



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT
(Përfundimtar)

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

NJËSIA E QEVERISJES VENDORE

BASHKIA ÇËRRIK

Tiranë, Nëntor 2018

RAPORT PËRFUNDIMTAR

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

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të nenit 11, pika 1, si dhe të nenit 14, pikat 1 e 2, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në zbatim të planit vjetor të punës, miratuar me vendimin nr. 1, datë 03.01.2018, nëpërmjet Vendimit nr. 65, datë 11.06.2018, “Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në Bashkinë Cërrik”, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në njësinë e vetëqeverisjes vendore, Bashkia Cërrik.

Pas riorganizimit administrativo-territorial të ndodhur në vitin 2015 në organet e qeverisjes vendore, organizimi dhe funksionimi i tyre, rregullohet me ligjin nr. 139/2015, “Për vetëqeverisjen vendore”.

Sipas këtij ligji, njësitë e vetëqeverisjes vendore, janë bashkitë e qarqet, të cilat realizojnë vetëqeverisjen vendore në Republikën e Shqipërisë, dhe në të, përcaktohen funksionet, kompetencat, të drejtat dhe detyrat e tyre.

Në nenin 5, të këtij ligji, *bashkia* përkufizohet si, “njësi bazë e vetëqeverisjes vendore, që përfaqëson një unitet administrativo-territorial dhe bashkësi banorësh, ku shtrirja territoriale, emri dhe qyteti qendër i saj, përcaktohen me ligj”.

Më tej, në nenin 6 dhe 65, të këtij akti ligjor, përcaktohet:

“Bashkia përbëhet nga disa njësi administrative, sipas lidhjeve tradicionale, historike, ekonomike dhe sociale. Njësitë administrative në territorin e një bashkie, shtrirja e tyre territoriale dhe emri, përcaktohen me ligj”;

“Struktura dhe organika e administratës së njësisive administrative janë pjesë të strukturës dhe organikës së administratës së bashkisë”.

Në rastin konkret, Bashkia Cërrik, me qendër në qytetin Cërrik përbëhet nga njësitë administrative: Gostimë, Klos, Mollas dhe Shalës, të përcaktuar në ligjin nr. 115/2014, “Për ndarjen administrativo-territoriale të njësisive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”.

Struktura dhe organika e njësisë administrative, është pjesë përbërëse e strukturës dhe organikës së administratës së Bashkisë Cërrik, e në këto rrethana, kryerja e mbikëqyrjes për administrimin e shërbimit civil, është shtrirë edhe në njësitë administrative.

Në bazë të Programit të Mbikëqyrjes, nr. 515/1 prot., datë 11.06.2018, të miratuar nga Komisioneri dhe njoftuar institucionit me shkresën nr. 515/2 prot., datë 11.06.2018,

“Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në Bashkinë Cërrik”, grupi i punës u paraqit në institucionin e Bashkisë Cërrik në datën 18.06.2018.

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

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektorja Gentiana Agushi dhe specialistja Migena Haznedari, nën drejtimin teknik të Drejtorit të Mbikëqyrjes, Altin Shumeli, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projekt raportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në njësinë e vetëqeverisjes vendore, Bashkia Cërrik.

Ky material, u dërgua për njohje, institucionit me shkresën nr. 515/3 prot., datë 05.10.2018, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, *“Dërgohet projekt raporti në përfundim të mbikëqyrjes në Bashkinë Cërrik, në lidhje me administrimin e shërbimit civil”*, duke i lënë 15 ditë kohë, për të paraqitur observacionet në lidhje me gjetjet e grupit të punës.

Pas kësaj, me shkresën nr. 3257/1 prot., datë 12.10.2018, *“Shkresë përcjellëse”*, regjistruar pranë Komisionerit me nr. 515/4 prot., datë 17.10.2018, Bashkia Cërrik ka dërguar projektraportin e nënshkruar nga personat përgjegjës. Nga përmbajtja e shkresës përcjellëse rezulton se, subjekti i mbikëqyrur është shprehur dakord me rekomandimet përkatëse për rregullimin e situatës ligjore në institute të ndryshme të ligjit dhe nuk ka bërë asnjë vërejtje në lidhje me materialin.

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

Qëllimi i mbikëqyrjes

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

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

Objekti i mbikëqyrjes

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë të institucionit, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion;
 - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549/1999, "*Statusi i nëpunësit Civil*", apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit;
 - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese, ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune;
 - Rastet e refuzimit të deklarimit të statusit të nëpunësit civil;
 - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e verifikimit dhe deklarimit të statusit të punësit të punonjësve (kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.).
3. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
 - Verifikimin e faktit nëse punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
4. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
5. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësit civil*", i ndryshuar.
6. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*detyrimet e nëpunësit dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).
7. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (*ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit*).

8. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste.
9. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore (kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit të përhershëm).
10. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Si materializohet procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji i ka vendosur aktorëve të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (*Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues*).
11. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (njësisë përgjegjëse), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Metodologjia e mbikëqyrjes

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

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

- Fillimisht, u realizua një takim me Kryetarin e Bashkisë Cërrik dhe Drejtorin e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Informimit me Publikun, gjatë të cilit u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim.
- U verifikuan pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas strukturës dhe organigramës së institucionit.
- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe dosjet individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji, për plotësimin e kërkesave të përgjithshme që duhet të plotësojnë nëpunësit për pranimin në shërbimin civil.
- U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera për marrëdhëniet e punës të çdo nëpunësi civil, lidhur me përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës si niveli arsimor, përvoja në punë, etj.
- U administrua dokumentacioni i kërkuar, ku përfshihen listë prezencat dhe borderotë e pagesës së punonjësve për periudhën shkurt 2014 dhe për periudhën maj 2018.
- U verifikua ligjshmëria e gjithë akteve të deklarimit të statusit të nëpunësit civil të lëshuara nga njësia e personelit, për gjithë nëpunësit e bashkisë.

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

Përmbajtja e raportit:

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

○ *Situata e administrimit të burimeve njerëzore në momentin e mbikëqyrjes*

Bashkia, si organ i vetëqeverisjes vendore, ka hyrë në skemën e administrimit të shërbimit civil me ligjin nr. 8549/1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, (i shfuqizuar) dhe ka ruajtur të njëjtin status edhe me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, pasi, në nenin 2 të tij, përcaktohet se, ky ligj zbatohet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore.

Administrimi i shërbimit civil në këtë institucion, përpara reformës territoriale, është bërë 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 shfuqizuar), i cili, në nenin 32, shkronja “ç”, përcaktonte se, struktura dhe organika e administratës së bashkisë, miratohet nga Këshilli Bashkiak.

Pas riorganizimit të organeve të qeverisjes vendore, me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 139/2015, “*Për vetëqeverisjen vendore*”, këto kompetenca kanë ndryshuar.

Në rastin konkret, në nenin 54, të ligjit, ku parashikohen detyrat dhe kompetencat e këshillit bashkiak, në shkronjën “dh”, përcaktohet se, këshilli bashkiak, miraton buxhetin si dhe numrin maksimal të punonjësve të bashkisë, si dhe të njërive e institucioneve buxhetore në varësi të bashkisë.

Ndërsa në nenin 64, të këtij akti ligjor, ku parashikohen detyrat dhe kompetencat e kryetarit të bashkisë, në shkronjën “j”, përcaktohet se, kryetari i bashkisë, miraton strukturën, organikën e kategoritë/klasat e pagave për çdo pozicion të shërbimit civil dhe rregulloret bazë të administratës së bashkisë dhe të njërive e institucioneve në varësi të bashkisë, në përputhje me legjislacionin në fuqi.

Nisur nga këto përcaktime ligjore, nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, (datë 26.02.2014), Bashkia Cërrrik, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 137, datë 07.02.2014, të Këshillit Bashkiak, “*Struktura dhe numri i punonjësve për vitin 2014*”, si dhe miratuar në drejtim të përputhjes me ligjin, nga prefekti i Qarkut Elbasan, me aktin nr. 733/1, datë 17.02.2014, “*Konfirmim akti*”.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, administrata e bashkisë, në këtë periudhë ka pasur gjithsej **89** pozicione pune, nga të cilat, **24** pozicione pune kanë qenë pjesë e shërbimit civil, (rreth 27% të numrit total të pozicioneve të punës) ndërsa pjesa tjetër e pozicioneve të punës nuk përfshiheshin në shërbimin civil.

Për shkak të riorganizimit territorial, bazuar 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”, (i shfuqizuar) dhe më pas në mbështetje të ligjit nr. 139/2015, “Për vetëqeverisjen vendore”, Bashkia Cërrik funksiononte mbi bazën e strukturës provizore dhe organikës së miratuar me urdhrin nr. 35, datë 01.09.2015, të Kryetarit të Bashkisë, “Për miratimin e strukturës organizative të Bashkisë”, si dhe miratuar në drejtim të përputhjes me ligjin, nga prefekti i Qarkut Elbasan, me aktin nr. 3442/1, datë 14.09.2015, “Konfirmim akti”.

Në momentin e mbikëqyrjes Bashkia Cërrik së bashku me **4 njësitë administrative**, (Gostimë, Klos, Mollas dhe Shalës) është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me aktin nr. 1611 prot., datë 08.05.2018, të Kryetarit të Bashkisë, “Struktura organizative e Brendshme Bashkia Cërrik”.

Sipas kësaj strukture, konstatohet se, Bashkia Cërrik së bashku me **4 njësitë administrative**, në momentin e mbikëqyrjes ka gjithsej **305** punonjës, të cilët ndahen në këtë mënyrë:

- ✓ **5** punonjës janë në pozicione pune që kryejnë funksione politike.
- ✓ **72** punonjës janë në pozicione pune, që konsiderohen pjesë e shërbimit civil, ose rreth **24 %** të pozicioneve të përgjithshme të punës.
- ✓ **228** punonjës janë në pozicione pune që kryejnë funksione administrative.

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”, i ndryshuar, **72** pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në Bashkinë Cërrik dhe në 4 njësitë administrative të këtij institucioni, ndahen në këtë mënyrë:

- ✓ Nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues, **2** pozicione pune, të cilët i përkasin pozicionit “Sekretar i Përgjithshëm/Drejtor i Përgjithshëm”, rreth **3%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- ✓ Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues, **6** pozicione pune, të cilët i përkasin pozicionit “Drejtor Drejtorie”, rreth **8%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- ✓ Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues, **15** pozicione pune, të cilët i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektori”, rreth **21%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- ✓ Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, **49** pozicione pune, të cilët i përkasin pozicionit “Specialist”, rreth **68%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.

Nga analiza e pozicioneve në shërbimin civil, konstatohet se, struktura dhe organika e miratuar nga Bashkia Cërrik, parashikon qartësisht hierarkinë e shërbimit civil. Klasifikimi i pozicioneve të shërbimit civil në kategorinë e lartë drejtuese, të mesme drejtuese dhe

ekzekutive, është parashikuar në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në mbështetje të kësaj dispozite, ka dalë vendimi nr. 142, datë 12.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, ku në pikën 5, të Kreut II, ka përcaktuar klasat e zbatueshme për secilën kategori të shërbimit civil, si dhe emërtesën e pozicioneve të punës që i përkasin secilës klasë.

Përgjegjësitë dhe detyrat kryesore mbi të cilat funksionon secili pozicion pune, janë përcaktuar në Rregulloren e Brendshme të Bashkisë Cërrik, miratuar me vendimin nr. 230 prot., datë 24.01.2017, “Rregullore mbi organizimin, funksionimin, detyrat dhe kompetencat e administratës së Bashkisë Cërrik dhe njësive administrative”.

Në mënyrë të detajuar, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil janë pasqyruar në tabelën **Aneks nr. 1** - “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes, në Bashkinë Cërrik”, e cila është pjesë përbërëse e këtij raporti.

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

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

Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kushtëzoi procesin e deklarimit të statusit të punësimit, sipas nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, dhe Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Mbështetur mbi këtë bazë ligjore, punonjësit e bashkisë përfituan konfirmimin e tyre në cilësinë e nëpunësit civil, ose punonjës ekzistues, kurse punonjësit e komunave, tashmë njësi administrative, meqenëse përfshiheshin për herë të parë në shërbimin civil, e përfituan këtë status, si punonjës ekzistues.

Në nenin 67, me nëntitull “Statusi i punonjësve dhe nëpunësve aktualë”, e konkretisht në pikën 3, 4 dhe 6, të kësaj dispozite, ligji parashikon rregullimin e statusit për nëpunësit dhe punonjësit që në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, kryenin detyra në vende pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, duke përkufizuar edhe cilësinë e nëpunësve civilë ekzistues, punonjësve ekzistues, si dhe të nëpunësve ekzistues.

Ndërkohë, në këtë dispozitë, përcaktohet *njësia përgjegjëse*, si struktura që ngarkohet me detyrimin për të deklaruar statusin e punësimit, sipas kategorive të evidentuara më sipër, pasverifikimit të procedurës së punësimit.

Më tej, kjo procedurë rregullohet hollësisht nëpërmjet 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”, të ndryshuar, pika 1, Kreu III, “Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat”*.

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

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë lidhur me veprimet e kryera nga njësia e burimeve njerëzore, si njësi përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, nëse veprimet e saj janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit për deklarimin e statusit të punësimit, grupi i mbikëqyrjes verifikoi dhe analizoi të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet e shërbimit civil, të tilla si:

- strukturën dhe organikën e institucionit që ishte në fuqi në datë 26.02.2014;
 - listë prezencën dhe listë pagesën e punonjësve për muajin shkurt 2014;
 - dosjen individuale të çdo punonjësi të punësuar në pozicione të shërbimit civil (*aktet e emërimit, të dhënat lidhur me nivelin e diplomës dhe profilin e arsimit të lartë për çdo punonjës të punësuar në pozicione të shërbimit civil*);
 - si dhe të faktit nëse punonjësit që punojnë në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë ose jo, kërkesat e përgjithshme e të posaçme për pranimin në shërbimin civil, sipas ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij*.
- o ***Zbatimi i ligjit gjatë procesit të deklarimit të statusit të punësimit në raport me kohëzgjatjen e punësimit dhe plotësimin e kërkesave specifike të pozicionit të punës nga punonjësit, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar***

Një nga detyrat që ligji i ngarkon njësisë përgjegjëse në momentin e implementimit të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”, të ndryshuar*, është deklarimi i statusit të punësimit, për të gjithë nëpunësit dhe punonjësit të cilët në datën e fillimit të efekteve të ligjit, ishin të punësuar në pozicione të shërbimit civil.

Më konkretisht, pika 6, e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”, të ndryshuar*, përcakton se, *“Deklarimi i statusit të punësimit, sipas pikave 1, 3 dhe 4 të kësaj dispozite, bëhet nga njësia përgjegjëse pas verifikimit të procedurës së punësimit”*.

Më tej, në mbështetje të pikës 8, të nenit 67, të ligjit, është miratuar vendimi nr. 116, datë 05.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në përmbajtjen e të cilit janë përcaktuar procedurat e hollësishtme që duhet të kryejë njësia përgjegjëse, për të realizuar deklarinin e statusit të punësimin për punonjësin dhe nëpunësin aktualë.

Nga analiza e dokumentacionit që i është vënë në dispozicion grupit të mbikëqyrjes, ashtu si e analizuam më sipër, në datën 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, rezulton se, administrata e bashkisë, në këtë periudhë ka pasur gjithsej **89** pozicione pune, nga të cilat, **24** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, e pjesa tjetër nuk përfshihej në shërbimin civil.

Në momentin e mbikëqyrjes Bashkia Cërrik së bashku me **4** njësitë administrative, (Gostimë, Klos, Mollas dhe Shalës) është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me aktin nr. 1611 prot., datë 08.05.2018, të Kryetarit të Bashkisë, “Struktura organizative e Brendshme Bashkia Cërrik”. Sipas kësaj strukture ky institucion ka gjithsej **305** pozicione pune, nga të cilat, **72** pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil.

Në lidhje me aspekte të administrimit të burimeve njerëzore, që kanë të bëjnë me momentin e deklarinimit të statusit të punësimin, për nëpunësin e institucionit, të cilët hyrja në fuqi e ligjit për nëpunësin civil i gjeti në pozicione pune pjesë e shërbimit civil; me punonjësin që aktualisht punojnë në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil dhe janë rekrutuar rishtazi; si dhe me pozicionet që janë ende të paplotësuara, situata paraqitet si më poshtë:

- ✓ Në 12 raste, nga njësia përgjegjëse është realizuar deklarinimi i statusit të punësimin si “nëpunës civilë”, për punonjës të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më shumë se një vit.
- ✓ Në 2 raste, nga njësia përgjegjëse është realizuar deklarinimi i statusit të punësimin si “nëpunës civilë në periudhë prove”, për punonjës të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më pak se një vit.
- ✓ Në 4 raste, nga njësia përgjegjëse nuk është deklaruar statusi i punësimin, kur pozicioni i punës, pa të drejtë nuk është konsideruar pjesë e shërbimit civil.
- ✓ Në 9 raste, janë kryer emërimet me kontratë, pas hyrjes në fuqi të ligjit për nëpunësin civil, në kundërshtim me kërkesat e tij.
- ✓ Në 36 raste, nga njësia përgjegjëse është zhvilluar procedura e pranimit në shërbimin civil, sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- ✓ Në 9 raste, pozicionet e punës, janë të lira.

Në vijim të raportit, këto kategori do të analizohen në mënyrë të detajuar.

Nga verifikimi i akteve të emërimit të çdo punonjësi të punësuar në pozicione të shërbimit civil dhe këqyrja e shënimeve në librezën e punës, lidhur me momentin e fillimit të marrëdhënies së punës dhe kohëzgjatjen e punësimit, për efekt të llogaritjes së kategorizimit të punonjësve në momentin e deklarimit të statusit të punësimit, konstatohet kjo situatë:

- Në kategorinë e punonjësve të punësuar për një periudhë më shumë se një vit, janë konstatuar 12 raste, për të cilët është deklaruar statusi i punësimit:

Në lidhje me këtë kategori të punonjësve u konstatua se për të gjitha rastet është realizuar procesi i deklarimit të statusit të punësimit për punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më tepër se 1 vit, me statusin e punësimit “nëpunës civil” dhe bëhet fjalë për punonjësit e renditur më poshtë:

- ✓ ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** ,
***** , ***** , ***** , ***** , ***** dhe *****.

Për të gjithë punonjësit e këtij grupi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, vazhdon marrëdhënia e punës me institucionin, duke ruajtur të njëjtin status dhe të njëjtin vend pune.

Konkluzion: Nga verifikimi i dokumentacionit përkatës, në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit, arrihet në konkluzionin se:

- Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit “nëpunës civil”, për punonjësit e përmendur më sipër, janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 3, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- Këta punonjës, në datën 26 Shkurt 2014, ishin të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, kohëzgjatja e periudhës së punësimit ishte më e madhe se një vit dhe ata plotësojnë kriterin e nivelit arsimor të diplomës së arsimit të lartë, për pozicionin përkatës të punës.
- Nga këqyrja dhe analiza që i është bërë akteve të emërimit, nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionet përkatëse të punës dhe momentit të fillimit të marrëdhënieve financiare, rezulton e vërtetuar se, në të gjitha këto raste, këta punonjës, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kanë pasur më shumë se një vit vjetërsi, në detyrën që mbanin në datën 26.02.2014.
- Për këtë kategori nëpunësish, me të drejtë njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si “nëpunës civilë”, nëpërmjet vendimeve përkatëse, të cilat janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në **Aneksin nr. 1** – “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes, në Bashkinë Çërrrik”, i cili është pjesë përbërëse e këtij raporti.

- Në kategorinë e punonjësve të punësuar për një periudhë më pak se një vit, janë konstatuar 2 raste, për të cilët është deklaruar statusi i punësimit:

Në lidhje me këtë kategori të punonjësve u konstatua se në këtë rast është realizuar procesi i deklarimit të statusit të punësimit për punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më pak se 1 vit, me statusin e punësimit "nëpunës civil në periudhë prove" dhe bëhet fjalë për punonjësit:

✓ ***** dhe *****.

Për këto punonjëse, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, vazhdon marrëdhënia e punës me institucionin, duke ruajtur të njëjtin pozicion pune.

Konkluzion: Nga verifikimi i dokumentacionit përkatës, në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit, arrihet në konkluzionin se:

- Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit "Nëpunës civil në periudhë prove", për punonjëset ***** dhe ***** janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 3 dhe 4, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.
 - Nga këqyrja dhe analiza që i është bërë aktit të emërimit, nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionin përkatës të punës dhe momentit të fillimit të marrëdhënieve financiare, rezulton e vërtetuar se, në këtë rast, këto punonjëse, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, kanë pasur më pak se një vit vjetërsi, në detyrën që mbanin në datën 26.02.2014.
 - Për këtë kategori nëpunësish, me të drejtë njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si "nëpunës civil në periudhë prove", nëpërmjet vendimeve përkatëse, të cilat janë pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Aneksin nr. 1** – "Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes, në Bashkinë Çërrik", i cili është pjesë përbërëse e këtij raporti.
 - Për këto raste ka përfunduar periudha e provës dhe është realizuar programi i trajnimit të detyrueshëm për nëpunësit civilë. Në dosjen e këtyre nëpunësive është e administruar certifikata përkatëse e lëshuar nga Shkolla e Administratës Publike (ASPA), vendimi i eprorit direkt, shoqëruar me mendimin e nëpunësit civil më të vjetër. Kjo procedurë kishte përfunduar, duke u finalizuar me aktin përkatës të konfirmimit të nëpunësit, në përputhje me nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.
- Në 4 raste, nuk është deklaruar statusi i punësimit, sepse pozicionet e punës, pa të drejtë nuk janë konsideruar pjesë e shërbimit civil

Gjatë procesit të verifikimit, konstatohet se nga ana e njësisë përgjegjëse në **4 raste**, nuk është përfunduar deklarimi i statusit të punësimit, sepse pozicionet e punës, pa të drejtë nuk janë konsideruar pjesë e shërbimit civil. Konkretisht bëhet fjalë për punonjësit e mëposhtëm:

1. ***** , në pozicionin e punës, "Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Kujdesit Social, në Drejtorinë e Kujdesit Social, Arsimit, Kulturës, Sporteve dhe Aplikimit të Projekteve", ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 40, datë 02.09.2011, të Kryetarit të Bashkisë.

2. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist Invaliditeti, pranë Njesisë Cërrrik, në Sektorin e Kujdesit Social, në Drejtorinë e Kujdesit Social, Arsimit, Kulturës, Sporteve dhe Aplikimit të Projekteve*”, ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 415, datë 19.09.1995, të Kryetarit të Bashkisë.
3. *****, në pozicionin e punës, “*Specialiste e Ndhmës Ekonomike, në Sektorin e Kujdesit Social, në Drejtorinë e Kujdesit Social, Arsimit, Kulturës, Sporteve dhe Aplikimit të Projekteve*”, ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 47/1, datë 03.10.2011, të Kryetarit të Bashkisë.
4. *****, në pozicionin e punës, “*Specialiste për Barazinë Gjinore të shtresave në Nevojë dhe Politikën e Punësimit, në Sektorin e Kujdesit Social, në Drejtorinë e Kujdesit Social, Arsimit, Kulturës, Sporteve dhe Aplikimit të Projekteve*”, ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin e datës 04.04.2011, të Kryetarit të Bashkisë.

Konkretisht, këta punonjës, në datën 26 Shkurt 2014, ishin të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, kohëzgjatja e periudhës së punësimit ishte më e madhe se një vit dhe ata plotësojnë kriterin e nivelit arsimor të diplomës së arsimit të lartë, për pozicionin përkatës të punës.

Ndërkohë, në analizë të rregullimeve ligjore në lidhje me këtë aspekt, rezulton se veprimi i njësisë përgjegjëse në këtë rast, nuk është bërë në përputhje me pikën 3, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe kërkesave specifike që rregullojnë marrëdhëniet e punësimit në lidhje me këtë pozicion pune.

Në kuptim të nenit 2, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, këto pozicione pune kanë qenë dhe vijnë të mbesin pjesë e shërbimit civil, në kushtet kur realizojnë një funksion publik. Për më tepër, përfshirja e këtyre pozicioneve në shërbimin civil është e përcaktuar 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.

Në këtë renditje, rezulton se në grupin që i përket ndarjes me numër rendor 34, përcaktohet në mënyrë të shprehur emërtesa e pozicionit të punës “*specialistë të përkujdesjes shoqërore*”, si pozicione që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit të shërbimit civil.

Konkluzion: Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Cërrrik, në zbatim të pikës 3, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, të

finalizojë procesin e deklarimit të statusit të punësimit, sipas procedurave specifike të përcaktuara në ligj për punonjësit e punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, kur pozicioni i punës, pa të drejtë nuk është konsideruar si pjesë e shërbimit civil, si më poshtë:

- ✓ *****, në pozicionin e punës, *“Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Kujdesit Social, në Drejtorinë e Kujdesit Social, Arsimit, Kulturës, Sporteve dhe Aplikimit të Projekteve”*;
- ✓ *****, në pozicionin e punës, *“Specialist Invaliditeti, pranë Njesisë Cërrrik, në Sektorin e Kujdesit Social, në Drejtorinë e Kujdesit Social, Arsimit, Kulturës, Sporteve dhe Aplikimit të Projekteve”*;
- ✓ *****, në pozicionin e punës, *“Specialiste e Ndhmës Ekonomike, në Sektorin e Kujdesit Social, në Drejtorinë e Kujdesit Social, Arsimit, Kulturës, Sporteve dhe Aplikimit të Projekteve”*;
- ✓ *****, në pozicionin e punës, *“Specialiste për Barazinë Gjinore të shtresave në Nevojë dhe Politikat e Punësimit, në Sektorin e Kujdesit Social, në Drejtorinë e Kujdesit Social, Arsimit, Kulturës, Sporteve dhe Aplikimit të Projekteve”*.

➤ Emërimet me kontratë pas hyrjes në fuqi të ligjit

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u konstatua se, në Bashkinë Cërrrik, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, në **9 raste**, janë marrë në punë punonjës në pozicione pune të shërbimit civil, me akte emërimi (*kontratë të përkohshme*), në kundërshtim me ligjin.

Bëhet fjalë për punonjësit e mëposhtëm, të evidentuar sipas gjeneraliteteve, pozicionit të punës dhe aktit të emërimit:

- ✓ *****, në pozicionin e punës, *“Përgjegjës i Sektorit të Auditimit të Brendshëm”*. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 50, datë 13.02.2018, të Kryetarit të Bashkisë.
- ✓ *****, në pozicionin e punës, *“Specialiste e Sektorit të Auditimit të Brendshëm”*. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 320, datë 09.10.2017, të Kryetarit të Bashkisë.
- ✓ *****, në pozicionin e punës, *“Përgjegjës i Sektorit të Burimeve Njerëzore në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Informimit me Publikun”*. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin e datës 03.05.2016, të Kryetarit të Bashkisë.
- ✓ *****, në pozicionin e punës, *“Specialist Informimi, në Njesisë Administrative, Cërrrik, në Sektorin e Informimit me Publikun, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Informimit me Publikun”*. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin e datës 15.03.2016, të Kryetarit të Bashkisë.
- ✓ *****, në pozicionin e punës, *“Specialist Informimi, në Njesisë Administrative, Klos, në Sektorin e Informimit me Publikun, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Informimit me Publikun”*. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin e datës 17.10.2017, të Kryetarit të Bashkisë.

- ✓ *****, në pozicionin e punës, “*Specialist Informimi, në Njësinë Administrative, Mollas, në Sektorin e Informimit me Publikun, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Informimit me Publikun*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 141, datë 31.05.2017, të Kryetarit të Bashkisë.
- ✓ *****, në pozicionin e punës, “*Specialiste Kontabiliteti, në Drejtorinë e Tatim Taksave dhe Tarifave Vendore*”. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin e datës 02.06.2017, të Kryetarit të Bashkisë.
- ✓ *****, në pozicionin e punës, “*Specialiste Mjedisi, në Sektorin e MMT dhe Kadastrës Ligjore, në Drejtorinë e Bujqësisë, MMT, Mjedisit, Pyjeve, Ujitjes dhe Kullimit*”. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 309, datë 27.09.2017, të Kryetarit të Bashkisë.
- ✓ *****, në pozicionin e punës, “*Përgjegjës i Sektorit të Aplikimit të Projekteve, në Drejtorinë e Kujdesit Social, Arsimit, Kulturës, Sporteve dhe Aplikimit të Projekteve*”. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 270, datë 11.09.2017, të Kryetarit të Bashkisë.

Në këtë rast, konstatohet se, aktet e emërimit të evidentuara 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*”, të ndryshuar, në bazë të nenit 22 dhe 23, 25 dhe 26, të tij, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimi. Çdo emërim që bëhet në kundërshtim me këtë rregull, është absolutisht i pavlefshëm.

Komisioneri vëren se, duke vepruar në këtë mënyrë, titullari i institucionit, ka vepruar në kundërshtim me procedurën e nxjerrjes së aktit, referuar parashikimeve të legjislacionit në fuqi, ç’ka në vështrim të nenit 108, pikat i) dhe ii) të shkronjës “a” dhe shkronjës “ç”, të ligjit nr. 44/2015, “*Kodi i Procedurave Administrative i RSH*”, i bën aktet absolutisht të pavlefshëm.

Për më tepër, ndalimi i emërimit në kundërshtim me procedurën, është theksuar shprehimisht në pikën 4, të nenit 23, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, për të mos lejuar subjektivitet apo keqinterpretime në implementimin e kësaj dispozite në praktikë.

Në vijim të këtij arsyetimi, në bazë të nenit 110, pika 1, të ligjit nr. 44/2015, “*Kodi i Procedurave Administrative i RSH*”, veprimi administrativ absolutisht i pavlefshëm nuk sjell asnjë pasojë juridike, pavarësisht faktit nëse është konstatuar apo jo si i tillë.

Nisur nga detyrimi i parashikuar nga neni 111, i ligjit në fjalë, vetë organi publik, në këtë rast Kryetari i Bashkisë Çërrik duhet të konstatojë në këto veprime administrative, ekzistencën e rasteve të parashikuara në nenin 108, të ligjit si më lart dhe të konstatojë menjëherë pavlefshmërinë absolute të këtyre akteve dhe të rregullojë pasojat duke ndërprerë marrëdhënien e punës të lidhur në kundërshtim me procedurat ligjore dhe më tej, duke i shpallur si të lira këto pozicione, për t’u plotësuar në përputhje me ligjin për nëpunësin civil.

Në këtë rast, ndërpreja e marrëdhënieve të paligjshme të punës, të kryhet njëkohësisht me shpalljen e pozicioneve të lira dhe fillimin e procedurës së konkurrimit.

Pozicionet në fjalë, duhet të plotësohen me anën e procedurave të konkurrimit të hapur, sipas përcaktimeve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore dalë për zbatim të tij, apo nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele dhe të ngritjes në detyrë.

Njësia përgjegjëse, gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit, duhet të kujdeset të përmbushë rregullat e përcaktuara në Kreun IV, *Pranimi në shërbim civil*”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, Vendimin nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese” dhe Vendimin nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, si dhe Udhëzimin nr. 2, datë 27.03.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”.

Konkluzion: Në këto rrethana, për të rregulluar situatën e paligjshmërisë në këto raste, në kushtet kur, në kundërshtim me ligjin ende vazhdojnë të jenë në marrëdhënie pune në pozicione të shërbimit civil **9 punonjës**, duhet të vepohet në këtë mënyrë:

✓ Kryetari i Bashkisë Cërrik, të konstatojë menjëherë pavlefshmërinë absolute të akteve të emërimit dhe të rregullojë pasojat duke vendosur përfundimin e marrëdhënies së punës dhe të shpallë të lira, pozicionet e punës, aktualisht të zëna nga punonjësit si më poshtë:

1. *****, në pozicionin e punës, “Përgjegjës i Sektorit të Auditimit të Brendshëm”.
2. *****, në pozicionin e punës, “Specialiste e Sektorit të Auditimit të Brendshëm”.
3. *****, në pozicionin e punës, “Përgjegjës i Sektorit të Burimeve Njerëzore në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Informimit me Publikun”.
4. *****, në pozicionin e punës, “Specialist Informimi, në Njësinë Administrative, Cërrik, në Sektorin e Informimit me Publikun, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Informimit me Publikun”.
5. *****, në pozicionin e punës, “Specialist Informimi, në Njësinë Administrative, Klos, në Sektorin e Informimit me Publikun, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Informimit me Publikun”.
6. *****, në pozicionin e punës, “Specialist Informimi, në Njësinë Administrative, Mollas, në Sektorin e Informimit me Publikun, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Informimit me Publikun”.
7. *****, në pozicionin e punës, “Specialiste Kontabiliteti, në Drejtorinë e Tatim Taksave dhe Tarifave Vendore”.
8. *****, në pozicionin e punës, “Specialiste Mjedisi, në Sektorin e MMT dhe Kadastrës Ligjore, në Drejtorinë e Bujqësisë, MMT, Mjedisit, Pyjeve, Ujitjes dhe Kullimit”.
9. *****, në pozicionin e punës, “Përgjegjës i Sektorit të Aplikimit të Projekteve, në Drejtorinë e Kujdesit Social, Arsimit, Kulturës, Sporteve dhe Aplikimit të Projekteve”.

III. Procesi i deklarimit të statusit të punësimit në raport me afatet ligjore

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

Konstatohet se njësia përgjegjëse e Bashkisë Cërrik e ka kryer procesin e deklarimit të statusit të punësimit, duke e përmbushur detyrimin ligjor për respektimin e afatit ligjor të përcaktuar për përfundimin e këtij procesi. Megjithatë, duhet theksuar që ky afat i vënë në dispozitat e Kreut IV, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë, që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, ndryshuar me VKM nr. 532 datë 06.08.2014, ka karakter organizativ për të disiplinuar veprimtarinë e njësisë përgjegjëse dhe nuk humbet të drejtën e nëpunësit civil për të përfituar nga rregullat ligjore.

Të dhënat që pasqyrojnë realizimin e procedurës së deklarimit të statusit të punësimit, siç janë: akti për fillimin e marrëdhënieve të punës në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit të Provës; akti i deklarimit të statusit të punësimit “Nëpunës civil” apo “Nëpunës civil në periudhë prove”, si dhe të dhënat lidhur me përmbushjen e detyrimeve të periudhës së provës, janë të pasqyruara në mënyrë analitike në anekset nr. 1 dhe nr. 2, që i bashkëlidhen raportit si pjesë përbërëse e tij.

IV. Rastet e rekrutimeve, lëvizjeve 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 në Bashkinë Cërrik, u verifikuan emërimet në pozicionet e shërbimit civil, nëpërmjet procedurave të konkurrimit të hapur dhe ngritjes në detyrë, të kryera pas datës 26.02.2014, që është data e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, deri në momentin e mbikëqyrjes.

Konkretisht, në total janë **36 raste**, kur nga njësia përgjegjëse janë zhvilluar procedura të konkurrimit të hapur dhe ngritjes në detyrë, sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, gjatë periudhave nga viti 2015 deri në vitin 2018, nga të cilat, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, janë konstatuar rastet si më poshtë:

Nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion në lidhje me institutin e pranimit në shërbimin civil, rezultoi se, me aktin nr. 868/1, datë 02.03.2017 dhe me aktin nr. 780 prot., datë 05.03.2018, të njësisë përgjegjëse, është ngritur Komiteti i Përhershëm i Pranimit (KPP), për procedurën e pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, për pozicione pune “Specialist”. Ndërkohë, konstatohet se me aktin, nr. 781 prot., datë 05.03.2018, është

ngritur Komiteti i Pranimit për Ngritje në Detyrë (KPND) për procedurat e ngritjes në detyrë.

➤ **Për vitin 2017**, u konstatuan **10** raste të plotësimit të pozicioneve të punës nëpërmjet procedurave të parashikuara në ligjin për nëpunësin civil, nga të cilat:

- **8 raste**, të emërimit nëpërmjet procedurës së pranimit në shërbimin civil, e parashikuar në nenin 23, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe në vendimin nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, si dhe

- **2 raste**, të ngritjes në detyrë, procedurë e parashikuar në nenin 26, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe vendimin nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”.

- *Pranimi në shërbimin civil në nivel ekzekutiv*

Në lidhje me zhvillimin e kësaj procedure, ashtu si e evidentuam edhe më sipër, janë konstatuar **8 raste** dhe bëhet fjalë për punonjësit: *****, *****, *****, *****, *****, *****, *****, dhe *****.

- *Ngritje në detyrë*

Në lidhje me këtë procedurë, janë evidentuar **2 raste** të ngritjes në detyrë, të plotësuar me punonjës të ardhur nga jashtë shërbimit civil, në zbatim të pikës 4, të nenit 26, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe bëhet fjalë për punonjësit ***** dhe *****.

Në lidhje me procedurën e zbatuar në këto raste, konstatohet se janë respektuar kërkesat e ligjit, duke përfshirë edhe vendimin e titullarit të institucionit, për të aplikuar rastin përjashtimor të hapjes së procedurës së pranimit edhe për kandidatë të tjerë, jashtë shërbimit civil (*vendimi nr. 07/1, datë 24.03.2017, i Kryetarit të Bashkisë “Për hapjen e procedurës së pranimit në kategorinë e ulët drejtuese edhe për kandidatët e tjerë jashtë shërbimit civil*).

➤ **Për vitin 2018**, u konstatuan **8** raste të plotësimit të pozicioneve të punës nëpërmjet procedurave të parashikuara në ligjin për nëpunësin civil, nga të cilat:

- **3 raste**, të emërimit nëpërmjet procedurës së pranimit në shërbimin civil, e parashikuar në nenin 23, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar si dhe në vendimin nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, si dhe

- **5 raste**, të ngritjes në detyrë, procedurë e parashikuar në nenin 26, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe vendimin nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”.

- Pranimi në shërbimin civil në nivel ekzekutiv

Në lidhje me zhvillimin e kësaj procedure, ashtu si e evidentuam edhe më sipër, janë konstatuar 3 raste dhe bëhet fjalë për punonjësit: *****, ***** dhe *****.

- Ngritje në detyrë

Në lidhje me këtë procedurë, janë evidentuar 5 raste nga të cilat, në 1 rast ngritja në detyrë është realizuar për punonjës të deklaruar si nëpunës civilë dhe në 4 raste, ngritja në detyrë është realizuar nga punonjës të ardhur nga jashtë shërbimit civil, në zbatim të pikës 4, të nenit 26 dhe pikës 1, të nenit 32, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Bëhet fjalë për punonjësit:

- ✓ *****, për të cilin është respektuar sistemi i karrierës në shërbimin civil dhe për punonjësit,
- ✓ *****, *****, ***** dhe *****, të cilët janë rekrutuar nga jashtë shërbimit civil.

Në lidhje me procedurën e zbatuar në këto raste, konstatohet se janë respektuar kërkesat e ligjit, duke përfshirë edhe vendimin e titullarit të institucionit, për të aplikuar rastin përjashtimor të hapjes së procedurës së pranimit edhe për kandidatë të tjerë jashtë shërbimit civil (vendimi nr. 1/1 , datë 18.01.2018, i Kryetarit të Bashkisë, “Për hapjen e procedurës së pranimit në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese edhe për kandidatët e tjerë jashtë shërbimit civil”, si dhe vendimi nr. 1/2 , datë 18.01.2018, i Kryetarit të Bashkisë “Për hapjen e procedurës së pranimit në kategorinë e lartë drejtuese edhe për kandidatët e tjerë jashtë shërbimit civil”).

Konkluzion: Komisioneri konstaton se, procedurat e rekrutimeve dhe ngritjes në detyrë si procese të një rëndësie të veçantë, janë kryer sipas procedurave administrative, duke realizuar të gjitha fazat dhe duke respektuar rregullat specifike dhe afatet kohore, të përcaktuara në nenin 23, 26 dhe 32, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në aktet nënligjore specifike, si dhe në udhëzimin e Departamentit të Administratës Publike.

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

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

18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

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

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

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

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

Gjatë procesit të verifikimit në momentin e mbikëqyrjes u konstatua se në Bashkinë Cërrik, janë evidentuar 33 raste, kur nëpunësit civilë kanë qenë subjekte të periudhës së provës, nga të cilët:

- **2** raste, kur nëpunësit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit (data 26.02.2014) e kishin periudhën e punësimit në të njëjtin vend, më pak se një vit dhe kanë përfituar statusin e punësimit “nëpunës civil në periudhë prove”, sipas nenit 67, pika 4 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij. Për këto raste ka përfunduar periudha e provës.
- **20** raste, kur nëpunësit civilë janë rekrutuar sipas procedurave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për të cilët ka përfunduar periudha e provës.
- **11** raste, kur nëpunësit civilë janë rekrutuar sipas procedurave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, por ende nuk ka përfunduar procesi i periudhës së provës, pasi nuk ka përfunduar afati kohor 1 vjeçar i përcaktuar në ligj.

Nga verifikimi i dokumentacionit për zbatimin e ligjit gjatë periudhës së provës, për **22 raste**, që kanë lidhje me momentin e deklaramit të statusit të punësimit dhe me procesin e rekrutimit sipas procedurave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktualisht e kanë përfunduar periudhën e provës, rezulton se :

- Është kryer cikli i detyrueshëm i trajnimit pranë ASPA-s dhe në fund të trajnimit është zhvilluar testimi, sipas pikës 2, të Kreut IV, të vendimit nr. 138, datë 13.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për rregullat e organizimit e të funksionimit të shkollës shqiptare të administratës publike dhe trajnimit e nëpunësve civil”, i

ndryshuar. Trajnimi për periudhën e provës pranë ASPA-s konsiderohet i ndjekur me sukses nëse nëpunësi merr të paktën 50 % të pikëve në testim, e në këtë rast plotësohet ky kusht.

- Është realizuar procesi i vlerësimit të rezultateve individuale në punë, për periudhën e provës, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore.
- Në përfundim të periudhës së provës, si dhe pasi është marrë mendimi i nëpunësit civil më të vjetër, titullari i institucionit ka finalizuar këtë proces duke nxjerrë aktin e konfirmimit për këtë nëpunës civil.

Ndërkohë, për 11 rastet e tjera, rezulton se ende nuk ka përfunduar procesi i periudhës së provës, sipas kërkesave të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pasi nuk ka përfunduar afati kohor 1 vjeçar i përcaktuar në ligj.

Konkluzion: Në këto rrethana, Komisioneri konstaton se në **22** rastet kur ka përfunduar periudha e provës, është vepruar në përputhje me ligjin nga ana e punonjësve të ngarkuar me detyra specifike gjatë këtij procesi.

Ndërsa për grupimin prej **11** punonjësish, për të cilët ende nuk ka përfunduar afati ligjor i periudhës së provës, Komisioneri vlerëson se në momentin e plotësimit të këtij afati, njësia përgjegjëse, duhet të kujdeset për të përmbushur kërkesat ligjore të periudhës së provës dhe përmbylljes së saj, sipas parashikimeve të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në lidhje me këto aspekte:

- Duhet të përfundojë procesi i vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së provës për rastet e mësipërme, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore dhe udhëzimeve të Departamentit të Administratës Publike.
- Të administrohet në dosjen e personelit, së bashku me aktin e vlerësimit të punës, mendimi me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër, udhëzimet e të cilit ka ndjekur nëpunësja gjatë periudhës së provës.
- Të krijohet mundësia për të ndjekur trajnimin e detyrueshëm dhe më tej të administrohet rezultati i testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA).
- Të nxjerrë për nëpunësin vendimin e arsyetuar të konfirmimit ose jo, në përfundim të periudhës së provës. Gjatë arsytimit të vendimit të konfirmimit, duke përfshirë evidentimin e bazës ligjore ku mbështetet procesi, duhet të argumentohet në mënyrë të qartë edhe përmbajtja e procesit, që përfshin datën e fillimit të periudhës së provës dhe plotësimin e detyrimeve të përcaktuara në nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, (të përmendet dokumenti i përfundimit të trajnimit të detyrueshëm dhe rezultati i testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës së Administratës Publike (ASPA).

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

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

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, u verifikuan përshkrimet e punës, për të vlerësuar nëse janë respektuar rregullat e përcaktuara në vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar, si dhe udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, *“Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”*, akte që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.

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

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

“Përshkrimet e punës hartohen kur krijohen institucione të reja, kur ndryshon mënyra e organizimit të institucionit apo kur kanë ndodhur ndryshime ose miratime të legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni”.

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

Vendimi nr. 142, datë 12.03.2014, i Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, në Kreun VI, *“Dispozita transitorë”*, pika 40, ka parashikuar që, të gjitha institucionet pjesë e shërbimit civil, të përfundojnë hartimin e përshkrimit të punës, deri në datën 1 korrik 2014, afat i cili në këtë rast nuk është respektuar.

Gjatë procesit të verifikimit në institucionin e mbikëqyrur u konstatua se, janë hartuar përshkrimet e punës, për të gjitha pozicionet e punës.

Përshkrimet e punës janë hartuar sipas formatit standard të miratuar dhe janë nënshkruar nga Kryetari i Bashkisë, eprori direkt dhe nga nëpunësi civil që punon në pozicionin për të cilin është hartuar përshkrimi i punës, sipas pikës 4.2.10, të Udhëzimit nr. 2, datë 07.04.2014, të

Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

Konkluzion: Komisioneri konstaton se, procesi i hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës si një proces i një rëndësie të veçantë, është kryer sipas një procedure administrative, duke realizuar të gjitha fazat dhe duke respektuar rregullat specifike dhe afatet kohore, të përcaktuara në aktin nënligjor specifik, si dhe në udhëzimin e Departamentit të Administratës Publike.

VII. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimi në shërbimin civil

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, në të cilin është përcaktuar se, mbikëqyrja përfshin ligjshmërinë në administrimin e shërbimit civil, për periudhën kohore nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e në vijim, u verifikua planifikimi i nevojave për rekrutim në shërbimin civil për vitin 2017 (sipas vendimit nr. 180, datë 24.03.2017) dhe vitin 2018 (sipas vendimit me nr. 95 prot., datë 11.01.2018).

Konstatohet se, planifikimi i nevojave për rekrutim në shërbimin civil, në institucionin e mbikëqyrur, është realizuar duke u bazuar në përcaktimet e nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimi në shërbimin civil”,

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

Nga verifikimi i dokumentacionit që lidhet me institutin e lirimimit nga shërbimi civil, u konstatua se për periudhën objekt mbikëqyrje, në institucionin e kontrolluar, nuk evidentohen raste të kësaj natyre.

IX. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u verifikuan procedurat administrative disiplinore të realizuara nga institucioni përgjatë periudhës objekt mbikëqyrje.

Shkelja e detyrimeve që e ngarkojnë me përgjegjësi nëpunësin civil, llojet e shkeljeve dhe masave disiplinore, organi kompetent disiplinor dhe procedurat që duhet të ndiqen në një procedim disiplinor janë të përcaktuara në Kreun X, “Disiplina në shërbimin civil”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nenet nga 57 deri në 61, në vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin

disiplinor në shërbimin civil”, si dhe udhëzimin nr. 1, datë 02.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “*Për elementët kryesorë proceduralë dhe material të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore*”. Shkeljet disiplinore shumë të rënda janë përcaktuar në pikën 2, të nenit 57, të ligjit dhe në këtë rast, masa disiplinore që zbatohet ndaj nëpunësit civil, është “*largim nga shërbimi civil*”, i parashikuar në shkronjën “ç” të nenit 58, të ligjit në fjalë.

Në kuadër të drejtimeve të mbikëqyrjes, pas verifikimit të dokumentacionit të vënë në dispozicion në lidhje me praktikën e masave disiplinore, që janë aplikuar në Bashkinë Cërrik, konstatohet se me urdhrin nr. 186/1, datë 03.07.2017, të Kryetarit të Bashkisë është ngritur Komisioni Disiplinor. Për periudhën objekt mbikëqyrje ka pasur disa procedura për dhënie mase disiplinore, konkretisht referuar Raportit Përfundimtar dhe Rekomandimeve të Kontrollit të Lartë të Shtetit, të datës 29.04.2017, të cilat në mënyrë të përmbledhur po i analizojmë konkretisht më poshtë:

1. Për nëpunësen civile *****, në pozicionin e punës, “*Specialist Kontrollit Sekuestros*”, në Drejtorinë e Tatimeve Taksave dhe Tarifave Vendore, me vendimin nr. 1, datë 17.07.2017, të Komisionit Disiplinor, rezulton se është marrë masa disiplinore “*Mbajtja deri në 1/3 e pagës së plotë për 2 (dy) muaj*”, për shkak të mos përmbushjes së rregullave dhe detyrave funksionale, referuar Raportit Përfundimtar dhe Rekomandimeve të Kontrollit të Lartë të Shtetit. Gjatë shqyrtimit të këtij procedimi administrativ disiplinor, konstatohet se ecuria disiplinore është realizuar në mbështetje të përcaktimeve të nenit 59, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe Kreut II, të vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil*”.

Konkretisht, është garantuar e drejta e nëpunësit për t’u njoftuar lidhur me fillimin e procedimit (*njoftimi nr. 2443 prot., datë 07.07.2017*) dhe nga ana e Komisionit Disiplinor është mbajtur proces-verbali i datës 12.07.2017, i seancës dëgjimore, ku janë evidentuar të gjitha faktet dhe janë vlerësuar rrethanat e ngjarjes. Vendimi nuk është ankimuar nga ana e nëpunëses në gjykatë.

2. Për nëpunësen civile *****, në pozicionin e punës, “*Specialist për Taksën e Popullatës, Njësia Cërrik*”, në Drejtorinë e Tatimeve Taksave dhe Tarifave Vendore, me vendimin nr. 2, datë 17.07.2017, të Komisionit Disiplinor, rezulton se është marrë masa disiplinore “*Mbajtja deri në 1/3 e pagës së plotë për 1 (një) muaj*”, për shkak të mos përmbushjes së rregullave dhe detyrave funksionale, referuar Raportit Përfundimtar dhe Rekomandimeve të Kontrollit të Lartë të Shtetit. Gjatë shqyrtimit të këtij procedimi administrativ disiplinor, konstatohet se ecuria disiplinore është realizuar në mbështetje të përcaktimeve të nenit 59, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe Kreut II, të vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil*”.

Konkretisht, është garantuar e drejta e nëpunësit për t’u njoftuar lidhur me fillimin e procedimit (*njoftimi nr. 2438 prot., datë 07.07.2017*) dhe nga ana e Komisionit Disiplinor

është mbajtur proces-verbali i datës 12.07.2017, i seancës dëgjimore, ku janë evidentuar të gjitha faktet dhe janë vlerësuar rrethanat e ngjarjes. Vendimi nuk është ankimuar nga ana e nëpunëses në gjykatë.

3. Për nëpunësen civile ***** në pozicionin e punës, “Drejtor Tatimeve Taksave dhe Tarifave Vendore”, me vendimin nr. 3, datë 17.07.2017, të Komisionit Disiplinor, rezulton se është marrë masa disiplinore “Mbajtja deri në 1/3 e pagës së plotë për 3 (tre) muaj”, për shkak të mos përmbushjes së rregullave dhe detyrave funksionale, referuar Raportit Përfundimtar dhe Rekomandimeve të Kontrollit të Lartë të Shtetit. Gjatë shqyrtimit të këtij procedimi administrativ disiplinor, konstatohet se ecuria disiplinore është realizuar në mbështetje të përcaktimeve të nenit 59, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Kreut II, të vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil”.

Konkretisht, është garantuar e drejta e nëpunësit për t`u njoftuar lidhur me fillimin e procedimit (njoftimi nr. 2433 prot., datë 07.07.2017) dhe nga ana e Komisionit Disiplinor është mbajtur proces-verbali i datës 12.07.2017, i seancës dëgjimore, ku janë evidentuar të gjitha faktet dhe janë vlerësuar rrethanat e ngjarjes.

Vendimi është ankimuar nga ana e nëpunëses në gjykatën kompetente dhe është në proces gjykimi.

4. Për nëpunësen civile ***** në pozicionin e punës, “Përgjegjës Sektori”, në Drejtorinë e Tatimeve Taksave dhe Tarifave Vendore, me vendimin nr. 4, datë 17.07.2017, të Komisionit Disiplinor, rezulton se është marrë masa disiplinore “Mbajtja deri në 1/3 e pagës së plotë për 1 (një) muaj”, për shkak të mos përmbushjes së rregullave dhe detyrave funksionale, referuar Raportit Përfundimtar dhe Rekomandimeve të Kontrollit të Lartë të Shtetit. Gjatë shqyrtimit të këtij procedimi administrativ disiplinor, konstatohet se ecuria disiplinore është realizuar në mbështetje të përcaktimeve të nenit 59, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Kreut II, të vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil”.

Konkretisht, është garantuar e drejta e nëpunësit për t`u njoftuar lidhur me fillimin e procedimit (njoftimi nr. 2432 prot., datë 07.07.2017) dhe nga ana e Komisionit Disiplinor është mbajtur proces-verbali i datës 12.07.2017, i seancës dëgjimore, ku janë evidentuar të gjitha faktet dhe janë vlerësuar rrethanat e ngjarjes.

Vendimi është ankimuar nga ana e nëpunëses në gjykatën kompetente dhe është në proces gjykimi.

5. Për nëpunësen civile ***** në pozicionin e punës, “Përgjegjës Sektorit të Informimit me Publikun”, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Informimit me Publikun, me vendimin nr. 5, datë 17.07.2017, të Komisionit Disiplinor, rezulton se është marrë masa disiplinore “Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në

shkallën e pagës për një periudhë 5 (pesë) muaj”, për shkak të mos përmbushjes së rregullave dhe detyrave funksionale, referuar Raportit Përfundimtar dhe Rekomandimeve të Kontrollit të Lartë të Shtetit. Gjatë shqyrtimit të këtij procedimi administrativ disiplinor, konstatohet se ecuria disiplinore është realizuar në mbështetje të përcaktimeve të nenit 59, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe Kreut II, të vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil”*.

Konkretisht, është garantuar e drejta e nëpunësit për t`u njoftuar lidhur me fillimin e procedimit (*njoftimi nr. 2445 prot., datë 07.07.2017*) dhe nga ana e Komisionit Disiplinor është mbajtur proces-verbali i datës 12.07.2017, i seancës dëgjimore, ku janë evidentuar të gjitha faktet dhe janë vlerësuar rrethanat e ngjarjes.

Vendimi nuk është ankimuar nga ana e nëpunëses në gjykatë.

6. Për nëpunësen civile ***** në pozicionin e punës, *“Specialist i MMT”*, në Drejtorinë e Bujqësisë, MMT, Mjedisit, Pyjeve, Ujitjes dhe Kullimit me vendimin nr. 6, datë 17.07.2017, të Komisionit Disiplinor, rezulton se është marrë masa disiplinore *“Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për një periudhë 5 (pesë) muaj”*, për shkak të mos përmbushjes së rregullave dhe detyrave funksionale, referuar Raportit Përfundimtar dhe Rekomandimeve të Kontrollit të Lartë të Shtetit. Gjatë shqyrtimit të këtij procedimi administrativ disiplinor, konstatohet se ecuria disiplinore është realizuar në mbështetje të përcaktimeve të nenit 59, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe Kreut II, të vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil”*.

Konkretisht, është garantuar e drejta e nëpunësit për t`u njoftuar lidhur me fillimin e procedimit (*njoftimi nr. 2446 prot., datë 07.07.2017*) dhe nga ana e Komisionit Disiplinor është mbajtur proces-verbali i datës 12.07.2017, i seancës dëgjimore, ku janë evidentuar të gjitha faktet dhe janë vlerësuar rrethanat e ngjarjes.

Vendimi nuk është ankimuar nga ana e nëpunëses në gjykatë.

7. Për nëpunësin civil ***** në pozicionin e punës, *“Specialist”*, në Drejtorinë e Tatimeve Taksave dhe Tarifave Vendore, me vendimin nr. 4, datë 17.07.2017, të Komisionit Disiplinor, rezulton se është marrë masa disiplinore *“Mbajtja deri në 1/3 e pagës së plotë për 1 (një) muaj”*, për shkak të mos përmbushjes së rregullave dhe detyrave funksionale, referuar Raportit Përfundimtar dhe Rekomandimeve të Kontrollit të Lartë të Shtetit. Gjatë shqyrtimit të këtij procedimi administrativ disiplinor, konstatohet se ecuria disiplinore është realizuar në mbështetje të përcaktimeve të nenit 59, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe Kreut II, të vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil”*.

Konkretisht, është garantuar e drejta e nëpunësit për t'u njoftuar lidhur me fillimin e procedimit (*njoftimi nr. 2437 prot., datë 07.07.2017*) dhe nga ana e Komisionit Disiplinor është mbajtur proces-verbali i datës 12.07.2017, i seancës dëgjimore, ku janë evidentuar të gjitha faktet dhe janë vlerësuar rrethanat e ngjarjes.

Vendimi nuk është ankimuar nga ana e nëpunësit në gjykatë.

Konkluzion: Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se për të gjitha rastet e analizuara më sipër, eprori direkt edhe Komisioni Disiplinor, kanë vepruar drejt gjatë zhvillimit të ecurisë disiplinore, duke respektuar dispozitat ligjore që parashikojnë procedurën ligjore, sipas Kreut X, "*Disiplina në shërbimin civil*", që përfshin nenet 57, deri 61, të ligjit nr. 152/2013 "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar; Vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, "*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimi civil*" dhe Udhëzimit nr. 1, datë 02.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, "*Për elementët kryesorë proceduralë dhe materialë të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore*".

X. Vlerësimi i rezultateve në punë

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

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

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

Gjatë verifikimit u konstatua se, formularët e vlerësimit të punës janë hartuar sipas formatit të miratuar në Lidhjen nr. 2, pjesë e vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, "*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*", ku janë materializuar të gjitha rubrikat që kanë të bëjnë me të dhënat personale (*ndarja A*); të dhënat për kontekstin e punës ku identifikohen objektivat e institucionit dhe të njësisë organizative

ku bën pjesë nëpunësi (*ndarja B*); objektivat dhe matësit e performancës, ku duke mbajtur parasysh përshkrimin e punës, bëhet vlerësimi për çdo objektiv (*ndarja C*); sjellja profesionale, e cila ka të bëjë me saktësinë në punën e kryer dhe realizimin në kohë, punën në grup e marrëdhëniet me kolegët, shpeshhtësinë e orëve të punës jashtë orarit, kërkesën për këshillim, trajnim dhe ngritjen profesionale (*ndarja Ç*); vlerësimi i përgjithshëm i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmblendhur i arritjes së objektivave kryesore të punës nga nëpunësit.

Por rezulton se, *procesi i vlerësimit të rezultateve në punë nuk është kryer nga personat përgjegjës.*

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, në këtë rast, subjekti i mbikëqyrur, duhet të përfundojë menjëherë procesin e vlerësimit të rezultateve të punës, sipas përcaktimeve të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, i ndryshuar dhe në të ardhmen të respektojë afatet ligjore të parashikuara në dispozitat e mësipërme.

Sjellim në vëmendje në këtë rast se, vlerësimi i rezultateve në punë duhet të bëhet patjetër për të gjithë nëpunësit civil, sepse synon të përmirësojë aftësitë profesionale të nëpunësve, si dhe të ndikojë në cilësinë e shërbimit të ofruar prej tyre. Për këtë arsye, zyrtarët e përfshirë në procesin e vlerësimit, (*Zyrtari raportues/Zyrtari kundërfirmues/Zyrtari autorizues*), duhet ta përfundojnë secilën periudhë të vlerësimit, brenda afateve të parashikuara në vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, të ndryshuar dhe t’ja njoftojnë mënyrën e vlerësimit nëpunësit civil, me qëllim që të mundësojnë respektimin e të drejtës së ankimit.

Në pikën 12, shkronja “*b*”, të këtij vendimi është parashikuar që për 6 mujorin e parë të vitit, vlerësimi realizohet në periudhën 1-15 korrik dhe për 6 mujorin e dytë të vitit në periudhën 1-15 janar.

Më tej në pikën 18, është përcaktuar se “*Jo më vonë se 15 ditë nga data e përfundimit të procesit të vlerësimit të rezultateve në punë, njësia e burimeve njerëzore e institucionit detyrohet të përfshijë në Regjistrin Qendror të Personelit formularin e vlerësimit për çdo nëpunës civil*”.

Njësia përgjegjëse duhet të informojë zyrtarët që janë pjesë e procesit të vlerësimit të punës për detyrat e lëna nga Komisioneri në këtë rubrikë, me qëllim që të rregullohet ligjshmëria, pasi përgjegjësia në këtë rast do të jetë individuale për çdo zyrtar që nuk reagon për të zbatuar ligjin në përfundim të afatit që do të vendoset nga Komisioneri në vendimin paralajmërues.

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

Kriteret bazë mbi të cilat duhet të bëhet vlerësimi i ligjshmërisë së procesit të transferimit të nëpunësit civil në një pozicion tjetër të shërbimit civil (*transferim i përkohshëm, arsyet e transferimit, kohëzgjatja e transferimit, transferimi i përhershëm, rastet kur zbatohet transferimi i përhershëm, transferimi në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit*), janë përcaktimet e Kreut VIII, “*Transferimi në shërbimin civil*”, dispozitat ligjore nga neni 48 deri në nenin 52, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar; vendimi nr. 125, datë 17.02.2016, i Këshillit të Ministrave, “*Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë*”, si dhe Udhëzimi nr. 1, datë 01.03.2016, i Departamentit të Administratës Publike, “*Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit*”.

a) Instituti i transferimit të përkohshëm

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, u konstatua se për periudhën objekt mbikëqyrje, institucioni i kontrolluar *nuk ka realizuar asnjë procedurë transferimi të përkohshëm.*

b) Transferimi për shkak të ristrukturimit të Bashkisë Cërrik (apo ndryshimit të mënyrës së organizimit të institucionit)

Nga verifikimi i tërësisë së materialeve shkresore të vëna në dispozicion, si dhe vlerësimit të tyre në raport me ligjin konstatohet se:

Bashkia Cërrik para aplikimit të reformës territoriale ka pasur gjithsej **89** pozicione pune nga të cilat, **24** pozicione pune kanë qenë pjesë e shërbimit civil.

Pas reformës, bashkia është riorganizuar dhe në vitin 2015 ka pasur **136** punonjës, nga të cilët **15** pozicione vlerësohen si pjesë e shërbimit civil.

Më tej, në vitin 2017, ky subjekt ka pasur gjithsej **295** pozicione pune, nga të cilat, **71** pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil, pra kemi një rritje të numrit të punonjësve.

Në momentin e mbikëqyrjes, në vitin 2018, Bashkia Cërrik, së bashku me 4 njësitë administrative *Gostimë, Klos, Mollas, dhe Shalës*, ka gjithsej **305** pozicione pune, nga të cilat, **72** pozicione pune evidentohen si pjesë e shërbimit civil.

Sa më sipër, konstatohet se riorganizimi i bashkisë është shoqëruar në të gjitha rastet me shtim të numrit të pozicioneve të punës.

Nisur nga përmbajtja e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar, të Këshillit të Ministrave, rezulton se është njësia përgjegjëse, subjekti që drejton gjithë procesin e ristrukturimit duke i orientuar punonjësit që marrin pjesë në këtë proces nga pikpamja procedurale ligjore.

Gjatë procesit të verifikimit në Bashkinë Cërrik, pas ndryshimit të fundit të strukturës *nuk është konstatuar asnjë rast i aplikimit të lirimimit nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.*

Për të sjellë në vëmendje të njësisë përgjegjëse, se si duhet të veprojë në një rast ristrukturimi, theksojmë se duhet të respektohen kërkesat e nenit 50, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe në kreun II “Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit”, të vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, ndër të cilat:

- Të ngrihet Komisioni i Ristrukturimit, i cili duhet të marrë në shqyrtim e të bëjë vlerësimin përkatës për mundësitë e sistemimit të çdo nëpunësi civil, në rastet kur pozicioni i punës është suprimuar ose riorganizuar, në vendet e lira ekzistuese dhe propozon transferimin e nëpunësit në një pozicion të lirë, në të cilin ai plotëson kërkesat specifike.
- Vendimi përfundimtar i riemërimit/transferimit pas ristrukturimit, do të merret nga njësi përgjegjëse e cila ka edhe detyrimin ligjor për marrjen e vendimit përfundimtar për lirimim nga shërbimi civil për ata nëpunës të cilëve u është shkurtuar pozicioni i punës apo që u është ristrukturuar për shkak të ndryshimit të përshkrimit dhe kërkesave të përgjithshme e të veçanta të vendit të punës.
- Kujdes i veçantë duhet të tregohet sidomos për respektimin e të gjitha të drejtave që parashikon pika 7, e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësit civil”, i ndryshuar, për punonjësit të cilët do të lirohen apo janë liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, ndër të cilat e drejta e dëmshpërblimit në përputhje me vjetërsinë në punë, e drejta për të konkurruar për një periudhë 2 vjeçare në procedurat e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, si dhe e drejta për t’u emëruar në mënyrë të përkohshme nga njësi përgjegjëse, me pëlqimin e tyre, në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil.

Konkluzion: Në këto rrethana, Komisioneri kërkon prej njësisë përgjegjëse të Bashkisë Cërrik, që në rastin e riorganizimit të institucionit, duhet të mbajë në vëmendje kërkesat e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, lidhur me procesin e ristrukturimit të institucionit dhe të akteve nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij.

XII. Administrimi i Dosjeve të personelit si dhe i Regjistrit Qendror i Personelit

a. Dosja e Personelit

Në zbatim të programit, u verifikuan dosjet e personelit për të parë nëse ato janë krijuar dhe administrohen në përputhje me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe sipas kërkesave të Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, 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 ishin të përfshira dokumentet 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, u konstatua se, në çdo dosje janë të administruara dokumentet e identifikimit (fotokopje e pasaportës); dokumente që tregojnë për gjendjen civile (certifikata e gjendjes familjare); dokumente që vërtetojnë edukimin arsimor (diploma e shkollës së lartë); dokumente që vërtetojnë momentin e fillimit të marrëdhënies së punës (akti i emërimit); akte që tregojnë për nivelin e kualifikimit (certifikata kualifikimi), si dhe aktet që provojnë procesin e deklarimit të statusit të punësimit. Në mënyrë të hollësishme këto akte janë materializuar në **aneksin nr. 2**, *“Respektimi i kërkesave të përgjithshme, sipas nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, deri në datën 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”,* që është pjesë përbërëse e këtij raporti.

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

Nga grumbullimi i të dhënave konstatohet se, **në Bashkinë Cërrik**, në momentin e mbikëqyrjes, **për 72 pozicionet e punës në shërbimin civil**, konstatohet se **63** pozicione pune të shërbimit civil do të vlerësohen të plotësuara në kuptim të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”,* i ndryshuar, të cilat ndahen si më poshtë:

- ✓ 32 nëpunës civil janë të gjinisë femërore.
- ✓ 22 nëpunës civil janë të gjinisë mashkullore
- ✓ 9 pozicione pune janë të lira.

- Mosha mesatare për femrat është rreth 34 vjeç.
- Mosha mesatare për meshkujt është rreth 39 vjeç.
- Mosha mesatare në total është rreth 37 vjeç.

Për sa i përket arsimit të nëpunësve të Bashkisë Cërrik, rezultojnë të kenë diplomë të studimeve të larta universitare, të marra nga Universitetet Publike dhe Private të Republikës së Shqipërisë, nga të cilat:

- ✓ **61** nëpunës zotërojnë diplomë të Universiteteve Publike, në Republikën e Shqipërisë
- ✓ **2** nëpunës zotërojnë diplomë të Universiteteve Private, në Republikën e Shqipërisë

Konkluzion: Sa më sipër, Komisioneri konstaton se dosjet e personelit janë të rregullta dhe ishin të përfshira dokumentet me të dhënat personale të karakterit teknik, profesional, si dhe të dhëna të tjera sipas 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”.

b. Regjistri Qendror i Personelit

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

Në kushtet kur, ende nuk është bërë funksional Regjistri Qendror i Personelit për subjektet vendore, i cili 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.

Konstatohet se subjekti i mbikëqyrjes nuk i ka hedhur të dhënat në Regjistrin Qendror të Personelit. Në këto rrethana, njësia përgjegjëse e Bashkisë Cërrrik, duhet të bashkëpunojë me Departamentin e Administratës Publike, për t’u përfshirë në sistem duke siguruar akses për hedhjen e të dhënave të institucionit në sistem, me qëllim që të përmbush detyrimin ligjor.

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

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

Njësia e burimeve njerëzore, gjatë ushtrimit të kompetencës për menaxhimin e nëpunësve civilë të institucionit, bashkërendon punët me njësitë e tjera pjesë e strukturës së institucionit me qëllim që të sigurohet zbatimi i parimeve të sanksionuara në ligjin e shërbimit civil dhe të respektohen procedurat ligjore për çdo institut të tij, ndër të cilat, hartimi i planit vjetor të nevojave për rekrutim dhe trajnim të stafit, realizimit të procedurave të rekrutimit, si pranimi në shërbimin civil, lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë, hartimi i përshkrimeve të punës, vlerësimet e performancës, evidentimin e karrierës së personelit pjesë përbërëse e institucionit, e të tjera.

Në analizë të strukturës organizative të institucionit të mbikëqyrur dhe njësisve administrative përbërëse të saj, rezulton se në përbërjen e strukturës aktuale të Bashkisë Cërrrik, është krijuar njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, me emërtesën “Drejtoria e Burimeve Njerëzore, Informimit me Publikun”.

Konstatohet se, gjatë periudhës 2014-2017, për shkak të riorganizimit administrativo-territorial si dhe të ndryshimeve të strukturës së institucionit, edhe njësia e burimeve njerëzore ka pësuar ndryshime në mënyrën e organizimit të saj. Konkretisht, rezulton se, fillimisht sipas strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 137, datë 07.02.2014, të Këshillit Bashkiak, “*Struktura dhe numri i punonjësve për vitin 2014*”, kanë ekzistuar dy pozicione pune, “*Inspektor i Burimeve Njerëzore*”. Më tej, me miratimin e strukturës së institucionit për vitin 2018, rezulton se njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore është e organizuar në nivel “*Drejtorie*”, që përbëhet nga njësitë:

- ✓ “*Spektori i Burimeve Njerëzore*”, ku përfshihen 2 pozicione pune “*Përgjegjës Spektori*” dhe “*Specialist*”
- ✓ “*Spektori i Protokoll Arkivës dhe Shërbimit të Brendshëm*”.

Nisur nga konstatimet e parashtruara në përmbajtje të këtij projekt raporti, rezulton se në aspekte të rëndësishme të administrimit të shërbimit civil, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, si njësi përgjegjëse, nuk i ka zbatuar detyrimet ligjore, që i ngarkon ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij.

Në këtë përfundim arrihet duke analizuar veprimtarinë e kësaj njësie, pasi vlerësojmë se ajo nuk i është përgjigjur detyrimeve ligjore, për faktin se në 9 raste, pozicionet e punës në këtë njësi, janë plotësuar me punonjës, të emëruar në kundërshtim me procedurën e përcaktuara në ligj.

Po kështu, nuk konstatohet asnjë veprim i njësisë përgjegjëse për të parashtruar tek subjektet e ngarkuar me administrimin e aspekteve të ndryshme të shërbimit civil, të tilla si eprorët e drejtpërdrejtë në rastin e hartimit dhe vlerësimit të punës, apo të titullarit të institucionit, në rastin e emërimeve të përkohshme në kundërshtim me ligjin. Ndër të tjera, mosveprimi i njësisë përgjegjëse për të aplikuar procesin e ristrukturimit është një aspekt tjetër i parregullsisë së konstatuar në veprimtarinë e saj.

Kjo ndërhyrje, për të vënë në dukje mosveprimin e njësisë përgjegjëse, në këtë rast nuk e zbeh aspak përgjegjësinë e titullarit të institucionit, i cili ashtu si e analizuam në përmbajtjen e projekt raportit, ka vepruar në kapërcim të kompetencave ligjore, duke mos respektuar procedurat e parashikuara në nenin 22, 23, 25 dhe 26, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, edhe pse në përmbajtjen e tij, përcaktohet në mënyrë të shprehur se, emërimet kryen nga organe të përcaktuara në ligjin për nëpunësin civil dhe se emërimet e kryera në kundërshtim me këtë ligj, janë veprime juridike absolutisht të pavlefshme. E po kështu, në aspektin e vlerësimit të punës, përgjegjësi ligjore kanë edhe Zyrtarët e ngarkuar me këtë proces, si Zyrtari Autorizues, Zyrtari Kundërfirmues dhe Zyrtari Raportues, të cilët nuk kanë kryer detyrat e tyre gjatë zhvillimit të vlerësimit të punës.

Njësia përgjegjëse ka për detyrë që të ndjekë proceset nga pikëpamja procedurale dhe të informojë ë lidhje me mos respektimin e ligjit pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

Konkluzion: Në përfundim, për të gjitha sa u argumentuan më sipër, Komisioneri vlerëson se, veprimtaria e njësisë së burimeve njerëzore, duhet të ngrihet në një nivel tjetër më të lartë, për të zbatuar detyrimet që i ka ngarkuar ligji për nëpunësin civil. Ajo duhet të jetë aktive dhe të drejtojë dhe të mbështesë të gjithë aktorët e ngarkuar me administrimin e shërbimit civil, me qëllim që të sigurohet zbatimi i ligjit.

Komisioneri kërkon nga njësia e burimeve njerëzore që të informohet në çdo moment për parregullsitë e konstatuara në institucion në drejtim të shërbimit civil, me qëllim që të mbështesë atë në realizimin e detyrave të saj institucionale.

*
* *

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

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas objektit të tij, janë materializuar në tabelat e mëposhtme përkatëse për Bashkinë Cërrik, të cilat janë pjesë e këtij raporti.

- **Aneksi 1** – “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes, në Bashkinë Cërrik)”.
- **Aneksi 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 datë 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në Bashkinë Cërrik”.

K O M I S I O N E R I

Pranvera STRAKOSHA