



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

**RAPORT  
(Përfundimtar)**

**PËR**

**MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË LIDHJE ME PROCESIN E  
DEKLARIMIT TË STATUSIT TË PUNONJËSVE  
DHE NËPUNËSVE AKTUALË**

**BASHKIA SHIJAK**

**Tiranë, Janar 2016**

## RAPORT PËRFUNDIMTAR

### Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit të nëpunësve në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Shijak

#### Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështjete të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11, pikat 1, 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar me ligjin nr. 178/2014, *“Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, dhe planit vjetor të mbikëqyrjes, me vendimin nr. 102, datë 23.09.2015, “Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Shijak”*, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes tematike në institucionin e Bashkisë Shijak.

Për shkak të riorganizimit administrativo-territorial, organet e qeverisjes vendore, të konstituara pas zgjedhjeve të vitit 2015, organizohen dhe funksionojnë bazuar në ndarjen e përcaktuar në ligjin nr. 115/2014, *“Për ndarjen administrativo-territoriale të njësive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”*.

Në rastin konkret, shtrirja territoriale e Bashkisë Shijak, si organ i qeverisjes vendore, përfshin edhe njësi vendore të organizuara më parë si njësi të pavarura të qeverisjes vendore, të tilla si Komuna Xhafzotaj, Komuna Maminas dhe Komuna Gjepalaj, të cilat, në bazë të ligjit nr. 30/2015, *“Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”*, të ndryshuar, janë organizuar si njësi administrative, struktura dhe organika e të cilave, do të jenë pjesë e strukturës dhe organikës së administratës së Bashkisë Shijak.

Në Vendimin nr. 510, datë 10.06.2015, të Këshillit të Ministrave *“Për miratimin e procedurave për transferimin e të drejtave dhe detyrimeve, personelit, aktiveve të trupëzuara dhe të patrupëzuara, të arkivave dhe çdo dokumentacioni tjetër zyrtar në njësitë e qeverisjes vendore, të prekura nga riorganizimi administrativo-territorial”*, Kreu III, *“Transferimi i të drejtave dhe detyrimeve”*, pika 1, përcaktohet se bashkia është trashëgimtari ligjor i njësive të qeverisjes vendore që janë shkrië në të, e cila, me konstituimin e organeve përfaqësuese dhe ekzekutive, merr përsipër të gjitha të drejtat dhe detyrimet ekonomike, financiare, sociale apo të tjera, të karakterit civil dhe administrativ, të njësive të qeverisjes vendore që janë shkrië. Më tej, në Kreun IV të këtij akti nënligjor, *“Transferimi i personelit”*, parashikohet se marrëdhëniet e punës ekzistuese, ndërmjet njësive që janë shkrië dhe punonjësve të tyre, do të transferohen në bashki, në momentin e konstituimit të organeve të saj.

Në këto rrethana të reja, të krijuara për shkak të riformatimit të njësive të qeverisjes vendore, ky raport me konkluzionet e tij, si dhe vendimi përkatës i Komisionerit të Mbikëqyrjes së Shërbimit Civil, për miratimin e raportit përfundimtar, do t'i drejtohen për zbatim njësisë përgjegjëse pranë Bashkisë Shijak, si institucioni përgjegjës në këtë rast.

Mbikëqyrja u realizua sipas programit të mbikëqyrjes nr. 649/1 prot., datë 23.09.2015, të miratuar nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe njoftuar institucionit me shkresën nr. 649/2 prot., datë 23.09.2015 “Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”.

Objekti i mbikëqyrjes në këtë institucion është tematik dhe përfshin verifikimin e procesit të deklarimit të statusit të punësimit të nëpunësve, të cilët, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i mbikëqyrjes, i përbërë nga inspektorët Gentiana Biku dhe Zamira Mujali, nën drejtimin teknik të Drejtores së Përgjithshme të Inspektimit dhe Mbikëqyrjes, Arbana Basha, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit të nëpunësve në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Shijak, të cilin ia ka dërguar për njohje institucionit me shkresën nr. 649/3 prot., datë 10.12.2015, duke i lënë 5 ditë kohë për të paraqitur observacionet.

Në vijim të procesit dhe në përfundim të afatit që i është lënë institucionit për të paraqitur observacionet përkatëse, rezulton se, projektraporti është kthyer i nënshkruar nga titullari i institucionit dhe drejtori përkatës, me shkresën nr. 10 prot., datë 06.01.2016, “Dërgim projektraporti”, regjistruar pranë Komisionerit me nr. 649/4 prot., datë 08.01.2016. Nga përmbajtja e shkresës përcjellëse rezulton se, subjekti i mbikëqyrur është shprehur dakord me rekomandimet e nxjerra nga grupi i punës dhe nuk ka bërë asnjë vërejtje në lidhje me materialin.

Në këto rrethana, Komisioneri e vlerëson si të përmbushur detyrimin për të njohur subjektin me gjetjet e grupit të mbikëqyrjes dhe çmon se janë kryer të gjitha procedurat e nevojshme që sigurojnë transparencën e procesit dhe mundësinë e institucionit të kontrolluar për të shprehur pretendimet e tij, në lidhje me problematikën e evidentuar. Për këtë arsye, procesi i mbikëqyrjes do të vijojë me dërgimin e raportit përfundimtar dhe të vendimit përkatës për miratimin e tij.

### **Qëllimi i mbikëqyrjes**

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja para përgjegjësve për administrimin e shërbimit civil, njësisë së burimeve njerëzore dhe titullarit të institucionit, e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil.
- Paralajmërimin e institucionit dhe personave përgjegjës, në rast të konstatimit të parregullsive gjatë zbatimit të ligjit, duke lënë edhe detyrat dhe rekomandimet përkatëse për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas

përcaktimeve të bëra në nenin 15 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

### **Objekti i mbikëqyrjes**

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dalta 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”, i 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 pranimit konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549, datë 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 deklaramit të statusit të nëpunësit civil.
  - Si është dokumentuar procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e deklaramit të statusit të punësimit të punonjësve.
  - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e verifikimit dhe akti i deklaramit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.
3. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (*njësisë përgjegjëse*), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

### **Metodologjia e mbikëqyrjes**

Grupi i mbikëqyrjes ka zgjedhur si metodë pune verifikimin në subjekt të dokumentacionit që ka lidhje me objektin e mbikëqyrjes, i cili administrohet në dosjet individuale të personelit, në arkivin e institucionit, si dhe në sektorin e financës, për çdo nëpunës të emëruar në një 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 me Drejtoreshën e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, dhe Kryetarin e Bashkisë, 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.
- U verifikuan pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës së institucionit.
- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe dosjet individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme që duhet të plotësojnë nëpunësit për pranimin në shërbimin civil.
- U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera për marrëdhëniet e punës të çdo nëpunësi civil, lidhur me përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës si niveli arsimor, përvoja në punë, etj.
- U administrua dokumentacioni i kërkuar, ku përfshihen listëprezencat e punonjësve për periudhën shkurt 2014 dhe për periudhën gusht 2015.
- U verifikuan aktet e deklaramit të statusit të nëpunësit civil për të gjithë nëpunësit e bashkisë, të lëshuara nga njësia e personelit.

Konstatimet janë të materializuara si anekse më vete (*Aneksi nr. 1 dhe Aneksi nr. 2*), të cilat janë të organizuara në formën e tabelave dhe janë pjesë e këtij raporti.

### **Përmbajtja e raportit:**

#### **I. Si është kuptuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në lidhje me procesin e deklaramit të statusit të punësit.**

*a) Vlerësimi i procesit të ndarjes së pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, nga numri i përgjithshëm i pozicioneve të punës në Bashkinë Shijak, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.*

Ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, vendos rregulla të qarta për mënyrën e administrimit të shërbimit civil, për të gjitha institucionet që hyjnë në fushën e veprimit të tij.

Në nenin 2 të këtij ligji, përcaktohet se fusha e veprimit të tij është çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore dhe njëkohësisht evidentohen dhe rastet përjashtimore për disa funksione të identifikuar shprehimisht në këtë dispozitë të ligjit.

Institucioni i Bashkisë, është krijuar dhe funksionon mbi bazën e ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, i ndryshuar, i cili, e përcakton atë si njësi të qeverisjes vendore, e për këtë arsye ky subjekt përfshihet në fushën e shërbimit civil.

Administrimi i shërbimit civil në këtë institucion është bërë mbi bazën e strukturave organizative të miratuara nga Këshilli Bashkiak Shijak, në zbatim të ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, i ndryshuar, i cili,

në nenin 32 gërma “ç”, të ligjit të kohës, përcaktonte se, struktura dhe organika e administratës së bashkisë, miratohet nga Këshilli Bashkiak .

Më poshtë, duke pasur parasysh objektin e mbikëqyrjes, që ka lidhje me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, ”Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, që është data 26.02.2014, janë analizuar subjektet në mënyrë të detajuar, sipas ligjit të kohës, kur ato kanë qenë të organizuara si njësi të pavarura të qeverisjes vendore.

#### **a.1) Bashkia Shijak**

Nga analiza e dokumentacionit që i është vënë në dispozicion grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në datën 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kjo njësi ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 7, datë 26.02.2013, të Këshillit të Bashkisë Shijak.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur ka pasur gjithsej **54** pozicione pune, nga të cilat, **18** pozicione pune janë pjesë e shërbimit civil, të cilat përbëjnë rreth **33 %** të numrit total të pozicioneve të punës.

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i 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”, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **6** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektori/Kryeinspektor/Administrator”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **12** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Specialist/Inspektor”.

#### **a.2) Komuna Xhafzotaj, aktualisht Njësia Administrative Xhafzotaj.**

Kjo njësi administrative, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 4, datë 07.03.2013, të Këshillit të Komunës Xhafzotaj, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar,

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur ka pasur gjithsej **31** pozicione pune, nga të cilat, **21** pozicione pune janë pjesë e shërbimit civil, që përbëjnë rreth **68%** të numrit total të pozicioneve të punës.

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i 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”, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, ndahen në këtë mënyrë:*

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **7** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Përgjegjës Sektori/Kryeinspektor/Administrator*”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **14** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Specialist/Inspektor*”.

**a.3) Komuna Maminas, aktualisht Njësia Administrative Maminas**

Momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, (datë 26.02.2014), e ka gjetur këtë njësi të organizuar dhe që funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 4, datë 23.01.2014 të Këshillit të Komunës Maminas.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur kishte gjithsej **38** pozicione pune, nga të cilat, **15** pozicione pune janë pjesë e shërbimit civil, të cilat përbëjnë rreth **40%** të numrit total të pozicioneve të punës.

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i 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*”, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **4** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Përgjegjës Sektori/Kryeinspektor/Administrator*”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **11** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Specialist/Inspektor*”.

**a.4) Komuna Gjepalaj, aktualisht Njësia Administrative Gjepalaj.**

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, kjo njësi ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 5, datë 08.03.2013 të Këshillit të Komunës Gjepalaj.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur kishte gjithsej **19** pozicione pune, nga të cilat, **7** pozicione pune janë pjesë e shërbimit civil, të cilat përbëjnë rreth **37%** të numrit total të pozicioneve të punës.

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i 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*”, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **3** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Përgjegjës Sektori/Kryeinspektor/Administrator*”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **4** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Specialist/Inspektor*”.

► Në përfundim të përpunimit të të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të mbikëqyrjes, në lidhje me situatën e shërbimit civil në Bashkinë Shijak dhe në Komunat që aktualisht janë njësi administrative të këtij institucioni, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 153/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, (*data 26.02.2014*) si dhe pasi u analizuan ato, rezulton se janë verifikuar gjithsej **61** pozicione pune 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*”, i 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*”, **61** pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në Bashkinë Shijak dhe në Komunat që aktualisht janë njësi administrative të këtij institucioni, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **20** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Përgjegjës Sektori/Kryeinspektor/Administrator*”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **41** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Specialist/Inspektor*”.

**Konkluzion:** Në lidhje me metodologjinë e ndjekur për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e analizuara më sipër, vlerësohet se, është bërë një ndarje e drejtë midis pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, nga ato që kryejnë funksione administrative.

Njësia përgjegjëse duhet të kujdeset që gjatë hartimit të strukturës për vitin 2016, të bëhet një ndarje e qartë, duke e evidentuar edhe në strukturën e institucionit, faktin nëse pozicioni është pjesë e shërbimit civil.

**b) Plotësimi i kushteve ligjore për të përfituar statusin e nëpunësit civil, në përputhje me kërkesat e nenit 67 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.**

Nisur nga fakti që subjekti i mbikëqyrur është pjesë e shërbimit civil, deklarimi si nëpunës civilë ekzistues për çdo punonjës të këtij institucioni, duhet të bëhet në respektim të kërkesave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i 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 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 pune, pjesë e 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”.*

Po kështu, në 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 II, “Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet”, pika 1, është përcaktuar se: “Nëpunës civilë”, sipas pikës 3 të nenit 67, janë të gjithë ata nëpunës që kryejnë funksione të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 dhe që janë rekrutuar sipas procedurave konkurruese, përcaktuar nga ligji nr.8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”.*

Dispozitat e sipërpërmendura, përbëjnë kuadrin ligjor të zbatueshëm për deklarimin 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*”, i 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 deklarimin e statusit të punësimit, grupi i kontrollit verifikoi dhe analizoi të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet pjesë e shërbimit civil, si organigramën dhe strukturën e institucionit, e cila ka qenë në fuqi në momentin e shtrirjes së efekteve të ligjit, listëprezencën dhe listëpagesën e muajit *shkurt 2014*, si dhe aktet që pasqyrojnë procedurat e rekrutimit për nëpunësit e emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Pas analizës së situatës, lidhur me statusin e punësimit të punonjësve të këtij institucioni, bazuar në strukturën analitike që ka qenë në fuqi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe dokumentacionit të administruar gjatë procesit të mbikëqyrjes, duke marrë si kriter procedurën e zbatuar për plotësimin e këtyre pozicioneve , konkludojmë si më poshtë:

*b.1) Nëpunës, të cilët janë rekrutuar sipas procedurave konkurruese, përcaktuar në ligjin nr. 8549/1999 "Statusi i nëpunësit civil".*

***b.1.1) Bashkia Shijak***

Nga analiza e dokumentacionit që i është vënë në dispozicion grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në datën 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, kjo njësi ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 7, datë 26.02.2013, të Këshillit të Bashkisë Shijak. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur ka pasur **18** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, nga të cilat në **8** raste kanë qenë nëpunës që kanë kryer funksione të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, të cilët janë të rekrutuar sipas procedurave të konkurrimit përcaktuar në ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999 "Statusi i nëpunësit civil".

Nga këqyrja e akteve të administruara dhe përmbajtja e tyre, rezulton se janë respektuar të gjitha procedurat ligjore.

Për këtë kategori punonjësish, Sektori i Burimeve Njerëzore, si njësi përgjegjëse e ngarkuar nga ligji për të formalizuar aktin e deklarimit të statusit të punësit, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit si nëpunës civilë në periudhë prove, sepse momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, i ka gjetur këta punonjës në një pozicion pune, ku periudha e punësit ka qenë më e vogël se një vit.

Për sa më sipër, njësi përgjegjëse ka nxjerrë vendimet respektive për të **8** rastet, në muajin maj 2014, në përputhje me nenin 67 të ligjit nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, si dhe 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"".

Aktet administrative për këto raste janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në Aneksin nr.1 "Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, (data 26.02.2014), që është pjesë e këtij raporti dhe ku është evidentuar në mënyrë të shprehur fakti se nëpunësi e gëzon statusin e nëpunësit civil.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u konstatua se, periudha e provës për këto raste kishte përfunduar dhe institucioni kishte realizuar procesin e konfirmimit si nëpunës civil, në përputhje me nenin 24 të ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.

**Konkluzion:** Në këtë rast, vlerësohet se, Sektori i Burimeve Njerëzore, ka vepruar drejt në lidhje me deklarimin e statusit dhe konfirmimin si nëpunës civilë për këtë kategori punonjësish.

**b.1.2) Komunat Xhafzotaj, Maminas, Gjepalaj, aktualisht Njësi Administrative të Bashkisë Shijak.**

Në bazë të ligjit nr. 30/2015, “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, të ndryshuar, Bashkia e Shijakut, si organ i qeverisjes vendore, përfshin në organizimin e saj edhe njësi vendore të cilat funksiononin më parë si njësi të pavarura të qeverisjes vendore, të tilla si Komuna Xhafzotaj, Komuna Maminas dhe Komuna Gjepalaj, të cilat, aktualisht janë organizuar si njësi administrative, struktura dhe organika e të cilave, është pjesë e strukturës dhe organikës së administratës së Bashkisë Shijak.

Në kushtet kur komunat janë institucione që kanë hyrë për herë të parë në shërbimin civil, për shkak të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe më parë marrëdhëniet e tyre të punës rregulloheshin nëpërmjet Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, nuk ka asnjë punonjës të emëruar sipas procedurave të ligjit nr.8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”.

Për këtë arsye nuk konstatohet asnjë rast, i punonjësve që kanë përfituar statusin e nëpunësit civil, si nëpunës ekzistues, për shkak të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”.

**b.2) Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të plotësuara me akte të përkohshme emërimi, para hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.**

**b.2.1) Bashkia Shijak**

Nga analiza e dokumentacionit që i është vënë në dispozicion grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në datën 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kjo njësi ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 7, datë 26.02.2013, të Këshillit të Bashkisë Shijak. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur ka pasur **18** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, nga të cilat në **10** raste, janë emëruar punonjës me akte emërimi të përkohshme dhe me kontratë pune, duke mos respektuar procedurat e konkurrimit, sikurse përcaktohej në nenin 13 të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit civil”.

Megjithëse kjo dispozitë ligjore përcaktonte konkurrimin, si të vetmen mënyrë të rekrutimit në shërbimin civil, marrëdhëniet e punës për këta punonjës, kanë vazhduar të rregullohen sipas Kodit të Punës në Republikën e Shqipërisë.

Në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit për këtë kategori punonjësish, u konstatua si më poshtë:

- Për **7** raste është bërë deklarimi i statusit të punësimit;

- Në 3 raste nuk është deklaruar statusi i punësimit, në 1 rast për shkak të plotësimit të moshës së pensionit të plotë të pleqërisë dhe në 2 raste është deklaruar përfundimi i marrëdhënies së punësimit për shkak të mospërbushjes së kriterit arsimor.

Më poshtë paraqitet e detajuar analiza e procesit të deklarimit të statusit:

- Rastet e deklarimit të statusit të punësimit

Nisur nga përmbajtja e pikës 3 dhe 4 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe nga këqyrja e akteve, rezulton se:

- Në 7 raste, punonjësit ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, kanë një periudhë më tepër se 1 vit në atë pozicion.

Duke u nisur nga këqyrja dhe analiza që i është bërë akteve të emërimit, ku përfshihet momenti i fillimit të marrëdhënies 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”, i ndryshuar, që e kryejnë detyrën e tyre funksionale në ato pozicione pune.

Për këtë kategori nëpunësish, konstatohet se, njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, në kategorinë “nëpunës civilë”, me vendimet respektive, në muajin maj 2014, të cilat janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në Aneksin nr. 1 “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar - Bashkia Shijak”, i cili është pjesë e këtij raporti dhe ku është evidentuar në mënyrë të shprehur fakti që këta nëpunës e gëzojnë statusin e nëpunësit civil.

**Konkluzion:** Në këtë rast, vlerësohet se, njësia e burimeve njerëzore, ka vepruar drejt në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit si nëpunës civilë për këtë kategori punonjësish, pasi ata i përmbushin të gjitha kushtet e parashikuara në ligjin nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në aktet nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij.

- Rastet e refuzimit të statusit të punësimit

Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se në 2 raste, ku përfshihen pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët nuk plotësojnë kriterin e nivelit arsimor, në pozicionet e punës ku ata janë emëruar. Bëhet fjalë për punonjësit:

- \*\*\*\*\* , emëruar me kontratë në datën 16.12.2010, në pozicionin e punës “Specialiste në Sektorin e Taksave dhe Tarifave Vendore”;
- \*\*\*\*\* , emëruar me kontratë në datën 27.04.2004, në pozicionin e punës “Specialiste në Sektorin Infrastrukturës dhe Shërbimeve Publike”.

Në lidhje me këto raste, grupi i mbikëqyrjes konstatoi se, këta punonjës *nuk plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civilë*, për shkak të nivelit arsimor, pasi janë me arsim të mesëm.

Niveli arsimor, është një kërkesë e posaçme për pranimin në shërbimin civil, e përcaktuar si një prej kërkesave të përgjithshme, e parashikuar në shkronjën “e” të nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ku parashikohet shprehimisht se një kandidat për nëpunës civil duhet të plotësojë kërkesat e posaçme për nivelin e arsimit, që në këtë rast është arsim i lartë.

Në kushtet kur punonjësit nuk plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civilë sipas ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në zbatim të pikës 6 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”*”, njësia e burimeve njerëzore, duhet të vendos përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës.

Në këtë rast, konstatohet se njësia përgjegjëse, nuk e ka nxjerrë aktet e përfundimit të marrëdhënies së punësimit për këta punonjës, të cilët vijnë të kryejnë detyrat funksionale në pozicionet përkatëse.

**Konkluzion:** Në këto rrethana, rezulton se njësia e burimeve njerëzore ka vepruar në kundërshtim me ligjin dhe për të rregulluar pasojat, duhet të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës, duke evidentuar faktin se, ata nuk i përmbushin kriteret për të qenë nëpunës civilë. Pozicionet e punës duhet të shpallen të lira, për t'u plotësuar më tej në përputhje me kërkesat ligjore.

- *Rastet e mosdeklarimit të statusit për shkak të plotësimit të moshës së pensionit të plotë të pleqërisë*

Gjatë procesit të verifikimit të kategorisë së punonjësve të emëruar me kontratë pune, siç e kemi vënë në dukje edhe më sipër në material, konstatohet se, në 1 rast nuk është bërë deklarimi i statusit të punësimit, pasi kjo punonjëse ka shkëputur marrëdhëniet e punës për shkak të plotësimit të moshës së pensionit të plotë të pleqërisë, përpara momentit të deklarimit të statusit të punësimit. Në rastin konkret, bëhet fjalë për punonjësen \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Financës*”, e cila ka dalë në pension të plotë të pleqërisë në datën 02.05.2014.

**Konkluzion:** Në këtë rast vlerësohet se njësia e burimeve njerëzore, ka vepruar në mbështetje të kërkesave të nenit 65 gërma “c” të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar), ku parashikohet përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit, e në rastin konkret, për shkak të plotësimit të moshës për pensionin e plotë të pleqërisë.

#### **b.2.2) Komuna Xhafzotaj, aktualisht Njësia Administrative Xhafzotaj**

Nga analiza e dokumentacionit që i është vënë në dispozicion grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në datën 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, kjo njësi ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 4, datë 07.03.2013 të Këshillit të Komunës Xhafzotaj. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur ka pasur **21** pozicione pune pjesë e shërbimit civil. Për sa më sipër, në të **21** rastet, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, janë emëruar punonjës me akte emërimi të përkohshme ose me kontratë pune, pasi këto institucione nuk kanë qenë pjesë e fushës së veprimit të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit civil*”.

Në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit për këtë kategori punonjësish, u konstatua si më poshtë:

- Për **17** raste është bërë deklarimi i statusit të punësimit;
- Në **4** raste nuk është deklaruar statusi i punësimit, për shkak të mospërmbushjes së kriterit arsimor.

Më poshtë po i analizojmë me hollësi rastet:

- Rastet e deklarimit të statusit të punësimit

Nisur nga përmbajtja e pikës 3 dhe 4 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe nga këqyrja e akteve, rezulton se:

- Në **17** raste, punonjësit ekzistues që janë të punësuar në të njëjtin vend pune, kanë një periudhë më tepër se 1 vit në atë pozicion.

Duke u nisur nga këqyrja dhe 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, që e kryejnë detyrën e tyre funksionale, në ato pozicione pune në momentin që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Për këtë kategori nëpunësish, konstatohet se, njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si nëpunës civilë, me vendimet respektive në muajin maj 2014 pasqyruar në mënyrë të detajuar në Aneksin nr. 1 “*Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar*”, Komuna Xhafzotaj.

**Konkluzion:** Për sa më sipër, vlerësohet se, njësia e burimeve njerëzore, ka vepruar drejt në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit si nëpunës civilë për **17** rastet, të cilat janë të evidentuar nominalisht në Aneksin nr. 1 që është pjesë e këtij raporti, pasi ata i

plotësojnë kushtet e parashikuara nga ligji dha aktet nënligjore që rregullojnë institutin e deklaramit të statusit të punësimit.

**Konstatim:** Nga analiza e materialeve të verifikuara gjatë procesit të mbikëqyrjes, konstatohet se një rast i veçantë, ku nga ana e njësisë përgjegjëse, Komuna Xhafzotaj, nuk janë respektuar kërkesat ligjore gjatë procedurave të ndjekura për deklaramin e statusit të punësimit, pasi punonjësi i deklaruar me status, nuk i plotëson kriteret për të qenë nëpunës civil, në përputhje me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij.

Bëhet fjalë për punonjësen \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës “arkëtare-magaziniere”. Kjo punonjëse është emëruar në këtë pozicion pune sipas kontratës individuale të punës së datës 05.01.2011. Me aktin nr. 402/1prot., datë 05.05.2014 është bërë deklarami i statusit të punësimit si nëpunës civil në pozicionin e punës “arkëtare-magaziniere”.

Në kuptim të nenit 67, pika 3 dhe 4 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), statusin e “nëpunës civil” për shkak të ligjit, e përfiton punonjësi që në datën e fillimit të efekteve të këtij ligji, (data 26.02.2014), ka qenë i punësuar në një pozicion të shërbimit civil, të jetë rekrutuar sipas një procedure konkurruese të ngjashme me atë të përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”, apo të ketë qenë i punësuar në atë vend pune, për një periudhë jo më pak se një vit.

Në rastin konkret, pozicioni i punës, “arkëtar – magazinier” nuk përfshihet në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil, e për këtë arsye, njësia e personelit ka gabuar kur e ka konsideruar si të tillë dhe i ka dhënë nëpunësit statusin e nëpunësit civil, në këtë pozicion pune.

Për rregullimin e ligjshmërisë në këtë rast të veçantë, njësia përgjegjëse e Bashkisë Shijak, duhet të revokojë aktin nr. 402/1prot., datë 05.05.2014 “Akti i deklaramit të statusit të punësimit”, për punonjësen \*\*\*\*\*, si nëpunës civil në pozicionin e punës “arkëtare-magaziniere”, pasi në këtë rast pozicioni i punës nuk është pjesë e shërbimit civil.

Ndërkohë, për rastin e e punonjësës \*\*\*\*\*, njësia përgjegjëse e Bashkisë Shijak, duhet të bëjë revokimin e aktit të deklaramit të statusit të punësimit, si akt i dalë në kundërshtim me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij.

○ Rastet e refuzimit të statusit të punësimit

Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se në 4 raste, ku përfshihen pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët nuk plotësojnë kriterin e nivelit arsimor, në pozicionet e punës ku ata janë emëruar, pasi aktualisht janë me arsim të mesëm.

Bëhet fjalë për punonjësit:

- \*\*\*\*\*, emëruar me kontratë që në vitin 1993 në pozicionin e punës “Specialiste e Taksave”;

- \*\*\*\*\*; emëruar me kontratë në datën *01.04.2012* në pozicionin e punës “*Specialiste në Sektorin Urbanistik*”.
- \*\*\*\*\*; emëruar me kontratë në datën *01.03.2002* në pozicionin e punës “*Specialist Topograf*”.
- \*\*\*\*\*; emëruar me kontratë në datën *01.04.2008* në pozicionin e punës “*Inspektor Ndërtimi*”.

Në lidhje me këto raste, grupi i mbikëqyrjes konstatoi se, këta punonjës nuk plotësonin kriteret për të qenë nëpunës civilë, për shkak të nivelit arsimor, sepse aktualisht kanë nivelin e arsimit të mesëm.

Niveli arsimor, është një kërkesë e posaçme për pranimin në shërbimin civil, e përcaktuar si një prej kërkesave të përgjithshme, e parashikuar në shkronjën “e” të nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ku parashikohet shprehimisht se një kandidat për nëpunës civil, duhet të plotësojë kërkesat e posaçme për nivelin e arsimit, që në këtë rast është arsim i lartë.

Në kushtet kur punonjësit nuk plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civilë sipas ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, njësia e burimeve njerëzore, vendos përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës, e parashikuar në pikën 6 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”*”.

Në këtë rast, u konstatua se njësia përgjegjëse, *nuk ka nxjerrë aktet e ndërprerjes së marrëdhënies së punësimit për këta punonjës*, të cilët vijojnë të kryejnë detyrat funksionale në pozicionet përkatëse.

**Konkluzion:** Në këto rrethana, vlerësohet se njësia përgjegjëse e Komunës Xhafzotaj, ka vepruar në kundërshtim me ligjin dhe për të rregulluar situatën, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore e Bashkisë Shijak, duhet që të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës, duke evidentuar faktin se, ata nuk i përmbushin kriteret për të qenë nëpunës civilë, për arsye se janë me arsim të mesëm.

Pozicionet e punës duhet të shpallen të lira dhe për t`u plotësuar në përputhje me kërkesat ligjore, në koherencë me strukturën aktuale të Bashkisë Shijak.

### **b.2.3) Komuna Maminas, aktualisht Njësia Administrative Maminas**

Nga analiza e dokumentacionit që i është vënë në dispozicion grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në datën *26.02.2014*, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, kjo njësi ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 4, datë 23.01.2014 të Këshillit të Komunës Maminas. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur ka pasur **15** pozicione pune pjesë e shërbimit civil.



Për sa më sipër, në të 15 rastet, pozicione pune pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, janë emëruar punonjës me akte emërimi të përkohshme dhe me kontratë pune, pasi këto institucione nuk kanë qenë pjesë e fushës së veprimit të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit civil*”.

Në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit për këtë kategori punonjësish, u konstatua si më poshtë:

- Për 8 raste është bërë deklarimi i statusit të punësimit;
- Në 6 raste nuk është deklaruar statusi i punësimit, për shkak të mospërbushjes së kriterit arsimor;
- Në 1 rast nuk është deklaruar statusi i punësimit për shkak të dorëheqjes.

Më poshtë po i trajtojmë më hollësisht këto raste:

- Rastet e deklarimit të statusit të punësimit

Nisur nga përmbajtja e pikës 3 dhe 4 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe nga këqyrja e akteve, rezulton se:

- Në 8 raste, punonjësit ekzistues që janë të punësuar në të njëjtin vend pune, kanë një periudhë më tepër se 1 vit në atë pozicion.

Duke u nisur nga këqyrja dhe 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, që e kryejnë detyrën e tyre funksionale, në ato pozicione pune në momentin që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Për këtë kategori nëpunësish, konstatohet se, njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si nëpunës civilë, me vendimet respektive në muajin Qershor 2014, pasqyruar në mënyrë të detajuar në Aneksin nr. 1 “*Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Komuna Maminas.*

**Konkluzion:** Në këtë rast, vlerësohet se njësia e burimeve njerëzore, ka vepruar drejt në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit si nëpunës civil për këtë kategori punonjësish, pasi janë respektuar të gjitha kriteret e vendosura në ligj dhe në aktet nënligjore që rregullojnë institutin e deklarimit të statusit të punësimit.

- Rastet e refuzimit të statusit të punësimit

- a) Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se në 6 raste, ku përfshihen pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët nuk plotësojnë

kriterin e nivelit arsimor, në pozicionet e punës ku ata janë emëruar, pasi janë me arsim të mesëm.

Bëhet fjalë për punonjësit:

- \*\*\*\*\* , emëruar me kontratë në datën 16.10.1992, në pozicionin e punës “*Specialist i Planifikimit Kadastral*”;
- \*\*\*\*\* , emëruar me kontratë në vitin 2011, në pozicionin e punës “*Inspektor Ndërtimi*”;
- \*\*\*\*\* , emëruar me kontratë në datën 01.11.2011 në pozicionin e punës “*Specialist Veteriner*”.
- \*\*\*\*\* , emëruar me kontratë në datën 01.01.2012 në pozicionin e punës “*Përgjegjës Sektori i Shërbimeve*”.
- \*\*\*\*\* , emëruar me kontratë në datën 26.03.2012 në pozicionin e punës “*Specialist i shërbimeve*”.
- \*\*\*\*\* , emëruar me kontratë në datën 01.08.2012 në pozicionin e punës “*Specialist i shërbimeve*”.

Në lidhje me këto raste, grupi i mbikëqyrjes konstatoi se, këta punonjës nuk plotësojnë kushtet për të qenë nëpunës civilë, për shkak se nuk përmbushin kriterin që ka të bëjë me nivelin arsimor.

Kriteri i nivelit arsimor, është një kërkesë e posaçme për pranimin në shërbimin civil, e përcaktuar si një prej kërkesave të përgjithshme, e parashikuar në shkronjën “e” të nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ku parashikohet shprehimisht se, një kandidat për nëpunës civil, duhet të plotësojë kërkesat e posaçme për nivelin e arsimit, që në këtë rast është arsim i lartë.

Në kushtet kur punonjësit nuk i plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civilë, sipas ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, njësia e burimeve njerëzore, vendos përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës, e parashikuar në pikën 6 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”, i ndryshuar.*

Në këtë rast, konstatohet se njësia përgjegjëse, nuk i ka nxjerrë aktet e ndërprerjes së marrëdhënies së punësimit për këta punonjës, të cilët ende vijojnë të kryejnë detyrat funksionale në pozicionet përkatëse.

**Konkluzion:** Në këto rrethana, vlerësohet se njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore e Komunes Maminas, ka vepruar në kundërshtim me ligjin në momentin që nuk ka nxjerrë aktet e refuzimit të statusit të punësimit për këta punonjës. Njësia përgjegjëse e Bashkisë Shijak, për të rregulluar situatën, fillimisht duhet të nxjerrë aktin e refuzimit të statusit si nëpunës civil dhe të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës, duke evidentuar faktin se, ata nuk i përmbushin kriteret për të qenë nëpunës civilë, për

shkak të arsimit të mesëm. Pozicionet e punës duhet të shpallen të lira, për t'u plotësuar më tej në përputhje me kërkesat ligjore, në koherencë me strukturën aktuale të Bashkisë Shijak.

**b)** Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se në **1** rast *nuk është bërë deklarimi i statusit të punësimit*, pasi kjo punonjëse i ka shkëputur marrëdhëniet e punës për shkak të dorëheqjes.

Në rastin konkret, bëhet fjalë për punonjësen \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës “*Pergjegjese Sektorit Planifikimit Territorit*”, e cila ka paraqitur dorëheqjen me shkrim në qershor të vitit 2014, pranë njësisë së burimeve njerëzore, duke kërkuar përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, ç'ka është miratuar nga institucioni.

**Konkluzion:** Në këtë rast, vlerësohet se nga njësia e burimeve njerëzore, është vepruar drejt, në mbështetje të kërkesave të nenit 64 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ku parashikohet dorëheqja si institut i ligjit, si rast i lirimit nga shërbimi civil, duke respektuar procedurat ligjore të vendosura në këtë rast.

#### **b.2.4) Komuna Gjepalaj, aktualisht Njësia Administrative Gjepalaj**

Në datën 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, nga analiza e dokumentacionit që i është vënë në dispozicion grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, kjo njësi ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 5, datë 08.03.2013 të Këshillit të Komunës Gjepalaj.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur ka pasur **7** pozicione pune pjesë e shërbimit civil. Për sa më sipër, në **6** raste, pozicione pune pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, janë emëruar punonjës me *akte emërimi të përkohshme dhe me kontratë pune*, pasi kz institucion nuk ka qenë pjesë e fushës së veprimit të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit civil*” dhe **1** pozicion pune ka qenë i paplotësuar.

Në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit për këtë kategori punonjësish, u konstatua si më poshtë:

- për **3** raste është bërë deklarimi i statusit të punësimit;
- në **3** raste nuk është deklaruar statusi i punësimit, për shkak të mospërbushjes së kriterit arsimor.

Këto raste po i parashatrojmë hollësisht më poshtë:

- *Rastet e deklarimit të statusit të punësimit*

Nisur nga përmbajtja e pikës 3 dhe 4 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe nga këqyrja e akteve, rezulton se:

- Në **3** raste, punonjësit ekzistues që janë të punësuar në të njëjtin vend pune, kanë një periudhë më tepër se 1 vit në atë pozicion.

Duke u nisur nga këqyrja dhe 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”, i ndryshuar, që e kryejnë detyrën e tyre funksionale në ato pozicione pune.

Për këtë kategori nëpunësish, konstatohet se, njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si nëpunës civilë, me vendimet respektive në muajin Prill 2014, pasqyruar në mënyrë të detajuar në Aneksin nr. 1 “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar”, Komuna Gjejalaj.

**Konkluzion:** Në këtë rast, vlerësohet se njësia e burimeve njerëzore, ka vepruar drejt në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit si nëpunës civilë për këtë kategori punonjësish, pasi janë respektuar të gjitha kriteret e vendosura në ligj dhe në aktet nënligjore që rregullojnë institutin e deklarimit të statusit të punësimit.

○ Rastet e refuzimit të statusit të punësimit

Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se në **3** raste, ku përfshihen pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët nuk plotësojnë kriterin e nivelit arsimor, në pozicionet e punës ku ata janë emëruar. Bëhet fjalë për punonjësit:

- \*\*\*\*\*; emëruar me kontratë në 11.12.2007 në pozicionin e punës “Inspektor i Tatim Taksave”;
- \*\*\*\*\*; emëruar me kontratë dhe është paguar deri në datë 09.12.2013 në pozicionin e punës “Arkivist”;
- \*\*\*\*\*; emëruar me kontratë në 09.03.2012 në pozicionin e punës “Inspektor Pyje dhe Kullota”.

Në lidhje me këto raste, grupi i mbikëqyrjes konstatoi se, këta punonjës nuk plotësonin kriteret për të qenë nëpunës civilë, për shkak të nivelit arsimor, pasi janë me arsim të mesëm.

Niveli arsimor, është një kërkesë e posaçme për pranimin në shërbimin civil, e përcaktuar si një prej kërkesave të përgjithshme, e parashikuar në shkronjën “e” të nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ku parashikohet shprehimisht se një

kandidat për nëpunës civil duhet të plotësojë kërkesat e posaçme për nivelin e arsimit, që në këtë rast është arsim i lartë.

Në kushtet kur punonjësit nuk plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civilë sipas ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, njësia e burimeve njerëzore, duhet të nxjerrë aktin e refuzimit të statusit si nëpunës civil dhe të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës, e parashikuar në pikën 6 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”, i ndryshuar.

Në këtë rast, konstatohet se njësia përgjegjëse, nuk ka nxjerrë aktet e ndërprerjes së marrëdhënies së punësimit për këta punonjës, të cilët ende vijojnë të kryejnë detyrat funksionale në pozicionet përkatëse.

**Konkluzion:** Për sa më sipër, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore e Komunës Gjepalaj, ka vepruar në kundërshtim me ligjin dhe për të rregulluar situatën, njësia përgjegjëse e Bashkisë Shijak, duhet të nxjerrë aktin e refuzimit të statusit si nëpunës civil dhe të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit, duke evidentuar faktin se, këta punonjës nuk i përmbushin kriteret për të qenë nëpunës civilë dhe pozicionet e punës të shpallen të lira, për t’u plotësuar në përputhje me kërkesat ligjore, si dhe në koherencë me strukturën aktuale të Bashkisë Shijak.

#### **b.4) Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të paplotësuara (vakant)**

Gjatë verifikimit u konstatua se, në subjektin e mbikëqyrur, ku përfshihet bashkia së bashku me komunat përkatëse, aktualisht njësi administrative të bashkisë, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nuk ka patur pozicione pune të paplotësuara, me përjashtim të një rasti në Komunën Gjepalaj, ku ishte 1 pozicion pune i paplotësuar, “Përgjegjës i Urbanistikës dhe Shërbimeve”.

#### **b.5) Situata e pozicioneve të punës në shërbimin civil në Bashkinë Shijak dhe Komunat përkatëse në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar**

Në përfundim të përpunimit të të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të mbikëqyrjes, në lidhje me situatën e shërbimit civil në Bashkinë Shijak dhe në Komunat që aktualisht janë njësi administrative të këtij institucioni, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 153/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (data 26.02.2014) si dhe pasi u analizuan ato, rezultoi se janë verifikuar gjithsej 61 pozicione pune pjesë e shërbimit civil, nga të cilat:

- në 31 raste, punonjës të gjendur në këto pozicione në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, janë deklaruar nëpunës civilë;

- në **12** raste janë deklaruar nëpunës civilë në periudhë prove;
- në **17** raste nuk është deklaruar përfundimi i marrëdhënies së punësimit, nga të cilat, në **2** raste, për shkak të dorëheqjes para deklarimit të statusit të punësimit dhe në **15** raste, për shkak të mos plotësimit të kriterit arsimor, pasi kanë qenë me arsim të mesëm.
- **1** pozicion ka rezultuar i lirë.

## **II. Procesi i deklarimit të statusit të punësimit në raport me afatet ligjore.**

Në zbatim të pikës 8 të nenit 67 të ligjit 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, është miratuar Vendimi nr. 116, datë 05.03.2014 i Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Kreu II, “Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet”, me anë të të cilit përcaktohen procedurat e hollësishme për zbatimin e nenit të sipërcituar, i cili në përmbajtjen e tij rregullon procesin e deklarimit të statusit të punësimit.

Ky akt nënligjor, ngarkon njësinë përgjegjëse të institucionit që është pjesë e shërbimit civil, me certifikimin e statusit të punësimit, duke përcaktuar detyrimin për të lëshuar për çdo nëpunës Aktin e Deklarimit të Statusit të Punësimit, sipas përcaktimeve të ligjit; përcaktohet afati për përfundimin e procedurës së deklarimit, i cili është jo më vonë se 120 (njëqind e njëzet) ditë nga data e hyrjes në fuqi të këtij vendimi, si dhe lejon të drejtën e shtyrjes së këtij afati një herë të vetme nga institucioni, për shkaqe të arsyeshme, jo më shumë se 30 (tridhjetë) ditë.

Në lidhje me respektimin e këtyre procedurave, sipas dokumentacionit të administruar, konstatohet se ky proces është kryer në periudhën maj – qershor 2014, në të gjitha njësitë që kanë qenë subjekt i ligjit për shërbimin civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të tij.

**Konkluzion:** Në këtë rast, vlerësohet se njësia përgjegjëse ka respektuar afatet ligjore për deklarimin e statusit të punësimit, duke përjashtuar disa raste, të cilat janë analizuar më sipër, të cilat bëjnë fjalë për deklarimin e përfundimit të marrëdhënies së punësimit, kur punonjës që nuk i plotësojnë kushtet për të qenë pjesë e shërbimit civil, vijojnë ende të kryejnë detyra specifike në këtë sistem.

## **III. Pasqyrimi i procesit të deklarimit të statusit të punësimit në dosjen e personelit**

### **a. Dosja e Personelit**

Në zbatim të programit, grupi i punës verifikoi dosjet e personelit për të parë nëse ato janë krijuar dhe administrohen në përputhje me përcaktimet e nenit 17 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe sipas 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 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 çdo dosje janë të administruara dokumentat e identifikimit (fotokopje e pasaportës); dokumenta që tregojnë për gjendjen civile (çertifikata e gjëndjes familjare); dokumenta që vërtetojnë edukimin arsimor (diploma e shkollës së lartë); dokumenta që vërtetojnë momentin e fillimit të marrëdhënies së punës (akti i emërimit); akte që tregojnë për nivelin e kualifikimit (çertifikata kualifikimi), si dhe aktet që provojnë procesin e deklarimit të statusit të punësimit.

#### ***b. Regjistri i personelit***

Regjistri i personelit është një dokument që duhet të krijohet sipas kërkesave të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe 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”.

Në kushtet kur, ende nuk është bërë funksional Regjistri Qendror i Personelit, që sipas ligjit administrohet nga Departamenti i Administratës Publike, në një mënyrë specifike, sipas përcaktimeve të bëra në një akt nënligjor të veçantë, rezulton se të dhënat që përmban regjistri i personelit në institucion, pasqyrojnë gjendjen reale të burimeve njerëzore në këtë subjekt.

**Konkluzion:** Sa më sipër, konstatohet se dosjet e personelit janë të rregullta, të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Përgjegjësja e Burimeve Njerëzore, që është edhe përgjegjëse për administrimin e burimeve njerëzore për institucionin.

#### **IV. Aspekte të ndryshme që kanë lidhje me zbatimin në praktikë të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.**

Duke u nisur nga rëndësia e madhe që ka procesi i vlerësimit të punës për ecurinë e nëpunësit civil, si dhe duke marrë parasysh faktin se ai është një proces relatisht i vështirë për t’u aplikuar në praktikë, Komisioneri e ka veçuar këtë aspekt gjatë mbikëqyrjes, duke verifikuar procedurat e ndjekura nga institucioni në këtë rast.

Po kështu, rëndësia e këtij procesi theksohet edhe më tepër duke pasur parasysh faktin se vlerësimi i performancës së punonjësit, ka ndikim të dukshëm gjatë karrierës së nëpunësit civil në disa drejtime, ndër të cilat, konfirmimi i tij gjatë periudhës së provës; ndërprerja e marrëdhënies së punës pas dy vlerësimeve të njëpasnjëshme negative; ka rol vendimtar në sistemin e karrierës, pasi favorizon lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë, si dhe luan një rol të rëndësishëm për risistemimin e nëpunësit në një rast ristrukturimi.

Sipas parashikimeve të ligjit nr. 153/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Kreu XI, neni 62, është përcaktuar detyrimi i institucioneve për të vlerësuar punën e çdo punonjësi që kryen funksione në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

Procesi i vlerësimit të rezultateve në punë, konsiston në verifikimin e realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuara në fillim të periudhës së vlerësimit, si edhe i aftësive, ose dobësive, të nëpunësit në kryerjen e detyrave, i cili realizohet çdo 6 muaj, parashikuar në pikën 1, të nenit 62 të ligjit nr. 153/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Po kështu, në ligj parashikohet se përveç vlerësimit vjetor, sipas procedurës që përmendëm më sipër, nëpunësit vlerësohen periodikisht, sipas përcaktimeve të parashikuara në mënyrë të hollësishme në Vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, duke përfshirë edhe përfitim dhe përditësimin e njohurive shtesë të nevojshme për realizimin e funksioneve të tyre, në përputhje me kategorinë/grupin e administrimit të përgjithshëm/posaçëm ku bëjnë pjesë.

Pas përfundimit të kësaj procedure, nëpunësi mund të vlerësohet në një nga këto nivele, “shumë mirë” (1); “mirë” (2); “kënaqshëm” (3) dhe “jokënaqshëm” (4).

Për të arritur rezultatet e pritshme, në zbatim të qëllimit të ligjit për një vlerësim real dhe objektiv, në këtë proces duhet të përfshihet verifikimi i realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuara në fillim të periudhës së vlerësimit, si dhe i aftësive, apo dobësive, të nëpunësit në kryerjen e detyrave.

Kjo do të thotë që, aktorët e këtij procesi, ku përfshihen eprori direkt në hierarkinë administrative, si dhe nivelet më të larta se ai, në rolin e nëpunësit autorizues, duhet të kujdesen gjatë gjithë periudhës së vlerësimit, për të përcaktuar fillimisht objektiva të qarta dhe të matshme dhe më tej, për të bashkëpunuar me punonjësin e vlerësuar gjatë gjithë vitit, duke i vënë në dukje të metat dhe realizimet, si dhe duke i krijuar kushtet për përmirësimin e të metave të konstatuara.

Me qëllim që të përmbillet me sukses ky proces, njësia përgjegjëse duhet të orientojë aktorët e tij, që të gjitha konstatimet, të materializohen në shënime përkatëse, për çdo rast të përmendur më sipër dhe më tej, të bëhen pjesë e formularit të vlerësimit e të ruhen në dosjen e personelit, me qëllim që të mundësojnë verifikimin e ecurisë dhe të shërbejnë si akte që e provojnë realizimin e këtij procesi.



Duke e zbatuar në këtë mënyrë ligjin, do të arrihet në vlerësime objektive nga ana e subjekteve të ngarkuara nga ligji për të realizuar këtë proces, do të rritet besimi i nëpunësve civilë tek vlerësimi dhe do të motivohen ata për të rritur nivelin e cilësisë së shërbimit ndaj qytetarëve. Po kështu, do të mundësohet marrja e vendimeve objektive në lidhje me periudhën e provës, ngritjen në detyrë, lirimimin nga shërbimi civil, përparimin në hapat e pagës, si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil.

Vlerësimi i rezultateve në punë është një proces që përsëritet çdo vit. Viti i vlerësimit është i njëjtë me vitin kalendarik. Në rastin e vlerësimit të rezultateve në punë në përfundim të periudhës së provës, viti i vlerësimit llogaritet nga data e emërimit të nëpunësit civil.

Gjatë kontrollit të ushtruar në lidhje me këtë proces në subjektin e mbikëqyrjes, u konstatua se, vlerësimet e rezultateve individuale në punë, për periudhën 2013 – 2014, për të gjithë nëpunësit civil të Bashkisë Shijak, nga **12** raste të vlerësuara, **10** raste ishin në nivelin **(1)** “shumë mirë” dhe **2** raste ishin në nivelin **(2)** “mirë”, ndërkohë që janë anashkaluar fare, vlerësimet në nivelin “kënaqshëm”**(3)** dhe jo kënaqshëm**(4)**. Gjithashtu, konstatohet se në dosje janë të administruara vetëm formularët e vlerësimit dhe nuk rezulton asnjë akt tjetër, që të provojë kryerjen e procesit, sipas parashikimeve të hollësishme të aktit nënligjor, të cilin e analizuam në pjesën hyrëse të këtij nëntitulli.

**Konkluzion.** Në këtë rast, duke vlerësuar fillimisht përpjekjen e institucionit për të formalizuar procesin nëpërmjet aplikimit të formularëve të miratuar me Vendimin nr.109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”, si dhe duke vënë në dukje vështirësinë për të matur nga jashtë saktësinë dhe eficiencën e akteve të kësaj natyre nga ana e eprorit, konstatojmë praninë e elementëve të një qëndrimi subjektiv dhe formal, pasi vlerësimi është në një nivel aq të lartë, pothuajse të gjithë punonjësit janë vlerësuar maksimalisht dhe njëkohësisht, në dosje nuk janë të materializuara rezultate të takimeve të eprorit me nëpunësin e vlerësuar, me qëllim që të vërtetohen se ato janë kryer realisht, sipas kërkesave të ligjit.

Po kështu, në dosjen personale të nëpunësit, nuk administrohen objektivat konkrete për punonjësit gjatë vitit të vlerësimit, me qëllim që të kemi një vlerësim objektiv dhe real të nëpunësve.

Në këto kushte, në të ardhmen, njësia përgjegjëse duhet të vendoset në krye të procesit të vlerësimit të punës dhe duhet të kujdeset që ky proces të mos kryhet vetëm formalisht, por të zbatohen kërkesat e ligjit dhe të dokumentohet ky proces, me qëllim që të mundësohet verifikimi i vërtetësisë së tij.

**V. Situata aktuale në lidhje me administrimin e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, në raport me situatën në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar**

Duke analizuar statistikat e prodhuara gjatë procesit të mbikëqyrjes, në lidhje me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, rezulton se, situata aktuale, e krijuar pas ndryshimeve të ndodhura për shkak të riorganizimit administrativo-territorial, mbështetur në ligjin nr. 30/2015, “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, i ndryshuar, është e materializuar në strukturën provizore, të miratuar me Urdhër nr. 11, datë 25.08.2015 të Kryetarit të Bashkisë Shijak, e cila ka dalë sipas numrit të pozicioneve të punës, të miratuara nga Këshilli Bashkiak Shijak, me Vendimin nr. 6, datë 21.08.2015 “Për miratimin e numrit të punonjësve të Bashkisë Shijak, institucioneve në varësi dhe të njëjsive administrative” dhe paraqitet sipas tabelës më poshtë :

Tabelë nr. 1: *Situata në lidhje me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil sipas strukturës aktuale.*

Nr.	Institucioni	Punonjës gjithsej	Pozicione në shërbimin civil
1	Bashkia Shijak	54	19
2	Komuna Xhafzotaj	11	6
3	Komuna Maminas	15	7
4	Komuna Gjepalaj	15	4
<b>Totali</b>		<b>95</b>	<b>36</b>

Ndërkohë, situata në lidhje me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, që përkon me datën 26.02.2014, paraqitet sipas tabelës më poshtë:

Tabelë nr. 2: *Situata në lidhje me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil në datën 26.02.2014.*

Nr.	Institucioni	Punonjës gjithsej	Pozicione në shërbimin civil
1	Bashkia Shijak	54	18
2	Komuna Xhafzotaj	31	21
3	Komuna Maminas	38	15
4	Komuna Gjepalaj	19	7
<b>Totali</b>		<b>142</b>	<b>61</b>

Nga analiza e të dhënave të paraqitura më sipër, rezulton se numri total i punonjësve të Bashkisë Shijak së bashku me Komunat që janë bërë pjesë e kësaj njësie, nga **142 punonjës** tashmë është **95 punonjës**, pra është zvogëluar me rreth **33%**, ndërsa pozicionet e shërbimit civil nga **61 pozicione** gjithsej, janë miratuar **36 pozicione** pune në shërbimin civil, pra janë zvogëluar me rreth **40%**.

Kjo do të thotë se ky institucion është përfshirë në proces ristrukturimi, pasi ka shkurtime reale të pozicioneve të punës, si në numrin total të punonjësve, ashtu edhe në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil.

Për këtë arsye, njësia përgjegjëse e Bashkisë Shijak duhet të tregohet e kujdesshme gjatë procesit të ristrukturimit për të respektuar procedurat ligjore dhe respektimin e të drejtave të punonjësve që preken nga ky proces.

Në këto rrethana, sjellim në vëmendjen e njësisë përgjegjëse, se procesi i ristrukturimit të institucionit, fillon të materializohet me miratimin e strukturës së re të institucionit dhe në përmbajtje përbëhet nga të gjitha aktet administrative që realizon njësia përgjegjëse gjatë implementimit të tij, ndër të cilat aktet e krijimit dhe të funksionimit të Komisionit të Ristrukturimit; aktet e lirimimit të nëpunësve që u është deklaruar i tepërt pozicioni i punës; aktet e riemërimit të nëpunësve të mbetur pas ristrukturimit, etj.

Ky proces realizohet nga njësia përgjegjëse, në përmbushje të kërkesave të nenit 50 të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, ( në këtë rast pika, 2, gërma “b”); Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, i Këshillit të Ministrave *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*; Vendimit nr. 171, datë 26.03.2014, të Këshillit të Ministrave *“Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimimin nga shërbimi civil”*, si dhe Udhëzimit nr. 3, datë 14.04.2014 *“Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit”*, të Departamentit të Administratës Publike, të cilat e kanë vendosur njësinë e menaxhimit të burimeve njerëzore, në krye të procesit të ristrukturimit, për tu kujdesur edhe në drejtim të anës procedurale ligjore.

Njësia përgjegjëse është struktura që krijon Komisionin e Ristrukturimit dhe pas propozimit të bërë prej këtij mekanizmi, ka detyrimin ligjor për marrjen e vendimit përfundimtar për lirimimin nga shërbimi civil, të nëpunësve që i ka dalë i tepërt pozicioni i punës, ose i ka ndryshuar përshkrimi i punës.

Konkretisht, pas miratimit të numrit të përgjithshëm të personelit të Bashkisë nga Këshilli Bashkiak dhe pas miratimit të strukturës provizore nga Kryetari i Bashkisë, njësia përgjegjëse duhet të udhëheqë procesin e ristrukturimit duke ndjekur këtë rend pune:

**a)** Ngritja e Komisionit të Ristrukturimit, duke u kujdesur që të respektohen kërkesat ligjore në përbërjen e tij, i cili, bazuar në pikën 7 të nenit 50 të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, ka të drejtë të propozojë sistemimin dhe trajtimin financiar për të gjithë nëpunësit të cilët do të largohen për shkak të ristrukturimit, duke karahasuar përshkrimin e punës, kërkesat specifike, si dhe çdo kërkesë tjetër që rrjedh nga dispozitat ligjore dhe aktet nënligjore që rregullojnë këtë rast, për çdo pozicion që nuk ekziston më. Në këtë rast duhet të jetë në vëmendjen e njësisë përgjegjëse, Udhëzimi nr. 3, datë 14.04.2014 i Departamentit të Administratës Publike, *“Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit”*, ku përcaktohen qartë rregullat e përgjithshme për krijimin dhe funksionimin e këtij mekanizmi.

**b)** Komisioni i Ristrukturimit, të paraqesë propozimet për lirimimin nga shërbimi civil, të atyre nëpunësve, pozicioni i të cilëve nuk ekziston më, apo është riorganizuar,

kompetencë e tij që është e parashikuar në pikën 3 të nenit 50 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në Vendimin 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”.

c) Përmbyllja e procesit me vendimin përfundimtar për lirim nga shërbimi civil, apo riemërimin në pozicione të të njëjtës kategori, sipas dispozitave të mësipërme, që duhet të merret nga njësia përgjegjëse, pasi të analizojë propozimet e Komisionit të Ristrukturimit.

Në këtë rast, akti i emërimit duhet të jetë nominal për çdo punonjës, ku të përcaktohet pozicioni i punës dhe kategoria e pagës.

Duhet të tregohet kujdes, që në rastet e uljes në detyrë të punonjësit, duhet të merret mendimi i tij me shkrim për pranimin, ose refuzimin e pozicionit të ofruar, siç 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 lirim nga shërbimi civil”.

d) Hartimi i përshkrimeve të punës, për të gjitha pozicionet që janë pjesë e shërbimit civil, sipas parashikimeve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, që përbën një proces kompleks dhe që është kusht, pa të cilin nuk mund të kryhet risistemimi i punonjësve në të njëjtin pozicion, transferimi i tyre, apo rregjistrimi i tyre në listën e pritjes.

Kjo për faktin se puna e Komisionit të Ristrukturimit është e lidhur me krahasimin e kërkesave specifike për pozicionin e punës, ç`ka është një rubrikë e rëndësishme e që përfshihet në formularin e përshkrimit të punës.

Kujdes i veçantë duhet të tregohet sidomos për respektimin e të gjitha të drejtave që parashikon pika 7 e nenit 50 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësit civil”, i ndryshuar, për punonjësit të cilët lirohen nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, ndër të cilat e drejta e dëmshpërblimit në përputhje me vjetërsinë në punë, e drejta për të konkurruar për një periudhë 2 vjeçare në procedurat e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, si dhe e drejta për t`u emëruar në mënyrë të përkohshme nga njësia përgjegjëse, me pëlqimin e tyre, në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil.

Nisur nga sa më sipër, me përfundimin e procesit të ristrukturimit, njësia përgjegjëse duhet të dërgojë pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, një informacion të detajuar, ku të paraqesë situatën pas ristrukturimit, ku të materializohet sistemimi i punonjësve të cilët e gëzojnë statusin e nëpunësit civil për shkak të ligjit.

\*

\*

\*

Këto ishin rrethanat e konstatuara nga grupi i punës gjatë procesit të mbikëqyrjes në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Shijak, në lidhje me zbatimit të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas objektit të tij, janë materializuar në tabelat e mëposhtme respektive për Bashkinë Shijak dhe Komunat Xhafzotaj, Maminas dhe Gjepalaj, aktualisht njësi administrative të Bashkisë Shijak, të cilat janë pjesë e këtij raporti.

- **Aneksi 1** - “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (data 26.02.2014)”.
- **Aneksi 2** - “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21 të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i 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”.

## **KOMISIONERI**

**Pranvera STRAKOSHA**