



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT
(Përfundimtar)

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

AUTORITETI I KONKURRENCËS

Tiranë, Shtator 2018

RAPORT

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, në institucionin Autoriteti i Konkurrencës

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. 31, datë 16.04.2018, *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në institucionin Autoriteti i Konkurrencës”*, 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 Konkurrencës.

Autoriteti i Konkurrencës është organ publik, i pavarur, i krijuar me ligj, në mbështetje të nenit 78, të Kushtetutës dhe nenit 18, të ligjit nr. 9121, datë 28.07.2003, *“Për mbrojtjen e konkurrencës”*, i ndryshuar. Në zbatim të nenit 10, të ligjit nr. 9584, datë 17.07.2006, *“Për pagat, shpërblimet dhe strukturat e institucioneve të pavarura kushtetuese dhe të institucioneve të tjera të pavarura, të krijuara me ligj”*, struktura dhe organika e Autoritetit të Konkurrencës miratohet me vendim të Kuvendit të Republikës së Shqipërisë.

Institucioni i Autoritetit të Konkurrencës përbëhet nga Komisioni, i cili është organi kolegjal vendimmarrës, si dhe nga Sekretariati. Referuar ligjit të posaçëm, në bazë të të cilit funksionon Autoriteti i Konkurrencës, konkretisht nenit 27, pika 2, të ligjit nr. 9121, datë 28.07.2003, *“Për mbrojtjen e konkurrencës”*, nëpunësit e Sekretariatit gëzojnë statusin e nëpunësit civil. Ky regjim juridik, ka ekzistuar edhe para momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, pasi mënyra e fillimit dhe mbarimit të marrëdhënieve të punës, për punonjësit e Autoritetit të Konkurrencës, janë rregulluar me ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999, *“Statusi i nëpunësit civil”*, i ndryshuar.

Në bazë të programit të mbikëqyrjes nr. 410/1 prot., datë 16.04.2018, të miratuar nga Komisioneri dhe njoftuar institucionit me shkresën nr. 410/2 prot., datë 16.04.2018, *“Njoftim për fillimin e procesit të mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, në institucionin Autoriteti i Konkurrencës”*, grupi i punës u paraqit në institucion në datën 17.04.2018. Me kërkesë verbale të Drejtorit të Burimeve Njerëzore të Autoritetit të Konkurrencës, për shkak të mungesës së titullarit të institucionit, është kërkuar shtyrja e procesit të mbikëqyrjes dhe për këtë arsye grumbullimi i të dhënave u krye në datat 23-30 Prill, 2018.

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 Matilda Idrizaj dhe Ledina Zhupa, 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 e Autoritetit të Konkurrencës.

Ky material i'u dërgua për njohje institucionit me shkresën nr. 410/4 prot., datë 20.07.2018, të Komisionierit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, “Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes në Autoritetin e Konkurrencës, në lidhje me administrimin e shërbimit civil”, duke i lënë 15 ditë kohë, për të paraqitur observacionet në lidhje me gjetjet e grupit të punës.

Pas kësaj me shkresën nr. 248/3 prot., datë 01.08.2018, të Kryetarit të Autoritetit të Konkurrencës, “Mbi projektraportin për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, në Autoritetin e Konkurrencës”, institucioni ka dërguar të nënhskruar projektraportin pa asnjë vërejtje, i cili është administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

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

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

12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (njësisë 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 arkivin e institucionit si dhe në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, për çdo nëpunës të emëruar në pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, u ndërmorën veprimet e mëposhtme:

- Fillimisht u realizua një takim me Sekretarin e Përgjithshëm të institucionit, ***** dhe me Drejtorin e Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse, *****, gjatë të cilit u diskutua me objektin dhe drejtimet e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim.
- U verifikuan pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës, për institucionin Autoriteti i Konkurrencës.
- 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 të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera për marrëdhëniet e punës të çdo nëpunësi civil, lidhur me përmbushjen e kërkesave të posaçme të pozicionit të punës si niveli arsimor, përvoja në punë, e tjera.
- U administrua dokumentacioni i kërkuar, ku përfshihen listëprezenca dhe listëpagesa e nëpunësve civilë për periudhën Shkurt 2014 dhe Mars 2018.
- U verifikua ligjshmëria e gjithë akteve të deklarimit të statusit të nëpunësit civil lëshuar nga njësia e burimeve njerëzore, për të gjithë nëpunësit e institucionit në mbikëqyrje

Konstatimet janë të materializuara si tabela më vete (Aneksi nr. 1, Aneksi nr. 2 dhe Aneksi nr. 3), të cilat janë pjesë e këtij raporti.

Përmbajtja e raportit:

I. 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.

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

Autoriteti i Konkurrencës, si institucion publik i pavarur, ka hyrë në skemën e administrimit të shërbimit civil me ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit civil”, i ndryshuar, (i

shfuqizuar) dhe ka ruajtur të njëjtin status edhe me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pasi në nenin 2 të tij, përcaktohet se, ky ligj zbatohet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore.

Në momentin e mbikëqyrjes, institucioni Autoriteti i Konkurrencës funksionon mbi bazën e strukturës organizative të miratuar me vendimin nr. 43/2017, të Kuvendit, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Autoritetit të Konkurrencës”. Sipas kësaj strukture, institucioni i mbikëqyrur, përbëhet nga Komisioni dhe Sekretariati. Në zbatim të dispozitave të ligjit nr.9121, datë 28.07.2003, “Për mbrojtjen e Konkurrencës”, Komisioni është organ kolegjal vendimmarrës dhe nuk i nënshtrohet rregullimit juridik të ligjit për shërbimin civil.

Në referencë të nenit 27, pika 2, të ligjit nr. 9121, datë 28.07.2003, “Për mbrojtjen e Konkurrencës”, i ndryshuar, nëpunësit e Sekretariatit gëzojnë statusin e nëpunësit civil. Sekretariati drejtohet nga Sekretari i Përgjithshëm, i cili klasifikohet si pozicion pjesë e shërbimit civil, por në kuptim të nenit 27, pika 1, të po këtij ligji, ky i fundit zgjidhet nga Komisioni i Autoritetit të Konkurrencës, sipas procedurës së përcaktuar në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Bazuar në strukturën organizative aktuale, institucioni i mbikëqyrur ka gjithsej **39** pozicione pune të miratuara, nga të cilat **29 pozicione pune janë pjesë e shërbimit civil.**

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

- Nëpunës civilë të kategorisë së lartë drejtuese është **1** pozicion pune ose rreth **4 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, e cila i përket pozicionit “*Sekretar i Përgjithshëm*”.
- Nëpunës civilë të kategorisë së mesme drejtuese janë **6** pozicione pune ose rreth **21 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “*Drejtor*”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive janë **22** pozicione pune ose rreth **75%** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, nga të cilat **16** i përkasin pozicionit “*Inspektor*” dhe **6** i përkasin pozicionit “*Specialist*”.

Nga sa më sipër, konstatohet se, struktura dhe organika e miratuar për institucionin Autoriteti i Konkurrencës, janë organizuar duke u mbështetur në strukturën organizative hierarkike, të përcaktuara në dispozitat e ligjit nr. 9584, datë 17.07.2006, “Për pagat, shpërblimet dhe strukturat e institucioneve të pavarura kushtetuese dhe të institucioneve të tjera të pavarura, të krijuara me ligj”, i ndryshuar. Konkretisht, në zbatim të nenit 10, pika 3, të ligjit të sipërcituar, në strukturën e institucionit të mbikëqyrur është parashikuar pozicioni i punës “*Sekretar i Përgjithshëm*”, si pozicioni më i lartë i raportimit në hierarkinë e shërbimit civil.

Klasifikimi i pozicioneve të shërbimit civil në kategorinë e lartë drejtuese, të mesme drejtuese, të ulët drejtuese dhe ekzekutive, është parashikuar në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Në mbështetje të kësaj dispozite, ka dalë vendimi nr. 142, datë 12.3.2014, i Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, ku në Kreun II, pika 5, ka përcaktuar klasat e zbatueshme për secilën kategori të shërbimit civil, si dhe emërtesën e pozicioneve të punës, që i përkasin secilës klasë.

Për më tepër, në referencë të dispozitave të mësipërme ligjore, me vendimin nr. 187, datë 08.03.2017, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e strukturës dhe të niveleve të pagave të nëpunësve civilë/nëpunësve, Zëvendësministrit dhe nëpunësve të kabineteve, në Kryeministri, aparatet e ministrive të linjës, Administratën e Presidentit, Kuvendit, Komisionit Qendror të Zgjedhjeve, Gjykatën e Lartë, Prokurorinë e Përgjithshme, disa institucione të pavarura, institucionet në varësi të Kryeministrit, institucionet në varësi të ministrave të linjës dhe Administratën e Prefektit”, përcaktohet qartësisht kategorizimi i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil për institucionin e Autoritetit të Konkurrencës si dhe kategoria e pagës për çdo pozicion pune, pjesë e shërbimit civil.

Bazuar në nenin 10, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse, në strukturën aktuale të institucionit të mbikëqyrur, paraqitet si njësi e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe sipas përcaktimeve në nenin 4, shkronja “f”, të ligjit të sipërcituar, kjo njësi organizative përbën njësinë përgjegjëse për institucionin e pavarur, Autoriteti i Konkurrencës.

2. Statusi i punonjësve dhe nëpunësve aktuale, të gjendur në pozicione pune të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit (data 26.02.2014) dhe si janë zbatuar procedurat gjatë procesit të deklarimit të statusit të punësimit.

Nisur nga fakti që, Autoriteti i Konkurrencës, ka qenë i përfshirë dhe përfshihet në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil, deklarimi i statusit të punësimit është bërë në respektim të kërkesave të përcaktuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Në këtë dispozitë dhe konkretisht në pikën 3, 4 dhe 6, të saj përcaktohet shprehimisht:

- pika 3, “Nëpunësit civilë ekzistues, punonjësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, të ngjashme me atë të përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”, apo që janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë jo më të vogël se 1 vit, janë, për shkak të ligjit, nëpunës civilë”;
- pika 4, “Nëpunësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që nuk plotësojnë kushtet e parashikuara në pikën 3, të këtij neni, janë nëpunës civilë në periudhë prove dhe për ta zbatohen dispozitat e nenit 24 të këtij ligji. Periudha e provës fillon nga fillimi i shtrirjes së efekteve të këtij ligji”;

- *pika 6, “Deklarimi i statusit të punësimit, sipas pikave 1, 3 dhe 4 të këtij neni, bëhet nga njësia përgjegjëse pas verifikimit të procedurës së punësimit”.*

Në mbështetje të pikës 8, të nenit 67 të ligjit, është miratuar vendimi nr. 116, datë 05.03.2014, i Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil, sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, i cili në pikën 1, të Kreut III “Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat”, përcakton se:

“Punonjës ekzistues”, sipas pikës 3, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, që kryejnë funksione të shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore e komuna, dhe a) janë rekrutuar sipas procedurave të ngjashme me ato të përcaktuara nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit civil”, por që nuk e gëzojnë statusin e nëpunësit civil; apo b) janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë jo më të vogël se 1 vit, janë nëpunës civilë për shkak të ligjit”.

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

Nga përpunimi dhe analiza e këtij dokumentacioni konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, Autoriteti i Konkurrencës funksiononte mbi bazën e strukturës të miratuar me vendimin nr. 7, datë 02.02.2012, të Kuvendit, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Autoritetit të Konkurrencës”. Referuar kësaj strukture, Autoriteti i Konkurrencës kishte **26** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, ku të gjitha pozicionet rezultonin të ishin të plotësuar.

Në zbatim të akteve rregullative si më sipër, për të arritur në një konkluzion të saktë lidhur me ligjshmërinë e veprimeve të kryera nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, si njësi përgjegjëse për Autoritetin e Konkurrencës, nëse veprimet e saj janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit për deklarin e statusit të punësimit, u verifikuan dhe analizuan të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, si strukturën dhe organikën e institucionit që ishte në fuqi në datë 26.02.2014; listëprezencën dhe listëpagesën e punonjësve për muajin Shkurt 2014; dosjen individuale të çdo punonjësi të punësuar në pozicione të shërbimit civil (*aktet e emërimit, të dhënat lidhur me nivelin e diplomës dhe profilin e arsimit të lartë për çdo punonjës të punësuar në pozicione të shërbimit civil*), si dhe plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil, sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij.

Në përfundim të këtyre verifikimeve, rezulton se, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, në datën 17.07.2014, ka përfunduar procedurën e deklarin të statusit të punësimit për punonjësit që ushtronin detyrën në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, situatë e cila paraqitet si më poshtë:

- **22 punonjës**, kanë qenë nëpunës civilë ekzistues, të rekrutuar sipas procedurave të konkurrencës përcaktuar në ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*” (shfuqizuar), për të cilët është deklaruar statusi i punësimit si “*Nëpunës civil*”;
- **3 punonjës**, kanë qenë punonjës ekzistues, të emëruar me akte të përkohshme emërimi, për një periudhë më tepër se një vit, për të cilët është deklaruar statusi i punësimit si “*Nëpunës civil*”;
- **1 punonjës**, ka qenë punonjës ekzistues, i emëruar me akt të përkohshëm emërimi, për një periudhë më tepër se një vit, për të cilin nuk është realizuar procedura e deklarimit të statusit të punësimit.

Të dhënat e mbledhura për institucionin Autoriteti i Konkurrencës, në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit janë materializuar në *Aneksin nr. 1*, që është pjesë e këtij materiali dhe pas analizës së tyre, situata paraqitet si më poshtë:

a. Nëpunës të cilët janë rekrutuar sipas procedurave konkurruese, përcaktuar në ligjin nr.8549, datë 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit civil”.

Nga kontrolli i ushtruar, u konstatua se, në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, **22** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar me nëpunës civil, të rekrutuar sipas procedurave të konkurrencës, të përcaktuar në dispozitat e ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, i shfuqizuar. Nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion vërehet se:

- Procedura e deklarimit të statusit të punësimit “*Nëpunës civil*”, për punonjësit *****,
*****, *****, *****, *****, *****, *****,
*****, *****, *****, *****, *****, *****,
*****, *****, *****, *****, *****, *****,
*****, *****, *****, *****, *****, *****,
*****, *****, dhe *****, janë kryer në respektim të kërkesave të nenit
67, pika 3, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.
- Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për shërbimin civil, këta punonjës kanë qenë nëpunës civilë të konfirmuar, në pozicionet e punës ku ligji i ka gjetur të emëruar.
- Konstatohet se, për **15** punonjës të këtij grupi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, marrëdhënia e punës me institucionin vijon, por jo në të njëjtin pozicion pune ku kanë qenë të emëruar në datën 26.02.2014 (*rastet e ngritjes në detyrë ose rastet e transferimit si rrjedhojë e ristrukturimit të institucionit, të cilat trajtohen me hollësi në përmbajtje të këtij raporti*). Ndërsa, **7** punonjës kanë përfunduar marrëdhënien e punës me institucionin e Autoritetit të Konkurrencës. Behet fjalë për punonjësit *****, dhe *****, të cilët janë liruar nga shërbimi civil, në kuadër të ristrukturimit të institucionit; punonjësit *****, dhe *****, të cilët janë liruar nga shërbimi civil për shkak të dorëheqjes; punonjësin *****, i cili është larguar nga detyra për shkak të transferimit të përhershëm në një pozicion tjetër të shërbimit civil; dhe punonjësit

***** dhe *****, të cilët janë emëruar nëpërmjet lëvizjes paralele në institucione të tjera të shërbimit civil, raste të cilat do të trajtohen në vijim të këtij raporti.

Konkluzion: Komisioneripër Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vlerëson se, njësia përgjegjëse e Autoritetit të Konkurrencës, ka vepruar në përputhje me kërkesat e nenit 67, pika 3, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duke nxjerrë për të gjithë punonjësit e përmendur më sipër aktet individuale të deklarimit të statusit të punësimit si “Nëpunës civil”.

b. Punonjës, të cilët janë emëruar me akte të përkohshme emërimi, para momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Nga analiza e materialeve të administruara gjatë procesit të mbikëqyrjes, rezulton se, në **3 raste**, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, janë emëruar punonjës me akte emërimi të përkohshëm, duke mos respektuar procedurat e konkurrencës, sikurse përcaktohej në nenin 13, të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit civil”, (i shfuqizuar).

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 1 (një) vit në marrëdhënie pune me institucionin, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

1. *****, emëruar me urdhrin nr. 4, datë 04.01.2013, në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Përafrimit të Legjislacionit dhe Procedurave. Me aktin nr. 128, datë 17.07.2014, është deklaruar “*Nëpunës civil*”, në pozicionin e mësipërm. Aktualisht me miratimin e strukturës së re, ka kaluar në pozicionin “*Inspektor*”, në Drejtorinë e Analizës dhe Metodologjisë së Tregjeve.
2. *****, emëruar me urdhrin nr. 102/1, datë 04.09.2012, në pozicionin “*Inspektor*”, në Drejtorinë Juridike, Hetimit dhe Procedurave. Me aktin nr. 126, datë 17.07.2014, është deklaruar “*Nëpunës civil*”, në pozicionin e mësipërm. Aktualisht, me miratimin e strukturës së re, ka kaluar në pozicionin “*Inspektor*”, në Drejtorinë Juridike dhe Çështjeve Gjyqësore.
3. *****, emëruar nëpërmjet kontratës me nr. 87, datë 18.06.2012, në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Burimeve Njerëzore, Buxhetit, Shërbimeve dhe Dokumentacionit, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Integritet Evropian. Me aktin nr. 129, datë 17.07.2014, është deklaruar “*Nëpunës civil*”, në pozicionin e mësipërm. Aktualisht, me miratimin e strukturës së re, ka kaluar në pozicionin “*Specialist finance-buxheti*”, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse.

Konkluzion: Nga verifikimi i dokumentacionit përkatës, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil arrin në konkluzionin se, procedurat e deklarimit të statusit të punësimit “*Nëpunës civil*”, për **3** punonjësit e mësipërm, janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 3, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe të akteve nënligjore, që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij.

Për këtë kategori nëpunësish, me të drejtë njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit “*Nëpunës civil*”, nëpërmjet akteve individuale përkatëse, të cilat janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në **Aneksin nr. 1**, i cili është pjesë përbërëse e këtij raporti.

c. Punonjës, të cilët janë emëruar me akte të përkohshme emërimi, para momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për të cilët nuk është bërë deklarami i statusit të punësimit, sipas përcaktimeve të nenit 67, të këtij ligji.

Nga këqyrja e dokumentacionit të dosjeve të personelit, konkretisht të akteve të emërimit, librezës së punës si dhe listëprezencës dhe listëpagesës së muajit Shkurt 2014, sipas strukturës që ka qenë në fuqi në Autoritetin e Konkurrencës, në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, rezulton se **1** punonjës ka ushtruar detyrën në pozicion pune pjesë e shërbimit civil, i punësuar me akt të përkohshëm emërimi. Bëhet fjale për nëpunësen:

- ***** , emëruar me aktin nr. 38, datë 11.04.2013, në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Burimeve Njerëzore Buxhetit, Shërbimeve dhe Dokumentacionit, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Integritimit Evropian.

Pra në momentin që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, kjo punonjëse ka qenë e punësuar në pozicion pune pjesë e shërbimit civil, për një periudhë me pak se 1 (një) vit. Në zbatim të nenit 67, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe të vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktuale që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”*”, njësia përgjegjëse duhet të kishte verifikuar dosjen e personelit për këtë punonjëse, duke verifikuar mënyrën e rekrutimit të saj në këtë pozicion pune, plotësimin e kriterëve për të qenë nëpunës civil, duke verifikuar vjetërsinë në punë si dhe kriterin arsimor.

Nga verifikimi i dosjes së personelit, rezulton se, kjo punonjëse plotësonte kriteret për të qenë nëpunës civil, fakt që përcakton se, njësia përgjegjëse e Autoritetit të Konkurrencës duhet të kishte proceduar me nxjerrjen e aktit të deklaramit të statusit të punësimit si “*Nëpunës civil në periudhë prove*”.

Megjithatë, konstatohet se, institucioni i Autoritetit të Konkurrencës në rastin konkret ka ndërmarrë masa për rregullimin e ligjshmërisë, pasi rezulton se, punonjësja ***** , në përfundim të procedurës së rregullt të konkurrimit është përzgjedhur si kandidat i suksesshëm dhe me aktin nr. 4, datë 09.01.2015, të njësisë përgjegjëse, është emëruar “*Nëpunës civil në periudhë prove*”, në pozicionin “*Specialist*”, në Drejtorinë e Integritimit dhe Komunikimit. (*rast i cili do të trajtohet më tej, në rubrikën IV, të këtij raporti*).

Konkluzion: Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vlerëson se, në zbatim të nenit 67, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, njësia përgjegjëse e Autoritetit të Konkurrencës, në rastin e punonjësës ***** duhet të kishte nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit si “*Nëpunës civil në periudhë prove*”.

Megjithatë, rezulton se, në rastin konkret, njësia përgjegjëse ka reaguar për rregullimin e ligjshmërisë, pasi punonjësja në fjalë është emëruar “*Nëpunës civil në periudhë prove*”, në pozicionin “*Specialist*”, në Drejtorinë e Integritit dhe Komunikimit, në përputhje me përcaktimet e nenit 22 dhe 23, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe tashmë është konfirmuar si nëpunës civil, duke gëzuar statusin e nëpunësit civil.

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

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, u verifikuan përshkrimet e punës, për të vlerësuar nëse janë respektuar rregullat e përcaktuara në vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar, akte që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Këto akte nënligjore, në përmbajtjen e tyre kanë të përcaktuara rastet kur një institucion, pjesë e shërbimit civil, duhet të hartojë përshkrimet e punës, procedurat e hollësishme që duhet të ndiqen si dhe nëpunësit përgjegjës në këtë proces.

Më konkretisht, vendimi nr. 142, datë 12.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar, në kreun IV “*Procedura dhe formati i përshkrimit të punës*” (pika 14), përcakton 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”.

Përshkrimi i punës hartohet nga analisti i punës, në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës dhe në rastet kur analisti i punës mungon në strukturën e institucionit për të cilin ka lindur nevoja e hartimit të përshkrimeve të punës, ky proces realizohet nga drejtuesi i njësisë organizative për menaxhimin e burimeve njerëzore, në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës.

Nga përmbajtja e akteve të përshkrimit të punës të verifikuara në subjekt, konstatohet se në këto akte janë përfshirë elementet, sipas modelit standard të miratuar në aktin nënligjor përkatës, si dhe 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, si dhe është i nënshkruar nga organet kompetente.

Gjithashtu, konstatohet se subjektet hartuese të aktit për përshkrimin e punës, janë kujdesur që të plotësojnë të dhënat që kërkohen në ndarjen “*Kërkesa të posaçme*”, sipas vendit të punës në përputhje me përcaktimet e Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar. Në këtë ndarje janë përcaktuar kriteret e posaçme që duhet të zotërojë punonjësi, të tilla si: eksperiencia që duhet të ketë punonjësi për atë vend pune, kualifikimet dhe arsimi i lartë që duhet të zotërojë nëpunësit, sipas rastit “*Bachelor*”, “*Master Profesional*” ose “*Master Shkencor*”.

Konkluzion: Referuar në analizën e mësipërme, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Ciivil arrin në përfundimin se, procedura e ndjekur për hartimin dhe miratimin e përshkrimeve të punës në pozicionet e trajtuara si pjesë e shërbimit civil nga ana e njësisë përgjegjëse në institucionin e mbikëqyrur, është në përputhje me kërkesat e Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar.

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 shërbimit civil bazohet në planin vjetor të pranimit në shërbimin civil, në zbatim të pikës 1 dhe 2, të nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe të vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*”.

Në zbatim të pikës 2, të ligjit të sipërcituar, institucionet e pavarura, jo më vonë se muaji Shkurt, miratojnë planet e veta të pranimeve vjetore, të cilat në zbatim të pikës 13, të aktit nënligjor të sipërcituar, duhet të publikohen në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, në faqen zyrtare si dhe në stendat për njoftime publik te institucionit.

Në zbatim të pikës 2, të vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*”, njësia përgjegjëse nëvendimin për planifikimin vjetor, duhet të përcaktojë a) numrin e vendeve vakante për të cilat duhet të shpallet konkurrimi për çdo kategori dhe klasë dhe b) grupet e administrimit të përgjithshëm dhe të posaçëm.

Ky vendim, i cili përcakton në mënyrë të hollësishme procedurën që duhet të ndiqet për hartimin e planit vjetor, në nenin 3 të tij, përcakton se në planifikimin vjetor të pranimit në shërbimin civil, duhet të mbahet parasysh mbushja e moshës së pensionit të nëpunësit civil, parashikimi i vendeve të reja në shërbimin civil dhe ecuria e krijimit të vendeve vakante në shërbimin civil për arsye të tjera të paparashikuara.

Në bazë të akteve të mbikëqyrura, u konstatua se, institucioni Autoriteti i Konkurrencës, nuk ka përgatitur planin e nevojave për rekrutim për vitin 2018. Nga analiza e dokumentacionit të administruar, rezulton se, në strukturën e këtij institucioni, miratuar me vendimin nr. 43/2017, të Kuvendit, “*Për miratimin e strukturës dhe organikës së Autoritetit të Konkurrencës*”, janë 3 pozicione të lira, konkretisht:

- ✓ Drejtor Drejtorie, i Drejtorisë së Mbikëqyrjes së Tregjeve Prodhuese;
- ✓ Inspektor, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes së Tregjeve Prodhuese;
- ✓ Specialist, në Drejtorinë e Integritimit dhe Komunikimit.

Për më tepër, rezulton se, me vendimin nr. 59, datë 05.04.2018, të Kuvendit, “Për disa ndryshime në vendimin e Kuvendit nr. 43/2017, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Autoritetit të Konkurrencës” është miratuar struktura dhe organika e Autoritetit të Konkurrencës. Bazuar në këtë strukturë, konstatohet se numri i pozicioneve të punës pjesë e shërbimi civil është **33** pozicione gjithsej, fakt që përcakton se, në krahasim me strukturën e mëparshme, janë shtuar **4** pozicione të shërbimit civil, konkretisht si më poshtë:

- ✓ Inspektor, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes së Tregjeve Prodhuese, kategoria III-a;
- ✓ Inspektor, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes së Tregjeve të Shërbimit/Joprodhuese, kategoria III-a;
- ✓ Inspektor, në Drejtorinë e Analizës dhe Metodologjisë së Tregjeve, kategoria III-a;
- ✓ Inspektor, në Drejtorinë Juridike dhe e Çështjeve Gjyqësore, kategoria III-a.

Për sa më sipër, theksojmë se kryerja e procedurës së planifikimit vjetor sipas dispozitave të vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimin në shërbimin civil”, përbën një domosdoshmëri në kuadër të planifikimit të pozicioneve të lira të punës dhe mundësisë së krijimit të pozicioneve të lira, për shkak të ligjit.

Nga ana tjetër, kërkojmë të theksojmë se, në kuadër të planifikimit vjetor, njësia përgjegjëse, në zbatim të nenit 26, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duhet të përcaktojë pozicionet e lira të nivelit të mesëm dhe të ulët drejtues, për plotësimin e të cilave do të përdoret procedura e konkurrimit të hapur edhe për kandidatë të tjerë, që plotësojnë kushtet dhe kërkesat për vendin/vendet e lira. Në zbatim të kësaj dispozite si dhe Kreut III, pika 43, 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”, plotësimi i vendeve të lira në këtë kategori nuk mund të kalojë 20% të numrit total të vendeve në çdo vit kalendarik.

Konkluzion: Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil çmon se, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, në cilësinë e njësisë përgjegjëse për Autoritetin e Konkurrencës, duhet të bëjë hartimin e planit vjetor për pranimin në shërbimin civil për vitin 2018, sipas përcaktimeve të nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimin në shërbimin civil”, duke ndërmarrë masat si më poshtë:

- Të përgatisë planin vjetor për vitin 2018, duke pasqyruar nevojat aktuale për rekrutim, duke mbajtur parasysh mbushjen e moshës së pensionit të nëpunësve civilë, të cilët aktualisht ushtrojnë detyrën në institucionin e Autoritetit të Konkurrencës, si dhe pozicionet vakante të krijuara si rezultat i miratimit të strukturës së re.
- Në zbatim të nenit 26, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në kuadër të planifikimit vjetor, njësia përgjegjëse duhet të kujdeset të miratojë numrin e pozicioneve të lira të nivelit të ulët apo të mesëm drejtues, të cilat do të plotësohen

nëpërmjet procedurës së konkurrimit të hapur edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit 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 e në vijim.

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 26.02.2014, që është data e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, deri në momentin e mbikëqyrjes.

Për periudhën objekt mbikëqyrje, evidentohen **12** emërimet të kryera sipas procedurave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Nga verifikimi i procedurës së ndjekur për plotësimin e vendeve të punës, që kanë rezultuar të lira, konstatohet se:

- ✓ **7** pozicione, janë plotësuar nëpërmjet pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, me konkurrim të hapur;
- ✓ **4** pozicione, janë plotësuar nëpërmjet ngritjes në detyrë, nga të cilat 2 janë në kategorinë ekzekutive dhe 2 janë në kategorinë e nivelit të mesëm drejtues;
- ✓ **1** pozicion është plotësuar nëpërmjet ngritjes në detyrë, me konkurrim të hapur, në kategorinë e nivelit të mesëm drejtues.

Në mënyrë të detajuar për secilën procedurë të ndjekur për plotësimin e vendeve të lira, rezulton se:

- ***Emërimet, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive.***

Në rastin e institucionit të mbikëqyrur, në zbatim të nenit 22 dhe 23, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil përmes konkurrimit të hapur, me akte emërimi të nxjerrë nga njësi përgjegjëse janë emëruar “Nëpunës civil në periudhë prove”, nëpunësit si më poshtë:

Për vitin kalendarik 2014

- ***** me aktin nr. 81 prot., datë 27.11.2014, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “Inspektor”, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes dhe Hetimit të Tregjeve, në Autoritetin e Konkurrencës.

Për vitin kalendarik 2015

- ***** me aktin nr. 4 prot., datë 09.01.2015, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “Specialist”, në Sektorin e Analizës dhe Studimeve, në Autoritetin e Konkurrencës;

- *****, me aktin nr. 42 prot., datë 01.06.2015, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Përafrimit të Legjislacionit dhe Procedurave, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Integritet Evropian, në Autoritetin e Konkurrencës.

Për vitin kalendarik 2017

- *****, me aktin nr. 184 prot., datë 06.07.2017, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Inspektor*”, në Drejtorinë e Analizës dhe Metodologjisë së Tregjeve, në Autoritetin e Konkurrencës;
- *****, me aktin nr. 269 prot., datë 20.11.2017, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Inspektor*”, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes së Tregjeve të Shërbimit/Joprodhues, në Autoritetin e Konkurrencës.
- *****, me aktin nr. 243 prot., datë 21.10.2017, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Specialist*”, në Drejtorinë e Integritet dhe Komunikimit, në Autoritetin e Konkurrencës

Për vitin kalendarik 2018

- *****, me aktin nr. 80, datë 21.03.2018, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Inspektor*”, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes së Tregjeve Prodhuese, në Autoritetin e Konkurrencës.

Në kuptim të përcaktimeve të Kreut II, III dhe IV, të vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës sëprovës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese*”, i shfuqizuar (akt nënligjor i cili ka qenë në fuqi për procedurat e konkurrimit të zhvilluar nga periudha 26.02.2014 – 18.03.2015) dhe të përcaktimeve të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, vërehet se për këto procedura konkurrimi është vepruar si më poshtë:

- Është publikuar akti shpalljes për plotësimin e një pozicionit të lirë pune në shërbimin civil në portalin e “*Shërbimit Kombëtar të Punësimit*”, në të cilën evidentohen kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta të pozicionit të punës. Njëkohësisht, ky akt ndodhet i administruar dhe në dosjet përkatëse të konkurrimit.
- Është publikuar në portalin e “*Shërbimit Kombëtar të Punësimit*” akti i shpalljes së kandidatëve të kualifikuar nga verifikimi paraprak për të dy fazat e konkurrimit, si për fazën e parë “*lëvizja paralele*”, ashtu dhe për fazën e dytë “*pranim në shërbimin civil*”, akte të cilat janë të administruara në dosjen përkatëse.
- Është publikuar shpallja për përfundimin e lëvizjes paralele pa kandidatë, në rastet kur nuk ka pasur kandidatë të kualifikuar për të vazhduar më tej me fazën e vlerësimit;
- Sekretari i Përgjithshëm ka ngritur Komitetin e Përhershëm të Pranimin, për pranimin në nivelin ekzekutiv, me përbërje në përputhje me kërkesat e akteve nënligjore të sipërcituara.

- Është publikuar akti i shpalljes së kandidatit të nxjerrë fitues me më shumë se 70% të pikëve nga Komisioni përkatës, për procedurën e pranimit në shërbimin civil në portalin e “Shërbimit Kombëtar të Punësimit”.
 - Njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e emërimit për nëpunësit e mësipërm, sipas procedurës dhe afateve ligjore, të përcaktuara në ligjin për shërbimin civil dhe në aktet nënligjore që rregullojnë këtë aspekt.
- **Emërime, nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë**

Në rastin e institucionit të mbikëqyrur, në zbatim të nenit 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, nëpërmjet ngritjes në detyrë, me akte emërimi të nxjerrë nga njësia përgjegjëse janë emëruar nëpunësit si më poshtë:

Për vitin kalendarik 2015

- ***** me aktin nr. 165 prot., datë 09.10.2015, është emëruar nëpunës civil në pozicionin “Inspektor”, në Drejtorinë Juridike, Hetimit dhe Procedurave, në Autoritetin e Konkurrencës.

Për vitin kalendarik 2017

- ***** me aktin nr. 186 prot., datë 14.07.2017, është emëruar nëpunës civil, në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Mbikëqyrjes së Tregjeve të Shërbimit/Joprodhues, në Autoritetin e Konkurrencës;
- ***** me aktin nr. 153/1 prot., datë 09.06.2017, është emëruar nëpunës civil, në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Analizës dhe Metodologjisë së Tregjeve, në Autoritetin e Konkurrencës.
- ***** me aktin nr. 154/1 prot., datë 09.06.2017, është emëruar nëpunës civil, në pozicionin “Inspektor”, në Drejtorinë e Analizës dhe Metodologjisë së Tregjeve, në Autoritetin e Konkurrencës.

Në lidhje me procedurat e mësipërme të konkurrimit, nëpërmjet ngritjes në detyrë, vërehet se, nga ana e njësisë përgjegjëse janë respektuar të gjitha etapat e përcaktuara në dispozitat e 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”.

Megjithatë, nga verifikimi i “Aktit të shpalljes për një pozicion të lirë pune në shërbimin civil”, konstatohet se, në këto akte nuk evidentohen kushtet minimale që duhet të plotësojë një kandidatë për t’u kualifikuar në procedurën e ngritjes në detyrë. Në Kreun III, pika 2, të aktit nënligjor të sipërcituar, përcaktohet se, kushtet minimale që duhet të plotësojë kandidati për procedurën e ngritjes në detyrë janë:

- a) Të jetë nëpunës civil i konfirmuar;
- b) Të mos ketë masë disiplinore në fuqi;
- c) Të ketë të paktën vlerësimin e fundit “mirë” apo “shumë mirë”;

- d) Të plotësojë kushtet e tjera të përcaktuara në vendimin e Këshillit të Ministrave për klasifikimin e pozicioneve të shërbimit civil.

Në lidhje me këtë aspekt, kërkojmë të theksojmë se, njësia përgjegjëse e Autoritetit të Konkurrencës duhet të marrë masa që në të ardhmen kriteret e mësipërme të jenë të pasqyruara në aktin e shpalljes së pozicionit të lirë, me qëllim shmangien e dyshimit të zhvillimit të procedurës së konkurrimit për kandidatë nga jashtë dhe me qëllim respektimin e parimeve të transparencës, shanseve të barabarta, meritës, aftësive profesionale e mos diskriminimit, të përcaktuara në pikën 1, neni 20, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe zbatimit të procedurës ligjore të kërkuar në këtë rast.

- ***Emërimet nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë, për kandidatë nga jashtë***

Në kuptim të nenit 26, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, rezultojnë se Këshilli i Ministrave, për institucionet e administratës shtetërore dhe organi kompetent, për institucionet e pavarura, mund të vendosë që procedura e plotësimit të vendeve të lira për kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese të jetë e hapur edhe për kandidatë të tjerë, të cilët plotësojnë kushtet dhe kërkesat për vendin e punës. Sipas kësaj dispozite, plotësimi i vendeve të lira në këtë kategori nuk mund të kalojë 20% të numrit total të vendeve në çdo vit kalendarik.

Nga analiza e dokumentacionit të administruar, rezultojnë se, për ***1 rast*** është aplikuar procedura e konkurrimit, nëpërmjet ngritjes në detyrë, për kandidatë nga jashtë. Bëhet fjalë për nëpunësen:

- ******, e cila me aktin nr. 74, datë 10.04.2017, ka qenë e emëruar në pozicionin e Këshilltarit, në kabinetin e Kryetares së Autoritetit të Konkurrencës, pozicioni i cili, në referencë të nenit 2, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, nuk përfshihet në skemën e administrimit të shërbimit civil.

Në zbatim të nenit 26, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe Kreut III, pika 43, 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”, rezultojnë se me vendimin nr. 42/1, datë 09.06.2017, të Sekretarit të Përgjithshëm të AK, është vendosur që në procedurën e konkurrimit nëpërmjet ngritjes në detyrë për pozicionin “Drejtor i Drejtorisë së Integritetit dhe Komunikimit”, të lejohet pjesëmarrja e kandidatëve nga jashtë shërbimit civil.

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar dhe për sa është pasqyruar më sipër, rezultojnë se, kanë qenë ***7 pozicione të lira*** për vitin kalendarik 2017, fakt që përcakton se plotësimi i pozicionit “Drejtor i Drejtorisë së Integritetit dhe Komunikimit”, me kandidatë nga jashtë, nuk ka kaluar 20% të numrit total të vendeve të lira të institucionit të Autoritetit të Konkurrencës (*rreth 14% të pozicioneve*).

Në përfundim të procedurës së konkurrimit, rezultojnë se kandidatja ***** është shpallur kandidat e suksesshme dhe me aktin nr. 166 prot., datë 21.06.2017, të njësisë përgjegjëse është emëruar në pozicionin “Drejtor i Drejtorisë së Integritetit dhe Komunikimit”

Konkluzion: Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vlerëson se, procedurat e konkurrimit, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, janë zhvilluar në përputhje me përcaktimet e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij.

V. 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.

Nëpunësit civil, që emërohen për herë të parë në shërbimin civil i nënshtrohen një periudhe prove. Afati i periudhës së provës si dhe detyrat që duhet të përmbushë nëpunësi civil dhe institucioni përgjatë kësaj periudhe dhe në përfundim të saj, janë të përcaktuara në nenin 24, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; në Kreun V, të vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civil të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, (për të gjitha ato procedura që kanë filluar gjatë kohës që ka qenë në fuqi kjo VKM); si dhe në Kreun VI, të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

Ndërsa për nëpunësit dhe punonjësit ekzistues, (nëpunësit dhe punonjësit që fillimi i efekteve të ligjit i gjeti në funksione të shërbimit civil) dhe që kishin një periudhë punësimi më të vogël se 1 (një) vit, në pikën 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, është përcaktuar se për ta zbatohet neni 24, i këtij ligji dhe se periudha e provës fillon nga fillimi i efekteve të ligjit.

Në mbështetje të këtyre dispozitave ligjore, nëpunësi në periudhë prove është i detyruar të ndjekë programin e detyrueshëm të trajnimit për periudhën e provës pranë ASPA-s dhe udhëzimet e nëpunësit më të vjetër civil, nën kujdesin e të cilit ai është vendosur.

Eprori direkt i nëpunësit në periudhë prove, duhet të caktojë nëpunësin më të vjetër nën kujdesin e të cilit do të vendoset nëpunësi civil në periudhë prove, të bëjë vlerësimin e rezultateve individuale në punë për periudhën e provës dhe të nxjerrë vendimin për përfundimin e periudhës së provës.

Në zbatim të planit të mbikëqyrjes, u verifikua tërësia e veprimeve të kryera për konfirmimin e nëpunësve civile, të cilët i janë nënshtruar periudhës së provës dhe që aktualisht vazhdojnë marrëdhënien e punësimit me institucionin.

Nga verifikimet e kryera në institucion, rezulton se përgjatë vitit 2016 kanë përfunduar periudhën e provës 3 nëpunës, të cilët janë emëruar nëpërmjet procedurës së konkurrimit, pranim në shërbimin civil. Bëhet fjalë për nëpunësit:

- *****, emëruar me aktin nr. 81 prot., datë 27.11.2014, nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “Inspektor”, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes dhe Hetimit të Tregjeve, në

Autoritetin e Konkurrencës. Me vendimin nr. 181, datë 07.10.2016, është konfirmuar nëpunës civil, në pozicionin e mësipërm;

- ***** , emëruar me aktin nr. 4 prot., datë 09.01.2015, nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Analizës dhe Studimeve, në Autoritetin e Konkurrencës. Në përfundim të periudhës së provës është konfirmuar nëpunës civil me vendimin nr. 32, datë 10.02.2016;
- ***** , emëruar me aktin nr. 42 prot., datë 01.06.2015, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Përafrimit të Legjislacionit dhe Procedurave, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Integritimit Evropian, në Autoritetin e Konkurrencës. Në përfundim të periudhës së provës është konfirmuar nëpunës civil me vendimin nr. 161, datë 23.09.2016.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, rezulton se:

- Gjatë periudhës së provës, nëpunësit kanë kryer ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s dhe në fund të trajnimit i janë nënshtruar testimit. Bazuar në pikën 2, të Kreut IV, të vendimit nr. 138, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për rregullat e organizimit e të funksionimit të Shkollës Shqiptare të Administratës Publike dhe trajnimin e nëpunësve civilë*”, i ndryshuar, trajnimi për periudhën e provës pranë ASPA-s, konsiderohet i ndjekur me sukses, nëse nëpunësi merr të paktën 50 % të pikëve në testim. Nga verifikimi i vërtetimeve (*certifikatave*) të lëshuara nga ASPA rezulton se, në testimin përfundimtar nëpunësit janë vlerësuar me mbi 50 % të pikëve.
- Nëpunësve iu është bërë vlerësimi i rezultateve individuale në punë, për periudhën e provës, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore.
- Në përfundim të periudhës së provës, për të 3 nëpunësit ***** , ***** dhe ***** janë nxjerrë aktet e konfirmimit, akte të cilat rezultojnë të jenë të depozituara në dosjen personale të nëpunësve.
- Në zbatim të Kreut VI, pika 13, të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, njësia përgjegjëse e Autoritetit të Konkurrencës, ka vijuar më tej duke nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të nëpunësit.

Vërehet se, për nëpunësit ***** , ***** , ***** dhe ***** , të emëruar në pozicionet e kategorisë ekzekutive dhe të rekrutuar sipas procedurës së konkurrimit, nëpërmjet pranimin në shërbimin civil, afati i periudhës së provës nuk ka përfunduar në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes në institucion.

Nga verifikimi i dokumentacionit rezulton se punonjësit e mësipërm, deri në momentin e mbikëqyrjes nuk i janë nënshtruar ciklit të detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s. Nga komunikimi me njësinë përgjegjëse të institucionit të mbikëqyrur, rezulton se, për punonjësin ***** , trajnimi pranë ASPA-s është programuar të zhvillohet në datat 16-27 Prill, ndërsa për punonjësit ***** dhe ***** , ky trajnim është programuar të zhvillohet në datat 18-29 Qershor, 2018.

Konkluzion: Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, vëren se aktet e konfirmimit pas përfundimit të periudhës së provës për 3 nëpunësit *****, ***** dhe *****, janë nxjerr në respektim të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe Kreut VI, të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

(Për nëpunësit që kanë përfunduar periudhën e provës, të dhënat lidhur me kryerjen e ciklit të trajnimit pranë ASPA-s, vlerësimi i rezultateve individuale në punë; si dhe, akti i konfirmimit si nëpunës civil dhe akti i deklarimit të statusit të nëpunësit, janë pasqyruar në Aneksin nr. 2, që i bashkëlidhet raportit si pjesë e tij).

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 transferimi)

Gjatë procesit të verifikimit, u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrje, në institucionin e kontrolluar janë zbatuar instituti i transferimit të përkohshëm, i përcaktuar në nenin 48, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe instituti i transferimit të përhershëm në kuadër të ristrukturimit të institucionit, përcaktuar në nenin 50, të ligjit të sipërcituar, të cilat paraqiten si më poshtë:

- **Transferimi i përkohshëm**

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar gjatë procesit të mbikëqyrjes, vërehet 1 rast i transferimit të përkohshëm, sipas nenit 48, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Kreut I, të vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”. Bëhet fjalë për nëpunësit:

- *****, i cili me aktin nr. 1741/1 prot., datë 23.03.2017, të Departamentit të Administratës Publike, është transferuar përkohësisht nga pozicioni “Inspektor”, në Drejtorinë e Hetimit dhe Mbikëqyrjes së Tregut, në Autoritetin e Konkurrencës (kategoria III-a), në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Mbikëqyrjes së Produkteve, në Inspektoratin Shtetëror të Mbikëqyrjes së Tregut (kategoria III-a).

Në kuptim të nenit 48, pika 1, germa a), të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, rezulton se nëpunësi *****, është transferuar për një periudhë 6 mujore, në një pozicion tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori, si dhe për interes të institucionit Inspektorati Shtetëror i Mbikëqyrjes së Tregut, e cila materializohet në shkresën nr. 4/1 prot., datë 09.03.2017, të Kryeinspektorit të ISHMT, “Kërkesën për transferim të përkohshëm”.

Nga verifikimi i dosjes së personelit, rezulton se, në përputhje me përcaktimet e pikës 4 dhe 5, të vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, kërkesa për transferimin e këtij nëpunësi është miratuar nga institucioni ku ky nëpunës është emëruar (shkresa nr. 86/2 prot., datë 10.03.2017, të njësisë

përgjegjëse të institucionit Autoriteti i Konkurrencës), si dhe nga njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike. Më tej, në vazhdim të këtyre veprimeve administrative. Me aktin nr. 51/1 prot., datë 31.03.2017, të Sekretarit të Përgjithshëm të Autoritetit të Konkurrencës, është vendosur ndërprerja e marrëdhënies së punës dhe asaj financiare për nëpunësin *****.

- **Transferim për shkak të ristrukturimit të institucionit të Autoritetit të Konkurrencës**

Nga verifikimi i tërësisë së materialeve shkresore të vëna në dispozicion, si dhe vlerësimit të tyre në raport me ligjin vërehet se: Me vendimin nr. 43, datë 13.04.2017, të Kuvendit, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Autoritetit të Konkurrencës”, është miratuar struktura dhe organika e re për këtë institucion. Referuar Lidhjes nr. 2, bashkëlidhur këtij vendimi, është miratuar organika dhe kategorizimi i pagës për çdo pozicion, si dhe numri i përgjithshëm i punonjësve është gjithsej **39 punonjës**. Gjithashtu, vendimi për miratimin e strukturës së re, në pikën III të tij, ka shfuqizuar strukturën dhe organikën e vjetër të institucionit, miratuar me vendimin nr. 7, datë 02.02.2012, të Kuvendit, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Autoritetit të Konkurrencës”, i ndryshuar.

Në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për institucionin e Autoritetit të Konkurrencës ka qenë në fuqi struktura dhe organika e miratuar me vendimin nr. 7, datë 02.02.2012, të Kuvendit, sipas së cilës numri total i punonjësve të këtij institucioni ka qenë **35 punonjës**.

Kjo strukturë, e cila ka shërbyer si bazë për procesin e deklaramit të statusit të punësimit të punonjësve të Autoritetit të Konkurrencës, rezulton të ketë pësuar ndryshim me vendimet nr. 68, datë 25.09.2014 dhe nr. 77, datë 16.07.2015. Këto ndryshime strukturore, nuk janë shoqëruar me procedurën e ristrukturimit, pasi kanë sjellë vetëm një shtim të numrit të punonjësve, konkretisht në **37 punonjës** në total dhe nuk kanë ndikuar në mënyrën e organizimit dhe riemërtimit të njësive organizative.

Nga krahasimi i dy strukturave, konstatohet se, më parë struktura e Autoritetit të Konkurrencës kishte gjithsej **37 pozicione pune**, nga të cilat, nga natyra e funksioneve që kryenin klasifikohen: **5** pozicione pune janë funksionarë të zgjedhur nga Kuvendi, **3** pozicione janë funksionarë kabineti, **1** pozicion pune kryen funksione administrative (*punonjës pastrimi*) dhe **28 pozicione pune janë pozicione të shërbimit civil**.

Struktura dhe organika aktuale (*struktura në fuqi në momentin e mbikëqyrjes*) ka parashikuar **39 pozicione pune**, ku **5** pozicione pune janë funksionarë të zgjedhur nga Kuvendi, **3** pozicione janë funksionarë kabineti, **2** pozicione pune kryejnë funksione administrative (*1 shofer + 1 punonjës pastrimi*) dhe **29 pozicione pune janë pozicione të shërbimit civil**.

Mënyra e organizimit të pozicioneve të shërbimit civil sipas strukturës së re, krahasuar me strukturën e miratuar me vendimin e mësipërm, paraqitet si më poshtë:

Pozicionet e shërbimit civil sipas emërtesës	Numri i pozicioneve të punës (sipas strukturës së vjetër)	Numri i pozicioneve të punës (sipas strukturës së re)
Sekretar i Përgjithshëm	1	1
Drejtor Drejtorie	3	6
Përgjegjës Sektori	3	-
Inspektor	15	16
Specialist	6	6
Nëpunës civilë gjithsej	28	29

Në lidhje me sa më sipër, konstatohet se, në kuadër të ristrukturimit, institucioni i Autoritetit të Konkurrencës ka kaluar në proces ristrukturimit, për arsye se:

- Struktura organizative e institucionit ka pësuar riorganizim, pasi janë suprimuar sektorët (në strukturën e mëparshme ka pasur 3 njësi organizative me emërtesën “Sektor”), ndërsa struktura aktuale e institucionit Autoriteti i Konkurrencës rezulton të jetë e organizuar në formën e njërive organizative me emërtesën “Drejtori”.
- Janë suprimuar pozicionet e punës të nivelit të ulët drejtues me emërtesën “Përgjegjës Sektori”;
- Është shtuar numri i përgjithshëm i drejtorive, pasi sipas strukturës aktuale numri i drejtorive në total është **6**, ndërkohë që në strukturën e mëparshme evidentohen **3** pozicione pune të nivelit të mesëm drejtues;
- Është shtuar numri i përgjithshëm i inspektorëve, pasi sipas strukturës aktuale numri i inspektorëve në total është **16**, ndërkohë që në strukturën e mëparshme evidentohen **15** pozicione pune të nivelit ekzekutiv me emërtesën “Inspektor”.

Konkluzion: Për sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, miratimi i strukturës aktuale (miratuar me vendimin nr. 43/2017, të Kuvendit) për institucionin Autoriteti i Konkurrencës është shoqëruar me ristrukturim të institucionit për arsye se, evidentohet riorganizim i strukturës organizative (suprimim i njërive organizative me emërtesën “Sektor”) dhe ndryshim të numrit total të nëpunësve të nivelit të mesëm dhe të ulët drejtues, si dhe të nivelit ekzekutiv.

- ***Procedurat e ndjekura në kuadër të ristrukturimit të Autoritetit të Konkurrencës***

Baza ligjore mbi të cilat duhet të bëhet vlerësimi i ligjshmërisë së procesit të transferimit të përhershëm të nëpunësve civilë, në një pozicion tjetër të shërbimit civil, në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit, janë përcaktimet e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Kreut II, të vendimit nr. nr. 125, datë 17.02.2016, i Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, si dhe të Udhëzimit nr. 1, datë 01.03.2016, të Departamentit të Administratës Publike, “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”.

Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore në Autoritetin e Konkurrencës, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, është subjekti i cili drejton të gjithë procesin e ristrukturimit, duke respektuar të gjitha fazat që kërkon ky proces. Nga dokumentacioni i administruar gjatë procesit të verifikimit të ligjshmërisë së këtij procesi, rezultojnë të jenë marrë masat si më poshtë:

i. Njoftimi për fillimin e procedurës së ristrukturimit

Në zbatim të pikës 7, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe pikës 15, të vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, rezulton se nëpunësit civilë të Autoritetit të Konkurrencës janë njoftuar nëpërmjet shkresës nr. 86 prot., datë 19.04.2017, për fillimin e procedurës së ristrukturimit.

ii. Komisioni i ristrukturimit

Me miratimin dhe hyrjen në fuqi të strukturës dhe organikës së re të institucionit të mbikëqyrur, njësia përgjegjëse, ka krijuar Komisionit e Ristrukturimit, me urdhrin nr. 33/1, datë 20.04.2017, “Për ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit”, me përbërje si vijon:

- ✓ *****, Sekretare e Përgjithshme e Autoritetit të Konkurrencës;
- ✓ *****, Përgjegjës i Sektorit të Burimeve Njerëzore, Buxhetit, Shërbimeve dhe Dokumentacionit, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Integritet Evropian;
- ✓ *****, Inspektor në Drejtorinë Juridike, Hetimit dhe Procedurave

iii. Propozimi i Komisionit të Ristrukturimit për sistemimin e nëpunësve civilë

Komisioni i Ristrukturimit, i ngritur nga njësia përgjegjëse, pasi ka analizuar strukturën dhe organikën e re të miratuar për Autoritetin e Konkurrencës, si dhe strukturën dhe organikën e mëparshme, ka shqyrtuar mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civilë pozicionet e të cilëve prekeshin nga ristrukturimi. Nga verifikimi i tërësisë së dokumentacionit të vënë në dispozicion për këtë rast konstatohet se:

Procesi i ristrukturimit të institucionit të Autoritetit të Konkurrencës, ka përfshirë 26 nëpunës civilë, të cilët kanë qenë në marrëdhënie pune në këtë institucion në momentin e kryerjes së procedurës së ristrukturimit. Vërehet se Komisioni i Ristrukturimit nuk është shprehur për pozicionin “Sekretar i Përgjithshëm”, pasi ky pozicion nuk rezulton të jetë prekur nga ristrukturimi.

Komisioni i Ristrukturimit ka propozuar mundësinë e sistemimit të tyre në vendet e lira të krijuara sipas strukturës së re, duke analizuar përshkrimet e punës së pozicioneve të ristrukturuar, ndryshimin e kriterëve specifike, si dhe dosjen personale të nëpunësve në pritje të transferimit, duke evidentuar elementët kyç mbi të cilët do të bazohet vendimmarrja, të cilat janë përvoja, arsimi dhe vlerësimi i arritjeve.

Duke vlerësuar propozimet e bëra për 26 nëpunësit civilë, konstatohet se:

- Në 22 raste, është propozuar sistemimi i tyre në një vend të lirë ekzistues, brenda organikës së institucionit të Autoritetit të Konkurrencës, sipas përcaktimeve të nenit 50, pika 2, germa “a”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

- Në 4 raste, është propozuar përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 7 dhe 8, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, pasi ka marrë në shqyrtim propozimet e Komisionit të Ristrukturimit, për transferimin e nëpunësve për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit, ka vijuar me procesin e nxjerrjes së vendimit individual të transferimit.

Rezulton se, vendimet individuale të transferimit i janë njoftuar çdo nëpunësi të përfshirë në ristrukturim dhe janë administruar në dosjet e personelit. Nga verifikimi i dokumentacionit, rezulton se, nëpunësit nuk janë shprehur me shkrim për dakordësinë e tyre për transferim, por njëkohësisht nuk ka asnjë rast refuzimi në lidhje me vendimin e transferimit të nëpunësve, si rezultat i ristrukturimit ashtu si parashikohet në dispozitat ligjore.

Në referencë të dokumentacionit të administruar, konstatohet se, Komisioni i Ristrukturimit, nuk ka marrë në shqyrtim mundësinë e sistemimit dhe transferimit të përhershëm të nëpunësit *****. Kjo për faktin se, në momentin e kryerjes së procedurës së ristrukturimit, ky punonjës ka qenë i transferuar përkohësisht në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Mbikëqyrjes së Produkteve, në Inspektoratin Shtetëror të Mbikëqyrjes së Tregut (*Rast i trajtuar në paragrafin e mësipërm*).

Nga dokumentacioni i administruar, rezulton se, në zbatim të nenit 50, pika 2, germa “ç”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për nëpunësin ***** është vendosur transferimi i përhershëm në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Mbikëqyrjes së Produkteve, në Inspektoratin Shtetëror të Mbikëqyrjes së Tregut, pasi pozicioni në të cilin ka qenë i emëruar në Autoritetin e Konkurrencës është prekur nga ristrukturimi.

Në lidhje me këtë veprim administrativ, rezulton që njësia përgjegjëse e Autoritetit të Konkurrencës, mbi bazën e kërkesës të Departamentit të Administratës Publike (*në cilësinë e njësisë përgjegjëse për institucionet e administratës shtetërore, konkretisht të Inspektoratit Shtetëror të Mbikëqyrjes së Tregut*), të ketë miratuar me shkresën nr. 235/5 prot., datë 30.10.2017, transferimin e përhershëm të nëpunësit ***** në pozicionin e mësipërm.

iv. *Rastet e lirimit nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit të Autoritetit të Konkurrencës*

Ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në nenin 50, pika 6, përcakton se përfundimi i marrëdhënieve në shërbimin civil, për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, nuk lejohet, me përjashtim të rastit kur, si pasojë e këtyre procedurave, ka shkurtim të numrit të përgjithshëm të nëpunësve civilë dhe transferimi, sipas pikës 2, të këtij neni, është i pamundur.

Sipas përcaktimeve ligjore, Komisioni i Ristrukturimit, pas konstatimit të pamundësisë së sistemimit të nëpunësve civilë, vendimin për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit së bashku me relacionin arsyetues, ia dërgon njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, e cila në zbatim të nenit 66, pika 1, germa a/1, deklaron lirimin nga shërbimi civil.

Në zbatim të pikave 7 dhe 8, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nëpunësi civil, që lirohet nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit, gëzon të drejtën e dëmshpërblimit në përputhje me vjetërsinë e tij në punë, si dhe deklarin e mundësisë që i njihet nga ligji që brenda një periudhe 2 (dy) vjeçare të konkurrojë nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele për pozicione të të njëjtës kategori dhe ngritjes në detyrë, për pozicione të lira, në një kategori më të lartë.

Nga verifikimi i praktikës, që materializon vendimmarrjen e Komisionit të Ristrukturimit, konstatohet se në 4 raste, është vendosur përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ristrukturimit të Autoritetit të Konkurrencës. Bëhet fjalë për nëpunësit si më poshtë:

1. *****, emëruar në pozicionin “*Inspektor*”, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes dhe Hetimit të Tregjeve, kategoria III-a. Me shkresën nr. 119 prot., datë 04.05.2017, Komisioni i Ristrukturimit ka propozuar përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për pamundësi të sistemimit të saj, duke i dhënë të drejtën e dëmshpërblimit me pagën e 6 muajve. Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, me vendimin nr. 20, datë 15.05.2017, ka vendosur lirimin nga shërbimi civil për këtë nëpunëse;
2. *****, emëruar në pozicionin “*Inspektor*”, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes dhe Hetimit të Tregjeve, kategoria III-a. Me shkresën nr. 124 prot., datë 04.05.2017, Komisioni i Ristrukturimit ka propozuar përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për pamundësi të sistemimit të saj, duke i dhënë të drejtën e dëmshpërblimit me pagën e 9 muajve. Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, me vendimin nr. 25, datë 15.05.2017, ka vendosur lirimin nga shërbimi civil për këtë nëpunëse;
3. *****, emëruar në pozicionin “*Përgjegjës Sektori*”, Sektori i Analizës dhe Studimeve, kategoria III-a. Me shkresën nr. 120 prot., datë 04.05.2017, Komisioni i Ristrukturimit ka propozuar përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për pamundësi të sistemimit të saj, duke i dhënë të drejtën e dëmshpërblimit me pagën e 12 muajve. Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, me vendimin nr. 21, datë 15.05.2017, ka vendosur lirimin nga shërbimi civil për këtë nëpunëse;
4. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Analizës dhe Studimeve, kategoria III-b. Me shkresën nr. 121 prot., datë 04.05.2017, Komisioni i Ristrukturimit ka propozuar përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për pamundësi të sistemimit të saj, duke i dhënë të drejtën e dëmshpërblimit me pagën e 12 muajve. Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, me vendimin nr. 22, datë 15.05.2017, ka vendosur lirimin nga shërbimi civil për këtë nëpunëse.

Nga analiza e dokumentacionit të administruar, rezulton se, nëpunësit e evidentuar mësipër, kanë marrë dënimin dhe kanë shprehur dakordësinë në lidhje me vendimin e Komisionit të Ristrukturimit për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, në kuadër të ristrukturimit të Autoritetit të Konkurrencës.

Konstatohet se në aktin e lirit nga shërbimi civil, nëpunësve i është njohur e drejta e dëmshpërblimit në përputhje me vjetërsinë e punës si dhe e drejta e përcaktuar në nenin 50, pika

8, germa a), të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për të konkurruar si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë.

Në rastin konkret, rezulton se, punonjëset ***** dhe *****, vazhdojnë marrëdhënien e punësimit në këtë institucion, pasi në zbatim të dispozitës së mësipërme, kanë konkurruar në procedurat e ngritjes në detyrë të kryera nga Autoriteti i Konkurrencës dhe janë shpallur kandidatë fitues. (rasti është trajtuar në kapitullin IV, të këtij raporti).

Konkluzion:Për sa u parashtrua më sipër, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vlerëson se, procedurat e kryera për transferimin e nëpunësve civilë të Autoritetit të Konkurrencës, janë kryer në përputhje me përcaktimet e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Kreut II, të vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, si dhe në respektim të udhëzimit nr. 1, datë 01.03.2016, të Departamentit të Administratës Publike, “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo restrukturimit të institucionit”.

VII. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore, kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit Disiplinor.

Instituti i disiplinës në shërbimin civil rregullohet në mënyrë të hollësishme në Kreun X, “Disiplina në shërbimin civil”, në nenet 57-61, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Në këtë kapitull përcaktohen në mënyrë specifike përgjegjësia për masat disiplinore, llojet e masave disiplinore, kompetencat dhe procedura për masat disiplinore, parimet për përshkallëzimin dhe individualizmin e masës disiplinore dhe shuarja e masës disiplinore.

Në zbatim të këtyre dispozitave, në vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimin civil” si dhe në udhëzimin nr. 1, datë 02.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për elementët kryesore procedurale dhe materiale të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”, janë përcaktuar procedurat e hollësishme dhe të gjitha masat që duhet të merren nga personat kompetentë për dhënien dhe zbatimin e tyre.

Në kuadër të drejtimeve të mbikëqyrjes, pas verifikimit të dokumentacionit të vënë në dispozicion në lidhje me praktikën e masave disiplinore, që janë aplikuar në institucionin e Autoritetit të Konkurrencës, konstatohen disa raste të dhënies së masave disiplinore për nëpunësit civilë të këtij institucioni, të cilat paraqiten si më poshtë:

- Punonjësja *****, emëruar në pozicionin “Specialist finance-buxheti”, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse. Me vendimin nr. 79/1 prot., datë 18.04.2017, të eprorit direkt, është marrë masa disiplinore “Vërejtje”;

- Punonjësja *****, emëruar në pozicionin “*Specialist protokoll-arkiv*”, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse. Me vendimin nr. 83/1 prot., datë 20.04.2017, të eprorit direkt, është marrë masa disiplinore “*Vërejtje*”.

Nga dokumentacioni i administruar, konstatohet, se në rastet e mësipërme, veprimet e parregullta të punonjësve janë konsideruar shkelje të lehtë disiplinore dhe për këtë arsye, në zbatim të nenit 59, pika 1, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, procedimi disiplinor është kryer nga Drejtori i Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse, që në rastin konkret paraqitet në cilësinë e eprorit direkt. Rezulton se eprori direkt ka njoftuar punonjësit për fillimin e ecurisë disiplinore, duke iu garantuar të drejtat që këta punonjës gëzojnë në kuptim të ligjit për shërbimin civil dhe në përfundim të procedurës, eprori direkt ka marrë vendimet individuale për punonjëset e mësipërme, duke arsyetuar shpjegimin e fakteve që janë bërë shkak për marrjen e vendimit.

- Punonjësi *****, emëruar në pozicionin Drejtor i Drejtorisë Juridike dhe Çështjeve Gjyqësore.

Nga dokumentacioni i administruar, konstatohet se ndaj nëpunësit *****, janë marrë dy masa disiplinore, të cilat paraqiten si më poshtë:

1. Me vendimin nr. 51/3 prot., datë 15.03.2018, të Sekretarit të Përgjithshëm (*në cilësinë e eprorit direkt*), është marrë masa disiplinore “*Vërejtje*”.

Ecuria disiplinore ndaj këtij nëpunësi ka filluar me kërkesë të eprorit direkt, Sekretarit të Përgjithshëm të Autoritetit të Konkurrencës, me motivacionin e mungesës së etikës së komunikimit dhe mospërmbushjes së detyrave funksionale. Eprori direkt, shkeljet e pretenduara, i ka konsideruar si shkelje të lehta, dhe për këtë arsye në zbatim të nenit 59, pika 1, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ecuria disiplinore është zhvilluar prej këtij të fundit. Nga verifikimi i akteve administrative, rezulton se eprori direkt ka njoftuar punonjësën për fillimin e ecurisë disiplinore me shkresën nr. 51/1 prot., datë 02.03.2018 dhe në përfundim të procedurës ka marrë vendimin individual për këtë punonjës.

Rezulton se, ky nëpunës, duke mos qenë dakord me masën disiplinore “*Vërejtje*”, i është drejtuar Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, me kërkesë padi, duke kërkuar: “*Shfuqizimin tërësisht të aktit administrativ me nr. 51/3 prot., datë 15.03.2015, të Sekretarit të Përgjithshëm të Autoritetit të Konkurrencës, “Vendim për marrje mase disiplinore “Vërejtje”, për Drejtorin Juridik dhe Çështjeve Gjyqësore*”.

2. Me vendimin nr. 35/5 prot., datë 23.03.2018, të Komisionit Disiplinor, është marrë masa disiplinore “*Mbajtja e 1/3 të pagës për një periudhë prej gjashtë muaj*”.

Ecuria disiplinore ndaj këtij nëpunësi ka filluar me kërkesë të titullarit të Autoritetit të Konkurrencës, me motivacionin e mospërmbushjes me korrektësi dhe profesionalizëm në mënyrë të përsëritur të detyrave funksionale. Këto shkelje të pretenduara, në zbatim të nenit 57,

pika 3, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, janë konsideruar shkelje të rënda dhe për këtë arsye në zbatim të nenit 59, pika 2, të po këtij ligji, procedimi disiplinor është kryer nga Komisioni Disiplinor, i cili ka kompetencën për shqyrtimin e shkeljeve disiplinore në këtë rast.

Me urdhrin nr. 17, datë 09.02.2018, të Sekretarit të Përgjithshëm, është ngritur Komisioni Disiplinor, përbërja e të cilit rezulton të jetë në përputhje me kërkesat e Kreut I, pika 3, të vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen dhe vendimmarrjen e Komisionit Disiplinor në Shërbimin civil”. Komisioni disiplinor, në kuadër të garantimit të të drejtave të nëpunësit civil, rezulton se ka njoftuar me shkrim nëpunësin për fillimin e ecurisë disiplinore, si dhe për datën e shqyrtimit të shkeljes së pretenduar dhe në përfundim të procedurës, ka marrë vendimin individual, duke arsyetuar shpjegimin e fakteve që janë bërë shkak për marrjen e vendimit.

Nga verifikimi i akteve administrative, konstatohet se, nëpunësi *****, duke mos qenë dakord me masën disiplinore të marrë nga Komisioni Disiplinor, i është drejtuar Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, me kërkesë padi, duke kërkuar: “Shfuqizimin tërësisht të aktit administrativ me nr. 35/5 prot., datë 23.03.2015, të Komisionit Disiplinor, “Vendim për marrje mase disiplinore “Për mbajtjen e 1/3 të pagës për një periudhë prej gjashtë muaj”, për Drejtorin Juridik dhe Çështjeve Gjyqësore”.

Njëkohësisht, në kuadër të drejtimeve të mbikëqyrjes, konstatohet se, në institucionin e Autoritetit të Konkurrencës ka filluar ecuria disiplinore dhe për 4 punonjës të tjerë, konkretisht për nëpunësit ***** , ***** , ***** dhe ***** , shqyrtimi i të cilave nuk ka përfunduar në momentin e mbikëqyrjes në këtë institucion.

Konkluzion: Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vëren se, masat disiplinore “Vërejtje”, të dhëna ndaj nëpunësve ***** dhe ***** , janë marrë në respektim me procedurën e përcaktuar në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimin civil”.

Në lidhje me nëpunësin ***** , i cili ka ankimuar në rrugë gjyqësore vendimin nr. 51/3 prot., datë 15.03.2018, të Sekretarit të Përgjithshëm, “Për marrjen e masës disiplinore Vërejtje” dhe vendimin nr. 35/5 prot., datë 23.03.2018, të Komisionit Disiplinor, “Për marrjen e masës disiplinore Mbajtjen e 1/3 të pagës për një periudhë prej gjashtë muaj”, Komisioneri vlerëson se, nuk mund të shprehet në lidhje me ligjshmërinë e këtyre ecurive disiplinore, për aq kohë sa kjo çështje do të marrë zgjidhje përfundimtare nga gjykata. Kjo, nisur dhe nga përmbajtja e nenit 36, paragrafi II dhe III, të Kodit të Procedurave Civile, ku përcaktohet se asnjë institucion nuk mund të trajtojë çështje të cilat po trajtohen ose janë duk u trajtuar nga sistemi gjyqësor, si dhe nga mundësia që i njuh nëpunësit civil, neni 41, pika 3, e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për t’u ankuar në gjykatën kompetente për mosmarrëveshjet administrative.

VIII. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe mënyra e realizimit të procesit nga zyrtarët kompetentë.

Vlerësimi i rezultateve në punë të nëpunësve civilë është parashikuar në nenin 62, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Kjo dispozitë parashikon se vlerësimi i rezultateve në punë është një proces që realizohet çdo 6 muaj. Ndërsa në rastin e vlerësimit të rezultateve në punë në përfundim të periudhës së provës, periudha e vlerësimit është një vit dhe llogaritet nga data e emërimit të nëpunësit civil.

Më tej, në vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, ndryshuar me vendimin nr. 252, datë 30.03.2016, të Këshillit të Ministrave, janë përcaktuar procedurat që duhet të ndiqen për të vlerësuar nivelin e realizimit të objektivave të vendosura, vlerësimin e sjelljes profesionale të nëpunësit; detyrat e zyrtarëve të përfshirë në procesin e vlerësimit; nivelet e shkallëzuara të vlerësimit si dhe të drejtat e nëpunësit në rastet kur ai nuk është dakord me vlerësimin përfundimtar.

Në kuptim të dispozitave ligjore si më sipër, procesi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i vazhdueshëm, i cili konsiston në zhvillimin e fazës së planifikimit, në të cilën duhet të identifikohen objektivat kryesore të punës dhe sjelljet profesionale që duhet të përmbushë nëpunësi; zhvillimin e fazës së bisedimeve të ndërmjetme për të vlerësuar progresin e nëpunësit që i nënshtrohet vlerësimit; si dhe në vlerësimin përfundimtar të rezultateve në punë, ku zyrtari raportues, bën një vlerësim të përmbledhur në arritjen e objektivave kryesore të punës për nëpunësin që do të vlerësohet.

Gjatë verifikimit rezultoi se, formularët e vlerësimit të punës janë hartuar sipas formatit të miratuar në Lidhjen nr. 2, pjesë e vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, 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, shpeshësinë e orëve të punës jashtë orarit, kërkesën për këshillim, trajnim dhe ngritjen profesionale (ndarja Ç); vlerësimi i përgjithshëm i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektivave kryesore të punës nga nëpunësit.

Në zbatim të programit të kontrollit, për të gjithë nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes vazhdojnë marrëdhënien e punësimit me institucionin, u verifikuan vlerësimet e rezultateve në punë për vitin 2017, në institucionin e Autoritetit të Konkurrencës.

Nga dokumentacioni i administruar gjatë procesit të mbikëqyrjes, rezultoi se, për shkak të procesit të ristrukturimit të institucionit Autoriteti i Mbikëqyrjes (proces që më pas ka ndikuar në

raportin hierarkike, duke passjell ndryshimin e zyrtarit raportues për nëpunësin civil që vlerësohet), nëpunësit e këtij institucioni janë vlerësuar për periudhat si më poshtë:

- a) Vlerësim i pjesshëm për periudhën Janar – Maj, 2017;
- b) Vlerësim i plotë, për periudhën Janar – Dhjetor, 2017.

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

Tabela nr. 2: Niveli i vlerësimit të nëpunësve civilë të institucionit të Autoritetit të Konkurrencës, për periudhën e vlerësimit Janar-Maj 2017, për nëpunës që aktualisht ushtrojnë detyrën në institucion.

Periudha e vlerësimit	Janar – Maj 2017			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Niveli i vlerësimit përfundimtar				
Numri i nëpunësve civilë	3	7	8	-
Numri i nëpunësve civilë në periudhë prove	1 (*****)			
Numri i punonjësve të pavlerësuar	3 (*****, ***** dhe *****)			
Totali	22			

Tabela nr.3: Niveli i vlerësimit të nëpunësve civilë të institucionit të Autoritetit të Konkurrencës, për periudhën e vlerësimit Janar- Dhjetor 2017, për nëpunës që aktualisht ushtrojnë detyrën në institucion.

Periudha e vlerësimit	Janar – Dhjetor 2017			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Niveli i vlerësimit përfundimtar				
Numri i nëpunësve civilë	4	5	10	1
Numri i nëpunësve civilë në periudhë prove	2 (***** dhe *****)			
Nëpunës civilë të vlerësuar për periudhën Korrik-Djetor 2017	-	1 (*****)	1 (*****)	-
Numri i punonjësve të pavlerësuar	1 - ***** (leje lindje)			
Totali	25			

Duke analizuar përmbajtjen e procesit, në zbatim të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar, u konstatua se:

- Nga institucioni i mbikëqyrtur nuk është kryer procedura e vlerësimit të rezultateve në punë për periudhën Janar – Maj 2017, për nëpunësit civilë:
 - ✓ *****, i cili në momentin e vlerësimit ka qenë i emëruar në pozicionin “Drejtor i Drejtorisë Juridike, Hetimit dhe Procedurave”;
 - ✓ *****, i cili në momentin e vlerësimit ka qenë i emëruar në pozicionin “Inspektor”, në Drejtorinë Juridike, Hetimit dhe Procedurave;

- ✓ *****, e cila në momentin e vlerësimit ka qenë e emëruar në pozicionin “*Specialist arkiv-dokumentacioni*”, në Sektorin e Burimeve Njerëzore, Buxhetit, Shërbimeve dhe Dokumentacionit.
- Për punonjësen *****, emëruar në pozicionin “*Inspektor*”, në Drejtorinë e Analizës dhe Metodologjisë së Tregjeve, nuk është kryer procedura e vlerësimit të rezultateve në punë për periudhën Janar-Dhjetor 2017, për shkak të marrjes së lejes së lindjes.
- Në formularin e vlerësimit të rezultateve në punë, në një pjesë të konsiderueshme, konstatohen mangësi të elementëve proceduralë, të cilat konsistojnë në mungesën e komenteve dhe argumenteve në rubrikat përbërëse të saj; në mungesën e nënshkrimit në ndarjen D “*Nënshkrimi*”, të formularit, nga personat e ngarkuar nga ligji për kryerjen e këtij veprimi administrativ, sipas rastit nga zyrtari raportues, zyrtari kundërfirmues dhe zyrtari autorizues, si dhe në mungesën e nënshkrimit në ndarjen D “*Nënshkrimi*”, nga nëpunësi civil, për të cilin është realizuar vlerësimi i rezultateve në punë.
- Punonjësi ***** për periudhën Janar – Dhjetor 2017, është rivlerësuar nga zyrtari autorizues me nivelin 4, “*Jo kënaqshëm*”. Në kushtet kur ky nëpunës ka marrë një vlerësim të tillë, institucioni i Autoritetit të Konkurrencës, duhet të garantojë për këtë punonjës një trajnim të detyrueshëm për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë pranë ASPA-s dhe të realizojë një rivlerësim 3 – mujor, në përputhje me përcaktimet e nenit 62, pika 2/1, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe Kreut IV, pika 1, të vendimit nr. 1037, datë 16.12.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për procedurën e vlerësimit të nëpunësve civilë, për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë*”, i ndryshuar.

Konkluzion: Nga sa u analizua më sipër, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vëren se, njësia e burimeve njerëzore të Autoritetit të Konkurrencës, në respektim të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe të Lidhjes nr. 2, të vendimit nr.109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, i ndryshuar, duhet të fillojë menjëherë të respektojë dhe zbatojë detyrimet ligjore gjatë procesit të vlerësimit të rezultateve në punë për nëpunësit civil.

Sjellim në vëmendje të institucionit se, vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civilë, synon të verifikojë realizimin e përgjithshëm të objektivave të përcaktuara në fillim të periudhës së vlerësimit, si dhe të aftësive dhe dobësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave. Më tej, duke i analizuar këto aspekte, konkluzioni shërben për të përmirësuar aftësitë profesionale të nëpunësve dhe për të ndikuar në rritjen e cilësisë së shërbimit të ofruar prej tyre.

Për këtë arsye, njësia e burimeve njerëzore në bashkëpunim me aktorët e ngarkuar nga ligji me detyrën e kryerjes së procesit të vlerësimit të rezultateve në punës, në të ardhmen duhet të marrë masa për rregullimin e ligjshmërisë së këtij procesi, në përputhje me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil, duke u përqendruar në momentet e mëposhtme:

1. Njësia e burimeve njerëzore duhet të kujdeset që procedura e vlerësimit të rezultateve në punë të realizohet çdo 6 muaj, për të gjithë nëpunësit që gëzojnë statusin “*Nëpunës civil*”, kjo sipas përcaktimeve të nenit 62, pika 1, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.
2. Procedura e vlerësimit të rezultateve në punë duhet të respektojë të gjitha fazat përkatëse të procesit, si planifikimin, bisedimet e ndërmjetme dhe vlerësimin përfundimtar, duke u shoqëruar me dokumentacionin përkatës që materializon zhvillimin e këtyre fazave, i cili duhet të administrohet në dosjen e personelit, si praktikë e këtij veprimi administrativ;
3. Formularët e vlerësimit duhet të kenë të evidentuar kohën e realizimit të vlerësimit, periudhën për të cilën vlerësohet nëpunësi civil, si dhe datën e njoftimit të vlerësimit ndaj nëpunësit për të cilin është kryer ky vlerësim;
4. Njësia e burimeve njerëzore në institucion duhet të orientojë zyrtarët e përfshirë në procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, konkretisht, zyrtarin raportues, zyrtarin kundërfirmues dhe zyrtarin autorizues, që të respektojnë afatet e vlerësimit, të parashikuara në Kreun II, pika 12, germa c), të vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, i ndryshuar dhe të pranojnë aktet e vlerësimit, për t’i administruar në dosjen e personelit, vetëm nëse shoqërohen me dokumentacionin përkatës.
5. Në rastin e nëpunësit *****, i cili figuron që për periudhën Janar – Dhjetor 2017, është vlerësuar “*Jo kënaqshëm*”, si dhe për rastet e mundshme në të ardhmen, njësia e burimeve njerëzore dhe eprori direkt i tyre, duhet të kryejë vlerësimin e pjesshëm tremujor dhe të sigurojë trajnimin e nëpunësve civilë, me qëllim përfitimin e njohurive shtesë dhe kualifikimin e tyre, në përputhje me kërkesat e pozicionit të punës, në bashkëpunim me ASPA, sipas përcaktimeve të vendimit nr. 1037, datë 16.12.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për procedurën e vlerësimit të nëpunësve civilë, për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë*”, i ndryshuar.

IX. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, për periudhën objekt mbikëqyrje, në institucionin e kontrolluar, u konstatuan **4 raste**, të përfundimit të marrëdhënies së punës në shërbimin civil.

Në 2 raste, nëpunësit janë liruar nga shërbimi civil, për arsye të dorëheqjes, përcaktuar në nenin 64 dhe 66, pika 1, germa “dh”, të pikës 1, të nenit 66, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ku bëhet fjalë për nëpunësit:

- ******, në pozicionin “Inspektor”, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes së Tregjeve Prodhuese, liruar me aktin nr. 39, datë 14.02.2018, “Për lirim nga shërbimi civil”;
- ******, në pozicionin “Specialist”, në Sektorin e Përafrimit të Legjislacionit dhe Procedurat, në Drejtorinë Juridike, Hetimit dhe Procedurave, liruar me aktin nr. 27, datë 04.05.2015, “Për lirim nga shërbimi civil”.

Në 2 raste, nëpunësit janë liruar nga shërbimi civil, në kuadër të ristrukturimit të institucionit Autoriteti i Konkurrencës, përcaktuar në nenin 50 dhe 66, pika 1, germa a/1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ku bëhet fjalë për nëpunësit:

- ******, në pozicionin “Inspektor”, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes dhe Hetimit të Tregjeve, liruar me vendimin nr. 20, datë 15.05.2017;
- ******, në pozicionin “Inspektor”, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes dhe Hetimit të Tregjeve, liruar me vendimin nr. 25, datë 15.05.2017.

Konkluzion: Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vlerëson se, nga njësia e burimeve njerëzore të Autoritetit të Konkurrencës është vepruar në mbështetje të kërkesave të nenit 66, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në lidhje me lirim nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit si dhe të dorëheqjes.

X. Organizimi i dosjes dhe Regjistrit Qendror të 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 kërkesat e nenit 17, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe kërkesave të vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

Nisur nga përmbajtja e dispozitave ligjore si më lart, në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, duhet të jenë të përfshira dokumente me të dhënat personale të karakterit teknik, profesional, si dhe të dhëna të tjera sipas lidhjes 1 dhe 2, bashkëlidhur aktit nënligjor, që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt.

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

deklarimit të statusit të punësimit; aktet që vërtetojnë gjendjen gjyqësore, apo vërtetimi i gjendjes shëndetësore (*Raporti Mjekësor*).

Konstatohet se dosjet individuale të nëpunësve janë të sistemuara, ruhen në kushte të përshtatshme në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Drejtori i Shërbimeve Mbështetëse, i cili është nëpunësi përgjegjës për menaxhimin e burimeve njerëzore, në kuptim të Kreut I, pika 4, të vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit*”.

Nga verifikimi i dosjeve të personelit, në disa raste u vërejtën mangësi të lidhura me mungesën e raportit mjeko-ligjor si dhe të vërtetimit të gjendjes gjyqësore (dëshmia e penaltetit). Plotësimi i këtyre të dhënave është shprehur në mënyrë të detajuar në Aneksin nr. 3, që është pjesë e këtij raporti.

Përfshirja e këtyre akteve në dosjen individuale të nëpunësit civil kërkohet shprehimisht në kreun I-rë, pika 3, të aktit nënligjor të sipërcituar, si dhe në lidhjen 1 dhe 2 të këtij vendimi.

Nga grumbullimi i të dhënave, konstatohet se në momentin e mbikëqyrjes, sipas strukturës aktuale (*miratuar me vendimin nr. 43/2017, të Kuvendit, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Autoritetit të Konkurrencës”*), në institucionin e Autoritetit të Konkurrencës janë **29** pozicione pune të shërbimit civil, nga të cilat:

- ✓ **3** pozicione janë të lira
- ✓ **26** pozicione të plotësuara

(*Theksojmë se në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, struktura e institucionit miratuar me vendimin nr. 59, datë 05.04.2018, të Kuvendit, “Për disa ndryshime në vendimin e Kuvendit nr. 43/2017, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Autoritetit të Konkurrencës”, nuk ishte miratuar dhe hyrë në fuqi. Ne referencë të kësaj strukture, numri i pozicioneve të punës ende paraqitet 33 në total, nga të cilët 7 pozicione pune janë të lira*).

Referuar të dhënave të mbledhura në bazë të dosjeve personale për **26** nëpunës civilë të institucionit të kontrolluar, të dhënat statistikore paraqiten si më poshtë:

- ✓ **18** nëpunës civilë janë të gjinisë femërore;
- ✓ **8** nëpunës civilë janë të gjinisë mashkullore;
- ✓ Moshë mesatare e femrave është afërsisht 40 vjeç;
- ✓ Moshë mesatare e meshkujve është afërsisht 44 vjeç;
- ✓ Moshë mesatare e numrit total të nëpunësve civilë është afërsisht 42 vjeç;

Njëkohësisht, rezulton se të gjithë nëpunësit civilë të institucionit të Autoritetit të Konkurrencës, kanë diplomë të studimeve të larta universitare, situatë e cila paraqitet si më poshtë:

- ✓ **22** nëpunës civilë zotërojnë diplomë të marrë nga universitetet publike të Republikës së Shqipërisë;
- ✓ **3** nëpunës civilë zotërojnë diplomë të marrë nga universitetet private të Republikës së Shqipërisë;
- ✓ **1** nëpunës civil zotëron diplomë të marrë jashtë vendit, të njohur nga Ministria e Arsimit dhe Sporteve.

Konkluzion: Për sa më sipër, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil arrin në konkluzionin se, duhet të merren masa që dosjet e personelit të organizohen dhe plotësohen në përputhje të plotë me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”, duke bërë pjesë të saj të gjithë dokumentacionin që është konstatuar si mangësi në Aneksin nr. 3, “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në Autoritetin e Konkurrencës”, që është pjesë e këtijraporti.

b. Regjistri i personelit

Regjistri i personelit është një dokument që duhet të krijohet sipas kërkesave të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe Vendimit nr. 117, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

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

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, rezultoi se, institucioni i mbikëqyrur ka përfunduar procesin e hedhjes së të dhënave në Regjistrin Qendror të Personelit.

XI. Roli dhe funksioni i njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore në subjektin e mbikëqyrur.

Në kuptim të nenit 4, pika 1, germa “f”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, paraqitet në cilësinë e njësisë përgjegjëse për institucionet e pavarura, në rastin konkret për institucionin e Autoritetit të Konkurrencës. Kjo njësi është mekanizmi që luan një rol të rëndësishëm në administrimin e shërbimit civil, rol i cili buron nga përcaktimet specifike të nenit 10, të ligjit për nëpunësin civil, e vijon me kompetencat ligjore të përcaktuara shprehimisht gjatë zhvillimit të procedurave ligjore që parashikojnë dispozitat në vijim të këtij ligji.

Njësia e burimeve njerëzore, gjatë ushtrimit të kompetencës për menaxhimin e nëpunësve civilë të institucionit, bashkërendon punët me njësitë e tjera pjesë e strukturës së institucionit me qëllim

që të sigurohet zbatimi i parimeve të sanksionuara në ligjin e shërbimit civil dhe të respektohen procedurat ligjore për çdo institut të tij, ndër të cilat, hartimi i planit vjetor të nevojave për rekrutim dhe trajnim të stafit, realizimit të procedurave të rekrutimit, si pranimi në shërbimin civil, lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë, hartimi i përshkrimeve të punës, vlerësimet e performancës, evidentimin e karrierës së personelit pjesë përbërëse e institucionit e të tjera.

Në analizë të strukturës organizative të institucionit të mbikëqyrur, rezulton se në përbërjen aktuale të Autoritetit të Konkurrencës, është krijuar njësi e menaxhimit të burimeve njerëzore, me emërtesën “*Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse*”.

Konstatohet se, gjatë periudhës 2014 – 2017, për shkak të ndryshimit të strukturës së institucionit, edhe njësi e burimeve njerëzore ka pësuar ndryshim në mënyrën e organizimit të saj. Konkretisht, rezulton se fillimisht kjo njësi ka qenë e organizuar në nivel Drejtorie, me **1** pozicion pune “*Drejtor*”, **2** pozicione pune “*Përgjegjës Sektori*” dhe **4** pozicione “*Specialist*”. Në këtë mënyrë organizimi nuk evidentohet pozicioni i punës me emërtesën “*Specialist i burimeve njerëzore*”.

Më tej, me miratimin e strukturës së institucionit për vitin 2017, rezulton se, njësi e burimeve njerëzore është e organizuar sërish në nivel “*Drejtorie*”, por me **1** pozicion pune “*Drejtor*” dhe **2** pozicione pune me emërtesën “*Specialist*”, ku sërish nuk evidentohet pozicioni i punës me emërtesën “*Specialist i burimeve njerëzore*”.

Nisur nga konstatimet e parastruara në përmbajtje të këtij raporti, rezulton se, njësi e menaxhimit të burimeve njerëzore, si njësi përgjegjëse, në disa aspekte të administrimit të shërbimit civil duhet të kishte treguar më tepër kujdes në zbatimin e detyrimeve ligjore të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, ku mund të përmendim mangësitë e konstatuara në dosjet e personelit, në përgatitjen e planifikimit të nevojave për rekrutim e tjera.

Konkluzion: Në përfundim, për të gjitha sa u argumentuan më sipër, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vlerëson se, njësi e burimeve njerëzore, ka kryer një punë të mirë në administrimin e shërbimit civil. Nga ana e njësisë përgjegjëse kërkohet, që në të ardhmen, të jetë më aktive duke drejtuar dhe mbështetur aktorët e ngarkuar me administrimin e shërbimit civil, me qëllim që të sigurohet zbatimi korrekt i çdo instituti të përcaktuar në ligjin nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore në fuqi, duke përfshirë sidomos momentin e vlerësimit të punës, me qëllim që të disiplinohen subjektet e procesit (*zyrtari raportues, zyrtari autorizues dhe zyrtari kundërfirmues*), për të zbatuar procedurat dhe kërkesat e ligjit.

*

* *

Në lidhje me pikat e programit të mbikëqyrjes, që kanë të bëjnë me institutet e ligjit, si:

“Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj, duke verifikuar se si janë zbatuar kërkesat ligjore”, gjatë procesit të mbikëqyrjes në këtë institucion, nuk janë aplikuar procedura të tilla.

Këto ishin rrethanat e konstatuar gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin e Autoritetit të Konkurrencës, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, prej momentit të fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Aktet administrative që dokumentojnë procesin e mbikëqyrjes në Autoritetin e Konkurrencës, sipas pikave të raportit, janë materializuar në anekset si më poshtë:

***Aneksi nr. 1:** “Akte që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” (data 26.02.2014)”;*

***Aneksi nr. 2:** “Akte që materializojnë procesin e transferimit të përhershëm të nëpunësve civil, në kuadër të ristrukturimit të Autoritetit të Konkurrencës si dhe emërimet sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar”;*

***Aneksi nr. 3:**Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në Autoritetin e Konkurrencës”.*

Këto tabela i bashkëlidhen raportit, si pjesë e tij.

Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, duhet të marrë masa për të realizuar detyrat e lëna nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në vendimin paralajmërues, brenda afatit të vendosur në vendim, për të rregulluar situatën e administrimit të shërbimit civil në institucionin e mbikëqyrur.

KOMISIONERI

Pranvera Strakosha