



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

**RAPORT**  
*(Përfundimtar)*

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

**AGJENCIA KOMBËTARE E BREGDETIT**

**Tiranë, Shtator 2016**

## RAPORT

### *“Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, në Agjencinë Kombëtare të Bregdetit”*

#### Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të përcaktuara në nenin 11/1, 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, (i ndryshuar), neneve 80-104 të ligjit nr. 8485, datë 12.05.1999, *“Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë”*, Rregullores *“Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”*, miratuar me Vendimin nr. 17, datë 11.03.2015, të Komisionerit, si dhe në zbatim të planit të mbikëqyrjes miratuar me Vendimin nr. 1, datë 06.01.2016, *“Për miratimin e planit vjetor të punës të institucionit për vitin 2016”*, me qëllim mbikëqyrjen e zbatimit të ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, në institucionet që përfshihen në këtë fushë, me aktin nr. 16 datë 03.02.2016, *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në procesin e administrimit të shërbimit civil, në Agjencinë Kombëtare të Bregdetit”*, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në Agjencinë Kombëtare të Bregdetit.

Mbikëqyrja u realizua sipas programit të mbikëqyrjes nr. 88/1 prot., datë 03.02.2016, të miratuar nga Komisioneri dhe njoftuar institucionit me shkresën nr. 88/2 prot., datë 03.02.2016 *“Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”*.

Po kështu vendimi për fillimin e mbikëqyrjes iu njoftua edhe Ministrisë së Zhvillimit Ekonomik, Turizmit, Tregtisë dhe Sipërmarrjes, në cilësinë e institucionit që e ka në varësi me shkresën nr. 88/3 prot., datë 03.02.2016 *“Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”* dhe Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse me shkresën nr. 88/4 prot., datë 03.02.2016 *“Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”*.

Objekti i mbikëqyrjes në këtë institucion është i përgjithshëm duke u përcaktuar një objekt i gjerë kontrolli, që përfshin të gjitha institutet e ligjit për nëpunësin civil, ndër të cilat, evidentimin e pozicioneve që kryejnë funksione të shërbimit civil; deklarimin e statusit të punësimit për çdo punonjës të institucionit, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar; respektimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil; hartimin e formularit të përshkrimit të punës; miratimin e planit vjetor të pranimin në shërbimin civil; plotësimi i pozicioneve të shërbimit civil nëpërmjet konkurrimit të hapur, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar; transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm; pezullimin nga shërbimi civil; realizimin e vlerësimeve të punës për nëpunësit civil; kryerjen e trajnimeve të detyrueshme për nëpunësit civil në periudhë prove, e aspekte të tjera të administrimit 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 inspektori Saimir Muçmataj, 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 Agjencinë Kombëtare të Bregdetit dhe iu dërgua institucionit të mbikëqyrur me shkresën nr. 88/5 prot., datë 05.05.2016, *“Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes”*.

Po kështu, projektraporti i mbikëqyrjes iu njoftua edhe Ministrisë së Zhvillimit Ekonomik, Turizmit, Tregtisë dhe Sipërmarrjes, në cilësinë e institucionit që e ka në varësi me shkresën nr. 88/9 prot., datë 25.05.2016, *“Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes”* dhe

Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse me shkresën nr. 88/6 prot., datë 05.05.2016 “*Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes*”.

Pasi u njohën me problemet e evidentuara nga grupi i mbikëqyrjes, titullarët e institucioneve përkatëse nënshkruan projekt raportin dhe konkretisht ky material u nënshkrua nga titullari i institucionit të mbikëqyrur dhe nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të këtij institucioni, si edhe nga Departamenti i Administratës Publike, si njësia përgjegjëse në këtë rast, me shkresat nr. 2161/1 prot., datë 24.05.2016, “*Përcillet observacioni mbi projektraportin e mbikëqyrjes së përgjithshme pranë Agjencisë kombëtare të Bregdetit*”, si dhe me shkresën e datës 06.06.2016, që përmbante dokumentacion shtesë në lidhje me observacionet. Materiali i nënshkruar, iu dërgua Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, së bashku me vërejtjet përkatëse dhe i shoqëruar me dokumentet e nevojshme që argumentojnë pretendimet e tyre.

Pasi u shqyrtuan observacionet e paraqitura nga institucioni i mbikëqyrur, nga grupi i punës, mbështetur në objektin dhe qëllimin e mbikëqyrjes, u përgatit “*Raportin përfundimtar i mbikëqyrjes*”, i cili u paraqit për miratim tek Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

### **Qëllimi i mbikëqyrjes:**

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja para përgjegjësve për menaxhimin e burimeve njerëzore, njësisë së burimeve njerëzore, e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi dhe shkelje të ligjit në administrimin e shërbimit civil.
- Paralajmërimin e personave përgjegjës 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*”, i ndryshuar.

### **Objekti i mbikëqyrjes:**

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i 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*”, (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 pjesë të shërbimit civil sipas këtij ligji, për një periudhë më shumë se 1 vit;
  - Punonjësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji, 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.

3. 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 sipas përcaktimeve të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësit civil", (i ndryshuar).*
4. 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, si i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21 të ligjit nr. 152/2013 "*Për nëpunësin civil*", (i ndryshuar).
  - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, si i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
5. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
6. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste, nëse institucioni i është nënshtruar procesit të ristrukturimit, (*ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit*). Rastet e lirimit nga shërbimi civil për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit.
7. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces sipas përcaktimeve të ligjit nr. 152/2013 "*Për nëpunësin civil*", (i 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 dhe Zyrtari Autorizues*).
8. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për arsye të tjera ligjore të ndryshme nga masat disiplinore dhe ristrukturimi apo mbyllja e institucionit.
9. Administrimi i dosjes së personelit.

### **Metodologjia e mbikëqyrjes:**

Grupi i mbikëqyrjes, verifikoi dosjen individuale për çdo të punësuar në pozicione të shërbimit civil si dhe çdo dokument tjetër lidhur me çështje të personelit që rregullohen shprehimisht nga ligji "*Për nëpunësin civil*".

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

- Fillimisht u realizua një takim dhe bashkëbisedim me titullarin e institucionit ku u bisedua dhe u ra dakord, për objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe dokumentacionin shkresor që do të vihej në dispozicion të grupit të inspektimit. Specialisti Arshivë/Protokollit dhe Burimeve Njerëzore, në Sektorin e Shërbimeve Mbështetëse, u caktua si person kontakti me grupin e punës;

- Grupi i punës shqyrtoi pozicionet e shërbimit civil, sipas organigramës dhe organikës së hollësishme të institucionit;
- Verifikoi dosjet individuale të çdo nëpunësi të punësuar në vendet e shërbimit civil, librezat e punës, mënyrën e fillimit të marrëdhënieve financiare, si dhe çdo të dhënë tjetër të kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil;
- Kontrollloi të dhënat profesionale të çdo nëpunësi civil, si dhe të dhënat e tjera në lidhje me marrëdhëniet e punës (*nivelin e edukimit, fushën kryesore të studimeve, përvojën në punë etj.*), për të vlerësuar, nëse nëpunësit e punësuar në pozicionet e shërbimit civil, i plotësonin ose jo, kërkesat e posaçme për vendin e tyre të punës.
- U verifikuan materialet që pasqyrojnë planin vjetor të pranimin në shërbimin civil, rastet e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil nëpërmjet konkurrimit të hapur, lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, të realizuara pas hyrjes në fuqi të ligjit për nëpunësin civil, vlerësimet e punës dhe shënimet që shoqërojnë ato, etj.
- Njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore iu kërkua që të paraqiste problemet me të cilat ajo ndeshet në praktikën e punës së përditshme, me qëllim që të asistohen teknikisht për zgjidhjen e drejtë të tyre.

Konstatimet janë të materializuara si anekse më vete (Aneksi 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”, (data 26.02.2014) dhe të nëpunësve civil të rekrutuar me konkurrim sipas përcaktimeve të këtij ligji” dhe Aneksi nr. 2 “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe të kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në këtë institucion”), të cilat janë të organizuara në formën e tabelave dhe janë pjesë e këtij raporti.

### **Interpretim sqarues:**

Në datën 28.05.2016 ka hyrë në fuqi ligji nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, i cili në nenin 185, “Dispozita kalimtare”, përcakton shprehimisht se:

*“Për procedurat administrative, që kanë filluar para hyrjes në fuqi të këtij Kodi, zbatohen dispozitat e ligjit nr. 8485, datë 12.5.1999, Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë”, të shfuqizuar”.*

Për këtë arsye, procedurat administrative dhe të hetimit administrativ në këtë mbikëqyrje, e cila ka nisur para hyrjes në fuqi të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, do të vijojnë sipas dispozitave të ligjit të mëparshëm.

## Përmbajtja e Raportit:

### **1 Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i 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.**

Agjencia Kombëtare e Bregdetit, është organ i administratës shtetërore (*person juridik publik buxhetor*), në varësi të Ministrit të Zhvillimit Ekonomik, Turizmit, Tregtisë dhe Sipërmarrjes. Krijimi dhe statusi i saj përcaktohet në Vendimin nr. 31, datë 22.01.2014, të Këshillit të Ministrave “Për krijimin dhe mënyrën e organizimit e të funksionimit të Agjencisë Kombëtare të Bregdetit”, të ndryshuar me Vendimin nr. 295, datë 08.04.2015, të Këshillit të Ministrave “Për disa ndryshime dhe shtesa në Vendimin nr. 31, datë 22.01.2014, të Këshillit të Ministrave “Për krijimin dhe mënyrën e organizimit e të funksionimit të Agjencisë Kombëtare të Bregdetit”. Në Kreun II, “Organizimi i AKB-së”, i këtij akti nënligjor, është e përcaktuar se Agjencia Kombëtare e Bregdetit ka statusin e drejtorisë së përgjithshme, në nivel qendror dhe në nivel vendor organizohet në degë rajonale (*aktualisht në 4 degë: Durrës, Vlorë, Lezhë e Sarandë*). Në Kreun IV, pika 1 dhe 3, të po këtij akti nënligjor, është e përcaktuar se marrëdhëniet e punës së nëpunësve civil të AKB-së rregullohen sipas përcaktimeve të parashikuara në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”.

Për këtë arsye, hyrja në fuqi e ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e përfshin këtë institucion në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil. Në nenin 2, të këtij ligji është e përcaktuar në mënyrë të shprehur se ai zbatohet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik, në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur, apo njësi të qeverisjes vendore. Për rrjedhojë, Agjencia Kombëtare e Bregdetit është institucion që përfshihet në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil, si institucion në varësi të ministrisë së linjës.

Sipas parashikimeve të Kreut II, pika 7, të Vendimit nr. 31, datë 22.01.2014, të Këshillit të Ministrave “Për krijimin dhe mënyrën e organizimit e të funksionimit të Agjencisë Kombëtare të Bregdetit”, struktura dhe organika e Agjencisë Kombëtare të Bregdetit, miratohet me urdhër të Kryeministrit.

Bazuar sa më lart, Kryeministri, me Urdhrin nr. 46, datë 10.02.2014, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës të Agjencisë Kombëtare të Bregdetit”, ka miratuar strukturën e organikën e këtij institucioni, sipas skemave përkatëse, bashkëlidhur këtij akti administrativ (*Skema nr. 2 për Drejtorinë e Përgjithshme dhe Skema nr. 2/1 për Degët Rajonale*). Kjo strukturë është ndryshuar me Urdhrin nr. 145, datë 10.04.2015, të Kryeministrit “Për disa ndryshime në Urdhrin nr. 46, datë 10.02.2014, të Kryeministrit “Për miratimin e strukturës dhe të organikës të Agjencisë Kombëtare të Bregdetit”, nga i cili nuk rezulton të këtë ndryshuar numri i përgjithshëm i punonjësve të Agjencisë Kombëtare të Bregdetit. Po kështu, dhe struktura e organika nuk ka pësuar rikonceptim, e për pasojë, institucioni i mbikëqyrur, rezulton të mos ketë kaluar një proces ristrukturimi.

Duke analizuar momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (në datë 26.02.2014) dhe aktualisht, rezulton se institucioni i mbikëqyrur, funksionon sipas strukturës dhe organikës miratuar me Urdhrin nr. 46, datë 10.02.2014, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës të Agjencisë Kombëtare të Bregdetit”, i ndryshuar dhe ka gjithsej **30** pozicione pune, nga të cilët **14** punonjës në nivel qendror dhe **16** punonjës në degët rajonale.

Konstatohet se pozicionet e punës, në përbërje të strukturës dhe organikës së Agjencisë Kombëtare të Bregdetit, si të Drejtorisë së Përgjithshme dhe të Degëve Rajonale, (**30 pozicione**) përfshihen në fushën e shërbimit civil, të cilat janë plotësuar si më poshtë:

- **Numri i nëpunësve civilë në Drejtorinë e Përgjithshme është 14**  
(1 Titullar + 1 Drejtor Drejtorie + 8 Specialistë + 4 vende vakante)
- **Numri i nëpunësve civilë gjithsej në Degët Rajonale është 16**  
(Numri nëpunësve civilë gjithsej për secilën Degë është 4. Numri i degëve është 4)
  - Dega Sarandë (1 Titullar + 2 Specialistë + 1 Specialist vend vakant)
  - Dega Vlorë (3 Specialistë + 1 Titullar vend vakant)
  - Dega Durrës (3 Specialistë + 1 Titullar vend vakant)
  - Dega Lezhë (3 Specialistë + 1 Titullar vend vakant)

Ndërkohë, nisur nga kategoria dhe klasa, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, situata paraqitet në këtë mënyrë:

Nr.	Pozicionet e shërbimit civil të klasifikuara sipas kategorisë dhe klasës	Emërtesa e pozicionit të punës sipas strukturës së miratuar	Numri i pozicioneve të punës sipas kategorisë dhe klasës
1.	Nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues	Drejtor i Përgjithshëm	1 pozicion sipas strukturës
2.	Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues	Drejtor Drejtorie III-a	2 pozicione sipas strukturës
3.	Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues	Përgjegjës Sektori III-a/1	1 pozicion sipas strukturës
		Titullar Dege III-b	4 pozicione sipas strukturës
4.	Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive	Specialistë IV-a	22 pozicione sipas strukturës
<b>Pozicione të shërbimit civil gjithsej</b>			<b>30</b>

### **Konkluzion:**

Komisioneri konstaton se, struktura organizative për administratën e këtij subjekti është e organizuar sipas parimit të hierarkisë administrative dhe në përmbajtjen e saj, prezantohet numri i punonjësve, i cili rezulton të jetë për çdo njësi organizative, brenda kufirit të miratuar.

### **2 Plotësimi i kushteve ligjore për të përfitur 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.**

Agjencia Kombëtare e Bregdetit, u krijua me Vendimin nr. 31, të datës 22.01.2014, të Këshillit të Ministrave “Për krijimin dhe mënyrën e organizimit e të funksionimit të Agjencisë Kombëtare të Bregdetit”, rreth një muaj para se ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të shtrinte efektet juridike (data 26.02.2016).

Nisur nga data e krijimit të institucionit, deri në datën 26.02.2014 (kur ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, filloi efektet), rezulton të jenë rekrutuar 15 punonjës, me kontratë, sipas përcaktimeve të Kodit të Punës, nga 30 punonjës të parashikuar sipas strukturës, ndërkohë që 7 prej të cilëve në momentin e mbikëqyrjes rezulton të jenë larguar me kërkesën e tyre.

Sa më sipër, punonjësit e rekrutuar me kontratë pune, aktualisht 8 punonjës, në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, kishin një periudhë më të vogël se një vit në atë vend pune.

Me fillimin e efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” e në vazhdim, plotësimi i pozicioneve vakante në institucionin e mbikëqyrur, rezulton të jetë kryer me anën e procedurave të konkurrimit kombëtar, zhvilluar nga Departamenti i Administratës Publike. Sipas këtyre procedurave, deri në momentin e mbikëqyrjes, rezulton të jenë rekrutuar 14 punonjës.

Në këto rrethana, për të verifikuar procedurat e ndjekura për deklarimin e statusit të punësimit në institucionin e mbikëqyrur, situata e punonjësve që kanë përfitur statusin e nëpunësit civil paraqitet si më poshtë:

**Statusi i nëpunësit civil të nivelit të lartë drejtues (TND).**

Agjencia Kombëtare e Bregdetit, sipas strukturës organizative, rezulton të ketë 1 nëpunës civil të nivelit të lartë drejtues, i cili është pjesë e TND, e njëkohësisht edhe titullari i këtij institucioni.

Nga këqyrja e akteve administrative në lidhje me procedurën e emërimit të nëpunësit në fjalë, të cilat i administronte njësia e burimeve njerëzore të institucionit, rezultoi se:

Bazuar në pikën 3, Kreu II, të Vendimit nr. 31, datë 22.01.2014, të Këshillit të Ministrave “Për krijimin dhe mënyrën e organizimit e të funksionimit të Agjencisë Kombëtare të Bregdetit”, i ndryshuar, “Drejtori i Përgjithshëm i Agjencisë Kombëtare të Bregdetit”, emërohet me urdhër të Kryeministrit.

Mbi këtë bazë, Kryeministri me urdhrin nr. 40, datë 05.02.2014, ka emëruar punonjës in \*\*\*\*\*”, në pozicionin “Drejtori i Përgjithshëm i Agjencisë Kombëtare të Bregdetit”.

Me fillimin e efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe 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”, duke qenë se ky punonjës nuk është rekrutuar sipas procedurave të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”, rezulton se ai i është nënshtruar procedurës së pranimit në TND. Në përfundim të procedurave të pranimit në TND, Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, me aktin nr. 648/9, datë 20.02.2015, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si nëpunës civil i nivelit të lartë drejtues (TND).

**Punonjësit, që janë të emëruar me akte të përkohshme emërimi, para fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të pranuar në shërbimin civil si “punonjës ekzistues”, sipas përcaktimeve të nenit 67/4, të këtij ligji.**

Deklarimi i statusit të punësimit për punonjësit e këtij institucioni, të emëruar me akte të përkohshme emërimi në pozicione të shërbimit civil, para hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe që kishin një periudhë, më pak se një vit në atë vend pune, në momentin e fillimit të shtrirjes të efekteve të ligjit, duhet të bëhet në respektim të kërkesave të përcaktuara në nenin 67, pika 4, të ligjit në fjalë, ku përcaktohet në mënyrë të shprehur se:

- “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 nis nga momenti i fillimit i shtrirjes së efekteve të këtij ligji.

Po kështu, ky moment rregullohet edhe 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”, i ndryshuar, në Kreun III, pika 2, ku është e përcaktuar se:



- “Punonjës ekzistues” që mbajnë një pozicion të konsideruar si pjesë të shërbimit civil, sipas ligjit nr. 152/2013, në institucionet e administratës shtetërore e në komunë dhe që janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më pak se një vit, janë nëpunës civilë në periudhë prove. Periudha e provës fillon nga data e fillimit të efekteve të ligjit.

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë lidhur me veprimet e kryera nga Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, nëse veprimet në këtë fazë të zbatimit të ligjit, janë kryer në përputhje me kërkesat për deklarimin e statusit të punësimit, grupi i mbikëqyrjes i autorizuar nga Komisioneri, ka verifikuar dhe analizuar të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me zhvillimin e këtij procesi, si: **a)** organikën dhe strukturën e institucionit, e cila është aktualisht në fuqi; **b)** listëprezencën e muajit shkurt-mars 2014; **c)** dokumentacionin që pasqyron punësimin në një pozicion të shërbimit civil; **ç)** kohëzgjatjen e periudhës së punësimit; dokumentacionin që vërteton procedurën e marrjes në punë, si dhe **d)** dokumentet e dosjes personale të punonjësve.

Në momentin e fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil (në datën 26.02.2014) në këtë institucion kanë qenë të plotësuara **15** pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, me akte emërimi të përkohshme. Nga këta punonjës, **7** prej tyre rezultojnë të jenë larguar me kërkesë të tyre, përpara se njësia përgjegjëse (DAP) të përfundonte fazën e verifikimit të procedurës së punësimit dhe të vendoste për deklarimin e statusit të tyre të punësimit, e për këtë arsye këta punonjës nuk e kanë përfituar statusin e nëpunësit civil.

Nisur nga përmbajtja e pikës 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe nga këqyrja e akteve, rezultojnë se, **8** punonjës ekzistues, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit 152/2013, u gjetën të punësuar në vende pune pjesë e shërbimit civil, për një periudhë më të vogël se 1 vit.

Në lidhje me situatën e ligjshmërisë, në raport me administrimin e shërbimit civil, që ka të bëjë konkretisht me trajtimin e punonjësve nga njësia përgjegjëse, bazuar në të drejtën që u ka lindur për t`u trajtuar si nëpunës civil, për shkak të ligjit (neni 67 i ligjit në fjalë), po i analizojmë me hollësi, rast pas rasti punonjësit që u gjenden në këto pozicione pune, në datën 26.02.2014, si më poshtë:

**A) Deklarimi i statusit të punësimit në përputhje me ligjin.**

Konstatohet se, për këtë grup punonjësish, në **3 raste**, njësia përgjegjëse (Departamenti i Administratës Publike), me të drejtë, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si nëpunës civilë në periudhë prove, duke filluar periudha e provës në datën 26.02.2014.

Duke e trajtuar në mënyrë nominale këtë konstatim, ndodhemi përpara kësaj situatë:

Punonjësja \*\*\*\*\* është emëruar në pozicionin “Drejtores, në Drejtorinë e Legjislacionit dhe Monitorimit”, me urdhrin nr. 2/4, datë 18.02.2014, të titullarit. Me fillimin e efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe 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 përgjegjëse (DAP) me aktin nr. 3302/2, datë 30.10.2014, ka deklaruar statusin e punësimit, si nëpunës civil në periudhë prove, në këtë pozicion, për këtë punonjëse.

Punonjësi \*\*\*\*\* me urdhrin nr. 2/5, datë 18.02.2014, të titullarit, është emëruar në pozicionin “Specialist, në Drejtorinë e Legjislacionit dhe Monitorimit”. Me fillimin e efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe 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 përgjegjëse (DAP) me aktin nr. 3302/6, datë 30.10.2014, ka deklaruar statusin e punësimit si nëpunës civil në periudhë prove, në këtë pozicion, për këtë punonjës.

Punonjësi \*\*\*\*\*\*, me urdhrin nr. 2/7, datë 10.02.2014, të titullarit, është emëruar në pozicionin “Specialist, në Degën Rajonale Sarandë”. Me fillimin e efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe 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 përgjegjëse (DAP) me aktin nr. 3302/3, datë 30.10.2014, ka deklaruar statusin nëpunës civil në periudhë prove, në këtë pozicion, për këtë punonjës.

### **Konkluzion:**

Duke analizuar dokumentacionin që materializon procesin e deklarimit të statusit të punësimit, Komisioneri vlerëson se në këto **3** raste, procedura e deklarimit të statusit të punësimit është kryer në përputhje me kërkesat e nenit 67, pika 4, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” (shih të dhënat e trajtuara në mënyrë analitike në Aneksin nr. 1 dhe Aneksin nr. 2, që janë pjesë e këtij materiali).

### **B) Deklarimi i statusit të punësimit, në kundërshtim me ligjin (praktikë e rivlerësuar pas observacioneve nga institucioni).**

Në konkluzionet e projektraportit, i cili i është dërguar për njohje institucionit të mbikëqyrur, janë konstatuar **5 raste**, në të cilat njësia përgjegjëse (DAP) nuk ka respektuar kërkesat e ligjit, konkretisht sipas tabelës më poshtë:

*Tabela nr. 1 Pozicione pune të plotësuar në kundërshtim me ligjin*

Nr.	Nëpunësi	Emërtesa e pozicionit të punës	Akti i emërimit (Urdhri i Titullarit për emërimin e punonjësit)	Data e fillimit të marrëdhënieve financiare	Akti i deklarimit të statusit të punësimit,
1.	*****	Specialist në Sektorin e Zhvillimit Detar dhe Bregdetar	Urdhri nr. 2/10, datë 20.02.2014	<b>01.04.2014</b>	Akti nr. 3302/4, datë 30.10.2014
2.	*****	Specialist Arkiv Protokoll, Burime Njerëzore	Urdhri nr. 2/12, datë 20.02.2014	<b>01.04.2014</b>	Akti nr. 3302/10, datë 30.10.2014
3.	*****	Specialist, Dega Rajonale Durrës	Urdhri nr. 2/11, datë 20.02.2014	<b>01.04.2014</b>	Akti nr. 3302/8, datë 30.10.2014
4.	*****	Specialist, Dega Rajonale Durrës	Urdhri nr. 2/9, datë 20.02.2014	<b>15.04.2014</b>	Akti nr. 3302/3, datë 30.10.2014
5.	*****	Përgjegjës Sektori në Drejtorinë e Planifikimit Territorial dhe Menaxhimit të Zonave Bregdetare (aktualisht e transferuar)	Urdhri nr. 2/8, datë 20.02.2014	<b>01.04.2015</b>	Akti nr. 3302/5, datë 30.10.2014

Nga këqyrja e akteve që materializon procedurën e deklarimit të statusit të punësimit konstatohet se, për këta punonjës ka një urdher emërimi të titullarit të institucionit, (shoqëruar edhe me kontratë punësimi të lidhur ndërmjet institucionit në cilësinë e punëdhënësit dhe punonjësve në fjalë në cilësinë e punëmarrësit), të nxjerrë në datën 20.02.2014, por ndërkohë provohet se marrëdhënia

faktike e punës dhe ajo financiare e tyre, me pozicionin e punës, ka filluar në datën 01.04.2014 (përveç punonjësës \*\*\*\*\*), për të cilën ka filluar në datën 15.04.2014).

Pra, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (në datën 26.02.2014), rezulton se punonjësit më sipër (\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, dhe \*\*\*\*\*), ligjërisht nuk kryenin funksionet e pozicionit të punës në institucionin e mbikëqyrur.

Ky përfundim mbështetet në listëprezencën dhe listëpagesën e punonjësve të institucionit, për periudhën Shkurt – Prill 2014.

Në këto rrethana, në rastet e përmendura më sipër, bazuar në nenin 111, të ligjit nr. 8485, datë 12.05.1999, “Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë”, ndodhemi përpara rastit, kur akti administrativ ka fuqi të vonuar, të dhënë nga vetë akti.

Sa më sipër, si dhe bazuar në nenin 113, germa “b”, të po këtij ligji, fillimi i efekteve juridike të këtyre akteve administrative, me fuqi të vonuar, është i pamundur në datën që ato kanë dalë, për shkak të afatit të caktuar nga vetë akti i emërimit, në pikën 3, të tij, për çdo punonjës, në mënyrë nominale.

Për këto arsye, në projektraportin e mbikëqyrjes, dërguar institucionit për observacione, në nëntitullin 2.2, që bën fjalë për “Punonjësit, që janë të emëruar me akte të përkohshme emërimi, para shtrirjes së efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të pranuar në shërbimin civil si “punonjës ekzistues”, sipas përcaktimeve të nenit 67/4, të këtij ligji”, germa “B”, në rubrikën “Konkluzione”, është mbajtur qëndrimi si më poshtë:

“Për arsyet e paraqitura më sipër, grupi i punës, arrin në përfundimin se, punonjësit \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, dhe \*\*\*\*\*, nuk janë gjetur efektivisht, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (data 26.02.2014). Këta punonjës nuk i plotësojnë kushtet e parashikuara në pikën 4, neni 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, për të përfutur statusin e nëpunësit civil. Aktet e deklarimit të statusit të punësimit të tyre, bazuar në nenin 155/a dhe 116/c, të ligjit nr. 8485, datë 12.05.1999, “Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë”, duhet të revokohen, pasi janë nxjerrë në kundërshtim flagrant me ligjin.”

Nisur nga përmbajtja e observacioneve të dërguara nga Agjencia Kombëtare e Bregdetit dhe Departamenti i Administratës Publike, nga ana e tyre, kërkohet të rivlerësohen 5 rastet, të cilat janë kategorizuar në projektraport, si raste të deklaruar nëpunës civil në kundërshtim me ligjin, për këta punonjës, duke paraqitur pretendimet se, ata e kanë filluar marrëdhënien e punës me institucionin subjekt i mbikëqyrjes, para fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (duke marrë për referencë vetëm datën e regjistrimit të aktit të protokoll dhe jo përmbajtjen e tij) dhe për këtë arsye, sipas këtij ligji, i plotësojnë kërkesat e nenit 67, për t’u trajtuar si nëpunës civil. Për të mbështetur këto pretendime, njësia përgjegjëse dhe njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, kanë ngritur argumentet si më poshtë:

- Sipas njësisë përgjegjëse dhe njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, të gjithë këta punonjës, janë rekrutuar pranë këtij institucioni në të njëjtën kohë, (në fakt duke mos e specifikuar sipas datave përkatëse) dhe në pamundësi të logjistikës financiare si dhe të disa mungesave ligjore (të pa specifikuara) janë paguar të gjithë në datën 01.04.2014 (përveç punonjësës \*\*\*\*\*), e cila është paguar në datën 15.04.2014).

- Data e fillimit të marrëdhënieve financiare pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, lidhet me momentin e dorëzimit të detyrës të këtyre punonjësve në vende të tjera pune, në të cilat ata punonin, ku kanë konsumuar lejet vjetore.  
Gjithashtu, këta punonjës nuk kanë filluar marrëdhënien financiare me institucionin, edhe pse kishin filluar marrëdhënie pune pranë tij, për t’u treguar të përgjegjshëm për të mos abuzuar me pagat dyfishe.
- Punonjësit në fjalë, kanë konceptuar e hartuar akte e dokumente që vërtetojnë se kanë kryer funksione publike pranë këtij institucioni që nga momenti i miratimit të aktit të emërimit të tyre, e jo nga momenti i fillimit të marrëdhënies së tyre financiare.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, verifikoi aktet administrative dhe dokumentacionin e dërguar për të provuar observacionet më sipër, në përfundim të të cilit rezultoi si më poshtë:

Punonjësja \*\*\*\*\* ka filluar marrëdhënien e punës pranë Kuvendit të Republikës së Shqipërisë, me Vendimin nr. 83, datë 13.12.2006, të Sekretarit të Përgjithshëm të Kuvendit, në pozicionin “*Redaktor*”, për një periudhë prove 1 vjeçare, sipas procedurave të konkurrimit të përcaktuara në ligjin nr. 8548, datë 11.11.1999, “*Statusi nëpunësit civil*”. Në përfundim të periudhës së provës i është dhënë statusi “*nëpunës civil*”, materializuar me aktin nr. 4248, datë 28.12.2007. Në datën 26.02.2014, kur ligji nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, filloi efektet juridike, punonjësja ka qenë nëpunëse civile ekzistuese, në pozicionin “*Redaktor*”, pranë institucionit të Kuvendit, detyrë nga e cila, duke iu referuar dokumentacionit të administruar gjatë mbikëqyrjes, “*Libreza e punës*”, është larguar me kërkesën e saj, në një institucion tjetër, në datën 01.04.2014.

Konstatohet se në institucionin e mbikëqyrur, kjo punonjëse është emëruar me urdhrin nr. 2/12, datë 20.02.2014, të titullarit të Agjencisë Kombëtare të Bregdetit, ndërsa me aktin administrativ nr. 3302/10, datë 30.10.2014, të njësisë përgjegjëse (*DAP*), ajo është deklaruar si nëpunëse ekzistuese, pranë institucionit të mbikëqyrur.

Për të gjitha sa analizuam më sipër, arrijmë në përfundimin se në këtë rast, njësia përgjegjëse nuk ka marrë parasysh faktin se kjo nëpunëse ka qenë ende në marrëdhënie pune me Kuvendin e Shqipërisë në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar (*deri në datën 01.04.2014*), kur e ka deklaruar atë si nëpunëse ekzistuese në një institucion tjetër. Në kuptim të nenit 67, të ligjit në fjalë, kjo punonjëse fillimisht duhej të deklarohet nga njësia përgjegjëse e Kuvendit, e pastaj të kalonte pranë Agjencisë Kombëtare të Bregdetit, me një nga format procedurale ligjore të shërbimit civil, të tilla si lëvizja paralele, apo nëpërmjet transferimit të përhershëm, nëse përmbushen rrethanat ligjore.

Emërimin e punonjësës \*\*\*\*\* pranë Agjencisë Kombëtare të Bregdetit, ndërkohë që ishte në vijim të një marrëdhënie pune me Kuvendin e Republikës së Shqipërisë, si dhe mosrespektimin e procedurave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, për rekrutimin, apo mobilitetin e nëpunësit civil, Komisioneri e vlerëson si parregullsi në administrimin e shërbimit civil.

Pretendimi se kjo punonjëse ka ushtruar funksione konkrete pranë Agjencisë Kombëtare të Bregdetit, para fillimit të efekteve të ligjit për shërbimin civil, pavarësisht faktit se kjo punonjëse rezulton e punësuar pranë Kuvendit të RSH, nuk është i mbështetur në asnjë moment në ligj.

Për më tepër, nga verifikimi i akteve administrative të administruara gjatë hetimit administrativ, si dhe atyre të paraqitura nga institucioni, rezulton se punonjësja në fjalë ka kryer veprime administrative, si plotësimin e librit të Protokollit të Institucionit për vitin 2014, ka hartuar korrespondenca të ndryshme me institucione publike dhe ka hartuar akte administrative të brendshme, por asnjë nga veprimet administrative në fjalë nuk rezulton të jetë kryer nga kjo punonjëse, para se ligji për shërbimin civil të fillonte efektet juridike.

Punonjësja \*\*\*\*\*, sipas librezës së punës rezulton se ka filluar marrëdhënien financiare me institucionin e mbikëqyrur në datën 01.04.2014, menjëherë pasi ka shkëputur marrëdhënien e punës me një shoqëri private, Bankën “Credins”.

Në observacionet e dërguara nga institucioni, pretendohet se punonjësja në fjalë, ka ushtruar funksione publike pranë Agjencisë Kombëtare të Bregdetit, para fillimit të efekteve juridike të ligjit për shërbimin civil, edhe pse në këtë moment, e deri në datën e fillimit të efekteve financiare me subjektin e mbikëqyrur, rezulton të jetë e punësuar pranë Bankës “Credins”.

Për të provuar pretendimet, institucioni i mbikëqyrur ka dërguar disa materiale (*memo*) të hartuara nga punonjësja, të cilat nuk janë të protokolluara dhe për këtë arsye nuk mund të konsiderohen si provë.

Në vazhdim, për të provuar pretendimet, institucioni i mbikëqyrur ka dërguar mes materialeve shkresore të tjera, një akt administrativ (*nr. 3540/2 prot., datë 28.03.2014, të Drejtorit të Njesisë Qendrore të Harmonizimit për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollit të Ministrisë së Financave*), me të cilin kjo punonjëse caktohet në rolin e “Nëpunësit Zbatues”, në lidhje me financat e institucionit, ç’ka përsëri nuk provon që kjo punonjëse, ka qenë në marrëdhënie pune, para se ligji për shërbimin civil të fillonte efektet juridike.

Për më tepër, kjo punonjëse ka zënë një pozicion të nivelit të ulët drejtues, i cili plotësohet sipas procedurave të lëvizjes paralele ose të ngritjes në detyrë, të cilat kërkojnë disa elemente shtesë në kërkesat e veçanta për të plotësuar një pozicion të tillë.

Punonjësja \*\*\*\*\*, sipas librezës së punës rezulton se në datën 14.04.2014, ka ndërprerë me dëshirën e saj, marrëdhënien e punës pranë Bashkisë Durrës, ku ka qenë e punësuar me detyrë “Inspektor” dhe në datën 15.04.2014, ka filluar marrëdhënien e punës, pranë Agjencisë Kombëtare të Bregdetit.

Institucioni i Bashkisë Durrës është përfshirë më parë në procesin e mbikëqyrjes nga ana e Komisionerit dhe nga aktet e administruara në këtë proces, rezulton se me aktin nr. 22, datë 02.05.2013, punonjësja në fjalë, është emëruar pranë këtij institucioni.

Në kuptim të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, kjo punonjëse fillimisht duhet të ishte deklaruar nëpunëse civile në periudhë prove, nga njësia përgjegjëse e Bashkisë Durrës, e më pas, me përfundimin e periudhës së provës dhe me nxjerrjen e aktit të konfirmimit si nëpunëse civile, nga ana e eprorit direkt, ajo mund të kalonte pranë Agjencisë Kombëtare të Bregdetit, nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele, ose të transferimit të përhershëm, nëse do të ndodhej në rrethanat që kërkojnë këto institute të ligjit për t’u aplikuar.

Në vijim të hetimit administrativ, rezulton se punonjësja në fjalë, ka kërkuar dorëheqjen pranë institucionit të Bashkisë Durrës, në datën 15.04.2014, në bazë të së cilës me aktin nr. 10, datë 17.04.2014, ka dalë akti i lirimit.

Për të provuar pretendimet se, kjo punonjëse, ka ushtruar funksionet e pozicionit të punës në fjalë, pranë Agjencisë Kombëtare të Bregdetit, para fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin

civil, institucioni i mbikëqyrur ka dërguar disa materiale (*memo*) të hartuara nga punonjësja, të cilat nuk janë të protokolluara dhe për këtë arsye nuk mund të shërbejnë si provë në rastin konkret. Gjithashtu, këto akte nuk mund të legjitimojnë veprimin e njësisë përgjegjëse, në lidhje me veprimin administrativ që ka kryer, në rastin e deklarimit të statusit të punësimit për këtë punonjëse.

Punonjësi \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*, sipas listë pagesës dhe librezës së punës, kanë filluar marrëdhënien e punës, pranë Agjencisë Kombëtare të Bregdetit në datën 01.04.2014.

Pretendimet se këta punonjës, nuk e kanë filluar marrëdhënien financiare me institucionin, edhe pse kishin filluar marrëdhënie pune pranë tij, për t'u treguar të përgjegjshëm për të mos abuzuar me pagat dyfishe, nuk janë të bazuara në ligj dhe nuk qëndrojnë, pasi nga hetimi administrativ, rezulton se këta punonjës, nuk kanë pasur asnjë marrëdhënie pune tjetër me ndonjë institucion publik ose privat në këtë periudhë.

Për të provuar pretendimet se punonjësit në fjalë, kanë ushtruar funksione publike pranë Agjencisë Kombëtare të Bregdetit, para fillimit të efekteve juridike të ligjit për shërbimin civil, institucioni i mbikëqyrur ka dërguar disa materiale (*memo*) të hartuara prej tyre, të cilat nuk janë të protokolluara dhe për këtë arsye nuk mund të shërbejnë si provë në këtë rast

Për të gjitha sa u analizuan më sipër, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, mbasi administroi observacionet dhe provat shkresore, rivlerësoi këto raste, duke arritur **konkluzionin** se, pretendimet e paraqitura nga njësia përgjegjëse (*DAP*) dhe njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore e institucionit të mbikëqyrur, nuk qëndrojnë dhe për të rregulluar ligjshmërinë në administrimin e shërbimit civil për këto raste, njësia përgjegjëse (*DAP*), duhet të zbatojë kërkesat e nenit 67, pika 5 të ligjit nr. 152/2013 "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, duke vepruar si më poshtë:

- Të revokojë aktin e deklarimit të statusit të punësimit nr. 3302/4, datë 30.10.2014, të Departamentit të Administratës Publike, që deklaron punonjësen \*\*\*\*\* si nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin "*Specialist në Sektorin e Zhvillimit Detar dhe Bregdetar*", si dhe të përfundojë marrëdhënien e punës me këtë punonjëse;
- Të revokojë aktin e deklarimit të statusit të punësimit nr. 3302/10, datë 30.10.2014, të Departamentit të Administratës Publike, që deklaron punonjësen \*\*\*\*\*, si nëpunës civile në periudhë prove, në pozicionin "*Specialist Arkiv Protokoll, Burime Njerëzore*" si dhe të përfundojë marrëdhënien e punës me këtë punonjëse;
- Të revokojë aktin e deklarimit të statusit të punësimit nr. 3302/8, datë 30.10.2014, të Departamentit të Administratës Publike, që deklaron punonjësin \*\*\*\*\*, si nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin "*Specialist, Dega Rajonale Durrës*", si dhe të përfundojë marrëdhënien e punës me këtë punonjës;
- Të revokojë aktin e deklarimit të statusit të punësimit nr. 3302/3, datë 30.10.2014, të Departamentit të Administratës Publike, që deklaron punonjësen \*\*\*\*\*, si nëpunës civile në periudhë prove, në pozicionin "*Specialist, Dega Rajonale Durrës*" si dhe të përfundojë marrëdhënien e punës me këtë punonjës;
- Të revokojë aktin e deklarimit të statusit të punësimit nr. 3302/5, datë 30.10.2014, të Drejtorit të Departamentit të Administratës Publike, që deklaron punonjësen \*\*\*\*\*, si nëpunës civile në periudhë prove, në pozicionin "*Përgjegjës Sektori në Drejtorinë e Planifikimit Territorial dhe Menaxhimit të Zonave Bregdetare*" dhe aktin nr. 4253/1, datë

25.09.2015, të Departamentit të Administratës Publike, që transferon këtë punonjëse në pozicionin “*Titullar, në Dega Rajonale Sarandë*” si dhe të përfundojë marrëdhënien e punës me këtë punonjëse.

Njësia përgjegjëse, duhet të kujdeset që këto pozicione, t’i shpallë vende vakante dhe t’i plotësojë nëpërmjet procedurës së konkurrimit të hapur, apo lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, sipas përcaktimeve të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore, dalë në bazë e për zbatim të tij.

**Nëpunës të pranuar në shërbimin civil, rishtas, sipas procedurave konkurruese të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore, të dala në zbatim të tij.**

Sipas dokumentacionit të këqyrrur në dosjet e personelit në institucionin e mbikëqyrrur rezulton se:

- **14 nëpunës civilë** (*1 prej tyre është transferuar në një institucion tjetër*) janë pranuar në shërbimin civil, sipas procedurave konkurruese të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Konkretisht, bëhet fjalë për nëpunësit e renditur më poshtë:

Tabela nr. 2 Punonjës të rekrutuar me anën e procedurave të konkurrimit të hapur

Nr.	Nëpunësi	Emërtesa e pozicionit të punës	Akti i deklarimit të statusit të punësimit,
1.	*****	Specialist i Sektorit të Zhvillimit Detar dhe Bregdetar	Akti nr. 203, datë 15.01.2016
2.	*****	Specialist i Sektorit të Projekteve GIS dhe IT	Akti nr. 109/1, datë 12.01.2016
3.	*****	Specialist i Sektorit të Projekteve GIS dhe IT	Akti nr. 2300, datë 26.05.2015
4.	*****	Specialist, Drejtoria e Legjislacionit dhe Monitorimit	Akti nr. 206, datë 19.01.2015
5.	*****	Specialist Financë Buxhet	Akti nr. 2203, datë 19.01.2015
6.	*****	Specialist, Dega Rajonale Vlorë	Akti nr. 2953, datë 17.06.2015
7.	*****	Specialist, Dega Rajonale Vlorë	Akti nr. 62, datë 07.01.2015
8.	*****	Specialist, Dega Rajonale Vlorë	Akti nr. 60, datë 07.01.2015
9.	*****	Specialist, Dega Rajonale Lezhë	Akti nr. 65, datë 07.01.2015
10.	*****	Specialist, Dega Rajonale Lezhë	Akti nr. 96, datë 11.01.2016
11.	*****	Specialist, Dega Rajonale Lezhë	Akti nr. 63, datë 07.01.2015
12.	*****	Specialist, Dega Rajonale Sarandë	Akti nr. 97, datë 11.01.2016
13.	*****	Specialist, Dega Rajonale Durrës	Akti nr. 3158, datë 28.10.2014
14.	*****	Specialist, Dega Rajonale Vlorë ( <i>transferuar</i> )	Akti nr. 59, datë 07.01.2015

Këta nëpunës rezultojnë të jenë pranuar në shërbimin civil, sipas procedurave konkurruese të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe aktet që materializojnë procedurat e tyre të konkurrimit, ndodhen pranë Departamentit të Administratës Publike, i cili është institucioni kompetent për realizimin e procesit të rekrutimit.

### **3 Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (detyrimet e nëpunësit dhe procedura e vendimarrjes në përfundim të kësaj**

**periudhe sipas përcaktimeve të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësit civil”, (i ndryshuar).**

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes u verifikua procesi i përmbushjes së periudhës së provës. Bazuar në përcaktimet e pikës 6, Kreu V, të Vendimit nr. 143, datë 12.3.2014, 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”, (i shfuqizuar, por sipas përcaktimeve të pikës 1, Kreu IX, të Vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, procedurat e periudhës së provës që kanë filluar sipas parashikimeve të vendimit nr. 143, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, përfundojnë sipas parashikimeve të këtij vendimi), vendimi për konfirmimin si nëpunës civil në përfundim të periudhës së provës merret, duke u bazuar në:

**a) rezultatin e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën Shqiptare të Administratës Publike ASPA;**

**b) vlerësimin e rezultateve individuale në punë, i cili bëhet sipas procedurave të përcaktuara në vendimin e Këshillit të Ministrave për vlerësimin e arritjeve vjetore (Vendimi nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”)**”.

Nga verifikimi i akteve të emërimit, rezulton se, Agjencia Kombëtare e Bregdetit, në momentin e mbikëqyrjes, kishte **10 nëpunës** (pa përfshirë 5 punonjësit e përmendur në rubrikën me sipër, të deklaruar si nëpunës civil në periudhë prove në kundërshtim me ligjin), të cilët kishin përfunduar afatin **1** vjeçar të periudhës së provës.

Nga këqyrja e dokumentacionit që materializon procesin e përmbushjes së periudhës së provës, për këto **10 raste** rezulton se:

- Për **7 nëpunës civilë**, në përfundim të periudhës së provës, ka dalë vendimi për konfirmimin si nëpunës civil.

Konkretisht, bëhet fjalë për nëpunësit e renditur më poshtë:

\*\*\*\*\*, me aktin nr. 3302/2, datë 30.10.2014, i është deklaruar statusi nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “Drejtores, në Drejtorinë e Legjislacionit dhe Monitorimit”. Nëpunësja në fjalë, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil, u gjend e punësuar në këtë pozicion dhe për këtë arsye, periudha e provës i ka filluar në datën e fillimit të efekteve të ligjit (data 26.02.12014). Në përfundim të periudhës së provës, nëpunësja rezulton të ketë përfunduar me sukses trajnimin e detyrueshëm në Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASPА), me 17 pikë dhe të jetë vlerësuar në nivelin “mirë”, (nota 2) në vlerësimin e rezultateve individuale në punë. Mbi këtë bazë, eprori direkt (titullari i institucionit), me aktin nr. 1, datë 01.03.2015, ka vendosur të konfirmojë këtë punonjëse si nëpunëse civile.

\*\*\*\*\*, me aktin nr. 3302/3, datë 30.10.2014, i është deklaruar statusi nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “Specialist, në Degën Rajonale Sarandë”. Nëpunësi në fjalë dhe në momentin e fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil, u gjend i punësuar në këtë pozicion, për këtë arsye, periudha e provës i ka filluar në datën e fillimit të efekteve të ligjit (data 26.02.12014). Në përfundim të periudhës së provës, nëpunësi rezulton të ketë përfunduar me sukses trajnimin e detyrueshëm në Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASPА), me 26 pikë dhe të jetë vlerësuar në nivelin “mirë”, (nota 2) në vlerësimin e rezultateve individuale në punë. Mbi këtë bazë, titullari i institucionit (i cili në këtë rast nuk është eprori direkt i nëpunësit), me aktin nr. 6, datë 12.03.2015, ka vendosur të konfirmojë këtë punonjës si nëpunës civil.



\*\*\*\*\*, me aktin nr. 206, datë 19.01.2015, të Drejtorit të DAP, është emëruar në shërbim civil, sipas procedurave konkurruese të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në pozicionin “Specialist”, në Drejtorinë e Legjislacionit dhe Monitorimit si nëpunës civil në periudhë prove. Në përfundim të periudhës së provës, nëpunësja rezulton të ketë përfunduar me sukses trajnimin e detyrueshëm në Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASPА), me 23 pikë dhe të jetë vlerësuar në nivelin “mirë”, (nota 2) në vlerësimin e rezultateve individuale në punë. Mbi këtë bazë, titullari i institucionit (i cili në këtë rast nuk është eprori direkt i nëpunëses), me aktin nr. 2, datë 02.02.2016, ka vendosur të konfirmojë këtë punonjëse si nëpunës civil.

\*\*\*\*\*, me aktin nr. 2203, datë 19.01.2015, të Drejtorit të DAP, është emëruar në shërbim civil, sipas procedurave konkurruese të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në pozicionin “Specialist Financë Buxhet”, në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse”, si nëpunës civil në periudhë prove. Në përfundim të periudhës së provës, nëpunësja rezulton të ketë përfunduar me sukses trajnimin e detyrueshëm në Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASPА), me 21 pikë dhe të jetë vlerësuar në nivelin “shumë mirë”, (nota 1) në vlerësimin e rezultateve individuale në punë. Mbi këtë bazë, titullari i institucionit, në cilësinë e eprorit direkt, me aktin nr. 1, datë 02.02.2016, ka vendosur të konfirmojë këtë punonjëse si nëpunëse civile.

\*\*\*\*\*, me aktin nr. 62, datë 07.01.2015, të Drejtorit të DAP, është emëruar në shërbim civil, sipas procedurave konkurruese të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në pozicionin “Specialist” në Degën Rajonale Vlorë, si nëpunës civil në periudhë prove. Në përfundim të periudhës së provës, nëpunësi rezulton të ketë përfunduar me sukses trajnimin e detyrueshëm në Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASPА), me 26 pikë dhe të jetë vlerësuar në nivelin “mirë”, (nota 2) në vlerësimin e rezultateve individuale në punë. Mbi këtë bazë, titullari i institucionit, në cilësinë e eprorit direkt (pasi titullari i degës rajonale Vlorë është vend vakant), me aktin nr. 5, datë 02.02.2016, ka vendosur të konfirmojë këtë punonjës si nëpunës civil.

\*\*\*\*\*, me aktin nr. 60, datë 07.01.2015, të Drejtorit të DAP, është emëruar në shërbim civil, sipas procedurave konkurruese të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në pozicionin “Specialist” në Degën Rajonale Vlorë, si nëpunës civil në periudhë prove. Në përfundim të periudhës së provës, nëpunësja rezulton të ketë përfunduar me sukses trajnimin e detyrueshëm në Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASPА), me 25 pikë dhe të jetë vlerësuar në nivelin “mirë”, (nota 2) në vlerësimin e rezultateve individuale në punë. Mbi këtë bazë, titullari i institucionit, në cilësinë e eprorit direkt (pasi titullari i degës rajonale Vlorë është vend vakant), me aktin nr. 4, datë 02.02.2016, ka vendosur të konfirmojë këtë punonjëse si nëpunëse civile.

\*\*\*\*\*, me aktin nr. 3158, datë 28.10.2014, të Drejtorit të DAP, është emëruar në shërbim civil, sipas procedurave konkurruese të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në pozicionin Specialist në Degën Rajonale Durrës, si nëpunës civil në periudhë prove. Në përfundim të periudhës së provës, nëpunësi rezulton të ketë përfunduar me sukses trajnimin e detyrueshëm në Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASPА), me 18 pikë dhe të jetë vlerësuar në nivelin “mirë”, (nota 2) në vlerësimin e rezultateve individuale në punë. Mbi këtë bazë, titullari i institucionit, në cilësinë e eprorit direkt (pasi titullari i degës rajonale Durrës është vend vakant), me aktin nr. 8, datë 11.11.2015, ka vendosur të konfirmojë këtë punonjës si nëpunës civil.

- Në projektraportin që i është dërguar për njohje institucionit janë konstatuar **2 raste**, kur nuk ishte nxjerrë akti i konfirmimit për punonjësit, pas përfundimit të periudhës së provës.

Ndërkohë, rezulton se institucioni, ka zbatuar vullnetarisht rekomandimin për të nxjerrë aktet e konfirmimit si nëpunës civil, në përfundim të periudhës së provës, duke provuar me akte shkresore, se ky veprim administrativ tashmë është realizuar.

Bëhet fjalë për punonjësit:

\*\*\*\*\*, të cilit me aktin nr. 3302/6, datë 30.10.2014, i është deklaruar statusi nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Specialist, në Drejtorinë e Legjislacionit dhe Monitorimit*”. Nëpunësi në fjalë, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil, u gjend i punësuar në këtë pozicion, e për këtë arsye, periudha e provës i ka filluar në datën e fillimit të efekteve të ligjit (data 26.02.12014). Në përfundim të periudhës së provës, nëpunësi rezultoi të ketë përfunduar me sukses trajnimin e detyrueshëm në ASPA (25 pikë), kurse procedura e vlerësimit të rezultateve individuale në punë, për periudhën e provës, në momentin e mbikëqyrjes rezultoi të jetë e papërfunduar. Mosrealizimi i procedurës së vlerësimit, ka ardhur si pasojë e mosmarrëveshjes lindur midis eprorit direkt (zyrtarit raportues) dhe titullarit të institucionit (në cilësinë e zyrtarit kundërfirmues dhe autorizues), lidhur me nivelet e vlerësimit.

Nga verifikimi i dokumentacionit shkresor të administruar, rezultoi se zyrtari raportues në vlerësimin e përgjithshëm të rezultateve në punë, ka vlerësuar nëpunësin në fjalë me notën 2 “*mirë*”. Për këtë vlerësim titullari i institucionit (në cilësinë e zyrtarit kundërfirmues dhe autorizues) është shprehur se nuk është dakord me vlerësimin. Kjo situatë ka zvarritur procesin e konfirmimit deri në momentin e mbikëqyrjes në institucion.

Bazuar në pikën 4, Kreu III, të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, përcaktohet në mënyrë të shprehur se, kur ka mosmarrëveshje midis zyrtarit autorizues dhe/ose zyrtarëve kundërfirmues dhe raportues, lidhur me nivelet e vlerësimit, kjo çështje diskutohet dhe zgjidhet ndërmjet tyre. Nëse nuk bien dakord, si në rastin konkret, vendimi përfundimtar për vlerësimin e rezultateve në punë, në mënyrë të arsyetuar, merret nga zyrtari autorizues (titullari i institucionit).

Në projektraportin e mbikëqyrjes, të dërguar për njohje në institucion, është mbajtur qëndrimi si më poshtë:

“*Grupi i punës në këtë rast, e vlerëson parregullsi në përmbushjen e detyrave nga ana e zyrtarit autorizues. Për rregullimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, titullari i institucionit, në cilësinë e zyrtarit autorizues, bazuar në pikën 4, Kreu III, të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, duhet të nxjerrë vendimin përfundimtar, në mënyrë të arsyetuar, për vlerësimin e rezultateve në punë, të nëpunësit \*\*\*\*\*. Menjëherë pas daljes së formularit të vlerësimit, eprori direkt i nëpunësit në fjalë, bazuar në rezultatet e këtij vlerësimi, duhet të përfundojë procedurën e konfirmimit, ose jo, të nëpunësit.*”

Ndërkohë, në observacionet e dërguara nga Agjencia Kombëtare e Bregdetit dhe Departamenti i Administratës Publike, sqarohet se aktualisht vlerësimi i rezultateve në punë dhe procedura e konfirmimit të nëpunësit në fjalë ka përfunduar, gjë e cila vërtetohet me aktin nr.8, datë 17.04.2015, “*Për konfirmimin e statusit të nëpunësit civil*”, bashkëngjitur dhe formulari i vlerësimit të rezultateve individuale në punë për periudhën e provës (vlerësuar në nivelin mirë, nota 2), të miratuar nga titullari i institucionit, në cilësinë e zyrtarit autorizues.

- \*\*\*\*\*, i cili me aktin nr. 63, datë 07.01.2015, të Drejtorit të DAP, është emëruar në shërbimin civil, sipas procedurave konkurruese të parashikuara në ligjin nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në pozicionin “*Specialist*” në Degën Rajonale Lezhë, si nëpunës civil në periudhë prove. Në përfundim të periudhës së provës, nëpunësi rezultoi të ketë realizuar me sukses trajnimin e detyrueshëm në Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), me 24 pikë. Nga verifikimi rezultoi se, për këtë nëpunës, nuk ka përfunduar procedura e vlerësimit të rezultateve në punë, në periudhë prove. Gjithashtu rezultoi se, në përfundim të periudhës së provës

eprori direkt (*titullari i institucionit, pasi titullari i Degës Lezhë është vend vakant*), nuk ka nxjerrë aktin e konfirmimit për këtë nëpunës.

Për arsytet si më lart, në projektraportin e mbikëqyrjes, dërguar për njohje institucionit, është mbajtur qëndrimi si më poshtë:

*“Për rregullimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në këtë rast, titullari i institucionit, në cilësinë e të tre zyrtarëve, bazuar në rregullat e përcaktuara në Vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, duhet të përfundojë vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësit \*\*\*\*\*. Menjëherë mbas daljes së rezultateve të vlerësimit, eprori direkt i nëpunësit në fjalë, duhet të përfundojë procedurën e konfirmimit, ose jo, të nëpunësit”*

Ndërkohë, në observacionet e dërguara nga Agjencia Kombëtare e Bregdetit dhe Departamenti i Administratës Publike, sqarohet se aktualisht procedura e konfirmimit të nëpunësit në fjalë ka përfunduar, gjë e cila vërtetohet me shkresën nr. 88/1, datë 03.02.2016, të titullarit të institucionit të mbikëqyrur, drejtuar Departamentit të Administratës Publike.

### **Konkluzione:**

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson zbatimin vullnetar nga ana e institucionit për të rregulluar ligjshmërinë në administrimin e shërbimit civil në këtë rast, duke rekomanduar aktorët e procesit të vlerësimit, që në të ardhmen të tregohen më të vëmendshëm për të zbatuar me përpikëri detyrimet që lindin nga legjislati i shërbimit civil.

#### **➤ Disa parregullsi të evidentuara gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës**

Nga analiza e procesit të përmbushjes së periudhës së provës për këto raste në lidhje me detyrimet e nëpunësve dhe eprorëve të tyre, si dhe mbi procedurën e ndjekur për vendimmarrjen në përfundim të kësaj periudhe, janë konstatuar disa parregullsi procedurale.

Në të gjitha rastet më sipër, rezulton se nuk është caktuar nëpunësi më i vjetër civil nga eprori direkt i nëpunësit në periudhë prove, i cili si rregull bazuar në pikat 4 e 5, Kreu V, të VKM nr. 143, datë 12.3.2014, përzgjidhet ai nëpunës që ka vjetërsinë më të madhe në detyrë dhe duhet të jetë i së njëjtës kategori ose i një kategorie më të lartë, që bën pjesë në të njëjtën njësi organizative ku është emëruar nëpunësi në periudhë prove. Për këtë arsye është mbajtur dhe procesverbali konstatimit nr. 1, datë 25.02.2016, nga grupi mbikëqyrjes, me personin përgjegjës për menaxhimin e burimeve njerëzore të institucionit.

Nëpunësi më i vjetër, bazuar në pikën 2, germa “b”, Kreu V, të Vendimit nr. 143, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, udhëzon nëpunësin në periudhë prove, nën kujdesin e tij dhe në përfundim të saj, bazuar në pikën 7, Kreu V, të këtij akti nënligjor, jep mendimin e tij me shkrim, tek eprori direkt i nëpunësit.

Nga verifikimi rezultoi se nuk u gjend asnjë akt që të provojë faktin që kjo procedurë të jetë realizuar, çka do të thotë se punonjësit në periudhë prove nuk kanë qenë nën kujdesin e një nëpunësi të vjetër për t’i drejtuar.

Gjatë verifikimit, është konstatuar se, të gjitha vendimet për konfirmimin e nëpunësve civilë, janë realizuar nga titullari i institucionit, ndërkohë që ligjvënësi, në pikën 7, Kreu V, të Vendimit nr. 143, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, ka ngarkuar me kompetencën e vendimmarrjes në lidhje me konfirmimin e nëpunësit civil, eprorin e tij direkt.

Me këtë problematikë, janë evidentuar **2 raste**, konkretisht:

- vendimi për konfirmimin e punonjësit \*\*\*\*\* (i cili kishte epror direkt, punonjësen \*\*\*\*\*), aktualisht i liruar nga detyra);
- vendimi për konfirmimin e punonjëses \*\*\*\*\* (e cila ka epror direkt, punonjësen \*\*\*\*\*).

### **Konkluzione**

Parregullsitë e konstatuara në këtë rubrikë të raportit, janë të karakterit procedural dhe nuk janë të asaj natyre, që të prekin thelbin e përmbajtjes së procesit të konfirmimit, për arsye se nëpunësit në përfundim të periudhës së provës, kanë përfunduar me sukses trajnimin e detyrueshëm në ASPA dhe janë vlerësuar mbi nivelin “kënaqshëm”. Konstatojmë se, vendimi për konfirmimin e tyre, është marrë në përputhje me përcaktimet e pikës 6, Kreu V, të Vendimit nr. 143, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave.

- Për **1 rast**, në përfundim të periudhës së provës, ka dalë vendimi për moskonfirmimin si nëpunës civil.

Bëhet fjalë për punonjësen \*\*\*\*\*, e cila me aktin nr. 65, datë 07.01.2015, të Drejtorit të DAP, është emëruar në shërbim civil, sipas procedurave konkurruese të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në pozicionin “Specialist” në Degën Rajonale Lezhë, si nëpunës civil në periudhë prove. Në përfundim të periudhës së provës, nëpunësja rezulton të ketë përfunduar me sukses trajnimin e detyrueshëm në Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), me 25 pikë dhe të jetë vlerësuar në nivelin “jokënaqshëm”, (nota 4) në vlerësimin e rezultateve individuale në punë.

Për këtë arsye, titullari i institucionit, në cilësinë e eprorit direkt (pasi titullari i degës rajonale Lezhë është vend vakant), me aktin nr. 6, datë 03.02.2016, ka vendosur të mos konfirmojë këtë punonjëse, si nëpunëse civile.

Nga hetimi administrativ i procedurës së ndjekur nga institucioni i mbikëqyrur për vlerësimin e rezultateve individuale në punë, gjatë periudhës së provës të nëpunëses në fjalë, u konstatuan disa parregullsi, të cilat do të analizohet me hollësi më poshtë:

Në kuptim të pikës 12, Kreu II, të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, procesi i vlerësimit të rezultateve në punë, është një proces i vazhdueshëm, i cili kalon në fazat e mëposhtme:

- **Planifikimi**, ku zyrtari raportues takohet me nëpunësin që do të vlerësohet për të përcaktuar objektivat kryesore të punës dhe sjelljet përkatëse profesionale që bëjnë të mundur realizimin e planit të punës, përmbushjen e objektivave dhe të misionit të institucionit. Në fazën e planifikimit përfshihet përgatitja e objektivave dhe e një plani veprimtarish për arritjen e objektivave kryesorë. Objektivat kryesorë të punës duhet të jenë të matshëm, kurse veprimet të dukshme. Në këtë fazë zyrtari raportues dhe nëpunësi që do të vlerësohet diskutojnë së bashku qëllimet e nëpunësit për karrierë, aspiratat dhe çdo gjë tjetër që lidhet me trajnimin dhe zhvillimin profesional.
- **Bisedimet e ndërmjetme**. Kjo fazë konsiston në takime të strukturuar dhe të shkurtra, të cilat zhvillohen gjatë vitit, çdo katër muaj, ku zyrtari raportues takohet me nëpunësin civil dhe vlerëson progresin e bërë në arritjen e objektivave të planifikuar për të shprehur

mendime dhe për të dhënë komente, si dhe për të bërë përmirësimet e nevojshme në planin e hartuar me shkrim.

- Vlerësimi përfundimtar i rezultateve në punë, i cili konsiston në vlerësimin e përmbledhur të suksesit të nëpunësit që do të vlerësohet në arritjen e objektivave kryesorë të punës, të përcaktuar në fazën e planifikimit dhe të rishikuar gjatë bisedimeve të ndërmjetme.

Duke pasur parasysh këto kërkesa të ligjit, arrihet në përfundimin se në rastin e nëpunëses \*\*\*\*\*, kjo procedurë nuk është pasur parasysh dhe nuk është respektuar. Në rastin konkret, nuk janë përmbushur nga zyrtari raportues, (*që në këtë rast është titullari i institucionit, në cilësinë e eprorit direkt të nëpunëses, pasi titullari i degës rajonale Lezhë është vend vakant*), detyrimet e parashikuara nga ligji për arsye se:

- a) Nuk rezulton e materializuar procedura e ndjekur për zhvillimin e fazës së planifikimit. Në këtë fazë duhet të identifikohen objektivat kryesorë të punës dhe sjelljet profesionale që duhet të përmbushë nëpunësi.
- b) Nuk rezulton e materializuar faza e bisedimeve të ndërmjetme, çdo katërmujor për të vlerësuar progresin e bërë nga nëpunësja, në arritjen e objektivave që i nënshtrohet vlerësimin në planin e hartuar me shkrim.

Mosrespektimi i procedurës së përcaktuar në aktin nënligjor, reflektohet në komente në të gjitha rubrikat që përmban formulari i vlerësimin të rezultateve në punë. Gjithashtu, mosrespektimi i kësaj procedure dhe mungesa e dokumentacionit provues të zhvillimit të saj, pasjell një vlerësim jo objektiv dhe jo të plotë, të performancës së punonjësit, gjatë vitit të vlerësimin.

Një shkelje tjetër, e po kësaj natyre, që është evidentuar në këtë rast është edhe fakti se, nga eprori direkt, nuk rezulton të jetë caktuar nëpunësi më i vjetër, i cili do të kujdeset për nëpunësit në periudhë prove, i cili, bazuar në pikë 2, germa “b”, Kreu V, të Vendimit nr. 143, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, udhëzon nëpunësin në periudhë prove dhe bazuar në pikën 7, Kreu V, të këtij vendimi, jep mendimin e tij, me shkrim, tek eprori direkt i nëpunësit. Bazuar në pikën 8, Kreu V, të këtij akti nënligjor, Komisioneri e konsideron mosrealizimin e kësaj procedure “*mospërmbushje detyre*” nga eprori direkt.

Parregullsitë e konstatuara më sipër, janë bërë shkak për parregullsi të tjera, të natyrave të ndryshme si më poshtë:

1. Gjatë vlerësimin të punës nuk është mbajtur parasysh fakti se punonjësja nuk ka qenë nën kujdesin e një nëpunësi më të vjetër, e për këtë arsye, si nëpunëse pa përvojë, pritshmëritë nuk mund të ishin në nivele shumë të larta;
2. Bazuar në pikën 9, kreut II, Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, matja e rezultateve në punë duhet të bëhet në mënyrë relative, duke pasur parasysh nga zyrtarët, rrethana të veçanta, apo faktorë, që nuk varen nga individi, të cilat mund të ndikojnë direkt ose indirekt, në rezultatit e punës së nëpunësit, ndër të cilat përmendim:
  - vendi i punës së nëpunëses në fjalë në Degën Rajonale Lezhë, e bën objektivisht të pamundur një vlerësim realist të saj, nga titullari i institucionit me zyrë në Tiranë;
  - faza e planifikimit dhe e bisedimeve nuk është kryer;
  - nuk janë përmbushur detyrat e zyrtarit raportues, të përcaktuara në pikën 1, Kreu III, të VKM nr. 109, datë 26.02.2014;

- gjithashtu, nuk mund të jetë tregues negativ, siç është shënuar në formularin e vlerësimit (*në zërin "Kërkesat për këshillim"*), kërkesa ose nevoja për këshillim, nga ana e punonjësës, në momentin kur, faza e bisedimeve të ndërmjetme nuk është kryer, nëpunësës nuk i është caktuar nëpunësi më i vjetër dhe Dega Rajonale Lezhë nuk ka titullar;
- eprori direkt në vendimmarrjen për moskonfirmimin e nëpunësës, në përfundim të periudhës së provës, është mjaftuar vetëm me vlerësimin e rezultateve në punë, të kryer prej tij.

Një shkelje tjetër, konsiston në faktin se vlerësimi individual i rezultateve në punë për periudhën e provës, duhej t'i ishte komunikuar nëpunësës, me qëllim që t'i jepej mundësia të ushtronte, të drejtën e ankimit nëse kishte kundërshtime. Nga verifikimi rezulton se kjo nëpunëse nuk ka marrë dijeni për vlerësimin negativ, duke mos iu dhënë mundësia për ankimin administrativ dhe kërkesën për rivlerësim. Parregullsia dhe mosrespektimi i ligjit në anën procedurale, është shoqëruar me një ndjesi paragjykimi dhe kundërvënieje nga ana e drejtuesit që ka marrë pjesë në këtë proces vlerësimi. Kjo përbën një shkelje të dispozitave që rregullojnë këtë aspekt të menaxhimit të shërbimit civil e që cenon të drejtat legjitime të nëpunësës, të mbrojtura nga dispozitat ligjore në fuqi.

Ndërkohë, rezulton se për punonjësën \*\*\*\*\*, janë kryer njëkohësisht dy lloj vlerësimesh. Konkretisht janë kryer, dy vlerësime të ndërmjetme, për periudhat Janar-Korrik 2015 dhe Korrik-Dhjetor 2015, të cilat janë gjithashtu të nivelit "*jokënaqshëm*" e nuk i janë njoftuar punonjësës dhe vlerësimi vjetor në përfundim të periudhës së provës.

Në vazhdim, titullari i institucionit, me aktin nr. 92/2, datë 08.02.2016, ka vendosur lirimin nga shërbimi civil të nëpunësës në fjalë, mbi bazën e dy vlerësimeve të ndërmjetme të rezultateve në punë.

Bazuar në pikën 1, neni 24, të ligjit nr. 152/2013 "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, kjo punonjëse, e cila është emëruar për herë të parë në shërbim civil, duhet fillimisht t'i nënshtrohej një periudhe prove që zgjat një vit, nga data e aktit të emërimit.

Vlerësimet e ndërmjetme të rezultateve në punë, për këtë punonjëse në periudhë prove, Komisioneri i vlerëson si orientuese për eprorin e ngarkuar me vlerësimin e punës, pasi, periudha e provës, është një status i veçantë, që ka rregulla specifike, ku përcaktohet se vlerësimet e ndërmjetme të rezultateve aplikohen vetëm kur nëpunësi përfundon periudhën e provës.

Në observacionet e dërguara nga Agjencia Kombëtare e Bregdetit dhe Departamenti i Administratës Publike, është sqaruar se Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë, mbi bazën e padisë së ngritur prej nëpunësës \*\*\*\*\*, ka filluar gjykimin me objekt "*Shfuqizimin e vendimit*", (*gjë e cila vërtetohet edhe me kopjen e fletë-thirrjes, me nr. 2880, datë 25.03.2016*).

Në vijim, duke qenë përpara këtij fakti, Departamenti i Administratës Publike dhe Agjencia Kombëtare e Bregdetit, kanë kërkuar të pushohet procedimi administrativ për këtë rast nga ana e Komisionerit, me arsyetimin se ky rast po trajtohet dhe do të zgjidhet në mënyrë përfundimtare, prej gjykatës kompetente.

Komisioneri, pavarësisht këtij fakti, çmon se procesi i trajtuar më sipër, është në kundërshtim me ligjin e për këtë arsye arrin në konkluzionin se:

- o Procedura e vlerësimit të rezultateve individuale në punë në periudhë prove për nëpunësen \*\*\*\*\*, nuk është bërë sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*" i ndryshuar dhe Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave "*Për vlerësimin e*

rezultateve në punë të nëpunësve civilë” dhe si i tillë, në bazë të neneve 115/a, 116/c dhe 117, të ligjit nr. 8485, datë 12.05.1999, “Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë”, duhet të konstatohet si procedurë administrative absolutisht e pavlefshme, e cila duhet të përsëritet nga fillimi, për gjithë periudhën e provës.

- Akti administrativ për lirim nga shërbimi civil për nëpunësen \*\*\*\*\* është akt absolutisht i pavlefshëm, për arsye se është nxjerrë në kundërshtim me formën e procedurën e kërkuar nga ligji dhe nuk prodhon pasoja ligjore pavarësisht nga fakti nëse është deklaruar apo jo si i tillë.

Për rregullimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në këtë rast, grupi i punës vlerëson se:

- ✓ Të kërkohej nga institucioni i mbikëqyrur, të revokohet akti nr. 92/2, datë 08.02.2016, të titullarit të institucionit, “Për lirim nga shërbimi civil”, për punonjësen \*\*\*\*\*, si akt absolutisht të pavlefshëm.
- ✓ Njësia e burimeve njerëzore, të drejtoje procesin, duke u kujdesur që, personat e ngarkuar me ligj për kryerjen e procesit të vlerësimit të rezultateve individuale në punë, në periudhë prove, për nëpunësen \*\*\*\*\*, të revokojnë “Formularin e vlerësimit”, të periudhës së provës, Janar 2015 - Janar 2016.
- ✓ Të bëhet rivlerësimi i kësaj nëpunëseje për periudhën e provës, në mënyrë objektive dhe të plotë, duke respektuar përcaktimet ligjore të nenit 62, të ligjit 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar dhe të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, si më poshtë:
  - Procedura e vlerësimit të rezultateve në punë duhet të respektojë të gjitha fazat përkatëse të vlerësimit si planifikimin, bisedimet e ndërmjetme dhe vlerësimin përfundimtar, duke u shoqëruar me dokumentacionin përkatës që materializon zhvillimin e këtyre fazave.
  - Njëkohësisht formulari i vlerësimit duhet të përmbajë komentet përkatëse në të gjitha rubrikat e saj, për të identifikuar aftësitë dhe dobësitë e nëpunësit civil, për të cilin bëhet vlerësimi, në mënyrë që të sugjerohen trajnime dhe mundësi të tjera, për zhvillimin profesional të nëpunëses \*\*\*\*\*.
- ✓ Të revokohet akti i titullarit të institucionit të mbikëqyrur, nr. 6, datë 03.02.2016, “Për moskonfirmimin e statusit të nëpunësit civil të \*\*\*\*\*”, si akt absolutisht i pavlefshëm, i nxjerrë në kundërshtim me formën dhe procedurën e kërkuar nga ligji.

#### **4. Hartimi i përshkrimit të punës për pozicionet e shërbimit civil.**

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, u verifikuan përshkrimet e punës për të verifikuar se si janë zbatuar kërkesat e 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” i ndryshuar dhe Udhëzimit nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

Bazuar në pikën 15, Kreu IV, 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*” i ndryshuar, si rregull, përshkrimi i punës hartohet nga analisti i punës, në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës.

Duke u nisur nga fakti se, Agjencia Kombëtare e Bregdetit, është institucion i ri, organi që ka kompetencë hartimin e përshkrimit të punës, bazuar në pikën 17, Kreu IV, të vendimit më sipër, është njësi përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore, në ministrinë nga e cila varet institucioni i mbikëqyrur (*Ministria e Zhvillimit Ekonomik, Turizmit, Tregtisë dhe Sipërmarrjes*).

Nga verifikimi i materialit dokumentar, paraqitur grupit të punës, rezulton se përshkrimet e punës nuk janë hartuar nga organi që e ka në kompetencë, që në rastin konkret është njësi përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore, të Ministrisë së Zhvillimit Ekonomik, Turizmit, Tregtisë dhe Sipërmarrjes, por janë hartuar nga analisti i punës, në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës, të institucionit të mbikëqyrur.

Gjithashtu, konstatohet se përshkrimet e punës nuk janë miratuar nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë nga e cila varet institucioni, në cilësinë e organit kompetent bazuar në pikën 18, germa “c”, të Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, i ndryshuar, por nga Titullari (*Drejtori i Përgjithshëm*) i institucionit.

Nga ana tjetër, nga verifikimi rezulton se, në përshkrimet e punës janë përfshirë të gjithë elementët sipas formatit të miratuar, siç janë të dhënat për pozicionin e punës, misioni, qëllimi i përgjithshëm i pozicionit të punës, detyrat kryesore, përgjegjësitë kryesore, zgjidhja e problemeve, vendimmarrja, mjedisi menaxherial, mbikëqyrja, stafi në varësi, kushtet e punës dhe kërkesat e posaçme.

Nga sa u analizua më sipër, arrijmë në përfundimin se, përshkrimet e punës janë hartuar por procedura e ndjekur për hartimin dhe miratimin e përshkrimeve të punës në institucionin e mbikëqyrur, është nxjerrë në kundërshtim me kërkesat e Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, i ndryshuar, për arsye se përshkrimet e punës janë hartuar dhe miratuar nga një organ administrativ në kapërcim të kompetencave të tij.

Për rregullimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në këtë rast, duke u nisur nga fakti që institucioni tashmë i ka hartuar vetë përshkrimet e punës, në projektraport është rekomanduar si më poshtë:

- ✓ Institucioni i mbikëqyrur, t’i dërgojë përshkrimet e punës për pozicionet respektive të hartuara prej tij, për rishikimin, në rast se ato janë të hartuara në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës, pranë njësisë përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore, të Ministrisë së Zhvillimit Ekonomik, Turizmit, Tregtisë dhe Sipërmarrjes.
- ✓ Përshkrimet e punës, të miratohen nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Zhvillimit Ekonomik, Turizmit, Tregtisë dhe Sipërmarrjes dhe të depozitohen pranë Departamentit të Administratës Publike në përputhje me kërkesat ligjore.

Në observacionet e dërguara nga Agjencia Kombëtare e Bregdetit dhe Departamenti i Administratës Publike, është sqaruar se rekomandimet e mësipërme tashmë janë përmbushur nga ana e institucionit. Zbatimi vullnetar i rekomandimeve të përcaktuara në projektraportin e mbikëqyrjes për rregullimin e ligjshmërisë në këtë rast, provohet me shkresën nr. 374 prot., datë 16.05.2016, drejtuar Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë të Zhvillimit Ekonomik, Turizmit, Tregtisë dhe Sipërmarrjes, në të cilën është kërkuar pranë këtij të fundit, rishikimi i përshkrimeve të pozicioneve të punës së Agjencisë Kombëtare të Bregdetit dhe miratimi i tyre nga organi kompetent.



Në këto kushte, zbatimin e rekomandimeve në projektraportin e mbikëqyrjes, Komisioneri e vlerëson të përmbushur nga ana e institucionit të mbikëqyrur.

5. **Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Si materializohet procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji i ka vendosur nëpunësve kompetentë të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (zyrtari raportues, zyrtari kundërfirmues, zyrtari autorizues).**

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, u verifikua procesi i vlerësimit të rezultateve në punë për vitin 2015, për nëpunësit civilë të Agjencisë Kombëtare të Bregdetit. Konkretisht u verifikua nëse procesi i vlerësimit është kryer në mbështetje dhe në respektim të përcaktimeve të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”.

Nga verifikimi u konstatua se:

Në institucionin e mbikëqyrur janë kryer procedurat e vlerësimit të ndërmjetëm për rezultatet në punë sipas Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”.

Për periudhën Janar-Korrik 2015, janë kryer vlerësimet e ndërmjetme, për **15 nëpunës** dhe për periudhën Korrik-Dhjetor 2015, janë kryer vlerësimet e ndërmjetme, për **17 nëpunës**.

Në vlerësimet e kryera rezultoi se:

- **Për 8 punonjës**, nga të cilët, **3** prej tyre kanë përfituar statusin e nëpunësit civil, për shkak se, kanë qenë të punësuar para fillimit të efekteve juridike të ligjit për shërbimin civil dhe **5** prej tyre, janë rekrutuar me emërim të përkohshëm dhe janë trajtuar si nëpunës ekzistues, janë kryer vlerësimet e ndërmjetme për arritjet e rezultateve në punë.

Duke parë mënyrën se si është vepruar nga nëpunësit e përfshirë në procesin e vlerësimit, zyrtarët e ngarkuar me kompetencën e vlerësimit dhe mënyrën e plotësimit të të gjithë elementeve të formularit të vlerësimit, konstatohet se:

- **7** nëpunës kanë qenë dakord me vlerësimin.
- **1** formular vlerësimi (atë të \*\*\*\*\*), nuk ka qenë dakord zyrtari autorizues (titullari i institucionit). Për këtë nëpunës nuk është marrë një vendim i arsyetuar nga zyrtari autorizues, ashtu si është analizuar në rubrikat paraardhëse të këtij raporti dhe ky rast duhet të trajtohet sipas arsytimit të trajtuara atje. Aktualisht ky proces është përmbushur në përputhje me ligjin.
- **Për 9 punonjës**, të cilët janë rekrutuar me anën e procedurave të konkurrimit sipas përcaktimeve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, janë vlerësuar për rezultatet e arritjeve vjetore të punës, me anën e vlerësimeve të ndërmjetme. Nga këta punonjës, **7** prej tyre, janë vlerësuar për periudhën Janar-Korrik 2015 dhe Korrik-Dhjetor 2015, kurse **2** prej tyre, janë vlerësuar vetëm për periudhën Korrik-Dhjetor 2015, pasi janë rekrutuar në gjashtë mujorin e dytë të vitit.

Për këtë kategori nëpunësish, fillimisht duhej të kryhej procedura e konfirmimit si nëpunës civil në përfundim të periudhës së provës e pas deklarimit të statusit të punësimit do të vijonin të gjitha procedurat e tjera lidhur me përmbushjen e detyrimeve, apo përfitimin e të drejtave sipas përcaktimeve të ligjit “Për nëpunësin civil”.

Konkretisht bëhet fjalë për punonjësit: \*\*\*\*\* (filluar punë në datën 26.05.2015), \*\*\*\*\* (filluar punë në datën 19.01.2015), \*\*\*\*\* (filluar punë në datën 19.01.2015), \*\*\*\*\* (filluar punë në datën 17.06.2015), \*\*\*\*\* (filluar punë në datën 07.01.2015), \*\*\*\*\* (filluar punë në datën 07.01.2015), \*\*\*\*\* (filluar punë në datën 07.01.2015), \*\*\*\*\* (filluar punë në datën 07.01.2015) dhe \*\*\*\*\* (filluar punë në datën 28.10.2014).

Nga verifikimi rezulton se për këtë grup nëpunësish janë kryer njëkohësisht dy lloj vlerësimesh. Konkretisht janë kryer, dy vlerësime të ndërmjetme, për periudhat Janar-Korrik 2015 (përveç nëpunësve \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*) dhe Korrik-Dhjetor 2015 dhe vlerësime vjetore në përfundim të periudhës së provës.

Bazuar në pikën 1, neni 24, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ky grup nëpunësish, të cilët janë emëruar për herë të parë në shërbim civil, duhet fillimisht t’i nënshtrohen një periudhe prove që zgjat një vit, nga data e aktit të emërimit.

Vlerësimet e ndërmjetme të rezultateve në punë, për punonjësit në periudhë prove, Komisioneri i vlerëson si orientuese për zyrtarët e ngarkuar me vlerësimin e rezultateve në punë, pasi, periudha e provës, është një status i veçantë, që ka rregulla specifike, ku përcaktohet se nëpunësi vlerësohet vetëm në përfundim të periudhës së provës.

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

Procedura për hartimin e planit vjetor të pranimit në shërbim civil, përcaktohet në nenin 18, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimin nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”.

Bazuar në përcaktimet e dispozitave më lart, njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore në Kryeministri dhe çdo ministri, hartojnë planin e konsoliduar të nevojave për rekrutim për të gjithë sistemin përkatës, që përfshin aparatin e tij dhe institucionet e varësisë.

Sekretari i Përgjithshëm i Kryeministrisë dhe çdo ministrie, brenda muajit nëntor, i dërgon Departamentit të Administratës Publike, planin e konsoliduar të nevojave për pranim, për të gjithë sistemin përkatës. Më tej, Departamenti harton projektvendimin për planifikimin vjetor të pranimit për administratën shtetërore dhe ia propozon Këshillit të Ministrave, nga ministri i Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike.

Bazuar në pikën 5, të Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, institucionet në varësi të ministrave, jo më vonë se muaji tetor i çdo viti kalendarik, e paraqesin planin e nevojave për rekrutim, përkatësisht te Sekretari i Përgjithshëm i ministrit përkatës, deri në fund të muajit tetor.

Nisur nga fakti që, Agjencia Kombëtare e Bregdetit është në varësi të Ministrisë së Zhvillimit Ekonomik, Turizmit, Tregtisë dhe Sipërmarrjes, planin e nevojave për rekrutim duhet ta paraqesë pranë Sekretarit të Përgjithshëm të kësaj ministrie.

Nga verifikimi i procedurës së ndjekur nga institucioni, në lidhje me paraqitjen e planit të nevojave të tij për rekrutim për vitin 2016, rezulton se me shkresën nr. 610 prot, datë 09.11.2015, të Titullarit të institucionit “*Lista e vendeve vakante në Agjencinë Kombëtare të Bregdetit*”, planifikimi i nevojave për rekrutim për vitin 2016, i është dërguar Departamentit të Administratës Publike.

Në këtë rast konstatohet se, procedura e ndjekur nga institucioni i mbikëqyrur në lidhje me hartimin e planit për rekrutim është në kundërshtim me përcaktimet e pikës 5, të Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave. Paraqitja e këtij plani drejtpërsëdrejti pranë Departamentit të Administratës Publike, ka anashkaluar Sekretarin e Përgjithshëm të Ministrisë së Zhvillimit Ekonomik, Turizmit, Tregtisë dhe Sipërmarrjes, duke mos i dhënë mundësin e ministrisë përgjegjëse për turizmin, në cilësinë e organit kompetent, të planifikojë nevojat për rekrutim për të gjithë sistemin e saj, që përfshin aparatit e saj dhe institucionet e varësisë.

Në projektraportin e mbikëqyrjes, dërguar për njohje institucionit, është mbajtur qëndrimi si më poshtë:

*“Planifikimi i nevojave për rekrutim për vitin 2016 është kryer, por me parregullsi në lidhje me organin kompetent ku duhet paraqitur ky plan. Në këto kushte, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse dhe ministria përgjegjëse që ka në varësi këtë institucion, duhet të asistojnë institucionin, për të drejtuar proceset që kanë lidhje me zbatimin e disa detyrimeve specifike ashtu si është procesi për planifikimin e nevojave për rekrutim, që janë të përcaktuara në nenin 18, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimin nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “Për planin vjetor të pranimi në shërbimin civil”.*

Në observacionet e dërguara nga Agjencia Kombëtare e Bregdetit dhe Departamenti i Administratës Publike, është sqaruar se rekomandimet e mësipërme tashmë janë përmbushur.

Zbatimi vullnetar i rekomandimeve të përcaktuara në projektraportin e mbikëqyrjes për rregullimin e ligjshmërisë në këtë rast, provohet me shkresën nr. 3224 prot., datë 22.04.2016, të Ministrisë së Zhvillimit Ekonomik, Turizmit, Tregtisë dhe Sipërmarrjes, në cilësinë e ministrisë përgjegjëse, me të cilën ka asistuar institucionin e mbikëqyrur, duke e orientuar se si duhet të veprojë në lidhje me zbatimin e Vendimin nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “Për planin vjetor të pranimi në shërbimin civil”, me qëllim menaxhimin me efektivitet të burimeve njerëzore.

Në këto kushte, zbatimin e rekomandimeve në projektraportin e mbikëqyrjes, Komisioneri e vlerëson të përmbushur nga ana e organeve kompetente.

**7. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste, nëse institucioni i është nënshtruar procesit të ristrukturimit, (ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit). Rastet e lirimit nga shërbimi civil për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit.**

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrje, procedura e transferimit të përhershëm është zbatuar për 1 rast, konkretisht:

Punonjësja \*\*\*\*\*, fillimisht është pranuar në shërbimin civil, sipas procedurave konkurruese të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe është emëruar me aktin nr. 59, datë 07.01.2015, të Departamentit të Administratës Publike, në periudhë prove në pozicionin “Specialist” në degën Rajonale Vlorë.

Më tej, kjo nëpunëse me kërkesën e saj drejtuar Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, ka kërkuar transferimin e saj të përhershëm, për arsye të paaftësisë shëndetësore, të cilën e ka vërtetuar me raportin shëndetësor nr. 18, datë 03.04.2015, lëshuar nga Komisioni Mjekoligjor i Poliklinikës Bathore. Nisur nga kjo kërkesë, Departamenti i Administratës Publike, me aktin nr. 1355/1, datë 14.04.2015, miratoi transferimin e përhershëm të nëpunëses në fjalë, në pozicionin “Specialist për Lejet Mjedisore dhe VNM”, në Drejtorinë Rajonale të Mjedisit Dibër, në Agjencinë Kombëtare të Mjedisit.

Duke analizuar dokumentacionin që materializon procesin e transferimit të përhershëm, Komisioneri arrin në konkluzionin se në këtë rast, procedura e transferimit është kryer në përputhje me kërkesat e nenit 49, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Kreut II “Transferimi i përhershëm”, të Vendimit nr. 171, datë 26.3.2014, të Këshillit të Ministrave “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”.

**8. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për arsye të tjera ligjore të ndryshme nga masat disiplinore dhe ristrukturimi apo mbyllja e institucionit.**

Nga verifikimi për periudhën objekt mbikëqyrje, rezulton se 7 punonjës kanë përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil nëpërmjet paraqitjes së dorëheqjes, sipas përcaktimeve të nenit 64, pika 1 dhe nenin 66, germa “dh”, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Më konkretisht, rastet e largimit nga shërbimi civil, si pasojë e dorëheqjes janë të paraqitura në tabelën e mëposhtme:

*Tabela nr. 3 Rastet e dorëheqjeve*

Nr	Emër/ Mbiemër i punonjësit	Pozicioni i punës	Kërkesa për dorëheqje	Arsyeja sipas kërkesës e punonjësit	Urdhri i Titullarit për lirimin
1	*****	Specialiste e Projekteve, pranë Drejtorisë së Planifikimit dhe Menaxhimit Territorial të Zonës Bregdetare	Nr. 262, datë 30.06.2014	Për arsye personale	Nr. 5, datë 01.07.2014
2	*****	Specialiste, pranë Drejtorisë së Monitorimit dhe Legjislacionit.	Nr. 306, datë 14.07.2014	Për arsye racionale dhe	Nr. 7, datë 15.07.2014
3	*****	Drejtori i Drejtorisë së Planifikimit dhe Menaxhimit Territorial të Zonës Bregdetare	Nr. 305, datë 14.07.2014	Për krijimin e disa shmangieve të detyrave ligjore	Nr. 6, datë 15.07.2014
4	*****	Specialist i GIS, pranë Drejtorisë së Planifikimit dhe Menaxhimit Territorial të Zonës Bregdetare	Nr. 210, datë 08.04.2015	Për arsye personale	Nr. 1, datë 10.04.2015
5	*****	Specialist i Monitorimit Bregdetar, pranë Drejtorisë së Monitorimit dhe Legjislacionit.	Nr. 497, datë 21.08.2015	Për arsye personale	Nr. 2, datë 28.04.2015

6	*****	Titullar i Degës Rajonale Sarandë	Nr. 342, datë 10.06.2015	Për arsye personale	Nr. 1, datë 10.06.2015
7	*****	Specialist për Zhvillimin Urban dhe Kulturën	Nr. 263, datë 30.06.2014	Për arsye personale	Nr. 4, datë 01.07.2014

Në këto raste, nëpunësit kanë shprehur vullnetin e tyre për përfundimin e marrëdhënies së punës në pozicionet përkatëse, nëpërmjet paraqitjes së kërkesës me shkrim për dorëheqje. Lirimi nga shërbimi civil nuk është deklaruar me vendim të njësisë së burimeve njerëzore, ku nëpunësit ushtrojnë detyrën, sipas përcaktimeve të nenit 66, pika 4, germa “a”, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, por nga titullari i institucionit.

Komisioneri vlerëson se, kjo parregullsi është e karakterit procedural dhe nuk është e asaj natyre, që të preki thelbin e përmbajtjes së procesit të dorëheqjes, për arsye se nëpunësit kanë shprehur vullnetin e tyre, i cili pasqyrohet me kërkesën për dorëheqjen nga detyra.

## 9. Administrimi i dosjes së personelit.

Për të përmbushur këtë drejtim të mbikëqyrjes u verifikuan 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, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”, të Këshillit të Ministrave.

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, u konstatua se janë të përfshira dokumentet me të dhënat personale të karakterit teknik, profesional, si dhe të dhëna të tjera sipas lidhjes 1, 2 dhe 3, bashkëlidhur Vendimit të Këshillit të Ministrave, që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt.

Më konkretisht, rezultoi se në çdo dosje janë të administruara dokumenti i identifikimit (*fotokopje e letërnjoftimit*); dokumenti mbi gjendjen civile (*certifikata e gjendjes familjare*); dokumentet lidhur me nivelin e edukimit arsimor dhe fushën e studimeve (*fotokopje e diplomës së shkollës së lartë dhe lista e notave*); dokumentet që vërtetojnë datën e fillimit të punës në pozicionin përkatës (*akti i emërimit*); dokumenti i vërtetimit të gjendjes gjyqësore; etj.

Plotësimi i këtyre kërkesave është pasqyruar për secilin nëpunës, në Aneksi 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, (data 26.02.2014) dhe të nëpunësve civil të rekrutuar me konkurrim sipas përcaktimeve të këtij ligji” dhe Aneksin nr. 2 “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe të kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në këtë institucion”, që i bashkëlidhet raportit, si pjesë e tij.

Nga këto të dhëna, konstatohet se, në institucionin e mbikëqyrur, **63%** e nëpunësve, pjesë e shërbimit civil, pranë këtij institucioni janë femra (**14 nëpunëse**), dhe **37%** e tyre janë meshkuj (**8 nëpunës**), ndërkohë që, moshë mesatare e nëpunësve civilë është rreth **35** vjeç.

Përsa i përket, dokumentacionit në dosjet e personelit, konstatohet se, në këtë institucion, mungonin, **2** dokumente që vërtetojnë gjendjen gjyqësore dhe **2** dokumente që vërtetojnë aftësinë shëndetësore për të punuar, (*raport mjekësor*).

Në lidhje me arsimin, konstatohet se, **17** nëpunës, kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore publike, në **3** raste, nëpunësit e kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore private dhe në **1** rast, nëpunësi e ka kryer arsimin e lartë në institucione arsimore jashtë Republikës së Shqipërisë. Diploma është e njësuar nga Ministria e Arsimit dhe Sportit, i cili është institucioni përgjegjës për njësimin e diplomave.

Për miradministrimin e shërbimit civil, sugjerohet që njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit të kryejë këto detyra:

1. Të plotësohet fleta prezantuese dhe t'i bashkëngjitet dosjes teknike të nëpunësit sipas lidhjes nr. 2 *“Të dhënat që duhet të përmbajë fleta prezantuese e dosjes teknike të nëpunësit”* bashkëngjitur vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, *“Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”*, të Këshillit të Ministrave.
2. Përshkrimet e punës, dhe vlerësimet e punës të plotësuara në mënyrën e duhur dhe të nënshkruara nga nëpunësit/strukturat kompetente (*të hartuara, të nënshkruara 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 në ndarjet 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 arsimit, fushën kryesore të studimeve, përvojën në punë, njohuritë dhe aftësitë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për pozicionin e punës etj.

Konstatohet se, dosjet e personelit janë të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Sektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, ndërkohë që duhet të vijojë puna për të plotësuar dosjen e personelit sipas kërkesave të mësipërme si dhe me dokumentet e evidentuara në aneksin përkatës bashkëngjitur raportit.

Ndërkohë, grupit të punës gjatë mbikëqyrjes, nuk iu vu në dispozicion nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, dosja individuale e personelit, të Drejtorit të Përgjithshëm të Agjencisë Kombëtare të Bregdetit, pasi nuk ndodhej pranë këtij institucioni.

Nisur nga ky fakt, u mbajt procesverbal konstatues nr. 1, datë 25.02.2016, në të cilin njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit sqaroi se nuk e administron dosjen individuale të personelit të nëpunësit në fjalë, por në momentin kur ajo do të dorëzohet, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore do të njoftojë Komisionerin.

Më tej, në datën 18.03.2016, grupit të mbikëqyrjes iu vu në dispozicion dosja individuale për rastin në fjalë, nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit dhe nga verifikimi i dokumentacionit rezultoi se në të mungonte diploma e arsimit të lartë.

Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, sqaroi se nëpunësi nuk e disponon momentalisht diplomën në dosjen e personelit, por për të vërtetuar mbarimin e studimeve të arsimit të lartë, ka paraqitur një dokument në formën e vërtetimit, akt i cili iu vu në dispozicion të Komisionerit (*Vërtetimi nr. 3279 amzës, datë 11.03.2016, “Certifikatë – Notash”, të lëshuar nga Rektori i Universitetit të Sporteve, Tiranë*).

Bazuar në nenin 91, pika 4, të ligjit nr. 80/2015 *“Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë”*, institucionet e arsimit të lartë, nuk mund

të lëshojnë dublikatë diplome, por mund të lëshojnë dokument të barasvlershëm me diplomën në formën e vërtetimit, i cili duhet të përmbajë: **1)** emrin e institucionit që ka lëshuar diplomën; **2)** numrin e diplomës origjinale; **3)** datën e lëshimit të saj; **4)** ciklin dhe **5)** programin e studimit. Nga verifikimi i vërtetimit në fjalë, rezultoi se, ky dokument nuk e përmban informacionin e përcaktuar në këtë dispozitë, pasi mungon data e lëshimit të diplomës, programi i studimit dhe cikli i studimit.

Nisur nga fakti se, në vërtetimin e dorëzuar nga nëpunësi \*\*\*\*\*, mungon përcaktimi i programit dhe ciklit të studimit (të dhëna të cilat përcaktojnë nëse nëpunësi ka mbaruar një program studimi, i cili ekuivalentohet si cikël “Bachelor”, apo “Master shkencor” referuar Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve), është e pamundur të vlerësojmë nivelin arsimor në këtë rast, nisur nga pikëpamja e plotësimit të kërkesës së posaçme të arsimit që nevojitet për vendin e punës, të përcaktuar në skemën 2/2, klasa 1/3, bashkëlidhur 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”, i ndryshuar. Gjithashtu edhe në observacionet e dërguara nga institucioni i mbikëqyrur për të vërtetuar mbarimin e studimeve të arsimit të lartë, të nëpunësit \*\*\*\*\*, pranë Komisionerit është sjellë i njëjti dokument, i cili është analizuar më lart (Vërtetimi nr. 3279 amzës, datë 11.03.2016, “Certifikatë – Notash”, të lëshuar nga Rektori i Universitetit të Sporteve, Tiranë).

### **Konkluzion:**

Nisur nga arsyetimi më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, vërtetimi i paraqitur nga nëpunësi \*\*\*\*\*, nuk është dokument i barasvlershëm me diplomën, që përcakton përfundimin e arsimit të lartë në një nivel të përcaktuar.

Në këto kushte, këtë rast e vlerësojmë si mungesë të dokumentacionit që vërteton kualifikimin arsimor, i cili duhet të administrohet në dosjen e personelit.

Për të rregulluar situatën e administrimit të shërbimit civil në këtë rast, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe njësia përgjegjëse (DAP), duhet të marrin masat, për të plotësuar menjëherë dosjen e personelit, duke iu drejtuar arkivës së institucionit, arkivës së DAP, e cila e disponon këtë akt, në momentin e zhvillimit të konkurrimit për TND, apo duke komunikuar me punonjësin \*\*\*\*\* dhe duke i kërkuar atij, të përmbushë detyrimin e përcaktuar në lidhjen nr. 1, pika 3, germa “b”, 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”, duke dorëzuar të gjitha të dhënat si “Diploma e shkollës së lartë, lista e notave”, ose një dokument të barasvlershëm me diplomën, në formën e vërtetimit të lëshuar nga institucioni përkatës për arsimin e lartë, sipas përcaktimeve të nenit 91, pika 4, të ligjit nr. 80/2015 “Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë”.

\* \*  
\*

Këto ishin rrethanat e konstatuara gjatë procesit të mbikëqyrjes në Agjencinë Kombëtare të Bregdetit, 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, duke filluar nga shtrirja e efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e në vijim.

Komisioneri, vlerëson punën e njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, në drejtim të kuptimit dhe zbatimit të legjislacionit për shërbimin civil, si dhe në organizimin e dosjeve individuale të nëpunësve civilë, si përsa i përket sistemimit ashtu edhe përmbajtjes së tyre.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas rubrikave II dhe III të këtij raporti, janë materializuar në tabelat:

**Aneksi 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”, (data 26.02.2014) dhe të nëpunësve civil të rekrutuar me konkurrim sipas përcaktimeve të këtij ligji” dhe*

**Aneksi nr. 2** *“Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe të kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në këtë institucion”.*

Njësia përgjegjëse dhe njësia e burimeve njerëzore e institucionit të mbikëqyrur, duhet të marrin masat për të realizuar detyrat e lëna nga Komisioneri, në vendimin e paralajmërimit, brenda afatit të vendosur në vendim, për të rregulluar situatën e administrimit të shërbimit civil në institucionin e mbikëqyrur.

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

**Pranvera STRAKOSHA**