



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT
(Përfundimtar)

PËR

**MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË LIDHJE ME ZBATIMIN E
LEGJISLACIONIT TË SHËRBIMIT CIVIL**

BASHKIA BELSH

Tiranë, Shtator 2016

RAPORT PËRFUNDIMTAR

Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Belsh

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështjete të nenit 11, pika 1, si dhe të nenit 14, pikat 1 e 2 të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe në zbatim të planit vjetor të punës, miratuar me vendimin nr. 1, datë 06.01.2016, nëpërmjet Vendimit nr. 21, datë 09.03.2016, *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil, në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Belsh”*, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes në institucionin e Bashkisë Belsh.

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

Në rastin konkret, shtrirja territoriale e Bashkisë Belsh, përveç qendrës, përfshin edhe katër njësi vendore të organizuara sipas ligjit të mëparshëm, si njësi të pavarura të qeverisjes vendore, që janë, Komuna Grekan, Komuna Rrasë, Komuna Fierzë dhe Komuna Kajan, të cilat, në bazë të ligjit nr. 30/2015, *“Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”*, të ndryshuar, aktualisht janë organizuar si njësi administrative, struktura dhe organika e të cilave, pas kësaj do të jenë pjesë e strukturës dhe organikës së administratës së Bashkisë Belsh.

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

Në këto rrethana të reja, të krijuara për shkak të riformatimit të njësive të qeverisjes vendore, ky raport me konkluzionet e tij, si dhe vendimi përkatës i Komisionerit të Mbikëqyrjes së Shërbimit Civil, për miratimin e raportit përfundimtar, do t'i drejtohen

për zbatim njësisë përgjegjëse pranë Bashkisë Belsh, si institucioni përgjegjës në këtë rast.

Mbikëqyrja u realizua sipas programit të mbikëqyrjes miratuar me vendimin nr. 270/1 prot., datë 09.03.2016, të Komisionerit, i cili i është njoftuar institucionit me shkresën nr. 270/2 prot., datë 09.03.2016, *“Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”*.

Objekti i mbikëqyrjes është i përgjithshëm dhe përfshin verifikimin e zbatimit të ligjit nr.152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar nga ana e njësisë përgjegjëse pranë Bashkisë Belsh.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës i përbërë nga inspektorët Gentiana Biku dhe Alda Xhaxhiu, nën drejtimin teknik të Drejtorit të Inspektimit dhe Hetimit Administrativ, Ilija Kukumi, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit të nëpunësve në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Belsh, të cilin ia ka dërguar për njohje institucionit me shkresën nr. 270/3 prot., datë 20.06.2016, duke i lënë 15 ditë kohë, për të paraqitur observacionet.

Në vijim të procesit dhe në përfundim të afatit që i është lënë institucionit për të paraqitur observacionet përkatëse, rezulton se, projektraporti është kthyer i nënshkruar nga titullari i institucionit, me shkresën nr. 1788 prot., datë 08.07.2016, *“Ju rikthejmë projektraportin për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në lidhje me zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil”*, regjistruar pranë Komisionerit me nr. 270/4 prot., datë 15.07.2016. Nga përmbajtja e shkresës përcjellëse rezulton se, subjekti i mbikëqyrrur është shprehur dakord me rekomandimet e nxjerra nga grupi i punës dhe nuk ka bërë asnjë vërejtje në lidhje me materialin.

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

Qëllimi i mbikëqyrjes

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, si dhe akteve nënligjore të dalta në bazë e për zbatim të tij.

- Paraqitja e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil para përgjegjësve për administrimin e shërbimit civil, njësisë së burimeve njerëzore dhe titullarit të institucionit.
- Paralajmërimin e institucionit dhe personave përgjegjës, në rast të konstatimit të parregullsive gjatë zbatimit të ligjit, duke lënë edhe detyrat dhe rekomandimet përkatëse për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 15 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Objekti i mbikëqyrjes

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dalë në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë të institucionit, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Verifikimi i faktit të përfshirjes ose jo të funksionit në shërbimin civil, në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizojnë ky funksion;
 - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549/1999, “*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 deklaramentit të statusit të nëpunësit civil;
 - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e ndjekur nga njësi përgjegjëse, në rastin e verifikimit dhe deklaramentit të statusit të punësimit të punonjësve (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.
 - Verifikimin e faktit nëse punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë të shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e

përgjithëshme të përcaktuara në nenin 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

- Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, 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 pranimin 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 nëpunësit civil”, i 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”, i ndryshuar. Si materializohet procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji i ka vendosur aktorëve të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (*Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues*).
 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”, i ndryshuar.

Metodologjia e mbikëqyrjes

Grupi i mbikëqyrjes ka përdorur si metodë pune, verifikimin në subjekt të dokumentacionit që ka lidhje me objektin e mbikëqyrjes, që administrohet në dosjet individuale të personelit në arkivin e institucionit, si dhe dokumentacionit të ndodhur në sektorin e financës, për çdo nëpunës të emëruar në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

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

- Fillimisht, pas komunikimit shkresor me kryetarin e bashkisë, u realizua një takim me Përgjegjësën e Sektorit të Burimeve Njerëzore të Bashkisë Belsh, gjatë të cilit u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra

dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim.

- U verifikuan pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas strukturës dhe organigramës së institucionit.
- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe dosjet individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji, për plotësimin e kërkesave të përgjithshme që duhet të plotësojnë nëpunësit për pranimin në shërbimin civil.
- U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera për marrëdhëniet e punës të çdo nëpunësi civil, lidhur me përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës si niveli arsimor, përvoja në punë, etj.
- U administrua dokumentacioni i kërkuar, ku përfshihen listëprezencat dhe borderotë e pagesës së punonjësve për periudhën shkurt 2014 dhe për periudhën shkurt 2016.
- U verifikua ligjshmëria e gjithë akteve të deklarimit të statusit të nëpunësit civil të lëshuara nga njësia e personelit, për gjithë nëpunësit e bashkisë.

Konstatimet janë të materializuara si anekse më vete (*Aneksi nr. 1, shoqëruar nga Tabela nr. 1, Tabela nr. 2, Tabela nr. 3, Tabela nr. 4, Aneksi nr. 2 dhe Aneksi nr. 3*), të cilat janë të organizuara në formën e tabelave dhe janë pjesë e pandarë e këtij raporti.

Përmbajtja e raportit:

I. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit

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

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

Në nenin 2 të këtij ligji, përcaktohet se fusha e veprimit të tij është çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore dhe njëkohësisht evidentohen dhe rastet e përjashtuara nga shërbimi civil, të identifikuara shprehimisht në këtë dispozitë të ligjit.

Institucioni i Bashkisë, është krijuar dhe funksionon mbi bazën e ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, i ndryshuar, i cili, e përcakton atë si njësi të qeverisjes vendore, e për këtë arsye në bazë të nenit 2 pika 4, të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit civil”, që ishte në fuqi në atë kohë, ky subjekt është përfshirë në shërbimin civil, gjë e cila është konfirmuar

edhe nga neni 2, paragrafi i I-rë, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, që është aktualisht në fuqi.

Administrimi i shërbimit civil në këtë institucion, në zbatim të nenit 32, germa ”ç” të ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, (tashmë i shfuqizuar me ligjin nr. 139/2015, “Për vetëqeverisjen vendore” është bërë mbi bazën e strukturës organizative të miratuar nga Këshilli Bashkiak Belsh.

Më poshtë, duke pasur parasysh objektin e mbikëqyrjes, që ka lidhje me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, që është data 26.02.2014, po i analizojmë në mënyrë të detajuar, problematikat sipas ligjit të kohës, kur njësitë e sotme administrative, kanë qenë subjekte më vete, të organizuara si njësi të pavarura të qeverisjes vendore, me statusin e Bashkive, ose Komunave.

I.a.1) Bashkia Belsh

Nga analiza e dokumentacionit që i është vënë në dispozicion grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në datën 26.02.2014, pra, ditën e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kjo njësi ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 2, datë 05.02.2014 të Këshillit të Bashkisë Belsh.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo Bashki kishte gjithsej **54** pozicione pune, nga të cilat, **22** pozicione pune ishin pjesë e shërbimit civil, (që zënë rreth **40%** të numrit total të pozicioneve të punës) kurse pjesa tjetër ishin pozicione pune jashtë shërbimit civil.

Duke bërë klasifikimin e pozicioneve pjesë përbërëse e shërbimit 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”, i ndryshuar, pozicionet e punës së administratës së Bashkisë Belsh, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues janë **2** pozicione pune, të cilat i përkasin nivelit “Drejtor Drejtorie”, rreth **9%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **3** pozicione pune, të cilat i përkasin nivelit “Përgjegjës Sektori/Kryeinspektor”, rreth **14%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive janë **17** pozicione pune, të cilat i përkasin nivelit “Specialist/Inspektor”, rreth **77%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.

I.a.2) Komuna Grekan, aktualisht Njësia Administrative Grekan

Nga analiza e dokumentacionit që i është vënë në dispozicion grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në datën 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kjo njësi ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 108, datë 19.02.2014 të Këshillit të Komunës Grekan.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo komunë kishte gjithsej **19** pozicione pune, nga të cilat, **5** pozicione pune ishin pjesë e shërbimit civil, (që zënë rreth **26%** të numrit total të pozicioneve të punës) kurse pjesa tjetër ishin pozicione pune jashtë shërbimit civil.

Duke bërë klasifikimin e pozicioneve pjesë përbërëse e shërbimit 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”, i ndryshuar, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **3** pozicione pune, të cilat i përkasin kategorisë “Përgjegjës Sektori”, rreth **60%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- Nëpunës civilë të nivelit ekzekutiv janë **2** pozicione pune, të cilat i përkasin kategorisë “Specialist”, rreth **40%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.

I.a.3) Komuna Rrasë, aktualisht Njësia Administrative Rrasë

Nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (datë 26.02.2014), kjo njësi ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 19, datë 06.02.2014 të Këshillit të Komunës Rrasë.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo komunë kishte gjithsej **12** pozicione pune, nga të cilat, **5** pozicione pune ishin pjesë e shërbimit civil, (që zënë rreth **41%** të numrit total të pozicioneve të punës) kurse pjesa tjetër ishin pozicione pune jashtë shërbimit civil.

Duke bërë klasifikimin e pozicioneve pjesë përbërëse e shërbimit 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”, i ndryshuar, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **2** pozicione pune, të cilat i përkasin nivelit “Përgjegjës Sektori”, rreth **40%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **3** pozicione pune, të cilat i përkasin nivelit “Specialist/Inspektor”, rreth **60%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.

I.a.4) Komuna Fierzë, aktualisht Njësia Administrative Fierzë

Nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, (theksojmë se grupi i punës ka punuar me listëprezencën e muajit shkurt 2014 dhe me librin e pagave të Komunës Fierzë) konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kjo komunë kishte gjithsej **14** pozicione pune, nga të cilat, **5** pozicione pune ishin pjesë e shërbimit civil, (që zenë rreth **36%** të numrit total të pozicioneve të punës) kurse pjesa tjetër ishin pozicione pune jashtë shërbimit civil.

Duke bërë klasifikimin e pozicioneve pjesë përbërëse e shërbimit 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”, i ndryshuar, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **3** pozicione pune, të cilat i përkasin nivelit “Përgjegjës Sektori”, rreth **60%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **2** pozicione pune, të cilat i përkasin nivelit “Specialist/Inspektor”, rreth **40%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.

I.a.5) Komuna Kajan, aktualisht Njësia Administrative Kajan

Nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kjo njësi ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 3, datë 16.02.2013 të Këshillit të Komunës Kajan.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo komunë kishte gjithsej **16** pozicione pune, nga të cilat, **6** pozicione pune ishin pjesë e shërbimit civil, (*që zenë rreth 37% të numrit total të pozicioneve të punës*) kurse pjesa tjetër ishin pozicione pune jashtë shërbimit civil.

Duke bërë klasifikimin e pozicioneve pjesë përbërëse e shërbimit 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*”, i ndryshuar, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **3** pozicione pune, të cilat i përkasin nivelit “*Përgjegjës Sektori*”, rreth **50%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **3** pozicione pune, të cilat i përkasin nivelit “*Specialist/Inspektor*”, rreth **50%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.

► **Situata e pozicioneve në shërbimin civil në datën 26.02.2014**

Në përfundim të analizës së të dhënave të mësipërme në lidhje me situatën e shërbimit civil që ka të bëjë me organizimin e pozicioneve në shërbimin civil në strukturën e Bashkisë Belsh dhe në Komunat që aktualisht janë njësi administrative të këtij institucioni, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 153/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, (**data 26.02.2014**), rezulton se janë verifikuar gjithsej **43** pozicione pune që bëjnë pjesë në shërbimin civil (**rreth 37 % të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës në institucion**) nga **115** që ishte numri total i pozicioneve të punës në Bashkinë Belsh.

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*”, **43** pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në Bashkinë Belsh dhe në Komunat që aktualisht janë njësi administrative të këtij institucioni, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues janë **2** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Drejtor Drejtorie*”, rreth **5%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **14** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Përgjegjës Sektori/Kryeinspektor*”, rreth **32%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.

- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **27** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Specialist/Inspektor*”, rreth **63%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.

Konkluzion: Në lidhje me metodologjinë e ndjekur për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e analizuara më sipër, Komisioneri vlerëson se, është ruajtur një raport i drejtë midis pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, dhe atyre që kryejnë shërbime mbështetëse, apo që bëjnë pjesë tek njësitë publike direkte të shërbimit.

► **Situata aktuale e pozicioneve në shërbimin civil në momentin e mbikëqyrjes**

Ndërkohë, në momentin e kryerjes së procesit të mbikëqyrjes, sipas strukturës provizore të institucionit, e miratuar me Vendimin nr. 6, datë 19.01.2016 të Këshillit të Bashkisë Belsh, “*Për miratimin e numrit të punonjësvet të bashkisë, institucioneve në vartësi dhe të njërive administrative*”, rezultojnë **53** pozicione pune që bëjnë pjesë në shërbimin civil (rreth **30 %** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës), nga **175** vende pune në total.

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*”, ndryshuar me VKM nr. 262, datë 25.03.2015, **53** pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në Bashkinë Belsh dhe në Komunat që aktualisht janë njësi administrative të këtij institucioni, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civil i nivelit të lartë drejtues është **1** pozicione pune, i cili i përket pozicionit “*Sekretar i Përgjithshëm*”, rreth **2%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues janë **6** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Drejtor Drejtorie*”, rreth **11%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **15** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Përgjegjës Sektori/Kryeinspektor*”, rreth **28%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **31** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Specialist/Inspektor*”, rreth **59%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.

Në mënyrë të detajuar, kjo gjendje është pasqyruar në tabelën Aneks nr. 3 - “*Aktet që materializojnë pozicionet e shërbimit civil, të Bashkisë Belsh dhe Njërive Administrative për vitin 2016*”, e cila është pjesë përbërëse e këtij raporti.

Konkluzion: Në lidhje me metodologjinë e ndjekur për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e analizuara më sipër, Komisioneri vlerëson se, është ruajtur një raport i drejtë midis pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, dhe atyre që kryejnë shërbime mbështetëse, apo që bëjnë pjesë tek njësitë publike direkte të shërbimit.

II. Verifikimi i kushteve ligjore për përfitimin e statusit të nëpunësit civil, në përputhje me kërkesat e nenit 67 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij

Fillimi i efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kondicionoi procesin e deklarimit të statusit të punësimit, sipas nenit 67, të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, dhe Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, (ndryshuar me VKM nr. 532, datë 26.08.2014) të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të Këshillit të Ministrave. Punonjësit e bashkisë përfituan konfirmimin e cilësisë së tyre si nëpunës civilë/punonjës ekzistues, kurse punonjësit e komunave, meqënëse përfshiheshin për herë të parë në shërbimin civil, përfituan këtë status vetëm, si punonjës ekzistues.

Për kryerjen e këtij procesi, duhej të mbaheshin parasysh neni 67, pikat 3, 4 dhe 6, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, i cili përcakton në mënyrë të shprehur rregullat e mëposhtme:

- *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 pranimi konkurruese, të ngjashme me atë të përcaktuar nga ligji nr.8549, datë 11.11.1999, “Statusi nëpunësit civil”, apo që janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë jo më të vogël se 1 vit, janë, për shkak të ligjit, nëpunës civilë”;
- *pika 4, “Nëpunësit ekzistues”,* që janë të punësuar në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që nuk plotësojnë kushtet e parashikuara në pikën 3 të këtij neni, janë nëpunës civilë në periudhë prove dhe për ta zbatohen dispozitat e nenit 24 të këtij ligji. Periudha e provës fillon nga fillimi i shtrirjes së efekteve të këtij ligji”;
- *pika 6, “Deklarimi i statusit të punësimit”,* sipas pikave 1, 3 dhe 4 të këtij neni, bëhet nga njësia përgjegjëse, pas verifikimit të procedurës dhe kohëzgjatjes së punësimit”.

Po kështu, në Vendimin nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil

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

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

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë lidhur me veprimet e kryera nga njësia e burimeve njerëzore, si njësi përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, nëse veprimet e saj janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit për deklarimin e statusit të punësimit, grupi i kontrollit verifikoi dhe analizoi të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet pjesë e shërbimit civil, përshkrimet e punës, kohën e fillimit të punës, organigramën dhe strukturën e institucionit, e cila ka qenë efektive në momentin e shtrirjes së efekteve të ligjit, (*listëprezencën dhe listëpagesën e muajit shkurt 2014*), si dhe aktet që pasqyrojnë procedurat e rekrutimit për nëpunësit e emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Pas analizës së situatës, për realizimin e objektivit të mësipërm, bazuar në strukturën analitike që ka qenë në fuqi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, si dhe dokumentacionit të administruar gjatë procesit të mbikëqyrjes, duke marrë si kriter procedurën e zbatuar për plotësimin e këtyre pozicioneve, situata rezulton si më poshtë:

II.a) Gjendja e deklarimit të statusit të punësimit në Bashkinë Belsh dhe në ish-Komunat që aktualisht janë Njësi Administrative të këtij institucioni, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, data 26.02.2014

- **Nëpunës, të cilët janë rekrutuar sipas procedurave konkurruese, parashikuar në ligjin nr. 8549/1999 "Statusi i nëpunësit civil"**

II.a.1) Bashkia Belsh

Nga analiza e dokumentacionit që i është vënë në dispozicion grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në datën 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, kjo njësi ka qenë e

organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 59, datë 24.12.2012, të Këshillit të Bashkisë Belsh dhe nuk konstatohet asnjë rast, që punonjësit të jenë rekrutuar sipas procedurave të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*” i cili ka qenë efektiv në momentin e fillimit të marrëdhënies së punës në shërbimin civil.

II.a.2) Komunat Grekan, Rrasë, Fierzë, Kajan aktualisht Njësi Administrative

Komunat e mësipërme, të cilat aktualisht janë njësi administrative pjesë përbërëse e strukturës së Bashkisë Belsh, janë institucione që pas fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, janë përfshirë për herë të parë në shërbimin civil. Më parë marrëdhëniet e punës të punonjësve të tyre rregulloheshin në bazë të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë dhe nuk ekzistonte ndonjë detyrim që punësimi të kryhej nëpërmjet procedurës së konkurrimit, qoftë edhe si procedurë e jashtme.

Statusi i nëpunësit civil për punonjësit e tyre, ka lindur për shkak të veprimit të nenit 67, pikat 3 dhe 4, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

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

II.a.3) Bashkia Belsh

Nga dokumentacioni i trajtuar, në lidhje me situatën e shërbimit civil në Bashkinë Belsh, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 153/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar (data 26.02.2014), janë evidentuar gjithsej **22 pozicione pune pjesë e shërbimit civil**.

Gjendja e deklaramit të statusit të punësimit, konkretisht, paraqitet si më poshtë:

- **Në 9 raste**, kanë qenë punonjës ekzistues, me një kohëzgjatje punësimi më tepër se një vit dhe për këtë arsye nga ana e njësisë përgjegjëse është bërë deklarimi i statusit të nëpunësit civil, (pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 1 – Nëpunës civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014));**
- **Në 3 raste**, kanë qenë punonjës të cilët në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, ishin të punësuar për një periudhë më pak se një vit, prandaj nga ana e njësisë përgjegjëse janë deklaruar nëpunës civilë në periudhë prove, (pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 2 – Nëpunës civil në periudhë prove, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014));**

- Në **9** raste, nga njësia përgjegjëse nuk është deklaruar statusi i punësimit, (pasqyruar kjo, në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 3 – Nëpunës civil, të cilëve nuk iu është deklaruar statusi i punësimit**);
- **1** pozicion pune, ka qenë i lirë në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (data 26.02.2014).

Siç është thënë dhe në pjesën e parë të këtij materiali, në datën 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Bashkia Belsh ka qenë e organizuar dhe ka funksionuar mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 59, datë 24.12.2012 të Këshillit të Bashkisë Belsh. Sipas kësaj strukture organizative, kjo bashki ka pasur **22 pozicione pune pjesë e shërbimit civil**, në të cilat janë emëruar punonjës me akte emërimi të përkohshme dhe me kontrata pune, duke mos respektuar procedurat e konkurrimit, sikurse përcaktohej në nenin 13 të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit civil”, i cili ishte efektiv në atë kohë.

Megjithatë, me fillimin e efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pavarësisht shkeljes ligjore të lejuar në lidhje me mënyrën e fillimit të marrëdhënies së punësimit, këta punonjës kanë përfituar të drejtën e statusit të nëpunësit civil, në bazë të nenit 67 të këtij ligji.

Bazuar në këtë dispozitë ligjore dhe në Vendimin nr. 116, datë 05.03.2014 “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar,” të Këshillit të Ministrave, njësia e burimeve njerëzore ka kryer procesin e deklarimit të statusit të punësimit, për të gjithë punonjësit që ishin efektivë në datën 26.02.2014.

Gjendja e deklarimit të statusit të punësimit në Bashkinë Belsh për **22 pozicione pune pjesë e shërbimit civil**, paraqitet si më poshtë:

- Në **12** raste, është bërë deklarimi i statusit të punësimit, prej të cilave:
 - **9** raste kanë qenë punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më tepër se 1 vit.
 - **3** raste kanë qenë punonjës ekzistues të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më pak se 1 vit.
- Në **9** raste, nuk është bërë deklarim i statusit të punësimit, prej të cilave:
 - **2** raste për shkak se punonjësit kishin edhe funksion politik.
 - **7** raste për shkak të mospërmbushjes së kriterit arsimor.
- **1** pozicion pune ka qenë i lirë në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (data 26.02.2014).

Më poshtë po i analizojmë me hollësi rastet:

➤ **Rastet e deklaramit të statusit të punësimit**

Nisur nga përmbajtja e pikës 3 dhe 4 të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe nga këqyrja e akteve, rezulton se nga **12 raste** të verifikuara:

- **9 raste**, siç u tha dhe më sipër, kanë qenë punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më tepër se 1 vit.

Nga këqyrja dhe analiza që i është bërë akteve të emërimit dhe momentit të fillimit të marrëdhënieve financiare, rezulton e vërtetuar se, në të gjitha këto raste, këta punonjës, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pavarësisht se fillimi i marrëdhënieve të tyre është bërë pa respektuar procedurat e konkurrimit sipas ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”, kanë patur më shumë se një vit vjetërsi, në detyrën që mbanin në datën 26.02.2014.

Për këtë kategori nëpunësish, me të drejtë njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit, si “nëpunës civilë”, nëpërmjet vendimeve përkatëse të nxjerra, në muajin maj 2014, të cilat janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 1 – Nëpunës civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014)**, e cila është pjesë përbërëse e këtij raporti.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, në gjithë rastet e përmendura më sipër, njësia e burimeve njerëzore, ka zbatuar drejt ligjin në lidhje me deklaramin e statusit të punësimit si nëpunës civilë, pasi ata i përmbushin kushtet e parashikuara në nenin 67, pika 3 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në aktet nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij.

- Është evidentuar se në **3 raste**, janë konstatuar marrëdhënie pune, të cilat ditën e fillimit të efekteve të ligjit në fjalë (në datë 26.2.2014) kishin kohëzgjatje më pak se 1 vit në atë pozicion.

Për këtë kategori punonjësish, njësia përgjegjëse, në përputhje me nenin 67, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit si nëpunës civilë në periudhë prove.

Aktet administrative për këto raste janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 2 – Nëpunës civil në periudhë prove, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014)**, e cila është pjesë përbërëse e këtij raporti.

Konkluzion: Edhe për këto raste, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse, ka vepruar drejt në lidhje me deklarin e statusit të punësimit si nëpunës civilë në periudhë prove, pasi ata i përmbushin kushtet e parashikuara në nenin 67, pika 4 të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në aktet nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij. Konkretisht, në të **3 rastet** që iu ka përfunduar periudha e provës, është realizuar programi i trajnimit të detyrueshëm për nëpunësit civilë. Në dosjet e këtyre nëpunësve janë të administruara çertifikatat përkatëse të lëshuara nga Shkolla e Administratës Publike (ASPA), vendimi i eprorit direkt, shoqëruar me mendimin e nëpunësit civil më të vjetër. Kjo procedurë kishte përfunduar duke u konkretizuar me aktet përkatëse të konfirmimit të nëpunësit, në përputhje me nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

➤ **Rastet e mosdeklarimit të statusit të punësimit për shkak të funksionit publik**

Gjatë procesit të verifikimit, grupi i punës konstatoi se në **2 raste**, megjithëse pozicionet e punës bënin pjesë në shërbimin civil, ishin emëruar punonjës të cilët kryenin edhe funksione të nivelit drejtues me karakter politik.

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit:

- *****; në pozicionin e punës “Nënkryetar Bashkie/Drejtor, Përgjegjës i Financës” dhe në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes konstatohet se është larguar nga kjo detyrë me dorëheqje për arsye personale, miratuar me aktin nr. 18, datë 12.08.2015;
- *****; në pozicionin e punës “Nënkryetar Bashkie/Drejtor, Arsim Kulture, AMT,PI” dhe në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes konstatohet se është larguar nga kjo detyrë me dorëheqje për arsye personale, miratuar me aktin nr. 12, datë 12.08.2015.

Në lidhje me këto raste, grupi i punës konstaton parregullsi në aktet e emërimit. Këta punonjës kryenin dy funksione dhe paguheshin si funksionar politik, në të dy rastet si Nënkryetar Bashkie dhe jo në pozicione të shërbimit civil, në një kohë kur në strukturën e miratuar me Vendimin nr. 59, datë 24.12.2012, të Këshillit të Bashkisë Belsh, këto ishin pozicione pune të veçanta.

Konkluzion: Për këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse ka vepruar drejt në lidhje me mosdeklarimin e statusit të punësimit si nëpunës civilë.

➤ **Rastet e mosdeklarimit të statusit të punësimit për shkak të nivelit arsimor**

Gjatë procesit të verifikimit, grupi i punës konstatoi se në **7 raste**, megjithëse pozicionet e punës bënin pjesë në shërbimin civil, ishin emëruar punonjës të cilët nuk plotësonin kriterin e nivelit arsimor. Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit:

1. *****; në pozicionin e punës “*Inspektor Tatimesh*”;
2. *****; në pozicionin e punës “*Inspektor Kontroll Zhvillimit Territorit*”;
3. *****; në pozicionin e punës “*Inspektor i Pastrimit Publik*”;
4. *****; në pozicionin e punës “*Inspektor i Punëve Publike*”;
5. *****; në pozicionin e punës “*Inspektor për Sportin*”;
6. *****; në pozicionin e punës “*Inspektor i Shtëpisë së Kulturës*” ;
7. *****; në pozicionin e punës “*Inspektor Planifikimi Urban*”.

Në lidhje me këto raste, grupi i punës konstaton se në **6 raste** këta punonjës nuk plotësojnë kriteret për të mbajtur pozicionet përkatëse, për shkak të mungesës së arsimit të lartë, ndërsa në **1 rast** (*****) punonjësi nuk plotëson kërkesat e vendit të punës, për mosplotësim të fushës së studimeve të bëra, me kërkesat e vendit të punës.

Përmbushja e kriterit arsimor, është një element i domosdoshëm për lindjen ose ekzistencën e një marrëdhënie pune në shërbimin civil, kërkesë kjo e parashikuar shprehimisht, në shkronjën “e” të nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Për ata punonjës të bashkisë apo ish komunave, që nuk plotësojnë këtë kriter, në zbatim të pikës 6 dhe 7, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”*”, njësia e burimeve njerëzore, duhet të kishte vendosur përfundimin e marrëdhënies së punësimit.

Në rastin konkret, megjithëse për rastet e mësipërme është konstatuar një mangësi e tillë, njësia përgjegjëse nuk ka vepruar sipas ligjit, duke mos nxjerrë aktet e përfundimit të marrëdhënies së punësimit për 6 rastet, në momentin e deklarimit të statusit të punësimit.

Vetëm në rastin e punonjësit *****; nga ana e njësisë përgjegjëse është nxjerrë akti i refuzimit të statusit të nëpunësit. Pas verifikimit të dokumenteve ku rezultonte se, ky punonjës nuk kishte përputhje të nivelit arsimor me pozicionin e punës. Konkretisht, punonjësi ***** kishte përfunduar studimet në Universitetin Politeknik, Dega Mekanike, ndërkohë që pozicioni i punës ishte “*Inspektor Planifikimi Urban*”, i cili kërkonte arsimim në fakultetin e Inxhinierisë së Ndërtimit. Në këtë rast, njësia përgjegjëse, megjithëse e ka konstatuar këtë magësi, nuk ka vepruar sipas ligjit, duke mos nxjerrë aktin e përfundimit të marrëdhënies së punësimit për këtë punonjës, ose nëse ekzistonte mundësia për sistemimin e tij sipas ligjit, në një pozicion tjetër në shërbimin civil. Gjithashtu, punonjësi ***** është larguar nga puna, sepse ka dhënë dorëheqje për arsye personale në datën 12.09.2015.

Konkretisht, në momentin e mbikëqyrjes, të gjithë punonjësit e sipërpërmendur ishin larguar me dorëheqje. Pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 4**, “*Aktet që materializojnë procesin e largimit nga shërbimi civil, pezullime dhe transferime*”, e cila është pjesë e këtij raporti.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse në këto raste nuk ka vepruar drejt, sepse duhet të kishte nxjerrë aktin e refuzimit të statusit të nëpunësit civil dhe të vendoste përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës:

1. *****, në pozicionin e punës “*Inspektor Tatimesh*”;
2. *****, në pozicionin e punës “*Inspektor Kontroll Zhvillimit Territorit*”;
3. *****, në pozicionin e punës “*Inspektor i Pastrimit Publik*”;
4. *****, në pozicionin e punës “*Inspektor i Punëve Publike*”;
5. *****, në pozicionin e punës “*Inspektor për Sportin*”;
6. *****, në pozicionin e punës “*Inspektor i Shtëpisë së Kulturës*” ;

Në kushtet e sotme, rezulton se këta punonjës janë larguar me dorëheqje, duke u shoqëruar me urdhërat përkatëse për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Njësia përgjegjëse pranë Bashkisë Belsh në këtë rast, duhet të ndryshojë aktet e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, në lidhje me motivacionin dhe bazën ligjore. Këta punonjës nuk mund të përfitojnë nga neni 64 (Dorëheqja) i ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, për shkak se, ata nuk e përmbushin kriterin e nivelit arsimor për të qenë nëpunës civilë, në përputhje me kërkesat e ligjit të mësipërm.

Gjithashtu, njësia përgjegjëse pranë Bashkisë Belsh duhet të shpallë të lira pozicionet e mësipërme të punës, për t’u plotësuar më tej në përputhje me kërkesat ligjore, në koherencë me nevojat e institucionit sipas strukturës së ardhshme të bashkisë.

II.a.4) Komuna Grekan, aktualisht Njësia Administrative Grekan

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, (data 26.02.2014) kjo njësi ka funksionuar mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 108, datë 19.02.2014, të Këshillit të Komunës Grekan. Nga këqyrja e kësaj strukture, rezulton që në këtë moment, institucioni ka patur **5 pozicione pune**, të cilat pas fillimit të efekteve të ligjit të ri, janë përfshirë në shërbimin civil dhe për të cilat:

- në të 5 rastet, nga njësia përgjegjëse pa të drejtë nuk është deklaruar statusi i punësimit, të pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 3** - *Nëpunës civil, të cilëve nuk iu është deklaruar statusi i punësimit.*

Nëpunësit e punësuar në këto pozicione, kanë filluar marrëdhëniet e punës me akte emërimi të përkohshme ose me kontratë pune, gjë që vlerësohet normale, pasi komunat

para datës 26.02.2014, nuk kanë qenë pjesë e fushës së veprimit të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”.

Nga verifikimi i mëtejshëm i të dhënave, grupi i punës konstatoi se, sektori i burimeve njerëzore, pranë ish-Komunës (sot *Njësisë Administrative*) Grekan, që kishte funksionet e njësisë përgjegjëse për tu shprehur në lidhje me Aktin e Deklarimit të Statusit të Punësimit për punonjësit që janë në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në asnjë rast nuk është shprehur në lidhje me këtë akt, pra, nga ana e njësisë së personelit **nuk është kryer procesi i deklarimit të statusit të punësimit.**

Nga ana e grupit të punës nuk mund të dalin të dhëna të tjera, pasi mungojnë aktet administrative në dosjet individuale të punonjësve.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Belsh, për punonjësit e punësuar në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil pranë ish-Komunës (Sot *Njësisë Administrative*) Grekan, duhet që: **së pari**, të plotësojë dosjet individuale me të gjitha të dhënat sipas kërkesave të ligjit, me qëllim që të kryejë verifikimin e plotësimit të kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe kërkesave të posaçme për vendin e punës dhe **së dyti**, pas përfundimit të verifikimit, të deklarojë ose të refuzojë statusin e punësimit për secilin prej tyre.

➤ Gjithashtu, nga verifikimi i mëtejshëm i të dhënave (nga libri i pagave, dorëzuar në Bashkinë Belsh), grupi i punës konstatoi se në **3** nga **5** pozicionet e mësipërme të punës pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët **nuk plotësojnë kriterin e nivelit arsimor**, për pozicionet e punës ku ata janë emëruar, pasi, nuk kanë arsimin e lartë. Konkretisht, kjo u verifikua nga listëpagesa e muajit shkurt 2014, ku këta persona nuk ishin paguar si punonjës me arsim të lartë.

Mosplotësimi i nivelit arsimor, në bazë të shkronjës “e” të nenit 21, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, bën që marrëdhënia e punësimit të konsiderohet e paligjshme dhe njësia e burimeve njerëzore, duhet të vendosë përfundimin e saj, e drejtë kjo që i jepet prej pikës 7, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”*”, i ndryshuar.

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit *****, ***** dhe *****, përkatësisht në pozicionet e punës “*Punonjës Social*”, “*Veteriner/Arkëtar*” dhe “*P/Tatim-Taksash*” në këtë komunë.

- Punonjësi *****, ka filluar punë më datë 01.07.2011, sipas librit të pagave dhe në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes konstatohet se është larguar nga kjo detyrë me dorëheqje, konfirmuar me Urdhrin nr. 121, datë 01.10.2015.

- Punonjësi ******, ka filluar punë më datë 01.03.2011, sipas librit të pagave dhe në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes konstatohet se është larguar nga kjo detyrë me dorëheqje, konfirmuar me Urdhrin nr. 71, datë 03.09.2015.
- Punonjësi ******, nëpunës ekzistues, sipas librit të pagave dhe në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes konstatohet se është larguar nga kjo detyrë me dorëheqje, konfirmuar me Urdhrin nr. 73, datë 03.09.2015.

Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore e Komunës Grekan, nuk ka respektuar ligjin, sepse duhet të vepronte menjëherë për nxjerrjen e aktit të refuzimit të statusit dhe përfundimin e marrëdhënies së tyre të punësimit për mungesë të arsimit përkatës.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse në këto raste nuk ka vepruar drejt, sepse duhet të kishte nxjerrë aktin e refuzimit të statusit si nëpunës civil dhe të vendoste përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës:

1. ******, në pozicionin e punës “*Punonjës Social*”,
2. ******, në pozicionin e punës “*Veteriner/Arkëtar*”,
3. ******, në pozicionin e punës “*P/Tatim-Taksash*”.

Në kushtet e sotme, rezulton se këta punonjës janë larguar me dorëheqje, duke u shoqëruar me urdhërat përkatëse për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Njësia përgjegjëse pranë Bashkisë Belsh në këtë rast, duhet të ndryshojë aktet e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, në lidhje me motivacionin dhe bazën ligjore. Këta punonjës nuk mund të përfitojnë nga neni 64 (Dorëheqja) i ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, për shkak se, ata nuk e përmbushin kriterin e nivelit arsimor për të qenë nëpunës civilë, në përputhje me kërkesat e ligjit të mësipërm.

Gjithashtu, njësia përgjegjëse pranë Bashkisë Belsh duhet të shpallë të lira pozicionet e mësipërme të punës, për t`u plotësuar më tej në përputhje me kërkesat ligjore, në koherencë me nevojat e institucionit sipas strukturës së ardhshme të bashkisë.

II.a.5) Komuna Rrasë, aktualisht Njësia Administrative Rrasë

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, (data 26.02.2014) kjo njësi ka funksionuar mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar miratuar me Vendimin nr. 19, datë 06.02.2014 të Këshillit të Komunës Rrasë. Nga këqyrja e kësaj strukture, rezulton që në këtë moment, institucioni ka patur **5 pozicione pune**, të cilat pas fillimit të efekteve të ligjit të ri, janë përfshirë në shërbimin civil dhe për të cilat:

- në të **5** rastet, nga njësia përgjegjëse pa të drejtë, nuk është deklaruar statusi i punësimit, të pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 3 - Nëpunës civil, të cilëve nuk iu është deklaruar statusi i punësimit.**

Nëpunësit e punësuar në këto pozicione, kanë filluar marrëdhëniet e punës me akte emërimi të përkohshme ose me kontratë pune, gjë që edhe në këtë rast, vlerësohet normale pasi komunat para datës 26.02.2014, nuk kanë qenë pjesë e fushës së veprimit të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”.

Nga verifikimi i mëtejshëm i të dhënave, grupi i punës konstatoi se, sektori i burimeve njerëzore, pranë ish-Komunës (*sot Njesisë Administrative*) Rrasë, që kishte funksionet e njësisë përgjegjëse për t`u shprehur në lidhje me Aktin e Deklarimit të Statusit të Punësimit për punonjësit që janë në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në asnjë rast nuk është shprehur në lidhje me këtë akt, pra, nga ana e njësisë së personelit nuk është kryer procesi i deklarimit të statusit të punësimit.

Nga ana e grupit të punës nuk mund të dalin të dhëna të tjera, pasi mungojnë aktet administrative në dosjet individuale të punonjësve.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Belsh, për punonjësit e punësuar në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil pranë ish-Komunës (*Sot Njesisë Administrative*) Rrasë, duhet që: së pari, të plotësojë dosjet individuale me të gjitha të dhënat sipas kërkesave të ligjit, me qëllim që të kryejë verifikimin e plotësimit të kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe kërkesave të veçanta për secilin pozicion pune dhe së dyti, pas përfundimit të verifikimit, të deklarojë ose të refuzojë statusin e punësimit për secilin prej tyre.

➤ Gjithashtu, nga verifikimi i mëtejshëm i të dhënave (nga libri i pagave, dorëzuar në Bashkinë Belsh), grupi i punës konstatoi se në **3** nga **5** pozicionet e mësipërme të punës pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët nuk plotësojnë kriterin e nivelit arsimor, për pozicionet e punës ku ata janë emëruar, pasi, nuk kanë arsimin e lartë. Konkretisht, kjo u verifikua nga listëpagesa e muajit shkurt 2014, ku këta persona nuk ishin paguar si punonjës me arsim të lartë.

Edhe në këtë rast duhet thënë që mosplotësimi i nivelit arsimor, në bazë të shkronjës “e” të nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, bën që marrëdhënia e punësimit të konsiderohet e paligjshme dhe njësia e burimeve njerëzore, duhet të vendosë përfundimin e saj, e drejtë kjo që i jepet prej pikës 7, të Vendimit nr.116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.*

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit *****, ***** dhe *****, përkatësisht në pozicionet e punës “*Inspektor Urbanistike/Agronom*”, “*Inspektor Tatim-Taksa/Arkë*” dhe “*Inspektor Mjedisi*” në këtë komunë.

- Punonjësi *****, nëpunës ekzistues, sipas librit të pagave dhe në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes konstatohet se është larguar nga kjo detyrë me dorëheqje, miratuar me Urdhrin nr. 60, datë 03.09.2015.
- Punonjësi *****, ka filluar punë më datë 01.01.2014, sipas librit të pagave dhe në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes konstatohet se është larguar nga kjo detyrë me dorëheqje, miratuar me Urdhrin nr. 63, datë 03.09.2015.
- Punonjësi *****, ka filluar punë më datë 01.02.2014, sipas librit të pagave dhe në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes konstatohet se është larguar nga kjo detyrë me dorëheqje më datë 01.02.2015.

Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore e Komunës Rrasë, nuk ka respektuar ligjin, sepse duhet të vepronte menjëherë, pas fillimit të efekteve të tij për nxjerrjen e aktit të refuzimit të statusit dhe përfundimin e marrëdhënies së tyre të punësimit për mungesë të arsimit përkatës.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse në këto raste nuk ka vepruar drejt, sepse duhet të kishte nxjerrë aktin e refuzimit të statusit si nëpunës civil dhe të vendoste përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës:

1. *****, në pozicionin e punës “*Inspektor Urbanistike/Agronom*”,
2. *****, në pozicionin e punës “*Inspektor Tatim-Taksa/Arkë*”,
3. *****, në pozicionin e punës “*Inspektor Mjedisi*”.

Në kushtet e sotme, rezulton se këta punonjës janë larguar me dorëheqje, duke u shoqëruar me urdhërat përkatëse për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Njësia përgjegjëse pranë Bashkisë Belsh në këtë rast, duhet të ndryshojë aktet e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, në lidhje me motivacionin dhe bazën ligjore. Këta punonjës nuk mund të përfitojnë nga neni 64 (Dorëheqja) i ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, për shkak se, ata nuk e përmbushin kriterin e nivelit arsimor për të qenë nëpunës civilë, në përputhje me kërkesat e ligjit të mësipërm.

Gjithashtu, njësia përgjegjëse pranë Bashkisë Belsh duhet të shpallë të lira pozicionet e mësipërme të punës, për t’u plotësuar më tej në përputhje me kërkesat ligjore, në koherencë me nevojat e institucionit sipas strukturës së ardhshme të bashkisë.

II.a.6) Komuna Fierzë, aktualisht Njësia Administrative Fierzë

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, (data 26.02.2014) kjo njësi ka funksionuar mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar miratuar me një Vendim të Këshillit të Komunës Fierzë, i cili mungonte dhe nuk u administrua nga grupi i punës. Nga këqyrja e listëprezencës së muajit shkurt 2014 dhe librit të pagave të Komunës Fierzë, rezulton që në këtë moment, institucioni ka patur **5 pozicione pune**, të cilat pas fillimit të efekteve të ligjit të ri, janë përfshirë në shërbimin civil dhe për të cilat:

- në të 5 rastet, nga njësia përgjegjëse pa të drejtë, nuk është deklaruar statusi i punësimit, të pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 3 - Nëpunës civil, të cilëve nuk iu është deklaruar statusi i punësimit.**

Nëpunësit e punësuar në këto pozicione, kanë filluar marrëdhëniet e punës me akte emërimi të përkohshme ose me kontratë pune, gjë që vlerësohet normale, pasi komunat para datës 26.02.2014, nuk kanë qenë pjesë e fushës së veprimit të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”.

Nga verifikimi i mëtejshëm i të dhënave, grupi i punës konstatoi se, sektori i burimeve njerëzore, pranë ish-Komunës (*sot Njesisë Administrative*) Fierzë, që kishte funksionet e njësisë përgjegjëse për t`u shprehur në lidhje me Aktin e Deklarimit të Statusit të Punësimit për punonjësit që janë në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në asnjë rast nuk është shprehur në lidhje me këtë akt, pra, nga ana e njësisë së personelit nuk është kryer procesi i deklarimit të statusit të punësimit.

Nga ana e grupit të punës nuk mund të dalin të dhëna të tjera, pasi mungojnë aktet administrative në dosjet individuale të punonjësve.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Belsh, për punonjësit e punësuar në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil pranë ish-Komunës (*Sot Njesisë Administrative*) Fierzë, duhet që: së pari, të plotësojë dosjet individuale me të gjitha të dhënat sipas kërkesave të ligjit, me qëllim që të kryejë verifikimin e plotësimit të kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe kërkesave të posaçme për vendet e punës dhe së dyti, pas përfundimit të verifikimit, të deklarojë ose të refuzojë statusin e punësimit për secilin prej tyre.

- Gjithashtu, nga verifikimi i mëtejshëm i të dhënave (nga libri i pagave, dorëzuar në Bashkinë Belsh), grupi i punës konstatoi se në **3** nga **5** pozicionet e mësipërme të punës pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët nuk plotësojnë kriterin e nivelit arsimor, për pozicionet e punës ku ata janë emëruar, pasi, nuk kanë arsimin e lartë. Konkretisht, kjo u verifikua nga listëpagesa e muajit shkurt 2014, ku këta persona nuk ishin paguar si punonjës me arsim të lartë.

Siç u tha edhe më lart, mosplotësimi i nivelit arsimor, në bazë të shkronjës “e” të nenit 21, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, bën që marrëdhënia e punësimit të konsiderohet e paligjshme dhe njësia e burimeve njerëzore, duhet të vendosë përfundimin e saj, e drejtë kjo që i jepet prej pikës 7, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”*”, i ndryshuar.

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit *****, ***** dhe *****, përkatësisht në pozicionet e punës “Administratë/Magazinë”, “Agronom/ Veteriner”, dhe “Përgjegjës Tatim/Taksa” në këtë komunë.

- Punonjësi ***** ka filluar punë më datë 15.09.2013, sipas librit të pagave dhe në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes konstatohet se është larguar nga kjo detyrë me dorëheqje, miratuar kjo me Urdhrin nr. 78, datë 03.09.2015.
- Punonjësi ***** ka filluar punë më datë 01.02.2010, sipas librit të pagave dhe në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes konstatohet se është larguar nga kjo detyrë me dorëheqje, miratuar me Urdhrin nr. 79, datë 03.09.2015.
- Punonjësi ***** ka filluar punë më datë 02.01.2008, sipas librit të pagave dhe në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes konstatohet se është larguar nga kjo detyrë me dorëheqje, miratuar me Urdhrin nr. 69, datë 03.09.2015.

Edhe në këtë rast, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore e Komunës Fierzë, nuk ka respektuar ligjin, sepse duhet të vepronte menjëherë për nxjerrjen e aktit të refuzimit të statusit dhe përfundimin e marrëdhënies së tyre të punësimit për mungesë të arsimit përkatës.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse në këto raste nuk ka vepruar drejt, sepse duhet të kishte nxjerrë aktin e refuzimit të statusit si nëpunës civil dhe të vendoste përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës:

1. ***** në pozicionin e punës “Administratë/Magazinë”,
2. ***** në pozicionin e punës Agronom/ Veteriner”,
3. ***** në pozicionin e punës “Përgjegjës Tatim/Taksa”.

Në kushtet e sotme, rezulton se këta punonjës janë larguar me dorëheqje, duke u shoqëruar me urdhërat përkatëse për ndërprerjen e marrëdhënies të punës. Njësia përgjegjëse pranë Bashkisë Belsh në këtë rast, duhet të ndryshojë aktet e ndërprerjes së marrëdhënies të punës, në lidhje me motivacionin dhe bazën ligjore. Këta punonjës nuk mund të përfitojnë nga neni 64 (Dorëheqja) i ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për shkak se, ata nuk e përmbushin kriterin e nivelit arsimor për të qenë nëpunës civilë, në përputhje me kërkesat e ligjit të mësipërm.

Gjithashtu, njësia përgjegjëse pranë Bashkisë Belsh duhet të shpallë të lira pozicionet e mësipërme të punës, për t’u plotësuar më tej në përputhje me kërkesat ligjore, në koherencë me nevojat e institucionit sipas strukturës së ardhshme të bashkisë.

II.a.7) Komuna Kajan, aktualisht Njësia Administrative Kajan

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (data 26.02.2014) kjo njësi ka funksionuar mbi bazën e strukturës

dhe organikës së miratuar miratuar me Vendimin nr. 03, datë 16.02.2013 të Këshillit të Komunës Kajan. Nga këqytja e kësaj strukture, rezulton që në këtë moment, institucioni ka patur 6 pozicione pune, të cilat pas fillimit të efekteve të ligjit të ri, janë përfshirë në shërbimin civil dhe për të cilat:

- në të 6 rastet, nga njësia përgjegjëse pa të drejtë, nuk është deklaruar statusi i punësimit, të pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 3 - Nëpunës civil, të cilëve nuk iu është deklaruar statusi i punësimit.**

Nëpunësit e punësuar në këto pozicione, kanë filluar marrëdhëniet e punës me akte emërimi të përkohshme ose me kontratë pune, gjë që vlerësohet normale, pasi komunat para datës 26.02.2014, nuk kanë qenë pjesë e fushës së veprimit të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”.

Nga verifikimi i mëtejshëm i të dhënave, grupi i punës konstatoi se, sektori i burimeve njerëzore pranë ish-Komunës (*Sot Njesisë Administrative*) Kajan, që kishte funksionet e njësisë përgjegjëse për t’u shprehur në lidhje me Aktin e Deklarimit të Statusit të Punësimit për punonjësit që punonin në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në asnjë rast nuk është shprehur në lidhje me këtë akt, pra, nga ana e njësisë së personelit nuk është kryer procesi i deklarimit të statusit të punësimit.

Nga ana e grupit të punës nuk mund të dalin të dhëna të tjera, pasi mungojnë aktet administrative në dosjet individuale të punonjësve.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Belsh, për punonjësit e punësuar në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil pranë ish-Komunës (*Sot Njesisë Administrative*) Kajan, duhet që: së pari, të plotësojë dosjet individuale me të gjitha të dhënat sipas kërkesave të ligjit, me qëllim që të kryejë verifikimin e plotësimit të kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe kërkesave të posaçme të vendeve të punës dhe së dyti, pas përfundimit të verifikimit, të deklarojë ose të refuzojë statusin e punësimit për secilin prej tyre.

- Gjithashtu, nga verifikimi i mëtejshëm i të dhënave (nga libri i pagave, dorëzuar në Bashkinë Belsh), grupi i punës konstatoi se në **4** nga **6** pozicionet e mësipërme të punës pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët nuk plotësojnë kriterin e nivelit arsimor, për pozicionet e punës ku ata janë emëruar, pasi, nuk kanë arsimin e lartë. Konkretisht, kjo u verifikua nga listëpagesa e muajit shkurt 2014, ku këta persona nuk ishin paguar si punonjës me arsim të lartë.

Edhe në këtë rast duhet thënë se mosplotësimi i nivelit arsimor, në bazë të shkronjës “e” të nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, bën që marrëdhënia e punësimit të konsiderohet e paligjshme dhe njësia e burimeve njerëzore, ka detyrimin të vendosë përfundimin e saj, e drejtë kjo që i jepet prej pikës 7, të

Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit *****, *****, ***** dhe *****, përkatësisht në pozicionet e punës “Përgjegjës Personeli”, “Veteriner/Arkëtar”, “Administrator/Ndihmë Ekonomike” dhe “Agronom/Magaziner” në këtë komunë.

- Punonjësi *****, ka filluar punë më datë 01.01.2010, sipas librit të pagave dhe në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes konstatohet se është larguar nga kjo detyrë me dorëheqje, miratuar me Urdhrin nr. 78, datë 03.09.2015.
- Punonjësi *****, ka filluar punë më datë 01.01.2010, sipas librit të pagave dhe në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes konstatohet se është larguar nga kjo detyrë me dorëheqje, miratuar me Urdhrin nr. 55, datë 03.09.2015.
- Punonjësi *****, ka filluar punë më datë 01.01.2010, sipas librit të pagave dhe në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes konstatohet se është larguar nga kjo detyrë me dorëheqje, miratuar me Urdhrin nr. 45, datë 28.08.2015.
- Punonjësi *****, ka filluar punë më datë 01.01.2010, sipas librit të pagave dhe në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes konstatohet se është larguar nga kjo detyrë me dorëheqje, miratuar me Urdhrin nr. 40, datë 28.08.2015.

Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore e Komunës Fierzë, nuk ka respektuar ligjin, sepse duhej të vepronte menjëherë për nxjerrjen e aktit të refuzimit të statusit dhe përfundimin e marrëdhënies së tyre të punësimit për mungesë të arsimit përkatës.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse në këto raste nuk ka vepruar drejt, sepse duhet të kishte nxjerrë aktin e refuzimit të statusit si nëpunës civil dhe të vendoste përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës:

1. *****, në pozicionin e punës “Përgjegjës Personeli”,
2. *****, në pozicionin e punës “Veteriner/Arkëtar”,
3. *****, në pozicionin e punës “Administrator/Ndihmë Ekonomike”,
4. *****, në pozicionin e punës “Agronom/Magaziner”.

Në kushtet e sotme, rezulton se këta punonjës janë larguar me dorëheqje, duke u shoqëruar me urdhërat përkatëse për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Njësia përgjegjëse pranë Bashkisë Belsh në këtë rast, duhet të ndryshojë aktet e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, në lidhje me motivacionin dhe bazën ligjore. Këta punonjës nuk mund të përfitojnë nga neni 64 (Dorëheqja) i ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për shkak se, ata nuk e përmbushin kriterin e nivelit arsimor për të qenë nëpunës civilë, në përputhje me kërkesat e ligjit të mësipërm.

Gjithashtu, njësia përgjegjëse pranë Bashkisë Belsh duhet të shpallë të lira pozicionet e mësipërme të punës, për t'u plotësuar më tej në përputhje me kërkesat ligjore, në koherencë me nevojat e institucionit sipas strukturës së ardhshme të bashkisë.

► **Situata e përgjithshme e deklaramit të statusit të punësimit**

Në përfundim të verifikimit të të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të mbikëqyrjes, në lidhje me situatën e shërbimit civil në Bashkinë Belsh dhe në ish – Komunat, që aktualisht janë njësi administrative të këtij institucioni, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 153/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (data 26.02.2014) rezultojnë gjithsej **43 pozicione pune**, pjesë e shërbimit civil.

Duke vlerësuar deklaramin e statusit të punësimit nga ana e njësive përgjegjëse, sipas përcaktimeve të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, Kreu II, “Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet”, **43** rastet e deklaramit të statusit të punësimit në Bashkinë Belsh dhe në ish - Komunat që aktualisht janë njësi administrative të këtij institucioni, ndahen në këtë mënyrë:

- në **9** raste, kanë qenë punonjës ekzistues me një kohëzgjatje punësimi, më tepër se një vit në atë pozicion pune dhe për këtë arsye është bërë deklarami i statusit të nëpunësit civil, (pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 1 – Nëpunës civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014)**);
- në **3** raste, kanë qenë punonjës të cilët në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, ishin të punësuar për një periudhë më pak se një vit në atë vend pune, prandaj janë deklaruar nëpunës civilë në periudhë prove, (pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 2 – Nëpunës civil në periudhë prove, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014)**);
- në **30** raste, nga njësia përgjegjëse nuk është deklaruar statusi i punësimit, të pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 3 – Nëpunës civil, të cilëve nuk iu është deklaruar statusi i punësimit**;
- në **1** rast, pozicioni i punës ka qenë i lirë.

II.b) Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të paplotësuara (vakant)

Gjatë procesit të verifikimit grupi i punës konstatoi se në Bashkinë Belsh, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ka patur **1 pozicion pune të lirë**, konkretisht:

- *Jurist në Zyrën e Personelit & Juridike*

Kurse, në njësitë administrative Grekan, Rrasë, Fierzë dhe Kajan, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nuk kishte asnjë pozicion pune të paplotësuar në shërbimin civil.

II.c) Procesi i deklarimit të statusit të punësimit në raport me afatet ligjore

Në bazë të pikës 2, të Kreut II, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, njësitë përgjegjëse në institucionet e pushtetit vendor, duhej të përfundonin procesin e lëshimit të akteve të deklarimit të statusit jo më vonë se 120 (njëqind e njëzet) ditë nga data e hyrjes në fuqi të këtij vendimi, si dhe lejon të drejtën e shtyrjes së këtij afati një herë të vetme nga institucioni, për shkaqe të arsyeshme, jo më shumë se 30 (tridhjetë) ditë.

Njësia përgjegjëse e Bashkisë Belsh e ka kryer procesin e deklarimit të statusit të punësimit brenda afateve ligjore, konkretisht në muajin maj 2014.

Në njësitë e pushtetit vendor që aktualisht përfshihen në juridiksionin e Bashkisë Belsh, konkretisht ish- Komunat Grekan, Rrasë, Fierzë dhe Kajan konstatohet se nga ana e njësive përgjegjëse, nuk është kryer fare procesi i deklarimit të statusit të punësimit, prandaj as mund të flitet për respektimin e afatit ligjor të përcaktuar për përfundimin e këtij procesi. Megjithatë, duhet theksuar që ky afat i vënë në dispozitat e Kreut IV, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 (ndryshuar me VKM nr. 532 datë 06.08.2014) “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë, që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” ka karakter organizativ dhe nuk passjell pavlefshmërinë e veprimeve apo mosveprimeve administrative për deklarimin e statusit të punësimit. Kjo vërejtje, shënohet në këtë material, për të tërhequr vëmendjen që në të ardhmen të tregohet kujdes në respektimin e afateve ligjore dhe të nxirret përgjegjësia personale.

III. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës

Një aspekt shumë i rëndësishëm, në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil, i cili ka lidhje me një sërë momentesh të administrimit të shërbimit civil, si rekrutimi, ristrukturimi, vlerësimi i punës, sistemi i karrierës, etj., është edhe procesi i hartimit të përshkrimit të punës, për pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil.

Fillimi i efeteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe akteve nënligjore në zbatim të tij, e ngarkoi institucionin e mbikëqyrur, me detyrën e hartimit të përshkrimeve të pozicioneve të punës, brenda afatit të përcaktuar në këtë ligj, që ishte data 1 korrik 2014.

Grupi i mbikëqyrjes, në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, duhet të verifikonte formularët e përshkrimit të punës, për të parë se si janë zbatuar kërkesat e vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar dhe udhëzimit nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

Këto akte nënligjore, në përmbajtjen e tyre kanë përcaktuar procedurat e hollësishme që duhet të ndiqen për hartimin e përshkrimeve të punës, nëpunësit përgjegjës për hartimin e këtyre akteve, strukturën përgjegjëse për vlerësimin e bazueshmërisë së tyre në ligjin specifik dhe formatin e miratuar, organin që ka kompetencën për miratimin e tyre.

Gjatë procesit të verifikimit në institucionin e mbikëqyrur u konstatua se, nuk janë hartuar përshkrimet e punës, për të gjitha pozicionet e punës. Përshkrimet e punës nuk janë hartuar sipas formatit standard të miratuar dhe nuk janë nënshkruar nga Kryetari i Bashkisë, eprori direkt dhe nga nëpunësi civil që punon në pozicionin për të cilin është hartuar përshkrimi i punës, sipas pikës 4.2.10, të Udhëzimit nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

Për sa më sipër, nisur nga rëndësia e madhe që ka hartimi i formularit të përshkrimit të punës sipas përcaktimeve ligjore dhe të akteve nënligjore që rregullojnë në mënyrë specifike procedurën që kërkohet të zbatohet në këtë rast, njësia përgjegjëse ta konsiderojë si detyrë me prioritet të lartë, në mënyrë që përshkrimet e punës të përgatiten dhe t'i paraprijnë procesit të ristrukturimit dhe më tej, procesit të konkurrimeve që do të zhvillohen në të ardhmen.

Ky proces vlerësohet me shumë rëndësi, për faktin se të gjithë elementët e përshkrimit të punës që trajtohen me hollësi në udhëzimet e përmendura më sipër, ndikojnë në mënyrë të drejtpërdrejtë në:

- a) organizimin e veprimtarisë institucionale në funksion të arritjes së misionit të institucionit;
- b) në përcaktimin e edukimit arsimor që duhet të ketë nëpunësi;
- c) në momente ristrukturimi;
- d) për të kontrolluar aktivitetin e nëpunësit;
- e) për vlerësimin e tij në fund të vitit kalendarik, si një detyrim ligjor, e në aspekte të tjera gjatë administrimit të shërbimit civil.

Konkluzion: Në këto rrethana, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të Bashkisë Belsh, që të fillojë menjëherë punën për hartimin dhe miratimin e përshkrimeve të punës, për pozicionet e shërbimit civil në përputhje me legjislacionin

specifik të fushës dhe formatin standard të miratuar, ashtu siç përcaktohet 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 me Vendimin nr. 262, datë 25.03.2015, të Këshillit të Ministrave dhe lidhjes nr. 4, bashkëlidhur këtij vendimi, si dhe në Udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

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

Në momentin e mbikëqyrjes, konstatohet se në këtë institucion nuk ka plan vjetor të miratuar për pranimet e reja në shërbimin civil.

Konkluzion: Në këto rrethana, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të Bashkisë Belsh, të hartojë planin vjetor të pranimeve të reja në shërbimin civil, sipas kërkesave 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”.

V. Rekrutimi, lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë

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

Gjatë verifikimit u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur, pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për shërbimin civil”, i ndryshuar, nuk kishte asnjë rast të kryerjes së procedurave ligjore të rekrutimeve, lëvizjeve paralele dhe të ngritjes në detyrë në pozicionet pjesë e shërbimit civil konform këtij ligji.

Por, gjatë procesit të mbikëqyrjes grupi i punës konstatoi se, në Bashkinë Belsh, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në **41 raste**, janë marrë në punë punonjës në pozicione pune të shërbimit civil, me akte emërimi ose kontrata të përkohshme, në kundërshtim me ligjin.

Bëhet fjalë për punonjësit e përmendur si më poshtë:

1. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 156, datë 01.04.2016, në pozicionin “Sekretar i Përgjithshëm”, pranë Bashkisë Belsh.

2. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 16, datë 10.08.2015, në pozicionin “*Drejtor në Drejtorinë e Financës, Tatim Taksë, Ndihma Ekonomike*”, pranë Bashkisë Belsh.
3. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 144, datë 01.04.2016, në pozicionin “*Përgjegjës i Zyrës Financës*”, pranë Bashkisë Belsh.
4. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 125, datë 01.10.2015, në pozicionin “*Specialiste Finance*”, pranë Bashkisë Belsh.
5. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 97, datë 23.09.2015, në pozicionin “*Përgjegjës Ndihmës Ekonomike*”, pranë Bashkisë Belsh.
6. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 65, datë 02.03.2016, në pozicionin “*Inspektor Social*”, pranë Bashkisë Belsh.
7. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 71, datë 08.03.2016, në pozicionin “*Inspektor Social*”, pranë Bashkisë Belsh.
8. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 165, datë 11.11.2015, në pozicionin “*Drejtor në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit*”, pranë Bashkisë Belsh.
9. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 61, datë 02.03.2016, në pozicionin “*Përgjegjës Sektori në Sektorin e Zhvillimit të Lejeve*”, pranë Bashkisë Belsh.
10. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 155, datë 05.11.2015, në pozicionin “*Specialist Planifikimi dhe Zhvillim Territori*”, pranë Bashkisë Belsh.
11. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 141, datë 01.04.2016, në pozicionin “*Jurist në Sektorin e Projektmeve*”, pranë Bashkisë Belsh.
12. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 62, datë 02.03.2016, në pozicionin “*Drejtor në Drejtorinë e Menaxhimeve Bujqësore, Veterinare*”, pranë Bashkisë Belsh.
13. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 134, datë 05.11.2015, në pozicionin “*Përgjegjës Sektori në Sektorin e Shërbimeve Bujqësore dhe Veterinare*”, pranë Bashkisë Belsh.
14. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 66, datë 03.03.2016, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimeve Bujqësore dhe Veterinare*”, pranë Bashkisë Belsh.

15. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 38, datë 25.02.2016, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimeve Bujqësore dhe Veterinare*”, pranë Bashkisë Belsh.

16. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 143, datë 01.04.2016, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimeve Bujqësore dhe Veterinare*”, pranë Bashkisë Belsh.

17. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 143, datë 01.04.2016, në pozicionin “*Inspektor Pyjesh në Sektorin e Shërbimeve Bujqësore dhe Veterinare*”, pranë Bashkisë Belsh.

18. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 142, datë 01.04.2016, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimeve Bujqësore dhe Veterinare*”, pranë Bashkisë Belsh.

19. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 115, datë 17.03.2016, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Kadastrës, Topografisë dhe Rregjistrimit*”, pranë Bashkisë Belsh.

20. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 114, datë 17.03.2016, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Kadastrës, Topografisë dhe Rregjistrimit*”, pranë Bashkisë Belsh.

21. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 134, datë 25.03.2016, në pozicionin “*Drejtor në Drejtorinë Juridike*”, pranë Bashkisë Belsh.

22. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 60, datë 02.03.2016, në pozicionin “*Përgjegjës Sektori në Sektorin Juridik*”, pranë Bashkisë Belsh.

23. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 54, datë 01.03.2016, në pozicionin “*Përgjegjës Sektori në Sektorin e Prokurimeve*”, pranë Bashkisë Belsh.

24. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 127, datë 18.03.2016, në pozicionin “*Jurist në Sektorin e Prokurimeve*”, pranë Bashkisë Belsh.

25. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 31, datë 25.02.2016, në pozicionin “*Drejtor në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore*”, pranë Bashkisë Belsh.

26. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 15, datë 10.08.2015, në pozicionin “*Përgjegjës Sektori në Sektorin e Burimeve Njerëzore*”, pranë Bashkisë Belsh.

27. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 118, datë 01.10.2015, në pozicionin “*Punonjës i IT*”, pranë Bashkisë Belsh.

28. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 90, datë 18.09.2015, në pozicionin “*Punonjës Arshivës dhe Protokollit*”, pranë Bashkisë Belsh.

29. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 148, datë 01.04.2016, në pozicionin “*Drejtor në Drejtorinë e të Ardhurave Vendore*”, pranë Bashkisë Belsh.

30. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 147, datë 01.04.2016, në pozicionin “*Përgjegjës Sektori në Sektorin e të Ardhurave Vendore*”, pranë Bashkisë Belsh.

31. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 137, datë 30.03.2016, në pozicionin “*Inspektor Tatimesh në Sektorin e të Ardhurave Vendore*”, pranë Bashkisë Belsh.

32. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 52, datë 01.03.2016, në pozicionin “*Inspektor Tatimesh në Sektorin e të Ardhurave Vendore*”, pranë Bashkisë Belsh.

33. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 146, datë 01.04.2016, në pozicionin “*Përgjegjëse Sektori në Sektorin e Transportit dhe Menaxhimit të Tregut*”, pranë Bashkisë Belsh.

34. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 63, datë 02.03.2016, në pozicionin “*Inspektor Tatimesh në Sektorin e Transportit dhe Menaxhimit të Tregut*”, pranë Bashkisë Belsh.

35. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 145, datë 01.04.2016, në pozicionin “*Inspektor Tatimesh në Sektorin e Transportit dhe Menaxhimit të Tregut*”, pranë Bashkisë Belsh.

36. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 11, datë 10.08.2015, në pozicionin “*Përgjegjës Sektori në Sektorin e Mirëmbajtjes së Rrugëve, Objekteve*”, pranë Bashkisë Belsh.

37. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 10, datë 25.01.2015, në pozicionin “*Përgjegjës Sektori në Sektorin e Arsimit, Kulturës dhe Sportit*”, pranë Bashkisë Belsh.

38. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 119, datë 01.10.2015, në pozicionin “*Inspektor i Arsimit në Sektorin e Arsimit, Kulturës dhe Sportit*”, pranë Bashkisë Belsh.

39. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 151, datë 01.04.2016, në pozicionin “*Inspektore Arsimit në Sektorin e Arsimit, Kulturës dhe Sportit*”, pranë Bashkisë Belsh.

40. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 140, datë 01.04.2016, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimeve Bujqësore dhe Veterinare*”, pranë Bashkisë Belsh.

41. ***** – ka filluar punë me urdhrin nr. 171, datë 18.04.2016, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimeve Bujqësore dhe Veterinare*”, pranë Bashkisë Belsh.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson që njësia përgjegjëse pranë Bashkisë Belsh, duhet të rregullojë pasojat lidhur me rastet kur pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, janë emëruar punonjës me akte emërimi të përkohshme. Për këto raste, njësia përgjegjëse duhet të rregullojë situatën, duke kryer veprimet sipas këtij rendi:

- Të revokojë aktet përkatëse të emërimit, dhe të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për punonjësit respektivë, me institucionin.
- Pozicionet e punës duhet të shpallen të lira, për t'u plotësuar më tej në përputhje me ligjin nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në koherencë me strukturën aktuale dhe nevojave të Bashkisë Belsh.

Gjithashtu, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të Bashkisë Belsh, që të gjitha rastet e rekrutimeve të reja, të lëvizjeve paralele dhe ngritjes në detyrë t'i bëjë në zbatim të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, 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*”, si dhe të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”.

VI. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes grupi i punës verifikoi përmbushjen e kërkesave ligjore të periudhës së provës të përcaktuara nga neni 24, i ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se vetëm në Bashkinë Belsh, janë evidentuar 3 nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive në periudhë prove.

Kurse, në njësitë administrative Grekan, Rrasë, Fierzë dhe Kajan në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar,

nuk kishte asnjë nëpunës civil që të kishte kryer periudhën e provës sepse në këto komuna nuk ishte kryer procesi i deklarimit të statusit.

Grupi i punës konstaton se procedura e deklarimit të statusit për tre nëpunësit në periudhë prove ishte zhvilluar në përputhje me pikën 3, të nenit 67, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Kjo procedurë kishte përfunduar duke u konkretizuar me aktet përkatëse të konfirmimit të nëpunësit, në përputhje me nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar të pasqyruara në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 2 – Nëpunës civil në periudhë prove, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014)**, e cila është pjesë e këtij raporti.

Mbështetur në dispozitat ligjore që rregullojnë periudhën e provës, nëpunësi civil është i detyruar që të kryejë ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës së Administratës Publike (ASPА) dhe të ndjekë udhëzimet e nëpunësit më të vjetër, nën kujdesin e të cilit ai është i vendosur.

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

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u konstatua se në të 3 rastet, që iu ka përfunduar periudha e provës, është realizuar programi i trajnimit të detyrueshëm për nëpunësit civilë. Në dosjet e këtyre nëpunësve janë të administruara çertifikatat përkatëse të lëshuara nga Shkolla e Administratës Publike (ASPА), vendimi i eprorit direkt, shoqëruar me mendimin e nëpunësit civil më të vjetër.

Konkluzion: Në këto rrethana, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Belsh, në rastet e evidentuara, ka vepruar drejt në lidhje me përmbushjen e kërkesave ligjore të kryerjes së periudhës së provës, të përcaktuara nga neni 24 i ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

VII. Instituti i transferimit të përkohshëm dhe transferimit të përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste.

Gjatë verifikimit u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur, pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për shërbimin civil”, i ndryshuar, nuk kishte asnjë rast të kryerjes së procedurave ligjore të transferimit të përkohshëm dhe transferimit të përhershëm, në pozicionet pjesë të shërbimit civil.

Konkluzion: Në këto rrethana, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të Bashkisë Belsh, që në rast se do të kenë procedura të transferimit të përkohshëm dhe transferimit të përhershëm, duhet të mbajnë parasysh kërkesat dhe procedurën e parashikuar në nenet 48 e vijues, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”.

VIII. Pezullimi nga shërbimi civil

Gjatë verifikimit u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur, pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për shërbimin civil”, i ndryshuar, nuk u evidentua asnjë rast i kryerjes së procedurave të pezullimit nga shërbimi civil, sipas kërkesave të neneve 53 deri 56, të ligjit në fjalë.

Konkluzion: Në këto rrethana, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të Bashkisë Belsh, që në rast se do të ketë procedura ligjore të pezullimit nga shërbimi civil duhet t'i kryejë duke respektuar kërkesat e dispozitave të mësipërme të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe Vendimit nr. 124, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”.

IX. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore

Nga shqyrtimi i dokumentacionit që na është vënë në dispozicion, lidhur me zbatimin e masave disiplinore ndaj nëpunësve civilë, u konstatua se në Bashkinë Belsh dhe Komunitat që përfshihen në të, që nga viti 2013, e deri në momentin e realizimit të kësaj mbikëqyrje, nuk është kryer asnjë procedurë për dhënie mase disiplinore, për nëpunës civil. Gjithashtu, në institucionin e mbikëqyrur nuk ishte ngritur Komisioni i Përhershëm Disiplinor, në bazë të neni 59 ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar,

Konkluzion: Në këto rrethana, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të Bashkisë Belsh, të ngrejë Komisionin e Përhershëm Disiplinor, që në rast se do të ketë kërkesa për dhënie e masave disiplinore duhet të veprojë duke respektuar dispozitat dhe procedurën e parashikuar në Kreun X, “Disiplina në shërbimin civil” që përfshin nenet 57, deri 61, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; Vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimi civil” dhe Udhëzimit nr. 1, datë 02.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për elementët kryesorë proceduralë dhe materialë të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”.

X. Vlerësimi i rezultateve në punë

Ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (Kreu XI, neni 62), përcakton detyrimin e institucioneve për të vlerësuar punën e çdo punonjësi që kryen funksione në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

Sistemi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i rëndësishëm, i cili konsiston në verifikimin e realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuara në fillim të periudhës së vlerësimit, si dhe i aftësive dhe dobësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave. Ai i shërben përmirësimit të aftësive profesionale të nëpunësit civil dhe të cilësisë së shërbimit dhe ka pasoja të rëndësishme për nëpunësin civil, pasi shërben për të marrë vendime objektive në lidhje me periudhën e provës, mundësinë e zhvillimit të karrierës nëpërmjet ngritjes në detyrë, lirim nga shërbimi civil, përparimin në hapat e pagës si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil.

Në kuptim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, vlerësimi i rezultateve në punë është një proces që duhet të realizohet çdo 6 muaj, ose çdo vit, ku viti i vlerësimit për nëpunës civil të konfirmuar është i njëjtë me vitin kalendarik, me përjashtim të vlerësimit të rezultateve në punë në përfundim të periudhës së provës, ku viti i vlerësimit llogaritet nga data e emërimit të nëpunësit civil. Për realizimin e një vlerësimi sa me objektiv, në Vendimin Nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”, është përcaktuar një procedurë e hollësishme në lidhje me kompetencat e aktorëve që marrin pjesë në këtë proces dhe mënyrën e kryerjes së këtij procesi.

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

- *Planifikimi, ku zyrtari raportues gjatë 15-ditëshit të dytë të muajit dhjetor, cakton për nëpunësin civil që do të vlerësohet, objektivat kryesore të punës dhe sjelljet përkatëse profesionale që bëjnë të mundur realizimin e planit të punës, përmbushjen e objektivave dhe të misionit të institucionit. Në këtë fazë zyrtari raportues, pra eprori direkt, së bashku me nëpunësin që do të vlerësohet diskutojnë qëllimet e nëpunësit për karrierë, aspiratat dhe çdo gjë tjetër që lidhet me trajnimin dhe zhvillimin profesional.*
- *Bisedimet e ndërmjetme. Kjo fazë konsiston në takime të strukturuar dhe të shkurtra, të cilat zhvillohen gjatë vitit, çdo katërmujor, ku zyrtari raportues takohet me nëpunësin civil dhe vlerëson progresin e bërë në arritjen e objektivave të planifikuara dhe përmirësimet e nevojshme në planin e hartuar me shkrim.*
- *Vlerësimi përfundimtar, i cili realizohet në periudhën 15 nëntor - 15 dhjetor dhe konsiston në vlerësimin e përmbledhur të suksesit të nëpunësit që do të vlerësohet në arritjen e objektivave kryesore të punës, të përcaktuara në fazën e planifikimit dhe të rishikuar gjatë bisedimeve të ndërmjetme.*

Grupi i punës pas kontrollit të ushtruar në lidhje me procesin e vlerësimeve të nëpunësve, në zbatim të nenit 62 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 109, datë 26.02.2014 “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”, konstatoi se, nuk ishin kryer vlerësime të rezultateve individuale në punë, për periudhën 2014 – 2015, për nëpunësit civilë të Bashkisë Belsh.

Detyrë e njësisë përgjegjëse në këtë rast është plotësimi i menjëhershëm i kësaj mangësie, duke mbajtur parasysh që vlerësimet e rezultateve të punës të kryhen me objektivizëm, duke respektuar procedurën e parashikuar në aktet ligjore e nënligjore përkatëse, duke evituar njëjësimin dhe tendencën për vlerësime maksimale, pa e mbështetur këtë në rezultatet dhe arritjet në përmbushjen e objektivave, me qëllim stimulimin dhe rritjen e performancës në punë.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Belsh nuk ka kryer procesin për vlerësimet e rezultateve të punës të punonjësve sipas legjislacionit të shërbimit civil. Mosplotësimi i këtij detyrimi ligjor, bëhet pengesë për të përcaktuar cilësinë e punës së nëpunësve civilë funksionimin e sistemit të zhvillimit të karrierës dhe plotësimin të elementëve të tjerë të shërbimit civil, si psh, në rastet kur nëpunësi civil mund të jetë i interesuar të bëjë lëvizje paralele, apo të kërkojë ngritje në detyrë, etj.

Në këto kushte, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të Bashkisë Belsh të marrë masa të menjëhershme për të kryer procesin e vlerësimit të rezultateve të punës të punonjësve sipas legjislacionit të shërbimit civil, në zbatim të nenit 62, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 109, datë 26.02.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”.

XI. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes ose për shkak të ligjit

Nga verifikimi i dokumentacionit që lidhet me institutin e lirimimit nga shërbimi civil, grupi i mbikëqyrjes konstaton se për periudhën objekt mbikëqyrje, në institucionin e kontrolluar, në Bashkinë Belsh dhe në komunat që aktualisht janë njësi administrative të këtij institucioni, evidentohen **15 raste** në të cilat ka përfunduar marrëdhënia e punës me shërbimin civil për shkak të lirimimit nga shërbimi civil.

Në të **15 rastet** e evidentuara, marrëdhënia e punës me shërbimin civil, ka përfunduar nëpërmjet institutit të dorëheqjes, e cila njihet si një nga mënyrat e lirimimit nga shërbimi civil, në bazë të nenit 64, pika 1 dhe nenit 66, shkronja “dh”, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, me ligjin nr. 178/2014 “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”.

Në gjithë këto raste, nëpunësit kanë paraqitur kërkesë me shkrim për përfundimin e marrëdhënies së punës në shërbimin civil, kërkesë e cila është miratuar sipas ligjit.

Të gjitha rastet e trajtuara sipas dispozitave të mësipërme ligjore, janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 4** “Aktet që materializojnë procesin e largimit nga shërbimi civil, dhe transferime”, e cila është pjesë përbërëse e këtij raporti.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, në përgjithësi njësia përgjegjëse e Bashkisë Belsh ka vepruar drejt në lidhje me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të liritimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes ose për shkak të ligjit, në bazë të nenit 66 pika 1, germa ”dh” e ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

XII. Dosja e personelit dhe rregjistri i personelit

a. Dosja e personelit

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

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

Më konkretisht, grupi i punës, lidhur me dosjet e personelit të Bashkisë Belsh, konstatoi se, në çdo dosje janë të administruara dokumentat e identifikimit (fotokopje e pasaportës); dokumenta që tregojnë për gjendjen civile (çertifikata e gjendjes familjare); dokumenta që vërtetojnë edukimin arsimor (diploma e shkollës së lartë); dokumenta që vërtetojnë momentin e fillimit të marrëdhënies së punës (akti i emërimit); akte që tregojnë për nivelin e kualifikimit (çertifikata kualifikimi), si dhe aktet që provojnë procesin e deklarimit të statusit të punësimit.

Në mënyrë të hollësishme këto akte janë materializuar në **Aneksin nr. 2** “Respektimi i kërkesave të përgjithshme, sipas nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, deri në datën 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në Bashkinë Belsh”, që është pjesë përbërëse e këtij raporti.

Kurse, përse i përket njërive të pushtetit vendor që aktualisht përfshihen në juridiksionin e Bashkisë Belsh, konkretisht ish - Komunitat Grekan, Rrasë, Fierzë dhe Kajan, që aktualisht janë njësi administrative të këtij institucioni, konstatohet se nuk janë plotësuar fare dosjet e personelit.

Ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në nenin 5, “Parimet e administrimit të shërbimit civil”, ndër të tjera ka përcaktuar se administrimi i shërbimit civil bazohet në parimin e meritës, profesionalizmit dhe garanton qëndrueshmërinë në detyrë të nëpunësit civil dhe vazhdimësinë e shërbimit civil. Zbatimi i parimeve dhe mënyra e administrimit të shërbimit civil materializohet në dokumentacionin e administruar në dosjen e personelit, detyrim i cili në njësitë e përmendura më sipër nuk është respektuar.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, nga ana e njësisë përgjegjëse të Bashkisë Belsh duhet të merren masa të menjëherëshme për plotësimin e kësaj mangësie dhe zbatimin e ligjit në lidhje me plotësimin dhe ruajtjen e dosjeve të personelit. Ato duhet të plotësohen sipas kërkesave të përcaktuara në Vendimin 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”, të sistemohen dhe të ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe të administrohen nga Drejtoria Juridike dhe e Burimeve Njerëzore, që është edhe njësi përgjegjëse për administrimin e burimeve njerëzore për institucionin.

Komisioneri rekomandon të merren masa të menjëherëshme në drejtimet e mëposhtme:

- Në fletën prezantuese të dosjes teknike të nëpunësit, në pikën që kërkohet të plotësohet “Data e fillimit të punës në pozicionin përkatës”, të plotësohet data e fillimit të punës në pozicionin që mban punonjësi në kohë reale, pra kjo e dhënë të plotësohet sa herë që nëpunësi ndryshon pozicionin e punës për arsye të ndryshimeve strukturore, apo arsye të tjera të parashikuara nga ligji;
- Në fletën prezantuese të dosjes teknike të nëpunësit, në pikën që kërkohet “Përshkrimi i karrierës”, të plotësohet në mënyrë kronologjike, për të gjitha emërimet që nëpunësi ka pasur në institucion, data e fillimit të marrëdhënieve juridike të punës dhe atyre financiare dhe emërtesa e pozicionit të punës, duke filluar nga momenti fillestar i emërimit e në vijim;
- Të gjitha aktet e riemërimit, që pasqyrojnë në mënyrë kronologjike lëvizjet e nëpunësit nga momenti i fillimit të marrëdhënieve juridike të punës dhe atyre financiare e në vijim, të administrohen në një ndarje të veçantë të dosjes individuale të nëpunësit.
- Përshkrimet e punës dhe vlerësimet e punës të plotësuara në mënyrën e duhur dhe të nënshkruara nga nëpunësit/strukturat kompetente (të hartuara, të nënshkruara dhe të formalizuara si çdo dokument tjetër zyrtar) të administrohen në dosjen e individuale të nëpunësit civil. Kjo për faktin se, përshkrimi i punës dhe vlerësimi i punës, në rubrikat apo nëndarjet e tyre, trajtojnë elemente të ndryshme që kanë lidhje me gjithë dinamikën e karrierës së nëpunësit civil,

ndër të cilat, kërkesat e posaçme të vendit të punës, nivelin e edukimit arsimor, fushën kryesore të studimeve, përvojën në punë, njohuritë dhe aftësitë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për pozicionin e punës etj.

- Të plotësohet dosja me të gjitha dokumentet me qëllim që të mundësohet verifikimi i plotësimin të kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil, të përcaktuara në nenin 21, shkronjat “ç” dhe “d”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Këto akte, në mënyrë specifike përbëhen nga dokumenti i identifikimit (fotokopje e letërnjoftimit); dokumenti mbi gjendjen civile (certifikata e gjendjes familjare); dokumentet lidhur me nivelin e edukimit arsimor dhe fushën e studimeve (fotokopje e diplomës së shkollës së lartë dhe lista e notave), akti administrativ që provon momentin e fillimit të marrëdhënies së punës (akti i emërimit); dokumenti i vërtetimit të gjendjes gjyqësore (dëshmia e penalitetit apo vetëdeklarimi), apo vërtetimi i gjendjes shëndetësore (Raporti Mjekësor)

b. Regjistri i personelit

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

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

Konkluzion: Sa më sipër, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të Bashkisë Belsh që duhet t’i japi një rëndësi të madhe regjistrin të personelit, i cili është një dokument mjaft i rëndësishëm, që pasqyron gjendjen reale të burimeve njerëzore në këtë subjekt. Nga ana tjetër, duhet të vijojë puna për të plotësuar dosjet e personelit me dokumentet e evidentuara në aneksin përkatës, si mungesë, bashkëngjitur raportit.

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

Duke analizuar statistikat e prodhuara gjatë procesit të mbikëqyrjes, në lidhje me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, rezulton se situata aktuale, e krijuar pas ndryshimeve të ndodhura për shkak të riorganizimit administrativo-territorial, mbështetur në ligjin nr. 30/2015, “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652,

datë 31.07.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, i ndryshuar, është e materializuar në strukturën e miratuar me Vendimin nr. 6, datë 19.01.2016, të Këshillit të Bashkisë Belsh, “Për miratimin e numrit të punonjësve të bashkisë, institucioneve në vartësi dhe të njësive administrative”,

Bazuar në këtë strukturë rezultojnë që në shërbimin civil bëjnë pjesë **59 punonjës nga 175 punonjës në total**. Kjo situatë është e evidentuar në mënyrë të detajuar në **Aneksin nr. 3** - “Aktet që materializojnë pozicionet e shërbimit civil të Bashkisë Belsh dhe Njësive Administrative për vitin 2016”, që është pjesë përbërëse e këtij raporti.

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

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

Nr.	Institucioni	Punonjës gjithsej	Pozicione në shërbimin civil
1	Bashkia Belsh	54	22
2	Komuna Grekan	19	5
3	Komuna Rrasë	12	5
4	Komuna Fierzë	14	5
5	Komuna Kajan	16	6
Totali		115	43

Nga analiza e të dhënave të paraqitura më sipër, rezulton se numri total i punonjësve të Bashkisë Belsh së bashku me komunat që janë bërë pjesë e kësaj njësie të pushtetit vendor, nga **115 punonjës** që ishin në strukturat e mëparshme, tashmë është **175 punonjës**, pra është rritur me rreth **34%**. Në shërbimin civil nga **43 pozicione pune** gjithsej në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar (data 26.02.2014), me strukturën provizore të vitit 2016, janë **53 pozicione pune**, pra kemi një rritje të numrit të punonjësve në shërbimin civil në masën rreth **19%**.

Kjo do të thotë se ky institucion është përfshirë në proces ristrukturimi, i cili në thelbin e tij përbëhet jo vetëm me rritje në pikëpamjen numerike të pozicioneve të punës por dhe riorganizime nga pikëpamja e përmbajtjes së tyre.

Në kuadër të detyrës së caktuar, për verifikimin e mënyrës së zbatimit të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, grupi i punës analizoi mënyrën e kryerjes së procedurës së ristrukturimit, në përfundim të të cilës rezultoi se: nuk ishte respektuar asnjë nga rregullat e kërkuara nga ligji; nuk ishte ngritur Komisioni i

Ristrukturimit dhe nuk ishte respektuar procedura që përcaktohet në nenin 50, pika 3, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Kriteret bazë mbi të cilat duhet bërë vlerësimi i ligjshmërisë së procesit të ristrukturimit (*aktet e lirim të nëpunësve të cilëve u është shkurtuar pozicioni i punës dhe aktet e riemërimit të nëpunësve të mbetur pas ristrukturimit, që plotësojnë kërkesat e veçanta dhe të përgjithshme për pozicionin e ri të punës të krijuar rishtas apo ristrukturuar, sipas përshkrimeve të reja*) janë kushtet e parashikuara në dispozitën e përmëndur më sipër, si dhe në Vendimet nr. 142, datë 12.03.2014, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar dhe VKM nr. 124, datë 17.02.2016 dhe nr. 125, datë 17.02.2016, të cilat kanë shfuqizuar Vendimin nr. 171, datë 26.03.2014, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”, të Këshillit të Ministrave dhe konkretisht:

- Nëpunësit e riemëruar pas procesit të ristrukturimit të institucionit janë të çertifikuar si nëpunës civilë, në përputhje me kërkesat e nenit 67, pika 3 dhe 6, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe në cilin pozicion pune ka qenë secili nëpunës para procesit të ristrukturimit dhe në cilin pozicion është sistemuar pas tij.
- Akt-Verifikimi mbi përmbajtjen e dosjesve së personelit dhe deklarin e statusit të nëpunësve që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- Përshkrimet e pozicioneve të punës dhe kërkesat e përgjithshme e të veçanta të këtyre pozicioneve dhe verifikimi i përputhshmërisë së tyre me karakteristikat personale të nëpunësve që janë riemëruar aktualisht në këto pozicione.

Sipas përmbajtjes së nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të Këshillit të Ministrave, i ndryshuar, është njësia përgjegjëse ajo që drejton gjithë procesin nga ana ligjore.

Në rastin konkret, njësia përgjegjëse e Bashkisë Belsh nuk ka ndjekur procedurat konform ligjit, pasi në tërësi, nuk është respektuar asnjë nga kërkesat e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Në këto kushte, njësia përgjegjëse e Bashkisë Belsh duhet të vihet para përgjegjësisë disiplinore, për moskryerje si duhet të detyrës dhe të marrë masat e menjëhershme për rregullimin e gjendjes së paligjshmërisë në këtë drejtim.

Për këtë, duhet të dalë akti përkatës i kryetarit të bashkisë për ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit, i cili duhet të marrë në shqyrtim e të bëjë vlerësimin përkatës për mundësitë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese dhe propozon transferimin e nëpunësit në një pozicion të lirë, në të cilin ai plotëson kërkesat specifike. Vendimi përfundimtar i riemërimit/transferimit pas ristrukturimit, do të

merret nga njësia përgjegjëse e cila ka edhe detyrimin ligjor për marrjen e vendimit përfundimtar për lirim nga shërbimi civil për ata nëpunës të cilëve u është shkurtuar pozicioni i punës apo që u është ristrukturuar për shkak të ndryshimit të përshkrimit dhe kërkesave të përgjithshme e të veçanta të vendit të punës.

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

Mosrespektimi i kësaj procedure, ka sjellë si pasojë edhe shkelje ligjore nga ana e njësisë përgjegjëse, të cilat konsistojnë në emërimet pa konkurrim në kundërshtim me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Janë konstatuar 41 raste, ku janë emëruar punonjës në kundërshtim me ligjin, në kushtet kur rritja e numrit të nëpunësve civilë është vetëm me 10 pozicione pune në shërbimin civil.

Konkluzion: Në këto rrethana, Komisioneri kërkon prej njësisë përgjegjëse të Bashkisë Belsh, të zbatojë menjëherë kërkesat e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, lidhur me procesin e ristrukturimit të institucionit në realizimin e procedurës së ristrukturimit, duke mbajtur parasysh kërkesat e mësipërme ligjore.

*
* *

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

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas objektit të tij, janë materializuar në tabelat e mëposhtme respektive për Bashkinë Belsh, dhe Komunitet Grekan, Rrasë, Fierzë dhe Kajan, aktualisht njësi administrative të Bashkisë Belsh, të cilat janë pjesë përbërëse e këtij raporti.

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

- Tabela nr. 1 - Nëpunës civilë, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014),

- *Tabela nr. 2 - Nëpunës civilë në periudhë prove, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014),*
 - *Tabela nr. 3 - Nëpunës civilë, të cilëve nuk iu është deklaruar statusi i punësimit,*
 - *Tabela nr. 4 - “Aktet që materializojnë procesin e largimit nga shërbimi civil, pezullime dhe transferime”.*
- 2. Aneksi 2 - “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21 të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civilë, i ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në datën 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil Bashkia Belsh”.**
- 3. Aneksi 3 - “Aktet që materializojnë pozicionet e shërbimit civil të Bashkisë Belsh dhe Njësive Administrative për vitin 2016”.**

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA