



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

**RAPORT
(Përfundimtar)**

PËR

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

BASHKIA DURRËS

Tiranë, Shkurt 2016

RAPORT

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

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështjete të nenit 11, pika 1, si dhe të nenit 14, pikat 1 e 2 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe në zbatim të planit vjetor të mbikëqyrjes, miratuar me Vendimin nr.19, datë 11.03.2015, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes tematike në institucionin e Bashkisë Durrës, me Vendimin nr.87, datë 04.09.2015, “Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Durrës”.

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

Në rastin konkret, shtrirja territoriale e Bashkisë së Durrësit, si organ i qeverisjes vendore, përfshin edhe njësi vendore të organizuara më parë si njësi të pavarura të qeverisjes vendore, të tilla si, Bashkia Sukth, Bashkia Manëz, Komuna Ishëm, Komuna Rrashbull dhe Komuna Katund i Ri, të cilat, në bazë të ligjit nr. 30/2015 “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, të ndryshuar”, janë organizuar si njësi administrative, struktura dhe organika e të cilave, do të jenë pjesë e strukturës dhe organikës së administratës së bashkisë.

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

Në këto rrethana, kryerja e mbikëqyrjes në këtë institucion, me objekt plotësimin e kushteve ligjore të statusit të punësimit, të parashikuara në nenin 67 të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), si dhe në Vendimin nr.116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, është shtrirë edhe në njësitë administrative, pjesë përbërëse të strukturës së institucionit, Bashkia Durrës.

Sipas Programit të Mbikëqyrjes, nr. 614/1 prot., datë 04.09.2015, të miratuar nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe njoftuar institucionit me shkresën nr.614/2 prot., datë 04.09.2015 “Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”, grupi i punës u paraqit në institucion në datën 14.09.2015.

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

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në Bashkinë Durrës duke përfshirë edhe Njësitë Administrative Sukth, Manëz, Katund i Ri, Ishëm dhe Rrashbull, të cilin, ja ka dërguar për njohje, me shkresën nr.614/4 prot., datë 16.11.2015, duke i lënë 15 ditë kohë për të paraqitur observacionet. Pas kësaj, me shkresën nr.866 prot., datë 10.02.2016, institucioni ka dërguar të nënshkruar projektraportin pa vërejtje, i cili është administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

Qëllimi i mbikëqyrjes

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

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

Objekti i mbikëqyrjes

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion.

- Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure pranimi konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit Civil*”, apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit.
 - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune.
Rastet e refuzimit të deklaramit të statusit të nëpunësit civil.
 - Si është dokumentuar procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e deklaramit të statusit të punësimit të punonjësve.
 - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e verifikimit dhe akti i deklaramit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.
3. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (*njësia përgjegjëse*), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar).

Metodologjia e mbikëqyrjes

Grupi i mbikëqyrjes ka zgjedhur si metodë pune verifikimin në institucion të dokumentacionit që ka lidhje me objektin e mbikëqyrjes, i cili administrohet në dosjet individuale të personelit, si për institucionin Bashkia Durrës ashtu edhe për Njësitë Administrative, për çdo nëpunës të emëruar në pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

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

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

- U verifikuan aktet e deklaramit të statusit të nëpunësit civil për të gjithë nëpunësit e bashkisë dhe të njërive administrative, të lëshuara nga njësia e personelit.

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

Përmbajtja e raportit:

I. Si është kuptuar ligji nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", (i ndryshuar), në lidhje me procesin e deklaramit të statusit të punësimit.

a) Situata e administrimit të burimeve njerëzore në momentin e mbikëqyrjes në Bashkinë Durrës.

Institucioni i Bashkisë është krijuar dhe funksionon mbi bazën e ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000 "Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore", (i ndryshuar), i cili e përcakton atë, si njësi të qeverisjes vendore, e si e tillë përfshihet në fushën e shërbimit civil.

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

Menaxhimi i shërbimit civil në këtë institucion, është 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 ndryshuar), i cili, në nenin 32 gërma "ç", përcaktonte se, struktura dhe organika e administratës së bashkisë, miratohet nga Këshilli Bashkiak.

Nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", (i ndryshuar), (datë 26.02.2014), Bashkia Durrës, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 173, datë 23.12.2013 të Këshillit Bashkiak "Për miratimin e strukturës organizative të administratës së Bashkisë Durrës".

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur kishte gjithsej **238** pozicione pune, nga të cilat, **150** pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Me Vendimin nr. 234, datë 16.12.2014 të Këshillit Bashkiak "Për miratimin e ndryshimit të VKB nr. 173, datë 23.12.2013", janë shtuar në strukturë **7** pozicione pune pjesë e shërbimit civil në nivelin e kategorisë ekzekutive "Specialist", dhe në këtë mënyrë, numri i pozicioneve të punës pjesë të shërbimit civil është **157** pozicione, ndërkohë që gjithsej janë **245** pozicione pune.

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

- Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues janë **10** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Drejtor Drejtorie”, ose **6%** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil;
- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **33** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektori/Administrator” ose **21 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil;
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **114** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Specialist/Inspektor” ose **73 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil.

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

- 78 pozicione pune që zënë **50 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të plotësuara nga nëpunës që janë rekrutuar si nëpunës civilë sipas procedurave të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”.
- 1 pozicion pune që zë **0.7 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, është i plotësuar nga nëpunësi që e ka përfituar statusin e nëpunësit civil, si punonjës ekzistues, pasi hyrja në fuqi e ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i Nëpunësit Civil”, e ka gjetur në vend pune, i cili konsiderohej pjesë e shërbimit civil.
- 50 pozicione pune që zënë **32 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të plotësuara nga nëpunës të emëruar me emërim të përkohshëm, të cilët data 26.02.2014, që është edhe momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), i ka gjetur këta punonjës, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Konstatohet se,

- në **38** raste, kohëzgjatja e periudhës së punësimit në të njëjtin vend pune, ka qenë më e madhe se 1 vit;
- në **7** raste, kohëzgjatja e periudhës së punësimit në të njëjtin vend pune, ka qenë më e vogël se 1 vit;

- në 5 raste, punonjësit nuk përmbushin kriterin e nivelit arsimor për të qenë nëpunës civilë.
 - 26 pozicione pune që zënë 16 % të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar në përputhje me procedurat e përcaktuara nga ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (20 pozicione pune janë plotësuar nëpërmjet konkurrimit të hapur; 6 pozicione janë plotësuar nëpërmjet ngritjes në detyrë).
 - 2 pozicione pune që zënë 1.3 % të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë vende të lira.
- b) Plotësimi i kushteve ligjore për të përfitur statusin e nëpunësit civil, në përputhje me kërkesat e nenit 67 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.

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

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

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

Dispozitat e sipërpërmendura, përbëjnë kuadrin ligjor të zbatueshëm për deklarimin e statusit të punësimit, pas verifikimit të procedurës së punësimit për gjithë nëpunësit që

mbanin pozicione pune të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar).

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë lidhur me veprimet e kryera nga njësia e burimeve njerëzore, si njësi përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, nëse veprimet e saj janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit për deklarimin e statusit të punësimit, grupi i mbikëqyrjes verifikoi dhe analizoi të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet pjesë e shërbimit civil, si organigramën dhe strukturën e institucionit, e cila ka qenë në fuqi në momentin e shtrirjes së efekteve të ligjit; listëprezencën dhe listëpagesën e muajit shkurt 2014; dokumentacionin e plotë që vërteton procedurën e marrjes në punë, përfshirë aktin e emërimit apo kontratën e punësimit; librezën e punës, si dokument që vërteton hyrjen në punë dhe kohëzgjatjen e punësimit, si dhe të dhënat profesionale dhe çdo të dhënë tjetër lidhur me marrëdhëniet e punës në shërbimin civil.

Nga përpunimi dhe analiza e këtij dokumentacioni konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), ashtu si e kemi deklaruar edhe me sipër, institucioni i mbikëqyrur ka pasur **150** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, nga të cilat **147** pozicione pune të zëna dhe **3** pozicione pune të lira.

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

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

Nga analiza e dokumentacionit të administruar, konstatohen në **87** raste, nëpunës që kanë kryer funksione të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), të cilët janë të rekrutuar sipas procedurave të konkurrimit përcaktuar në ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”.

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

Konstatohet se, për këtë kategori punonjësish, Sektori i Burimeve Njerëzore, si njësia përgjegjëse e ngarkuar nga ligji për të formalizuar aktin e deklarimit të statusit të punësimit, ka vepruar si më poshtë:

- në **83** raste, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit në kategorinë “nëpunës civil”, me vendimet respektive në muajin nëntor 2014.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse, ka vepruar drejt në lidhje me deklarin e statusit të punësimit si “*nëpunës civilë*” për këtë kategori punonjësish, pasi janë emëruar në përputhje me kërkesat e ligjit të kohës kur kanë filluar marrëdhëniet me sistemin e shërbimit civil.

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

- në **3** raste, nuk është nxjerrë akti i deklarin të statusit të punësimit, pasi këta punonjës kanë shkëputur marrëdhëniet e punës, për shkak të dorëheqjes, përpara momentit të deklarin të statusit të punësimit.

Në rastin konkret, bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

- ***** , në pozicionin “*Specialiste në Inspektoriatin e Mjedisit*”, e konfirmuar në këtë pozicion me aktin nr. 2408/2, datë 02.09.2005, ka paraqitur dorëheqjen e saj me shkrim pranë njësisë së burimeve njerëzore, duke njoftuar përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil. Kjo dorëheqje është miratuar me aktin nr. 15, datë 04.08.2014.

- ***** , në pozicionin “*Specialiste në Sektorin e Operatorëve*”, pasi ka konkurruar në këtë pozicion, ka paraqitur dorëheqjen me shkrim pranë njësisë së burimeve njerëzore, duke njoftuar përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil. Kjo dorëheqje është miratuar me aktin nr. 10, datë 17.04.2014.

- ***** , në pozicionin “*Inspektor në Qendrën Administrative nr.6*”, i konfirmuar në këtë pozicion me aktin nr. 3673, datë 28.09.2011, ka paraqitur dorëheqjen me shkrim, kërkesë nr.1593, datë 21.03.2014, pranë njësisë së burimeve njerëzore, duke njoftuar përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil. Kjo dorëheqje është miratuar me aktin nr. 8, datë 24.03.2014.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, nga njësia përgjegjëse, është vepruar në mbështetje të kërkesave të nenit 64 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar), ku parashikohet dorëheqja si institut i ligjit, e cila i prodhon pasojat duke respektuar procedurat ligjore për miratimin e saj.

- në **1** rast nuk është nxjerrë akti i deklarin të statusit të punësimit, me pretendimin se pozicioni i punës “*Specialist në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun*”, nuk konsiderohet në vijim si pozicion pune, pjesë e shërbimit civil.

Në këtë rast, bëhet fjalë për punonjësen ***** , e konfirmuar si nëpunëse civile në pozicionin “*Specialiste në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun*”, me aktin nr. 776, datë 21.02.2012.

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 kërkesat 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), ky pozicion pune ka qenë dhe vijon të mbesë pjesë e shërbimit civil, në kushtet kur realizon një funksion publik. Për më tepër, përfshirja e këtij pozicioni 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 nëngrupin që i përket ndarjes me numër rendor 23, përcaktohet në mënyrë të shprehur emërtesa e pozicionit të punës “specialistë të marrëdhënieve me publikun”, si pozicione që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit të shërbimit civil.

Konkluzion: Nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, pozicioni i punës “*Specialist i marrëdhënieve me publikun*”, duhet të konsiderohet si pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

Për këtë arsye, rekomandohet njësia përgjegjëse, që të nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit për punonjësen *****, në kategorinë “*nëpunëse civile*” në pozicionin “*Specialiste në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun*”.

b.2) Nëpunës, të cilët hyrja në fuqi e ligjit nr. 8549/1999 “Statusi i nëpunësit civil”, i ka gjetur në vende pune pjesë e shërbimit civil.

Në institucionin e mbikëqyrur, rezulton se në **1** rast, punonjësi e ka përfituar statusin e nëpunësit civil, si punonjës ekzistues, pasi hyrja në fuqi e ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i Nëpunësit Civil*”, e ka gjetur në vend pune, i cili konsiderohej pjesë e shërbimit civil me ligjin e kohës. Për këtë punonjës është zbatuar neni 27 i këtij ligji, sipas të cilit, është konsideruar në periudhë prove, e në përfundim të saj, është konfirmuar si nëpunës civil.

Bëhet fjalë për punonjësen *****, e cila me aktin nr. 2056, datë 19.07.2002 të eprorit, është konfirmuar nëpunës civil në pozicionin “*Inspektore Finance*”.

Me aktin nr. 7634, datë 24.11.2014, konstatohet se është deklaruar statusi i punësimit si *nëpunëse civile* në pozicionin “*Inspektore Finance*”.

Konkluzion: Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse, ka vepruar drejt në nxjerrjen e aktit të deklarimit të statusit të punësimit për punonjësen *****, në kategorinë “*nëpunës civil*”, në pozicionin e punës “*Inspektore Finance*”.

b.3) Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të plotësuara me akte të përkohshme emërimi para hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar).

Nga analiza e materialeve të verifikuara, rezulton se në **59** raste, pozicione pune pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, janë emëruar punonjës me akte emërimi të përkohshme dhe me kontratë pune, duke mos respektuar procedurat e konkurrencës, sikurse përcaktohej në nenin 13 të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit civil*”.

Megjithëse kjo dispozitë ligjore përcaktonte konkurrencën, si të vetmen mënyrë të rekrutimit në shërbimin civil, marrëdhëniet e punës për këta punonjës, kanë vazhduar të rregullohen sipas Kodit të Punës në Republikën e Shqipërisë.

Në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit për këtë kategori punonjësish, konstatohet se:

- për **47** punonjës është bërë deklarimi i statusit të punësimit, mbështetur në përmbajtjen e pikës 3 dhe 4 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar). Duke u nisur nga përmbajtja e kësaj dispozite, si dhe nga momenti i emërimit, që del nga procesi i këqyrjes së akteve të emërimit, këto raste i kategorizojmë si më poshtë:

a) në **40** raste punonjësit ekzistues që janë të punësuar në të njëjtin vend pune, kanë një periudhë më tepër se 1 vit në atë pozicion.

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

Për këtë kategori nëpunësish, konstatohet se, njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si nëpunës civilë, me vendimet respektive në muajin *Nëntor 2014*.

Konkluzion: Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia e burimeve njerëzore, ka vepruar drejt në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit si nëpunës civilë për këtë kategori punonjësish.

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

- b) në 7 raste, punonjësit ekzistues që janë të punësuar në të njëjtin vend pune, kanë një periudhë më pak se 1 vit në atë pozicion.

Nga këqyrja e dokumentacionit të dosjeve personale rezulton se, momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, i ka gjetur këta punonjës në një pozicion pune, ku periudha e punësimit ka qenë më e vogël se një vit.

Për këtë kategori punonjësish, në lidhje me deklarinimin e statusit të punësimit, njësia përgjegjëse, është shprehur si më poshtë:

1. *****, në pozicionin e punës “*Specialiste juriste*”, është emëruar me aktin nr.5966, datë 04.12.2013. Me aktin nr.6645, datë 23.10.2014, është deklaruar “*nëpunëse civile në periudhë prove*” dhe më pas, me aktin nr.2891, datë 09.04.2015, është konfirmuar “*nëpunëse civile*”.
2. *****, në pozicionin e punës “*Shefe e Sektorit të të Ardhurave nga Taksat dhe Tarifat*”, është emëruar me aktin nr. 6517, datë 30.12.2013. Deklarimi i statusit të punësimit është bërë si “*nëpunës civil në periudhë prove*”, me aktin nr.6654, datë 23.10.2014 dhe është konfirmuar në kategorinë “*nëpunës civil*”, me aktin nr.2888, datë 09.04.2015.
3. *****, në pozicionin e punës “*Specialiste në Sektorin e të Ardhurave nga Taksat dhe Tarifat*”, është emëruar me aktin nr. 5267, datë 01.11.2013. Deklarimi i statusit të punësimit është bërë si “*nëpunës civil në periudhë prove*”, me aktin nr. 6647, datë 23.10.2014 dhe me aktin nr.2890, datë 08.04.2015, është konfirmuar “*nëpunëse civile*”.
4. *****, në pozicionin e punës “*Inspektore në Sektorin e Kontrollit të Taksave dhe Tarifave Vendore*”, është emëruar me aktin nr. 233, datë 14.01.2014. Deklarimi i statusit të punësimit është bërë si “*nëpunës civil në periudhë prove*”, me aktin nr. 6650, datë 23.10.2014 dhe është konfirmuar “*nëpunëse civile*” me aktin nr.2889, datë 09.04.2015.
5. *****, në pozicionin e punës “*Drejtor i Drejtorisë Ligjore*”, është emëruar me aktin nr. 4499, datë 24.10.2013. Deklarimi i statusit të punësimit është bërë si “*nëpunës civil në periudhë prove*”, me aktin nr. 6652, datë 23.10.2014 dhe është konfirmuar si “*nëpunës civil*” me aktin nr. 2892, datë 09.04.2015.
6. *****, në pozicionin e punës “*Specialiste në Sektorin e Ndihmës Ekonomike dhe Invaliditetit*”, është emëruar me aktin nr. 232, datë 14.01.2014. Deklarimi i statusit të punësimit është bërë si “*nëpunës civil në periudhë prove*”, me aktin nr.6646, datë 23.10.2014 dhe është konfirmuar si “*nëpunës civil*” me aktin nr.2893, datë 09.04.2015.
7. *****, në pozicionin e punës “*Administrator në Qendrën Administrative nr.6*”, është emëruar me aktin nr. 5266, datë 01.11.2013. Deklarimi i statusit të punësimit është bërë si “*nëpunës civil në periudhë prove*”, me aktin nr. 6651, datë 23.10.2014 dhe është konfirmuar si “*nëpunës civil*” me aktin nr. 2887, datë 09.04.2015.

Nga sa analizuam më sipër, për këtë kategori punonjësish, njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit si nëpunës civil në periudhë prove.

Në zbatim të pikës 2, Kreu III “*Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat*”, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” të Këshillit të Ministrave, Kreu II “Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet*”, periudha e provës ka filluar në datën e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*” (i ndryshuar), pra në datën 26.02.2014.

Grupi i punës verifikoi përmbushjen e kërkesave ligjore gjatë periudhës së provës, të përcaktuara nga neni 24 i ligjit 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar) dhe Kreu V, i Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “*Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese*”. Rezulton se ky akt nënligjor është shfuqizuar pas daljes së Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, ndërkohë që në këtë vendim, pika 1, Kreu IX “*Dispozita tranzitore*”, parashikohet se procedurat e pranimin, lëvizjes paralele dhe periudhës së provës, që kanë filluar sipas parashikimeve të vendimit të shfuqizuar, do të përfundojnë sipas të njëjtit akt.

Mbështetur në këto dispozita ligjore, gjatë periudhës së provës, nëpunësi civil, është i detyruar që të kryejë ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASP) dhe të ndjekë udhëzimet e nëpunësit më të vjetër, nën kujdesin e të cilit ai është i vendosur.

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

Vendimi i konfirmimit të statusit të nëpunësit civil në përfundim të periudhës së provës merret bazuar në:

- Rezultatin e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASP);
- Vlerësimin të rezultateve individuale në punë, i cili bëhet sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor që rregullon institutin e vlerësimin të arritjeve vjetore.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u konstatua se, procedura e vendimmarrjes në fund të periudhës së provës, është kryer vetëm mbi bazën e rezultateve të testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASP), pra nuk është plotësuar njëri prej elementëve të rëndësishëm ligjorë, siç është vlerësimi i rezultateve individuale në punë.

Konkluzion: Nga sa analizuam më sipër, në kuptim të nenit 67 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), si dhe të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil””, njësia përgjegjëse, ka vepruar drejt duke i konsideruar nëpunësit e cituar më sipër si nëpunës civilë në periudhë prove.

Por, nga ana tjetër, në zbatim të pikës 7, Kreu V “Periudha e provës”, të Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese” (i shfuqizuar), akti i konfirmimit për nëpunësit civilë në periudhë prove, duhet të plotësohet me vlerësimin e rezultateve individuale në punë, i shoqëruar me mendimin me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër.

Në këto rrethana, për të rregulluar situatën në këtë rast, njësia përgjegjëse duhet të veprojë në këtë mënyrë:

- Të kryejë procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së provës, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore.
- 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 nëpunësi gjatë periudhës së provës.
- Të administrohet rezultati i testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA), si dhe çertifikata e lëshuar në këtë rast prej këtij institucioni.
- Të nxjerrë vendimin e arsyetuar në përfundim të periudhës së provës.

Gjatë procesit të verifikimit për këtë kategori punonjësish, u konstatua se, në **12 raste nuk është deklaruar statusi i punësimit** për shkaqet si më poshtë:

- në **5** raste, ku përfshihen pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët nuk plotësojnë kriterin e nivelit arsimor, në pozicionet e punës ku ata janë emëruar.

Bëhet fjalë për punonjësit:

*****, emëruar me aktin nr. 5318, datë 04.11.2013 në pozicionin “Specialist në Sektorin e Informatizimit dhe Teknologjisë së Shërbimit”;

*****, emëruar me aktin nr. 447, datë 15.02.2014 në pozicionin “Specialiste në Sektorin e Kadastrës Urbane”;

*****, emëruar me aktin nr. 2504, datë 01.06.2009 në pozicionin “Specialiste në Sektorin e Njesisë së Legalizimit”;

*****, emëruar me aktin nr. 794, datë 10.02.2014 në pozicionin “Inspektor në Sektorin e Kontrollit të Taksave dhe Tarifave Vendore”;

*****, emëruar me aktin nr. 2561, datë 06.03.2003 në pozicionin “Inspektor në Qendrën Administrative nr.5”.

Në lidhje me këto raste, Komisioneri konstaton se, këta punonjës, të cilët vazhdojnë të kryejnë detyrat e tyre funksionale në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, nuk plotësojnë kriteret arsimore për të qenë nëpunës civilë, për shkak se ata kanë nivelin e mesëm të edukimit arsimor.

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

Në kushtet kur punonjësit nuk plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civilë sipas ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), njësia e burimeve njerëzore, vendos përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës, e parashikuar në pikën 6 të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”.

Konkluzion: Komisioneri konstaton se, njësia përgjegjëse, ka vepruar në kundërshtim me ligjin, pasi nuk ka nxjerrë aktet e refuzimit të statusit të punësimit për këta punonjës, të cilët vijojnë të kryejnë detyrat funksionale në pozicionet përkatëse.

Për këtë arsye, që të rregullohet situata e paligjshmërisë, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, duhet të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës, duke evidentuar faktin se, ata nuk i përmbushin kriteret për të qenë nëpunës civilë për shkak të nivelit arsimor (arsim i mesëm) dhe pozicionet e punës të shpallen të lira për t'u plotësuar në përputhje me kërkesat ligjore.

- në 3 raste nuk është deklaruar statusi i punësimit, pasi këta punonjës kanë shkëputur marrëdhëniet e punës për shkak të dorëheqjes, përpara momentit të deklarimit të statusit të punësimit.

Në rastin konkret, bëhet fjalë për punonjësit:

- ***** , në pozicionin “Specialist në Sektorin e Informatizimit dhe Teknologjisë së Shërbimit”, ka paraqitur dorëheqjen me shkrim në datën 24.06.2014 pranë njësisë së burimeve njerëzore, duke njoftuar përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil. Kjo dorëheqje është miratuar me aktin nr. 3840/1, datë 30.06.2014.

- ***** , në pozicionin “Inspektor në Sektorin e Kontrollit të Taksave dhe Tarifave Vendore”, ka paraqitur dorëheqjen me shkrim me kërkesën nr. 3934, datë 27.06.2014 pranë njësisë së burimeve njerëzore. Kjo dorëheqje është miratuar me aktin nr. 3970, datë 30.06.2014.

- ******, në pozicionin “*Administrator i Qendrës Administrative nr. 2*”, ka paraqitur dorëheqjen me shkrim pranë njësisë së burimeve njerëzore, në datën 07.04.2014. Kjo dorëheqje është miratuar me aktin e datës 11.04.2014.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, edhe në këtë rast, nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, është vepruar në mbështetje të kërkesave të nenit 64 të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar), ku parashikohet dorëheqja si institut i ligjit, duke respektuar procedurat ligjore.

- në **3** raste, nuk është deklaruar statusi i punësimit, pasi këta punonjës kanë shkëputur marrëdhëniet e punës për shkak të plotësimit të moshës për pensionin e plotë të pleqërisë, përpara momentit të deklarimit të statusit të punësimit.

Bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

******, në pozicionin “*Shefe finance pranë Qendrës Ekonomike të Arsimit*”;

******, në pozicionin “*Specialiste në Sektorin e Shërbimeve Sociale*”;

******, në pozicionin “*Inspektore pranë Qendrës Administrative nr. 4*”.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, është vepruar në mbështetje të kërkesave të nenit 65 gërma “c” të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar), ku parashikohet përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit, e në rastin konkret, për shkak të plotësimit të moshës për pensionin e plotë të pleqërisë.

- në **1** rast nuk është nxjerrë akti i deklarimit të statusit të punësimit, për punonjësen ******, me pretendimin se pozicioni i punës “*Specialist në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun*”, nuk konsiderohet si pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

Këtë rast, ashtu si e kemi përmendur edhe më sipër, në rastin e punonjësës ******, rezulton se veprimi i njësisë përgjegjëse, nuk është bërë në përputhje me kërkesat 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), ky pozicion pune ka qenë dhe vijon të mbesë pjesë e shërbimit civil, në kushtet kur realizon një funksion publik. Për më tepër, përfshirja e këtij pozicioni 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 nëngrupin që i përket ndarjes me numër rendor 23, përcaktohet në mënyrë të shprehur emërtesa e pozicionit të punës “specialistë të marrëdhënieve me publikun”, si pozicione që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit të shërbimit civil.

Konstatohet se punonjësja *****, e cila është emëruar në pozicionin “Specialiste në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun”, me aktin nr. 3989, datë 03.09.2013, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” (i ndryshuar), ishte në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil, për një kohë më pak se një vit.

Nisur nga sa më sipër, njësia përgjegjëse nuk ka vepruar në përputhje me kërkesat ligjore në këtë rast, duke mos nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për këtë punonjëse.

Konkluzion: Në këto rrethana, për të rregulluar situatën, njësia përgjegjëse duhet të nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për punonjësen *****, si nëpunëse civile në periudhë prove, në pozicionin “Specialiste në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun”.

Në këtë rast, njësia përgjegjëse duhet të kujdeset për të zbatuar të gjitha kërkesat që parashikon ligji për punonjësit në periudhë prove, duke përfshirë përfundimin e trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASP), përcaktimin e një punonjësi më të vjetër për t’u kujdesur për mbarëvajtjen e punës, si dhe vlerësimin e punës nga eprori dhe pas kësaj, të shprehet për konfirmimin ose jo në këtë pozicion.

b.4) Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të paplotësuara (vakant)

Gjatë verifikimit u konstatua se, në Bashkinë Durrës, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, janë **3** pozicione pune të paplotësuara, dhe konkretisht:

- Shef i Sektorit të Informatizimit dhe Teknologjisë së Shërbimit.
- Shef i Sektorit të Kontrollit të Taksave dhe Tarifave Vendore.
- Specialist në Sektorin e Studimit, Projektimit dhe Kontrollit Teknik.

c) Pozicione pune të zëna me procedurë konkurrimi, sipas ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", (i ndryshuar), për shkak të ndryshimit të strukturës.

Siç e kemi thënë në fillim të materialit, me Vendimin nr. 234, datë 16.12.2014 të Këshillit Bashkiak “Për miratimin e ndryshimit të VKB nr. 173, datë 23.12.2013”, janë shtuar në

strukturë 7 pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në nivelin e kategorisë ekzekutive “*Specialist*”.

Konstatohet se, për këto pozicione pune, janë zhvilluar procedurat e konkurrimit të hapur, sipas nenit 22 dhe 23 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar).

Më poshtë po rendisim nëpunësit e emëruar me procedurë konkurrimi sipas pozicioneve të punës:

1. *****, me aktin e emërimit nr. 2850, datë 08.04.2015, është emëruar *nëpunës civil në periudhë prove*, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e të Ardhurave nga Taksat dhe Tarifat*”;
2. *****, me aktin e emërimit nr. 2847, datë 08.04.2015, është emëruar *nëpunës civil në periudhë prove* në pozicionin “*Specialist në Sektorin e të Ardhurave nga Taksat dhe Tarifat*”;
3. *****, me aktin e emërimit nr. 2846, datë 08.04.2015, është emëruar *nëpunës civil në periudhë prove* në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Kontrollit të Taksave dhe Tarifave Vendore*”;
4. *****, me aktin e emërimit nr. 2852, datë 08.04.2015, është emëruar *nëpunës civil në periudhë prove* në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Kontrollit të Taksave dhe Tarifave Vendore*”;
5. *****, me aktin e emërimit nr. 2849, datë 08.04.2015, është emëruar *nëpunës civil në periudhë prove* në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Kontrollit të Taksave dhe Tarifave Vendore*”;
6. *****, me aktin e emërimit nr. 2848, datë 08.04.2015, është emëruar *nëpunës civil në periudhë prove* në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Kontrollit të Taksave dhe Tarifave Vendore*”;
7. *****, me aktin e emërimit nr. 2851, datë 08.04.2015, është emëruar *nëpunës civil në periudhë prove* në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Menaxhimit të Borxhit dhe Apelimit*”.

Nga këqyrja e materialeve të administruara në dosjen e rekrutimit, rezulton se, konkurrimi është zhvilluar sipas procedurave të përcaktuara në nenin 22 dhe 23 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*” (i ndryshuar) si dhe Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015 të Këshillit të Ministrave “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”. Në zbatim të nenit 24 të ligjit, nëpunësit e emëruar janë konsideruar nëpunës civilë në periudhë prove dhe janë duke u trajtuar në përputhje me të gjitha kërkesat specifike ligjore që janë parashikuar për këtë institut të rëndësishëm të ligjit.

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

Në zbatim të pikës 8 të nenit 67 të ligjit 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar), 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 cili më pas është ndryshuar me Vendimin nr. 532, datë*

06.08.2014 të Këshillit të Ministrave, ku përcaktohen në mënyrë të hollësishme procedurat për zbatimin e nenit të sipërcituar, i cili, në përmbajtjen e tij, rregullon procesin e deklarimit të statusit të punësimit.

Ky vendim, ngarkon njësinë përgjegjëse të institucionit që është pjesë e shërbimit civil, me çertifikimin e statusit të punësimit, duke përcaktuar detyrimin për të lëshuar për çdo nëpunës Aktin e Deklarimit të Statusit të Punësimit, sipas përcaktimeve të ligjit; përcakton afatin për përfundimin e procedurës së deklarimit, i cili është 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.

Në interpretim të pikës 1, Kreu IV “*Dispozita Transitore*”, të aktit nënligjor të përmendur më sipër, Komisioneri konstaton se, procesi i deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve të Bashkisë së Durrësit, të cilët ushtrojnë funksione të shërbimit civil, është realizuar në muajin nëntor të vitit 2014, pra, është kryer në përputhje me afatin e përcaktuar në ligj.

III. Pasqyrimi i procesit të deklarimit të statusit të punësimit në dosjen e 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 janë të përfshira dokumenta me të dhënat personale të karakterit teknik, profesional, si dhe të dhëna të tjera sipas lidhjes 1 dhe 2, bashkëlidhur aktit nënligjor, që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt.

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

b. Rregjistri i personelit

Rregjistri i personelit është një dokument që duhet të krijohet sipas kërkesave të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar) dhe Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të

Këshillit të Ministrave “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

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

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

IV. Situata e shërbimit civil, në njësitë e qeverisjes vendore, të cilat aktualisht janë pjesë e Bashkisë Durrës, për shkak të reformës territoriale, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” (i ndryshuar).

➤ **Bashkia Sukth, aktualisht Njësia Administrative Sukth**

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), *Bashkia Sukth*, aktualisht Njësia Administrative Sukth, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 7, datë 18.02.2014 të Këshillit Bashkiak “Për miratimin e ndryshimeve të strukturës organike të punonjësve të administratës dhe punëve publike për vitin 2014”.

Konstatohet se, edhe pas miratimit të strukturës organike për vitin 2015, me Vendimin nr.5, datë 06.02.2015 “Për miratimin e strukturës organike të punonjësve të administratës dhe punëve publike për vitn 2015, sipas VKM nr.586, datë 17.07.2013”, kjo strukturë nuk ka ndryshuar.

Në këto rrethana, në strukturën organizative të kësaj njësie, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri për nëpunësin civil, kishte gjithsej **54** pozicione pune, nga të cilat, **32** pozicione pune janë pjesë e shërbimit civil.

Klasifikimi i pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, është bërë në këtë mënyrë :

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **8** pozicione pune, ose **25%** e pozicioneve të shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektori”.

- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **24** pozicione pune, ose **75%** e pozicioneve të shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “*Specialist/Inspektor*”.

Vërejmë se, në periudhën që po analizojmë, në strukturën e institucionit nuk janë të ndara pozicionet e shërbimit civil nga pozicionet e përgjithshme të punës dhe për më tepër, përfshihen emërtime të tilla si, “*jurist*”, “*arshivist*”, apo “*inxhinier*”, kategorizimi i të cilave, në marrëdhënie me shërbimin civil, është realizuar nga grupi i mbikëqyrjes, duke u bazuar në karakteristikat e pozicionit të punës, në kategorinë ekzekutive të nëpunësve civilë, që i përkasin pozicionit “*Specialist*”.

Emërtimi i përdorur në këtë rast, “*jurist*”, “*arshivist*” apo “*inxhinier*”, nuk është sipas kërkesave ligjore të kategorizimit dhe nivelit të klasave në nëpunësinë civile, por këto emërtesa bëjnë fjalë për një profesion të caktuar.

Në këtë rast, duke e parë këtë aspekt në këndvështrim të 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*” dhe më konkretisht të Lidhjes nr. 3 “*Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës*”, e cila është pjesë e këtij vendimi, emërtimi i pozicioneve të punës të kategorisë ekzekutive, bëhet mbi bazën e klasifikimit të pozicioneve të punës, sipas profesioneve, apo sipas grupeve të ngjashme të punës.

Pozicione të tilla si, “*Specialist Jurist*”, “*Specialist arkive*”, “*Specialist të inxhinierisë së ndërtimit*”, “*Specialist mjedisi*”, përfshihen në grupin e administrimit të posaçëm, të cilat, në kuptim të ligjit, kërkojnë njohuri të posaçme për të realizuar detyrat funksionale. Kjo ndarje në këtë rast, është bërë nga grupi i mbikëqyrjes, ashtu si e theksuam edhe më sipër, ndërkohë që duhet të ishte realizuar nga njësia përgjegjëse, e cila e ka për detyrë që ta materializojë atë në strukturë.

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

Institucioni i Bashkisë Sukth, ka qenë pjesë e sistemit të shërbimit civil edhe para hyrjes në fuqi të ligjit për nëpunësin civil dhe sipas ligjit të kohës, e konkretisht nenit 13 të tij (ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit civil*”), mënyra e vetme e rekrutimit ka qenë konkurrimi. Pavarësisht këtij detyrimi ligjor, nga analiza e materialeve të verifikuara, rezulton se në **32** pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës me *akte emërimi të përkohshme* dhe me *kontratë pune*, duke mos i respektuar në këtë mënyrë kërkesat ligjore.

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

- në **17** raste, punonjësit ekzistues që janë të punësuar në të njëjtin vend pune, kanë një periudhë më tepër se 1 vit në atë pozicion, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar).

Për këtë kategori nëpunësish, konstatohet se, njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit si nëpunës civilë, me vendimet respektive të datës 16.10.2014.

Në këtë rast, vlerësohet se, njësia përgjegjëse, ka vepruar drejt në lidhje me deklaramin e statusit të punësimit si nëpunës civilë për këtë kategori punonjësish, pasi e përmbushin kushtin që të kenë qenë për një periudhë më shumë se një vit në pozicionin e punës pjesë e sistemit të shërbimit civil, si dhe të gjitha kërkesat e tjera specifike që kërkon ligji në këtë rast.

- në **8** raste, punonjësit ekzistues që janë të punësuar në të njëjtin vend pune, kanë një periudhë më pak se 1 vit në atë pozicion, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar).

Për këtë kategori nëpunësish, konstatohet se, me të drejtë, njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit, si nëpunës civilë në periudhë prove, me vendimet respektive të datës 16.10.2014 dhe më pas, në datën 14.04.2015, kanë dalë aktet e konfirmimit si nëpunës civilë, të cilat janë të materializuara në tabelat anekse, që janë pjesë e këtij raporti, pasi në këtë rast punonjësit i plotësojnë të gjitha kërkesat ligjore për të përfituar statusin e nëpunësit civil.

Nga verifikimi i dosjeve përkatëse rezulton se, në **1** rast, dhe bëhet fjalë për nëpunësin *****, i deklaruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “*Inspektor në Sektorin e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës*”, nuk është plotësuar kushti i detyrueshëm ligjor për të kryer ciklin e trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA), i cili është një nga elementët e domosdoshëm ligjor, për të përmbyllur pozitivisht procesin e konfirmimit si nëpunës civil.

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

Konkluzion: Nga sa analizuam më sipër, njësia përgjegjëse pranë Njesisë Administrative Sukth, në **25** raste ka vepruar drejt, në zbatim të nenit 67 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), si dhe të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil, sipas ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil” (i ndryshuar), kur ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit për nëpunësit si më sipër.

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

shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar)”, Njësia Administrative Sukth.

Njësia përgjegjëse, duhet të revokojë aktin nr. 446/1, datë 14.04.2015, me të cilin E.Seferi është konfirmuar “nëpunës civil” në pozicionin “Inspektor në Sektorin e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës”.

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

- në 7 raste, ku përfshihen pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët nuk plotësojnë kriterin e nivelit arsimor, në pozicionet e punës ku ata janë emëruar.

Bëhet fjalë për punonjësit:

*****, emëruar në pozicionin “Arkiviste”;
*****, emëruar në pozicionin “Inspektor në Sektorin P.K.ZH.T”;
*****, emëruar në pozicionin “Inspektor në Sektorin Tatim Taksa”;
*****, emëruar në pozicionin “Inspektor në Sektorin Tatim Taksa”;
*****, emëruar në pozicionin “Inspektor në Sektorin e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës”;
*****, emëruar në pozicionin “Inspektor në Sektorin e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës”;
*****, emëruar në pozicionin “Inspektor në Sektorin e Shërbimeve”.

Në lidhje me këto raste, Komisioneri konstaton se, këta punonjës janë me arsim të mesëm. Pra, ata nuk plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civilë, për shkak të nivelit arsimor, që, në këtë rast, duhet të jetë arsim i lartë. Ndërkohë, konstatohet se, këta punonjës, kanë vijuar të kryejnë detyrat funksionale në pozicionet përkatëse, përveç rastit të punonjësit *****, i cili është larguar nga kjo detyrë.

Konkluzion: Nga sa analizuar më sipër, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse, që të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit, për punonjësit, të cilët vijnë në kryejnë detyrat funksionale në pozicionet përkatëse, duke evidentuar faktin se, nuk i përmbushin kriteret për të qenë nëpunës civilë dhe pozicionet e punës të shpallen të lira për t`u plotësuar në përputhje me kërkesat ligjore dhe në koherencë me implementimin e reformës territoriale.

➤ **Bashkia Manëz, aktualisht Njësia Administrative Manëz**

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), Bashkia Manëz, aktualisht Njësia Administrative Manëz, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 4, datë 21.03.2014 të Këshillit Bashkiak “Për miratimin e strukturës administrative për Bashkinë Manëz për vitin 2014”.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo njësi kishte gjithsej **28** pozicione pune, nga të cilat, **17** pozicione pune janë pjesë e shërbimit civil.

Klasifikimi i pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, është bërë në këtë mënyrë :

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **4** pozicione pune ose rreth **24%** e pozicioneve të shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektori/Administrator”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **13** pozicione pune ose **76%** e pozicioneve të shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Specialist/Inspektor”.

Vërejmë se, edhe në strukturën organizative të kësaj njësie administrative, përfshihen emërtime të tilla si “jurist” apo “topograf”, kategorizimi i të cilave, në marrëdhënie me shërbimin civil, është realizuar nga grupi i mbikëqyrjes, duke u bazuar në karakteristikat e pozicionit të punës, në kategorinë ekzekutive të nëpunësve civilë, që i përkasin pozicionit “Specialist”.

Siç e kemi thënë edhe më sipër në material, këto emërtesa nuk janë në përputhje me ligjin, pasi nuk kanë të bëjnë me identifikimin e pozicionit të punës, por tregojnë për një profesion të caktuar.

Pozicione të tilla si, “Specialist Jurist”, “Specialist të inxhinierisë së ndërtimit”, përfshihen në grupin e administrimit të posaçëm, të cilat, në kuptim të ligjit, kërkojnë njohuri të posaçme për të realizuar detyrat funksionale. Kjo ndarje në këtë rast, është bërë nga grupi i mbikëqyrjes, ashtu si e theksuam edhe më sipër, ndërkohë që duhet të ishte realizuar nga njësia përgjegjëse, e cila e ka për detyrë që ta materializojë atë në strukturë.

- Plotësimi i kushteve ligjore për të përfutuar statusin e nëpunësit civil, në përputhje me kërkesat e nenit 67 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij në Njësinë Administrative Manëz.

Nga verifikimi i dosjeve të personelit për këtë njësi administrative, konstatohet se mungojnë aktet e emërimit apo aktet e fillimit të marrëdhënieve financiare, si dhe dokumentat e tjera që duhet të jenë pjesë e dosjes së personelit, për të gjithë punonjësit e këtij subjekti.

Gjithashtu, në lidhje me deklarin e statusit të punësimit, konstatohet se, njësia e burimeve njerëzore, pranë këtij subjekti, e cila kishte detyrimin ligjor për të realizuar procesin e deklarimit të statusit të punësimit, për punonjësit që janë gjendur në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, nuk është shprehur në asnjë rast në lidhje me këtë detyrim ligjor.

Konkluzion: Nga sa më sipër, Komisioneri konstaton se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Manëz, aktualisht Njësia Administrative Manëz, ka vepruar në kundërshtim me ligjin, duke mos realizuar procesin e deklarimit të statusit të punësimit, sipas kërkesave të nenit 67 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe akteve nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij.

Për të rregulluar situatën në këtë rast, njësia përgjegjëse e Bashkisë Durrës, për punonjësit e punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, të veprojë si më poshtë:

Së pari, të plotësohen dosjet individuale të nëpunësve me të gjitha të dhënat në zbatim të nenit 17 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe 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”.

Së dyti, të fillojë procesi i verifikimit në lidhje me plotësimin e kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe të finalizojë procesin me deklarimin e statusit të punësimit për secilin prej tyre.

Këto veprime do të kryhen nga njësia përgjegjëse e Bashkisë Durrës, në zbatim të Vendimit nr. 510, datë 10.06.2015 “Për miratimin e procedurave për transferimin e të drejtave dhe detyrimeve, personelit, aktiveve të trupëzuar dhe të patrupëzuar, të arkivave dhe çdo dokumentacioni tjetër zyrtar në njësitë e qeverisjes vendore, të prekura nga riorganizimi administrativo-territorial”, pika “c” e Kreut IV “Transferimi i personelit”, ku përcaktohet në mënyrë të shprehur se: “Për punonjësit që mbulojnë pozicione të shërbimit civil, por Njësia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore të Njesisë nuk është shprehur në lidhje me statusin e tyre të punësimit, sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), Njësia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore të Bashkisë, merr funksionet e organit përgjegjës dhe shprehet në lidhje me statusin e tyre”.

➤ **Komuna Katund i Ri, aktualisht Njësia Administrative Katund i Ri**

Ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), përfshin në fushën e veprimit të tij edhe komunat, si njësi të pavarura të qeverisjes vendore, e përcaktuar kjo në nenin 2 të këtij ligji si dhe në pikën 2 të 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”.

Në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit të ri për nëpunësin civil, Komuna Katund i Ri, aktualisht Njësia Administrative Katund i Ri, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi

bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 4, datë 28.02.2014 të Këshillit të Komunës “Një ndryshim në Vendimin e Këshillit të Komunës nr.4, datë 03.04.2013 ”Mbi miratimin e strukturës organike të administratës së komunës”.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo njësi kishte gjithsej **28** pozicione pune, nga të cilat, **17** pozicione pune, pjesë e shërbimit civil.

Klasifikimi i 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 ”, në këtë njësi administrative, është bërë në këtë mënyrë :

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **6** pozicione pune ose **35%** e pozicioneve të shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektori/Administrator”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **11** pozicione pune ose **65%** e pozicioneve të shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Specialist/Inspektor”.

Konkluzion: Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, në lidhje me klasifikimin e pozicioneve të punës, është bërë një ndarje e drejtë midis pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, nga ato që kryejnë funksione administrative.

- Plotësimi i kushteve ligjore për të përfituar statusin e nëpunësit civil, në përputhje me kërkesat e nenit 67 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij në Njësinë Administrative Katund i Ri.

Mbikëqyrja në këtë subjekt është realizuar mbi bazën e akteve të administruara në dosjen individuale të nëpunësve, listëprezencës të punonjësve për periudhën shkurt 2014, procesverbalit datë 11.08.2015 “Mbi dorëzimin e dosjeve të personelit nga Njësia Administrative Katund i Ri pranë Bashkisë Durrës”, i cili ka lidhje me dorëzimin e dosjeve të personelit pranë Bashkisë Durrës, si dhe bazuar në strukturën e miratuar nga Këshilli i Komunës Katund i Ri, me Vendimin nr.4, datë 28.02.2014.

Mbështetur në këto të dhëna, si dhe nisur nga përmbajtja e pikës 3 dhe 4 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), rezulton se:

- në **14** raste, punonjësit ekzistues që janë të punësuar në të njëjtin vend pune, kanë një periudhë më tepër se 1 vit në atë pozicion, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar);
- në **1** rast, punonjësi ekzistues që është punësuar në të njëjtin vend pune, ka një periudhë më pak se 1 vit në atë pozicion, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”,(i ndryshuar);
- në **2** raste, sipas akteve të emërimit të administruara në dosjen individuale, konstatohet se këta punonjës, i kanë filluar marrëdhëniet e punës pas hyrjes në fuqi të ligjit, ndërkohë që, sipas listëprezencës që mbulon periudhën nga data

01.02.2014 deri në 28.02.2014, këta punonjës janë pjesë e kësaj listëprezence e për pasojë, hyrja në fuqi e ligjit, i ka gjetur në pozicionet e punës të cilat vazhdojnë ende t'i kryejnë.

Nga verifikimi i mëtejshëm i të dhënave, konstatohet se, sektori i administrimit të burimeve njerëzore, pranë Komunës Katund i Ri, i cili ka pasur funksionet e njësisë përgjegjëse për tu shprehur në lidhje me Aktin e Deklarimit të Statusit të Punësimit, për punonjësit që janë në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në asnjë rast nuk është shprehur në lidhje me këtë akt, ç'ka do të thotë se njësia përgjegjëse, nuk i ka përmbushur detyrimet ligjore në lidhje me realizimin e këtij procesi.

Konkluzion: Nga sa analizuam më sipër, për të rregulluar paligjshmërinë e konstatuar në këtë rast, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të Bashkisë Durrës, që së pari, të plotësojë dosjet individuale me të gjitha të dhënat sipas kërkesave të ligjit, me qëllim që të kryejë verifikimin e plotësimit të kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr.152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, (i ndryshuar) dhe së dyti, pas përfundimit të verifikimit, të deklarojë statusin e punësimit për secilin prej punonjësve të punësuar në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, pranë Komunës Katund i Ri, aktualisht njësi administrative e bashkisë.

➤ **Komuna Ishëm, aktualisht Njësia Administrative Ishëm**

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

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të këtij ligji, kjo njësi e qeverisjes vendore, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 3, datë 29.01.2014 të Këshillit të Komunës *“Për miratimin e strukturës administrative dhe Komunës Ishëm për vitin 2014”*. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo njësi kishte gjithsej **52** pozicione pune, nga të cilat, **27** pozicione pune, pjesë e shërbimit civil.

Konstatohet se, të gjitha pozicionet e shërbimit civil janë përfshirë në kategorinë ekzekutive, të cilat i përkasin pozicionit *“Përgjegjës Zyre”* (**6** pozicione pune)/ *Specialist* (**11** pozicione pune)/*Inspektor* (**10** pozicione pune).

Nisur nga analiza që i është bërë akteve të emërimit, mbështetur në listëpagesën e muajit shkurt 2014, mbi bazën e strukturës së miratuar në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit, si dhe, nisur nga përmbajtja e pikës 3 dhe 4 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, (i ndryshuar), pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, kanë qenë të zëna si më poshtë:

- në **12** raste, punonjësit ekzistues që janë të punësuar në të njëjtin vend pune, kanë një periudhë më tepër se 1 vit në atë pozicion, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, (i ndryshuar).

Për këtë kategori punonjësish, njësia përgjegjëse, **në 10 raste**, ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit si nëpunës civilë, me aktet respektive të datës 14.05.2014, ndërsa, në **2 raste**, njësia përgjegjëse, nuk është shprehur, megjithëse punonjësit i plotësonin kriteret për deklarimin e tyre si nëpunës civilë.

Bëhet fjalë për punonjësit: *****, emëruar në pozicionin “*Specialist arkive*” me kontratë pune datë 06.02.2013; si dhe *****, emëruar në pozicionin “*Përgjegjës i Zyrës së Tatimeve*” me kontratë pune datë 06.02.2013.

Konkluzion: Nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, në **10** raste, njësia përgjegjëse pranë Komunës Ishëm, ka vepruar drejt, kur ka nxjerrë aktet e deklaramit të statusit të punësimit si nëpunës civilë për atë kategori punonjësish.

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

Ndërkohë, për të rregulluar paligjshmërinë, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse pranë Bashkisë Durrës, të nxjerrë aktet e deklaramit të statusit të punësimit si nëpunës civilë për punonjësit ***** në pozicionin “*Specialist arkive*” dhe ***** në pozicionin “*Përgjegjës i Zyrës së Tatimeve*”.

- në **2** raste, punonjësit ekzistues, që janë të punësuar në të njëjtin vend pune, kanë një periudhë më pak se 1 vit në atë pozicion, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar).

Bëhet fjalë për punonjësit: *****, e cila me aktin nr. 1/3, datë 03.01.2014 është emëruar në pozicionin “*Specialiste protokoll*”, dhe me aktin nr. 583/2, datë 14.05.2014, është deklaruar “*nëpunëse civile në periudhë prove*”; si dhe *****, i cili me aktin nr.29, datë 01.04.2013, është emëruar “*Përgjegjës i Zyrës së Financës*”, dhe, me aktin nr.583/1, datë 14.05.2014, është deklaruar “*nëpunës civil*”.

Nga këqyrja e materialeve konstatohet se, për punonjësen *****, në dosjen individuale të saj, mungon diploma e arsimit të lartë. Gjithashtu, në procesverbalin e evidentimit të punonjësve që Komuna Ishëm ka dorëzuar në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, pranë Bashkisë Durrës, vihet në dukje fakti që kjo punonjëse është me arsim të mesëm.

Pra, nga njëra anë, kjo punonjëse është trajtuar si “*punonjës ekzistues*” që mban një pozicion pune pjesë të shërbimit civil, e cila, përmbush të gjitha kërkesat e ligjit për pranimin në shërbimin civil, duke e deklaruar nëpunëse civile në periudhë prove, por nga ana tjetër, nuk vërtetohet nëse ajo përmbush një kërkesë të posaçme të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar), e parashikuar në nenin 21 germa ”e” të tij, siç është niveli i arsimit.

Në lidhje me punonjësën *****, konstatohet se, ai plotëson kushtet për t`u deklaruar nëpunës civil në periudhë prove, pasi momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, e ka gjetur atë pa plotësuar ende periudhën prej një viti në këtë pozicion.

Konkluzion: Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse që të bëjë verifikimin e plotësimit të kriterëve për të qenë nëpunës civil, për punonjësën *****, siç është në këtë rast niveli arsimor, i cili duhet të jetë arsim i lartë.

Në përfundim të verifikimit, në rast se kjo punonjëse nuk e plotëson këtë kriter, të vendoset përfundimi i marrëdhënies së punës në shërbimin civil. Në këtë rast, njësia përgjegjëse duhet të revokojë aktin nr. 583/2, datë 14.05.2014, me anë të të cilit ajo është deklaruar nëpunëse civile në periudhë prove.

Në të kundërt, duhet të vazhdojë procedura e vendimmarrjes në përfundim të periudhës së provës, duke u kujdesur për të zbatuar të gjitha kërkesat që parashikon ligji për punonjësit në periudhë prove, duke përfshirë përfundimin e trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA), përcaktimin e një punonjësi më të vjetër për t`u kujdesur, si dhe vlerësimin e punës nga eprori dhe pas kësaj të shprehet për konfirmimin ose jo në këtë pozicion.

Në lidhje me punonjësën *****, njësia përgjegjëse, në zbatim të nenit 128 të Kodit të Procedurave Administrative ”Ndryshimi dhe zëvendësimi i akteve administrative”, të ndryshojë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për punonjësën *****, duke i shtuar faktin që ai duhet të konsiderohet në periudhë prove.

Në këtë rast, pas përfundimit të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA) dhe pas vlerësimit të punës nga eprori, njësia përgjegjëse duhet të shprehet për konfirmimin ose jo në këtë pozicion.

- në 5 raste, ku përfshihen pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët nuk plotësojnë kriterin e nivelit arsimor, në pozicionet e punës ku ata janë emëruar, pasi janë me arsim të mesëm.

Bëhet fjalë për punonjësit:

*****, emëruar në pozicionin “*Specialist Buxheti*”;
*****, emëruar në pozicionin “*Inspektor i Mbrojtjes së Pyjeve*”;
*****, emëruar në pozicionin “*Inspektor i Mbrojtjes së Pyjeve*”;
*****, emëruar në pozicionin “*Inspektor Veteriner*”;
*****, emëruar në pozicionin “*Inspektor i tatimeve në terren*”.

Në lidhje me këto raste, konstatohet se, këta punonjës nuk plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civilë, për shkak të nivelit arsimor, që në këtë rast është arsimi i lartë, ndërkohë që, këta punonjës, kanë vijuar të kryejnë detyrat funksionale në pozicionet përkatëse.

Konkluzion: Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të Bashkisë Durrës, që, për punonjësit, të cilët vijojnë të kryejnë detyrat funksionale në pozicionet përkatëse, duhet të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit, duke evidentuar faktin se, nuk i përmbushin kriteret për të qenë nëpunës civilë dhe pozicionet e punës të shpallen të lira për t'u plotësuar në përputhje me kërkesat ligjore.

- në 6 raste, konstatohet se, punonjësit, të cilët në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), kanë qenë në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, por më pas janë larguar.

Bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

*****, emëruar në pozicionin “*Specialist pagash*”;
*****, emëruar në pozicionin “*Specialist i urbanistikës*”;
*****, emëruar në pozicionin “*Inspektor tatimor*”;
*****, emëruar në pozicionin “*Përgjegjës i Shërbimeve Publike*”;
*****, emëruar në pozicionin “*Inspektor shërbimesh*”;
*****, emëruar në pozicionin “*Inspektor shërbimesh*”;

Nga këqyrja e dokumentacionit që u vu në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, u konstatua se, për këta punonjës nuk kishte dosje individuale. Emrat e tyre dhe pozicioni i punës janë nxjerrë nga listëpagesa e muajit shkurt 2014 (Komuna Ishëm) sipas strukturës së miratuar me Vendimin nr. 3, datë 29.01.2014 të Këshillit të Komunës, Ishëm.

Konkluzion: Në kushtet si më sipër, kur grupi i punës nuk mundi të siguronte asnjë akt për mënyrën se si ka përfunduar marrëdhënia e punës për këta punonjës, pra, nëse kjo marrëdhënie ka përfunduar për shkak të mosplotësimit të kriterit arsimor, apo për arsye të tjera të parashikuara në ligj, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse, që të bëjë verifikimin dhe të shprehet në lidhje me këto raste.

Ndërkohë konstatohet se, në disa nga pozicionet e mësipërme, pas hyrjes në fuqi të ligjit, janë emëruar punonjës me kontratë pune, ose pa arsimin përkatës.

Në rastin konkret bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

- *****, emëruar në pozicionin “*Inspektor page*”, por akti i emërimit në këtë pozicion nuk administrohet në dosjen individuale. Konstatohet se ky punonjës nuk plotëson kriteret për të qenë nëpunës civil, pasi është me arsim të mesëm.
- *****, emëruar në pozicionin “*Specialist i urbanistikës*”, por akti i emërimit në këtë pozicion nuk administrohet në dosjen individuale. Në procesverbalin e evidentimit të punonjësve, dorëzuar pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore të Bashkisë Durrës, data e fillimit të marrëdhënies së punës është prill 2014. Ndërkohë, me aktin nr.583/2, datë 14.05.2014, është konsideruar nëpunës civil në periudhë prove.
- *****, emëruar në pozicionin “*Inspektor shërbimesh*”, por akti i emërimit në këtë pozicion nuk administrohet në dosjen individuale. Në procesverbalin e evidentimit të

punonjësve, dorëzuar pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore të Bashkisë Durrës, data e fillimit të marrëdhënies së punës është janar 2015.

Konkluzion: Në lidhje me këto raste, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse që të administrojë aktet e emërimit për secilin nga punonjësit e emëruar në pozicionet e mësipërme dhe nëse këto akte kanë dalë në kundërshtim me ligjin, ato duhet të revokohen, pasi, për çdo marrëdhënie të re pune në pozicione që janë pjesë e shërbimit civil, e cila lidhet pas fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), sipas nenit 22 e vijues të këtij ligji, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt ligjore nëpërmjet konkurrimit të hapur, apo duke respektuar sistemin e karrierës, nëpërmjet lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë.

Në lidhje me punonjësin *****, i cili nuk plotëson kriteret për të qenë nëpunës civil, për shkak të nivelit arsimor, pasi është me arsim të mesëm, rekomandohet njësia përgjegjëse të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit, duke evidentuar faktin se, nuk i përmbush kriteret për të qenë nëpunës civil.

Pozicionet e punës “*Specialist i urbanistikës*”, “*Inspektor shërbimesh*” dhe “*Inspektor page*”, duhet të shpallen vende të lira, me qëllim që të plotësohen në përputhje me procedurën ligjore.

- 2 pozicione pune rezultojnë të jenë vakante dhe bëhet fjalë për pozicionet “*Specialist Turizmi*” dhe “*Inspektor i Mbrojtjes së Pyjeve*”.

Nga këqyrja e akteve konstatohet se, këto dy pozicione, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), kanë qenë vakante, por, pas hyrjes në fuqi të këtij ligji, në këto pozicione janë emëruar punonjës me akt emërimi të përkohshëm.

Bëhet fjalë për punonjësen *****, e cila, me aktin nr. 9, datë 02.04.2014 është emëruar në pozicionin “*Specialist për turizmin*” dhe *****, i cili, me aktin nr. 10, datë 02.04.2014 është emëruar në pozicionin “*Inspektor i Mbrojtjes së Pyjeve*”.

Konkluzion: Sa më sipër, Komisioneri konstaton se, këto akte, që kanë lidhje me momentin e emërimit të punonjësve ***** dhe *****, kanë dalë në kundërshtim me ligjin dhe si të tilla duhet të revokohen, pasi për çdo marrëdhënie të re pune në pozicione që janë pjesë e shërbimit civil, e cila lidhet pas fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 ”Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt ligjore nëpërmjet konkurrimit të hapur, apo duke respektuar sistemin e karrierës. Çdo emërim që bëhet në kundërshtim me këtë rregull, është absolutisht i pavlefshëm. Pozicionet e punës që konstatohen të lira duhet të plotësohen në përputhje me kërkesat ligjore.

➤ **Komuna Rrashbull, aktualisht Njësia Administrative Rrashbull**

Komuna Rrashbull, aktualisht Njësia Administrative Rrashbull, ka qenë e organizuar dhe ka funksionuar mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 4, datë

03.03.2014 të Këshillit të Komunës “Mbi strukturën organizative dhe numrin e punonjësve të komunës Rrashbull për vitin 2014”.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo njësi ka pasur gjithsej **50** pozicione pune, nga të cilat, **35** pozicione pune konsiderohen si pjesë e shërbimit civil.

Klasifikimi i 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”, paraqitet si më poshtë :

- Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues janë **4** pozicione pune ose **11%** e pozicioneve të shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “*Drejtor Drejtorie*”.
- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **4** pozicione pune ose **11%** e pozicioneve të shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “*Përgjegjës Sektori*”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **27** pozicione pune ose **78%** e pozicioneve të shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “*Specialist*”.

Nga këqyrja e dokumentacionit të administruar në dosjet individuale të punonjësve, si dhe nga përmbajtja e procesverbalit të dorëzimit nga Komuna Rrashbull, pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore të Bashkisë Durrës, rezulton se, njësia përgjegjëse, e komunës, në asnjë rast, nuk është shprehur në lidhje me Aktin e Deklarimit të Statusit të Punësimit për këta punonjës.

Nga këqyrja e akteve të emërimit, si dhe nga përmbajtja e listëpagesës së periudhës shkurt 2014, mbi bazën e strukturës së miratuar, si dhe nisur nga përmbajtja e pikës 3 dhe 4 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), u konstatua si më poshtë:

- në **17** raste, punonjësit ekzistues që janë të punësuar në të njëjtin vend pune, kanë një periudhë më tepër se 1 vit në atë pozicion, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar).
- në **4** raste, punonjësit ekzistues që janë të punësuar në të njëjtin vend pune, kanë një periudhë më pak se 1 vit në atë pozicion, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar).
- në **6** raste, ku përfshihen pozicione pune pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët nuk plotësojnë kriterin e nivelit arsimor, në pozicionet e punës ku ata janë emëruar.
- në **2** raste, konstatohet se, punonjësit, të cilët në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), kanë qenë në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, më pas janë larguar. Konstatohet se në këto pozicione, janë emëruar punonjës me kontratë, pas hyrjes në fuqi të ligjit.

Bëhet fjalë për pozicionet si më poshtë:

- “*Drejtor finance*”, në këtë pozicion është emëruar punonjësi ******, me aktin nr.15, datë 20.04.2015.
 - “*Jurist*”, në këtë pozicion është emëruar punonjësi ******, me aktin nr. 12, datë 01.04.2014.
- në 6 raste, rezulton që, pozicionet e punës të jenë vakante, por, pas hyrjes në fuqi të ligjit, në këto pozicione, janë emëruar punonjës me akt emërimi të përkohshëm.

Bëhet fjalë për pozicionet si më poshtë:

- “*Specialist për transportet*”, në këtë pozicion është emëruar punonjësi ******, por nga këqyrja e akteve në dosjen individuale, rezulton se, mungon akti i emërimit, apo kontrata e punës. Në procesverbalin e evidentimit të punonjësve, dorëzuar nga komuna në këtë rast, evidentohet fakti që ky punonjës është emëruar me *kontratë pa afat*.
- “*Specialist për energjinë*”, në këtë pozicion është emëruar punonjësi ******, me aktin nr.39, datë 01.09.2014.
- “*Inspektor veteriner*”, në këtë pozicion është emëruar punonjësi ******, me aktin nr.29, datë 01.07.2014.
- “*Arkiviste*”, në këtë pozicion është emëruar ******, me aktin nr.9, datë 01.04.2014. Në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit, kjo punonjëse ka qenë në pozicionin “*Specialiste e tatim taksave*”.
- “*Specialist i ndihmës ekonomike*”, në këtë pozicion është emëruar ******, e cila, në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit, ka qenë në pozicionin *Specialiste në Drejtorinë e Financës*. Konstatohet se, kjo punonjëse nuk plotëson kriterin e nivelit arsimor, që është arsimit i lartë, pasi ka kryer arsimin e mesëm.
- “*Specialist për mbrojtjen e fëmijëve*”, në këtë pozicion është emëruar ******, me aktin nr.10, datë 11.04.2014.

Konkluzion: Në kushtet si më sipër, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të Bashkisë Durrës, që, për punonjësit që kanë qenë të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, si dhe për punonjësit që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të veprohet si më poshtë:

1. Të plotësohen dosjet individuale të punonjësve me të gjitha të dhënat në zbatim të nenit 17 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar) dhe 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*”.
2. Të kryejë verifikimin e plotësimin të kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar) dhe të deklarojë statusin e punësimit për secilin prej tyre.

3. Për punonjësit, të cilët janë emëruar me kontratë pune, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, pas fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", (i ndryshuar), të revokojë aktet e emërimit.

Këto pozicione, duhet të shpallen vende të lira, me qëllim që të plotësohen në përputhje me procedurën ligjore, nëpërmjet konkurrimit apo duke respektuar sistemin e karrierës, me lëvizje paralele apo ngritje në detyrë.

V. Aspekte të ndryshme që kanë lidhje me zbatimin në praktikë të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", (i ndryshuar).

Gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin e Bashkisë Durrës, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, është njohur me disa pretendime të punonjësve të subjektit të mbikëqyrur, në lidhje me parregullsi në momentin e implementimit të strukturës së re të institucionit dhe transferimit të nëpunësve si rezultat i ndryshimeve administrativo-territoriale në Njësinë Administrative Sukth dhe Njësinë Administrative Manëz.

- Në lidhje me kërkesat e paraqitura pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, për shkak të riorganizimit në Njësinë Administrative Sukth.

Nga Njësia Administrative Sukth, pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, janë rregjistruar kërkesat përkatësisht me nr. 648 prot., datë 23.09.2015 nga punonjësja ***** dhe me nr. 647 prot., datë 23.09.2015 nga punonjësi *****.

Në lidhje me këtë rast, grupi i mbikëqyrjes bëri verifikimin e situatës dhe në përfundim të këtij procesi, rezultoi si më poshtë:

Njësia e qeverisjes vendore, Bashkia Sukth, si pasojë e reformës territoriale, tashmë funksionon si Njësi Administrative e Bashkisë Durrës dhe për pasojë, burimet njerëzore të këtij subjekti administrohen nga njësia përgjegjëse e Bashkisë Durrës.

Bashkia Sukth, për vitin 2015, ka funksionuar sipas strukturës organike të miratuar me Vendimin nr. 5, datë 06.02.2015 të Këshillit Bashkiak "Për miratimin e strukturës organike të punonjësve të administratës dhe punëve publike për vitin 2015 sipas VKM nr.586, datë 17.07.2013". Sipas kësaj strukture, kjo njësi kishte gjithsej **54** pozicione pune, nga të cilat, **32** pozicione pune janë pjesë e shërbimit civil.

Bazuar në ndarjen administrativo-territoriale të përcaktuar në ligjin nr. 115/2014 "Për ndarjen administrativo-territoriale të njësive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë", Njësia Administrative Sukth, është përfshirë në procesin e riorganizimit të njësive të qeverisjes vendore, struktura e së cilës, është bërë pjesë e strukturës dhe organikës së Bashkisë Durrës.

Në vijim të këtij procesi, mbështetur në ligjin nr. 30/2015 "Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000 "Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore", i ndryshuar", Këshilli Bashkiak i Bashkisë Durrës, me Vendimin nr.281, datë

09.09.2015 “Për miratimin e numrit të punonjësve të Bashkisë Durrës, institucioneve në varësi dhe të njësive administrative”, ka miratuar në total numrin e punonjësve të Bashkisë Durrës, duke përcaktuar se Njësia Administrative Sukth do të funksionojë me **25** punonjës gjithsej, nga të cilët, **9** pozicione pune janë pjesë e shërbimit civil.

Pra, nga sa më sipër, për shkak të ristrukturimit të kësaj njësie, në kushtet kur më parë ky subjekt ka pasur 32 pozicione pune në shërbimin civil dhe aktualisht ka 9 pozicione pune në shërbimin civil, shkurtohet me 23 pozicione pune numri i përgjithshëm i pozicioneve të shërbimit civil. Në këto rrethana, njësia përgjegjëse e Bashkisë Durrës, ka vendosur lirim nga shërbimi civil për nëpunësit ***** dhe *****.

- Në vijim të hetimit administrativ për këto raste, është konstatuar fakti se, punonjësja ***** , ka kryer detyrën “*Inspektore për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve*”, pranë Njesisë Administrative Sukth, e emëruar në këtë detyrë me aktin nr. 169/1, datë 08.03.2013.

Me aktin nr. 1254/1, datë 16.10.2014, ajo është konsideruar nëpunëse civile në periudhë prove, dhe, pas përmbylljes së detyrimeve që parashikon ligji për nëpunësit civilë në periudhë prove, me aktin nr. 446/1, datë 14.04.2015, është konfirmuar si nëpunëse civile në pozicionin “*Inspektore për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve*”.

Nga përmbajtja e shkresës nr.6848 prot., datë 18.09.2015 “*Njoftim i përfundimit të marrëdhënieve të punës të nëpunësit civil*”, me anë të së cilës kjo punonjëse është njoftuar për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil, rezulton se, shkaku për lirim nga shërbimi civil është reduktimi i numrit të nëpunësve civilë në Njësinë Administrative Sukth.

Sipas pikës 1 të nenit 50 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar), nëse për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, pozicioni i mëparshëm i një nëpunësi civil nuk ekziston më, ai transferohet në një pozicion tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori, sipas një renditjeje me precedencë të përcaktuar në pikën 2 të tij. Më tej, sipas pikës 6, të kësaj dispozite, përfundimi i marrëdhënieve në shërbimin civil, lejohet vetëm në rastin kur si pasojë e ristrukturimit, ka shkurtim të numrit të përgjithshëm të nëpunësve civilë dhe transferimi, sipas pikës 2, është i pamundur.

Referuar kësaj baze ligjore, nga këqyrja e akteve, rezulton se, në rastin konkret, nuk jemi në kushtet e parashikuara nga ligji, pasi, pozicioni “*Inspektor për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve*”, pranë Njesisë Administrative Sukth, nuk është shkurtuar. Ky pozicion është parashikuar përsëri në strukturën e re të miratuar me Vendimin nr.281, datë 09.09.2015 të Këshillit Bashkiak “*Për miratimin e numrit të punonjësve të Bashkisë Durrës, institucioneve në varësi dhe të njësive administrative*” dhe më tej në strukturën provizore të miratuar nga Kryetari i Bashkisë Durrës. Konstatohet se, në këtë pozicion, është emëruar punonjësja ***** , me aktin e emërimit nr. 7320, datë 01.10.2015, duke mos respektuar procedurat e rekrutimit.

Në këto rrethana, ndodhemi përpara faktit kur, nga njëra anë, pozicioni i punës “*Inspektor për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve*”, nuk ka pësuar ndryshime si pasojë e ristrukturimit, dhe, nga ana tjetër, është vendosur përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për punonjësen që mbante këtë pozicion. Ndërkohë, është lidhur një marrëdhënie e re punësimi në një pozicion pune që është pjesë e shërbimit civil, i cili në fakt, në kuptim të ligjit, nuk është pozicion i lirë, dhe për më tepër, duke mos respektuar procedurat e parashikuara në ligjin nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar), ku parashikohet konkurrimi, si mënyra e vetme për të filluar punë në sistemin e shërbimit civil.

Si konkluzion, nga sa parashtruar më sipër, Komisioneri konstaton se, akti nr.6848 prot., datë 18.09.2015, i Kryetarit të Bashkisë Durrës, për lirim nga shërbimi civil të nëpunëses *****, ka dalë në kundërshtim me ligjin, e për pasojë duhet të revokohet. Kjo punonjëse, duhet të kthehet në pozicionin e mëparshëm të punës “*Inspektor për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve*”, duke revokuar njëkohësisht edhe aktin nr. 7320 prot., datë 01.10.2015, për emërimin në atë pozicion të punonjëses aktuale *****, si akt i dalë në kundërshtim me ligjin.

- Përsa i përket rastit të punonjësit *****, gjatë procesit të mbikëqyrjes, është konstatuar se, ai ka kryer detyrën “*Jurist i Sektorit Juridik për Zyrën e Planifikimit dhe Kontrollit të Zhvillimit të Territorit*”, pranë Bashkisë Sukth, i emëruar në këtë detyrë me aktin nr. 546, datë 03.09.2013.

Nga hetimi administrativ rezulton se, me aktin nr. 1254/1, datë 16.10.2014, ky punonjës, është konsideruar nëpunës civil në periudhë prove, dhe, pas kryerjes së detyrimeve që parashikon ligji për nëpunësit në periudhë prove, me aktin nr. 446/1, datë 14.04.2015, është konfirmuar si nëpunës civil në pozicionin e mësipërm.

Më tej, konstatohet se me shkresën nr.6833 prot., datë 18.09.2015 “*Njoftim i përfundimit të marrëdhënieve të punës të nëpunësit civil*”, ky punonjës është njoftuar për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil, me motivacionin e reduktimit të numrit të punonjësve nëpunës civil në Njësinë Administrative Sukth.

Nga sa parashtruar më sipër, ku analizuam se kjo njësi është përfshirë realisht në proces ristrukturimi, në rastin konkret, për pozicionin e punës “*Jurist*”, që e mbulonte punonjësi *****, ndodhemi në kushtet kur ai nuk ekziston më në strukturën e re.

Për rrjedhojë, nisur nga ky fakt, si dhe duke patur parasysh kërkesat e ligjit, me të drejtë, është vendosur përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për punonjësin *****.

Në këtë rast, nga ana e njësisë përgjegjëse të Bashkisë Durrës, duhet të respektohen të gjitha të drejtat që parashikon pika 7 e nenit 50 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësit civil*”, (i ndryshuar), të cilët lirohen nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, ndër të cilat e drejta e dëmshpërblimit në përputhje me vjetërsinë e tij 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.

- Në lidhje me kërkesat e paraqitura pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, për shkak të riorganizimit në Njësinë Administrative Manëz.

Pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, janë rregjistruar edhe dy kërkesa të punonjësve të Njesisë Administrative Manëz, të rregjistruara me numër 683 prot., datë 07.10.2015, të ardhura nga punonjësit ***** dhe *****, të cilët pretendojnë për parregullsi në momentin e ristrukturimit të institucionit.

Grupi i punës, pasi verifikoi rastin, konstatoi se, në dosjet e personelit të Komunës Manëz, aktualisht Njësi Administrative e Bashkisë Durrës, mungojnë aktet e emërimit, apo aktet e fillimit të marrëdhënieve financiare, si dhe dokumente të tjera që duhet të jenë pjesë e dosjes së personelit, për të gjithë punonjësit e këtij subjekti.

Gjithashtu, në lidhje me deklarin e statusit të punësimit, konstatohet se, njësia e burimeve njerëzore, pranë këtij subjekti, e cila kishte detyrimin ligjor për të realizuar procesin e deklarin të statusit të punësimit, për punonjësit që janë gjendur në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, nuk është shprehur në asnjë rast në lidhje me këtë detyrim ligjor.

Po kështu, edhe nga ana e njësisë përgjegjëse të Bashkisë Durrës, ende nuk është realizuar detyrimi ligjor që kanë për të kryer procesin e deklarin të statusit të punësimit, në rastet kur nuk janë shprehur më parë njësitet përgjegjëse të strukturave që janë shkrirë me këtë subjekt.

Në këto rrethana, në pamundësi objektive për të verifikuar rastin, i është lënë detyrë njësisë përgjegjëse pranë Bashkisë Durrës, për të rregulluar situatën, duke plotësuar dosjet individuale të nëpunësve me të gjitha të dhënat, në zbatim të nenit 17 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe 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”, si dhe fillimin e procesit të verifikimit në lidhje me plotësimin e kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe finalizimin e procesit të deklarin të statusit të punësimit.

Si konkluzion, nga sa parashtruar më sipër, procesi i verifikimit në lidhje me parregullsitë e pretenduara nga punonjësit e Njesisë Administrative Manëz, në momentin e ristrukturimit të institucionit, si rezultat i ndryshimeve administrativo-territoriale, do të jetë objekt i verifikimit të mëtejshëm të Komisionerit, gjatë realizimit të procesit të mbikëqyrjes që është duke u realizuar në Bashkinë Durrës.

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

Duke analizuar statistikat e prodhuara gjatë procesit të mbikëqyrjes, në lidhje me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, rezulton se, situata aktuale, e krijuar pas ndryshimeve të ndodhura për shkak të riorganizimit administrativo-territorial, mbështetur në ligjin nr. 30/2015 “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, i ndryshuar”, është e materializuar në strukturën e re të miratuar nga Këshilli Bashkiak Durrës me Vendimin nr. 281, datë 09.09.2015 “Për miratimin e numrit të punonjësve të Bashkisë Durrës, institucioneve në varësi dhe të njësive administrative”, si dhe të strukturës provizore të miratuara me vendimin nr. 220, datë 11.09.2015 të Kryetarit të Bashkisë, materializohet në tabelën e paraqitur më poshtë:

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

Nr.	Institucioni	Punonjës gjithsej	Pozicione në shërbimin civil
1	Bashkia Durrës	226	160
2	Njësia Administrative Sukth	25	9
3	Njësia Administrative Ishëm	19	8
4	Njësia Administrative Katund i Ri	9	8
5	Njësia Administrative Rrashbull	45	11
6	Njësia Administrative Manëz	22	10
Totali		346	206

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

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

Nr.	Institucioni	Punonjës gjithsej	Pozicione në shërbimin civil
1	Bashkia Durrës	245	157
2	Njësia Administrative Sukth	54	32
3	Njësia Administrative Ishëm	52	27
4	Njësia Administrative Katund i Ri	28	17
5	Njësia Administrative Rrashbull	52	35
6	Njësia Administrative Manëz	28	17
Totali		459	285

Nga analiza e të dhënave të paraqitura më sipër, rezulton se numri total i punonjësve të Bashkisë Durrës nga 459 punonjës tashmë është 346 punonjës, pra zvogëluar me rreth **25%**, ndërsa pozicionet e shërbimit civil nga 285 pozicione gjithsej, janë miratuar 206 pozicione pune në shërbimin civil, pra janë zvogëluar me rreth **27%**.

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

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

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

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

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

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

a) Ngritja e Komisionit të Ristrukturimit, duke u kujdesur që të respektohen kërkesat ligjore në përbërjen e tij, i cili, bazuar në pikën 7 të nenit 50 të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, (i ndryshuar), ka të drejtë të propozojë sistemimin dhe trajtimin financiar për të gjithë nëpunësit të cilët do të largohen për shkak të ristrukturimit, duke karahasuar përshkrimin e punës, kërkesat specifike, si dhe çdo kërkesë tjetër që rrjedh nga dispozitat ligjore dhe aktet nënligjore që rregullojnë këtë rast, për çdo pozicion që nuk ekziston më. Në këtë rast duhet të jetë në vëmendjen e njësisë përgjegjëse, Udhëzimi nr.3, datë 14.04.2014 i Departamentit të Administratës Publike *“Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit”*, ku përcaktohen qartë rregullat e përgjithshme për krijimin dhe funksionimin e këtij mekanizmi.

b) Komisioni i Ristrukturimit, të paraqesë propozimet për lirim nga shërbimi civil, të atyre nëpunësve, pozicioni i të cilëve nuk ekziston më, apo është riorganizuar,

kompetencë e tij që është e parashikuar në pikën 3 të nenit 50 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe në Vendimin nr.171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimimin nga shërbimi civil”.

c) Përmbyllja e procesit me vendimin përfundimtar për lirimimin nga shërbimi civil, apo riemërimin në pozicione të të njëjtës kategori, sipas dispozitave të mësipërme, që duhet të merret nga njësia përgjegjëse, pasi të analizojë propozimet e Komisionit të Ristrukturimit.

Në këtë rast, akti i emërimit duhet të jetë nominal për çdo punonjës, ku të përcaktohet pozicioni i punës dhe kategoria e pagës.

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

d) Hartimi i përshkrimeve të punës, për të gjitha pozicionet që janë pjesë e shërbimit civil, sipas parashikimeve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), që përbën një proces kompleks dhe që është kusht, pa të cilin nuk mund të kryhet risistemimi i punonjësve në të njëjtin pozicion, transferimi i tyre, apo rregjistrimi i tyre në listën e pritjes.

Kjo për faktin se puna e Komisionit të Ristrukturimit është e lidhur me krahasimin e kërkesave specifike për pozicionin e punës, çka është një rubrikë e rëndësishme e që përfshihet në formularin e përshkrimit të punës.

Kujdes i veçantë duhet të tregohet sidomos për respektimin e të gjitha të drejtave që parashikon pika 7 e nenit 50 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësit civil”, (i ndryshuar), për punonjësit të cilët lirohen nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, ndër të cilat e drejta e dëmshpërblimit në përputhje me vjetërsinë në punë, e drejta për të konkurruar për një periudhë 2 vjeçare në procedurat e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, si dhe e drejta për t’u emëruar në mënyrë të përkohshme nga njësia përgjegjëse, me pëlqimin e tyre, në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, (ashtu si e kemi analizuar edhe më sipër në rastin e punonjësit *****).

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



Këto ishin konstatimet e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, gjatë mbikëqyrjes në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Durrës, në lidhje me plotësimin e

kushteve ligjore të statusit të punësimit, të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), si dhe në Vendimin nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (ndryshuar me Vendimin nr. 532, datë 06.08.2014 të Këshillit të Ministrave).

Të gjitha aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, njësitë që e përbëjnë aktualisht këtë subjekt të mbikëqyrjes, në Bashkinë Durrës, Njësitë Administrative Sukth, Manëz, Katund i Ri, Ishëm dhe Rrashbull, janë materializuar në tabelat:

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

Aneksi nr.2 “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në datën 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”.

K O M I S I O N E R I

Pranvera STRAKOSHA