



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

**RAPORT  
(Përfundimtar)**

**PËR**

**MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË LIDHJE ME PROCESIN E DEKLARIMIT TË  
STATUSIT TË PUNËSIMIT TË NËPUNËSVE CIVILË**

**BASHKIA BERAT**

**Tiranë, Maj 2016**

## RAPORT

### Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit të nëpunësve civilë të institucionit, Bashkia Berat.

#### Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të nenit 11, pika 1, nenit 14, pikat 1 e 2 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe në zbatim të planit vjetor të mbikëqyrjes, miratuar me Vendimin nr.19, datë 11.03.2015, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes tematike në institucionin e Bashkisë Berat, me Vendimin nr.769, datë 05.11.2015, “Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Berat”.

Për shkak të riorganizimit administrativo-territorial, organet e qeverisjes vendore, të konstituara pas zgjedhjeve të vitit 2015, janë organizuar dhe funksionojnë bazuar në ndarjen administrativo-territoriale të 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 së Beratit, si organ i qeverisjes vendore, përfshin edhe disa njësi të qeverisjes vendore, të cilat më parë kanë qenë të organizuara si institucione të pavarura si, Komuna Otlak, Velabisht, Rroshnik e Sinjë të cilat, në bazë të ligjit nr. 30/2015 “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, të ndryshuar”, janë organizuar si njësi administrative, struktura dhe organika e të cilave, do të jenë pjesë e strukturës dhe organikës së administratës së bashkisë.

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

Në këto rrethana, kryerja e mbikëqyrjes në këtë institucion, me objekt plotësimin e kushteve ligjore të statusit të punësimit, të parashikuara në nenin 67 të ligjit 152/2013, “Për nëpunësin civil”, (të ndryshuar), si dhe 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”, është shtrirë edhe në njësitë administrative, pjesë përbërëse të strukturës së institucionit, Bashkia Berat.

Sipas Programit të Mbikëqyrjes, nr. 769/1 prot., datë 05.11.2015, të miratuar nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe njoftuar institucionit me shkresën nr.769/2 prot., datë

05.11.2015 “Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”, grupi i punës u paraqit në institucion në datën 12.11.2015.

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

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në Bashkinë Berat, duke përfshirë edhe Njësitë Administrative Otlak, Sinjë, Velabisht dhe Rroshnik, i cili iu dërgua institucionit të mbikëqyruar me shkresën nr.769/3 prot., datë 05.02.2016. Në vijim të këtij procesi, me shkresën nr.3351/3 prot., datë 07.03.2016, institucioni ka dërguar të nënshkruar projektraportin së bashku me observacionin përkatës.

### **Qëllimi i mbikëqyrjes**

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), si dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja para përgjegjësve për administrimin e shërbimit civil, njësisë përgjegjëse dhe titullarit të institucionit, e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil.
- Paralajmërimin e institucionit dhe personave përgjegjës, në rast të konstatimit të parregullsive gjatë zbatimit të ligjit, duke lënë edhe detyrat dhe rekomandimet përkatëse për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 15 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

### **Objekti i mbikëqyrjes**

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
  - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përkrahimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion.
  - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit Civil”, apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit.

- Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune.  
Rastet e refuzimit të deklaramit të statusit të nëpunësit civil.
- Si është dokumentuar procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e deklaramit të statusit të punësimit të punonjësve.
- Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e verifikimit dhe akti i deklaramit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.

3. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (*njësia përgjegjëse*), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar).

### **Metodologjia e mbikëqyrjes**

Mbikëqyrja përfshiu verifikimin e procesit të deklaramit të statusit të punësimit të nëpunësve të Bashkisë së Beratit, të cilët kanë qenë të punësuar në pozicione të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, sipas parashikimeve të nenit 67 të këtij ligji si 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”*”,(i ndryshuar).

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

- Fillimisht, u realizua një takim me Drejtorin e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, gjatë të cilit u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim.
- U verifikuan pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës për Bashkinë Berat, si dhe për të gjitha Njësitë Administrative pjesë përbërëse e saj.
- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe dosjet individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme që duhet të plotësojnë nëpunësit për pranimin në shërbimin civil.
- U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera për marrëdhëniet e punës të çdo nëpunësi civil, lidhur me përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës si niveli arsimor, përvoja në punë, etj.
- U administrua dokumentacioni i kërkuar, ku përfshihen listëprezencat e punonjësve për periudhën *shkurt 2014* dhe për periudhën *tetor 2015* si dhe evidenca e punonjësve, që njësitë administrative kanë dorëzuar pranë njësisë së burimeve njerëzore të Bashkisë Berat.
- U verifikuan aktet e deklaramit të statusit të nëpunësit civil për të gjithë nëpunësit e bashkisë dhe të njësive administrative, të lëshuara nga njësia përgjegjëse.

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

## **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) Situata e administrimit të burimeve njerëzore në momentin e mbikëqyrjes në Bashkinë Berat.**

Institucioni i Bashkisë është krijuar dhe ka funksionuar mbi bazën e ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000 "Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore", të ndryshuar, i cili e përcakton atë, si njësi të qeverisjes vendore, e si e tillë përfshihet në fushën e veprimit të tij.

Edhe me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, ky institucion përfshihet në fushën e veprimit të këtij ligji, pasi, në nenin 2 të tij, përcaktohet se, ky ligj zbatohet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore.

Menaxhimi i shërbimit civil në këtë institucion, është realizuar mbi bazën e strukturave organizative të miratuara nga Këshilli Bashkiak, në zbatim të ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000 "Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore", i ndryshuar, i cili, në nenin 32 gërma "ç", përcaktonte se, struktura dhe organika e administratës së bashkisë, miratohet nga Këshilli Bashkiak.

Nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, (datë 26.02.2014), Bashkia Berat, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 25, datë 29.01.2014 të Këshillit Bashkiak "Mbi miratimin e strukturës organike, numrit të punonjësve, pagat e administratës së Bashkisë Berat, ndërmarrjeve dhe njërive shpenzuese në varësi të bashkisë për vitin 2014".

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur kishte gjithsej **97** pozicione pune, nga të cilat, **55** pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

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

- Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues janë **10** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit "Drejtor Drejtorie", ose **18%** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil;
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive janë **45** pozicione pune, (të cilat i përkasin pozicionit "Specialist" i nivelit A, **41** pozicione pune dhe **4** pozicione pune, specialist i nivelit B), ose **82%** të pozicioneve pjesë e shërbimit civil.

Nga kontrolli i ushtruar, si dhe nga materialet që na janë vënë në dispozicion nga njësia e burimeve njerëzore, mënyra e plotësimit të pozicioneve që janë pjesë e shërbimit civil në

*momentin e realizimit të mbikëqyrjes* dhe pjesa që zënë në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, paraqitet si më poshtë:

- 23 pozicione pune që zënë **42 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të plotësuara nga nëpunës që janë rekrutuar si nëpunës civilë sipas procedurave të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 ”*Statusi i nëpunësit civil*”.
  - 28 pozicione pune që zënë **51 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të plotësuara nga nëpunës të emëruar me emërim të përkohshëm, të cilët data 26.02.2014, që është edhe momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, i ka gjetur, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.
  - 4 pozicione pune që zënë **7%** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të paplotësuara.
- b) Plotësimi i kushteve ligjore për të përfutuar statusin e nëpunësit civil, në përputhje me kërkesat e nenit 67 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.

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

- pika 3, “Nëpunësit civilë ekzistues, punonjësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që janë rekrutuar sipas një procedure 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 së punësimit”.

Po kështu, në Vendimin nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave ”*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, Kreu II “Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet”, pika 1, është përcaktuar se: “Nëpunës civilë”, sipas pikës 3 të nenit 67, janë të gjithë ata nëpunës që kryejnë funksione të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013”*Për nëpunësin civil*” dhe që janë rekrutuar sipas procedurave konkurruese, përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 ”*Statusi i nëpunësit civil*”.*

Dispozitat e përmendura më sipër, përbëjnë kuadrin ligjor të zbatueshëm për deklarin e statusit të punësimi, pas verifikimit të procedurës së punësimi 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 deklarin e statusit të punësimi, grupi i mbikëqyrjes verifikoi dhe analizoi të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet pjesë e shërbimit civil, si organigramën dhe strukturën e institucionit, e cila ka qenë në fuqi në momentin e shtrirjes së efekteve të ligjit; listëprezencën dhe listëpagesën e muajit shkurt 2014; dokumentacionin e plotë që vërteton procedurën e marrjes në punë, përfshirë aktin e emërimit apo kontratën e punësimi; librezën e punës, si dokument që vërteton hyrjen në punë dhe kohëzgjatjen e punësimi, si dhe të dhënat profesionale dhe çdo të dhënë tjetër lidhur me marrëdhëniet e punës në shërbimin civil.

Nga përpunimi dhe analiza e këtij dokumentacioni konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ashtu si e kemi evidentuar edhe më sipër, institucioni i mbikëqyrur ka pasur **55** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, nga të cilat **51** pozicione pune të zëna dhe **4** pozicione pune të lira.

Për të gjitha rastet e klasifikuara si nëpunës, të cilët në datën 26.02.2014, kanë qenë të punësuar në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil, u verifikua dokumentacioni që vërteton procedurën e marrjes në punë dhe rezulton situata si më poshtë:

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

Nga analiza e dokumentacionit të administruar, konstatohen në **23** raste, nëpunës që kanë kryer funksione të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 ”Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), të cilët janë të rekrutuar sipas procedurave të konkurrimit përcaktuar në ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999 ”Statusi i nëpunësit civil”. Më poshtë po rendisim rastet e sipërcituara me emra dhe sipas pozicioneve të punës:

1. \*\*\*\*\* Drejtore e Drejtorisë Juridike dhe Prokurimeve;
2. \*\*\*\*\* Specialist-Jurist;
3. \*\*\*\*\* Specialist në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit;
4. \*\*\*\*\* Specialist në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit;
5. \*\*\*\*\* Specialist në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit;
6. \*\*\*\*\* Specialist në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit;
7. \*\*\*\*\* Drejtore e Drejtorisë së Financës;
8. \*\*\*\*\* Specialist Auditi;
9. \*\*\*\*\* Specialist në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore;
10. \*\*\*\*\* Specialist në Drejtorinë e Koordinimit dhe Shërbimeve;
11. \*\*\*\*\* Specialiste në Drejtorinë e Shërbimit Social dhe Rinisë;
12. \*\*\*\*\* Specialiste në Drejtorinë e Shërbimit Social dhe Rinisë;
13. \*\*\*\*\* Specialist në Drejtorinë e Shërbimit Social dhe Rinisë;

- |           |  |
|-----------|--|
| 14. ***** | Specialist në Drejtorinë e Shërbimit Social dhe Rinisë;  |
| 15. ***** | Specialiste në Drejtorinë e Shërbimit Social dhe Rinisë; |
| 16. ***** | Drejtor i Drejtorisë së Turizmit dhe Kulturës;           |
| 17. ***** | Specialist në Drejtorinë e Turizmit dhe Kulturës;        |
| 18. ***** | Specialist në Drejtorinë e Turizmit dhe Kulturës;        |
| 19. ***** | Specialiste në Drejtorinë e Turizmit dhe Kulturës;       |
| 20. ***** | Drejtor i Taksave dhe Tregjeve;                          |
| 21. ***** | Specialist i Taksave dhe Tregjeve;                       |
| 22. ***** | Specialiste në Drejtorinë e Financës;                    |
| 23. ***** | Drejtoreshë e Shërbimit Social dhe Rinisë.               |

Nga këqyrja e akteve të administruara dhe përmbajtja e tyre, rezulton se janë respektuar procedurat ligjore të kërkuara nga ligji i kohës dhe është finalizuar ky proces me nxjerrjen e aktit të emërimit dhe atë të konfirmimit si nëpunës civil, pas përfundimit të periudhës së provës, sipas përcaktimeve të nenit 13 dhe 14 të ligjit nr. 8549/1999 "Statusi nëpunësit civil".

Konstatohet se, për kategoritë e mësipërme të punonjësve, Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, si njësi përgjegjëse e ngarkuar nga ligji për të formalizuar aktin e deklaramit të statusit të punësimit, nuk e ka finalizuar procesin me nxjerrjen e aktit formal të deklaramit të statusit të punësimit, sipas përcaktimeve të pikës 3, 4 dhe 6 të nenit 67, të ligjit nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, si dhe pikës 1, Kreu II "Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet" 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".

**Konkluzion:**Sa më sipër, në këtë rast Komisioneri çmon se, njësi përgjegjëse ka vepruar në kundërshtim me ligjin, duke mos nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit, detyrim ligjor i parashikuar në pikën 3, 4 dhe 6, të nenit 67, të ligjit nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, si dhe pikës 1, 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", Kreu II "Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet". Por, nga ana tjetër mosveprimi i njësisë përgjegjëse në këtë rast, është një parregullsi që në thelb, nuk cënon tërësinë e procesit, sepse kjo e fundit ka respektuar kërkesat ligjore si më poshtë:

Në zbatim të pikës 3, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", të ndryshuar dhe pikës 2, Kreu II "Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet", të Vendimit 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", të Këshillit të Ministrave, njësi përgjegjëse e ka verifikuar procedurën e rekrutimit të nëpunësve, brenda afateve ligjore të parashikuara në ligjin e sipërcituar, por në përfundim, nuk e ka përmbyllur procesin duke nxjerrë aktin formal të deklaramit të statusit të punësimit, si nëpunës civilë, për punonjësit e përmendur në këtë rubrikë të raportit.

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



Nga analiza e materialeve të verifikuara, rezulton se në **28** raste, pozicione pune pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, janë emëruar punonjës me akte emërimi të përkohshme, ose me kontratë pune, duke mos respektuar procedurat e konkurrimit, sikurse përcaktohej në nenin 13, të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit civil*”.

Megjithëse kjo dispozitë ligjore përcaktonte konkurrimin, si të vetmen mënyrë të rekrutimit në shërbimin civil, marrëdhëniet e punës për këta punonjës, kanë vazhduar të rregullohen sipas ligjit nr.7961, datë 12.07.1995” *Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë*”.

Në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit për këtë kategori punonjësish, Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, duhet të kishte vepruar si më poshtë:

- për **19** punonjës duhet të ishte bërë deklarimi i statusit të punësimit, si nëpunës civil, mbështetur në përmbajtjen e pikës 3, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, sepse ata kanë qenë të punësuar në pozicione pjesë e shërbimit civil, më shumë se 1 vit. Konkretisht bëhet fjalë për punonjësit e poshtshënuar:

1. *****	Specialiste-Juriste;
2. *****	Drejtor i Drejtorisë së Planifikimit të Territorit;
3. *****	Specialiste në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit;
4. *****	Specialiste në Drejtorinë e Financës;
5. *****	Drejtores e Auditit të Brendshëm;
6. *****	Specialiste në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore;
7. *****	Specialist në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore;
8. *****	Drejtores e Koordinimit dhe Shërbimeve Publike;
9. *****	Specialist në Drejtorinë e Koordinimit dhe Shërbimeve;
10. *****	Specialiste në Drejtorinë e Koordinimit dhe Shërbimeve;
11. *****	Specialist në Drejtorinë e Shërbimit Social dhe Rinisë;
12. *****	Specialist i Taksave dhe Tregjeve;
13. *****	Specialiste e Taksave dhe Tregjeve;
14. *****	Specialist i Taksave dhe Tregjeve;
15. *****	Specialist i Taksave dhe Tregjeve;
16. *****	Specialiste e Taksave dhe Tregjeve;
17. *****	Drejtores e Menaxhimit të Pronave dhe Strehimit;
18. *****	Specialist i Menaxhimit të Pronave dhe Strehimit;
19. *****	Drejtores e Burimeve Njerëzore.

Në këto raste Komisioneri konstaton se, Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, si njësi përgjegjëse e ngarkuar nga ligji për të formalizuar aktin e deklarimit të statusit të punësimit, nuk e ka përmbyllur procesin, me nxjerrjen e aktit formal të deklarimit të statusit të punësimit, sipas përcaktimeve të pikës 3 dhe 6, të nenit 67, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, si dhe pikës 1, Kreu II “*Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet*”, 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”*”.

**Konkluzion:** Për të gjitha rastet që u analizuar më sipër, Komisioneri çmon se, njësia përgjegjëse, ka vepruar në kundërshtim me ligjin pasi nuk ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit për punonjësit që u gjenden në pozicione të shërbimit civil, në datë 26.02.2014, detyrim ligjor i parashikuar në pikën 3, 4 dhe 6, të nenit 67, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe pikës 1, Kreu II ”Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet” të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, ”Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 ”Për nëpunësin civil”. Në këto raste, njësia përgjegjëse duhet të nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit, si nëpunës civilë, pasi kanë më shumë se një vit në pozicione të shërbimit civil

- Për **9** punonjës duhet të ishte bërë deklarimi i statusit të punësimit si nëpunës civil në periudhë prove, mbështetur në përmbajtjen e pikës 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, pasi punonjësit kanë qenë në marëdhënie pune më pak se një vit , konkretisht për punonjësit e poshtshënuar:

- |          |   |
|----------|---|
| 1. ***** | Specialiste në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit; |
| 2. ***** | Specialist në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit;  |
| 3. ***** | Specialiste në Drejtorinë e Financës;                   |
| 4. ***** | Specialist Auditi;                                      |
| 5. ***** | Specialiste në Drejtorinë e Shërbimit Social;           |
| 6. ***** | Specialist në Drejtorinë e Turizmit dhe Kulturës;       |
| 7. ***** | Specialiste në Drejtorinë e Taksave dhe Tregjeve;       |
| 8. ***** | Specialist në Drejtorinë e Taksave dhe Tregjeve;        |
| 9. ***** | Specialist në Drejtorinë e Taksave dhe Tregjeve.        |

Në këto raste, Komisioneri **konstaton se**, për kategoritë e mësipërme të punonjësve, Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, si njësia përgjegjëse e ngarkuar nga ligji për të formalizuar aktin e deklaramit të statusit të punësimit, nuk e ka finalizuar procesin me nxjerrjen e aktit formal të deklaramit të statusit të punësimit, nëpunës civilë në periudhë prove, sipas përcaktimeve të pikës 4 dhe 6, të nenit 67, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe pikës 2, Kreu II ”Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet” të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, ”Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 ”Për nëpunësin civil”.

Në zbatim të nenit 24, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe pikës 7, Kreu VI “Periudha e provës”, të Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave ”Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese” (i shfuqizuar), punonjësit janë konfirmuar, në përfundim të periudhës së provës, bazuar në rezultatin e testimit, në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASPA) dhe vlerësimin e rezultateve individuale në punë, sipas procedurave të përcaktuara në Vendimin nr.109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave ”Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, Kreu IV ”Formulari i Vlerësimit”.

**Konkluzion:** Sa më sipër, Komisioneri çmon se, njësia përgjegjëse ka vepruar në kundërshtim me ligjin, duke mos nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit në periudhë prove, për këta punonjës, detyrim ligjor i parashikuar në pikën 4 dhe 6, të nenit 67, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe pikës 2, Kreu II, ”Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet” 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”.

Rezulton se Vendimi nr. 143, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave ”Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese” është shfuqizuar pas daljes së Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave ”Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, ndërkohë që në këtë vendim, pika 1, Kreu IX ”Dispozita tranzitore”, parashikohet se procedurat e pranimit, lëvizjes paralele dhe periudhës së provës, që kanë filluar sipas parashikimeve të vendimit të shfuqizuar, do të përfundojnë sipas të njëjtit akt.

Më konkretisht, njësia përgjegjëse ka vepruar në këtë mënyrë:

- Ka kryer procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së provës, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore.
- Ka administruar në dosjen e personelit, së bashku me aktin e vlerësimit të punës, mendimin me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër, udhëzimet e të cilit ka ndjekur nëpunësi gjatë periudhës së provës.
- Ka administruar rezultatin e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA), si dhe çertifikata e lëshuar në këtë rast prej këtij institucioni.
- Ka nxjerrë vendimin e arsyetuar në përfundim të periudhës së provës.

**a-** Komisioneri konstaton se, nga ana e institucionit, janë paraqitur observacione me shkresën nr.3351/2 prot, datë 23.02.2016, si dhe shkresën nr. 3351/3 prot, datë 07.03.2016, ku pretendohet se, tashmë kanë dalë aktet e deklarimit të statusit të punësimit në periudhë prove, për nëpunësit \*\*\*\*\*, ”specialiste në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit”, \*\*\*\*\*, ”specialist në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit” dhe \*\*\*\*\*, ”specialist në Drejtorinë e Taksave dhe Tregjeve”, por nuk ka dalë akti i konfirmimit, për arsye se punonjësit janë larguar me dorëheqje në momentin që kanë qenë në periudhë prove. Por, ky pretendim i ngritur nga institucioni, nuk është i shoqëruar me prova shkresore (nuk vërtetohet të ketë as akt të deklarimit të statusit të punësimit në periudhë prove dhe as akti i dorëheqjes nga shërbimi civil, sipas përcaktimeve të nenit 67, pika 4 dhe 66, gërma ” dh”, të ligjit 152/2013 ”Për nëpunësin civil”, i ndryshuar).

Për këtë arsye, Komisioneri çmon se verifikimi i rasteve të nëpunësve të mësipërm, do të jetë objekt i verifikimit të mëtejshëm, në vijim të procesit të mbikëqyrjes në këtë institucion, lidhur me realizimin e detyrave të lëna nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në vendimin paralajmëruar.

**b-**Në lidhje me pretendimin e ngritur në observacion se, punonjësit \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*, nuk janë "Specialistë të Drejtorisë së Taksave dhe Tatimeve" dhe për rrjedhojë nuk janë në shërbimin civil, po kështu dhe për punonjësin \*\*\*\*\*, me detyrë "Specialist në Drejtorinë e Menaxhimit të Pronave Publike dhe Strehimit", Komisioneri, pasi më parë shqyroi dokumentacionin shkresor të administruar në dosjen e mbikëqyrjes (Struktura dhe organika e miratuar me Vendimin nr. 25, datë 29.01.2014 të Këshillit Bashkiak "Mbi miratimin e strukturës organike, numrit të punonjësve, pagat e administratës së Bashkisë Berat, ndërmarrjeve dhe njësive shpenzuese në varësi të bashkisë për vitin 2014"), arrin në konkluzionin se, këto pozicione pune përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

Për më tepër, nëpunësit e punësuar në këto pozicione, plotësojnë kërkesat e përgjithëshme dhe të veçanta, të parashikuara në nenin 2 dhe nenin 19, të ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, si dhe 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".

**c-**Përsa i përket pretendimit tjetër të materializuar në observacion se, për nëpunësit civil, \*\*\*\*\*, me detyrë "specialiste e financës në Drejtorinë e Financës", \*\*\*\*\*, "specialiste e ndihmës ekonomike" dhe \*\*\*\*\*, "specialist i invaliditetit në Drejtorinë e Shërbimit Social dhe Rinisë", ka dalë akti i deklarimit të statusit të punësimit, Komisioneri vlerëson se, këto akte, të cilat shoqërojnë observacionin, nuk merren në konsideratë, për shkak se ato kanë dalë në kundërshtim me nenin 24 dhe 67, pika 3 dhe 4, e ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil" i ndryshuar dhe 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"".

Periodha e provës për nëpunësit e sipërcituar, duhet të kishte filluar në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil" i ndryshuar (**26.02.2014**) dhe për më tepër, në dosjet përkatëse, nuk rezultoi të kishte akt të deklarimit të statusit të punësimit në "periudhë prove" për këta nëpunës, në momentin e mbikëqyrjes.

Për këtë arsye edhe për rastin e mësipërm, Komisioneri çmon se verifikimi i statusit të punësimit, për nëpunësit e sipërcituar, do të jetë objekt i verifikimit të mëtejshëm, në vijim të procesit të mbikëqyrjes në këtë institucion, pas përfundimit të afatit që Komisioneri ka lënë për realizimin e detyrave, në vendimin paralajmërues.

### b.3) Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të paplotësuara (vakant)

Gjatë verifikimit u konstatua se, në Bashkinë Berat, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", të ndryshuar, janë **4** pozicione pune të paplotësuara, dhe konkretisht:

- Specialist në sektorin e prokurimeve publike në Drejtorinë Juridike (**2 pozicione**).
- Specialist i mjedisit në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit.
- Specialist në Drejtorinë e Financës.

### c.4) Pozicione pune të plotësuara sipas ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil" i ndryshuar.

Njësia përgjegjëse e Bashkisë Berat, e krijuar me Urdhërin nr.103, datë 20.03.2014, të titullarit të institucionit, me njoftimin e datës 01.06.2014, bazuar në nenin 22, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe Vendimin nr. 143, datë 12.03.2014, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, të Këshillit të Ministrave, Kreu IV “Konkurimi”, ka shpallur procedurën për pranimin në shërbimin civil, në kategorinë ekzekutive, për grupin e pozicioneve të posaçëm “Specialist”, për **4** pozicionet e punës të sipërcituara, të cilat ishin të paplotësuara në momentin e fillimit të efekteve ligjore të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dt.26.02.2014.

Konstatohet se, në njoftimin për shpalljen e procedurës së pranimit në shërbimin civil, janë përcaktuar kërkesat e përgjithshme dhe të posaçme për pozicionin e punës, është caktuar afati i paraqitjes së dokumentacionit dhe është sqaruar procedura që do të ndiqet për të dyja fazat e konkurimit, ajo me shkrim dhe intervista e strukturuar me gojë.

Rezulton se, sipas përcaktimeve të pikës 4, të nenit 22, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, njësia përgjegjëse, pas verifikimit të dokumentacionit, ka bërë vlerësimin paraprak të konkurentëve, fakt i cili pasqyrohet në njoftimin e datës 05.07.2014 dhe më tej, nga ana e Komitetit të Përhershëm të Pranimit, është hartuar formulari i vlerësimit të dokumenteve të kërkuara për rekrutim; formulari i vlerësimit të testimi me shkrim; formulari i vlerësimit të testimi me gojë dhe në datën 01.08 2014, është bërë vlerësimi për secilin kandidat.

Këto veprime materializohen në procesverbalin që është vënë në dispozicion të Njesisë Përgjegjëse, pranë Bashkisë Berat.

Komiteti i Përhershëm i Pranimit, bazuar në kompetencat e parashikuara në pikën 5, të nenit 22, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe pikës 18, të Vendimit nr.143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, Kreu IV, “Konkurimi”, ka bërë renditjen e fituesve dhe ia ka njoftuar këtë vendim, si konkurentëve, ashtu dhe njësisë përgjegjëse.

Kjo e fundit ka nxjerrë aktet e emërimit për secilin kandidat fitues dhe lista e fituesve është shpallur në stendat e informimit të publikut, sipas përcaktimeve të pikës 17, të Vendimit nr.143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, Kreu IV, “Konkurimi”.

Ndërkohë, nga ana tjetër konstatohet se kandidatëve fitues, të cilët janë:

- 1.- \*\*\*\*\* Specialiste Prokurimesh;
- 2.- \*\*\*\*\* Specialiste Finance;
- 3.- \*\*\*\*\* Specialist i Mjedisit në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit;
- 4.- \*\*\*\*\* Specialist në Drejtorinë e Kulturës, nuk i është marrë miratimi zyrtar, nëse e pranojnë apo jo detyrën, përpara se njësia përgjegjëse të nxjerrë aktin e emërimit, sipas përcaktimeve të pikës 22, të Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, Kreu IV, “Konkurimi”. Në këtë rast Komisioneri vlerëson se, kjo parregullsi evidentohet për të tërhequr vëmendjen e njësisë përgjegjëse për të ardhmen, pasi ajo dhe nuk e bën të pavlefshëm procesin.

**Konkluzion:** Nisur nga gjithë sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedura e konkurimit është kryer në përputhje me nenin 22, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe Vendimin nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, Kreut IV, “Konkurimi”. Njësia përgjegjëse të plotësojë dokumentacionin me aktin e pranimit të detyrës nga ana e kandidatit fitues në konkurim.

Me Vendimin nr. 269, datë 10.08.2015, të Këshillit Bashkiak “Mbi miratimin e numrit të punonjësve rtë strukturës organike të Bashkisë Berat”, rezulton se, janë shtuar në strukturë **10** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, që i përkasin kategorisë, nivel i lartë drejtues “Sekretar i Përgjithshëm”; nivel i mesëm drejtues “Drejtor Drejtorie” dhe kategorisë ekzekutive “Specialist”.

Për këto pozicione pune, rezulton se, janë zhvilluar procedurat e konkurrimit të hapur, sipas nenit 22 e vijues të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, e konkretisht procedura e ndjekur është si më poshtë:

Njësia përgjegjëse e Bashkisë Berat, në informacionin e saj nr. 2052/1, prot, datë 21.08.2015, drejtuar titullarit të institucionit, e ka njoftuar atë për krijimin e pozicioneve të lira, për të cilat duhet të nisin procedurat e rekrutimit.

Pas këtij informacioni, Kryetari i Bashkisë Berat me Urdhërin e Brendshëm nr.300, datë 24.08.2015, ka urdhëruar Drejtorinë e Burimeve Njerëzore për fillimin e procedurave të konkurimit për pozicionet e mëposhtme:

- Sekretar i Përgjithshëm;
- Drejtor i Koordinimit, Zhvillimit Strategjik dhe Prokurimeve;
- Drejtor i Bujqësisë, Mjedisit dhe Veterinarisë;
- Specialist për Inspektimin dhe Kontrollin Tatimor në Terren;
- Specialist i Bujqësisë dhe Kadastrës Urbane;
- Specialist Prokurimesh;
- Specialist i Planifikimit të Territorit, Hartimit dhe Kontrollit të Politikave;
- Specialist i Strategjive dhe Zhvillimit;
- Specialist i Promovimit të Turizmit;
- Specialist i Marrëdhënieve me Median.

Njësia përgjegjëse, me informacionin nr.2052/2, datë 28.09.2015, ka informuar kandidatët të cilët janë kualifikuar në fazën paraprake, se për pozicionet e punës “Sekretar i Përgjithshëm” dhe “Drejtor Drejtorie”, konkurimet do të zhvillohen sipas procedurës së ngritjes në detyrë, të përcaktuar në nenin 25, të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ndërkohë që, për pozicionin “Specialist”, konkurimi do të zhvillohet sipas procedurës së parashikuar në nenin 22, të këtij ligji.

Në njoftimin e datës 22.08.2015 për shpalljen e procedurës së pranimit në shërbimin civil, janë përcaktuar kërkesat e përgjithshme dhe të posaçme për çdo pozicion pune, afati i paraqitjes së

dokumentacionit dhe është sqaruar procedura që do të ndiqet për të dyja fazat e konkurimit, testimi me shkrim dhe intervista e strukturuar me gojë.

Rezulton se, sipas përcaktimeve të pikës 4, të nenit 22, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, njësia përgjegjëse, pas verifikimit të dokumentacionit, ka bërë vlerësimin paraprak të konkurentëve, fakt i cili pasqyrohet në njoftimin e datës 05.10.2015. Pas kësaj faze, nga ana e Komitetit të Përhershëm të Pranimit, është hartuar formulari i vlerësimit të dokumenteve për rekrutim; formulari i vlerësimit të testimi me shkrim; formulari i vlerësimit të testimi me gojë dhe sipas procesverbalit të datës 20.10.2015, është bërë vlerësimi për secilin kandidat dhe këto akte, i janë vënë në dispozicion të Njësisë Përgjegjëse, pranë Bashkisë Berat.

Komiteti i Përhershëm i Pranimit, bazuar në kompetencat e parashikuara në pikën 5, të nenit 22, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe Vendimit nr.243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, ka kryer listimin e fituesve në konkurimin për pranimin në shërbimin civil dhe ka njoftuar këtë vendim, si konkurentët, ashtu dhe njësinë përgjegjëse.

Kjo e fundit, në datën, 23.10.2015, ka shpallur listën e fituesve për çdo pozicion pune, në stendat e informimit të publikut dhe portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, sipas përcaktimeve të Vendimit nr.243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive” dhe ka nxjerrë aktet e emërimit për secilin kandidat fitues, të cilët janë:

- 1.- \*\*\*\*\* Sekretar i Përgjithshëm;
- 2.- \*\*\*\*\* Drejtor i Koordinim-Zhvillimit;
- 3.- \*\*\*\*\* Drejtor i Bujqësisë, Ushqimit dhe Veterinarisë;
- 4.- \*\*\*\*\* Specialiste e Prokurimeve;
- 5.- \*\*\*\*\* Specialist i Planifikimit të Territorit;
- 6.- \*\*\*\*\* Specialiste e Promovimit të Turizmit;
- 7.- \*\*\*\*\* Specialiste e Strategjive dhe Zhvillimit;
- 8.- \*\*\*\*\* Specialist për Inspektimin dhe Kontrollin Tatimor;
- 9.- \*\*\*\*\* Specialist i Bujqësisë dhe Kadastrës Urbane;
- 10.- \*\*\*\*\* Specialiste e Marrëdhënieve me Median.

Në zbatim të nenit 24 të ligjit, nëpunësit e mësipërm, janë konsideruar nëpunës civilë në periudhë prove dhe aktualisht janë duke u trajtuar në përputhje me të gjitha kërkesat specifike ligjore që janë parashikuar për këtë institut të rëndësishëm të ligjit.

**Konkluzion:** Nisur nga gjithë sa më sipër, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vlerëson se, procedura e konkurimit është kryer në përputhje me nenet 22 dhe 25 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe Vendimin nr. 243, datë 18.03.2015, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

### **III. Dosja e personelit dhe regjistri 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 administrohen në përputhje me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr. 152/2013, “Për

*nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe sipas kërkesave të Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit*”.

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

Më konkretisht, rezultoi se, në dosjet personale të nëpunësve, administrohet dokumenti i identifikimit (*fotokopje e letërnjoftimit*); dokumenti mbi gjendjen civile (*çertifikata e gjendjes familjare*); dokumentet lidhur me nivelin e edukimit arsimor dhe fushën e studimeve (*fotokopje e diplomës së shkollës së lartë dhe lista e notave*), dokumentet që vërtetojnë fillimin e marrëdhënieve të punës në pozicionin përkatës (*akti i emërimit*); dokumenti i vërtetimit të gjendjes gjyqësore, apo çertifikata e kontrollit shëndetësor (*Raporti Mjekësor*).

Gjendja e dosjes së personelit është pasqyruar në Aneksin nr.2 “*Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në këtë institucion*”, që janë pjesë e këtij projektraporti.

#### ***b. Rregjistri i personelit***

Rregjistri 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 Rregjistri 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.

Në institucionin e mbikëqyruar, konstatohet se dosjet e personelit, janë të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore.

#### **IV. Situata e shërbimit civil, në njësitë e qeverisjes vendore, që aktualisht, për shkak të implementimit të reformës territoriale, janë pjesë e Bashkisë Berat, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.**

##### **➤ Komuna Otllak, aktualisht Njësia Administrative Otllak**

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të këtij ligji, kjo njësi e qeverisjes vendore, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin



nr. 6, datë 10.02.2014 të Këshillit të Komunës “Për miratimin e strukturës organizative të Komunës për vitin 2014”.

Në strukturën organizative të kësaj njësie, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, kishte gjithsej **57** pozicione pune, nga të cilat, **17** pozicione janë pjesë e shërbimit civil.

Klasifikimi dhe ndarja 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”, është bërë në këtë mënyrë :

- 1 pozicion pune i nivelit të mesëm drejtues, që zë **6 %** të numrit të përgjithshëm të vendeve të punës pjesë e shërbimit civil. Ky pozicion i përket kategorisë “Drejtor Drejtorie”; paga II-b.
- 5 pozicione pune të nivelit të ulët drejtues, që zënë **29 %** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil dhe i përkasin kategorisë “Përgjegjës Sektori /Administrator”; paga III-b.
- 11 pozicione pune të kategorisë ekzekutive, që zënë **65 %** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil. Këto pozicione i përkasin kategorisë “Specialist/Inspektor”; paga III-b.

Komisioneri konstaton se, në strukturën e institucionit nuk rezulton të jenë ndarë pozicionet e shërbimit civil nga pozicionet e tjera të punës të karakterit ndihmës administrativ, që nuk janë pjesë e shërbimit civil, gjë që e bën të nevojshme klasifikimin dhe ndarjen e tyre, duke u nisur nga natyra e punës, kompetencat e funksionit, raporti që këto pozicione kanë në lidhje me ushtrimin ose jo të autoritetit publik, për të përcaktuar nëse janë pjesë e shërbimit civil, apo janë thjesht, njësi publike, direkte të shërbimit.

Kështu psh., në strukturë gjendet emërtesa “Jurist”, e cila duke u nisur nga natyra e punës, kompetencat dhe mënyra e ushtrimit të këtyre kompetencave, në raport me legjislacionin e shërbimit civil, duhet të përfshihet në kategorinë e pozicioneve ekzekutive dhe të ketë emertesën “Specialist” dhe jo të përdoret emërtimi sipas kualifikimit arsimor, që duhet të ketë personi i cili do të punësohet në këtë pozicion.

Ky arsyetim gjen mbështetje edhe 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” dhe më konkretisht të Lidhjes nr. 3 “Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës”, e cila është pjesë e këtij vendimi, që përcakton se, emërtimi i pozicioneve të punës së kategorisë ekzekutive, bëhet mbi bazën e klasifikimit të pozicioneve të punës, sipas profesioneve, apo sipas grupeve të ngjashme të punës.

Sa më sipër duhet të mbahet parasysh në të ardhmen nga njësia përgjegjëse e institucionit me qëllim që gjatë hartimit të strukturës përfundimtare të Bashkisë Berat për vitin 2016, të ketë një vijë të qartë ndarje, mes pozicioneve që përfshihen në shërbimin civil dhe njërive publike direkte të shërbimit, të cilat nuk janë pjesë e shërbimit civil, c’ka duhet të materializohet edhe në strukturë.

Gjatë mbikqyrjes është konstatuar fakti që punonjësi \*\*\*\*\* kryen njëkohësisht disa funksione “Përgjegjës i Administratës, Arshivist dhe Protokollues”. Në këtë rast nuk mundej të përcaktohej qartë raporti që ka ky pozicion pune me shërbimin civil.

Nisur nga emërtesa e pozicionit të punës, që përfshin disa funksione, konstatohet një përzjerje kompetencash. Disa funksione i rregullojnë marrëdhëniet nëpërmjet Kodit të Punës, bëhet fjalë për funksionin si “Protokollist” kurse funksionet si “Përgjegjës Administrate apo Arshivist” rregullohen nga ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar .

Në këto rrethana, njësisë përgjegjëse i lind si detyrim, që të qartësojë raportin që ka ky pozicion me shërbimin civil, ç`ka realizohet nëpërmjet hartimit të përshkrimit të punës, në përmbajtjen e të cilit janë edhe kërkesat e veçanta të pozicionit të punës.

Pasi të jetë përcaktuar natyra e marrëdhënieve të punës në lidhje me pozicionin që po analizojmë, njësisë përgjegjëse duhet të vijojë procesin me trajtimin e rastit, sipas ligjit që e rregullon këtë mardhënie pune.

Në lidhje me pretendimin e ngritur nga njësisë përgjegjëse në observacionin dërguar Komisionerit, se punonjësi \*\*\*\*\* në datën 06.08.2015, ka kaluar në pozicionin e punonjësit të “Protokoll-Arkivës” dhe se, në datën 25.02.2016, ka mbushur moshën për daljen në pension, konstatojmë se bashkëlidhur observacionit, nuk janë paraqitur provat të cilat të mbështesin pretendimin e institucionit. Për këtë arsye, verifikimi i këtij pretendimi, do të realizohet gjatë kohës që ju është lënë në dispozicion për rregullimin e ligjshmërisë në vendimin përfundimtarë.

- Plotësimi i kushteve ligjore për të përfutur statusin e nëpunësit civil, në përputhje me kërkesat e nenit 67 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe akteve nënligjore në zbatim të tij, në Komunën Otllak, aktualisht Njësia Administrative Otllak.

Institucioni i Komunës Otllak, është përfshirë për herë të parë në shërbimin civil, me fillimin e efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar. Në këto kushte, punonjësit e Komunës Otllak, përfitojnë nga neni 67, i këtij ligji dhe sipas rastit fitojnë statusin e nëpunësit civil, apo atë të nëpunësit civil në periudhë prove, bazuar në kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës, me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit.

Konkretisht, 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 të punësimit, rezulton se:

a. Nëpunës civil të deklaruar që plotësonin kriteret e ligjit:

**a.1.** në 5 raste për punonjësit ekzistues, të cilët në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), kanë patur një periudhë punësimi më tepër se 1 vit në atë pozicion. Njësia përgjegjëse me të drejtë, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit si nëpunës civilë, me aktet respektive të datës 16.10.2014. Bëhet fjalë për punonjësit:

1. \*\*\*\*\* emëruar me aktin nr. 8 datë 01.03.2002 në pozicionin “Inspektore Finance”,

2. \*\*\*\*\*, emëruar me aktin nr. 7 datë 16.03.2012 në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Tatim Taksave”,
3. \*\*\*\*\*, emëruar me aktin nr. 23 datë 01.08.2012 në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Ndihmës Ekonomike”,
4. \*\*\*\*\*, emëruar me aktin nr. 24 datë 16.08.2011 në pozicionin “Inspektor Veteriner”,
5. \*\*\*\*\*, emëruar me aktin nr. 2 datë 19.07.2010 në pozicionin “Përgjegjësi i Kadastrës”,

**a.2.** në 1 rast, punonjësi ekzistues që në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), ka pasur një periudhë më pak se 1 vit, në atë pozicion dhe njësia përgjegjëse nuk ka vepruar drejtë, kur me vendimin nr. 60, datë 16.10.2014 ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit, si nëpunës civilë për këtë punonjës, bëhet fjalë për punonjësin si më poshtë;

\*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Inspektor Finance”, me aktin nr. 9/1, datë 09.04.2013;

ky proces nuk duhet të përmbyllet në këtë mënyrë, pasi ndodhemi në kushtet e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), pika 4, dhe duhet të deklarohet si nëpunës civil në periudhë prove, e cila zgjat një vit nga data e fillimit të efekteve juridike të ligjit.

Po kështu, duhet të plotësohet edhe kushti i detyrueshëm ligjor, për të kryer ciklin e trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA), i cili është një nga elementët e domosdoshëm ligjor, për të përmbyllur pozitivisht procesin e konfirmimit si nëpunës civil. Në përfundim të periudhës së provës, i takon institucionit të vendosi, nëse do të konfirmohet, ose jo, si nëpunës civil, apo do të kërkoj zgjatje të periudhës së provës.

Në këto rrethana, njësia përgjegjëse duhet të ndryshojë urdhrin përkatës të konfirmimit si nëpunës civil për këtë punonjës dhe të shtyjë periudhën e provës, me qëllim që para konfirmimit të tij, ky punonjës, të përfundojë dhe të vlerësohet për trajnimin e detyrueshëm në Shkollën e Administratës Publike (ASPA).

**Konkluzion:** Nga sa u analizua më sipër, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse pranë Njesisë Administrative Otlak, në 5 raste ka vepruar drejt, në zbatim të nenit 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 përfitojë statusin e nëpunësit civil, sipas ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil” (i ndryshuar), kur ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit për nëpunësit si më sipër.

Aktet që dokumentojnë këtë proces, janë të evidentuara në tabelën **Aneks 1**“, *Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar*”, Njësia Administrative Otlak.

Njësia Përgjegjëse, duhet të ndryshojë aktin nr. 60 datë 16.10.2014, me të cilin \*\*\*\*\*, është konfirmuar “nëpunës civil” në pozicionin “Inspektor Finance” duke e konsideruar si Nëpunës civil në periudhë prove.

Në zbatim të përcaktimeve të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015 të Këshillit të Ministrave “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, duhet që punonjësi të kryej periudhën e provës, dhe vlerësimi për konfirmimin e tij, duhet të bëhet pasi të përfundohet me sukses trajnimi i detyrueshëm në Shkollën e Administratës Publike (ASPA).

b. Punonjës të deklaruar në kundërshtim me ligjin si nëpunës civilë, si dhe të pa deklaruar si të tillë, pasi nuk përmbushnin kriterin e nivelit arsimor në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil.

*Konkludohet se punonjësit e mëposhtëm që janë emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, nuk plotësojnë kriteret e posaçme për ato pozicione pune psi janë me arsim të mesëm;*

1. \*\*\*\*\*, emëruar me kontratë pune, datë 10.07.2011, në pozicionin “Përgjegjës Administrate”;
2. \*\*\*\*\*, emëruar me aktin nr. 19, datë 10.02.2010, në pozicionin “Inspektore e Tatim Taksave”;
3. \*\*\*\*\*, emëruar me aktin nr. 77, datë 01.12.2010, në pozicionin “Inspektor i Tatim Taksave”;
4. \*\*\*\*\* emëruar me aktin nr. 30, datë 27.07.2009, në pozicionin “Inspektore e Kadastrës”, deklaruar me aktin nr. 64 datë 16.10.2014.

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

Në këto kushte, kur punonjësit nuk plotësojnë kriterin për të qenë nëpunës civilë, sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe duke qenë se jemi para rastit që Komuna Otllak përfshihet për herë të parë në shërbimin civil, atëherë në bazë të 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, njësia e burimeve njerëzore, ka si detyrim ligjor, verifikimin për të gjithë punonjësit, nëse i plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civil. Nëse konstaton se nuk plotësohet ndonjë prej tyre, Njësia Përgjegjëse vendos përfundimin e marrëdhënies së punësimit.

Kështu duhet të veprohet edhe në rastin konkret, kur është konstatuar mosplotësimi i kriterit të nivelit arsimor, i cili nuk lejon që këta punonjës të vazhdojnë të punojnë në pozicionet ku janë emëruar, dhe për këtë arsye në bazë të pikës 7 të vendimit nga njësia përgjegjëse, duhet të vendoset përfundimi i marrëdhënies së punësimit për këta punonjës.

- Rastet e mosdeklarimit të statusit për shkak se pozicioni i punës nuk konsiderohet pjesë e shërbimit civil

Në 5 raste nga njësia përgjegjëse nuk është nxjerrë akti i deklarimit të statusit të punësimit, pasi, pozicioni i punës nuk konsiderohet si njësi e shërbimit në shërbimit civil, rastet si më poshtë:

- Pozicioni i punës “Përgjegjës i Administratës”, mbajtur nga nëpunësi \*\*\*\*\*.
- Pozicioni i punës “Drejtor i Financës”, mbajtur nga nëpunësja \*\*\*\*\*.
- Pozicioni i punës “Inspektor i Financës”, mbajtur nga nëpunësja \*\*\*\*\*.
- Pozicioni i punës “Inspektor i Tatim Taksave”, mbajtur nga nëpunësi \*\*\*\*\*.
- Pozicioni i punës “Inspektor i Tatim Taksave”, mbajtur nga nëpunësja \*\*\*\*\*.

Në këto raste, problemi duhet të trajtohet në dy këndvështrime, së pari nga kualifikimi i pozicioneve të punës në raport me shërbimin civil dhe së dyti, nëse punonjësit që u gjenden në këto pozicione, i plotësojnë kriteret ligjore për t`u konsideruar si nëpunës civilë.

Në lidhje me pozicionet e punës, në këtë rast, ashtu si e kemi përmendur edhe më sipër, rezultojnë se njësia përgjegjëse, nuk ka vepruar në përputhje me kërkesat specifike që rregullojnë marrëdhëniet e punësimit në lidhje me këto pozicione pune.

Në kuptim të nenit 2, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, këto pozicione pune janë funksione që ushtrojnë autoritet publik dhe si të tillë, kanë qenë dhe vijojnë të jenë pjesë e shërbimit civil. Për më tepër, përfshirja e këtyre pozicioneve në shërbimin civil, mbështetet edhe 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”.

Konkretisht, në pikën 9 të këtij akti nënligjor, klasifikohen pozicionet e shërbimit civil të kategorisë ekzekutive, sipas natyrës së pozicionit në **a) grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm**; dhe **b) grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm**.

Ndërkohë, sipas pikës 12 të këtij akti nënligjor, grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm, përcaktohen në Lidhjen nr. 3, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e tij.

Më tej, Lidhja nr. 3 “Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës”, në kolonën e parë, ka renditur grupin e specialistëve të institucioneve të administratës publike, që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil, bazuar mbi profesionet përkatëse.

Për rastin e nëpunëses \*\*\*\*\*, e cila mban pozicionin e punës “Drejtor i Financës” dhe nëpunëses \*\*\*\*\*, e cila mban pozicionin e punës “Inspektor i Financës”, rezultojnë se veprimi i njësisë përgjegjëse, nuk është realizuar në përputhje me kërkesat specifike që rregullojnë marrëdhëniet e punësimit në lidhje me këto pozicione pune, njësia përgjegjëse në këto raste, nuk ka vepruar në përputhje me kërkesat ligjore, duke mos nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për këta punonjës, me arsyetimin se pozicionet e punës së tyre nuk përfshihen në fushën e shërbimit civil.

Ndërsa, në lidhje me tre punonjësit (\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*) që kanë qenë në këto pozicione pune në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit aktual për nëpunësin civil, ashtu si e kemi trajtuar në rubrikën e më sipërme, ata nuk i plotësojnë kushtet për të qenë nëpunës civilë, pasi nuk përmbushin kriterin arsimor.

**Konkluzion:** Nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse duhet t`i trajtojë këto pozicione si pjesë e shërbimit civil dhe duhet të ndërpresë marrëdhënien e punës, për punonjësit

që nuk e plotësojnë kriterin arsimor në këtë rast, ashtu si është trajtuar në rubrikën e mësipërme, ku bëhet fjalë për verifikimin e këtyre rasteve, si dhe të vazhdoj procedurat për të nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për nëpunësit të cilët i plotësojnë kriteret e ligjit.

- Raste të rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, është verifikuar emërimi në pozicionet e shërbimit civil nëpërmjet procedurave të konkurrimit të hapur, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, të kryera nga data 26.02.2014, që është data e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, e deri në momentin e mbikëqyrjes.

Pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, konstatohet se, në Komunën Otlak, në 5 raste, janë punësuar persona me akte emërimi të përkohshëm, pa respektuar procedurat e rekrutimit që kërkohen nga legjislacioni i shërbimit civil.

Bëhet fjalë për rastet e punonjësve të mëposhtëm:

1. \*\*\*\*\* , emëruar në pozicionin "Specialist i Urbanistikës", me kontratë pune të datës 31.12.2014 (i cili për më tepër nuk plotëson kriterin për nivelin arsimor);
2. \*\*\*\*\* , emëruar në pozicionin "Administrator i Zyrës së Ndihmës Ekonomike", me aktin nr. 14 datë 28.02.2014, (nuk plotëson kriterin për nivelin arsimor);
3. \*\*\*\*\* , emëruar në pozicionin "Inspektore e Pyjeve", me aktin nr. 13 datë 28.02.2014, (nuk plotëson kriterin për nivelin arsimor);
4. \*\*\*\*\* , emëruar në pozicionin "Juriste", me aktin nr. 9/1 datë 13.02.2015;
5. \*\*\*\*\* , emëruar në pozicionin "Përgjegjës Shërbimesh", me aktin nr. 47/3 datë 18.10.2014, (nuk plotëson kriterin për nivelin arsimor).

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, aktet e emërimit në pozicionet e përmendura më sipër, kanë dalë në kundërshtim me ligjin, pasi, për çdo marrëdhënie të re pune, që lidhet pas fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, në bazë të nenit 22 dhe 23 të tij, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimit. Çdo emërim që bëhet në kundërshtim me këtë rregull, është absolutisht i pavlefshëm.

Në këtë rast, rekomandohet njësia përgjegjëse, që për rregullimin e situatës, duhet të revokojë aktet e emërimit të sipërpërmendura për punonjësit e mësipërm dhe të ndërpresë marrëdhëniet e punësimit.

- Pozicionet e punës "Specialist i Urbanistikës", "Administrator i Zyrës së Ndihmës Ekonomike", "Inspektor i Pyjeve", "Jurist", dhe "Përgjegjës Shërbimesh", mund të shpallen pozicione të lira, nëse kjo vlerësohet e arsyeshme/nevojshme nga njësia e burimeve njerëzore, në përputhje me mundësitë dhe nevojat sipas parashikimit të strukturës së vitit 2016.

Komisioneri konstaton se është bërë observacion nga ana e institucionit në lidhje me këto raste që analizuam më sipër, ku pretendohet se disa prej punonjësve të ish Komunës Otllak \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* , janë larguar nga shërbimi civil, sipas rekomandimeve të lëna në projekt raport.

Në lidhje me këtë pretendim, Komisioneri konstatoi se, bashkëlidhur observacionit, nuk janë paraqitur provat të cilat e mbështesin argumentin e institucionit në këtë rast. Për këtë arsye, verifikimi i këtyre rasteve do të realizohet gjatë kohës që i është lënë në dispozicion njësisë përgjegjëse në vendimin e paralajmërimit, për të sistemuar situatën e shërbimit civil. Ndërsa për nëpunësen A. Gjishiti nga ana e Komisionerit në rubrikën “Rastet e mosdeklarimit të statusit për shkak se pozicioni i punës nuk konsiderohet pjesë e shërbimit civil” është kërkuar vazhdimi i procedurave për të nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit dhe nuk është kërkuar ndërprerja e marrëdhënies së punës për shkak të mospërmbushjes së kriterit të nivelit arsimor, sikundër pretendohet në observacione nga institucioni Bashkia Berat.

Këto pozicione pune duhet të shpallen si të lira dhe të plotësohen në koherencë me strukturën aktuale të institucionit.

#### ➤ **Komuna Sinjë, aktualisht Njësia Administrative Sinjë**

Komuna Sinjë, aktualisht Njësia Administrative Sinjë, është një subjekt i përfshirë për herë të parë në fushën e veprimit të shërbimit civil, me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar).

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të këtij ligji, kjo njësi e qeverisjes vendore, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 3, datë 07.02.2014 të Këshillit të Komunës “Për miratimin e strukturës organizative të Komunës Sinjë për vitin 2014”. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo njësi kishte gjithsej **20** pozicione pune, nga të cilat vetëm **12** pozicione pune, ishin pjesë e shërbimit civil.

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

- Në nivelin e nëpunësit civilë të kategorisë së ulët drejtuese janë **4** pozicione pune, që zënë **33 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, pozicione pune të cilat i përkasin kategorisë “Përgjegjës Sektori”, paga III-b,
- Në nivelin e nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, janë **8** pozicione pune, që zënë **67 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin kategorisë ekzekutive, “Specialist/ Inspektor”, paga III-b.

Komisioneri konstaton se, në strukturën e institucionit nuk rezulton të jenë ndarë pozicionet e shërbimit civil, nga pozicionet e tjera të punës të karakterit ndihmës administrative që nuk janë pjesë e shërbimit civil, gjë që e bën të nevojshme klasifikimin dhe ndarje e tyre duke u nisur nga natyra e punës, kompetencat e funksionit, raporti që këto pozicione kanë në lidhje me ushtrimin ose jo të autoritetit publik, apo janë thjesht, njësi publike, direkte të shërbimit. Në këto kushte kjo ndarje është realizuar nga grupi i punës duke pasur parasysh kriteret për tu konsideruar një pozicion pune si pjesë e shërbimit civil.

Kështu psh., në strukturë gjendet emërtesa “*jurist*”, e cila duke u nisur nga natyra e punës, kompetencat dhe mënyra e ushtrimit të këtyre kompetencave, në raport me legjislacionin e shërbimit civil duhet të përfshihet në kategorinë e pozicioneve ekzekutive dhe të ketë emertesën “*Specialist*” dhe jo të përdoret emërtimi sipas kualifikimit arsimor që duhet të ketë personi i cili do të punësohet në këtë pozicion.

Ky arsyetim gjen mbështetje edhe 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*” dhe më konkretisht të Lidhjes nr. 3 “*Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës*”, e cila është pjesë e këtij vendimi, ku përcaktohet se, emërtimi i pozicioneve të punës së kategorisë ekzekutive, bëhet mbi bazën e klasifikimit të pozicioneve të punës, sipas profesioneve, apo sipas grupeve të ngjashme të punës.

Ky përcaktim duhet të mbahet parasysh në të ardhmen nga njësia përgjegjëse e Bashkisë Berat, kur të hartohet struktura përfundimtare e vitit 2016, në mënyrë që të ketë një vijë të qartë ndarje, mes pozicioneve që përfshihen në shërbimin civil dhe njësive publike direkte të shërbimit, të cilat nuk janë pjesë e shërbimit civil.

- *Plotësimi i kushteve ligjore për të përfutur statusin e nëpunësit civil, në përputhje me kërkesat e nenit 67 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe akteve nënligjore në zbatim të tij, në Komunën Sinjë, aktualisht Njësia Administrative Sinjë.*

Në kushtet e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*” i ndryshuar, punonjësit e Komunës Sinjë, përfitojnë nga neni 67, i këtij ligji pasi institucioni përfshihet për herë të parë në shërbimin civil, dhe sipas rastit përfitojnë statusin e nëpunësit civil, apo atë të nëpunësit civil në periudhë prove.

Konkretisht, 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 të punësimit, rezulton se:

- *Nëpunës civil të deklaruar që plotësonin kriteret e ligjit:*
  - në 4 raste, punonjësit ekzistues që në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, kanë pasur një periudhë punësimi *më tepër se 1 vit* në atë pozicion, njësia përgjegjëse me të drejtë, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit si “*nëpunës civilë*”, me aktet respektive të datës *16. 06.2014*. Bëhet fjalë për punonjësit;



1. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin ”*Specialist i Ndihmës Ekonomike*”, me kontratë pune, datë 01.09.2007,
  2. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin ”*Specialist i Buqësis*”, me kontratë pune, datë 02.09.2010,
  3. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin ”*Specialist i Urbanistikës*”, me kontratë pune, datë 16.05.2005,
  4. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin ”*Jurist*”, me kontratë pune, datë 01.02.2010.
- në **1** rast, është evidentuar se punonjësi ekzistues (\*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin ”*Përgjegjës i Degës së Financë*”, me kontratë pune, në datë 14.01.2014), në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 ”*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar), ka pasur një periudhë më pak se 1 vit në atë pozicion;

Nga verifikimi i dosjes përkatëse rezulton se, njësia përgjegjëse nuk ka vepruar drejt, kur ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si ”nëpunës civilë”, me Vendimin nr. 316/2, datë 16. 06.2014, për këtë punonjës.

Ky proces nuk mund të përmbylej në këtë mënyrë, pasi ky punonjës duhej të deklarohet si ”nëpunës civil në periudhë prove”, në zbatim të nenit 67, pika 4, të ligjit nr.152/2013 ”*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Periudha e provës në rastin konkret zgjat një vit nga data e fillimit të efekteve juridike të ligjit, si dhe vlerësohet e përfunduar pozitivisht, pasi është plotësuar kushti i detyrueshëm ligjor, që është kryerja e ciklit të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPА).

Në këtë rast, një kërkesë tjetër ligjore është edhe vendosja e punonjësit nën kujdesin e një nëpunësi të vjetër civil, të së njëjtës kategori, ose të një kategorie më të lart, i cili duhet ta drejtojë atë gjatë kryerjes së detyrave funksionale.

Në përfundim të periudhës së provës është detyrim i institucionit të vendosë nëse do të konfirmohet ose jo si nëpunës civil apo do të zgjasë periudhën e provës.

Në këto rrethana, njësia përgjegjëse duhet të ndryshojë urdhrin përkatës të konfirmimit si nëpunës civil për këtë punonjës duke e përcaktuar statusin e tij të punësimit si nëpunës civil në periudhë prove. Për këtë arsye, duhet të shtyhet periudha e provës, me qëllim që para konfirmimit të tij, ky punonjës, të përfundojë dhe të vlerësohet për trajnimin e detyrueshëm në Shkollën e Administratës Publike (ASPА) dhe më pas të vlerësohet puna nga eprori i tij.

**Konkluzion:** Nga sa u analizua më sipër, Komisioneri vlerëson se;

- njësia përgjegjëse pranë Njesisë Administrative Sinjë, në **4** raste ka vepruar drejt, në zbatim të nenit 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*” (i ndryshuar), kur ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për nëpunësit si më sipër në kategorinë e nëpunësve civil.

Aktet që dokumentojnë këtë proces, janë të evidentuara në tabelën **Aneks 1**“ *Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në*

*pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar", Njësia Administrative Sinjë.*

- Njësia Përgjegjëse e Bashkisë Berat, duhet të ndryshojë aktin nr. 316/2, datë 16.06.2014, me të cilin punonjësi \*\*\*\*\* është konfirmuar *nëpunës civil* në pozicionin "*Përgjegjës i Degës së Administratës*", duke e përcaktuar statusin e tij, si "*nëpunës civil në periudhë prove*" dhe të plotësohen të gjitha detyrimet që rjedhin për këtë shkak.

Në zbatim të përcaktimeve të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015 të Këshillit të Ministrave "*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*", ky punonjës duhet të kryej periudhën e provës, dhe vlerësimi për konfirmimin e tij, duhet të bëhet pasi të përfundohet me sukses trajnimi i detyrueshëm në Shkollën e Administratës Publike (ASPA).

- *Rastet e mosdeklarimit të statusit për shkak se pozicioni i punës nuk konsiderohet pjesë e shërbimit civil, nga ana e njësisë përgjegjëse.*

Në këtë kategori punonjësish, konstatohet se në **7** raste nuk është nxjerrë akti i deklarimit të statusit të punësimit, pasi, pozicioni i punës nuk vlerësohet pozicion pune pjesë e shërbimit civil;

- Pozicioni i punës "*Përgjegjës i Administratës*", mbajtur nga nëpunësi \*\*\*\*\*,
- Pozicioni i punës "*Specialist i Financës*", mbajtur nga nëpunësja \*\*\*\*\*,
- Pozicioni i punës "*Përgjegjës i Zyrës së Ndihmës Ekonomike*", mbajtur nga nëpunësja \*\*\*\*\*,
- Pozicioni i punës "*Përgjegjës i Zyrës së Tatim Taksave*", mbajtur nga nëpunësi \*\*\*\*\*,
- Pozicioni i punës "*Specialist i Tatim Taksave*", mbajtur nga nëpunësja \*\*\*\*\*,
- Pozicioni i punës "*Specialist i Auditit*", mbajtur nga nëpunësja \*\*\*\*\*,
- Pozicioni i punës "*Specialist i Pyjeve Komunal*", mbajtur nga nëpunësja \*\*\*\*\*.

Në këto raste, problemi duhet të trajtohet në dy këndvështrime, së pari nga kualifikimi i pozicioneve të punës në raport me shërbimin civil dhe së dyti, nëse punonjësit që u gjenden në këto pozicione, i plotësojnë kriteret ligjore për t'u konsideruar si nëpunës civilë.

Në lidhje me pozicionet e punës, në këtë rast, ashtu si e kemi përmendur edhe më sipër, rezulton se veprimi i njësisë përgjegjëse, nuk është realizuar në përputhje me kërkesat specifike që rregullojnë marrëdhëniet e punësimit në lidhje me këto pozicione pune.

Në kuptim të nenit 2, të ligjit nr. 152/2013 "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, këto pozicione pune janë funksione që ushtrojnë autoritet publik dhe si të tillë, kanë qenë dhe vijojnë të jenë pjesë e shërbimit civil. Për më tepër, përfshirja e këtyre pozicioneve në shërbimin civil, mbështetet edhe 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*".

Konkretisht, në pikën 9 të këtij akti nënligjor, klasifikohen pozicionet e shërbimit civil të kategorisë ekzekutive, sipas natyrës së pozicionit në **a) grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm**; dhe **b) grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm**.

Ndërkohë, sipas pikës 12 të këtij akti nënligjor, grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm, përcaktohen në Lidhjen nr. 3, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e tij.

Më tej, Lidhja nr. 3 "Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës", në kolonën e parë, ka renditur grupin e specialistëve të institucioneve të administratës publike, që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil, bazuar mbi profesionet përkatëse.

Për rastin e nëpunësit \*\*\*\*\*, i cili mban pozicionin e punës "Përgjegjës Administrate" dhe nëpunësit \*\*\*\*\*, i cili mban pozicionin e punës "Përgjegjës i Zyrës së Tatim Taksave", rezulton se veprimi i njësisë përgjegjëse, nuk është realizuar në përputhje me kërkesat specifike që rregullojnë marrëdhëniet e punësimit në lidhje me këto pozicione pune, njësia përgjegjëse në këto raste, nuk ka vepruar në përputhje me kërkesat ligjore, duke mos nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit për këta punonjës, me arsyetimin se pozicionet e punës së tyre nuk përfshihen në fushën e shërbimit civil.

Ndërsa, në lidhje me punonjësit (\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*) që kanë qenë në këto pozicione pune në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit aktual për nëpunësin civil, ashtu si do ta trajtojmë në rubrikën më poshtë, nuk i plotësojnë kushtet për të qenë nëpunës civilë, pasi nuk përmbushin kriterin arsimor. Më hollësisht ky aspekt do të trajtohet në vijim të raportit.

**Konkluzion:** Nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse duhet t'i trajtojë këto pozicione si pjesë e shërbimit civil dhe duhet të ndërpresë marrëdhënien e punës, për punonjësit që nuk e plotësojnë kriterin arsimor në këtë rast, ashtu si do të trajtohet në vijim të kësaj rubrike, ku bëhet fjalë për verifikimin e këtyre rasteve, si dhe të vazhdoj procedurat për të nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit për nëpunësit të cilët i plotësojnë kriteret e ligjit.

- Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se në 5 raste, në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët nuk plotësonin kriterin e nivelit arsimor.

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit:

- \*\*\*\*\*, emëruar me kontratë pune, datë 14.01.2013 në pozicionin "Specialist Finance",
- \*\*\*\*\*, emëruar me kontratë pune, datë 14.01.2013 në pozicionin "Përgjegjës i Zyrës së Ndhmës Ekonomike",
- \*\*\*\*\*, emëruar me kontratë pune, datë 14.01.2014 në pozicionin "Specialist i Tatim Taksave",
- \*\*\*\*\*, emëruar me kontratë pune, datë 14.01.2013 në pozicionin "Specialist i Auditit",
- \*\*\*\*\*, emëruar me kontratë pune, datë 14.01.2013 në pozicionin "Specialist i Pyjeve Komunal".

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

Në këto kushte, kur punonjësit nuk plotësojnë kriterin për të qenë nëpunës civilë sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, meqenëse jemi para rastit që komuna Sinjë përfshihet për herë të parë në shërbimin civil, atëherë në bazë të 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, njësia e burimeve njerëzore, ka si detyrim ligjor verifikimin për të gjithë punonjësit, nëse i plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civil. Nëse konstaton se nuk plotësohet ndonjë prej tyre, Njësia Përgjegjëse vendos përfundimin e marrëdhënies së punësimit.

Kështu duhet të veprohet edhe në rastin konkret, në kushtet kur është konstatuar se këta punonjës nuk plotësojnë kriterin e nivelit arsimor, pasi janë me arsim të mesëm, ç’ka nuk i lejon ata të vazhdojnë të punojnë në pozicionet ku janë emëruar. Për këtë arsye, në bazë të pikës 7, të aktit nënligjor të përmëndur më sipër, duhet të vendoset përfundimi i marrëdhënies së punësimit për këta punonjës.

Komisioneri konstaton se në observacionin e dërguar nga ana e institucionit në lidhje me këto raste që analizuam më sipër, pretendohet se disa prej punonjësve të ish Komunës Sinjë ndër të cilët \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, janë larguar nga shërbimi civil, sipas rekomandimeve të lëna në projekt raport.

Në lidhje me këtë pretendim, Komisioneri konstaton se, bashkëlidhur observacionit, nuk janë paraqitur provat për punonjësin \*\*\*\*\* të cilat e mbështesin argumentin e institucionit në këtë rast. Për këtë arsye, verifikimi i këtij rasti do të realizohet gjatë kohës që i është lënë në dispozicion njësisë përgjegjëse në vendimin e paralajmërimit, për të sistemuar situatën e shërbimit civil. Për punonjësit \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, dhe \*\*\*\*\* bashkëlidhur observacionit janë edhe aktet respektive të largimit nga detyra.

Ndërsa për nëpunësit \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* nga ana e Komisionerit në rubrikën “Rastet e mosdeklarimit të statusit për shkak se pozicioni i punës nuk konsiderohet pjesë e shërbimit civil” është kërkuar vazhdimi i procedurave për të nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit dhe jo ndërprerja e marrëdhënies së punës për shkak të mos përmbushjes së kriterit të nivelit arsimor.

Këto pozicione pune, të cilat do të jenë efektivisht të lira pas zbatimit të vendimit të Komisionerit, duhet të shpallen si të lira dhe të plotësohen në koherencë me strukturën aktuale të institucionit.

#### ➤ **Komuna Roshnik, aktualisht Njësia Administrative Roshnik**

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013 ”Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), kjo njësi e qeverisjes vendore, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 2, datë 29.01.2014 të Këshillit të Komunës “Për miratimin e strukturës organizative të Komunës Roshnik për vitin 2014 ”.

Në strukturën organizative të kësaj njësie, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", kishte gjithsej **16** pozicione pune, nga të cilat, **10** pozicione janë pjesë e shërbimit civil.

Klasifikimi dhe ndarja 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", është bërë në këtë mënyrë :

- **3** pozicione pune të nivelit të ulët drejtues, që zënë **30 %** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil dhe i përkasin kategorisë "Përgjegjës Sektori/ Administrator"; paga III-b.
- **7** pozicione pune të kategorisë ekzekutive, që zënë **70 %** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil. Këto pozicione i përkasin kategorisë "Specialist/Inspektor"; paga III-b.

Komisioneri konstaton se, në strukturën e institucionit nuk rezulton të jenë ndarë pozicionet e shërbimit civil nga pozicionet e tjera të punës të karakterit ndihmës administrativë që nuk janë pjesë e shërbimit civil, gjë që e bën të nevojshme klasifikimin dhe ndarjen e tyre, duke u nisur nga natyra e punës, kompetencat e funksionit, raporti që këto pozicione kanë në lidhje me ushtrimin ose jo të autoritetit publik, apo janë thjesht, njësi publike, direkte të shërbimit.

Kështu psh., në strukturë gjenden emërtesa "Jurist" apo "Veteriner", të cilat duke u nisur nga natyra e punës, kompetencat dhe mënyra e ushtrimit të këtyre kompetencave, në raport me legjislacionin e shërbimit civil, duhet të përfshihet në kategorinë e pozicioneve ekzekutive dhe të kenë emertësën "Specialist" dhe jo të përdoren emërtime sipas kualifikimit arsimor, që duhet të ketë personi i cili do të punësohet në këtë pozicion.

Ky arsyetim gjen mbështetje edhe 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" dhe më konkretisht të Lidhjes nr. 3 "Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës", e cila është pjesë e këtij vendimi, që përcakton se emërtimi i pozicioneve të punës së kategorisë ekzekutive, bëhet mbi bazën e klasifikimit të pozicioneve të punës, sipas profesioneve, apo sipas grupeve të ngjashme të punës.

Ky konkluzion i aritur duhet të mbahet parasysh në të ardhmen nga njësia përgjegjëse e Bashkisë Berat me qëllim që kur të hartohet struktura përfundimtare e institucionit, për vitin 2016, të ketë një vijë të qartë dalluese, mes pozicioneve që përfshihen në shërbimin civil dhe njërive publike direkte të shërbimit, të cilat nuk janë pjesë e shërbimit civil.

- Plotësimi i kushteve ligjore për të përfitur statusin e nëpunësit civil, në përputhje me kërkesat e nenit 67 të ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", (i ndryshuar) dhe akteve nënligjore në zbatim të tij, në Komunën Roshnik, aktualisht Njësia Administrative Roshnik.

Institucioni i Komunës Roshnik, është përfshirë për herë të parë në shërbimin civil me fillimin e efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar. Në këto kushte, punonjësit e Komunës Roshnik, përfitojnë nga neni 67 i këtij ligji, dhe sipas rastit fitojnë statusin e nëpunësit civil, apo atë të nëpunësit civil në periudhë prove.

Konkretisht, 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 të punësimit, rezulton se:

- në 2 raste, punonjësit ekzistues në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), kanë patur një periudhë punësimi më tepër se 1 vit në atë pozicion. Për këtë arsye njësia përgjegjëse me të drejtë, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit si nëpunës civilë, me aktet respektive të datës 14.05.2014. Bëhet fjalë për punonjësit;
  1. \*\*\*\*\* , emëruar në pozicionin ”Specialist Jurist”, më datë 01.12.2012.
  2. \*\*\*\*\* , emëruar në pozicionin ”Administrator i Ndihmës Ekonomike”, në datën 01.07.2008.
- në 1 rast, punonjësi ekzistues \*\*\*\*\* , emëruar në pozicionin ”Përgjegjës i Zyrës së Financës”, në datën 20.01.2014, i cili në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), ka patur një periudhë më pak se 1 vit në atë pozicion, bëhet fjalë për punonjësin.

Nga verifikimi i dosjes së personelit për këtë rast, rezulton se Njësia Përgjegjëse nuk ka vepruar drejt, kur ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si nëpunës civil, me Vendimin nr. 148/1 datë 14.05.2014. Në këtë përfundim arihet për arsye se, ky proces nuk mund të përmbylej në këtë mënyrë, pasi ndodhemi në kushtet e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) pika 4, ku përcaktohet se, ky rast duhet të deklarohet nëpunës civil në periudhë prove, e cila zgjat një vit nga data e fillimit të efekteve juridike të ligjit. Njëkohësisht, për këtë rast duhet të plotësohet dhe kushti i detyrueshëm ligjor për të kryer ciklin e trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA), i cili është një nga elementët e domosdoshëm ligjor, për të përmbyllur pozitivisht procesin e konfirmimit si nëpunës civil.

Institucioni duhet të kujdeset që ta vendos punonjësit nën mbikqyrjen e një nëpunësi të vjetër civil, të së njëjtës kategori, ose të një kategorie më të lartë, gjatë kryerjes së detyrave të tij. Në përfundim të periudhës së provës, i takon institucionit të vendosë nëse do të konfirmohet, ose jo, si nëpunës civil, apo do të zgjasë perludha e provës.

Në këto rrethana, njësia përgjegjëse duhet të ndryshojë urdhrin përkatës të konfirmimit të statusit të punësimit si nëpunës civil për këtë punonjës dhe të përcaktojë në të, statusin e punonjësit në periudhë prove.

Në këtë rast njësia përgjegjëse duhet të shtyjë periudhën e provës, me qëllim që para konfirmimit të tij, ky punonjës, të përfundojë dhe të vlerësohet për trajnimin e detyrueshëm në Shkollën e Administratës Publike (ASPA).

**Konkluzion:** Nga sa u analizua më sipër, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse pranë Njësisë Administrative Roshnik, në 2 raste ka vepruar drejt, në zbatim të nenit 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” (i ndryshuar), kur ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit për nëpunësit si më sipër.

Aktet që dokumentojnë këtë proces, janë të evidentuara në tabelën **Aneks 1** “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar”, Njësia Administrative Roshnik.

Njësia Përgjegjëse, duhet të ndryshojë aktin nr. 148/1, datë 14.05.2014, me të cilin \*\*\*\*\* është deklaruar “nëpunës civil” në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Financës”.

Në zbatim të përcaktimeve të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015 të Këshillit të Ministrave “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, duhet që punonjësi të kryej periudhën e provës, dhe vlerësimi për konfirmimin e tij, duhet të bëhet pasi të përfundohet me sukses trajnimi i detyrueshëm në Shkollën e Administratës Publike (ASPA).

- Rastet e mosdeklarimit të statusit për shkak se pozicioni i punës nuk konsiderohet pjesë e shërbimit civil nga ana e njësisë përgjegjëse.

Në këtë kategori punonjësish, në 4 raste nuk është nxjerrë akti i deklaramit të statusit të punësimit, pasi, pozicioni i punës nuk konsiderohet si pjesë e shërbimit civil shërbimit civil, si më poshtë:

- Pozicini i punës “Specialist Kadastrë”, mbajtur nga nëpunësi \*\*\*\*\*.
- Pozicioni i punës “Specialist Finance”, mbajtur nga nëpunësja \*\*\*\*\*.
- Pozicioni i punës “Specialiste Finance”, mbajtur nga nëpunësja \*\*\*\*\*.
- Pozicioni i punës “Specialist Finance”, mbajtur nga nëpunësi \*\*\*\*\*.

Në këto raste, problemi duhet të trajtohet në dy këndvështrime, së pari nga kualifikimi i pozicioneve të punës në raport me shërbimin civil dhe së dyti, nëse punonjësit që u gjenden në këto pozicione, i plotësojnë kriteret ligjore për t`u konsideruar si nëpunës civilë.

Në lidhje me pozicionet e punës, në këtë rast, ashtu si e kemi përmendur edhe më sipër, rezulton se veprimi i njësisë përgjegjëse, nuk është realizuar në përputhje me kërkesat specifike që rregullojnë marrëdhëniet e punësimit në lidhje me këto pozicione pune.

Në kuptim të nenit 2, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, këto pozicione pune janë funksione që ushtrojnë autoritet publik dhe si të tillë, kanë qenë dhe vijojnë të jenë pjesë e shërbimit civil. Për më tepër, përfshirja e këtyre pozicioneve në shërbimin civil, mbështetet edhe 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”.

Konkretisht, në pikën 9 të këtij akti nënligjor, klasifikohen pozicionet e shërbimit civil të kategorisë ekzekutive, sipas natyrës së pozicionit në **a) grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm**; dhe **b) grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm**.

Ndërkohë, sipas pikës 12 të këtij akti nënligjor, grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm, përcaktohen në Lidhjen nr. 3, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e tij.

Më tej, Lidhja nr. 3 "Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës", në kolonën e parë, ka renditur grupin e specialistëve të institucioneve të administratës publike, që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil, bazuar mbi profesionet përkatëse.

Ndërsa, në lidhje me punonjësit që kanë qenë në këto pozicione pune në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit aktual për nëpunësin civil, ashtu si do ta trajtojmë në rubrikën më poshtë, ata nuk i plotësojnë kushtet për të qenë nëpunës civilë, pasi nuk përmbushin kriterin arsimor. Më hollësisht ky aspekt do të trajtohet në vijim të raportit.

**Konkluzion:** Nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse duhet t'i trajtojë këto pozicione si pjesë e shërbimit civil dhe duhet të ndërpresë marrëdhënien e punës, për punonjësit që nuk e plotësojnë kriterin arsimor në këtë rast, ashtu si do të trajtohet në vijim të kësaj rubrike, ku bëhet fjalë për verifikimin e këtyre rasteve.

- Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se në 4 raste, në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët nuk plotësonin kriterin e nivelit arsimor.

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit:

1. \*\*\*\*\* , emëruar me kontratë pune, datë 01.07.2008 në pozicionin "Specialist Kadastrë";
2. \*\*\*\*\* , emëruar me kontratë pune, datë 01.07.2008 në pozicionin "Specialiste Finance";
3. \*\*\*\*\* , emëruar me kontratë pune, datë 01.07.2008, në pozicionin "Specialist Finance";
4. \*\*\*\*\* emëruar me kontratë pune, datë 01.07.2008, në pozicionin "Specialiste Veterinere";

Niveli arsimor, është një kërkesë e posaçme për pranimin në shërbimin civil, e parashikuar në gjurmën "e", të nenit 21, të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, ku parashikohet shprehimisht se, një kandidat për nëpunës civil, duhet të plotësojë kërkesat e posaçme për nivelin e arsimit, që në këtë rast është arsim i lartë.

Në këto kushte, kur punonjësit nuk plotësojnë kriterin për të qenë nëpunës civil, sipas ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, ndërkohë që jemi para rastit që komuna Roshnik përfshihet për herë të parë në shërbimin civil, në bazë të 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, njësia e burimeve njerëzore, ka si detyrë verifikimin për të gjithë punonjësit, nëse i plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civil.*

Nëse konstaton se nuk plotësohet ndonjë prej tyre, Njësia Përgjegjëse vendos përfundimin e marrëdhënies së punësimit.

Kështu duhet të veprohet edhe në rastin konkret, kur është konstatuar mosplotësimi i kriterit të nivelit arsimor, i cili nuk lejon që këta punonjës të vazhdojnë të punojnë në pozicionet ku janë emëruar dhe për këtë arsye, në bazë të pikës 7, të aktit nënligjor, duhet të vendoset përfundimi i marrëdhënies së punësimit për këta punonjës.

Për punonjësen \*\*\*\*\* në bazë të informacionit të administruar nga grupi i punës gjatë mbikëqyrjes, është konstatuar se ajo është larguar nga shërbimi civil, me aktin nr. 257/4 datë 06.08.2015.

Komisioneri konstaton se është bërë observacion nga ana e institucionit në lidhje me rastet që analizuar më sipër, ku pretendohet se punonjësit e ish Komunës Roshnik \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* janë larguar nga shërbimi civil, sipas rekomandimeve të lëna në projekt raport.

Në lidhje me këtë pretendim, Komisioneri konstatoi se, bashkëlidhur observacionit ndodhen aktet administrative në cilësinë e provave për këta punonjës të cilat e mbështesin argumentin e institucionit në këtë rast.

Gjithashtu në observacion përmendet edhe rasti i nëpunësit *Fadil Kallanxhiu*, me detyrë "Sekretar i Këshillit të Komunës", për të cilin grupi i mbikëqyrjes nuk është shprehur në projektraport, por ka analizuar rastin e "Specialistes së Financave" mbajtur nga nëpunësja *Fiqerete Kallanxhi* për të cilën Komisioneri konstatoi se punonjësia në fjalë është larguar nga shërbimi civil, me aktin nr. 257/4 datë 06.08.2015.

Këto pozicione pune të cilat rezultojnë të lira pas zbatimit të vendimit të Komisionerit, duhet të shpallen si të lira dhe të plotësohen në koherencë me strukturën aktuale të institucionit.

➤ *Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të paplotësuara (vakant)*

Gjatë verifikimit u konstatua se, në Komunën Roshnik, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", të ndryshuar, kanë qenë **3** pozicione pune të paplotësuara, dhe konkretisht:

- *Specialist i Tatim Taksave*
- *Përgjegjës i Zyrës së Shërbimeve*
- *Inspektori i Ndërtimit*

➤ *Komuna Velabisht, aktualisht Njësia Administrative Velabisht*

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të këtij ligji, kjo njësi e qeverisjes vendore, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr.

5, datë 28.01.2014 të Këshillit të Komunës Velabisht “Për miratimin e strukturës organizative të Komunës për vitin 2014”.

Në strukturën organizative të kësaj njësie, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, kishte gjithsej **55** pozicione pune, nga të cilat, **20** pozicione, pjesë e shërbimit civil.

Klasifikimi dhe ndarja 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”, është bërë në këtë mënyrë :

- **2** pozicione pune të nivelit të mesëm drejtues, që zënë **10 %** të numrit të përgjithshëm të vendeve të punës në shërbimin civil. Këto pozicione i përkasin kategorisë “Drejtor Drejtorie”; paga II-b.
- **5** pozicione pune të nivelit të ulët drejtues, që zënë **25 %** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil dhe i përkasin kategorisë “Përgjegjës Sektori”; paga III-b.
- **13** pozicione pune të kategorisë ekzekutive, që zënë **65 %** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil. Këto pozicione i përkasin kategorisë “Specialist/Inspektor”; paga III-b.

Komisioneri konstaton se, në strukturën e institucionit nuk rezulton të jenë ndarë pozicionet e shërbimit civil nga pozicionet e tjera të punës të karakterit ndihmës administrativ, që nuk janë pjesë e shërbimit civil, gjë që bën të nevojshme një klasifikim dhe ndarje të tyre, duke u nisur nga natyra e punës, kompetencat e funksionit, raporti që këto pozicione kanë në lidhje me ushtrimin ose jo të autoritetit publik, për të përcaktuar nëse janë pozicione pune pjesë e shërbimit civil apo janë thjesht, njësi publike, direkte të shërbimit.

Në vijim të këtij konstatimi përmend rastet kur në strukturë gjenden emërtesa të tilla si “Jurist”, “Veteriner” apo “Topograf” të cilat duke u nisur nga natyra e punës, kompetencat dhe mënyra e ushtrimit të këtyre kompetencave, në raport me legjislacionin e shërbimit civil duhet të përfshihet në kategorinë e pozicioneve ekzekutive dhe të kenë emërtesën “Specialist” dhe jo të përdoren emërtime sipas kualifikimit arsimor, që duhet të ketë personi i cili do të punësohet në këtë pozicion.

Ky arsyetim gjen mbështetje edhe 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” dhe më konkretisht të Lidhjes nr. 3, “Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës”, e cila është pjesë e këtij vendimi, që përcakton se emërtimi i pozicioneve të punës së kategorisë ekzekutive, bëhet mbi bazën e klasifikimit të pozicioneve të punës, sipas profesioneve, apo sipas grupeve të ngjashme të punës.

Ky konkluzion i aritur duhet të mbahet parasysh në të ardhmen nga njësi përgjegjëse e Bashkisë Berat, me qëllim që kur të hartohet strukturat përfundimtare e institucionit për vitin 2016, të ketë një vijë të qartë dalluese, mes pozicioneve që përfshihen në shërbimin civil dhe njësi publike direkte të shërbimit, të cilat nuk janë pjesë e shërbimit civil, ç’ka duhet të materializohet edhe në strukturë.

- Plotësimi i kushteve ligjore për të përfitur statusin e nëpunësit civil, në përputhje me kërkesat e nenit 67 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe akteve nënligjore në zbatim të tij, në Komunën Velabisht, aktualisht Njësia Administrative Velabisht.

Komuna Velabisht, është përfshirë për herë të parë në shërbimin civil me fillimin e efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe për këtë arsye punonjësit e gjendur në pozicionet e shërbimit civil në këtë moment, përfitojnë nga neni 67, i këtij ligji, dhe sipas rastit fitojnë statusin e nëpunësit civil, apo atë të nëpunësit civil në periudhë prove, nëse i plotësojnë kërkesat ligjore, në të kundërt ndërpritet marrëdhënia e tyre e punës me institucionin. Konkretisht, 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 të punësimit, rezulton se:

- në 2 raste, për punonjësit ekzistues që në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), kanë pasur një periudhë punësimi më tepër se 1 vit në atë pozicion, njësia përgjegjëse me të drejtë, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit si “nëpunës civil”, me aktin nr. 512/1 të datës 01.07.2014, për nëpunësin \*\*\*\*\* dhe me aktin nr. 512/2 datë 01.07.2014, për nëpunësen \*\*\*\*\*.
- në 1 rast, punonjësi ekzistues, \*\*\*\*\* emëruar në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Tatim Taksave”, në datën 03.01.2014, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), ka patur një periudhë më pak se 1 vit në atë pozicion.

Nga verifikimi i dosjes së personelit për këtë rast, rezulton se njësia përgjegjëse ka vepruar drejtë, kur ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si “nëpunës civil në periudhë prove”, me Vendimin nr. 512/2, datë 01.07.2014 por ky proces nuk është përmbyllur drejt, pasi përpara daljes së aktit të konfirmimit për nëpunësin civil duhej plotësuar kushti i detyrueshëm ligjor për të kryer ciklin e trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA), i cili është një nga elementët e domosdoshëm ligjor, për të përmbyllur pozitivisht procesin e konfirmimit si nëpunës civil. Po kështu, një element tjetër që duhet plotësuar në këtë rast është vendosja e nëpunësit nën kujdesin e një nëpunësi të vjetër civil, të së njëjtës kategori, ose të një kategorie më të lartë gjatë kryerjes së detyrave të tij. Në përfundim të periudhës së provës, i takon institucionit të vendosi nëse do të konfirmohet, ose jo si nëpunës civil, apo do të kërkoj zgjatje të periudhës së provës.

Në këto rrethana, njësia përgjegjëse duhet të revokoj aktin nr. 250/2 datë 06.08.2015, të konfirmimit si nëpunës civil për këtë punonjëse dhe të shtyjë periudhën e provës, me qëllim që para konfirmimit të saj, kjo punonjëse, të përfundojë dhe të vlerësohet për trajnimin e detyrueshëm në Shkollën e Administratës Publike (ASPA).

**Konkluzion:** Nga sa u analizua më sipër, njësia përgjegjëse pranë komunës Velabisht, sot Njësia Administrative Velabisht, në 2 raste ka vepruar drejt, në zbatim të nenit 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” (i ndryshuar), kur ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit për nëpunësit si më sipër.*

Aktet që dokumentojnë këtë proces, janë të evidentuara në tabelën **Aneks 1**“Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar”, Njësia Administrative Velabisht.

Njësia Përgjegjëse, duhet të ndryshojë aktin nr. 250/2 datë 06.08.2015, me të cilin \*\*\*\*\* është konfirmuar *nëpunës civil* në pozicionin ” *Përgjegjëse e Zyrës së Tatim Taksave*” dhe të përcaktoj statusin e saj si nëpunës civil në periudhë prove.

Në zbatim të përcaktimeve të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015 të Këshillit të Ministrave “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, duhet të shtyhet periudha e provës për këtë punonjëse, dhe vlerësimi për konfirmimin e saj, duhet të bëhet pasi të përfundohet me sukses trajnimi i detyrueshëm në Shkollën e Administratës Publike (ASPA).

- *Rastet e mosdeklarimit të statusit për shkak se pozicioni i punës nuk konsiderohet pjesë e shërbimit civil*

Në këtë kategori punonjësish, në **12** raste, nuk është nxjerrë akti i deklaramit të statusit të punësimit, pasi pozicioni i punës, nuk konsiderohet si pjesë e shërbimit civil. Këto rastet janë si më poshtë:

- Pozicini i punës “*Inspektor Tatimesh*”, mbajtur nga nëpunësi \*\*\*\*\*.
- Pozicini i punës “*Inspektor Tatimesh*”, mbajtur nga nëpunësi \*\*\*\*\*.
- Pozicioni i punës “*Përgjegjëse e Ndihmës Ekonomike*”, mbajtur nga nëpunësja \*\*\*\*\*.
- Pozicioni i punës “*Administrator i Ndihmës Ekonomike*”, mbajtur nga nëpunësja \*\*\*\*\*.
- Pozicioni i punës “*Drejtor Shërbimesh*”, mbajtur nga nëpunësi \*\*\*\*\*.
- Pozicini i punës “*Inspektor Pyjesh*”, mbajtur nga nëpunësi \*\*\*\*\*.
- Pozicioni i punës “*Inspektor Pyjesh*”, mbajtur nga nëpunësi \*\*\*\*\*.
- Pozicioni i punës “*Inspektor Mjedisi*”, mbajtur nga nëpunësja \*\*\*\*\*.
- Pozicioni i punës “*Përgjegjës Urbanistike*”, mbajtur nga nëpunësja \*\*\*\*\*.
- Pozicioni i punës “*Topograf*”, mbajtur nga nëpunësi \*\*\*\*\*.
- Pozicioni i punës “*Inspektor Ndërtimi*”, mbajtur nga nëpunësi \*\*\*\*\*.
- Pozicioni i punës “*Arshiv Protokoll*”, mbajtur nga nëpunësja \*\*\*\*\*.

Në këto raste, problemi duhet të trajtohet në dy këndvështrime, së pari nga kualifikimi i pozicioneve të punës në raport me shërbimin civil dhe së dyti, nëse punonjësit që u gjenden në këto pozicione, i plotësojnë kriteret ligjore për t`u konsideruar si nëpunës civilë.

Në lidhje me pozicionet e punës, ashtu si e kemi përmendur edhe më sipër, rezulton se veprimi i njësishë përgjegjëse, nuk është realizuar në përputhje me kërkesat specifike që rregullojnë marrëdhëniet e punësimit në lidhje me këto pozicione pune.

Në kuptim të nenit 2, të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, këto pozicione pune janë funksione që ushtrojnë autoritet publik dhe si të tillë, kanë qenë dhe vijnë të jenë pjesë e shërbimit civil. Për më tepër, përfshirja e këtyre pozicioneve në shërbimin civil, mbështetet edhe 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".

Konkretisht, në pikën 9 të këtij akti nënligjor, klasifikohen pozicionet e shërbimit civil të kategorisë ekzekutive, sipas natyrës së pozicionit në **a) grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm**; dhe **b) grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm**.

Ndërkohë, sipas pikës 12 të këtij akti nënligjor, grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm, përcaktohen në Lidhjen nr. 3, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e tij.

Më tej, Lidhja nr. 3 "Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës", në kolonën e parë, ka renditur grupin e specialistëve të institucioneve të administratës publike, që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil, bazuar mbi profesionet përkatëse.

Për rastin e nëpunëses \*\*\*\*\*<sub>2</sub>, e cila mban pozicionin e punës "Përgjegjës e Ndihmës Ekonomike", nëpunësit \*\*\*\*\* i cili ka mbajtur pozicionin e "Drejtorit të Shërbimeve", nëpunësja \*\*\*\*\* e cila ka mbajtur pozicionin e "Inspektores së Mjedisit", nëpunësit \*\*\*\*\* i cili ka mbajtur pozicionin e "Inspektorit të Ndërtimit" dhe nëpunëses \*\*\*\*\* e cila mban pozicionin e punës "Arshiv dhe Protokoll", rezulton se veprimi i njësisë përgjegjëse, nuk është realizuar në përputhje me kërkesat specifike që rregullojnë marrëdhëniet e punësimit në lidhje me këto pozicione pune. Njësia përgjegjëse në këto raste, nuk ka vepruar në përputhje me kërkesat ligjore, duke mos nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për këta punonjës, me arsyetimin se pozicionet e punës së tyre nuk përfshihen në fushën e shërbimit civil.

Ndërsa, në lidhje me punonjësit (\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*) dhe \*\*\*\*\* që kanë qenë në këto pozicione pune në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit aktual për nëpunësin civil, ashtu si do ta trajtojmë në rubrikën më poshtë, ata nuk i plotësojnë kushtet për të qenë nëpunës civilë, pasi nuk përmbushin kriterin arsimor. Më hollësisht ky aspekt do të trajtohet në vijim të raportit.

**Konkluzion:** Nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse duhet t'i trajtojë këto pozicione si pjesë e shërbimit civil dhe duhet të ndërpresë marrëdhënien e punës, për punonjësit që nuk e plotësojnë kriterin arsimor në këtë rast, ashtu si do të trajtohet në vijim të kësaj rubrike, ku bëhet fjalë për verifikimin e këtyre rasteve, si dhe të vazhdoj procedurat për të nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për nëpunësit të cilët i plotësojnë kriteret e ligjit.

- Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se në 7 raste, në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët nuk plotësonin kriterin e nivelit arsimor.

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit:

- \*\*\*\*\*; emëruar me kontratë në datën 01.04.2013 në pozicionin “Inspektor Tatimesh”
- \*\*\*\*\*; emëruar në datën 15.07.2011 në pozicionin “Inspektor Tatimesh”;
- \*\*\*\*\*; emëruar me kontratë, në datën 02.04.2012 në pozicionin “Administrator i Ndihmës Ekonomike”;
- \*\*\*\*\*; emëruar me kontratë, datë 15.07.2011 në pozicionin “Inspektor Pyjesh”
- \*\*\*\*\*; emëruar me kontratë, datë 17.10.2011 në pozicionin “Inspektor Pyjesh”
- \*\*\*\*\*; emëruar me kontratë, datë 01.01.2003 në pozicionin “Përgjegjës Urbanistike”
- \*\*\*\*\*; emëruar me kontratë, datë 02.07.2012 në pozicionin “Topograf”

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

Në këto kushte, kur punonjësit nuk plotësojnë kriterin për të qenë nëpunës civilë sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, meqenëse jemi para rastit që komuna Velabisht përfshihet për herë të parë në shërbimin civil, atëherë në bazë të 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, njësia e burimeve njerëzore, ka si detyrim ligjor verifikimin për të gjithë punonjësit, nëse i plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civil.

Nëse konstaton se nuk plotësohet ndonjë prej tyre, njësia përgjegjëse vendos përfundimin e marrëdhënies së punësimit.

Kështu duhet të veprohet edhe në rastin konkret, kur është konstatuar mosplotësimi i kriterit të nivelit arsimor, i cili nuk lejon që punonjësi të vazhdojë të punojë në pozicionin ku është emëruar, pasi është me arsim të mesëm, dhe për këtë arsye në bazë të pikës 7, të aktit nënligjor në fjalë, duhet të vendoset përfundimi i marrëdhënies së punësimit.

Ndërkohë, është konstatuar se në strukturën e Komunës Velabisht (sot Njësia Administrative Velabisht), miratuar me Vendimin nr. 5 datë 28.01.2014 të Këshillit të Komunës, disa pozicione pune ndër të cilët, “Përgjegjësi i Urbanistikës”, apo “Inspektor i Urbanistikës”, është parashikuar që këto pozicione pune të mbahen nga nëpunës me arsim të mesëm. Ky qëndrim bie në kundërshtim me shkronjën “e”, të nenit 21, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pasi këto janë pozicione pune që përfshihen në shërbimin civil dhe si të tilla, duhet të plotësojnë kërkesat e posaçme për nivelin arsimor (arsim i lartë), si një nga kushtet që duhet të plotësojnë kandidatët për të qenë pjesë e shërbimit civil.

➤ ***Vende pune të plotësuara nga nëpunës që janë emëruar me akte emërimi të përkohshme, pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.***

Pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, konstatohet se, në këtë institucion, në 2 raste, janë marrë në punë punonjës me akte emërimi të përkohshme.

Bëhet fjalë për rastet e punonjësve të mëposhtëm:

1. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin "Juriste", me kontratë datë 23.09.2014;
2. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin "Veteriner", me aktin nr. 11/1 datë 08.09.2014.

**Konkluzion:** Në këto rrethana arrihet në konkluzionin se, aktet e emërimit në pozicionet e përmendura më sipër, kanë dalë në kundërshtim me ligjin pasi, për çdo marrëdhënie të re pune, që lidhet pas fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, në bazë të nenit 22 dhe 23 të tij, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimit. Çdo emërim që bëhet në kundërshtim me këtë rregull (pika 4, e nenit 23, të ligjit në fjalë), është absolutisht i paplefshëm.

Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se njësia përgjegjëse, për rregullimin e situatës, duhet të revokojë aktet e emërimit për punonjësit \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* dhe të ndërpresë marrëdhënien e punësimit.

Pozicionet e punës, "Jurist", dhe "Veteriner", duhet të shpallen pozicione të lira, dhe të plotësohen nëpërmjet procedurës së konkurrimit, sipas kërkesave të neneve 22, 23, 24, e vijues të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar në përputhje me dinamikën dhe nevojat sipas strukturës së vitit 2016.

➤ Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të paplotësuara (vakant)

Gjatë verifikimit u konstatua se, në Komunën Velabisht, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", të ndryshuar, janë **3** pozicione pune të paplotësuara, dhe konkretisht:

- Drejtor i Drejtorisë së Financës
- Përgjegjës i Zyrës së Financës
- Punonjës Social

Komisioneri konstaton se është bërë observacion nga ana e institucionit në lidhje me këto raste që analizuar më sipër, ku pretendohet se disa prej punonjësve të ish Komunës Velabisht \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, dhe \*\*\*\*\*, janë larguar nga shërbimi civil, sipas rekomandimeve të lëna në projekt raport.

Në lidhje me këtë pretendim, Komisioneri konstatoi se, bashkëlidhur observacionit, nuk janë paraqitur provat për punonjësit \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, dhe \*\*\*\*\* të cilat e mbështesin argumentin e institucionit në këtë rast. Për këtë arsye, verifikimi i këtyre rasteve do të realizohet gjatë kohës që i është lënë në dispozicion njësisë përgjegjëse në vendimin e paralajmërimit, për të sistemuar situatën e shërbimit civil. Për punonjësit \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, dhe \*\*\*\*\* bashkëlidhur observacionit janë edhe aktet respektive të largimit nga detyra.

Ndërsa për nëpunësit \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* nga ana e Komisionerit në rubrikën "Rastet e mosdeklarimit të statusit për shkak se pozicioni i punës nuk konsiderohet pjesë e shërbimit

*civil*” është kërkuar vazhdimi i procedurave për të nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit dhe nuk është kërkuar ndërprerja e marrëdhënies së punës për shkak të mos përmbushjes së kriterit të nivelit arsimor, si edhe për nëpunësit \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* të cilët nuk janë trajtuar në këtë material pavarësisht se nga ana e njësisë përgjegjëse pretendohet se është bërë ndërprerja e marrëdhënieve të punës mbështetur në observacionet e dërguara me projektraportin e grupit të mbikëqyrjes.

Këto pozicione pune duhet të shpallen si të lira dhe të plotësohen në koherencë me strukturën aktuale të institucionit.

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

Duke analizuar statistikat e prodhuara gjatë procesit të mbikëqyrjes, në lidhje me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, rezulton se, situata aktuale, e krijuar pas ndryshimeve të ndodhura për shkak të riorganizimit administrativo-territorial, mbështetur në ligjin nr. 30/2015 “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, të ndryshuar”, është e materializuar në strukturën e re të miratuar nga Këshilli Bashkiak Berat me Vendimin nr. 269, datë 09.08.2015 “Për miratimin e numrit të punonjësve të strukturës organike të Bashkisë Berat”, si dhe të strukturës provizore të miratuara me vendimin nr. 269, datë 10.08.2015 të Kryetarit të Bashkisë, materializohet në tabelën e paraqitur më poshtë:

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

Nr.	Institucioni	Punonjës gjithsej	Pozicione në shërbimin civil
1	Bashkia Berat	108	65
2	Njësia Administrative Otlak	20	7
3	Njësia Administrative Sinjë	15	4
4	Njësia Administrative Rroshnik	20	4
5	Njësia Administrative Velabisht	20	7
<b>Totali</b>		<b>183</b>	<b>87</b>

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

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

Nr.	Institucioni	Punonjës gjithsej	Pozicione në shërbimin civil
1	Bashkia Berat	97	55
2	Njësia Administrative Otlak	57	17
3	Njësia Administrative Sinjë	20	12
4	Njësia Administrative Rroshnik	16	10
5	Njësia Administrative Velabisht	55	20



	<b>Totali</b>	<b>245</b>
		<b>114</b>

Nga analiza e të dhënave të paraqitura më sipër, rezulton se numri total i punonjësve të Bashkisë Berat nga 245 punonjës tashmë është 183 punonjës, pra zvogëluar me rreth **25%**, ndërsa pozicionet e shërbimit civil nga 114 pozicione gjithsej, janë miratuar 87 pozicione pune në shërbimin civil, pra janë zvogëluar me rreth **23.5%**.

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

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

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

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

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

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

a) Ngritja e Komisionit të Ristrukturimit, duke u kujdesur që të respektohen kërkesat ligjore në përbërjen e tij, i cili, bazuar në pikën 7 të nenit 50 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ka të drejtë të propozojë sistemimin dhe trajtimin financiar për të gjithë nëpunësit të cilët do të largohen për shkak të ristrukturimit, duke karahasuar përshkrimin e punës, kërkesat specifike, si dhe çdo kërkesë tjetër që rrjedh nga dispozitat ligjore dhe aktet

nënligjore që rregullojnë këtë rast, për çdo pozicion që nuk ekziston më. Në këtë rast duhet të jetë në vëmendjen e njësia përgjegjëse, Udhëzimi nr.3, datë 14.04.2014 i Departamentit të Administratës Publike, *“Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit”*, ku përcaktohen qartë rregullat e përgjithëshme për krijimin dhe funksionimin e këtij mekanizmi.

**b)** Komisioni i Ristrukturimit, të paraqesë propozimet për lirim nga shërbimi civil, të atyre nëpunësve, pozicioni i të cilëve nuk ekziston më, apo është riorganizuar, kompetencë e tij që është e parashikuar në pikën 3 të nenit 50 të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar dhe në Vendimin nr.171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave, *“Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil”*.

**c)** Përmbyllja e procesit me vendimin përfundimtar për lirim nga shërbimi civil, apo riemërimin në pozicione të të njëjtës kategori, sipas dispozitave të mësipërme, që duhet të merret nga njësia përgjegjëse, pasi të analizojë propozimet e Komisionit të Ristrukturimit. Në këtë rast, akti i emërimit duhet të jetë nominal për çdo punonjës, ku të përcaktohet pozicioni i punës dhe kategoria e pagës.

Duhet të tregohet kujdes, që në rastet e uljes në detyrë të punonjësit, duhet të merret mendimi i tij me shkrim për pranimin, ose refuzimin e pozicionit të ofruar, siç përcaktohet në pikën 19 dhe 20, Kreu III *“Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit”*, të Vendimit nr.171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave *“Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil”*.

**d)** Hartimi i përshkrimeve të punës, për të gjitha pozicionet që janë pjesë e shërbimit civil, sipas parashikimeve të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, që përbën një proces kompleks dhe që është kusht, pa të cilin nuk mund të kryhet risistemimi i punonjësve në të njëjtin pozicion, transferimi i tyre, apo rregjistrimi i tyre në listën e pritjes. Kjo për faktin se puna e Komisionit të Ristrukturimit është e lidhur me krahasimin e kërkesave specifike për pozicionin e punës, ç`ka është një rubrikë e rëndësishme e që përfshihet në formularin e përshkrimit të punës.

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

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

\*  
\*      \*

Këto ish-in rrethanat e konstatuara nga Komisioneri, gjatë mbikëqyrjes në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Berat, në lidhje me plotësimin e kushteve ligjore të deklarimit të statusit të punësit, të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe 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”, (ndryshuar me Vendimin nr. 532, datë 06.08.2014 të Këshillit të Ministrave), si dhe disa aspekte të lidhura me këto institute të ligjit.

Të gjitha aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, në njësitë që e përbëjnë aktualisht këtë subjekt të mbikëqyrjes, në Bashkinë Berat, Njësitë Administrative Velabisht, Otlak, Roshnik, dhe Sinjë, janë materializuar në tabelat:

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

**Aneksi 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 në datën 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”.

Njësia përgjegjëse duhet të marrë masat për të realizuar detyrat e lëna nga Komisioneri, në vendimin e paralajmërimit, brenda afatit kohor të vendosur në të, për të rregulluar situatën e administrimit të shërbimit civil në këtë institucion.

**KOMISIONERI**

**Pranvera STRAKOSHA**