



---

REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL**

**RAPORT**  
*(Përfundimtar)*

**PËR**

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

**AUTORITETI I KOMUNIKIMEVE ELEKTRONIKE DHE POSTARE (AKEP)**

**TIRANË**

**Tiranë, Maj 2019**

## PROJEKTRAPORT

### **Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionin Autoriteti i Komunikimeve Elektronike Postare (AKEP), Tiranë.**

#### **Hyrje**

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11 pika 1, 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në zbatim të planit vjetor të mbikëqyrjes dhe të Vendimit nr. 20, datë 4.4.2018, “Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në institucionin Autoriteti i Komunikimeve Elektronike dhe Postare (AKEP)”, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në institucionin Autoriteti i Komunikimeve Elektronike dhe Postare (AKEP), Tiranë.

Autoriteti i Komunikimeve Elektronike dhe Postare (AKEP), është organi rregullator në fushën e komunikimeve elektronike dhe të shërbimit postar, i cili e zhvillon veprimtarinë e tij në përputhje me ligjin nr. 9918, datë 19.5.2018, “Për komunikimet elektronike në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, dhe me ligjin nr. 46/2015, “Për shërbimet postare në Republikën e Shqipërisë”, si dhe në përputhje me politikat sektoriale kombëtare të zhvillimit të komunikimeve elektronike dhe me marrëveshjet ndërkombëtare në fushën e komunikimeve elektronike, ku Republika e Shqipërisë është palë.

Mënyra e funksionimit të AKEP, parashikohet në kreun XIII, të aktit ligjor si më sipër, ku në nenin 114, pika 1, përcaktohet:

*“Autoriteti i Komunikimeve Elektronike dhe Postare është një person juridik, publik, jobuxhetor, i pavarur, që drejtohet nga Këshilli Drejtues, i cili është i pavarur në marrjen e vendimeve dhe funksionon në bazë të rregullores së brendshme, të miratuar nga ai vetë”.*

Këshilli Drejtues, sipas këtij ligji, përbëhet nga 5 anëtarë, të cilët zgjidhen nga Kuvendi, me propozimin e Këshillit të Ministrave. Ndërmjet anëtarëve të Këshillit Drejtues, Kuvendi cakton kryetarin, i cili është drejtuesi ekzekutiv i Autoritetit të Komunikimeve Elektronike dhe Postare (AKEP).

Më tej, në nenin 115, pika 5, përcaktohet:

*“Këshilli Drejtues vendos rregullat dhe kriteret e punësimit, sipas ligjeve në fuqi”.*

Nisur nga ky përcaktim ligjor, konstatohet se, marrëdhëniet e punës së punonjësve të AKEP, rregullohen sipas parashikimeve të Rregulloren e Brendshme të institucionit, të miratuar nga Këshilli Drejtues me Vendimin nr. 6, datë 16.2.2017, ku, në nenin 13 të saj, është parashikuar:

*“Marrëdhëniet e punës në AKEP rregullohen nga legjislacioni në fuqi për nëpunësin civil për punonjësit pjesë të shërbimit civil dhe nga Kodi i Punës dhe legjislacioni që rregullon marrëdhëniet e punës për punonjësit administrativë”.*

Më tej, në rregullore, parashikohen pozicionet e punës, të cilat janë pjesë e shërbimit civil. Në rastin konkret, në Kreun VII dhe VIII, të rregullores, përkatësisht neni 20 dhe 21, është përcaktuar se,

*”punonjësit që kryejnë detyra në drejtorinë rregullatore (drejtor, përgjegjës sektori, inspektor, specialist), si dhe drejtori i drejtorisë, specialistët që kryejnë detyra në strukturën e menaxhimit të burimeve njerëzore, prokurimet dhe çështjet e administratës, si dhe arkiv/protokollit, në drejtorinë e administratës, janë nëpunës civilë sipas ligjit nr. 152/2013.*

Kjo do të thotë që, për të gjithë punonjësit që janë në pozicione pune pjesë e shërbimit civil si më sipër, zbatohet ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, duke filluar që nga momenti i rekrutimit, pra, pranimit në shërbimin civil dhe duke vazhduar me të gjitha procedurat që ndiqen gjatë aplikimit të instituteve të ligjit.

Evidentojmë faktin se, edhe para fillimit të efekteve juridike të këtij ligji, Këshilli Drejtues i AKEP (në atë periudhë emërtohej Enti Rregullator i Telekomunikacioneve, ERT), me Vendimin nr. 460, datë 28.5.2008, “Për rregullimin e marrëdhënieve të punës në ERT”, ka parashikuar rregullimin e marrëdhënieve të punës të punonjësve sipas ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit civil”, i zbatueshëm për atë kohë, tashmë i shfuqizuar.

Gjatë procesit të këqyrjes së akteve në këtë institucion, rezultoi se, ky ligj, nuk ishte zbatuar në asnjë rast dhë marrëdhëniet e punës për këta punonjës, kanë vazhduar të rregullohen sipas Kodit të Punës në Republikën e Shqipërisë.

Nga ana tjetër, si për të gjitha institucionet që hyjnë në fushën e veprimit të ligjit të ri për nëpunësin civil, mënyra e administrimit të shërbimit civil në këtë institucion, bazohet në nenin 2, të ligjit për nëpunësin civil, ku është parashikuar në mënyrë të shprehur se, “fusha e veprimit të tij shtrihet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik, në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur, apo njësi të qeverisjes vendore”.

Nga sa më sipër, këto akte ligjore dhe rregullative, sigurojnë funksionimin sa më efektiv dhe profesional të veprimtarisë së Autoritetit të Komunikimeve Elektronike dhe Postare, nga

njera anë dhe,nga ana tjetër, përcaktojnë rregulla procedurale për organizimin dhe funksionimin e brendshëm,duke e përfshirë këtë institucion të pavarur në skemën e shërbimit civil,e në këto kushte, duke e bërë atë subjekt të kësaj mbikëqyrjeje.

Procesi i mbikëqyrjes në këtë institucion, filloi në datën 10.4.2018, në zbatim të Programit të Mbikëqyrjes nr. 387/1 prot., datë 4.4.2018, të miratuar nga Komisioneri, njoftuar institucionit me shkresën nr. 387/2 prot., datë 4.4.2018,“*Njoftim për fillimin e procesit të mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionin AKEP*”.

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

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

Ky material, u dërgua për njohje, me shkresën nr. 429 prot., datë 19.4.2019 pranë institucionit, duke i lënë 15 ditë kohë për të paraqitur observacionet e tyre në lidhje me gjetjet e grupit të punës.

Pas kësaj, me shkresën nr. 1086/3 prot., datë 7.5.2019, institucioni ka dërguar të nënshkruar projektraportin pa asnjë vërejtje, i cili është administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

### **Qëllimi i mbikëqyrjes**

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

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

## **Objekti i mbikëqyrjes**

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, 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*”, të ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
  - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion.
  - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit Civil*”, apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit.
  - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune.
  - Rastet e refuzimit të deklaramit të statusit të punësimit.
  - Si është dokumentuar procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e deklaramit të statusit të punësimit të punonjësve.
  - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e verifikimit dhe akti i deklaramit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.
3. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:
  - Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
  - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
  - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.

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

### **Metodologjia e mbikëqyrjes**

Grupi i mbikëqyrjes ka zgjedhur si metodë pune verifikimin e dokumentacionit që ka lidhje me objektin e mbikëqyrjes, i cili administrohet në dosjet individuale të personelit, në arkivën e institucionit, si dhe në sektorin e shërbimeve mbështetëse, për çdo nëpunës të emëruar në pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

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

- U verifikuan pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës, për institucionin Autoriteti i Komunikimeve Elektronike dhe Postare (AKEP).
- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe përmbajtja e dosjeve individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil.
- U verifikuan përshkrimet e punës për pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, nëse ato janë të hartuara në përputhje me formatin standard të miratuar.
- U verifikuan formularët e vlerësimit të punës në lidhje me vlerësimin e rezultateve në punë për të gjithë nëpunësit civilë të institucionit, dhe, nëse ky proces, është kryer sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera në lidhje me marrëdhëniet e punës, të çdo nëpunësi, për të provuar përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës, si arsimi, përvoja në punë e të tjera.

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

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

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

Autoriteti i Komunikimeve Elektronike dhe Postare është institucion i pavarur, që drejtohet nga Këshilli Drejtues, i cili, sipas përcaktimeve në ligjin nr. 9918, datë 19.5.2018, “Për komunikimet elektronike në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, është organi që vendos rregullat dhe kriteret e punësimit e në këto kushte, e ka përfshirë këtë institucion në skemën e shërbimit civil.

Administrimi i shërbimit civil në këtë institucion, bëhet mbi bazën e strukturave organizative të miratuara nga Kuvendi i Shqipërisë, në zbatim të aktit ligjor si më sipër, i cili, në nenin 115, pika 4, përcakton se, “Struktura organizative, numri dhe pagat e

*punonjësve të Autoritetit të Komunikimeve Elektronike dhe Postare përcaktohen sipas legjislacionit në fuqi”.*

Nisur nga ky përcaktim i ligjit, konstatohet se, struktura dhe organika e këtij institucioni, miratohet nga Kuvendi i Shqipërisë, me propozimin e Autoritetit të Komunikimeve Elektronike dhe Postare (AKEP), e parashikuar në nenin 10, pika 1, të ligjit nr. 9584, datë 17.7.2006, “*Për pagat, shpërblimet dhe strukturat e institucioneve të pavarura kushtetuese dhe institucioneve të tjera të pavarura, të krijuara me ligj*”, nëpërmjet të cilit rregullohet mënyra e përcaktimit të pagave, shpërblimeve dhe strukturave e organikave të institucioneve kushtetuese e të institucioneve të tjera të pavarura, të krijuara me ligj, siç është në rastin konkret edhe AKEP.

Sipas përcaktimeve në Rregulloren e Brendshme të institucionit, të miratuar nga Këshilli Drejtues me Vendimin nr. 6, datë 16.2.2017, e në rastin konkret, në Kreun III, “*Struktura dhe organika*”, neni 10, struktura dhe organika e këtij institucioni i paraqiten për miratim Këshillit Drejtues nga Kryetari i KD-së dhe ky propozim, më pas, i paraqitet Kuvendit për miratim sipas procedurës së përcaktuar në aktin ligjor si më sipër.

Nisur nga këto përcaktime ligjore, nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, (datë 26.2.2014), AKEP, ka qenë i organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 11/2014, të Kuvendit të RSH. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, ky institucion, në këtë periudhë, ka patur gjithsej **60** pozicione pune, nga të cilat, 45 pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil.

Mëpas, është miratuar nga Kuvendi, struktura dhe organika sipas Vendimit nr.88/2015 “*Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të pozicioneve të punës të AKEP*”, e cila është në fuqi edhe në momentin e realizimit të mbikëqyrjes.

Sipas kësaj strukture, institucioni i AKEP, ka gjithsej **73** pozicione pune, të organizuara në këtë mënyrë:

- ✓ **7** pozicione pune janë **funksionarë shtetërorë të AKEP** (1 Kryetar i Këshillit Drejtues; 4 anëtarë të Këshillit Drejtues; 1 Drejtor Kabineti; 1 Këshilltar);
- ✓ **56** pozicione pune janë **pjesë e shërbimit civil**;
- ✓ **10** pozicione pune janë **punonjës administrativë** (2 sekretarë; 1 magazinier; 2 pastrues; 1 punëtor mirëmbajtje; 4 drejtues automjeti).



Nga sa më sipër, struktura dhe organika, në përmbajtjen e saj, ka të evidentuar në mënyrë të qartë pozicionet e punës të kategorizuar sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar:

- ✓ për funksionarët e lartë të institucionit;
- ✓ pozicionet e punës ndaj të cilëve zbatohet ligji për nëpunësin civil;
- ✓ pozicionet e punës që kryejnë funksione administrative.

Nisur nga përmbajtja e strukturës, konstatohet se, organizimi i saj, mbështetet në legjislacionin material për komunikimet elektronike dhe shërbimin postar, i cilirregullon organizimin dhe funksionimin e këtij institucioni, por nga ana tjetër, kjo strukturë, përmbush edhe standartet e vendosura për funksionimin e saj sipas ligjit nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”, ku përcaktohen kriteret dhe parimet e organizimit dhe funksionimit të administratës shtetërore.

Këto rregullime ligjore, janë të përcaktuara qartë edhe në rregulloren e brendshme të institucionit. Në pikën 4, të nenit 10, “Struktura dhe organika”, të rregullores, përcaktohet: “Struktura ngrihet mbi bazën e ndarjes në njësi organizative sipas nivelit të drejtimit dhe hierarkisë së funksioneve dhe përbëhet nga:

- a) Këshilli Drejtues
- b) Drejtuesi Ekzekutiv – Kryetari i KD
- c) Struktura ndihmëse e kryetarit - Kabineti
- d) Struktura ndihmëse e Këshillit Drejtues - Sekretari i KD
- e) Njësitë organizative me funksione rregullatore – Drejtoritë rregullatore (Drejtor drejtorie, përgjegjës sektori, inspektor, specialist)
- f) Njësitë organizative me funksione mbështetëse – Drejtori administrate (Drejtor, specialist, punonjës mbështetës).

Drejtoritë Rregullatore dhe pozicionet e punës “drejtor” dhe “specialist” në Drejtorinë e Administratës, janë pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Pra, siç konstatohet, struktura e administratës së AKEP, është e organizuar në nivel drejtorie dhe sektori, sipas parimit të hierarkisë administrative, ku, në përcaktimin e numrit të punonjësve për çdo drejtori dhe sektor, institucioni është orientuar në përcaktimet e Vendimit nr. 893, datë 17.12.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe për procedurat e hollësishme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm”, i cili ka dalë në mbështetje të ligjit për organizimin e administratës shtetërore.

Konstatohet se, në krijimin e **drejtorive** është mbajtur parasysh orientimi i pikës 23, të aktit nënligjor të cituar më sipër, që, *një drejtori mund të krijohet nëse ka në përbërje të saj të paktën dy sektorë ose nëse ka të paktën 5 (pesë) punonjës.*

Në rastin konkret, rezultojnë vetëm 2 drejtori (nga 8 drejtori), të cilat nuk kanë në përbërje të tyre sektorë, por i janë përmbajtur orientimit që numrii punonjësve, të jetë të paktën **5 punonjës**, si më poshtë:

- ✓ Drejtoria e Teknologjisë së Informacionit dhe e Zhvillimit të Broadband (1 Drejtor; 5 Specialistë);
- ✓ Drejtoria e Zgjidhjes së Mosmarrëveshjeve dhe e Mbrojtjes së Konsumatorit (1 Drejtor; 5 Specialistë).

Ndërsa, në krijimin e **sektorëve** si njësi organizative e veçantë, është mbajtur parasysh orientimi në pikën 22, ku në përbërje të tyre, janë të paktën një pozicion përgjegjës sektori dhe dy vartës, ose krijimi i tyre në kuadër të drejtorisë me të paktën dy nëpunës.

Evidentojmë faktin se, “Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe e Administrimit të Brendshëm”, paraqitet si njësi e burimeve njerëzore të institucionit, e cila, në nenin 10, të ligjit, është përkufizuar si, *përgjegjëse për menaxhimin e nëpunësve civilë të institucionit*. Po kështu, kjo drejtori, paraqitet edhe si njësi përgjegjëse në administrimin e shërbimit civil të institucionit AKEP, sipas përcaktimeve në nenin 4, pika 1, shkronja “F”, të ligjit në fjalë.

Klasifikimi i pozicioneve në shërbimin civil, është bërë mbi bazën e përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe Vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar me Vendimin nr. 262, datë 25.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime në Vendimin nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, ku, për çdo pozicion pune, është mbajtur parasysh natyra e pozicionit sipas specifikave të tij, si dhe përshkrimi i punës.

Në rastin konkret, **56 pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në institucionin e AKEP**, paraqiten në këtë raport:

- Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues, janë **8** pozicione pune, oserreth **14 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Drejtor Drejtorie”.

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues, janë **12** pozicione pune, ose rreth **22 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, nga të cilat **7** pozicione pune i përkasin pozicionit “*Përgjegjës Sektori*” dhe **5** pozicione pune i përkasin pozicionit “*Inspektor*”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **36** pozicione pune, ose **64 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “*Specialist*”.

Më tej, konstatohet se, struktura organizative për pozicione të punës pjesë e shërbimit civil dhe niveli i pagave, është në përputhje edhe me përcaktimet e Vendimit nr. 545, datë 11.8.2011, të Këshillit të Ministrave, “*Për miratimin e strukturës dhe të niveleve të pagave të nëpunësve civilë/nëpunësve..., disa institucione të pavarura....*”, i shfuqizuar, i cili ka qenë në fuqi në momentin e miratimit të strukturës, kupërfshirja e Autoritetit të Komunikimeve Elektronike dhe Postarë në fushën e veprimit të këtij vendimi është parashikuar në pikën 1, të tij.

Përsa i përket pozicionit të punës “*Inspektor*” (5 pozicione), konstatohet se, institucioni i ka klasifikuar “nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues”. Ky klasifikim është bërë nën bazën nga kategorizimi i pagës III-a, që i përket kësaj klase të nëpunësisë. Në nenin 19, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, pika 6, përcaktohet se, *nëpunës civilë të kategorisë së ulët drejtuese janë pozicionet a) shef sektori dhe b) pozicionet e barasvlershme me të*, siç është rasti konkret, pozicioni “*Inspektor*”. Kategorizimi i këtij pozicioni është përcaktuar në Vendimin nr. 123, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për disa shtesa dhe ndryshime në Vendimin nr.545, datë 11.8.2011 të KM....*”, i cili, në Lidhjen nr.3, të këtij vendimi, “*Kategorizimi për pozicionet e veçanta të punës për funksionet e veçanta në Kryeministri, ministritë e linjës dhe institucionet e pavarura*”, ka shtuar pozicionin “*Inspektor*”, kategoria e pagës III-a, për institucionin e AKEP.

Konstatohet se, institucioni funksionon mbi bazën e Rregullores së Brendshme, e cila, siç e thamë në pjesën hyrëse të materialit, është miratuar nga Këshilli Drejtues me Vendimin nr.6, datë 16.2.2017, në të cilën, janë përcaktuar rregullat procedurale për organizimin dhe funksionimin e brendshëm të administratës, si dhe janë evidentuar përgjegjësitë dhe detyrat kryesore që duhet të përmbushë çdo drejtori, në përputhje me rolin dhe misionin e këtij institucioni, si autoriteti rregullator i fushës së komunikimeve elektronike dhe shërbimit postar.

Vlerësojmë se, në rregulloren e brendshme të institucionit, janë pasqyruar parimet dhe rregullat që sanksionon ligji nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, si dhe detyrat specifike që duhet të kryejë secili prej pozicioneve të punës që janë pjesë e

shërbimit civil, të cilat materializohen edhe në përshkrimin e punës, në përputhje me ligjin për shërbimin civil.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, nga analiza e përmbajtjes së strukturës, institucioni i mbikëqyrur, është i organizuar mbështetur në strukturën organizative hierarkike dhe në përmbajtjen e saj prezantohet statusi i punësimit të punonjësve, i ndarë në tre nivele **a)** funksionarë shtetërorë, **b)** nëpunës civilë e **c)** punonjës administrativë, si dhe është përcaktuar klasifikimi i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, sipas nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe kategoria e tyre e pagës. Numri i punonjësve për çdo drejtori dhe sektor, është brenda kufirit të miratuar.

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

Nga kontrolli i ushtruar, si dhe nga materialet që na janë vënë në dispozicion nga njësia e burimeve njerëzore, mënyra e plotësimit të **56 pozicioneve** të punës në administratën e AKEP, që janë pjesë e shërbimit civil në momentin e realizimit të mbikëqyrjes dhe pjesa që zënë në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, paraqitet si më poshtë:

- **25 pozicione pune**, që zënë rreth **45 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të plotësuara nga nëpunës, të cilët data **26.2.2014**, që është edhe momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, i ka gjetur në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Konstatohet se,

- në **21** raste, kohëzgjatja e periudhës së punësimit në të njëjtin vend pune, ka qenë më e madhe se 1 vit;
- në **4** raste, kohëzgjatja e periudhës së punësimit në të njëjtin vend pune, ka qenë më e vogël se 1 vit.
- **15 pozicione pune**, që zënë rreth **27 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar nëpërmjet konkurrimit për pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, në përputhje me procedurat e përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

- **2 pozicione pune**, që zënë rreth **3 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar nga nëpunës civilë ekzistues, të cilët, në pozicionet aktuale, janë të emëruar me ngritje në detyrë duke zbatuar procedurat e konkurrimit të përcaktuara nga neni 26 i ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe Vendimi nr. 242, datë 18.3.2015, i Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”.
  - **3 pozicione pune**, që zënë rreth **5 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar nga nëpunës civilë ekzistues, të cilët, në pozicionet aktuale, janë emëruar nëpërmjet lëvizjes paralele, në përputhje me procedurat e përcaktuara nga neni 26 i ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe Vendimi nr. 242, datë 18.3.2015, i Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”.
  - **5 pozicione pune**, që zënë rreth **9 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar nëpërmjet konkurrimit me kandidatë nga jashtë, në përputhje me pikën 4, të nenit 26, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
  - **6 pozicione pune**, që zënë rreth **11 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë vende të lira (2 vendetë lira i përkasin pozicionit “Drejtor”, 1 vend i lirë i përket pozicionit “Përgjegjës Sektori”, 2 vende të lira i përkasin pozicionit “Specialist”, 1 vend i lirë i përket pozicionit “Inspektor”).
3. **Si është kuptuar dhe zbatuar neni 67 i ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.**

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

Nisur nga fakti që institucioni i mbikëqyrur është pjesë e shërbimit civil, atëherë deklarimi si nëpunës civilë ekzistues për çdo punonjës të këtij institucioni, duhet të bëhet në respektim të kërkesave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, neni 67, pikat 3, 4 dhe 6, ku përcaktohet në mënyrë të shprehur kohëzgjatja e

marrëdhënies së punës, nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, për të përcaktuar kategorinë nëpunës civil (më shumë se 1 vit), apo nëpunës civil në periudhë prove (më pak se një vit), si dhe organi që realizon deklarin e statusit të punësimit (njësia përgjegjëse), që në rastin konkret, është njësia e burimeve njerëzore të institucionit.

Ky proces rregullohet në mënyrë të hollësishme edhe me Vendimin nr. 116, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, Kreu III, “Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat”, pika 1 dhe 2, të ndryshuar.

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

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

Të dhënat e mbledhura për administratën e AKEP, janë materializuar në Tabelën 1, që është pjesë e këtij materiali dhe, pas analizës së tyre, situata paraqitet si më poshtë:

**a. Punonjës, të cilët gjenden në pozicione të shërbimit civil, para momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.**

Nga analiza e materialeve të verifikuara, rezulton senë **25 raste**, pozicione pune pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, janë emëruar punonjës, të cilët, data 26.2.2014, që është edhe momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, i ka gjetur në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit për këtë kategori punonjësish, mbështetur në përmbajtjen e pikës 3 dhe 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, si dhe nisur nga momenti i emërimit, që del nga procesi i këqyrjes së akteve të emërimit, konstatohet se:

- Në **21** raste, njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit si “*nëpunës civil*”, pasi punonjësit ekzistues, që janë të punësuar në të njëjtin vend pune, kanë një periudhë *më tepër se 1 vit* në atë pozicion.

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

Për të gjithë këta punonjës, bazuar në përcaktimet e pikës 3, të nenit 67, të ligjit, njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si “*nëpunës civil*”. Bëhet fjalë për punonjësit të emëruar në pozicionet si më poshtë:

- \*\*\*\*\* , Drejtor, Drejtoria e Administrimit të Burimeve të Fundme, Autorizimeve dhe Faciliteteve.
- \*\*\*\*\* , Specialist në Sektorin e Administrimit dhe Koordinimit të Frekuencave, në Drejtorinë e Administrimit të Burimeve të Fundme, Autorizimeve dhe Faciliteteve.
- \*\*\*\*\* , Specialist në Sektorin e Autorizimeve dhe Faciliteteve, në Drejtorinë e Administrimit të Burimeve të Fundme, Autorizimeve dhe Faciliteteve.
- \*\*\*\*\* , Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Planifikimit dhe Koordinimit të Monitorimit dhe Inspektimit, në Drejtorinë e Monitorimit të Frekuencave, Cilësisë dhe Inspektimit.
- \*\*\*\*\* , Specialist në Sektorin e Planifikimit dhe Koordinimit të Monitorimit dhe Inspektimit, në Drejtorinë e Monitorimit të Frekuencave, Cilësisë dhe Inspektimit.
- \*\*\*\*\* , Specialist në Sektorin e Analizës së Tregjeve dhe Masave Rregullatore, në Drejtorinë e Rregullimit Ekonomik dhe Statistikave.
- \*\*\*\*\* , Specialist në Sektorin e Statistikave dhe Shërbimit Universal, në Drejtorinë e Rregullimit Ekonomik dhe Statistikave.
- \*\*\*\*\* , Specialist në Sektorin e Shërbimeve Postare, në Drejtorinë e Shërbimeve Postare dhe Integritimit.

- \*\*\*\*\*, Specialist në Zyrën e Teknologjisë së Informacionit dhe e Zhvillimit të *Broadband*, në Drejtorinë e Teknologjisë së Informacionit dhe e Zhvillimit të *Broadband*.
- \*\*\*\*\*, Specialist në Zyrën e Administrimit të Domain.AL, në Drejtorinë e Teknologjisë së Informacionit dhe e Zhvillimit të *Broadband*.
- \*\*\*\*\*, Specialist në Zyrën e Zgjidhjes së Mosmarrëveshjeve, në Drejtorinë e Zgjidhjes së Mosmarrëveshjeve dhe e Mbrojtjes së Konsumatorit.
- \*\*\*\*\*, Specialist në Zyrën e Mbrojtjes së Konsumatorit, në Drejtorinë e Zgjidhjes së Mosmarrëveshjeve dhe e Mbrojtjes së Konsumatorit.
- \*\*\*\*\*, Specialist në Zyrën e Mbrojtjes së Konsumatorit, në Drejtorinë e Zgjidhjes së Mosmarrëveshjeve dhe e Mbrojtjes së Konsumatorit.
- \*\*\*\*\*, Specialist në Sektorin e Menaxhimit Financiar, në Drejtorinë e Menaxhimit Financiar dhe Pagesave.
- \*\*\*\*\*, Specialist në Sektorin e Pagesave, në Drejtorinë e Menaxhimit Financiar dhe Pagesave.
- \*\*\*\*\*, Specialist arkiv/protokollit në Sektorin e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Arkiv/Protokollit, në Drejtorinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Administrimit të Brendshëm.
- \*\*\*\*\*, Specialist në Sektorin e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Arkiv/Protokollit, në Drejtorinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Administrimit të Brendshëm.
- \*\*\*\*\*, Përgjegjës Sektori, Sektorii Autorizimeve dhe Faciliteteve, në Drejtorinë e Administrimit të Burimeve të Fundme, Autorizimeve dhe Faciliteteve. Deklarimi i statusit të punësimit është bërë në pozicionin “*Specialist*”.
- \*\*\*\*\*, Inspektornë Sektorin e Planifikimit dhe Koordinimit të Monitorimit dhe Inspektimit, në Drejtorinë e Monitorimit të Frekuencave, Cilësisë dhe Inspektimit. Deklarimi i statusit të punësimit është bërë në pozicionin “*Specialist*”.
- \*\*\*\*\*, Përgjegjës Sektori, Sektorii Shërbimeve Postare, në Drejtorinë e Shërbimeve Postare dhe Integritimit. Deklarimi i statusit të punësimit është bërë në pozicionin “*Specialist*”.
- \*\*\*\*\*, Drejtor në Drejtorinë e Menaxhimit Financiar dhe Pagesave. Deklarimi i statusit të punësimit është bërë në pozicionin “*Përgjegjës Sektori*”.

Për këtë kategori punonjësish, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, konstatohet se, **17 nëpunës**, vazhdojnë të njëjtin status punësimi, ndërsa **4 nëpunës**, kanë zhvilluar karrierën e tyre, të emëruar në pozicionet ku kryejnë detyrën aktualisht, nëpërmjet procedurave të konkurrimit me ngritje në detyrë, në zbatim të nenit 26, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

- Në **4 raste**, njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit si “*nëpunës civil në periudhë prove*”, pasi kohëzgjatja e periudhës së punësimit në të njëjtin vend pune, *ka qenë më e vogël se 1 vit*.



Bëhet fjalë përpunonjësit si më poshtë:

- \*\*\*\*\*\*, Specialist në Sektorin e Administrimit të Qendrës Kombëtare të Frekuencave, në Drejtorinë e Monitorimit të Frekuencave, Cilësisë dhe Inspektimit.
- \*\*\*\*\*\*, Specialist në Sektorin e Statistikave dhe Shërbimit Universal, në Drejtorinë e Rregullimit Ekonomik dhe Statistikave.
- \*\*\*\*\*\*, Specialist në Sektorin e Shërbimeve Postare, në Drejtorinë e Shërbimeve Postare dhe Integritetit.
- \*\*\*\*\*\*, Specialist në Zyrën e Teknologjisë së Informacionit dhe e Zhvillimit të *Broadband*, në Drejtorinë e Teknologjisë së Informacionit dhe e Zhvillimit të *Broadband*.
- 

Në zbatim të përcaktimeve të pikës 4, të nenit 67, të ligjit, njësia e burimeve njerëzore të institucionit, i ka konsideruar këta punonjës, nëpunës civilë në periudhë prove.

Më hollësisht, këto raste, trajtohen në pikën e programit “*Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës*”, në lidhje me përmbushjen e detyrimeve që parashikon ligji për nëpunësin civil në periudhë prove.

### **Konstatim**

Në këtë moment të analizës, Komisioneri evidentoi faktin se, për kategorinë e punonjësve ekzistues, nga ana e institucionit, është rishqyrtuar procedura e zbatuar gjatë procesit të deklarimit të statusit të punësimit, për çdo nëpunës në AKEP që e ka përfituar këtë status. Në rastin konkret, Kryetari i KD-së, në cilësinë e drejtuesit ekzekutiv të institucionit, me Urdhrin nr. 251, datë 5.12.2017, “*Mbi vlerësimin e ligjshmërisë së zbatimit të procedurave administrative të ndjekura për verifikimin e statusit të nëpunësit civil në AKEP*”, ka urdhëruar Drejtorinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore të institucionit për fillimin e procedurës administrative në lidhje me vlerësimin e ligjshmërisë në zbatimin e procedurave ligjore në AKEP gjatë procesit të verifikimit të statusit të nëpunësit civil, pas hyrjes në fuqi të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar. Sipas përmbajtjes së këtij urdhri, shkak për këtë shqyrtim, është bërë Vendimi nr. 4215, datë 5.12.2016, i Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë, i cili, në pjesën arsyetuese të tij, ka vlerësuar të gabuar zbatimin nga njësia përgjegjëse e AKEP, të nenit 67, të ligjit nr.152/2013 (ankim i punonjësit \*\*\*\*\* kundër lirimit nga detyra me aktin nr. 1227, datë 13.6.2014, sipas kontratës së punës).

Në zbatim të këtij urdhri, si dhe në bazë të nenit 41, të ligjit nr. 44/2015, “*Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë*”, njësia e burimeve njerëzore, ka

filluar procedurën, duke marrë në shqyrtim të gjithë praktikën ligjore të ndjekur për verifikimin e statusit të punësimit të punonjësve që ishin në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Në përfundim të këtij shqyrtimi, sipas analizës të bërë nga njësia përgjegjëse në materialin e protokolluar me nr. 2173/1 prot., datë 31.1.2018, “Raport mbi vlerësimin e ligjshmërisë së zbatimit të procedurave të ndjekura për verifikimin e statusit të punësimit të nëpunësit civil në AKEP”, janë konstatuar parregullsi në lidhje me procedurën e deklarimit të statusit të punësimit, si më poshtë:

*Së pari*, verifikimi i procedurës së punësimit në momentin e deklarimit të statusit të punësimit, nuk është bërë nga njësia përgjegjëse, sikurse përcaktohet në pikën 6, të nenit 67, të ligjit, por është bërë nga “Komisioni i Ristrukturimit dhe Verifikimit të Statusit të Nëpunësit Civil”, i ngritur me aktin nr. 1150, datë 29.4.2014, të Kryetarit të KD-së. Ky komision është ngritur pasi, institucioni, ka qenë në proces ristrukturimi në momentin e miratimit të strukturës në datën 20.2.2014 (Vendimi nr. 11/2014, i Kuvendit të RSH).

Për shkak se, procesi i ristrukturimit, përkonte me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, Komisioni i Ristrukturimit dhe Verifikimit, është ngarkuar edhe me detyrën e verifikimit të statusit të punësimit për punonjësit ekzistues të AKEP. Për çdo punonjës të konfirmuar nga ky komision, sipas shkresës nr. 1133/1, datë 19.5.2014, “Relacion mbi ristrukturimin dhe verifikimin e statusit të nëpunësit civil në AKEP”, pasi ka dalë akti i sistemimit dhe transferimit të punonjësve ekzistues, procedura ka vazhduar me nxjerrjen e aktit të deklarimit nga njësia përgjegjëse.

*Së dyti*, procesi i verifikimit të procedurës së punësimit, nga ana e Komisionit të Ristrukturimit dhe Verifikimit, nuk është kryer në mënyrë të plotë, duke filluar që nga akti i emërimit, por është mjaftuar me kryerjen e verifikimit lidhur me përputhshmërinë e kritereve si arsimi, eksperiencia apo gjuha e huaj, për çdo punonjës me strukturën e re të miratuar.

Si rrjedhojë e këtyre parregullsive, njësia përgjegjëse, ka evidentuar 7 raste, për të cilat, akti i deklarimit të statusit të punësimit nuk ka dalë në përputhje me dispozitat ligjore që rregullojnë marrëdhëniet e shërbimit civil. Bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

- \*\*\*\*\*\*, Specialist në Sektorin e Administrimit të Qendrës Kombëtare të Frekuencave, në Drejtorinë e Monitorimit të Frekuencave, Cilësisë dhe Inspektimit. Ka filluar marrëdhënien e punës në datën 26.11.2013 dhe me aktin

- nr.1498, datë 10.6.2014, është deklaruar “*nëpunës civil*”. Pas rivlerësimit, me aktin nr. 2173/25, datë 5.2.2018, është deklaruar “*nëpunës civil në periudhë prove*”.
- \*\*\*\*\*\*, Specialist ne Sektorin e Statistikave dhe Shërbimit Universal, në Drejtorinë e Rregullimit Ekonomik dhe Statistikave. Ka filluar marrëdhënien e punës në datën 11.2.2013 dhe me aktin nr. 1339, datë 20.5.2014, është deklaruar “*nëpunës civil*”. Pas rivlerësimit, me aktin nr. 2173/23, datë 5.2.2018, është deklaruar “*nëpunës civil në periudhë prove*”.
  - \*\*\*\*\*\*, Specialist në Sektorin e Shërbimeve Postare, në Drejtorinë e Shërbimeve Postare dhe Integritimit. Ka filluar marrëdhënien e punës në datën 23.1.2014 dhe me aktin nr. 1503, datë 10.6.2014, është deklaruar “*nëpunës civil*”. Pas rivlerësimit, me aktin nr. 2173/27, datë 5.2.2018, është deklaruar “*nëpunës civil në periudhë prove*”.
  - \*\*\*\*\*\*, Specialist në Sektorin e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Arkiv/Protokollit, në Drejtorinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Administrimit të Brendshëm. Ka filluar marrëdhënien e punës në datën 27.1.2009 në pozicionin “*Specialist*”. Më pas, me aktin nr. 614, datë 22.9.2010 është emëruar në pozicionin “*Përgjegjës Sektori*” dhe në këtë nivel nëpunësie, me aktin nr. 1504, datë 10.6.2014, është deklaruar “*nëpunës civil*”. Pas rivlerësimit, me aktin nr. 2173/32, datë 6.2.2018, është deklaruar “*nëpunës civil*” në pozicionin “*Specialist*”.
  - \*\*\*\*\*\*, Specialist në Sektorin e Autorizimeve dhe Faciliteteve, në Drejtorinë e Administrimit të Burimeve të Fundme, të Autorizimeve dhe Faciliteteve. Ka filluar marrëdhënien e punës në datën 27.1.2009 në pozicionin “*Specialist*”. Më pas, me aktin nr. 649, datë 13.12.2010 është emëruar në pozicionin “*Përgjegjës Sektori*” dhe në këtë nivel nëpunësie, me aktin nr.1354, datë 21.5.2014, është deklaruar “*nëpunës civil*”. Pas rivlerësimit, me aktin nr. 2173/33, datë 6.2.2018, është deklaruar “*nëpunës civil*” në pozicionin “*Specialist*”.
  - \*\*\*\*\*\*, Specialist i Trajtimit të Ankimeve Administrative dhe Çështjeve Gjyqësore, në Drejtorinë e Zgjidhjes së Mosmarrëveshjeve dhe Mbrojtjen e Konsumatorit. Ka filluar marrëdhënien e punës me aktin nr. 1074, datë 10.12.2013, në pozicionin “*Sekretare e Këshillit Drejtues*” dhe më pas, me aktin nr. 1188, datë 22.5.2014, është emëruar në pozicionin “*Specialist i Teknikës Legjislative*”, në Drejtorinë e Shërbimeve Ligjore dhe Mbrojtjes së Përdoruesve. Në këtë pozicion është deklaruar “*nëpunës civil në periudhë prove*” dhe më pas, është konfirmuar “*nëpunës civil*”. Pas rivlerësimit, me aktin nr. 13, datë 1.2.2018, të titullarit të institucionit, është vendosur përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit.
  - \*\*\*\*\*\*, Drejtor në Drejtorinë e Zgjidhjes së Mosmarrëveshjeve dhe Mbrojtjen e Konsumatorit. Ka filluar marrëdhënien e punës me aktin nr. 443, datë 22.3.2008, të Këshillit Drejtues, në pozicionin “*Sekretar i Këshillit Drejtues*” dhe më pas, me aktin nr. 458, datë 28.5.2008, është emëruar në pozicionin “*Drejtores*”

në Drejtorinë Juridike. Me aktin nr.1376, datë 22.5.2014, është deklaruar “*nëpunës civil*”, në pozicionin “*Drejtor*”, në Drejtorinë e Shërbimeve Ligjore dhe Mbrojtjes së Përdoruesve. Pas rivlerësimit, me aktin nr.14, datë 1.2.2018, të titullarit të institucionit, është vendosur përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit.

Konstatohet se, punonjësit \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*, vazhdojnë periudhën e provës, sipas akteve që ka nxjerrë njësia përgjegjëse.

Gjatë përgatitjes së këtij materiali, Komisioneri, u vu në dijeni të faktit se, punonjësit \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*, për të kundërshtuar veprimet administrative të institucionit të AKEP, të kryera pas procesit të rivlerësimit të statusit të punësimit, janë ankuar pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, në bazë të së drejtës që i njej nëpunësit civil neni 41, pika 3, e ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Ndërkohë, këta punonjës, kanë regjistruar kërkesën e tyre, me të njejtat pretendime, edhe pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, si më poshtë:

1. \*\*\*\*\*, regjistruar kërkesa me nr. 235 prot., datë.6.2.2018.
2. \*\*\*\*\*, regjistruar kërkesa me nr. 268 prot., datë 21.2.2018.
3. \*\*\*\*\*, regjistruar kërkesa me nr. 300 prot., datë1.3.2018.
4. \*\*\*\*\*, regjistruar kërkesa me nr. 303 prot., datë 2.3.2018.

Nisur nga parimi i përcaktuar në nenin 36, paragrafi II dhe III, të Kodit të Procedurës Civile, sipas të cilit,*asnjë institucion nuk mund të trajtojë çështje të cilat janë duke u trajtuar nga sistemi gjyqësor*, gjatë procesit të mbikëqyrjes, nuk u trajtuan këto raste, pasi atodo të marrin zgjidhje përfundimtare nga gjykata.

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

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës, të përcaktuara me hollësi në Vendimin nr.142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, të ndryshuar, dhe Udhëzimin nr. 2, datë 7.4.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “*Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil*”, i cili ështëshfuqizuar me Udhëzimin nr. 1, datë 31.5.2017, të DAP, “*Për hartimin e*

*përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil*”, por që ka qenë i zbatueshëm në momentin e hartimit të përshkrimeve të punës. Këto akte nënligjore, kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Këto akte nënligjore, në përmbajtjen e tyre, kanë përcaktuar rastet kur një institucion pjesë e shërbimit civil, duhet të hartojë përshkrimet e punës, procedurat e hollësishme që duhet të ndiqen gjatë procesit të hartimit të përshkrimeve të punës për pozicionet e shërbimit civil, nëpunësit dhe strukturat përgjegjëse për hartimin e tyre, si dhe organin që ka kompetencën për të bërë miratimin e tyre, dhe po ashtu, vazhdimësinë e procesit, me depozitimin e tyre pranë Departamentit të Administratës Publike apo njësisë përgjegjëse në institucionet e tjera të shërbimit civil, siç është institucioni i AKEP.

Në pikën 14, të Kreut IV, “*Procedura dhe formati i përshkrimit të punës*”, të VKM-së nr.142, datë 12.3.2014, të ndryshuar, përcaktohet se: “*Përshkrimet e punës hartohen kur krijohen institucione të reja, kur ndryshon mënyra e organizimit të institucionit apo kur kanë ndodhur ndryshime ose miratime të legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni*”, dhe më tej, në Kreun VI, “*Dispozita tranzitore*”, pika 40, ka parashikuar që, *të gjitha institucionet pjesë e shërbimit civil, të përfundojnë hartimin e përshkrimit të punës, deri në datën 1 korrik, 2014.*

Në rastin konkret, me fillimin e efekteve juridike të legjislacionit të ri të shërbimit civil, institucioni i AKEP, duhet të hartonte përshkrimet e punës për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, sipas standarteve dhe afateve të përcaktuara në aktin nënligjor.

Nga ana tjetër, miratimi i strukturës së institucionit me Vendimin nr.11/2014, nga Kuvendi i Shqipërisë (miratuar datë 20.2.2014), si dhe me Vendimin nr. 88/2015, “*Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të pozicioneve të punës të AKEP*”, ka sjellë ndryshime në shtimin dhe riorganizimin e pozicioneve të punës, kusht ky, i cili parashikon hartimin e përshkrimeve të reja të punës.

Nga këqyrja e akteve në subjekt, u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur, janë hartuar përshkrimet e punës për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil.

Formati i përshkrimit të punës për pozicionet e shërbimit civil, rezultontë jetë sipas lidhjes 4, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e VKM nr. 142, datë 12.3.2014, i ndryshuar, dhe në të janë përfshirë të gjithë elementet, 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.

Hartimi i përshkrimeve të punës për çdo pozicion pune, është bërë nga njësia përgjegjëse, në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës, duke përcaktuar në mënyrë të qartë detyrat, përgjegjësitë dhe kërkesat e veçanta për çdo pozicion apo grup pozicionesh të shërbimit civil.

Me ndryshimet strukturore të institucionit, në vitin 2015, njësia e burimeve njerëzore, në zbatim të pikës 14, Kreu IV, të VKM nr. 142, datë 12.3.2014, i ndryshuar, si dhe të pikës 4.1, të Udhëzimit nr. 2 të DAP, i shfuqizuar, ku shprehimisht thuhet se, përshkrimet e punës hartohen kur, *ndryshon mënyra e organizimit të institucionit*, ka hartuar përshkrimet e reja të punës në bazë të riorganizimit të pozicioneve të punës.

Më tej, përshkrimet e punës, janë miratuar dhe nënshkruar nga titullari i institucionit dhe në përfundim të procesit, janë nënshkruar nga nëpunësi civil, për të cilin është hartuar përshkrimi i punës dhe nga eprori direkt, në zbatim të pikës 4.2.10 të Udhëzimit nr. 2, të DAP, i shfuqizuar. Një kopje e këtij formulari, është pjesë e dosjes individuale të nëpunësit civil.

Nga përmbajtja e aktit të përshkrimit të punës, konstatohet se, në ndarjen “Kërkesa të posaçme”, janë përcaktuar kërkesat specifike të vendit të punës në lidhje me *nivelin e edukimit dhe fushën kryesore të studimeve; përvojën në punë e përcaktuar si eksperiencë profesionale sipas fushës së studimit; si dhe njohuritë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për përmbushjen e funksionit të pozicionit të punës.*

Nga të dhënat e administruara, të cilat pasqyrohen në *Tabelën nr.2*, bashkëlidhur materialit, rezulton se, nëpunësit i plotësojnë këto kërkesa.

**Konkluzion:** Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, hartimii përshkrimeve të punës, është bërë sipas formatit të miratuar dhe përcaktimeve ligjore të parashikuara në Vendimin nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, të ndryshuar, Udhëzimin nr. 2, datë 7.4.2014 të DAP, i shfuqizuar, i cili ishte në fuqi në momentin e hartimit të përshkrimeve të reja të punës, si dhe Udhëzimin nr. 1, datë 31.5.2017, të Departamentit të Administratës Publike, “*Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil*”, i cili është aktualisht në fuqi.

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

Administrimi i shërbimit civil për të gjithë institucionet e administratës shtetërore bazohet në planin vjetor të pranimit në shërbimin civil, në zbatim në pikës 2, të nenit 18, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”.

Konstatohet se, njësia e burimeve njerëzore të institucionit, me vendimin nr. 48, datë 28.2.2018, “Për miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil për vitin 2018”, ka hartuar dhe miratuar planin vjetor të nevojave për rekrutim për vitin 2018. Në planifikimin e nevojave për rekrutim, është parashikuar plotësimi i vendeve të lira, të cilat i përkasin pozicioneve si më poshtë:

- 2 pozicione pune “Drejtor Drejtorie”;
- 1 pozicion pune “Përgjegjës Sektori”;
- 1 pozicion pune “Inspektor”;
- 1 pozicion pune “Specialist”
- pozicione pune të krijuara vakante gjatë vitit për arsye të tjera të parashikuara në VKM nr. 108, datë 26.2.2014.

Evidentojmë faktin se, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, rezultojnë 6 pozicione pune të lira, pasi, një pozicion pune i kategorisë ekzekutive “Specialist”, në momentin e hartimit të planit vjetor të pranimit në shërbimin civil, nuk është shpallur vend i lirë, për shkak se, punonjësi që ka qenë emëruar në atë pozicion (\*\*\*\*\*) ishte në proces ankimi pranë institucionit të vendimit të largimit nga detyra.

Në zbatim të pikës 13, të VKM nr. 108, datë 26.2.2014, me aktin nr. 786/2, datë 28.2.2018, plani i nevojave për rekrutim në shërbimin civil, i është përcjellur për publikim Shërbimit Kombëtar të Punësimit.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse, për vitin 2018, ka hartuar, miratuar dhe ka publikuar, brenda afatit të përcaktuar, planin vjetor të pranimit në shërbimin civil, duke marrë në konsideratë të gjithë elementët e nevojshëm të përcaktuar në pikën 3, të Vendimit nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”.

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

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, u verifikuan emërimet në pozicionet e shërbimit civil nëpërmjet procedurave të konkurrimit të hapur, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë të kryera nga data 26.2.2014, që është data e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013,“Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, deri në momentin e mbikëqyrjes.

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

- *15 pozicione të kategorisë ekzekutive janë plotësuar nëpërmjet procedurës së konkurrimit të hapur.*

Në rastin konkret, në zbatim të nenit 22, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, nëpërmjet konkurrimit të hapur, me akt emërimi nga njësia përgjegjëse, janë emëruar nëpunës civilë në periudhë prove, në pozicionet si më poshtë:

1. \*\*\*\*\* , akt nr. 155, datë 27.6.2017, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin, “*Specialist*”, në Sektorin e Administrimit dhe Koordinimit të Frekuencave dhe Numeracionit;
2. \*\*\*\*\* , akt nr. 2453/2, datë 22.12.2014, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin, “*Specialist*”, në Drejtorinë e Administrimit të Frekuencave;
3. \*\*\*\*\* , akt nr. 39, datë 28.2.2017, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin, “*Specialist*”, në Sektorin Rajonal të Monitorimit dhe Inspektimit, Krujë;
4. \*\*\*\*\* , akt nr. 1868, datë 10.10.2016, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin, “*Specialist*”, në Sektorin Rajonal të Monitorimit dhe Inspektimit, Shkodër;
5. \*\*\*\*\* , akt nr. 160, datë 28.6.2017, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin, “*Specialist*”, në Sektorin Rajonal të Monitorimit dhe Inspektimit, Vlorë;
6. \*\*\*\*\* , akt. nr. 90, datë 20.4.2017, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin, “*Specialist*”, në Sektorin Rajonal të Monitorimit dhe Inspektimit, Korçë;
7. \*\*\*\*\* , akt nr. 1440, datë 16.4.2015, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin, “*Specialist i Liçensimit të Shërbimit Postar*”, në Sektorin e Shërbimit Postar;



8. \*\*\*\*\*, akt nr. 199, datë 12.10.2017, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin, “*Specialist*”, në Sektorin e Integritimit;
9. \*\*\*\*\*, akt nr. 1974/2, datë 18.9.2014, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin, “*Specialist për Marrëdhëniet me Publikun, Jashtë dhe Integrimin*”, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Shërbimeve Mbështetëse dhe Integrimin;
10. \*\*\*\*\*, akt nr. 357/2, datë 10.3.2015, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin, “*Specialist IT*”, Zyra e IT dhe Aplikacioneve;
11. \*\*\*\*\*, akt nr. 127, datë 29.5.2017, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin, “*Specialist*”, Zyra e Teknologjisë së Informacionit dhe e Zhvillimit të *Broadband*;
12. \*\*\*\*\*, akt nr. 1656, datë 30.12.2015, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin, “*Specialist*”, Zyra e Zgjidhjes së Mosmarrëveshjeve;
13. \*\*\*\*\*, akt nr. 1706, datë 29.2.2016, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin, “*Specialist*”, në Sektorin e Menaxhimit Financiar;
14. \*\*\*\*\*, akt nr. 1704, datë 22.2.2016, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin, “*Specialist*”, në Drejtorinë e Shërbimeve Postare;
15. \*\*\*\*\*, akt nr. 1686, datë 9.2.2016, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin, “*Specialist për Burimet Njerëzore*”, në Sektorin e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Arkiv/Protokollit.

Gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit, janë përmbushur të gjitha rregullat e përcaktuara në Kreun IV, “*Pranimi në shërbimin civil*”, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, në Vendimin nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, si dhe Udhëzimin nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “*Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur*”. Në rastin konkret, është vepruar si më poshtë:

- ✓ Njësia përgjegjëse, në të gjitha rastet, ka bërë shpalljen e procedurës së pranimi në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, si dhe në *Faqen Zyrtare*, të AKEP, duke përcaktuar pozicionet e lira të punës, për të cilin do të zhvillohet konkurrimi; përshkrimin përgjithësues të pozicionit të punës; kriteret e përgjithshme; kërkesat specifike të pranimi në shërbimin civil (*arsimi i lartë përkatës*); dokumentacionin që do të paraqitet, mënyrën dhe procedurën e paraqitjes së kandidaturave; datën për paraqitjen e aplikimit; datën e zhvillimit të konkurrimit; datën për shpalljen e rezultateve pas verifikimit paraprak; mënyrën e vlerësimit dhe njohuritë, aftësitë apo cilësitë që do të vlerësohen në konkurrim.

- ✓ Me urdhër të njësisë përgjegjëse (për vitet respektive kur është zhvilluar procedura e konkurrimit), është krijuar *Komiteti i Përhershëm i Pranimit në Kategorinë Ekzekutive*. Si shembull, në vitin 2017, ky organ është krijuar me Urdhrin nr.143, datë 15.6.2017, i cili përbëhet nga Drejtori i Drejtorisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Administrimit të Brendshëm (*kryetar*); dy nëpunës civilë të institucionit, të zgjedhur nga titullari (*njëri prej të cilëve, është i nivelit të mesëm drejtues, anëtarë*); dy ekspertë, të cilët, sipas fushës së vlerësimit, janë pedagogë në Universitetin Politeknik, Tiranë.
- ✓ Pas verifikimit paraprak nga njësia përgjegjëse, lista me kandidatët e kualifikuar është shpallur në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, si dhe në *Faqen Zyrtare të AKEP*.
- ✓ Kandidatët e kualifikuar, i janë nënshtruar intervistës së strukturuar me gojë dhe testimit me shkrim. Në përfundim të vlerësimit, Komiteti i Përhershëm i Pranimit, i ka renditur kandidatët fitues në një listë, duke filluar nga kandidati me rezultate më të larta (*më shumë se 70% të pikëve*).
- ✓ Pasi është shpallur lista e fituesve, në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*” dhe në *Faqen Zyrtare të AKEP*, njësia përgjegjëse, i ka ftuar kandidatët, duke respektuar renditjen e tyre, që, nëpërmjet një deklarate, të zgjedhin nga lista e pozicioneve ekzistuese të lira, për të cilat kanë konkurruar. Pas marrjes së këtij miratimi, njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e emërimit, duke i deklaruar *nëpunës civilë në periudhë prove* në pozicionet përkatëse.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, në zbatim të përcaktimeve të nenit 24, të ligjit për nëpunësin civil, punonjësit \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* vazhdojnë periudhën e provës, ndërsa, rastet e punonjësve, për të cilët periudha e provës ka mbaruar, trajtohen në pikën e projektraportit “*Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës*”.

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

Në këto pozicione, janë emëruar nga njësia përgjegjëse, sipas akteve të emërimit përkatëse:

1. \*\*\*\*\*, Përgjegjës në Sektorin Administrimit të Qendrës Kombëtare të Frekuencave, aktinr. 50, datë 7.3.2017.
2. \*\*\*\*\*, Përgjegjës i Sektorit të Menaxhimit Financiar, akti nr. 1644, datë 21.12.2015.

Gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit, janë përmbushur të gjitha rregullat e përcaktuara në nenin 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, Vendimin nr. 242, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët drejtuese dhe të mesme drejtuese”, si dhe Udhëzimin nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”. Në rastin konkret, është vepruar si më poshtë:

- ✓ Njësia përgjegjëse, ka bërë shpalljen e procedurës për vendet vakante, fillimisht nëpërmjet lëvizjes paralele dhe më pas, nëpërmjet ngritjes në detyrë, në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, si dhe në *Faqen Zyrtare*, të AKEP, duke përcaktuar pozicionet e lira të punës, për të cilin do të zhvillohet konkurrimi; përshkrimin përgjithësues të pozicionit të punës, si dhe kushtet dhe kriteret e e veçanta që duhet të plotësojë kandidati për ngritjen në detyrë.
- ✓ Njësia përgjegjëse ka krijuar *Komitete Pranimi për Ngritjen në Detyrë*, i cili, për konkurrimin e zhvilluar në vitin 2017, është ngritur me Urdhrin nr.42, datë 28.2.2017, i cili përbëhet nga Drejtori i Drejtorisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Administrimit të Brendshëm (*kryetar*); dy nëpunës civilë të institucionit, (*njëri prej të cilëve është eprori direkt i pozicionit për të cilin zhvillohet konkurrimi, anëtarë*); dy ekspertë, të cilët, sipas fushës së vlerësimit, janë pedagogë respektivisht në Universitetin Politeknik, Tiranë dhe në Universitetin European, Tiranë.
- ✓ Pas verifikimit paraprak nga njësia përgjegjëse, lista me kandidatët e kualifikuar është shpallur në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, si dhe në *Faqen Zyrtare* të AKEP.
- ✓ Kandidatët e kualifikuar, i janë nënshtruar intervistës së strukturuar me gojë dhe testimit me shkrim. Në përfundim të vlerësimit, Komiteti ia ka komunikuar vendimin e përzgjedhjes njësisë përgjegjëse, e cila, e ka shpallur fituesin në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit” dhe më pas, ka nxjerrë aktin e emërimit, në pozicionin përkatës.

Konstatohet se, në momentin e aplikimit, këta punonjës kanë qenë nëpunës civilë pranë institucionit të mbikëqyrur, të konfirmuar në nivelin ekzekutiv, dhe konkretisht, punonjësja \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist*” në Drejtorinë e Teknologjisë së Informacionit dhe punonjësja \*\*\*\*\*, “*Specialist*” në Drejtorinë e Menaxhimit Financiar (të emëruar sipas procedurave të konkurrimit për nivelin e kategorisë ekzekutive parashikuar në ligjin 152/2013).

- *2 pozicione pune të kategorisë së ulët drejtuese dhe 1 pozicion pune i kategorisë së mesme drejtuese, janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele.*

Në zbatim të nenit 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, të Vendimit nr. 242, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët drejtuese dhe të mesme drejtuese”, si dhe të Udhëzimit nr.2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”, janë emëruar në pozicionet si më poshtë:

1. \*\*\*\*\* , Drejtor i Drejtorisë së Rregullimit Ekonomik dhe Statistikave, akti nr.267, datë 26.12.2017. Ky punonjës, ka qenë nëpunës civil në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Mbikëqyrjes së Tregut në institucionin Autoritetit të Konkurrencës.
2. \*\*\*\*\* , Përgjegjës i Sektorit të Analizës së Tregjeve dhe Masave Rregullatore, akti nr. 30, datë 6.2.2018. Ky punonjës ka qenë nëpunës civil në pozicionin ”Inspektor” (kat.III-a), në Drejtorinë e Mbikëqyrjes së Tregut, në institucionin Autoriteti i Konkurrencës.
3. \*\*\*\*\* , Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Postare dhe Integritetit, akti nr. 1632, datë 7.12.2015. Ky punonjës ka qenë Ndihmëskomisioner në Seksionin e Organeve të Administratës (kat.II-b), në institucionin e Avokatit të Popullit.

Nga sa më sipër, në të tre rastet, konstatohet se, procedura e lëvizjes paralele është kryer për kandidatë, me të njëjtën kategori, nga institucione të tjera të shërbimit civil.

Konstatohet se, emërimi nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, është kryer në zbatim të përcaktimeve të pikës 1 dhe pikës 3, shkronja “a”, të nenit 26 të ligjit, pasi, është bërë plotësimi i vendit të lirë nga nëpunës civilë që kanë të njëjtën kategori me atë të vendit të lirë dhe i është krijuar mundësia e aplikimit në një institucion tjetër të shërbimit civil, sikurse është institucioni i AKEP.

- *2 pozicione punetë kategorisë së mesme drejtuese (drejtor drejtorie) dhe 3 pozicione pune të nivelit të ulët drejtues (inspektor), janë plotësuar nëpërmjet procedurës së hapur të plotësimit të vendeve të lira edhe për kandidatë të tjerë që plotësojnë kërkesat e vendit të lirë.*

Konstatohet se, emërimet në këto raste, janë bërë në përputhje me përcaktimet e pikës 4, të nenit 26, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe të pikës 43, Kreu

III, të Vendimit nr.242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”.

Këto dispozita ligjore, parashikojnë plotësimin e vendeve të lira për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese me procedurë të hapur edhe për kandidatë të tjerë që plotësojnë kërkesat për vendin e lirë, duke mos kaluar 20% të numrit total të vendeve të lira në çdo vit kalendarik. Në rastin konkret, emërimet janë bërë si më poshtë:

1. \*\*\*\*\*, Drejtor i Drejtorisë së Monitorimit të Frekuencave, Cilësisë dhe Inspektimit, emëruar me aktin nr. 75, datë 3.4.2018.
2. \*\*\*\*\*, Inspektor në Krujë, Sektorët Rajonalë të Monitorimit dhe Inspektimit, në Drejtorinë Monitorimit të Frekuencave, Cilësisë dhe Inspektimit, emëruar me aktin nr. 1729, datë 16.3.2016.
3. \*\*\*\*\*, Inspektor në Vlorë, Sektorët Rajonalë të Monitorimit dhe Inspektimit, në Drejtorinë e Monitorimit të Frekuencave, Cilësisë dhe Inspektimit, emëruar me aktin nr. 37, datë 27.2.2017.
4. \*\*\*\*\*, Inspektor në Korçë, Sektorët Rajonalë të Monitorimit dhe Inspektimit, në Drejtorinë e Monitorimit të Frekuencave, Cilësisë dhe Inspektimit, emëruar me aktin nr. 1852, datë 29.9.2016.
5. \*\*\*\*\*, Drejtore e Drejtorisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Administrimit të Brendshëm, emëruar me aktin nr. 1353, datë 24.11.2014.

Nga përmbajtja e materialeve të administruara rezulton se, në të gjitha rastet, emërimet janë bërë duke ruajtur raportin e emërimeve me kandidatë nga jashtë me numrin total të vendeve vakante që kishte institucioni. Në rastin konkret, sipas planit vjetor të pranimeve në shërbimin civil të miratuar nga institucioni, rezulton si më poshtë:

- për vitin 2018, kur është bërë emërimi në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Monitorimit të Frekuencave, Cilësisë dhe Inspektimit, institucioni ka planifikuar 5 vende vakante;
- për vitin 2017, kur është bërë emërimi në pozicionin Inspektor në Vlorë, Sektorët Rajonalë të Monitorimit dhe Inspektimit, në Drejtorinë Monitorimit të Frekuencave, Cilësisë dhe Inspektimit, institucioni ka planifikuar 9 vende vakante;
- për vitin 2016, kur janë bërë dy emërimet në pozicionin Inspektor në Sektorët Rajonalë të Monitorimit dhe Inspektimit, në Drejtorinë Monitorimit të Frekuencave, Cilësisë dhe Inspektimit, institucioni ka planifikuar 9 vende vakante;
- për vitin 2014, kur është bërë emërimi në pozicionin Drejtori i Drejtorisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Administrimit të Brendshëm, institucioni ka patur 5 vende vakante.

Gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit, janë përmbushur të gjithakërkesat e përcaktuara në nenin 26, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar, Vendimin nr. 242, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, "Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët drejtuese dhe të mesme drejtuese", si dhe Udhëzimin nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, "Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur".

**Konkluzion:** Komisionerivlerëson se, procedurat e rekrutimit, nëpërmjet: konkurrimit të hapur për **15** pozicione të kategorisë ekzekutive; ngritjes në detyrë për **2** pozicione të kategorisë së ulët drejtuese; lëvizjes paralele për **3** pozicione të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese; procedurës së hapur të plotësimit të vendeve të lira për **5** pozicione të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese, janë kryer nga njësia përgjegjëse, sipas procedurave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar.

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

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, u verifikua përmbushja e kërkesave ligjore të periudhës së provës, të përcaktuara nga neni 24, i ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar, Kreu V, i 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, (për të gjitha ato procedura që kanë filluar gjatë kohës që ka qenë në fuqi kjo VKM), si dhe Kreun VI, i Vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, "Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive".

Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur, nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit, deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, kanë kryer periudhën e provës **13 nëpunës civilë**, të cilët i kategorizojmë si më poshtë:

- **1 nëpunës civil** e ka fituar këtë status për shkak të ligjit.

Në këtë kategori, përfshihet punonjësi \*\*\*\*\*, i cili është punonjës eksiztues, i cilësuar në periudhë prove, pasi, momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, e ka gjetur këtë punonjës në një pozicion pune të shërbimit civil, ku periudha e punësimit ka qenë më e vogël se një vit. Në këtë rast, periudha e provës, e cila zgjat një vit, ka filluar nga momenti i fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil, që është data 26.2.2014.

- 12 nëpunës civilë, janë deklaruar *nëpunës civilë në periudhë prove*, pasi janë rekrutuar nëpërmjet procedurës së konkurrimit të hapur në pozicione të kategorisë ekzekutive.

Këto raste janë trajtuar në Kreun IV, të projektraportit, “*Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar*”, ku flitet për emërimet në pozicionet e kategorisë ekzekutive nëpërmjet procedurave të konkurrimit, si dhe dy raste të ngritjes në detyrë (emëruar fillimisht në pozicionet e kategorisë ekzekutive sipas procedurave të konkurrimit). Këta punonjës, janë emëruar për herë të parë në shërbimin civil, dhe në këto kushte, në zbatim të përcaktimeve të nenit 24, të ligjit për nëpunësin civil, i janë nënshtruar periudhës së provës, e cila, në këtë rast, zgjat një vit nga data e aktit të emërimit.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, për këta punonjës, ka mbaruar periudha e provës. Në këtë rast, u verifikua përmbushja e kërkesave ligjore të periudhës së provës në bazë të të cilave, ka kryer ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), dhe ka ndjekur udhëzimet e nëpunësit më të vjetër, nën kujdesin e të cilit është vendosur.

Në të gjitha rastet konstatohet se, procedura për konfirmimin “*nëpunës civil*”, në përfundim të periudhës së provës, është bërë në përputhje me kërkesat e ligjit për periudhën e provës, si më poshtë:

- ✓ eprori direkt, ka bërë vlerësimin e rezultateve në punë, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore dhe udhëzimeve të Departamentit të Administratës Publike.
- ✓ së bashku me aktin e vlerësimit të punës, është administruar edhe mendimi me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër, udhëzimet e të cilit ka ndjekur nëpunësi gjatë periudhës së provës.
- ✓ në dosjen e personelit, administrohet rezultati i testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA).
- ✓ pas konfirmimit nga eprori direkt në përfundim të periudhës së provës, njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e deklarimit “*nëpunës civil*” në pozicionin përkatës të punës.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, procedura e vendimmarrjes në përfundim të periudhës së provës, në të gjitha rastet, është kryer në përputhje me kërkesat e ligjit.

**VI. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit)**

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, u konstatua se, është zbatuar vetëm transferimi për shkak të ristrukturimit të institucionit, i parashikuar nga neni 50, i ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, pasi, në Nëntor të vitit 2015, institucioni është përfshirë në proces ristrukturimi, si rezultat i ndryshimeve që ka sjellë miratimi i strukturës nga Kuvendi i Shqipërisë me Vendimin nr. 88/2015, “*Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të pozicioneve të punës të AKEP*”.

Nisur nga ky fakt, si dhe në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua respektimi i kërkesave që parashikon ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, në lidhje me procesin ristrukturimit dhe procedurën e ndjekur në këtë rast.

Konstatohet se, ky proces, është realizuar nga njësi e burimeve njerëzore të institucionit, si njësi përgjegjëse në këtë rast, në përmbushje të kërkesave të nenit 50, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, Vendimit nr. 142, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*” (ndryshuar me Vendimin nr. 262, datë 25.3.2015, të Këshillit të Ministrave), 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*” (shfuqizuar me Vendimin nr. 124, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil*” dhe me Vendimin nr. 125, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë*”), si dhe Udhëzimit nr.3, datë 14.4.2014 “*Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit*”, të DAP, i shfuqizuar.

Nga ky verifikim, rezulton se, siç e kemi thënë edhe mënyrë të materialit, struktura e re e miratuar, ka shtuar **11** pozicione pune pjesë të shërbimit civil, ç’ka do të thotë se, institucioni, ka pësuar një proces riorganizimi, pasi, shtimi i vendeve të punës, është një nga arsyet që ndodh procesi i ristrukturimit.

Konstatohet se, është bërë një rishpërndarje e funksioneve të institucionit, të cilat kanë sjellë shtimin e numrit të drejtorive (nga 7 Drejtori janë bërë 8 Drejtori), si dhe krijimin e sektorëve të rinj (nga 13 sektorë janë bërë 17 sektorë). Gjithashtu, ky proces riorganizimi, ka ndikuar në ndryshimin e kriterëve të vendeve të punës për shkak të rikonceptimit të



drejtorisë apo të sektorit, si dhe në ripozicionimin e pozicioneve të punës brenda vetë drejtorisë.

Në këtë kuptim, procesi i ristrukturimit, në përmbajtje të tij, përbëhet nga të gjitha aktet administrative që realizon njësi përgjegjëse gjatë implementimit të tij, në rastin konkret, aktet e krijimit dhe të funksionimit të Komisionit të Ristrukturimit; aktet e transferimit të nëpunësve që u është ristrukturuar pozicioni i punës; si dhe aktet e rriemërimit të nëpunësve të mbetur pas ristrukturimit.

Nga përmbajtja e dispozitave ligjore, rezulton se, njësi përgjegjëse, është struktura që krijon Komisionin e Ristrukturimit dhe pas propozimit të bërë prej këtij mekanizmi, ka detyrimin ligjor për marrjen e vendimit përfundimtar për sistemimin e çdo nëpunësi civil në vendet e reja të krijuara, të ristrukturuara apo të mbetura si pasojë e ristrukturimit.

Në rastin konkret, njësi përgjegjëse, me Urdhrin nr. 1558, datë 27.10.2015, *“Për ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit”*, ka krijuar Komisionin e Ristrukturimit, i cili përbëhet nga Drejtori i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, si drejtuesi i njësisë përgjegjëse; Drejtori i Drejtorisë së Monitorimit të Frekuencave, Cilësisë dhe Inspektimit, si nëpunësi më i lartë civil në institucion, si dhe nga Përgjegjësi i Sektorit të Autorizimeve dhe Faciliteteve, në cilësinë e anëtarit.

Komisioni Ristrukturimit, pas shqyrtimit dhe vlerësimit të pozicioneve të punës, duke u bazuar në përputhshmërinë e kritereve të veçanta të pozicioneve të lira me të dhënat e nëpunësve të prekur nga ristrukturimi, me aktin nr. 1878/1 prot., datë 6.11.2015 *“Relacion mbi propozimet për transferimin e nëpunësve civilë për shkak të ristrukturimit të institucionit”*, i kapropozuar njësisë përgjegjëse, transferimin në **40** raste, të nëpunësve civilë në pozicione, të cilat janë riorganizuar për shkak të ristrukturimit, kompetencë e tij që është e parashikuar në pikën 3, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, dhe në Vendimin nr.171, datë 26.3.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil”*, i shfuqizuar.

Vërejmë se, procesi i ristrukturimit, është shoqëruar edhe me hartimin e përshkrimeve të punës dhe për këtë qëllim, nëpërmjet Urdhrit nr. 1555, datë 21.10.2015, *“Për hartimin e përshkrimeve të punës”*, është ngritur një grup pune, i cili kryesohet nga drejtuesi i njësisë përgjegjëse. Përshkrimet e punës, janë hartuar për të gjitha pozicionet që janë pjesë e shërbimit civil, sipas parashikimeve të ligjit nr.152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, dhe mbi këtë bazë, është kryer risistemimi i punonjësve në të njëjtin pozicion apo transferimi i tyre. Konstatohet se, njësi përgjegjëse, pasi ka marrë në shqyrtim propozimet e bëra nga Komisioni i Ristrukturimit, ka vendosur transferimin e nëpunësve

civilë, vendet e të cilëve kanë pësuar ndryshime për shkak të ristrukturimit, për të gjitha rastet e propozuara, duke nxjerrë akte individuale për sejcilin nëpunës të sistemuar për shkak të ristrukturimit. Transferimi i nëpunësve civilë nga një pozicion në një tjetër pozicion pune në shërbimin civil, rezulton të jetë bërë *brenda së njëjtës kategori*.

Nga verifikimi i dokumentacionit, nuk rezulton asnjë rast refuzimi në lidhje me vendimin e transferimit të nëpunësve, si rezultat i ristrukturimit, sikurse parashikohet në dispozitat ligjore.

I gjithë procesi i ristrukturimit, është shoqëruar edhe me aktete emërimit për çdo punonjës, sipas pozicionit të punës ku është transferuar për shkak të ristrukturimit. Të gjitha këto akte, evidentohen në *Tabelën Iqë* i bashkëlidhet këtij materiali.

**Konkluzion:** Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, procesi i ristrukturimit në institucionin e mbikëqyrur, është kryer në përputhje me kërkesat e nenit 50, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, si dhe Vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*” (ndryshuar me Vendimin nr. 262, datë 25.03.2015 të Këshillit të Ministrave), Vendimit nr. 171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave “*Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil*”, i shfuqizuar, si dhe Udhëzimit nr.3, datë 14.4.2014, “*Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit*”, të DAP, i shfuqizuar.

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

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, konstatohet **1** rast pezullimi nga shërbimi civil, për shkak të ligjit. Bëhet fjalë për punonjësin \*\*\*\*\*, nëpunës civil në pozicionin, “*Drejtor i Drejtorisë së Rregullimit Ekonomik dhe Statistikave*”. Me aktin nr. 235, datë 21.11.2017, “*Për emërim në detyrë*”, të titullarit të institucionit, nëpunësi në fjalë, është emëruar në pozicionin e punës, “*Këshilltar*”, në Kabinetin e Kryetarit.

Nëse do të referohemi legjislacionit për nëpunësin civil dhe fushës së veprimit të tij, për të parë si rregullohet marrëdhënia juridike e punës për këtë nëpunës, pas këtij emërimi, vërejmë se, në nenin 2, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, citohet se:

“*Ky ligj zbatohet për çdo nëpunës (në vazhdim “nëpunës civil”), që ushtron një funksion publik....., me përjashtim të: .....gj) funksionarit të kabinetit.*”

Më tej, ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në nenin 54, “Pezullimi për shkak të ligjit”, pika 1, shkronja, “a”, parashikon se:

“Nëpunësi civil pezullohet nga shërbimi civil në këto raste:

a) emërohet në një nga funksionet e parashikuara në shkronjat, “b”, “c” dhe “gj” të nenit 2 të këtij ligji, për periudhën përkatëse të emërimit”.

Për sa më sipër, njësia e burimeve njerëzore të institucionit, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, në mbështetje të pikës 3, shkronja, “a”, të nenit 54 të ligjit, ka konstatuar ligjshmërinë e pezullimit dhe më pas, me aktin nr. e 237, datë 22.11.2017, “Për pezullimin nga shërbimi civil”, ka vendosur pezullimin nga shërbimi civil të nëpunësit \*\*\*\*\* për periudhën përkatëse të emërimit në pozicionin e punës, “Këshilltar” në Kabinetin Kryetarit.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, njësia e burimeve njerëzore të institucionit, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, për procedurën e pezullimit, ka vepruar në mbështetje të kërkesave të nenit 53, pika 1, shkronja, “a”; nenit 54, pika 1, shkronja, “a” dhe pika 3, shkronja, “a”, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe Vendimit nr.124, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil”.

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

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua procedura e ndjekur nga institucioni për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë për vitin 2017, në përputhje me kërkesat e nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe Vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, ndryshuar me Vendimin nr. 252, datë 30.3.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime dhe shtesa në Vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë””.

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

Për realizimin e një vlerësimi sa më objektiv, në Vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, të ndryshuar, është përcaktuar dhe procedura që duhet të respektohet për procesin e vlerësimit

të rezultateve në punë si dhe kompetencat për vlerësimin. Gjithashtu, pjesë e këtij vendimi, është edhe formulari i vlerësimit të punës, i miratuar për nëpunësit civilë.

Gjatë procesit të verifikimit në institucionin e mbikëqyrur, u konstatua se, *formularët e vlerësimit të punës janë hartuar, sipas formatit të miratuar në Lidhjen nr. 2*, pjesë e VKM nr. 109, datë 26.2.2014, e ndryshuar, ku janë materializuar të gjitha rubrikat që kanë të bëjnë me të dhënat personale (*ndarja A*); të dhënat për kontekstin e punës ku identifikohen objektivat e institucionit dhe të njësisë organizative ku bën pjesë nëpunësi (*ndarja B*); objektivat dhe matësit e performancës, ku duke mbajtur parasysh përshkrimin e punës, bëhet vlerësimi për çdo objektiv (*ndarja C*); sjellja profesionale, e cila ka të bëjë me saktësinë në punën e kryer dhe realizimin në kohë, punën në grup e marrëdhëniet me kolegët, kërkesën për këshillim, aftësinë menaxheriale për nëpunësit në pozicionet e nivelit të ulët e të mesëm drejtues (*ndarja Ç*); vlerësimi i përgjithshëm i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmblodhur i arritjes së objektive kryesore të punës nga nëpunësit.

Në zbatim të programit të kontrollit, për të gjithë nëpunësit, që, në momentin e mbikëqyrjes, punonin në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, grupi i punës verifikoi vlerësimet e rezultateve në punë për vitin 2017.

Për periudhën e vlerësimit objekt verifikimi, në institucionin e mbikëqyrur, u vërejt se, në disa raste, ka pasur vlerësime të pjesshme, për faktin se ka ndryshuar zyrtari raportues. Në këto raste, vlerësojmë se, nga zyrtari përgjegjës që mbart detyrim për vlerësimin e nëpunësve, është kuptuar dhe zbatuar drejt detyrimi ligjor sipas pikës 6, Kreu III, i Vendimit nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”*, të ndryshuar, ku përcaktohet se: *“Në rast se gjatë periudhës së vlerësimit, zyrtarët që duhet të bëjnë vlerësimin largohen nga ai pozicion apo ndodhen në pamundësi të vazhdimit të mëtejshëm të detyrës, ata janë të detyruar të bëjnë vlerësimin për nëpunësin/nëpunësit për periudhën gjatë të cilës kanë ushtruar detyrën.”*

Ndërsa, për 6 mujorin e dytë të vitit 2017, në rastet e vlerësuar, vërejmë se, në të gjithë formularët e vlerësimit, mungon komenti dhe nënshkrimi i Zyrtarit Autorizues, si dhe për 6 nëpunës civilë, në pozicionet e punës, *“Drejtor drejtorie”*, mungon vlerësimi i rezultateve në punë për këtë 6 mujor. Kjo për faktin se, titullari aktual i institucionit, në cilësinë e Zyrtarit Autorizues, ka marrë detyrën në fund të periudhës së vlerësimit dhe paraardhësi i tij, i cili kishte detyrimin ligjor të bënte vlerësimin e nëpunësve për periudhën gjatë të cilës kishte ushtruar detyrën, nuk e kishte përmblodhur këtë detyrim.

Më tej, pika 8, e Kreut III, të po këtij vendimi, ka parashikuar se: “Në rast se marrja e vlerësimit sipas pikës 6 të këtij kreu, është e pamundur, zyrtari zëvendësues bazohet në vlerësimet e mëparshme.”

Nga këqyrja e formularëve të vlerësimit, rezulton se, ky detyrim ligjor, nga zyrtari zëvendësues, nuk është patur parasysh. Për sa më sipër, njësia përgjegjëse dhe zyrtarët që kanë detyrimin ligjor për vlerësimin e nëpunësve civilë, duhet të përmbyllin procesin e vlerësimit për 6 mujorin e dytë të vitit 2017.

Duke patur parasysh katër nivelet e vlerësimit “shumë mirë”, “mirë”, “kënaqshëm” dhe “jo kënaqshëm”, nga verifikimet e kryera, vlerësimi përfundimtar i tyre, paraqitet si më poshtë:

**Tabela 1:** Niveli i vlerësimit për 6 mujorin e parë të vitit 2017

Niveli i vlerësimit përfundimtar	Janar - Qershor 2017			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	-	40	-	-
<b>Totali</b>			<b>40</b>	

Vërejmë se për këtë periudhë janë vlerësuar gjithsej **40** nëpunës civilë, **6** nëpunës kanë qenë në periudhë prove, **1** nëpunës ishte me leje lindje dhe **9** pozicione ishin të lira.

**Tabela 2:** Niveli i vlerësimit për 6 mujorin e dytë të vitit 2017

Niveli i vlerësimit përfundimtar	Korrik – Dhjetor 2017			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	1	31	4	-
<b>Totali</b>			<b>36</b>	

Për këtë periudhë janë vlerësuar gjithsej **36** nëpunës civilë, **6** nëpunës (në pozicionin drejtor), nuk janë vlerësuar, **7** nëpunës kanë qenë në periudhë prove, **1** nëpunës është me leje lindje dhe **6** pozicione pune janë të lira.

Vlerësimi i rezultateve në punë është procesi i verifikimit të realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuar në fillim të periudhës së vlerësimit, si edhe i aftësive ose

dobësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave, që në rastin konkret, për 6 mujorin e parë, ky vlerësim, për të gjithë nëpunësit, rezulton në nivelin, “*mirë*” (2).

Nga ana tjetër, vlerësimi i rezultateve në punë synon përmirësimin e aftësive profesionale të nëpunësit dhe të cilësisë së shërbimit, por, në kushtet kur vlerësimin “*mirë*” e kanë marrë të gjithë nëpunësit civilë të institucionit, kjo mënyrë të vepruari, në këtë rast, krijon mundësinë e humbjes së interesit dhe motivimit të nëpunësve për të kryer punën me një nivel gjithnjë e më të lartë cilësie. Për këtë arsye, zyrtarët e përfshirë në procesin e vlerësimit, (*Zyrtari raportues/Zyrtari kundërfirmues/Zyrtari autorizues*), duhet që të realizojnë një vlerësim pune sa më objektiv dhe më afër realitetit, duke përdorur të gjithë spektrin e vlerësimeve, nga niveli më i lartë “*shumë mirë(1)*” edhe atë që përfaqëson nivelet më të ulëta të vlerësimit, të tilla si “*kënaqshëm (3)*” dhe “*jo kënaqshëm (4)*”, që përcaktohen në ligj dhe aktin nënligjor.

Gjithashtu, sjellim në vëmendje se, zyrtarët e përfshirë në procesin e vlerësimit, (*Zyrtari raportues/Zyrtar kundërfirmues/Zyrtari autorizues*), duhet të përfundojnë secilën periudhë të vlerësimit, brenda afateve të parashikuara në Vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, të ndryshuar. Në pikën 12, shkronja “c”, të këtij vendimi, është parashikuar që për 6 mujorin e parë të vitit, vlerësimi realizohet në periudhën 1-15 korrik dhe për 6 mujorin e dytë të vitit, në periudhën 1-15 janar. Më tej në pikën 18, është përcaktuar se “*Jo më vonë se 15 ditë nga data e përfundimit të procesit të vlerësimit të rezultateve në punë, njësia e burimeve njerëzore e institucionit detyrohet të përfshijë në Regjistrin Qendror të Personelit formularin e vlerësimit për çdo nëpunës civil*”.

Përsa i përket rasteve të mosmarrëveshjeve midis “*Zyrtarit Autorizues*” dhe/ose “*Zyrtarëve Kundërfirmues dhe Raportues*”, lidhur me nivelet e vlerësimit apo raste të rivlerësimit nga zyrtari autorizues (*ndarja DH*), për shkak të pretendimeve të nëpunësit lidhur me vlerësimin e rezultateve në punë, në këtë subjekt, është konstatuar *I rast* mosmarrëveshje midis “*Zyrtarit Autorizues*” dhe “*Zyrtarit Raportues*”, lidhur me nivelin e vlerësimit të nëpunësit. Për këtë rast, pika 4, e kreut III, të VKM nr.109, datë 26.2.2014, të ndryshuar, ka parashikuar se:

*“Kur ka mosmarrëveshje midis zyrtarit autorizues dhe/ose zyrtarëve kundërfirmues dhe raportues lidhur me nivelin e vlerësimit, kjo çështje diskutohet dhe zgjidhet ndërmjet tyre. Nëse nuk bien dakord, vendimi përfundimtar për vlerësimin e rezultateve në punë, në mënyrë të arsyetuar, merret nga zyrtari autorizues.”*

Për këtë rast, në referim të kësaj baze ligjore, *Zyrtari Autorizues*, ka vendosur në mënyrë të paarsyetuar për vlerësimin përfundimtar të nëpunësit duke plotësuar formularin e vlerësimit në ndarjen përkatëse. (*Ndarja DH: Rivlerësimi nga zyrtari autorizues.*)

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, në lidhje me procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, janë respektuar kërkesat e ligjit dhe të akteve nënligjore. Formulari i vlerësimit të rezultateve në punë, është plotësuar me të gjithë elementet, sipas ndarjeve të përcaktuara në të dhe është bërë pjesë e dosjes individuale të nëpunësit civil.

Përsa i përket nivelit të vlerësimit, në kushtet kur procesi i vlerësimit të rezultateve në punë për nëpunësit civilë, synon të përmirësojë aftësitë profesionale të nëpunësve, si dhe të ndikojë në cilësinë e shërbimit të ofruar prej tyre, nga njësia e burimeve njerëzore, duhet të tregohet kujdes në të ardhmen, që ky proces të mos trajtohet si një formalizëm që duhet kryer.

Nga ana tjetër, duke marrë parasysh rrethanat e parashtruara më sipër në material, vërejmë se, njësia përgjegjëse dhe zyrtarët që kanë detyrimin ligjor për vlerësimin e nëpunësve civilë, duhet të kujdesen që, ky proces, të kryhet sipas parashikimeve të legjislacionit për nëpunësin civil dhe të përfundojë në kohën e duhur.

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

Nga verifikimi i dokumentacionit që lidhet me institutin e liritimit nga shërbimi civil, u konstatua se për periudhën objekt mbikëqyrjeje, në institucionin e kontrolluar, evidentohen disa raste të kësaj natyre, të cilët sqarohen hollësisht, më poshtë:

- Në **9** **raste**, punonjësit janë liruar mbi bazën e kërkesës për dorëheqje të paraqitur prej tyre, sipas rregullit të përcaktuar në shkronjën, “dh”, të pikës 1, të nenit 66, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Bëhet fjalë për punonjësit, \*\*\*\*, \*\*\*\*, \*\*\*\*, \*\*\*\*, \*\*\*\*, \*\*\*\*, \*\*\*\*, \*\*\*\* dhe \*\*\*\*. Për të gjitha rastet, marrëdhëniet e punës dhe ato financiare me institucionin, janë ndërprerë me akt individual të motivuar.

Konstatohet se, në **6** **raste**, tëlirimit, bazuar në pikën 4, të nenit 64, të ligjit për nëpunësin civil dhe në rastin konkret nëpunësit, \*\*\*\*, \*\*\*\*, \*\*\*\*, \*\*\*\*, \*\*\*\* dhe \*\*\*\*, gëzojnë të drejtën për të konkurruar si

nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 dhe 26, të ligjit, deri në 2 vjet pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil.

- Në **2 raste**, marrëdhënia e punës në shërbimin civil, ka përfunduar për shkak të ligjit, pasi punonjësit, kanë mbushur moshën e pensionit të plotë të pleqërisë, e parashikuar në pikën 1, shkronja, “c”, të nenit 65, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Bëhet fjalë për punonjësit \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*, për të cilët, njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktet e përfundimit të marrëdhënies së punës.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse ka vepruar drejt në lidhje me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të lirimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes, si dhe për shkak të ligjit, pasi është plotësuar moshja për pension pleqërie, në bazë të nenit 66, pika 1, shkronja, “dh”, dhe nenit 65, pika 1, shkronja, “c”, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar. Njësia përgjegjëse, në të gjitha rastet, ka nxjerrë akt individual, të motivuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe marrëdhënieve financiare me institucionin.

## **X. Dosjet e personelit**

### *a. Dosja e personelit*

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u këqyrën dosjet e personelit, për të verifikuar nëse ato janë krijuar dhe administrohen në përputhje me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe kërkesave të Vendimit nr. 117, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit*”.

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, në institucionin Autoriteti i Komunikimeve Elektronike dhe Postare, u konstatua se, në dosjet personale të nëpunësve, administrohen dokumentet lidhur me nivelin e edukimit arsimor dhe fushën e studimeve (*fotokopje e noterizuar e diplomës së shkollës së lartë dhe lista e notave, dëshmia e njohjes së diplomës nga institucioni përkatës për studimet e kryera jashtë vendit*); dokumentet që vërtetojnë fillimin e marrëdhënieve të punës në pozicionin përkatës (*akti i emërimit*), si dhe aktet që provojnë procesin e deklarimit të statusit të punësimit. Për sa i takon vërtetimit të gjendjes shëndetësore (*Raporti Mjekësor*), në shumicën e rasteve, nuk është rinovuar për vitin 2018.



Sjellim në vëmendje të institucionit se, vërtetimi i gjendjes shëndetësore, duhet të paraqitet pranë burimeve njerëzore të institucionit, brenda datës 10 janar të çdo viti, parashikuar në pikën 23, Kreu III, “Lirimi nga shërbimi civil”, të Vendimit nr. 124, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”.

Në mënyrë të hollësishme këto akte janë materializuar në **Tabelën 2**, “Respektimi i kërkesave të përgjithshme, sipas nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për punonjësit që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në institucionin, Autoriteti i Komunikimeve Elektronike dhe Postare”, që është pjesë përbërëse e këtij raporti.

Nga grumbullimi i të dhënave konstatohet se, në institucionin e AKEP, në momentin e mbikëqyrjes ka gjithsej **56 pozicione pune pjesë e shërbimit civil**, nga të cilat:

- **50** pozicione pune janë të plotësuara;
- **6** pozicione pune janë të lira
  - ✓ **25** nëpunës civilë janë të gjinisë femërore, ose 50%;
  - ✓ **25** nëpunës civilë janë të gjinisë mashkullore, ose 50%;
  - Moshë mesatare për femrat është rreth **36** vjeç,
  - Moshë mesatare për meshkujt është rreth **38** vjeç,
  - Moshë mesatare në total është rreth **37** vjeç.

Përsa i përket arsimit të nëpunësve pranë AKEP, rezulton si më poshtë:

- **43** nëpunës zotërojnë diplomë të arsimit të lartë në institucione arsimore publike;
- **4** nëpunës zotërojnë diplomë të arsimit të lartë në institucione arsimore private;
- **3** nëpunës zotërojnë diplomë të marrë në universitete të huaja, të njehsuara sipas legjisllacionit shqiptar në fuqi.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, dosjet e personelit janë të rregullta, të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen në Sektorin e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Administrimit të Brendshëm, që është edhe njësi përgjegjëse për administrimin e burimeve njerëzore për institucionin.

Njësi përgjegjëse e institucionit, duhet të përditësojë dosjen e personelit të çdo nëpunësi civil, duke përfshirë në të, të gjitha dokumentet dhe të dhënat sipas lidhjeve 1 dhe 2, pjesë e Vendimit nr.117, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”, si dhe ato të evidentuara në mungesë në tabelën 2, e cila është pjesë e raportit.

b. Regjistri i personelit

Regjistri Qendror i Personelit, si sistemi që ruan dhe përpunon të dhënat elektronike për burimet njerëzore aktive në të gjitha institucionet e administratës shtetërore, në kuptim të ligjit administrohet nga Departamenti i Administratës Publike.

Institucioni i mbikëqyrur, ka akses në sistem dhe e ushtron këtë funksion nëpërmjet nëpunësit të autorizuar. Në sistem bëhet plotësimi dhe përditësimi i të dhënave të parashikuara në lidhjen 3, “Përkufizimi i administruesve dhe përdoruesve të sistemit”, që i bashkëlidhet Vendimit nr. 117, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit të personelit”.

\*  
\*     \*

Në lidhje me pikën e programit të mbikëqyrjes, “Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore (kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit të përhershëm)”, gjatë procesit të mbikëqyrjes në këtë institucion, rezulton se, nuk janë aplikuar procedura të tilla, që të materializojnë këtë institut të ligjit.

\*  
\*     \*

Këto ish-in rrethanat e konstatuara nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin Autoriteti i Komunikimeve Elektronike dhe Postare, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësi përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, prej momentit të fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, e në vijim.

Aktet administrative që dokumentojnë procesin e mbikëqyrjes në institucionin Autoriteti i Komunikimeve Elektronike dhe Postare, sipas pikave të këtij raporti, janë materializuar në tabelat si më poshtë:

**Tabela 1** “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punojnë në pozicione pune të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes, në institucionin Autoriteti i Komunikimeve Elektronike dhe Postare”.

**Tabela 2** “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në momentin e mbikëqyrjes, në institucionin Autoriteti i Komunikimeve Elektronike dhe Postare”.

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

**Pranvera STRAKOSHA**