



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT
(Përfundimtar)

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

NJËSIA E VETËQEVERISJES VENDORE

BASHKIA FIER

Tiranë, Shtator 2019

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në njësinë e vetëqeverisjes vendore, bashkia Fier.

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11 pika 1, 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në zbatim të planit vjetor të mbikëqyrjes dhe të Vendimit nr. 18, datë 04.04.2018, “Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në institucionin e bashkisë Fier”, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në njësinë e vetëqeverisjes vendore, bashkia Fier.

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

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

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

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

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

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

Në rastin konkret, bashkia Fier, me qendër në qytetin e Fierit, përbëhet nga njësitë administrative: Njësia Administrative nr. 1, Njësia Administrative nr. 2, Njësia Administrative nr. 3, Njësia Administrative nr. 4, Cakran, Levan, Dërmënas, Libofsh, Portëz, Topojë, Mbrostar, Qendër dhe Frakull, të përcaktuar në ligjin nr. 115/2014, “Për ndarjen administrativo-territoriale të njërive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”.

Struktura dhe organika e këtyre njërive administrative, janë pjesë përbërëse e strukturës dhe organikës së administratës së bashkisë Fier, e në këto rrethana, kryerja e mbikëqyrjes, është shtrirë edhe në njësitë administrative.

Në bazë të programit të mbikëqyrjes, nr. 385/1 prot., datë 04.04.2018, të miratuar nga Komisioneri dhe njoftuar institucionit me shkresën nr. 385/2 prot., datë 04.04.2018, “Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në bashkinë Fier”, grupi i punës u paraqit në institucion në datën 10.04.2018.

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

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektori Atalvin Niço, nën drejtimin e Drejtorit të Mbikëqyrjes, Altin Shumeli, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projekt raportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në njësinë e vetëqeverisjes vendore, Bashkia Fier, i cili iu dërgua institucionit të mbikëqyrur me shkresën nr. 1181/1 prot., datë 02.07.2019. Në vijim të këtij procesi, me shkresën nr. 5980/1/1 prot., datë 26.07.2019, institucioni ka dërguar të nënshkruar projektraportin së bashku me observacionin përkatës.

Qëllimi i mbikëqyrjes

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

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

Objekti i mbikëqyrjes

1. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion;
 - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure pranimi konkurruese, të ngjashme me atë të përcaktuar nga ligji, nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, apo që janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë jo më të vogël se 1 vit ose për një periudhë më pak se 1 vit.
 - Rastet e refuzimit të deklarimit të statusit të nëpunësit civil;
 - Si është dokumentuar procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve;
 - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e verifikimit dhe akti i deklarimit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse

(kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.).

2. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:

- Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
- Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.

(Të evidentohen rastet kur, nëpunësit përgjegjës, analisti i punës/ eprori direkt/ Sekretari i përgjithshëm i institucionit përkatës, nuk kanë hartuar dhe miratuar përshkrime pune për pozicionet e shërbimit civil, sipas përcaktimeve të ligjit dhe akteve nënligjore në zbatim të tij).

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

4. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, nga momenti i fillimit të efekteve juridike të aktit nënligjor që e ka përfshirë institucionin në fushën e veprimit të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar e në vijim..

5. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës, detyrimet e nëpunësit dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe.

(Të evidentohen rastet e mos përmbylljes në afat të procedurave të konfirmimit të nëpunësve civilë në periudhë prove, sipas parashikimeve të ligjit, si dhe nëpunësit përgjegjës, që ligji i ngarkon me detyra të posaçme gjatë zbatimit të këtij instituti të ligjit).

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

7. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj, duke verifikuar se si janë zbatuar kërkesat ligjore për procedurat që janë zhvilluar në këto raste.

8. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore, kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit të përhershëm.
(Të evidentohen të gjitha rastet e aplikimit të këtij instituti. Nëse ka pasur të tilla, të verifikohet procedura e ndjekur. Të verifikohen rastet e ankimuar në gjykatë dhe rastet e vendimeve të formës së prerë për rikthim në pozicionin e mëparshëm të punës).
9. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces nga momenti i fillimit të efekteve juridike të aktit nënligjor që e ka përfshirë institucionin në fushën e veprimit të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar e në vijim. Si materializohet procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji i ka vendosur aktorëve të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues).
(Të evidentohen rastet e mos përmbylljes së procedurave të vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë, sipas parashikimeve të ligjit, si dhe nëpunësit përgjegjës, që ligji i ngarkon me administrimin e shërbimit civil, në lidhje me institutin e vlerësimit të punës).
10. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
11. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (njësisë përgjegjëse), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Metodologjia e mbikëqyrjes

Nga ana e grupit të mbikëqyrjes është zgjedhur si metodë pune verifikimin e dokumentacionit që ka lidhje me objektin e mbikëqyrjes, i cili administrohet në dosjet individuale të personelit, në arkivin e institucionit, si dhe në sektorin e shërbimeve mbështetëse, 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:

1. Fillimisht, u realizua një takim me Kryetarin e bashkisë Fier, z. Armando Subashi, gjatë të cilit u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim.
2. U verifikuan pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës, për bashkinë Fier, si dhe për Njësitë Administrative që janë pjesë përbërëse e saj.

3. U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe përmbajtja e dosjeve individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil.
4. U verifikuan përshkrimet e punës për pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, nëse ato janë të hartuara në përputhje me formatin standard të miratuar.
5. U verifikuan formularët e vlerësimit të punës në lidhje me vlerësimin e rezultateve në punë për të gjithë nëpunësit civilë të institucionit, dhe, nëse ky proces, është kryer sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
6. U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera në lidhje me marrëdhëniet e punës, të çdo nëpunësi, për të provuar përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës, si arsimi, përvoja në punë e të tjera.

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

I. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe aktet nënligjore të dalta në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.

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

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

Administrimi i shërbimit civil në këtë institucion, përpara reformës territoriale, është bërë mbi bazën e strukturave organizative të miratuara nga Këshilli Bashkiak, në zbatim të ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000, “*Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore*”, (i shfuqizuar), i cili, në nenin 32, shkronja “ç”, përcaktonte se, struktura dhe organika e administratës së bashkisë, miratohet nga Këshilli Bashkiak.

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

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

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

Nisur nga këto përcaktime ligjore, si dhe nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (në datën 26.2.2014), bashkia Fier, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me vendimin nr. 4, datë 23.01.2014, të Këshillit Bashkiak Fier, “Mbi miratimin e strukturës organike dhe kategorizimin e nivelit të pagave të bashkisë për vitin 2014”.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, aparati administrativ i bashkisë, në këtë periudhë, ka pasur gjithsej **174** pozicione pune, nga të cilat, 106 pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil.

Për shkak të riorganizimit territorial, bazuar në ligjin nr. 30/2015, “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, të ndryshuar”, (i shfuqizuar) dhe më pas në mbështetje të ligjit nr. 139/2015, “Për vetëqeverisjen vendore”, në këtë institucion rezulton të jenë miratuar disa struktura provizore. Në momentin e mbikëqyrjes, bashkia Fier, së bashku me Njësitë Administrative Njësia Administrative nr. 1, Njësia Administrative nr. 2, Njësia Administrative nr. 3, Njësia Administrative nr. 4, Cakran, Levan, Dërmënas, Libofsh, Portëz, Topojë, Mbrostar, Qendër dhe Frakull, është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me vendimin nr. 103, datë 12.01.2017, të Këshillit Bashkiak Fier “Për miratimin e numrit të punonjësve të bashkisë, institucioneve në varësi, të njësive administrative dhe niveli i pagave” dhe urdhrin e Kryetarit të bashkisë nr. 499, datë 29.09.2017 “Për miratimin e strukturës organizative të bashkisë për vitin 2017” ndryshuar me vendimin e Kryetarit të bashkisë nr. 28 datë 17.01.2018 dhe për vitin 2019 bashkia Fier është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me aktin nr. 101, datë 28.03.2019, të Kryetarit të Bashkisë.

Sipas kësaj strukture, konstatohet se, bashkia Fier së bashku me njësitë administrative në përbërje të saj, në momentin e mbikëqyrjes ka gjithsej **367** pozicione pune, nga të cilat, 199 pozicione pune evidentohen si pjesë e shërbimit civil (që zënë rreth 50% të numrit total të pozicioneve të punës).

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, 199 pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në bashkinë Fier së bashku me njësitë administrative, pjesë e këtij institucioni, ndahen në këtë mënyrë:

- ✓ Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues janë **10** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Drejtor Drejtorie”, rreth 10% e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.

- Bazuar në nenin 10, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, “Drejtoria e Burimeve Njerëzore, Informacionit e Marrëdhënieve me Publikun”, paraqitet si njësi e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe sipas përcaktimeve në nenin 4, shkronja “f”, të ligjit kjo drejtori është njësi përgjegjëse për institucionin e vetëqeverisjes vendore, bashkia Fier.

Konstatohet se për krijimin e “Drejtoreve”, janë mbajtur parasysht standardet e vendosura në pikën 23, të vendimit nr. 893, dt. 17.12.2014 të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe për procedurat e hollësishme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm”, ku parashikohet se “Një drejtori mund të krijohet nëse ka në përbërje të saj të paktën dy sektorë ose nëse ka të paktën 5 (pesë) punonjës”.

- ✓ Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **18** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektor”, rreth **3%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.

- Konstatohet se për krijimin e njësive organizative, “Sektor”, janë mbajtur parasysht standardet e vendosura në pikën 22, të vendimit nr. 893, dt. 17.12.2014, të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe për procedurat e hollësishme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm”, ku parashikohet se “Një sektor mund të krijohet si njësi organizative e veçantë kur në të janë të paktën një pozicion shef/përgjegjës sektori dhe dy vartës ...”.

- ✓ Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **171** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Specialist/Inspektor”, rreth **83%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.

- Konstatohet se për pozicionet e këtij grupimi, është miratuar kategoria e pagës III-b, parashikuar nga akti nënligjor që rregullon pagat e nëpunësve civilë në këto njësi të qeverisjes vendore.

Në mënyrë të detajuar, kjo gjendje është pasqyruar në tabelën **Aneks nr. 1** - “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes, në bashkinë Fier)”, e cila është pjesë përbërëse e këtij raporti.

Konkluzion: Gjatë analizës së strukturës vërehet se, është ruajtur një raport i drejtë midis pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, nga ato që kryejnë shërbime mbështetëse, apo që bëjnë pjesë tek njësitë publike direkte të shërbimit. Duke analizuar përmbajtjen strukturës organizative, rezulton se në të parashikohet shprehimisht numri i punonjësve, statusi i tyre i punësimit i ndarë në tre nivele **a)** funksionarë politikë, **b)** nëpunës civilë e **c)** punonjës administrativë, si dhe është përcaktuar klasifikimi i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, sipas nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe kategoria e tyre e pagës.

Në kushtet kur, bashkia Fier ka një numër prej **201 992 banorë**, struktura organizative dhe nivelet e pagave, duhet të miratohen duke respektuar lidhjen nr. 2, të vendimit nr. 165, datë 02.03.2016, të Këshilli të Ministrave, “*Për grupimin e Njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt page dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civil e punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore*” dhe në përbërje të saj janë “*Drejtor Drejtorie*”, “*Përgjegjës Sektori*” dhe “*Specialist/inspektor*” mund të përfshihet edhe pozicioni i punës “*Sekretar i Përgjithshëm*”, si pozicioni më i lartë administrativ në shërbimin civil. Në këtë akt nënligjor janë parashikuar shprehimisht njësitë përbërëse të strukturës si dhe kategoritë e pozicioneve të punës, që janë pjesë e shërbimit civil, të lidhura me kategoritë e pagës, për këto pozicione.

➤ **Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në momentin e realizimit të mbikëqyrjes.**

Nga kontrolli i ushtruar, si dhe nga materialet që na janë vënë në dispozicion nga njësia e burimeve njerëzore, mënyra e plotësimit të **199 pozicioneve** të punës në administratën e bashkisë, 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:

- **59 pozicione pune**, që zënë rreth **35 %** 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 përpara fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Këto ndahen,

- në **49** raste, që zënë rreth **25 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, kohëzgjatja e periudhës së punësimit në të njëjtin vend pune, **ka qenë më shumë se 1 vit**;
- në **10** raste, që zënë rreth **5 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, kohëzgjatja e periudhës së punësimit në të njëjtin vend pune, **ka qenë më pak se 1 vit**.
- **85 pozicione pune**, që zënë rreth **42 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të plotësuara nga nëpunës që janë rekrutuar me konkurrim sipas procedurave të parashikuara në ligjin nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
- **16 pozicione pune**, që zënë rreth **8 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar nga nëpunës të emëruar me akte emërimi të përkohshme pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
- **11 pozicione pune**, që zënë rreth **6 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar nga nëpunës të cilët nuk e plotësojnë kriterin e nivelit arsimor (*me arsim të mesëm dhe*

me mungesë të llojit të diplomës për një fushë të caktuar në kërkesat e posaçme të përshkrimit të punës).

- 28 pozicione pune, që zënë **14%** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë vende të lira.
- 2. Si është kuptuar dhe zbatuar neni 67 i ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.**

Një aspekt i rëndësishëm i procesit të mbikëqyrjes është përcaktuar verifikimi i plotësisimit të 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, të cilët kanë qenë në marrëdhënie pune me pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil.

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”, të ndryshuar, neni 67, pikat 3, 4 dhe 6, ku përcaktohet në mënyrë të shprehur kohëzgjatja e marrëdhënies së punës, nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, për të përcaktuar kategorinë si nëpunës civil (më shumë se 1 vit), apo nëpunës civil në periudhë prove (më pak se një vit), si dhe organi që realizon deklarin e statusit të punësimit (njësia përgjegjëse).

Ky proces rregullohet në mënyrë të hollësishme edhe me Vendimin nr. 116, datë 5.3.2014, 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 III, “Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat”, pika 1 dhe 2, të ndryshuar.

Dispozitat e sipërpërmendura, përbëjnë kuadrin ligjor të zbatueshëm për deklarin 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”, të ndryshuar.

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë lidhur me veprimet e kryera nga njësia e burimeve njerëzore, si njësi përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, nëse veprimet e saj janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit për deklarin e statusit të punësimit, u verifikuan dhe analizuan të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, si organigramën dhe strukturën e institucionit; dokumentacionin e plotë që vërteton procedurën e marrjes në punë, përfshirë aktin e emërimit apo kontratën e punësimit, si dhe të dhënat profesionale dhe çdo të dhënë tjetër lidhur me marrëdhëniet e punës në shërbimin civil.

Të dhënat e mbledhura për marrëdhënien e punës të punonjësve të administratës së bashkisë, janë materializuar në Tabelën nr.1, që është pjesë e këtij materiali dhe pas analizës së tyre, situata paraqitet si më poshtë:

a. Punonjës, të cilët marrëdhënien e punës me institucionin e Bashkisë Fier, e kanë filluar para momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Nisur nga aktet e emërimit dhe mbështetur në listë pagesën e muajit shkurt 2014, mbi bazën e strukturës efektive në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe bazuar në pikat 3 dhe 4, të nenit 67, të këtij ligji, gjendja e shërbimit civil, sipas pozicioneve dhe kohëzgjatjes së punësimit në të njëjtin pozicion, në datën 26.02.2014, paraqitet si më poshtë:

- Rezulton se, **49 punonjës** të emëruar përpara fillimit të efekteve të ligjit për shërbimin civil, kanë plotësuar kushtet për të përfituar statusin e punësimit si nëpunës civil, për shkak se në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, punonin për një periudhë më shumë se një vit në të njëjtin pozicion, të cilët janë trajtuar më poshtë, duke evidentuar aktin e emërimit nga Kryetari Bashkisë dhe aktin e deklarimit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse;
1. *****; emëruar në pozicionin “Përgjegjës Sektori në Drejtorinë e Financës dhe Buxhetit”, me aktin nr. 101, dt 30.08.2007, deklaruar me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014.
 2. *****; emëruar në pozicionin “Specialist, Drejtoria e Financës dhe Buxhetit”, me aktin nr. 98, dt 07.11.2012, deklaruar me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014.
 3. *****; emëruar në pozicionin “Specialist, Drejtoria Operacionale”, me aktin nr. 38, dt 01.03.2007, deklaruar me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014.
 4. *****; emëruar në pozicionin “Specialist, Sektori i Arkëtimit dhe Shërbimit”, me aktin nr. 56, dt 28.03.2007, deklaruar me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014.
 5. *****; emëruar në pozicionin “Specialist, Drejtoria e Burimeve dhe Shërbimeve Njerëzore”, me aktin nr. 17, dt 08.02.2013, deklaruar me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014.
 6. *****; emëruar në pozicionin “Specialist, Drejtoria e Menaxhimit të Pronave”, në datë 16.08.2011 (sipas shënimeve në librezë), deklaruar me aktin nr. 546/4, datë 29.10.2014.
 7. *****; emëruar në pozicionin “Specialist, Drejtoria e Menaxhimit të Pronave”, me aktin nr. 32, dt 23.03.2010, deklaruar me aktin nr. 8853, datë 29.12.2016.
 8. *****; emëruar në pozicionin “Specialist, Drejtoria e Menaxhimit të Pronave”, në dt. 10.05.2007 (sipas librezës), deklaruar me aktin nr. 759, datë 20.10.2014.
 9. *****; emëruar në pozicionin “Specialist, Drejtoria e Menaxhimit të Pronave”, me aktin nr. 300, dt 12.07.2011, deklaruar me aktin nr. 8850, datë 29.12.2016.

10. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Sektori i Taksave dhe Tarifave Familjare*”, me aktin nr. 22, dt 01.03.2007, deklaruar me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014.
11. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Punëve Publike*”, me aktin nr. 79, dt 31.10.2008, deklaruar me aktin nr. 8839/1, datë 20.11.2018.
12. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Punëve Publike*”, në dt. 02.05.2007 (*sipas librezës*), deklaruar me aktin nr. 8852, datë 29.12.2016.
13. *****, emëruar në pozicionin “*Specialiste, Drejtoria e Planifikimit*”, me aktin nr. 116, dt 09.10.2007, deklaruar me aktin nr. 8839, datë 20.11.2018.
14. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës*”, me aktin nr. 32, dt 27.04.2012, deklaruar me aktin nr. 8840/1, datë 20.11.2018.
15. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Turizmit dhe Promovimit të Vlerave*”, me aktin nr. 46, dt 02.07.2012, deklaruar me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014.
16. *****, emëruar në pozicionin “*Drejtor i Marrëdhënieve me Publikun*”, me aktin nr. 106 dt 30.08.2007, deklaruar me aktin nr. 8843/3, datë 22.11.2018.
17. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Marrëdhënieve me Publikun*”, me aktin nr. 79 dt 21.09.2010, deklaruar me aktin nr. 1237, datë 29.12.2016.
18. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist Drejtoria e Shërbimit Social*”, me aktin nr. 353, dt 22.02.2008, deklaruar me aktin nr. 8842/1, datë 20.11.2018.
19. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist i Arkivit në Njësinë Administrative Dermenas*”, me aktin nr. 90, dt 25.04.2007, deklaruar me aktin nr. 8841/2, datë 20.11.2018.
20. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist i Arkivit në Njësinë Administrative Portëz*”, në dt. 01.01.2003 (*sipas librezës*), deklaruar me aktin nr. 470, datë 30.07.2014.
21. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist i Arkivit në Njësinë Administrative Mbrostar*”, në dt 16.12.2012 (*sipas librezës*), deklaruar me aktin nr. 8841/1, datë 20.11.2018.
22. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist i Arkivit në Njësinë Administrative Libofsh*”, me aktin nr. 13, dt 05.07.2011, deklaruar me aktin nr. 8840/2, datë 20.11.2018.
23. *****, punësuar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Prokurimit Publik*”, emëruar në dt 01.04.2001 (*sipas librezës*), deklaruar me aktin nr. 758, datë 20.10.2014.

24. *****, punësuar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Prokurimit Publik*”, emëruar me aktin nr. 51 dt 08.05.2006, deklaruar me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014.
25. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Shërbimit Bujqësor, Pyjor dhe Veterinar*”, në dt 30.06.2011 (*sipas librezës*), deklaruar me aktin nr. 8844/1, datë 20.11.2018.
26. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Shërbimit Bujqësor, Pyjor dhe Veterinar*”, me aktin nr. 47 dt 31.08.2005, deklaruar me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014.
27. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Shërbimit Bujqësor, Pyjor dhe Veterinar*”, në dt 26.12.2011 (*sipas librezës*), deklaruar me aktin nr. 8844/2, datë 20.11.2018.
28. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Shërbimit Bujqësor, Pyjor dhe Veterinar*”, me aktin nr. 30 dt 27.04.2012, deklaruar me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014.
29. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Shërbimit Bujqësor, Pyjor dhe Veterinar*”, me aktin nr. 52 dt 28.07.2010 (*sipas librezës*), deklaruar me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014.
30. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Shërbimit Bujqësor, Pyjor dhe Veterinar*”, me aktin nr. 04 dt 30.03.2007, deklaruar me aktin nr. 546/5, datë 29.10.2014.
31. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Shërbimit Bujqësor, Pyjor dhe Veterinar*”, në dt 21.01.2001 (*sipas librezës*), deklaruar me aktin nr. 8852, datë 29.12.2016.
32. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Punëve Publike*”, në dt. 02.05.2007 (*sipas librezës*), deklaruar me aktin nr. 8852, datë 29.12.2016.
33. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Shërbimit Bujqësor, Pyjor dhe Veterinar*”, në dt 01.04.2009 (*sipas librezës*), deklaruar me aktin nr. 427, datë 23.04.2015.
34. *****, emëruar në pozicionin “*Specialiste, Drejtoria e Shërbimit Social*”, me aktin nr. 102/1 dt 02.05.2002, deklaruar me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014.
35. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Shërbimit Social dhe Statistikave*”, me aktin nr. 99 dt 07.11.2012, deklaruar me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014.
36. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Shërbimit Social dhe Statistikave*”, me aktin nr. 90, dt. 06.02.2006, deklaruar me aktin nr. 1172, datë 29.12.2016.

37. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Shërbimit Social dhe Statistikave*”, me aktin nr. 45 dt 12.08.2005, deklaruar me aktin nr. 8844, datë 29.12.2016.
38. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Shërbimit Social dhe Statistikave*”, me aktin nr. 105 dt 07.05.2002, deklaruar me aktin nr. 8843/1, datë 20.11.2018.
39. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Shërbimit Social dhe Statistikave*”, në dt. 10.06.1997 (*sipas librezës*), deklaruar me aktin nr. 8846, datë 29.12.2016.
40. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Punëve Publike*”, me aktin nr. 04 dt 22.08.2011, deklaruar me aktin nr. 8842/2, datë 20.11.2018.
41. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Shërbimit Social dhe Statistikave*”, në dt. 02.05.2007 (*sipas librezës*), deklaruar me aktin nr. 428, datë 23.04.2015.
42. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Shërbimit Pyjor*”, në dt. 15.08.2008 (*sipas librezës*), deklaruar me aktin nr. 546/3, datë 29.10.2014.
43. *****, emëruar në pozicionin “*Drejtor i Drejtorisë Juridike*”, me aktin nr. 151/1, datë 14.11.2007, deklaruar me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014;
44. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist i Prokurimeve*”, me aktin nr. 11, datë 01.03.2007, deklaruar me aktin nr. 1972, datë 31.12.2018;
45. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist Arkivi*”, emëruar me aktin nr. 54, datë 02.07.2012, deklaruar me aktin nr. 5535/1, datë 25.08.2016
46. *****, Emëruar në pozicionin “*Drejtor Drejtorie*”, me aktin nr. 98, datë 24.08.2007, deklaruar me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014.
47. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Sektori i Emergjencave Civile*”, me aktin nr. 5 dt 15.01.2013, deklaruar nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014.
48. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist i Drejtorisë së Projekteve dhe Infrastrukturës*”, me aktin nr. 62, datë 14.11.2011, deklaruar me aktin nr. 5535/2, datë 25.08.2016.
49. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Shërbimit Bujqësor, Pyjor dhe Veterinar*”, në dt 01.02.2013 (*sipas librezës*), deklaruar me aktin nr. 468, datë 30.07.2014.

Konkluzion: Për sa analizuam në këtë rubrikë të materialit, vlerësojmë se, njësia e burimeve njerëzore e bashkisë, ka vepruar drejt në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit si nëpunës civilë për **49** punonjësit e sipërpërmendur, nëpërmjet akteve përkatëse, të cilat kanë dalë në muajin qershor, 2014.

➤ **Punonjës ekzistues, punësuar për një periudhë më pak se një 1 vit:**

Nga këqyrja e dokumentacionit të dosjeve personale rezulton se, në **10** raste, punonjësit ekzistues, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, kanë pasur një periudhë **më pak se 1 vit** në atë pozicion pune.

Bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

1. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Financës dhe Buxhetit*”, me aktin nr. 80 dt 31.10.2013, deklaruar nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014, konfirmuar me aktin nr. 1241, dt. 31.03.2015.
2. *****, emëruar në pozicionin “*Specialiste Drejtoria e Vlerësimit dhe Ndjekjes së Detyrimeve*”, me aktin nr. 69, dt. 01.10.2013, konfirmuar me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014.
3. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Vlerësimit dhe Ndjekjes së Detyrimeve*”, në dt. 21.02.2014 (*sipas librezës*), deklaruar nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 8851, datë 29.12.2016.
4. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Planifikimit*”, me aktin nr. 24 dt 12.02.2014, deklaruar nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014, konfirmuar me aktin nr. 1238, dt. 31.03.2015.
5. *****, emëruar në pozicionin “*Drejtor, Drejtoria e Personelit dhe Administratës*”, me aktin nr. 8 dt 16.01.2014, deklaruar nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014, konfirmuar me aktin nr. 1343 dt 08.04.2015.
6. *****, emëruar në pozicionin “*Drejtor, Drejtoria e Shërbimit Bujqësor, Pyjor dhe Veterinar*”, me aktin nr. 53, dt. 15.06.2013, deklaruar nëpunës civil në periudhë prove, konfirmuar me aktin nr. 1239, datë 31.03.2015.
7. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Shërbimit Social*”, me aktin nr. 18, dt. 04.02.2014, deklaruar nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 1172, datë 09.06.2014, (*numri i protokollit të akteve të deklarimit si nëpunës civil në periudhë prove është i njëjtë pavarësisht se për çdo punonjës është nxjerrë në mënyrë individuale*), konfirmuar me aktin nr. 1233, datë 31.03.2015.
8. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist, Drejtoria e Shërbimit Social*”, me aktin nr. 34 dt 25.03.2013, deklaruar nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 1233/1 datë 31.03.2015, konfirmuar me aktin nr. 8848, datë 29.12.2016.

9. *****, emëruar në pozicionin “Drejtor, Drejtoria e Shërbimit Pyjor”, me aktin nr. 1462, dt 31.12.2013, (Punonjës i ardhur nga strukturat e ministrisë së Mjedisit) konfirmuar me aktin nr. 11970, datë 31.12.2018.
10. *****, emëruar në pozicionin “Specialist, Drejtoria e Vlerësimit dhe Ndjekjes së Detyrimeve”, me aktin nr. 94, dt. 31.02.2013, deklaruar si nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 1232, dt. 31.03.2014, konfirmuar me aktin nr. 1232, datë 31.03.2015

Konkluzion: Vlerësoj se, për sa u analizua më sipër, njësia përgjegjëse e institucionit, si njësia përgjegjëse, për momentin e certifikimit të statusit të punësimit, ka vepruar drejt, në zbatim të kërkesave të ligjit, e po kështu edhe më tej për konfirmimin e tyre si nëpunës civil.

b. Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të plotësuara me akte të përkohshme emërimi pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Në institucionin e mbikëqyrur, konstatohet se, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në **16 raste**, janë emëruar punonjës me akt emërimi të përkohshëm të titullarit të institucionit, në kapërcim të kompetencës dhe në kundërshtim me procedurat ligjore të përcaktuara në këtë ligj.

Bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë, të emëruar në pozicionet përkatëse nga titullari i institucionit:

1. *****, Specialist Finance, emëruar me aktin nr. 655, datë 30.11.2017.
2. *****, Drejtor, Drejtoria e Taksave dhe Tarifave Vendore, emëruar me aktin nr. 310, datë 08.06.2017.
3. *****, Specialist, Drejtoria e Punëve Publike, emëruar me aktin nr. 657, datë 02.11.2015.
4. *****, Specialist, Drejtoria e Turizmit dhe Promovimit të Vlerave, emëruar me aktin nr. 526, datë 23.08.2016.
5. *****, Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës, emëruar me aktin nr. 108, datë 21.08.2015.
6. *****, Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës, emëruar me aktin nr. 654, datë 23.11.2017.
7. *****, Specialist, Drejtoria e Auditit, emëruar me aktin nr. 183, datë 05.04.2017.
8. *****, Specialist, Drejtoria e Punëve Publike, emëruar me aktin nr. 577, datë 25.10.2018.
9. *****, Përgjegjëse Sektori, Drejtoria e Punëve Publike, emëruar me aktin nr. 345, datë 25.06.2018.
10. *****, Specialist, Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit, emëruar me aktin nr. 383, datë 24.07.2018.
11. *****, Specialist, Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit, emëruar me aktin nr. 559, datë 12.10.2018.

12. *****, Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës, emëruar me aktin nr. 566, datë 15.10.2018
13. *****, Drejtor, Drejtoria e Turizmit dhe Promovimit të Vlerave, me aktin nr. 606 dt 06.11.2018.
14. *****, emëruar në pozicionin Specialist, Drejtoria e Prokurimit Publik, në dt. 14.01.2012 (*sipas librezës*), deklaruar me aktin nr. 426, datë 23.04.2015, aktualisht me aktin nr. 227 dt 07.05.2018 është emëruar Drejtor i Prokurimeve.
15. *****, emëruar Përgjegjës i Sektorit të Transportit dhe Licencave, me urdhrin nr. 2222/3, datë 06.03.2018.
16. *****, emëruar Specialist Arkivi, me urdhrin nr. 10434, datë 09.11.2018.

a- Në observacionet e paraqitura nga ana e institucionit të Bashkisë Fier, me shkresën nr. 5980/1 prot, datë 26.07.2019, pretendohet se për pozicionet e punës të përmendura më sipër janë zhvilluar procedurat e konkurrimit dhe në përfundim të tyre vendet vakante në kuptim të ligjit janë plotësuar si më poshtë:

1. *****, Specialist Finance, emëruar me aktin nr. 6296, datë 12.07.2019.
2. *****, Drejtor, Drejtoria e Taksave dhe Tarifave Vendore, emëruar me aktin nr. 189, datë 28.05.2019.
3. *****, Specialist, Drejtoria e Punëve Publike, emëruar me aktin nr. 201, datë 31.05.2019.
4. *****, Specialist, Drejtoria e Turizmit dhe Promovimit të Vlerave, emëruar me aktin nr. 202, datë 31.05.2019.
5. *****, Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës, emëruar me aktin nr. 199, datë 31.05.2019.
6. *****, Specialist, Drejtoria e Transporteve dhe Punëve Publike, emëruar me aktin nr. 6289, datë 12.07.2019.
7. *****, Përgjegjëse Sektorit të Punëve Publike, Drejtoria e Punëve Publike, emëruar me aktin nr. 191, datë 28.05.2019.
8. *****, Specialist, Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Infrastrukturës, emëruar me aktin nr. 6294, datë 24.07.2018.
9. *****, Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës, emëruar me aktin nr. 6298, datë 12.07.2019.
10. *****, Drejtor, Drejtoria e Turizmit dhe Promovimit të Vlerave, emëruar me aktin nr. 187 dt 28.05.2019.
11. *****, emëruar Përgjegjës i Sektorit të Transportit dhe Licencave, me urdhrin nr. 190, datë 28.05.2019.

Janë larguar nga detyra me aktet respektive nëpunësit:

1. *****, Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës, larguar me aktin nr. 6583, datë 24.07.2019.
2. *****, Specialist, Drejtoria e Auditit, larguar me aktin nr. 6584, datë 24.07.2019.
3. *****, Specialist, Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit, larguar me aktin nr. 6460, datë 19.07.2019.

Për sa i përket nëpunësit ******, emëruar në pozicionin Specialist, Drejtoria e Prokurimit Publik, në dt. 14.01.2012 (*sipas librezës*), deklaruar me aktin nr. 426, datë 23.04.2015, në momentin e mbikëqyrjes, me aktin nr. 227 dt 07.05.2018, ka qenë emëruar Drejtor i Prokurimeve, referuar observacionit të dërguar nga institucioni i mbikëqyrur. Pozicioni i punës Drejtor i Prokurimeve, është shpallur vakant dhe vijojnë procedurat e konkurrimit.

Për nëpunësen ******, emëruar Specialiste Arkiv-Protokolli, me urdhrin nr. 10434, datë 09.11.2018, njësia përgjegjëse është duke rivlerësuar pozicionin e punës, në lidhje me raportin që ka me shërbimin civil dhe në strukturën e re organizative që është duke u përgatitur ky pozicion pune është klasifikuar si pozicion pune që kryen shërbime mbështetëse administrative.

Në përmbajtjen e projekt raportit grupi i punës ka arritur në konkluzionin se, njësia përgjegjëse ka nisur procedurat për pranimin në shërbimin civil, të parashikuara në nenin 22 dhe 23, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar si dhe në vendimin nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, "*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*", duke i shpallur këto pozicione si të lira pranë Shërbimit Kombëtar të Punësimit. Megjithatë, duhet të theksojmë në këtë moment se, çdo emërim që bëhet në kundërshtim me rregullat e vendosura në ligj, është absolutisht i pavlefshëm.

Konkluzion: Sa më sipër, Komisioneri vlerëson përpjekjet e institucionit për të rregulluar ligjshmërinë, duke e konsideruar të përmbushur këtë detyrë të lënë nga grupi i mbikëqyrjes në gjetjet e projekt raportit që ju dërgua për njohje institucionit me shkresën nr. 1181, dt. 02.07.2019 dhe për pasojë, parregullsitë e konstatuara nuk do të pasqyrohen në raportin përfundimtar të mbikëqyrjes.

➤ Në *II raste*, punonjësit nuk plotësojnë kriterin e edukimit arsimor, pasi janë me arsim të mesëm.

Bëhet fjalë për punonjësit

1. ******, Specialist, Drejtoria e Punëve Publike, emëruar me aktin nr. 758, datë 17.12.2015.
2. ******, Specialist, Drejtoria e Punëve Publike, emëruar me aktin nr. 446, datë 11.07.2016.
3. ******, Specialist, Drejtoria e Punëve Publike, emëruar me aktin nr. 754, datë 15.12.2015.
4. ******, Specialist, Drejtoria e Punëve Publike, emëruar me aktin nr. 87, datë 17.04.2015.
5. ******, Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës, emëruar me aktin nr. 562, datë 28.09.2015.
6. ******, Specialist, Drejtoria e Shërbimit Bujqësor, emëruar me aktin nr. 702, datë 20.11.2015.
7. ******, Specialist, Drejtoria e Punëve Publike, emëruar me kontratë pune në datën 15.01.2004.

8. *****, Specialist, Drejtoria e Punëve Publike, emëruar me kontratë pune në dt. 20.12.2011 (*sipas librezës*).
9. *****, Specialist i Arkivit në Njësinë Administrative Levan, emëruar me aktin nr. 1/4, dt. 01.04.2011.
10. *****, Specialist, Drejtoria e Shërbimit Social, emëruar me aktin nr. 8, dt. 01.08.2008.
11. *****, Specialist, Drejtoria e Shërbimit Social, emëruar me aktin nr. 5, dt. 20.01.2014.

b- Në observacionet e paraqitura nga ana e institucionit të Bashkisë Fier, pretendohet se për pozicionet e punës të përmendura më sipër, njësia përgjegjëse është duke i rivlerësuar, në lidhje me raportin që kanë me shërbimin civil, dhe në strukturën e re organizative që është duke u përgatitur këto pozicion pune do të klasifikohet si pozicione pune që kryejnë shërbime mbështetëse.

Në përmbajtjen e projekt raportit grupi i punës ka arritur në konkluzionin se, njësia përgjegjëse duhet të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit, për punonjësit e mësipërm, të cilët vijnë të kryejnë detyrat funksionale në pozicionet përkatëse të punës, duke evidentuar faktin se, ata nuk i përmbushin kriteret për të qenë nëpunës civil dhe pozicionet e tyre të punës, të shpallen të lira për t'u plotësuar në përputhje me kërkesat ligjore.

Në kushtet kur, këto janë pozicione që në kuptim të ligjit, duke u nisur nga emërtesat e tyre, janë pjesë e shërbimit civil dhe nga ana tjetër duke vlerësuar detyrat që kryejnë nëpunësit e emëruar në këto pozicione, çmujmë se ka vend për rivlerësimin e këtyre pozicioneve nga njësia përgjegjëse, në lidhje me raportin që kanë me shërbimin civil.

Konstatohet se aktualisht ky proces ka nisur nga njësia përgjegjëse dhe do të ndiqet në vijimësi nga Komisioneri, e për këtë arsye konkluzioni i parashtruar në projekt raport nuk do të pasqyrohet në raportin përfundimtar të mbikëqyrjes. Përmbyllja e këtij procesi do të verifikohet në momentin e verifikimit të ekzekutimit të vendimit.

Konkluzion: Sa më sipër, Komisioneri vlerëson përpjekjet e institucionit për të rregulluar ligjshmërinë dhe kërkon nga njësia përgjegjëse që të përmbyllë procesin e rivlerësimit dhe të informojë Komisionerin për veprimet e kryera.

➤ **Pozicione pune të plotësuara sipas ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.**

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

Për periudhën objekt mbikëqyrje, u konstatuan **86 raste**, të emërimit nëpërmjet procedurës së pranimit në shërbimin civil, e parashikuar në nenin 23, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar si dhe në vendimin nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të

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

Nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion rezultoi se, bashkia Fier në zbatim të Kreut III, pika 2, të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, për procedurat e konkurrimit të zhvilluara nga ana e saj, ka nxjerrë urdhër për krijimin e Komitetit të Përhershëm të Pranimit, përkatësisht për vitin 2016, aktin me nr. 127, datë 28.06.2016 dhe për vitin 2018, urdhrin me nr. 7, datë 01.03.2018.

Për sa i përket procedurave të konkurrimit për pozicionet e nivelit të mesëm dhe të ulët drejtues, njësia përgjegjëse, në zbatim të Kreut II, pika 16, të vendimit nr. 242 datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”, për procedurat e konkurrimit të zhvilluara nga ana e saj, ka nxjerrë urdhrin me nr. 4669, datë 11.05.2018, për krijimin e Komitetit të Përhershëm të Pranimit.

- **Pranimi në shërbimin civil në nivel ekzekutiv:**

Në lidhje me këtë procedurë, janë evidentuar **71** raste dhe bëhet fjalë për punonjësit:

1. ***** , Specialist Finance, Drejtoria e Financës, Buxhetit dhe Kontabilitetit, emëruar me aktin nr. 6041/3, datë 20.12.2018.
2. ***** , Specialist Finance, Drejtoria e Financës, Buxhetit dhe Kontabilitetit, emëruar me aktin nr. 46/1, datë 20.04.2015.
3. ***** , Specialist, Drejtoria e Menaxhimit të Pronave, emëruar me aktin nr. 436, datë 16.08.2018.
4. ***** , Specialist, Drejtoria e Taksave dhe Tarifave Vendore, emëruar me aktin nr. 6754/1, datë 28.12.2018.
5. ***** , Specialist, Drejtoria e Taksave dhe Tarifave Vendore, emëruar me aktin nr. 713/1, datë 28.12.2018.
6. ***** , Specialist, Drejtoria e Taksave dhe Tarifave Vendore Operacionale, emëruar me aktin nr. 8196/1, datë 28.12.2018.
7. ***** , Specialist, Drejtoria e Taksave dhe Tarifave Vendore, emëruar me aktin nr. 8313/2 datë 28.12.2018.
8. ***** , Specialiste, Drejtoria e Taksave dhe Tarifave Vendore, emëruar me aktin nr. 8351/1, datë 28.12.2018.
9. ***** , Specialist, Drejtoria e Taksave dhe Tarifave, emëruar me aktin nr. 8360/1, datë 28.12.2018.

10. *****, Specialist, Drejtoria e Taksave dhe Tarifave, emëruar me aktin nr. 8352/2, datë 28.12.2018.
11. *****, Specialist, Drejtoria e Taksave dhe Tarifave Vendore, emëruar me aktin nr. 10024/2, datë 28.12.2018.
12. *****, Specialist, Drejtoria e Punëve Publike dhe Transportit, emëruar me aktin nr. 432, datë 16.08.2018.
13. *****, Specialist, Drejtoria e Punëve Publike dhe Transportit, emëruar me aktin nr. 433, datë 16.08.2018.
14. *****, Specialist, Drejtoria e Punëve Publike dhe Transportit, emëruar me aktin nr. 434, datë 16.08.2018.
15. *****, Specialist, Drejtoria e Certifikimit të Tokave Bujqësore, emëruar me aktin nr. 644, datë 11.12.2018.
16. *****, Specialist, Sektori i Emergjencave Civile, emëruar me aktin nr. 11954, datë 31.12.2018.
17. *****, Specialist, Sektori i Emergjencave Civile, emëruar me aktin nr. 11948, datë 31.12.2018.
18. *****, Specialist, Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit, emëruar me aktin nr. 421, datë 16.08.2018.
19. *****, Specialist, Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit, emëruar me aktin nr. 654, datë 11.12.2018.
20. *****, Specialist, Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit, emëruar me aktin nr. 423, datë 16.08.2018.
21. *****, Specialist, Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit, emëruar me aktin nr. 422, datë 16.08.2018.
22. *****, Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës, emëruar me aktin nr. 384/4, datë 04.06.2018.
23. *****, Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës, emëruar me aktin nr. 429, datë 16.08.2018.
24. *****, Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës, emëruar me aktin nr. 430, datë 16.08.2018.
25. *****, Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës, emëruar me aktin nr. 425, datë 16.08.2018.
26. *****, Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës, emëruar me aktin nr. 428, datë 16.08.2018.

27. *****, Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës, emëruar me aktin nr. 426, datë 16.08.2018.
28. *****, Specialist, Drejtoria e Hartimit të Projekteve për Investimet e Huaja dhe Vendase, emëruar me aktin nr. 11961, datë 31.12.2018.
29. *****, Specialist, Drejtoria e Hartimit të Projekteve për Investimet e Huaja dhe Vendase, emëruar me aktin nr. 11946, datë 31.12.2018.
30. *****, Specialist, Drejtoria e Burimeve Njerëzore, emëruar me aktin nr. 11943, datë 31.12.2018.
31. *****, Specialist, Drejtoria e Burimeve Njerëzore, emëruar me aktin nr. 656, datë 11.12.2018.
32. *****, Specialist, Drejtoria e Turizmit dhe Promovimit të Vlerave, emëruar me aktin nr. 11951, datë 31.12.2018.
33. *****, Specialist Arkivi, Drejtoria e Arkiv-Protokollit, emëruar me aktin nr. 11957, datë 31.12.2018.
34. *****, Specialist Arkivi, Drejtoria e Arkiv-Protokollit, emëruar me aktin nr. 11956, datë 31.12.2018.
35. *****, Specialist Arkivi, Drejtoria e Arkiv-Protokollit, emëruar me aktin nr. 11944, datë 31.12.2018.
36. *****, Specialist, Drejtoria e Prokurimeve Publike, emëruar me aktin nr. 650, datë 11.12.2018.
37. *****, Specialist, Drejtoria e Prokurimeve Publike, emëruar me aktin nr. 9294/2 dt. 28.12.2018.
38. *****, Specialist, Drejtoria Juridike, emëruar me aktin nr. 652, datë 11.12.2018.
39. *****, Specialist, Drejtoria Juridike, emëruar me aktin nr. 653, datë 11.12.2018.
40. *****, Specialist, Drejtoria e Prokurimit Publik, emëruar me aktin nr. 648 datë 11.12.2018.
41. *****, Specialist, Drejtoria e Certifikimi Tokave Bujqësore, emëruar me aktin nr. 642, datë 11.12.2018.
42. *****, Specialist, Drejtoria e Certifikimi Tokave Bujqësore, emëruar me aktin nr. 646, datë 11.12.2018.
43. *****, Specialist, Drejtoria e Certifikimi Tokave Bujqësore, emëruar me aktin nr. 645, datë 11.12.2018.

44. *****, Specialist, Drejtoria e Certifikimi Tokave Bujqësore, emëruar me aktin nr. 643, datë 11.12.2018.
45. *****, Specialist, Certifikimi Tokave Bujqësore, emëruar me aktin nr. 647, datë 11.12.2018.
46. *****, Specialist, Drejtoria e Certifikimi Tokave Bujqësore, emëruar me aktin nr. 649, datë 11.12.2018.
47. *****, Specialist, Drejtoria e Shërbimit Bujqësor, Pyjor dhe Veterinar, emëruar me aktin nr. 1827, datë 26.02.2019.
48. *****, Specialist, Drejtoria e Shërbimit Bujqësor, Pyjor dhe Veterinar, emëruar me aktin nr. 1830, datë 26.02.2019.
49. *****, Specialist, Drejtoria e Shërbimit Veterinar, emëruar me aktin nr. 1828, datë 26.02.2019.
50. *****, Specialist, Drejtoria e Shërbimit Veterinar, emëruar me aktin nr. 1832, datë 26.02.2019.
51. *****, Specialist, Drejtoria e Shërbimit Veterinar, emëruar me aktin nr. 1825, datë 26.02.2019.
52. *****, Specialist, Drejtoria e Shërbimit Veterinar, emëruar me aktin nr. 1821, datë 26.02.2019.
53. *****, Specialist, Drejtoria e Zhvillimit Rural dhe Statistikave Bujqësore, emëruar me aktin nr. 1822, datë 26.02.2019.
54. *****, Specialist, Drejtoria e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokave, emëruar me aktin nr. 1829, datë 26.02.2019.
55. *****, Specialist, Drejtoria e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokave, emëruar me aktin nr. 1820, datë 26.02.2019.
56. *****, Specialist, Drejtoria e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokave, emëruar me aktin nr. 1823, datë 26.02.2019.
57. *****, Specialist, Drejtoria e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokave Bujqësore, emëruar me aktin nr. 1831, datë 26.02.2019.
58. *****, Specialist, Drejtoria e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokave Bujqësore, emëruar me aktin nr. 1826, datë 26.02.2019.
59. *****, Specialist, Drejtoria e Shërbimit Social, emëruar me aktin nr. 11952, datë 31.12.2018.
60. *****, Specialist, Drejtoria e Shërbimit Social, emëruar me aktin nr. 11947, datë 31.12.2018.

61. *****, Specialist, Drejtoria e Taksave dhe Tarifave, emëruar me aktin nr. 9294/3, datë 28.12.2018.
62. *****, Specialist, Drejtoria e Shërbimit Social, emëruar me aktin nr. 799/6, datë 28.12.2018.
63. *****, Specialist, Drejtoria e Shërbimit Social, emëruar me aktin nr. 11949, datë 31.12.2018.
64. *****, Specialist, Drejtoria e Shërbimit Social, emëruar me aktin nr. 11953, datë 31.12.2018.
65. *****, Specialist, Drejtoria e Shërbimit Social, emëruar me aktin nr. 8839, datë 29.12.2016.
66. *****, Specialist, Drejtoria e Administrimit të Fondit Pyjore dhe Kullotave, emëruar me aktin nr. 1824, datë 26.02.2019.
67. *****, Specialiste Drejtoria Operacionale, emëruar me aktin nr. 24, datë 02.03.2015,
68. *****, Specialist, Drejtoria e Taksave dhe Tarifave, emëruar me aktin nr. 9808/1, datë 28.12.2018.
69. *****, Specialist, Drejtoria e Taksave dhe Tarifave, emëruar me aktin nr. 8129/3, datë 28.12.2018.
70. *****, Specialist, Drejtoria e Punëve Publike dhe Transportit, emëruar me aktin nr. 431, datë 16.08.2018
71. *****, Specialist, Arkivi në Njësinë Administrative Topojë, emëruar me aktin nr. 11955 datë. 31.12.2018.

- **Pranimi në shërbimin civil në nivel e ulët drejtues dhe të mesëm drejtues:**

Në lidhje me këtë procedurë, janë evidentuar **14** raste dhe bëhet fjalë për punonjësit:

1. *****, Drejtor, Drejtoria e Burimeve Njerëzore, emëruar me aktin nr. 11975, datë 31.12.2018.
2. *****, Drejtor Drejtorie, Drejtoria e Financës dhe Buxhetit, emëruar me aktin nr. 6041/2, datë 28.12.2018.
3. *****, Përgjegjës, në Sektorin e Inspektimit Tatimor, emëruar me aktin nr. 1024/1, datë 28.12.2018.

4. *****, Përgjegjëse Sektori, Drejtoria e Vlerësimit dhe Ndjekjes së Detyrimeve, emëruar me aktin nr. 8300/2, datë 28.12.2018.
5. *****, Drejtor, Drejtoria e Emergjencave Civile, emëruar me aktin nr. 11958, datë 31.12.2018.
6. *****, Drejtor, Drejtoria e Planifikimit, emëruar me aktin nr. 424, datë 03.08.2017.
7. *****, Përgjegjëse e Sektorit të Hartimit të Projekteve për Investimet e Huaja, emëruar me aktin nr. 11962, datë 31.12.2018.
8. *****, Përgjegjëse e Sektorit Arkiv Protokoll, emëruar me aktin nr. 11945, datë 31.12.2018.
9. *****, Drejtor, Drejtoria e Përgatitjes së Dokumenteve për Regjistrimin dhe Certifikimin e Tokave Bujqësore, emëruar me aktin nr. 662, datë 14.12.2018.
10. *****, Drejtor, Drejtoria e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokave, emëruar me aktin nr. 543/5, datë 19.02.2018.
11. *****, Përgjegjëse, Sektori i Vlerësimit të Detyrimeve, emëruar me aktin nr. 8298 /3 datë 28.12.2018.
12. *****, Drejtor, Drejtoria e Shërbimit Bujqësor, Pyjor dhe Veterinar, emëruar me aktin nr. 11976/2, datë 31.12.2018.
13. *****, Drejtor i Punëve Publike dhe Emergjencave Civile, emëruar me aktin nr. 11974/2, datë 31.12.2018.
14. *****, Drejtor i Menaxhimit të Pronave, emëruar me aktin nr. 309, datë 06.06.2017. (*pa procedurë*)

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

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

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

parimet për përshkallëzimin dhe individualizimin e masës disiplinore dhe shuarja e masës disiplinore.

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

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

- *Ecure disiplinore për shkelje të klasifikuara si të lehta.*
 - Punonjësi *****, është emëruar në pozicionin “Inspektor Tatimor”, në Drejtorinë Operacionale, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Taksave dhe Tarifave. Me vendimin nr. 714 prot., datë 23.01.2018, të eprorit direkt, është marrë masa disiplinore “Vërejtje”;

Nga dokumentacioni i administruar, konstatohet, se në këtë rast, veprimet e parregullta të punonjësit janë konsideruar shkelje të lehtë disiplinore dhe për këtë arsye, në zbatim të nenit 59, pika 1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, procedimi disiplinor është kryer nga Drejtori i Drejtorisë Operacionale, që në rastin konkret paraqitet në cilësinë e eprorit direkt. Rezulton se eprori direkt ka njoftuar punonjësin për fillimin e ecurisë disiplinore, duke iu garantuar e drejta që punonjësi gëzon në kuptim të ligjit për shërbimin civil dhe në përfundim të procedurës, eprori direkt ka marrë vendim për punonjësin, duke arsyetuar shpjegimin e fakteve që janë bërë shkak për marrjen e vendimit.

- *Ecure disiplinore të filluara për shkelje të klasifikuara si të rënda.*
 - Punonjësi *****, emëruar në pozicionin Arkiviste në Njësinë Administrative Cakran.
 - Punonjësi *****, emëruar në pozicionin Specialist për Regjistrimin dhe Vlerësimin e Taksave në Njësinë Administrative Topojë.
 - Punonjësi *****, emëruar në pozicionin Specialist për Regjistrimin dhe Vlerësimin e Taksave në Njësinë Administrative Dërmenas.
 - Punonjësi *****, emëruar në pozicionin Specialist për Regjistrimin dhe Vlerësimin e Taksave në Njësinë Administrative Libofsh.
 - Punonjësi *****, emëruar në pozicionin Specialist për Regjistrimin dhe Vlerësimin e Taksave në Njësinë Administrative Levan.
 - Punonjësi *****, emëruar në pozicionin Specialist Agronom në Njësinë Administrative Topojë.
 - Punonjësi *****, emëruar në pozicionin Specialist për Regjistrimin dhe Vlerësimin e Taksave në Njësinë Administrative Cakran.

- Punonjësi *****, emëruar në pozicionin Specialist për Regjistrimin dhe Vlerësimin e Taksave në Njësinë Administrative Frakull.

Ecuria disiplinore ndaj këtyre nëpunësve ka filluar bazuar në “Raportin Përfundimtar të Auditimit dhe Rekomandimeve”, të Kontrollit të Lartë të Shtetit. Këto shkelje të pretenduara, në zbatim të nenit 57, pika 3, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, janë konsideruar shkelje të rënda dhe për këtë arsye në zbatim të nenit 59, pika 2, të po këtij ligji, procedimi disiplinor është kryer nga Komisioni Disiplinor, i cili ka kompetencën për shqyrtimin e shkeljeve disiplinore në këtë rast.

Me urdhrin nr. 380, datë 12.07.2017, të Kryetarit të Bashkisë Fier, është ngritur Komisioni Disiplinor, përbërja e të cilit rezulton të jetë në përputhje me kërkesat e Kreut I, pika 3, të vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen dhe vendimmarrjen e Komisionit Disiplinor në Shërbimin civil”. Komisioni disiplinor, në kuadër të garantimit të të drejtave të nëpunësit civil, rezulton se ka njoftuar me shkrim nëpunësit për fillimin e ecurisë disiplinore, si dhe për datën e shqyrtimit të shkeljes së pretenduar dhe në përfundim të procedurës, ka marrë vendim individual për secilin punonjës (bazuar në nenin 58, germa "c", ka vendosur për secilin pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallë të pagës për një periudhë deri në dy vjet), duke arsyetuar shpjegimin e fakteve që janë bërë shkak për marrjen e vendimit.

Konkluzion:

Komisioneri vëren se masat disiplinore të sipërpërmendura, janë marrë duke respektuar procedurën e përcaktuar në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimin civil”.

- ***Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të paplotësuara (vakant), në momentin e mbikëqyrjes.***

Gjatë verifikimit është konstatuar se, në bashkinë Fier, në momentin e mbikëqyrjes, kanë qenë **28** pozicione pune të paplotësuara, dhe konkretisht:

1. *Specialist, Drejtoria e Menaxhimit të Pronave*
2. *Specialist i inspektimit Tatimor*
3. *Specialist i inspektimit Tatimor*
4. *Specialist, Drejtoria e Ndjekjes së Detyrimeve*
5. *Specialist, Drejtoria e Ndjekjes së Detyrimeve*
6. *Specialist, Drejtoria e Ndjekjes së Detyrimeve*
7. *Specialist, Drejtoria e Ndjekjes së Detyrimeve*
8. *Specialist, Drejtoria e Ndjekjes së Detyrimeve*
9. *Specialist, Drejtoria e Ndjekjes së Detyrimeve*
10. *Specialist, Drejtoria e Ndjekjes së Detyrimeve*
11. *Specialist, Drejtoria e Ndjekjes së Detyrimeve*
12. *Specialist, Drejtoria e Ndjekjes së Detyrimeve*

13. *Specialist, Sektori i vlerësimit të Detyrimeve për Biznesin*
14. *Specialist, Sektori i vlerësimit të Detyrimeve për Biznesin*
15. *Specialist, Drejtoria e Punëve Publike dhe Transportit*
16. *Specialist, Drejtoria e Punëve Publike dhe Transportit*
17. *Specialist, Drejtoria e Emergjencave Civile*
18. *Drejtoria i Projekteve të Infrastrukturës*
19. *Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës*
20. *Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës*
21. *Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës*
22. *Specialist Arkivi*
23. *Specialist Arkivi*
24. *Specialist, Drejtoria Juridike*
25. *Specialisti, Drejtoria e Shërbimit Veterinar*
26. *Specialisti, Drejtoria e Shërbimit Veterinar*
27. *Drejtor i Auditit*
28. *Specialist, Drejtoria e Auditit*

Këto pozicione, duhet të shpallen të lira dhe të vijojnë procedurat e rekrutimit në përputhje me legjisllacionin e shërbimit civil dhe në koherencë me strukturën dhe nevojat aktuale të institucionit, në vazhdim.

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

Nga verifikimi i dokumentacionit që lidhet me institutin e lirimimit nga shërbimi civil, u konstatua se për periudhën objekt mbikëqyrje, në institucionin e kontrolluar, evidentohen disa raste të kësaj natyre, të cilët sqarohen hollësisht, më poshtë:

- Në **27** raste, punonjësit janë liruar mbi bazën e kërkesës për dorëheqje të paraqitur prej tyre, sipas rregullit të përcaktuar në shkronjën “dh”, të pikës 1, të nenit 66, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar. Bëhet fjalë për punonjësit:
 1. ***** , me detyrë Specialiste pranë Drejtorisë së Personelit dhe Administratës.
 2. ***** , me detyrë Specialiste pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit.
 3. ***** , me detyrë Specialiste pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit.
 4. ***** , me detyrë Drejtor i Drejtorisë së Auditit.
 5. ***** , me detyrë Specialiste pranë Drejtorisë së Arsimit, Rinisë dhe Promovimit.
 6. ***** , me detyrë Drejtor i Drejtorisë së Projekteve të Infrastrukturës pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit.
 7. ***** , me detyrë Specialiste pranë Drejtorisë së Hartimit të Projekteve për Investimet e Huaja dhe Vendase.
 8. ***** , me detyrë Specialist, Arkitekt pranë Drejtorisë së Projekteve dhe Infrastrukturës.

9. *****, me detyrë Specialiste në Sektorin e Taksave dhe Tarifave Familjare, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Taksave dhe Tarifave.
10. *****, me detyrë Specialiste pranë Drejtorisë së Turizmit dhe Promovimit të Vlerave.
11. *****, me detyrë Përgjegjës i Sektorit të Transportit dhe Licencave pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Punëve Publike dhe Emergjencave.
12. *****, me detyrë Punonjës Social në Njësinë Administrative Levan.
13. *****, me detyrë Specialist pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Punëve Publike.
14. *****, me detyrë Specialiste pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit.
15. *****, me detyrë Drejtor i Përgjithshëm i Punëve Publike dhe Emergjencave Civile.
16. *****, me detyrë Drejtor i Përgjithshëm i Taksave dhe Tarifave
17. *****, me detyrë Specialist Kontabiliteti.
18. *****, me detyrë Drejtor, Drejtoria e Vlerësimit dhe Ndjekjes së Detyrimeve.
19. *****, me detyrë Specialist, Drejtoria e Vlerësimit dhe Ndjekjes së Detyrimeve.
20. *****, me detyrë Specialist, Drejtoria e Vlerësimit dhe Ndjekjes së Detyrimeve.
21. *****, me detyrë Drejtor, Drejtoria e Vlerësimit dhe Ndjekjes së Detyrimeve.
22. *****, me detyrë Specialist, Drejtoria e Punëve Publike.
23. *****, me detyrë Specialist, Drejtoria e Planifikimit.
24. *****, me detyrë Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës.
25. *****, me detyrë Drejtor, Drejtoria e Turizmit dhe Promovimit të Vlerave.
26. *****, me detyrë Specialist, Drejtoria e Prokurimeve.
27. *****, me detyrë Specialist, Drejtoria e Përgatitjes së Dokumenteve për Regjistrimin dhe Certifikimin e Tokave Bujqësore.
28. *****, me detyrë, Specialist, Drejtoria e Punëve Publike.
29. *****, me detyrë Specialist, Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit.
30. *****, me detyrë Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës.
31. *****, me detyrë Specialist, Drejtoria e Projekteve të Infrastrukturës.
32. *****, me detyrë Drejtor i Projekteve të Infrastrukturës.
33. *****, me detyrë Specialist, Sektori i Taksave dhe Tarifave Familjare.
34. *****, me detyrë Specialist, Sektori i Taksave dhe Tarifave Familjare.
35. *****, me detyrë Drejtor në Drejtorinë e Auditit.
36. *****, me detyrë Specialist, Drejtoria e Shërbimit Bujqësor, Pyjor dhe Veterinar.
37. *****, me detyrë Specialist për Vlerësimin dhe Ndjekjen e Detyrimeve Njësia Administrative Qendër.

Në këto raste nëpunësit kanë paraqitur kërkesë për përfundimin e marrëdhënies së punës në shërbimin civil nëpërmjet paraqitjes së dorëheqjes me shkrim. Lirimi nga shërbimi civil është deklaruar me vendim të njësisë së burimeve njerëzore.

Me ligjin nr. 178/2014 “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, dispozita që rregullon dorëheqjen (neni 64) ka pësuar ndryshime dhe këto ndryshime kanë hyrë në fuqi në datë 29.01.2015.

Neni 64 i ligjit, i ndryshuar përcakton se: “Nëpunësit civilë, të cilët janë larguar nga shërbimi civil si pasojë e dorëheqjes, kanë të drejtë që të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele, apo ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 dhe 26 të këtij ligji, deri në 2 vjet pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil”.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse ka vepruar drejt në lidhje me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për nëpunësit e evidentuar më sipër, si rezultat i dorëheqjes, ose për shkak të ligjit.

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

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës, të përcaktuara me hollësi në Vendimin nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar, dhe udhëzimit nr. 1 datë 31.05.2017, të Departamentit të Administratës Publike, akte që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Këto akte nënligjore, në përmbajtjen e tyre, kanë përcaktuar rastet kur një institucion pjesë e shërbimit civil, duhet të hartojë përshkrimet e punës, procedurat e hollësishme që duhet të ndiqen gjatë procesit të hartimit të përshkrimeve të punës për pozicionet e shërbimit civil, nëpunësit dhe strukturat përgjegjëse për hartimin e tyre, si dhe organin që ka kompetencën për të bërë miratimin e tyre, dhe po ashtu, vazhdimësinë e procesit, me depozitimin e tyre pranë Departamentit të Administratës Publike apo njësisë përgjegjëse në institucionet e tjera të shërbimit civil.

Në pikën 14, të Kreut IV, “Procedura dhe formati i përshkrimit të punës”, të VKM-së nr. 142, datë 12.3.2014, të ndryshuar, përcaktohet se: “Përshkrimet e punës hartohen kur krijohen institucione të reja, kur ndryshon mënyra e organizimit të institucionit apo kur kanë ndodhur ndryshime ose miratime të legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni”, dhe më tej, në Kreun VI, “Dispozita tranzitore”, pika 40, ka parashikuar që, të gjitha institucionet pjesë e shërbimit civil, të përfundojnë hartimin e përshkrimit të punës, deri në datën 1 korrik, 2014.

Në rastin konkret, me fillimin e efekteve juridike të legjislacionit të ri të shërbimit civil, bashkia Fier, si organ i vetëqeverisjes vendore pjesë e shërbimit civil, ka hartua përshkrimet e reja të punës për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, sipas standardeve dhe afateve të përcaktuara në aktin nënligjor.

Nga ana tjetër, pas riorganizimit administrativo-territorial në organet e qeverisjes vendore, siç e kemi thënë më sipër në material, ka ndryshuar organizimi dhe funksionimi i tyre, sipas ligjit nr. 139/2015, “Për vetëqeverisjen vendore”.

Këto ndryshime, janë reflektuar në strukturën e institucionit, të cilat konsistojnë në shtimin apo riorganizimin e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil. Pra, me *miratimin e legjislacionit specifik* mbi bazën e të cilit funksionon institucioni, ka ndryshuare dhe *mënyra e organizimit të tij*, kushte këto, të cilat parashikojnë hartimin e përshkrimeve të reja të punës në bazë të riorganizimit të pozicioneve të punës.

Nga këqyrja e akteve në subjekt, u konstatua se, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, procesi i hartimit të përshkrimeve të punës është kryer sipas formatit të miratuar me Vendimin nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar, dhe udhëzimit nr. 1 datë 31.05.2017, të Departamentit të Administratës Publike, akte që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për pozicionet e punës pjesë të shërbimit civil.

Akti i përshkrimit të punës, përcakton detyrat e nëpunësit, të cilat janë të përshkruara edhe në rregulloren e institucionit, si dhe në përmbajtjen e tij përcaktohet fillimisht vendi që zë pozicioni në sistemin e shërbimit civil, pra pozicioni organizativ, pozicionimi në shkallën përkatëse, misioni i institucionit, qëllimi i përgjithshëm i pozicionit të punës, përgjegjësia për organizimin e punës dhe detyrat kryesore, zgjidhja e problemeve, vendimmarrja, mjedisi menaxherial, mbikëqyrja, stafi në varësi (*në rastet kur ka*), kushtet e punës kërkesat e posaçme dhe nënshkrimi.

Konkluzion: Gjatë procesit të verifikimit të procedurave të ndjekura për të realizuar procesin e hartimit të përshkrimit të punës, Komisioneri konstaton se janë respektuar kërkesat procedurale dhe janë përfshirë të gjithë elementët e rëndësishëm, që kanë një vlerë të veçantë për të matur e vlerësuar performancën e punonjësit dhe për të bërë sa më efektiv sistemin e vlerësimit të punës së tij, në fund të vitit kalendarik.

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

Administrimi i shërbimit civil për të gjithë institucionet e administratës shtetërore bazohet në planin vjetor të pranimi në shërbimin civil, në zbatim në pikës 2, të nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimi në shërbimin civil”.

Konstatohet se, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, me shkresën nr. 1708/1 datë 20.02.2018, ka planifikuar numrin e vendeve vakante për institucionin, për vitin 2018, duke mbajtur parasysh parashikimin për krijimin e vendeve të reja strukturën e institucionit, si dhe krijimi i vendeve vakante nga dorëheqjet.

Konstatohet se plani i pranimi në shërbimin civil për vitin në vazhdim, përputhet me pozicionet e lira në strukturën analitike ekzistuese të institucionit.

Konkluzion: Në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil, vlerësoj se, nga ana e institucionit, janë respektuar kërkesat e ligjit, gjatë procesit të planifikimit të nevojave për konkurrim.

Nga ana e institucionit, duhet të bëhet shpallja e pozicioneve të lira, për tu plotësuar nëpërmjet konkurrimit, në zbatim të planit vjetor të pranimit në shërbimin civil, duke mbajtur parasysh orientimet e dhëna më lart në raport.

IV. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua procedura e ndjekur nga institucioni i bashkisë Fier, për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë, në përputhje me kërkesat e nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, ndryshuar me vendimin nr. 252, datë 30.3.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime dhe shtesa në Vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”.

Në kuptim të dispozitave ligjore si më sipër, vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civilë të konfirmuar, është një proces që duhet të realizohet çdo 6 muaj, ndërsa për nëpunësit civilë në periudhë prove, periudha e vlerësimit është vjetore dhe llogaritet nga data e emërimit të tij.

Për realizimin e një vlerësimi sa më objektiv, në Vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, të ndryshuar, është përcaktuar dhe procedura që duhet të respektohet për procesin e vlerësimit të rezultateve në punë si dhe kompetencat për vlerësimin. Gjithashtu, pjesë e këtij vendimi, është edhe formulari i vlerësimit të punës, i miratuar për nëpunësit civilë.

Gjatë verifikimit u konstatua se, formularët e vlerësimit të punës janë hartuar sipas formatit të miratuar në lidhjen nr. 2, pjesë e vendimit nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar, ku janë të materializuara të gjitha rubrikat që kanë të bëjnë me të dhënat personale (ndarja A); të dhënat për kontekstin e punës ku identifikohen objektivat e institucionit dhe të njësive organizative ku bën pjesë nëpunësi (ndarja B); objektivat dhe matësit e performancës, ku duke mbajtur parasysh përshkrimin e punës, bëhet vlerësimi për çdo objektiv (ndarja C); sjellja profesionale, e cila ka të bëjë me saktësinë në punën e kryer dhe realizimin në kohë, punën në grup e marrëdhëniet me kolegët, shpeshësinë e orëve të punës jashtë orarit, kërkesën për këshillim, trajnimin dhe ngritjen profesionale (ndarja Ç); vlerësimi i përgjithshëm i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektivave kryesorë të punës nga nëpunësit.

Në zbatim të programit të kontrollit, për të gjithë nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes, punonin në pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, u verifikuan vlerësimet e rezultateve në punë për 6 mujorin e parë dhe të dytë të vitit 2018.

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

- 40 nëpunës janë vlerësuar në nivelin-1 (*shumë mirë*)
- 37 nëpunës janë vlerësuar në nivelin -2 (*mirë*)
- 2 nëpunës janë vlerësuar në nivelin -3 (*kënaqshëm*)

Konkuzion: Sa u analizua më sipër, rezulton se:

- Formulari i vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së vlerësimit, apo në përfundim të periudhës së provës, është miratuar nga nëpunësit e ngarkuar me kompetencën e vlerësimit, duke plotësuar në mënyrën e duhur të gjithë elementet formalë të kërkuar nga ky akt.
- Në vlerësimin e nëpunësve për 6 mujorin e parë dhe të dytë të vitit 2018, janë përdorur në përqindje më të lartë, 2 nivelet e larta të vlerësimit, duke anashkaluar dy nivelet e tjera të vlerësimit, nivelin 3 “Kënaqshëm” dhe nivelin 4 “Jo kënaqshëm”. Mënyra se si është vepruar në këtë rast, të krijoj përshtypjen se, procesi i vlerësimit, cedon në drejtim të objektivitetit dhe njëkohësisht, krijon mundësinë e humbjes së interesit dhe motivimit të nëpunësve për të kryer punën me një nivel gjithnjë e më të lartë cilësie, në kushtet kur vlerësimin “mirë” e marrin, pa dallim pothuajse gjithë nëpunësit civil të institucionit.

Sjell në vëmendje se, vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civil, synon të përmirësojë aftësitë profesionale të nëpunësve, si dhe të ndikojë në cilësinë e shërbimit të ofruar prej tyre, për këtë arsye, zyrtarët e përfshirë në procesin e vlerësimit, (*Zyrtari raportues/Zyrtari kundërfirmues/Zyrtari autorizues*), duhet të përfundojnë secilën periudhë të vlerësimit, brenda afateve të parashikuara në vendimin nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar. Në pikën 12, shkronja “b”, të këtij vendimi është parashikuar që për 6 mujorin e parë të vitit vlerësimi realizohet në periudhën 1-15 korrik dhe për 6 mujorin e dytë të vitit në periudhën 1-15 janar. Më tej në pikën 18 është përcaktuar se “Jo më vonë se 15 ditë nga data e përfundimit të procesit të vlerësimit të rezultateve në punë, njësia e burimeve njerëzore e institucionit detyrohet të përfshijë në Regjistrin Qendror të Personelit formularin e vlerësimit për çdo nëpunës civil”.

Nuk konstatohen raste të mosmarrëveshjeve ndërmjet (*Zyrtari Raportues dhe/ose Zyrtarëve Kundërfirmues dhe Autorizues*), lidhur me nivelet e vlerësimit, për shkak të pretendimeve të nëpunësit lidhur me vlerësimin e rezultateve në punë.

Aktet që dokumentojnë këtë proces, janë të evidentuara në Aneksin nr. 2: “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në datën 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”.

V. Administrimi i Dosjeve të personelit si dhe Regjistri i Personelit

a. *Dosja e personelit*

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u këqyrën dosjet e personelit, për të verifikuar nëse ato janë krijuar dhe administrohen në përputhje me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe kërkesave të Vendimit nr. 117, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

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

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

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, u konstatua se, në pak raste mungonte dokumenti që vërteton gjendjen gjyqësore apo vërtetimi i gjendjes shëndetësore (*Raporti Mjekësor*).

Sjellim në vëmendje të institucionit se, vërtetimi i gjendjes shëndetësore, duhet të paraqitet pranë burimeve njerëzore të institucionit, brenda datës 10 janar të çdo viti, parashikuar në pikën 23, Kreu III, “Lirimi nga shërbimi civil”, të Vendimit nr. 124, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për pezullimin dhe lirimimin nga shërbimi civil”.

Të gjitha dokumentet, janë pasqyruar në fletë inventarin dhe në fletën prezantuese, të cilat janë përfshirë në dosjen teknike të nëpunësit, sikurse përcaktohet në Lidhjen 1 dhe 2 të Vendimit nr. 117, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

Plotësimi i këtyre kërkesave, është pasqyruar për secilin nëpunës në tabelat që i bashkëlidhen raportit, si pjesë e tij.

Nga grumbullimi i të dhënave konstatohet se, në bashkinë Fier dhe në **13** njësitë administrative të këtij institucioni, në momentin e mbikëqyrjes ka gjithsej **199 pozicione pune**, pjesë e shërbimit civil, nga të cilat konstatohet:

- 171 pozicione të plotësuara
- 28 pozicione të lira
- 74 nëpunës civil janë të gjinisë mashkullore ose 45% e numrit total të nëpunësve civil.

- 97 nëpunës civil janë të gjinisë femërore ose 55% e numrit total të nëpunësve civil.

Në bashkinë Fier mosha mesatare e nëpunësve është **43** vjeç dhe për sa i përket arsimit, **17** nëpunës kanë mbaruar arsimin e lartë jopublik dhe **144** nëpunës kanë mbaruar arsimin e lartë publik.

Konkluzion: Nga sa më sipër, vlerësoj se, dosjet e personelit, në përgjithësi, janë të plotësuara me dokumentet dhe përmbajnë të dhënat sipas kërkesave të ligjit. Ato ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga sektori përkatës.

b. Regjistri i personelit

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

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

Në këto rrethana, njësia përgjegjëse e bashkisë Fier, duhet të bashkëpunojë me Departamentin e Administratës Publike, për t’u përfshirë në sistemin e Regjistrit Qendror të Personelit, duke siguruar mundësinë për hedhjen e të dhënave të institucionit në sistem.

Konkluzion: Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të bashkisë Fier, që t’i japi një rëndësi të madhe regjistrit të personelit, i cili është një dokument mjaft i rëndësishëm, që pasqyron gjendjen reale të burimeve njerëzore në këtë subjekt. Nga ana tjetër, duhet të vijojë puna për të plotësuar dosjet e personelit me dokumentet e evidentuara në aneksin përkatës, si të munguara, bashkëngjitur raporti.

➤ Trajtimi i një çështjeje të veçantë, e cila i është bërë prezent Komisionerit nga një nëpunës i institucionit të mbikëqyrur, gjatë procesit të mbikëqyrjes.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin e bashkisë Fier, është njohur me pretendimet e punonjësës Rovena Sera, në lidhje me ndërprerjen e marrëdhënies së punës nga subjekti i mbikëqyrur.

Në lidhje me këtë rast, u verifikua situata dhe në përfundim të këtij procesi, rezultoi si më poshtë:

Nëpunësja *****, nëpërmjet informacionit të regjistruar, me nr. 1813, datë 16.11.2017, pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, ka parashtuar se ka qenë punonjëse e bashkisë Fier, në pozicionin e punës “Specialiste e Shërbimit Pyjor” pranë Drejtorisë së Shërbimit Pyjor, bashkia Fier, emëruar me aktin nr. 1353/4, datë 21.02.2014.

Për shkak të ristrukturimit të institucionit, me shkresën nr. 570, datë 07.11.2017, kjo punonjëse është njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me motivacionin shkurtim i pozicionit të punës.

Nga hetimi administrativ që u bë në subjekt gjatë periudhës së mbikëqyrjes, rezultoi se punonjësja *****, duke mos qenë dakord me aktin nr. 570, datë 07.11.2017, për lirim nga shërbimi civil, i është drejtuar Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Vlorë, me kërkesë padi, nëpërmjet të cilës ka kërkuar anulimin e aktit administrativ, Vendim nr. 570 prot., datë 07.11.2017, të Kyetarit të Bashkisë “Për lirim nga shërbimi civil”.

Nisur nga ky informacion i fundit dhe nga përmbajtja e nenit 36, paragrafi II dhe III, të Kodit të Procedurës Civile, ku përcaktohet se asnjë institucion nuk mund të trajtojë çështje të cilat po trajtohen ose janë duke u trajtuar nga sistemi gjyqësor, nga mundësia që i njëh nëpunësit civil, neni 41, pika 3, e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për t’u ankuar në gjykatën kompetente për mosmarrëveshjet administrative të mundshme, si dhe duke marrë parasysh faktin që kjo çështje do të marrë zgjidhje përfundimtare nga gjykata, kjo ankesë do të arkivohet si pjesë e materialeve të administruara për përgatitjen e raportit përfundimtar të mbikëqyrjes dhe rasti do të ndiqet më tej në referencë të qëndrimit që do të mbajë gjykata në lidhje me këtë ankesë, në kuadrin e zbatimit të vendimeve gjyqësore në momentin që vendimi i gjykatës do të marrë formë të prerë.

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

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

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

Në analizë të strukturës organizative të institucionit të mbikëqyrur dhe njësive administrative përbërëse të saj, rezulton se në përbërjen e strukturës aktuale të bashkisë Fier, është krijuar njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, me emërtesën “Drejtoria e Burimeve dhe Shërbimeve Njerëzore”.

Konstatohet se, kjo formë e emërimit vazhdon që nga viti 2013. Ndërkohë, për shkak të riorganizimit administrativo-territorial si dhe të ndryshimeve të strukturës së institucionit, njësia e burimeve njerëzore ka pësuar ndryshime në mënyrën e organizimit të saj.

Konkretisht, rezulton se, fillimisht ka qenë e organizuar në nivel Drejtorie, me 1 pozicion pune “Drejtor”, 2 pozicione pune “Specialist për burimet njerëzore” dhe Sektori i Administratës që përbëhet nga përgjegjësi i Sektorit dhe disa punonjës, në kuadër të kryerjes së funksioneve të kësaj njësie të shërbimeve mbështetëse. Më tej, me miratimin e strukturës së institucionit për vitin 2018, rezulton se njësia e burimeve njerëzore është e riorganizuar duke i shtuar Drejtorisë së Burimeve Njerëzore 1 pozicion pune “Specialist për burimet njerëzore”.

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

Në këtë përfundim arrihet duke analizuar veprimtarinë e kësaj njësie, pasi vlerësojmë se ajo i është përgjigjur detyrimeve ligjore, ç’ka evidentohet, në shumë raste, pozicionet e punës janë plotësuar me punonjës në bazë të procedurave të konkurrimit, si dhe një sërë aspektesh të ligjit për shërbimin civil (të tilla si përshkrimi i punës, vlerësimi i punës etj.).

Konkluzion: Në përfundim, për të gjitha sa u argumentuan më sipër, vlerësohet se, veprimtaria e njësisë së burimeve njerëzore, ka qenë në përputhje me detyrimet që i ka ngarkuar ligji për nëpunësin civil. Ky mekanizëm është paraqitur aktiv gjatë administrimit të shërbimit civil dhe ka mbështetur të gjithë aktorët e ngarkuar me detyra specifike administrimi, me qëllim që të sigurohet zbatimi i ligjit.

*
* *
* *

Në lidhje me pikat e programit të mbikëqyrjes, “Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit); si dhe “Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste”; gjatë procesit të mbikëqyrjes në këtë institucion, rezulton se, nuk janë aplikuar procedura të tilla, që të materializojnë këto institute të ligjit.

*
* *
* *

Këto ish-in rrethanat e konstatuara nga Komisioneri gjatë ushtrimit të funksionit të tij të mbikëqyrjes në Bashkinë Fier, në lidhje në monitorimin, kontrollin dhe vlerësimin e zbatimit të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas këtij raporti, janë materializuar në tabelën **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”, të ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në datën 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”.

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

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA