe Operatorëve të Biznesit*”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Berat.
4. Akt nr. 3436/3, datë 23.07.2015, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove \*\*\*\*\* në pozicionin “*Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OSH dhe Operatorëve të Biznesit*”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Tiranë.
5. Akt nr. 743/12, datë 10.03.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove \*\*\*\*\* në pozicionin “*Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OSH dhe Operatorëve të Biznesit*”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Tiranë.
6. Akt nr. 743/10, datë 10.03.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove \*\*\*\*\* në pozicionin “*Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OSH dhe Operatorëve të Biznesit*”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Korçë.
7. Akt nr. 3608, datë 22.07.2015, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove \*\*\*\*\* në pozicionin “*Inspektor në Sektorin e Kontrollit në PIK*”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Korçë.
8. Akt nr. 238, datë 19.01.2015, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove \*\*\*\*\* në pozicionin “*Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Mbrojtjes së Bimëve dhe Inputeve Bujqësore*”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Vlorë.
9. Akt nr. 154, datë 14.01.2015, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove \*\*\*\*\* në pozicionin “*Specialiste në Sektorin e Shërbimeve të Brendshme*”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Vlorë.
10. Akt nr. 3688/5, datë 18.11.2015, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove \*\*\*\*\* në pozicionin “*Inspektor në Sektorin e Kontrollit në PIK*”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Gjirokastrë.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, në zbatim të përcaktimeve të nenit 24 të ligjit, shtatë nëpunës vazhdojnë periudhën e provës, ndërsa për nëpunësit \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* megjithëse ka mbaruar periudha e provës, procedura e vendimmarrjes në fund të periudhës së provës, nuk është kryer. (Më hollësisht, kjo procedurë trajtohet në pikën e programit “Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës”).

- *2 pozicione të kategorisë së ulët drejtuese (përgjegjës sektori), janë plotësuar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë.*

Në këto pozicione, janë emëruar nga Departamenti i Administratës Publike, sipas akteve të emërimit përkatëse:

1. \*\*\*\*\* , akt nr. 108, datë 12.01.2015, emëruar në pozicionin “*Përgjegjës në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OJSH dhe Operatorëve të Biznesit*”, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të AKU.
2. \*\*\*\*\* , akt nr. 109, datë 12.01.2015, emëruar në pozicionin “*Përgjegjës në Sektorin e Koordinimit të Inspektorëve në PIK*”, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të AKU.

Në momentin e aplikimit, këta nëpunës, kanë qenë nëpunës civilë pranë institucionit të mbikëqyrur, të konfirmuar në nivelin ekzekutiv, në pozicionin ”Inspektor”.

Konstatohet se, në zbatim të nenit 26 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, këta nëpunës, janë emëruar në pozicionet përkatëse nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë.

- *3 pozicione pune të kategorisë ekzekutive janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele.*

Në këto pozicione, janë emëruar nga Departamenti i Administratës Publike, sipas akteve të emërimit përkatëse, nëpunësit si më poshtë:

1. \*\*\*\*\* , me aktin nr. 2306, datë 26.05.2015, është emëruar në pozicionin “*Inspektor në Sektorin e Kontrollit në PIK*”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Tiranë. Kjo nëpunëse, ka qenë e konfirmuar si nëpunëse civile në pozicionin “*Inspektor*”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Gjirokastrë.
2. \*\*\*\*\* , me aktin nr. 2009, datë 27.05.2015, është emëruar në pozicionin “*Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OSH dhe Operatorëve të Biznesit*”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Tiranë. Konstatohet se, në këtë rast, lëvizja paralele, është bërë brenda kësaj drejtorie, pasi ky nëpunës ka qenë i konfirmuar si nëpunës civil në pozicionin “*Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OJSH dhe Operatorëve të Biznesit*”.
3. \*\*\*\*\* , me aktin nr. 3239, datë 30.06.2015, është emëruar në pozicionin “*Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OJSH dhe Operatorëve të Biznesit*”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Elbasan. Kjo nëpunëse, ka qenë e konfirmuar si nëpunëse civile në pozicionin “*Specialist*”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Korçë.

Këto emërimet, janë bërë në zbatim të nenit 25 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, të përcaktuar në Kreun VII të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015 të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

**Konkluzion:** Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedurat e rekrutimit, nëpërmjet: konkurrimit të hapur për **10** pozicione të kategorisë ekzekutive; ngritjes në detyrë për **2** pozicione të kategorisë së ulët drejtuese; lëvizjes paralele për **3** pozicione të kategorisë ekzekutive, janë kryer nga njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, në përputhje me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

*a. Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të plotësuara me akte të përkohshme emërimi pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.*

Pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, konstatohet se, në këtë institucion, në **12** raste, janë emëruar punonjës me akte emërimi të përkohshme, në kundërshtim me këtë ligj.

Bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

1. \*\*\*\*\*, Specialiste në Sektorin e Marrëdhënieve dhe Koordinimit Institucional, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të AKU, akt nr.50, datë 01.02.2016 i Drejtorit të Përgjithshëm.
2. \*\*\*\*\*, Specialist në Sektorin e Sistemit të Informimit të Shpejtë dhe Mbikëqyrjes së Tregut, në Drejtorinë e Vlerësimit dhe Komunikimit të Riskut, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të AKU, akt nr.73, datë 08.02.2016 i Drejtorit të Përgjithshëm.
3. \*\*\*\*\*, Inspektore (Ushqimi) në Sektorin e Koordinimit të Inspektorëve në PIK, në Drejtorinë e Menaxhimit të Riskut dhe Koordinimit të Inspektimit, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të AKU, akt nr.80, datë 12.02.2016 i Drejtorit të Përgjithshëm.
4. \*\*\*\*\*, Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimi për kafshë me OSH dhe Operatorëve të Biznesit, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU, Qarku Lezhë, akt nr.78, datë 11.02.2016 i Drejtorit të Përgjithshëm.
5. \*\*\*\*\*, Përgjegjës në Sektorin e Shërbimeve të Brendshme, në Drejtorinë Rajonale të AKU, Qarku Dibër, akt nr.107, datë 02.03.2016 i Drejtorit të Përgjithshëm.
6. \*\*\*\*\*, Përgjegjës në Sektorin e Shërbimeve të Brendshme, në Drejtorinë Rajonale të AKU, Qarku Lezhë, akt nr.72, datë 08.02.2016 i Drejtorit të Përgjithshëm.
7. \*\*\*\*\*, Specialiste në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun dhe Ndërgjegjësimin të Konsumatorit, në Drejtorinë e Vlerësimit dhe Komunikimit të Riskut, Drejtoria e Përgjithshme e AKU, akt nr.81, datë 12.02.2016 i Drejtorit të Përgjithshëm.
8. \*\*\*\*\*, Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit dhe Ushqimit për Kafshë me OJSH dhe Operatorëve të Biznesit, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU, Qarku Tiranë, akt nr.82, datë 12.02.2016 i Drejtorit të Përgjithshëm.

9. \*\*\*\*\*, Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit dhe Ushqimit për Kafshë me OJSH dhe Operatorëve të Biznesit, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU, Qarku Vlorë, akt nr.88, datë 16.02.2016 i Drejtorit të Përgjithshëm.

10. \*\*\*\*\*, Inspektor në Sektorin e Kontrollit në Pikën e Inspektimit Kufitar, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU, Qarku Durrës, akt nr.143, datë 29.03.2016 i Drejtorit të Përgjithshëm.

11. \*\*\*\*\*, Inspektor pranë Sektorit të Inspektimit të Mbrojtjes së Bimëve dhe Inputeve Bujqësore, në Drejtorinë Rajonale të AKU, Qarku Lezhë, akt nr.142, datë 29.03.2016 i Drejtorit të Përgjithshëm.

12. \*\*\*\*\*, Specialist në Sektorin e Shërbimeve Laboratorike, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU, Qarku Tiranë, akt nr.144, datë 29.03.2016 i Drejtorit të Përgjithshëm.

**Konkluzion:** Komisioneri konstaton se, këto akte, kanë dalë në kundërshtim me ligjin, pasi, për çdo marrëdhënie të re pune, që lidhet pas fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, në bazë të nenit 22 dhe 23 të tij, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimi ose rregullat e zhvillimit të karrierës, që përfshin lëvizjen paralele ose ngritjen në detyrë, parashikuar nga neni 25 dhe 26 i këtij ligji.

Në lidhje me këtë konstatim, pranë institucionit të mbikëqyrur, u mbajt Procesverbal Konstatimi nr.1, datë 26.04.2016, i cili administrohet në dosjen e mbikëqyrjes, si dhe një kopje e tij i është dorëzuar përfaqësuesit të institucionit të mbikëqyrur.

Për rregullimin e situatës në këtë rast, rekomandohet njësia përgjegjëse, që, të revokojë aktet e emërimit për punonjësit e cituar më sipër.

Më tej, në zbatim të kërkesave ligjore, pozicionet e punës që mbeten të lira pas revokimit të akteve të paligjshme, si më poshtë:

1. Specialist në Sektorin e Marrëdhënieve dhe Koordinimit Institucional, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të AKU;
2. Specialist në Sektorin e Sistemit të Informimit të Shpejtë dhe Mbikëqyrjes së Tregut, në Drejtorinë e Vlerësimit dhe Komunikimit të Riskut, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të AKU;
3. Inspektor në Sektorin e Koordinimit të Inspektorëve në PIK, në Drejtorinë e Menaxhimit të Riskut dhe Koordinimit të Inspektimit, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të AKU;
4. Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimi për kafshë me OSH dhe Operatorëve të Biznesit, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU, Qarku Lezhë;
5. Përgjegjës në Sektorin e Shërbimeve të Brendshme, në Drejtorinë Rajonale të AKU, Qarku Dibër;
6. Përgjegjës në Sektorin e Shërbimeve të Brendshme, në Drejtorinë Rajonale të AKU, Qarku Lezhë;

7. Specialist në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun dhe Ndërgjegjësimit të Konsumatorit, në Drejtorinë e Vlerësimit dhe Komunikimit të Riskut, Drejtoria e Përgjithshme e AKU;
8. Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit dhe Ushqimit për Kafshë me OJSH dhe Operatorëve të Biznesit, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU, Qarku Tiranë;
9. Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit dhe Ushqimit për Kafshë me OJSH dhe Operatorëve të Biznesit, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU, Qarku Vlorë;
10. Inspektor në Sektorin e Kontrollit në Pikën e Inspektimit Kufitar, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU, Qarku Durrës;
11. Inspektor pranë Sektorit të Inspektimit të Mbrojtjes së Bimëve dhe Inpoteve Bujqësore, në Drejtorinë Rajonale të AKU, Qarku Lezhë;
12. Specialist në Sektorin e Shërbimeve Laboratorike, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU, Qarku Tiranë;

duhet të shpallen vende të lira për t'u plotësuar nëpërmjet procedurës së konkurrimit.

Ndërkohë, në lidhje me këtë pikë të trajtuar në projektraport, subjekti i mbikëqyrur ka paraqitur observacione, ku pretendohet se, plotësimi i vendeve vakante me akte emërimi të përkohshme, është bërë për arsye të funksionimit normal të punës. Kjo për shkak se, me hyrjen në fuqi të ligjit nr.152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, struktura e Autoritetit Kombëtar të Ushqimit, nuk është plotësuar me stafin e nevojshëm, ndërkohë që, misioni që përmbush AKU si garantuese e sigurisë ushqimore, kërkon ruajtjen e balancës ndërmjet pakësimit të burimeve njerëzore nga njera anë dhe moscënimin e sigurisë ushqimore nga ana tjetër.

Në lidhje me këtë pretendim, Komisioneri vlerëson rrethanat specifike ku ndodhet institucioni, por, nga ana tjetër, çmon se, plotësimi i vendeve vakante pjesë e shërbimit civil, bëhet në zbatim të kërkesave të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, dhe çdo emërim që bëhet në kundërshtim me këtë ligj, është absolutisht i pavlefshëm. Plotësimi i vendeve të lira duhet të bëhet nëpërmjet mënyrave që parashikon ligji, të tilla si transferimi për shkak të nevojave të institucionit.

Për këtë arsye, në lidhje me problematikën e analizuar në këtë pikë të raportit, konkluzionet mbeten ashtu siç janë parashikuar më sipër.

#### **V. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës.**

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, grupi i punës verifikoi përmbushjen e kërkesave ligjore të periudhës së provës të përcaktuara nga neni 24 i ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, dhe kreu V i Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, *“Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”*.



Ky vendim është shfuqizuar pas daljes së Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015 të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, por, sipas pikës 1, Kreu IX “Dispozita tranzitore” të këtij vendimi, procedurat e pranimit, lëvizjes paralele dhe periudhës së provës, që kanë filluar sipas parashikimeve të Vendimit nr.143, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, përfundojnë sipas parashikimeve të vendimit nr.143, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave.

Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur, nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit, deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, kanë kryer periudhën e provës nëpunës civilë, të cilët i kategorizojmë si më poshtë:

a. Nëpunës civilë në periudhë prove, të cilët e kanë fituar këtë status për shkak të ligjit.

Në këtë kategori, përfshihen **135** punonjës eksistues, të cilët janë cilësuar në periudhë prove, pasi, momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, i ka gjetur këta punonjës në një pozicion pune të shërbimit civil, ku periudha e punësimit ka qenë më e vogël se një vit.

Në këtë rast, periudha e provës, e cila zgjat një vit, ka filluar nga momenti i fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil, që është data 26.02.2014.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, rezulton se, për këta punonjës ka mbaruar periudha e provës.

Për të gjitha këto raste, u verifikua përmbushja e kërkesave ligjore të periudhës së provës në bazë të të cilave, nëpunësi civil, është i detyruar që të kryejë ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), dhe të ndjekë udhëzimet e nëpunësit më të vjetër, nën kujdesin e të cilit ai është i vendosur.

Ndërsa institucioni, ka detyrimin, që të përzgjedhë nëpunësin më të vjetër nën kujdesin e të cilit do të vendoset nëpunësi civil në periudhë prove, të bëjë vlerësimin e rezultateve individuale në punë, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore dhe të shprehet me vendim në përfundim të periudhës së provës.

Vendimi i konfirmimit të nëpunësit civil në përfundim të periudhës së provës merret bazuar në:

- Rezultatin e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA);
- Vlerësimin e rezultateve individuale në punë, i cili bëhet sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor që rregullon institutin e vlerësimit të arritjeve vjetore.

Nga këqyrja e akteve rezulton se:

- në **134** raste, kanë dalë aktet e konfirmimit si nëpunës civilë.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u konstatua se, vendimi i konfirmimit, është marrë nga eprori direkt, sikurse përcaktohet në pikën 7 dhe 12, të kreut V “Periudha e provës”, të Vendimit nr.

143, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, të shfuqizuar.

Në rastin konkret, për pozicionin “Drejtor Drejtorie në Drejtorinë e Përgjithshme/Drejtor Rajonal në Qark”, vendimi i konfirmimit është marrë nga Drejtori i Përgjithshëm i AKU-së, ndërsa për pozicionet “Përgjegjës Sektori” dhe “Inspektor/Specialist”, vendimi i konfirmimit është marrë nga Drejtori i Drejtorisë në Drejtorinë e Përgjithshme/Drejtori Rajonal në Qark.

Në përfundim të periudhës së provës, bazuar në rezultatet e testimit në ASPA si dhe në vlerësimin e rezultateve individuale në punë, për këta nëpunës, eprori direkt, ka vendosur konfirmimin si nëpunës civilë në pozicionet përkatëse të punës.

Nga verifikimi i mëtejshëm, konstatohet se, në të gjitha rastet, procedurës së vendimmarrjes në fund të periudhës së provës, i mungon mendimi me shkrim i nëpunësit civil më të vjetër në detyrë, udhëzimet e të cilit duhet të ndjekë nëpunësi civil në periudhë prove, si një element i rëndësishëm ligjor që shoqëron vendimmarrjen e eprorit direkt.

Përsa i përket formularit të vlerësimit të punës për periudhën e provës, ai është bërë sipas Lidhjes nr.2, bashkëlidhur Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin rezultateve në punë të nëpunësve civilë” dhe është nënshkruar nga nëpunësit e përfshirë në procesin e vlerësimit të rezultateve në punë siç janë Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues dhe Zyrtari Autorizues.

**Konkluzion:** Nga sa analizuar më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedura e vendimmarrjes në fund të periudhës së provës nga eprori direkt, duke i konfirmuar nëpunës civilë punonjësit e kësaj kategorie, është kryer në përputhje me kërkesat e ligjit, përveç mungesës së një elementi, siç është mendimi me shkrim i nëpunësit civil më të vjetër në detyrë.

Mungesa në këtë procedurë, e mendimit me shkrim të nëpunësit civil më të vjetër në detyrë, vihet në dukje, për tu patur parasysh në të ardhmen, që raste të tilla të mos përsëriten dhe procedura e konfirmimit apo jo të nëpunësit civil, të jetë e plotësuar me të gjithë elementët, sipas kërkesave të ligjit, pasi kjo mangësi nuk e cënon në thelb procesin e konfirmimit.

- në 1 rast, nuk është kryer procedura e vendimmarrjes në lidhje me periudhën e provës.

Bëhet fjalë për punonjësen \*\*\*\*\*, e cila kryen detyrën “Specialiste në Sektorin e Shërbimeve Laboratorike”, në Drejtorinë Rajonale të AKU – Qarku Gjirokastrë.

Me aktin nr. 2138/23, datë 15.08.2014 të DAP, ajo është konsideruar nëpunës civil në periudhë prove, por, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, megjithëse ka kaluar një afat i konsiderueshëm kohor, për këtë nëpunëse, nuk është kryer procedura e vendimmarrjes në përfundim të periudhës së provës.

**Konkluzion:** Komisioneri rekomandon njësinë e burimeve njerëzore të institucionit, që të përfundojë procedurën e vendimmarrjes në fund të periudhës së provës për punonjësen \*\*\*\*\*, duke patur parasysh në këtë rast, që të zbatohen të gjitha kërkesat që parashikon ligji për punonjësit në periudhë prove, duke përfshirë përfundimin e trajnimit në Shkollën e

Administratës Publike (ASPA), përcaktimin e një punonjësi më të vjetër për t'u kujdesur për mbarëvajtjen e punës, si dhe vlerësimin e punës nga eprori. Pas kësaj, të shprehet për konfirmimin ose jo në këtë pozicion.

*b. Nëpunës civilë në periudhë prove, pas emërimit për herë të parë në shërbimin civil, nëpërmjet procedurës së konkurrimit.*

Në këtë kategori, përfshihen **10 nëpunës**, të cilët janë deklaruar nëpunës civilë në periudhë prove, pas kryerjes së procedurave të konkurrimit në nivelin ekzekutiv sipas ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar.

Në këtë rast, periudha e provës, ka filluar nga data e aktit të emërimit.

Siç e kemi thënë më sipër në material (*rastet e rekrutimeve pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013*), në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, në zbatim të përcaktimeve të nenit 24 të ligjit, 7 nëpunës, vazhdojnë periudhën e provës, ndërsa për nëpunësit \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* megjithëse ka mbaruar periudha e provës, procedura e vendimmarrjes në fund të periudhës së provës, nuk është kryer.

Konstatohet se, këta nëpunës, nuk kanë kryer ciklin e detyrueshëm të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA), megjithë përpjekjet e institucionit, në lidhje me kryerjen e këtij detyrimi nga ana e nëpunësve.

Në rastin konkret, njësia e burimeve njerëzore të institucionit, nëpërmjet komunikimit elektronik, pas kërkesës së bërë në datë 10.11.2015 nga njësia e burimeve njerëzore të Ministrisë së Bujqësisë, i ka dërguar kësaj të fundit, në datën 12.11.2015, listën e nëpunësve civilë në periudhë prove, që duhet të kryejnë trajnimin e detyrueshëm në ASPA.

Kjo kërkesë, është përsëritur nga institucioni në datën 09.02.2016, por, deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, ky proces nuk është kryer.

**Konkluzion:** Nga sa më sipër, i lihet detyrë njësisë së burimeve njerëzore të Ministrisë së Bujqësisë Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, si njësia përgjegjëse, të marri masat e nevojshme për të realizuar kryerjen e ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA), për kategorinë e punonjësve në periudhë prove.

Rekomandohet njësia e burimeve njerëzore të institucionit, që të përfundojë procedurën e vendimmarrjes në fund të periudhës së provës për punonjësit \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*.

Të zbatohen në këtë rast, të gjitha kërkesat që parashikon ligji për punonjësit në periudhë prove, duke përfshirë përfundimin e trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA), përcaktimin e një punonjësi më të vjetër për t'u kujdesur për mbarëvajtjen e punës, si dhe vlerësimin e punës nga eprori. Pas kësaj, të shprehet për konfirmimin ose jo në këtë pozicion.

**VI. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste.**

*a. Raste të transferimit të përkohshëm.*

Gjatë procesit të verifikimit, u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, në **1 rast**, është realizuar procedura e transferimit të përkohshëm, në një institucion tjetër të shërbimit civil.

Në rastin konkret, bëhet fjalë për nëpunësen \*\*\*\*\*, e cila, për nevoja të institucionit, me aktin nr. 16, datë 15.01.2016 të Drejtorit të Përgjithshëm, miratuar nga DAP me aktin nr. 6683/1, datë 13.01.2016, është transferuar përkohësisht, për një periudhë deri në 6 muaj, nga pozicioni “Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Koordinimit dhe Mbështetjes së Laboratorëve”, në Drejtorinë e Menaxhimit të Riskut dhe Koordinimit të Inspektimit, në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU, në pozicionin “Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Patentave”, në Drejtorinë e Ekzaminimit, në Drejtorinë e Përgjithshme të Patentave dhe Markave.

Nga përmbajtja e akteve, rezulton se, transferimi i përkohshëm, është realizuar në zbatim të pikës 1/a dhe 2/c, të nenit 48 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil” (i shfuqizuar), ku parashikohet se, nëpunësi civil, mund transferohet përkohësisht, për nevoja të institucionit, në pozicione të tjera të shërbimit civil, brenda së njëjtës kategori, për një periudhë kohore deri në 6 muaj.

Në zbatim të dispozitave ligjore si më sipër, transferimi i përkohshëm, është bërë me kërkesën e Drejtorisë së Përgjithshme të Patentave dhe Markave (shkresa nr. 314, datë 09.12.2015), dhënien e pëlqimit nga nëpunësi përkatës si dhe miratimit nga titullari i Autoritetit Kombëtar të Ushqimit (shkresa nr.4697, datë 29.12.2015).

Më pas, ky transferim, është miratuar nga Departamenti i Administratës Publike, sikurse parashikohet në pikën 5, të Kreut I “Transferimi i përkohshëm”, të Vendimit nr. 171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave (i shfuqizuar).

**Konkluzion:** Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedura e transferimit të përkohshëm, është kryer në përputhje me kërkesat e nenit 48 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil” (i shfuqizuar).

## **VII. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste.**

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, konstatohen **2 raste** pezullimi nga shërbimi civil me kërkesë të vetë nëpunësve dhe konkretisht:

- Punonjësja \*\*\*\*\*, nëpunëse civile në pozicionin “Inspektore në Sektorin e Koordinimit të Inspektorëve në PIK”, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të AKU, me shkresën nr.150/2 prot., datë 10.06.2015, ka kërkuar pezullimin nga shërbimi civil, për arsye personale. Njësia e burimeve njerëzore të institucionit, pasi ka marrë dijeni për shkakun e pezullimit dhe ka konstatuar ligjshmërinë e tij, me aktin nr. 150/3, datë 29.06.2015, ka vendosur miratimin e kërkesës së pezullimit nga shërbimi civil për një afat kohor **2 vjet**, që nga data 29.06.2015.

- Punonjësja \*\*\*\*\*, nëpunëse civile në pozicionin “Përgjegjëse në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OSH dhe Operatorëve të Biznesit”, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të AKU, ka kërkuar pezullimin nga shërbimi civil, për arsye personale, për një periudhë deri në **3 muaj**, e cila është miratuar me aktin nr.230/3, datë 05.01.2016. Pas mbarimit të këtij afati, kjo punonjëse, ka paraqitur përsëri kërkesë për pezullimin nga shërbimi civil, për arsye shëndetësore (sëmundje të afërmi), për një periudhë deri në 2 vjet. Njësia e burimeve njerëzore të institucionit, me aktin nr. 230/5, datë 01.04.2016, ka vendosur miratimin e kërkesës së pezullimit nga shërbimi civil për një afat kohor **2 vjet**, që nga data 01.04.2016.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, njësia e burimeve njerëzore, ka vepruar në mbështetje me kërkesat e nenit 53, pika 1, gërma “b”, nenit 54, pika 3, gërma “a”, nenit 55, pika 4, gërma “a” të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, Vendimit nr. 171, datë 26.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil” (i shfuqizuar) si dhe Vendimit nr. 124, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”.

Vërejmë se, vendosja e afateve kohore të pezullimit, sjell efekte në përfundim të këtij afati, si përsa i përket sistemimit të nëpunësit civil, ashtu edhe plotësimit të pozicionit të punës, të parashikuara në nenin 56 të ligjit me nëntitullin “Efektet e pezullimit”.

Në rastin e pezullimit të punonjësës \*\*\*\*\*, për një periudhë tre mujore, vlerësohet veprimi i njësisë së burimeve njerëzore në këtë rast të mbështetur në kërkesat e nenit 56, pika 2 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ku përcaktohet se, në rastin e pezullimit për një afat deri në 3 muaj, pozicioni i mëparshëm i punës nuk plotësohet deri në përfundimin e pezullimit.

Në rastin e pezullimit me afat të gjatë kohor, siç janë rastet konkrete 2 vjet, ligji nuk shprehet, por dhe nuk e ndalon plotësimin e pozicionit. Në ligj përcaktohet në mënyrë të shprehur se si duhet të veprojë institucioni në këtë rast, ku pas përfundimit të afatit të pezullimit, parashikohet mundësia e sistemimit edhe në një vend tjetër të së njëjtës kategori dhe në rast të pamundësisë, regjistrimin e nëpunësit në një listë që administrohet nga njësia përgjegjëse, deri në sistemimin në një pozicion të rregullt të shërbimit civil.

### **VIII. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecuresë disiplinore.**

Gjatë procesit të realizimit të mbikëqyrjes, u konstatuan **2 raste**, kur ndaj nëpunësve civilë, janë marrë masa disiplinore, të cilat po i rendisim më poshtë:

1. \*\*\*\*\*, “Inspektore në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OSH dhe Operatorëve të Biznesit”, në Drejtorinë Rajonale të AKU – Qarku Kukës, emëruar në këtë pozicion me aktin nr. 93, datë 18.04.2011 dhe e konfirmuar nëpunëse civile me aktin nr. 2141/21, datë 15.08.2014 të DAP. Me vendimin nr. 1209/3, datë 19.11.2014 të Komisionit të Disiplinës, ndaj saj është marrë masa disiplinore “Largim

nga shërbimi civil” dhe, me aktin nr. 1209/4, datë 24.11.2014 të Drejtorit të Përgjithshëm, është liruar nga shërbimi civil.

2. \*\*\*\*\* “Inspektor në Sektorin e Kontrollit në PIK” në Drejtorinë Rajonale të AKU – Qarku Durrës, emëruar në këtë pozicion me aktin nr. 904, datë 21.11.2013, deklaruar nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 2137/10, datë 15.08.2014 të DAP dhe i konfirmuar nëpunës civil me aktin nr. 4, datë 25.05.2015 të Drejtorit Rajonal të AKU – së, Qarku Durrës. Me vendimin nr. 128, datë 15.03.2016 të Komisionit të Disiplinës, ndaj tij është marrë masa disiplinore “Largim nga shërbimi civil”, dhe, me aktin nr. 128/1, datë 15.03.2016 të Drejtorit të Përgjithshëm, është liruar nga shërbimi civil.

Për këto raste, u verifikua procedura e dhënies së masës disiplinore sipas kërkesave ligjore të përcaktuara në nenin 59, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në Vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në Shërbimin Civil”, si dhe në Udhëzimin nr. 1, datë 02.04.2014 të Departamentit të Administratës Publike, “Për elementët kryesorë proceduralë dhe materialë të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”.

Konstatohet se, të dy rastet, janë konsideruar shkelje të rënda disiplinore, dhe në këto kushte, në bazë të pikës 2, të nenit 59 të ligjit, procedimi disiplinor, është kryer nga Komisioni i Disiplinës, i cili ka kompetencën, për shqyrtimin e shkeljeve disiplinore në këtë rast.

Në të dy rastet, procedimi disiplinor ka filluar me kërkesë të eprorit direkt.

Në rastin e shqyrtimit të shkeljes disiplinore të kryer nga nëpunësja \*\*\*\*\* , konstatohet se, kryetar i Komisionit të Disiplinës, është titullari i institucionit, i cili, nuk është nëpunës civil.

Sipas përcaktimeve të pikës 2, Kreu I, të Vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në Shërbimin Civil”, kryetari i komisionit të disiplinës, është nëpunësi më i lartë civil i institucionit ku punon nëpunësi për të cilin ka nisur ecuria disiplinore.

Kjo parregullsi, konstatohet se është korregjuar, në rastin e shqyrtimit të shkeljes disiplinore të kryer nga nëpunësi \*\*\*\*\* , ku në cilësinë e kryetarit të Komisionit të Disiplinës është Drejtori i Drejtorisë së Shërbimeve të Brendshme.

Komisioni i Disiplinës në këtë rast, është ngritur me Urdhrin nr. 108, datë 02.03.2016 të titullarit të institucionit.

Komisioni i Disiplinës, në të dy rastet, ka filluar ecurinë disiplinore, duke njoftuar me shkrim nëpunësit për fillimin e ecurisë disiplinore si dhe për shkakun e nisjes së kësaj ecurie disiplinore; për të drejtën e tyre për të paraqitur me shkrim, sqarimet rreth shkeljes së pretenduar; për të drejtën për t’u dëgjuar vetë ose me përfaqësues; si dhe datën e shqyrtimit të shkeljes së pretenduar.

Këto akte, u verifikuan nga grupi i mbikëqytjes, duke përfshirë edhe deklaratat e anëtarëve të komisionit, që konfirmojnë se nuk kanë konflikt interesi; relacionin, ku parashtrihen shkeljet e

pretenduara dhe rrethanat e shkeljes; si dhe procesverbalin e seancës dëgjimore të mbajtur për çdo rast shqyrtimi të shkeljes disiplinore, të nënshkruar nga anëtarët e Komisionit të Disiplinës.

Në përfundim të procedurës, Komisioni Disiplinor, ka marrë vendimin përkatës, duke arsyetuar shpjegimin e fakteve që janë bërë shkas për marrjen e vendimit.

Në të dy rastet, këto masa disiplinore, janë ankimuar nga punonjësit dhe në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, çështjet janë në proces gjyqësor.

Nga këqyrja e akteve rezulton se, pozicioni i punës “*Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OSH dhe Operatorëve të Biznesit*”, në Drejtorinë Rajonale të AKU - Qarku Kukës, është vend i lirë, kurse, pozicioni i punës “*Inspektor në Sektorin e Kontrollit në PIK*”, në Drejtorinë Rajonale të AKU - Qarku Durrës, është zënë nga punonjës me akt emërimi të përkohshëm, trajtuar më sipër në material (pika 10 e nëntitullit “*Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të plotësuara me akte të përkohshme emërimi pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar*”)

**Konkluzion:** Nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedura për shqyrtimin e shkeljeve disiplinore, që nga momenti i konstatimit të shkeljes e deri në marrjen e vendimit përfundimtar nga komisioni i disiplinës, rezulton të jetë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit dhe të akteve nënligjore, duke siguruar një proces të rregullt të hetimit administrativ dhe ushtrimin e të drejtës së nëpunësit civil për t`u dëgjuar dhe për t`u mbrojtur gjatë një procedimi disiplinor.

#### **IX. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.**

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, grupi i punës, verifikoi procedurën e ndjekur nga institucioni për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë për vitin 2014 dhe vitin 2015, në përputhje me kërkesat e nenit 62 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, dhe Vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, ndryshuar me Vendimin nr. 252, datë 30.03.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për disa ndryshime dhe shtesa në Vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”*”.

Në kuptim të dispozitave ligjore si më sipër, vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunës civil të konfirmuar, është një proces që duhet të realizohet çdo 6 muaj, ndërsa për nëpunës civil në periudhë prove, periudha e vlerësimit, llogaritet nga data e emërimit të nëpunësit civil.

Për realizimin e një vlerësimi sa më objektiv, në Vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, të ndryshuar, është përcaktuar dhe procedura që duhet të respektohet për procesin e vlerësimit të rezultateve në punë si dhe kompetencat për vlerësimin. Gjithashtu, pjesë e këtij vendimi, është edhe formulari i vlerësimit të punës, i miratuar për nëpunësit civilë.

Gjatë procesit të verifikimit në institucionin e mbikëqyrur, u konstatua se, *formularët e vlerësimit të punës janë hartuar sipas formatit të miratuar në Lidhjen nr.2*, ku janë të materializuara të gjitha rubrikat që kanë të bëjnë me të dhënat personale (*ndarja A*); të dhënat për kontekstin e

punës ku identifikohen objektivat e institucionit dhe të njësisë organizative ku bën pjesë nëpunësi (*ndarja B*); objektivat dhe matësit e performancës, ku duke mbajtur parasysh përshkrimin e punës, bëhet vlerësimi për çdo objektiv (*ndarja C*); sjellja profesionale, e cila ka të bëjë me saktësinë në punën e kryer dhe realizimin në kohë, punën në grup e marrëdhëniet me kolegët, shpeshhtësinë e orëve të punës jashtë orarit, kërkesën për këshillim, trajnimin dhe ngritjen profesionale (*ndarja Ç*); vlerësimi përfundimtar i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektive kryesorë të punës nga nëpunësit.

Nga këqyrja e formularëve të vlerësimit për vitin 2014, konstatohet se, në vlerësimin përfundimtar, janë përfshirë edhe muajt nëntor dhe dhjetor të vitit 2013, sipas përcaktimeve të bëra në Kreun VI “*Dispozita transitorë*”, pika 2 të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, të ndryshuar.

Për vitin 2015, konstatohet se, vlerësimi i rezultateve në punë, është bërë çdo 6 muaj, për periudhën 01.01.2015 – 30.06.2015 dhe 01.07.2015 – 31.12.2015, sikurse përcaktohet në ligjin për nëpunësin civil.

Për nëpunësit civilë në periudhë prove (134 raste), të cilët e kanë fituar këtë status për shkak të ligjit, periudha e vlerësimit, ka filluar nga data 26.02.2014, që është data e fillimit të efekteve të ligjit, sipas përcaktimeve të pikës 4 të nenit 67 të ligjit.

Vlerësimi i rezultateve individuale në punë në përfundim të periudhës së provës, së bashku me rezultatin e testimit me shkrim në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës së Administratës Publike (ASP), ka shërbyer si bazë për vendimmarrjen lidhur me konfirmimin e nëpunësit civil në përfundim të periudhës së provës.

a) Gjatë procesit të verifikimit të vlerësimit të rezultateve në punë, rezultuan disa parregullsi, të cilat konsistojnë si më poshtë:

- *Në rastet e ndryshimit të pozicioneve të punës, për shkak të ristrukturimit të kryer në institucion, mungojnë vlerësimet e pjesshme të rezultateve në punë për nëpunësit, të cilët kanë lëvizur.*

Për shkak se institucioni ka drejtori rajonale në të gjitha qarqet, gjatë procesit të ristrukturimit të kryer në vitin 2014, konstatohet se, shumë punonjës, kanë ndryshuar pozicionet e tyre të punës, duke u sistemuar në një qark tjetër.

Për këtë kategori punonjësish, mungon vlerësimi i punës, për atë periudhë që ata kanë punuar në pozicionet e punës para ristrukturimit.

Për këto raste, do të duhej të ishte bërë vlerësim i pjesshëm, i cili, në formularin e vlerësimit, në “*Ndarjen e A*”, do të pasqyrohej duke përzgjedhur opsionin “*Tjetër*” (*specifiko*), dhe të specifikohet “*Vlerësim i pjesshëm*”.

Ky vlerësim, i shërben eprorit direkt (zyrtari raportues), për të bërë vlerësimin përfundimtar të rezultateve individuale në punë në përfundim të periudhës së vlerësimit dhe do të ndikonte në vlerësimin real të nëpunësit si në drejtim të realizimit të objektive kryesorë të punës ashtu edhe në drejtim të vlerësimit të sjelljes profesionale.

- *Formularët e vlerësimit, për nëpunësit të konfirmuar nëpunës civilë, nuk janë nënshkruar nga titullari i institucionit, në cilësinë e Zyrtarit Autorizues.*



Nga këqyrja e akteve, rezulton se, formulari i vlerësimit të punës për nëpunësit civilë, në përfundim të periudhës së vlerësimit, është nënshkruar nga nëpunësi i vlerësuar dhe nga drejtori i drejtorisë, në cilësinë e “epropolit direkt”.

Në rastin konkret, në Drejtorinë Rajonale të AKU-së në qarqe, struktura e të cilave funksionon mbi bazën e ndarjes “Drejtor Rajonal” dhe “Inspektor”, formularët e vlerësimit për pozicionin “Inspektor”, janë nënshkruar nga nëpunësi i vlerësuar dhe nga Drejtori Rajonal, i cili ka nënshkruar si Zyrtari Raportues.

Nga sa më sipër, si dhe duke ju referuar kërkesave të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, të ndryshuar, në këto raste, formularët e vlerësimit të punës, duhet të plotësohen me nënshkrimin e tyre nga Titullari i Institucionit në cilësinë e Zyrtarit Kundërfirmues dhe Zyrtarit Autorizues.

- Në disa raste, në formularët e vlerësimit, në rubrika të veçanta, mungon niveli i vlerësimit.

Konstatohen raste të tilla, kur niveli i vlerësimit, është përcaktuar në vlerësimin përfundimtar të rezultateve në punë, në ndarjen “vlerësimi i përgjithshëm i rezultateve në punë”, ndërsa, në rubrikat e veçanta, sipas ndarjeve të përcaktuara në formularin e vlerësimit, ky nivel ose mungon në të gjitha rubrikat (Drejtoria Rajonale e AKU – Qarku Fier), ose është plotësuar vetëm në disa rubrika (Drejtoria Rajonale e AKU – Qarku Shkodër).

**b) Gjatë procesit të verifikimit të vlerësimit të rezultateve individuale në punë, u vërejtën edhe raste të tilla, të cilat, të krijojnë përshtypjen që ky proces është trajtuar si një formalitet që duhet kryer.**

Konkretisht, ka raste kur vlerësimi i punës për muajt nëntor dhe dhjetor 2013, është përfshirë edhe në vlerësimin e rezultateve individuale të atyre punonjësve, të cilët kanë filluar marrëdhënien e punës në muajin Janar apo Shkurt 2014.

Kjo parregullsi, është vërejtur në Drejtorinë Rajonale të AKU – Qarku Gjirokastrë, ku, për të gjithë punonjësit, të cilët ishin në periudhë prove (për shkak të ligjit), pasi u është bërë vlerësimi i rregullt i periudhës së provës, vlerësimi vjetor u është bërë për periudhën 01.11.2013 – 31.12.2014, pra, duke përfshirë periudhën 01.11 – 31.12.2013.

Një rast tjetër parregullsie, është vërejtur në Drejtorinë Rajonale të AKU – Qarku Korçë, ku procesi i vlerësimit për vitin 2014, për të gjithë nëpunësit, ka përfunduar në muajin Tetor, duke lënë në këtë mënyrë jashtë periudhës së vlerësimit muajt Nëntor, Dhjetor 2014.

Më tej, duke analizuar përmbajtjen e procesit për vitin 2015, sipas vlerësimeve të bëra në çdo 6 muaj, vërejmë se, nga **368** raste të vlerësuara, **98** raste ose rreth **26 %** e rasteve të vlerësuara, janë në nivelin **1**, i cili i përket vlerësimit “shumë mirë”; **250** raste ose rreth **68 %** e rasteve të vlerësuara, janë në nivelin **2**, që i përket vlerësimit “mirë”; në **22** raste ose rreth **6 %** e rasteve të vlerësuara, janë në nivelin **3**, që i përket vlerësimit “kënaqshëm” dhe në **1** rast, vlerësimi i përket nivelit **4**, “jokënaqshëm”.

Pra, nga sa më sipër, rezulton se, megjithëse janë përdorur të gjitha nivelet e vlerësimit, mënyra e vlerësimit, është përqëndruar kryesisht në dy nivelet e larta të vlerësimit.

Ky fenomen vërehet në Drejtorinë e Përgjithshme të AKU-së, dhe pothuajse në të gjitha Drejtoritë Rajonale të AKU-së në qarqe.

Në kushtet kur procesi i vlerësimit të rezultateve në punë për nëpunësit civilë, synon të përmirësojë aftësitë profesionale të nëpunësve, si dhe të ndikojë në cilësinë e shërbimit të ofruar prej tyre, kjo mënyrë vlerësimi, krijon mundësinë e humbjes së interesit dhe motivimit të nëpunësve për të kryer punën me një nivel gjithnjë e më të lartë cilësie, në kushtet kur konstatojnë se vlerësimin “shumë mirë” dhe “mirë” e marrin pa dallim pothuajse gjithë nëpunësit civil të institucionit.

Gjatë procesit të verifikimit, konstatohen raste, kur me të drejtë, nëpunësit nuk janë vlerësuar për shkak të raportit mjekësor për leje lindje.

Në rastin konkret, \*\*\*\*\*, inspektore pranë drejtorisë së përgjithshme të AKU-së, rezultojnë e pavlerësuar për të gjithë vitin 2015; \*\*\*\*\*, inspektore pranë drejtorisë së përgjithshme të AKU-së, rezultojnë e pavlerësuar për periudhën 01.07 - 31.12.2015; \*\*\*\*\*, inspektore pranë drejtorisë së përgjithshme të AKU-së, rezultojnë e pavlerësuar për periudhën 01.01 – 30.06.2015; \*\*\*\*\*, përgjegjëse sektori pranë drejtorisë së përgjithshme të AKU-së, rezultojnë e pavlerësuar për të gjithë vitin 2015.

Në të gjitha rastet, konstatohet se, është respektuar afati ligjor i realizimit të vlerësimit vjetor, në përputhje me pikën 12, gërma “c”, Kreu II, i Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, të ndryshuar.

Nuk konstatohen raste të mosmarrëveshjeve midis “Zyrtarit Autorizues” dhe/ose “Zyrtarëve Kundërfirmues dhe Raportues”, lidhur me nivelet e vlerësimit apo raste të rivlerësimit nga zyrtari autorizues (ndarja DH), për shkak të pretendimeve të nëpunësit lidhur me vlerësimin e rezultateve në punë.

Aktet që dokumentojnë këtë proces, janë të evidentuara në tabelën **Aneksi 2** “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në datën 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”.

**Konkluzion:** Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, në lidhje me procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, në përgjithësi, janë respektuar kërkesat e ligjit dhe të akteve nënligjore. Formulari i vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së vlerësimit, apo në përfundim të periudhës së provës, është hartuar sipas formatit të miratuar.

Në lidhje me parregullsitë e konstatuara, rekomandohet njëسيا e burimeve njerëzore të institucionit, që të përmbyllë procesin e vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë për periudhën 01.01.2015 – 30.06.2015 dhe 01.07.2015 – 31.12.2015, duke e vijuar këtë proces si më poshtë:

- Të plotësohet niveli i vlerësimit të rezultateve në punë nga eprori direkt, në të gjitha rubrikat, sipas ndarjeve në formularin e vlerësimit, në të gjitha rastet kur ai mungon, dhe më pas, të përcaktohet niveli përfundimtar i vlerësimit.

- Të nënshkruhen formularët e vlerësimit të punës, nga titullari i institucionit, në cilësinë e Zyrtarit Kundërfirmues dhe Zyrtarit Autorizues.
- Të administrohet në dosjen individuale të nëpunësit civil, formulari i vlerësimit të punës, në ato raste kur ai mungon.

Sjellim në vëmendje të njësisë së burimeve njerëzore se, formulari i vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së vlerësimit, apo në përfundim të periudhës së provës, është një dokument që duhet të plotësohet me të gjithë elementet sipas ndarjeve të përcaktuara në të dhe ai duhet të bëhet pjesë e dosjes individuale të nëpunësit civil.

Për këtë arsye, nëpunësit e ngarkuar me kompetencën e vlerësimit të rezultateve në punë, duhet të kujdesen që:

- Të plotësohen në mënyrë të plotë dhe të saktë në formularin e vlerësimit, data e emërimit në pozicionin aktual, periudha e vlerësimit, data e vlerësimit si dhe të përzgjidhet saktë lloji i vlerësimit.
- Të plotësohet në mënyrë të qartë në çdo rubrikë, sipas ndarjeve në formularin e vlerësimit, niveli i vlerësimit si dhe komentet e nëpunësve që marrin pjesë në këtë proces.
- Zyrtari raportues, zyrtari kundërfirmues, zyrtari autorizues dhe nëpunësi, në vendet përkatëse, të identifikojnë të plotë emrin, mbiemrin dhe pastaj të vendosin firmën, si dhe datën e nënshkrimit.
- Formularët e vlerësimit, të plotësuar dhe të nënshkruar, të administrohen në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil.

#### **X. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.**

Nga verifikimi i dokumentacionit që ka të bëjë me institutin e lirimit nga shërbimi civil, u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, në institucionin e kontrolluar, në 17 raste, ka përfunduar marrëdhënia e punës në shërbimin civil për shkak të dorëheqjes dhe në 7 raste, për shkak të ligjit (nëpunësit kanë mbushur moshën për pension të plotë pleqërie).

##### *a. Raste të dorëheqjes*

Dorëheqja, si një nga mënyrat e lirimit nga shërbimi civil, është e përcaktuar në nenin 64, pika 1 dhe nenin 66, pika 1, gërma “dh”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Në rastin konkret, janë liruar nga shërbimi civil, si pasojë e dorëheqjes, nëpunësit si më poshtë:

1. \*\*\*\*\* , Specialist në Sektorin e Informimit të Shpejtë dhe Mbikëqyrjes së Tregut, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të AKU-së, liruar me aktin nr. 469/2, datë 19.01.2016.
2. \*\*\*\*\* , Përgjegjës në Sektorin Juridik, në Drejtorinë e Shërbimeve të Brendshme, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të AKU-së, liruar me aktin nr. 370/1, datë 06.10.2015.

3. \*\*\*\*\*, Përgjegjës në Sektorin e Auditimit të Brendshëm, në Drejtorinë e Shërbimeve të Brendshme, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të AKU-së, liruar me aktin nr. 372/1, datë 06.10.2015.
4. \*\*\*\*\*, Specialist në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun dhe Ndërgjegjësimin të Konsumatorit, në Drejtorinë e Vlerësimit dhe Komunikimit të Riskut, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të AKU-së, liruar me aktin nr. 1120, datë 19.09.2014.
5. \*\*\*\*\*, Specialist në Sektorin e Marrëdhënieve dhe Koordinimit Institucional, në Drejtorinë e Vlerësimit dhe Komunikimit të Riskut, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të AKU-së, liruar me aktin nr. 118, datë 03.04.2015.
6. \*\*\*\*\*, Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OSH dhe Operatorëve të Biznesit, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Tiranë, liruar me aktin nr. 187, datë 28.05.2015.
7. \*\*\*\*\*, Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OSH dhe Operatorëve të Biznesit, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Tiranë, liruar me aktin nr. 307, datë 10.08.2015.
8. \*\*\*\*\*, Drejtor i Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Vlorë, liruar me aktin nr. 1603, datë 03.05.2016.
9. \*\*\*\*\*, Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Mbrojtjes së Bimëve dhe Inpoteve Bujqësore, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Korçë, liruar me aktin nr. 1352/1, datë 03.04.2015.
10. \*\*\*\*\*, Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OSH dhe Operatorëve të Biznesit, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Gjirokastër, liruar me aktin nr. 504/1, datë 09.02.2016.
11. \*\*\*\*\*, Specialist në Sektorin e Shërbimeve Laboratorike, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Fier, liruar me aktin nr. 2628/1, datë 23.07.2015.
12. \*\*\*\*\*, Specialist në Sektorin e Shërbimeve të Brendshme, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Fier, liruar me aktin nr. 66/1, datë 07.01.2015.
13. \*\*\*\*\*, Përgjegjës në Sektorin e Shërbimeve të Brendshme, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Dibër, liruar me aktin nr. 1322, datë 26.12.2014.
14. \*\*\*\*\*, Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OSH dhe Operatorëve të Biznesit, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Berat, liruar me aktin nr. 147, datë 31.03.2016.
15. \*\*\*\*\*, Inspektor në Sektorin e Inspektimit Mbrojtjes së Bimëve dhe Inpoteve Bujqësore, pranë Drejtorisë Rajonale AKU – Qarku Lezhë, liruar me aktin nr. 248, datë 13.07.2015.

16. \*\*\*\*\*, Përgjegjës në Sektorin e Shërbimeve të Brendshme, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Lezhë, liruar me aktin nr. 41/1, datë 14.01.2015.

17. \*\*\*\*\*, Specialist në Sektorin e Shërbimeve të Brendshme, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU – Qarku Kukës, liruar me aktin nr. 93/1, datë 14.01.2015.

Të gjitha aktet e lirim, kanë dalë nga Drejtori i Drejtorisë së Shërbimeve të Brendshme, sipas përcaktimeve të nenit 66, pika 1, gërma “dh”, pika 4, gërma “a”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Për nëpunësit e larguar si pasojë e dorëheqjes, ligji nr. 152/2013, në nenin 64, pika 4, parashikon se, “Nëpunësit civilë, të cilët janë larguar nga shërbimi civil si pasojë e dorëheqjes, kanë të drejtë që të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 dhe 26 të këtij ligji, deri në 2 vjet pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil”.

Mbështetur në përcaktimet e kësaj dispozite, të gjithë nëpunësit, që në momentin e miratimit të dorëheqjes ishin konfirmuar “nëpunës civilë”, njësia përgjegjëse, duhet t’i regjistrojë në një listë, me një afat qëndrimi deri në 2 vjet, i cili fillon nga data e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil.

a. Raste të lirim nga shërbimi civil për shkak të ligjit (pension të plotë pleqërie).

Për periudhën objekt mbikëqyrjeje, konstatohen 7 raste të lirim nga shërbimi civil për shkak të të plotësimin të moshës për pensionin e plotë të pleqërisë.

Bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

1. \*\*\*\*\*, në pozicionin “Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OJSH dhe Operatorëve të Biznesit”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU - Qarku Vlorë, liruar me aktin nr. 11, datë 12.01.2016.

2. \*\*\*\*\*, në pozicionin “Përgjegjëse në Sektorin e Shërbimeve Laboratorike”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU - Qarku Vlorë, liruar me aktin nr. 1218, datë 10.11.2014.

3. \*\*\*\*\*, në pozicionin “Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Mbrojtjes së Bimëve dhe Inputeve Bujqësore”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU - Qarku Gjirokastrë, liruar me aktin nr. 10, datë 12.01.2016.

4. \*\*\*\*\*, në pozicionin “Inspektor në Sektorin e Kontrollit në PIK”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU - Qarku Gjirokastrë, liruar me aktin nr. 256, datë 20.01.2015.

5. \*\*\*\*\*, në pozicionin “Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Mbrojtjes së Bimëve dhe Inputeve Bujqësore”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU - Qarku Kukës, liruar me aktin nr. 315, datë 27.08.2015.

6. \*\*\*\*\*, në pozicionin “Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OJSH dhe Operatorëve të Biznesit”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU - Qarku Gjirokastrë, liruar me aktin nr. 8, datë 08.01.2016.

7. \*\*\*\*\*, në pozicionin “Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit, Ushqimit për Kafshë me OSH dhe Operatorëve të Biznesit”, pranë Drejtorisë Rajonale të AKU - Qarku Korçë, liruar me aktin nr. 402, datë 02.11.2015.

Të gjitha aktet e lirimit, kanë dalë nga Drejtori i Drejtorisë së Shërbimeve të Brendshme, mbështetur në nenin 66, pika 1, gërma “ë”, pika 4, gërma “a”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

**Konkluzion:** Nga sa analizuar më sipër, Komisioneri vlerëson se, nga njësia e burimeve njerëzore, është vepruar në mbështetje të kërkesave të ligjit në lidhje me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të dorëheqjes dhe për shkak të ligjit, e në rastin konkret, plotësimi i moshës për pensionin e plotë të pleqërisë.

## **XI. Dosjet e personelit**

### *a. Dosja e personelit*

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, grupi i punës, këqyri dosjet e personelit, për të verifikuar nëse ato janë krijuar dhe administrohen në përputhje me përcaktimet e nenit 17 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe kërkesave të Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, u konstatua se në të, janë të përfshira dokumenta me të dhënat personale të karakterit teknik, profesional, si dhe të dhëna të tjera sipas lidhjes 1 dhe 2, bashkëlidhur aktit nënligjor, që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt.

Më konkretisht, rezultoi se, në dosjet personale të nëpunësve, administrohet dokumenti i identifikimit (*fotokopje e letërnjoftimit*); dokumenti mbi gjendjen civile (*çertifikata e gjendjes familjare*); dokumentet lidhur me nivelin e edukimit arsimor dhe fushën e studimeve (*fotokopje e noterizuar e diplomës së shkollës së lartë dhe lista e notave*); dokumentet që vërtetojnë fillimin e marrëdhënies të punës në pozicionin përkatës (*akti i emërimit*), si dhe aktet që provojnë procesin e deklaramit të statusit të punësimit.

Përsa i përket akteve, të cilat vërtetojnë gjendjen gjyqësore, apo vërtetimi i gjendjes shëndetësore (*Raporti Mjekësor*), konstatohet, se në disa raste, ato mungojnë.

Të gjitha këto dokumente, duhet të pasqyrohen në fletë inventarin dhe në fletën prezantuese, të cilat përfshihen në dosjen teknike të nëpunësit, por, në të gjitha rastet, fleta prezantuese mungonte, ndërsa fleta e inventarit nuk i përgjigjej kërkesave të ligjit, sikurse përcaktohet në Lidhjen 1 dhe 2 të Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për

*përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.*

Plotësimi i këtyre kërkesave, është pasqyruar për secilin nëpunës në tabelat që i bashkëlidhen projektraportit, si pjesë e tij.

Nga këto të dhëna, konstatohet se, në institucionin e mbikëqyrur, rreth **41 %** e nëpunësve, pjesë e shërbimit civil pranë këtij institucioni, janë femra, dhe rreth **59 %** e tyre meshkuj, ndërkohë që, moshë mesatare e nëpunësve civilë në këtë institucion është **45** vjeç.

Përsa i përket arsimit, konstatohet se, **358** nëpunës, kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore publike; në **7** raste, nëpunësit e kanë kryer arsimin e lartë në institucion privat; në **5** raste, rezulton që, nëpunësit, kanë mbaruar arsimin e lartë në institucione arsimore jashtë Republikës së Shqipërisë. Diplomat janë të njehsuara nga Ministria e Arsimit dhe Sportit, i cili është institucioni përgjegjës për njehsimin e diplomave.

**Konkluzion:** Nga sa më sipër, vlerësohet se, dosjet e personelit, në përgjithësi, janë të plotësuara me dokumentet dhe përmbajnë të dhënat sipas kërkesave të ligjit. Ato ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Sektori i Burimeve Njerëzore.

Në lidhje me mangësitë e konstatuara, si dhe për të siguruar një administrim efikas të shërbimit civil, rekomandohet njësia e burimeve njerëzore në institucion, që të mbajë parasysh:

1. Të plotësojë të gjitha dosjet e nëpunësve me fletëinventarin dhe fletën prezantuese sipas Lidhjes 1 dhe 2 bashkëlidhur Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “*Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit*” dhe të plotësohen ato me të gjitha të dhënat e kërkuara.
2. Në fletën prezantuese të dosjes teknike të nëpunësit, në pikën që kërkohet të plotësohet “*Data e fillimit të punës në pozicionin përkatës*”, të plotësohet data e fillimit të punës në pozicionin aktual. (*Kjo datë do të plotësohet sa herë që nëpunësi ndryshon pozicionin e punës për arsye të ndryshimeve strukturore, apo arsye të tjera të parashikuara nga ligji*).
3. Në fletën prezantuese të dosjes teknike të nëpunësit, në pikën që kërkohet “*Përshkrimi i karrierës*”, të plotësohet në mënyrë kronologjike për të gjitha emërimet që nëpunësi ka patur në institucion, data e fillimit të marrëdhënieve juridike të punës dhe atyre financiare dhe emërtesa e pozicionit të punës, duke filluar nga momenti fillestar i emërimit e në vijim.
4. Të administrohen në dosjen individuale të nëpunësit të gjitha aktet e emërimit që pasqyrojnë në mënyrë kronologjike lëvizjet e nëpunësit nga momenti i fillimit të marrëdhënieve juridike të punës dhe atyre financiare e në vijim (*aktet që pasqyrojnë ndryshim të pozicionit të punës, strukturim të pozicionit të punës, ndryshim të kategorisë së pozicionit të punës etj. ndryshime që lidhen me pozicionin e punës*).
5. Përshkrimet e punës dhe vlerësimet e punës, të plotësuara dhe të nënshkuara nga nëpunësit/strukturat kompetente (*të hartuara, të nënshkuara dhe të formalizuara si çdo*

*dokument tjetër zyrtar*), të administrohen në dosjen individuale të nëpunësit civil. Kjo për faktin se, përshkrimi i punës dhe vlerësimi i punës, në rubrikat apo nëndarjet e tyre, trajtojnë elemente të ndryshme që kanë lidhje me gjithë dinamikën e karrierës së nëpunësit civil, ndër të cilat, kërkesat e posaçme të vendit të punës, nivelin e edukimit arsimor, fushën kryesore të studimeve, përvojën në punë, njohuritë dhe aftësitë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për pozicionin e punës etj.

6. Të plotësohet dosja me dokumentin që vërteton kushtet shëndetësore dhe gjendjen gjyqësore, me qëllim që të mundësohet verifikimi i plotësimin të kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil, të përcaktuara në nenin 21, shkronjat “ç” dhe “d”, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
7. Të bëhet sistemimi i dosjeve të personelit në mënyrë individuale për çdo nëpunës civil, ku të administrohen të gjitha të dhënat e përshkruara më sipër, në zbatim të kërkesave të ligjit.

b. Regjistri i personelit

Regjistri i personelit është një dokument që duhet të krijohet sipas kërkesave të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, dhe Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrin qendror të personelit*”.

Mbështetur në dispozitat ligjore si më sipër, Regjistri Qendror i Personelit, krijohet dhe administrohet nga Departamenti i Administratës Publike.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, grupi i punës, u vu në dijeni të faktit, se ky proces ka filluar, dhe, institucioni i mbikëqyrur, ka hedhur në mënyrë elektronike në Regjistrin Qendror të Personelit, informacionin e kërkuar për burimet njerëzore.

\*  
\*   \*   \*

Këto ishin konstatimet e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, gjatë mbikëqyrjes në institucionin Autoriteti Kombëtar i Ushqimit, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, prej momentit të fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, e në vijim.

Të gjitha aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, janë materializuar në tabelat:

**Tabela 1** “*Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me kontrata ose akte emërimi të përkohshme, të cilët kishin më shumë se një vit në pozicionin e punës, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (data 26.02.2014)”.*



**Tabela 2** “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me kontrata ose akte emërimi të përkohshme, të cilët kishin më pak se një vit në pozicionin e punës, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (data 26.02.2014)”.

**Aneksi 2** “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në datën 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”.

**K O M I S I O N E R I**

**Pranvera STRAKOSHA**