



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT
(Përfundimtar)

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

NJËSIA E QEVERISJES VENDORE

BASHKIA FINIQ

Tiranë, Maj 2018

RAPORT PËRFUNDIMTAR

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

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të nenit 11, pika 1, si dhe të nenit 14, pikat 1 e 2 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në zbatim të planit vjetor të punës, miratuar me vendimin nr. 2, datë 13.01.2017, nëpërmjet Vendimit nr. 210, datë 20.10.2017, “Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në Bashkinë Srandë, në Bashkinë Konispol dhe në Bashkinë Finiq”, 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 Finiq.

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

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

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

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

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

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

Në rastin konkret, Bashkia Finiq, me qendër në qytetin e Finiqit, përveç bashkisë qendër, në përbërje të saj ka edhe 4 njësi administrative *Aliko*, *Mesopotam*, *Dhiver* dhe *Livadhja*, ashtu si përcaktohet në ligjin nr. 115/2014, “Për ndarjen administrativo-territoriale të njësisive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”.

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

Në bazë të Programit të Mbikëqyrjes, nr. 1717/1 prot., datë 25.10.2017, të miratuar nga Komisioneri dhe njoftuar institucionit me shkresën nr. 1717/4 prot., datë 25.10.2017 “Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në Bashkinë Finiq”, grupi i punës u paraqit në institucionin e Bashkisë Finiq në datën 01.11.2017.

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

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektorja Alda Xhaxhiu, nën drejtimin metodologjik të Drejtorit të Përgjithshëm të Inspektimit dhe Mbikëqyrjes, Arbana Basha, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projekt raportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në njësinë e vetëqeverisjes vendore, Bashkia Finiq.

Ky material, u dërgua për njohje, institucionit me shkresën nr. 324 prot., datë 09.03.2018, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, “Dërgohet projekt raporti në përfundim të mbikëqyrjes në institucionin Bashkia Finiq, në lidhje me administrimin e shërbimit civil”, duke i lënë 15 ditë kohë, për të paraqitur observacionet në lidhje me gjetjet e grupit të punës.

Pas kësaj, me shkresën nr. 789 prot., datë 19.03.2018, “Dërgohet kopje e firmosur e projekt raportit”, institucioni ka dërguar të nënshkruar projekt raportin pa asnjë vërejtje, i cili është administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

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

Qëllimi i mbikëqyrjes

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

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

Objekti i mbikëqyrjes

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

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

Metodologjia e mbikëqyrjes

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

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

- Fillimisht, u realizua një takim me Kryetarin e Bashkisë Finiq, ***** dhe Sekretarin e Përgjithshëm, *****, si dhe me *****, gjatë të cilit u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim.
- U verifikuan pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas strukturës dhe organigramës së institucionit.
- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe dosjet individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji, për plotësimin e kërkesave të përgjithshme që duhet të plotësojnë nëpunësit për pranimin në shërbimin civil.
- U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera për marrëdhëniet e punës të çdo nëpunësi civil, lidhur me përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës si niveli arsimor, përvoja në punë, etj.
- U administrua dokumentacioni i kërkuar, ku përfshihen listë prezencat dhe borderotë e pagesës së punonjësve për periudhën shkurt 2014 dhe për periudhën tetor 2017.
- U verifikua ligjshmëria e gjithë akteve të deklarimit të statusit të nëpunësit civil të lëshuara nga njësia e personelit, për gjithë nëpunësit e bashkisë.

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

Përmbajtja e projektraportit:

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

o 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.

Në rastin konkret, Bashkia Finiq është një institucion i krijuar në vitin 2015, pas implementimit të reformës territoriale administrative, si një bashkim i 5 komunave dhe për këtë arsye, statusi i punonjësve të saj, në raport me shërbimin civil, ka filluar me hyrjen e komunave në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil, pra në datën 26.02.2014.

Administrimi i shërbimit civil në këtë institucion, përpara reformës territoriale, është bërë mbi bazën e strukturave organizative të miratuara nga Këshillat e Komunave, në zbatim të ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000, “*Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore*”, (i shfuqizuar).

Konstatohet se me vendimin nr. 2, datë 29.07.2016, të Kryetarit të bashkisë është miratuar Rregullorja e Institutit “*Mbi organizimin, funksionimin, detyrat dhe kompetencat e administratës së Bashkisë Finiq dhe Njësive Administrative*”.

Me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 139/2015, “*Për vetëqeverisjen vendore*”, kompetenca për miratimin e strukturës së institucionit ka ndryshuar.

Sipas nenit 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 njësive e institucioneve buxhetore në varësi të bashkisë.

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

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”, është miratuar struktura fillestare, provizore e Bashkisë Finiq, me urdhrin nr. 9, datë 22.09.2015 të Kryetarit të bashkisë, “Për miratimin e strukturës organizative të bashkisë”.

Me Vendimin nr. 12, datë 03.09.2015 të Këshillit Bashkiak “Mbi miratimin e numrit të punonjësve të Bashkisë Finiq”, është miratuar numri maksimal i punonjësve të bashkisë si dhe struktura organizative e njësisve administrative pjesë përbërëse të saj. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, aparati administrativ i bashkisë, së bashku me njësitë administrative, në këtë periudhë, ka qenë i përbërë nga **70** pozicione pune, nga të cilat, **29 pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil.**

Në momentin e mbikëqyrjes, Bashkia Finiq, së bashku me **4** njësi administrative Aliko, Mesopotam, Dhiver dhe Livadhja, është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës për vitin 2017, miratuar nga Kryetari i bashkisë, me Vendimin nr. 46, datë 26.05.2017 “Për miratimin e strukturës organizative të bashkisë”, në zbatim të Vendimit nr. 57, datë 24.02.2017, të Këshillit Bashkiak, “Për miratimin e numrit të punonjësve të Bashkisë Finiq, Agjencive dhe Njësive Administrative, institucioneve në varësi si dhe numrin e përgjithshëm të punëtorëve për vitin 2017”. Kjo strukturë është miratuar në drejtim të përputhjes me ligjin, nga prefekti i Qarkut Vlorë, me aktin nr. 526, datë 15.03.2017, “Shprehje për ligjshmërinë e vendimeve të Këshillit të Bashkisë Finiq”.

Sipas kësaj strukture, konstatohet se, Bashkia Finiq së bashku me njësitë administrative në përbërje të saj, në momentin e mbikëqyrjes ka gjithsej **195** pozicione pune, nga të cilat, **41 pozicione pune evidentohen si pjesë e shërbimit civil (që zënë rreth 21% 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, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në Bashkinë Finiq së bashku me 4 njësitë administrative, pjesë e këtij institucioni, ndahen në këtë mënyrë:

- ✓ Nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues, **1** pozicion pune, që i përket pozicionit “Sekretar i Përgjithshëm”, që zë rreth **2 %** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- ✓ Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues, **2** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Drejtor Drejtorie”, që zënë rreth **5 %** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- ✓ Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues, **4** pozicion pune, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektori”, që zënë rreth **10 %** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- ✓ Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, **34** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Specialist/Inspektor”, që zënë rreth **83 %** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.

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 Finiq”), e cila është pjesë përbërëse e këtij projekt raporti.

Konkluzion: Komisioneri vëren se, gjatë analizës së strukturës në lidhje me numrin e pozicioneve të analizuara më sipër 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 parë përmbajtjen strukturës organizative prezantohet 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 përcaktohet klasifikimi i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil sipas nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar civil dhe kategoria e tyre e pagës.

Gjithashtu, Bashkia Finiq ka një numër prej **40 000 banorësh**, e në këto kushte, struktura organizative me nivelet e pagave, është miratuar duke respektuar lidhjen nr. 5, 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 civilë e punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore”, pra ka në përbërje të saj pozicionet “Sekretar i Përgjithshëm”, “Drejtor Drejtorie”, “Përgjegjës Sektori” dhe “Specialist/inspektor”.

Por, nga ana tjetër, duke analizuar në tërësi strukturën e këtij institucioni, konstatohet se disa njësi organizative të strukturës janë emërtuar si “Agjenci”, e për këtë arsye, burimet njerëzore që kryejnë funksionet në përbërje të tyre, nuk janë trajtuar nga njësia përgjegjëse, sipas përcaktimeve të ligjit për nëpunësin civil.

Konkretisht u konstatuan **4** njësi të tilla, ndër të cilat:

- **Agjencia e Arsimit Parashkollor, Kulturës, Sporteve dhe Turizmit** – në përbërje të së cilës janë **17 pozicione pune** të ndarë respektivisht në: **1** “Përgjegjës” + **4** “Specialist” + **12** “Arsim parashkollor”;
- **Agjencia e Shërbimeve Publike** - në përbërje të së cilës janë **58 pozicione pune** të ndarë respektivisht: **5** “Përgjegjës sektori” + **6** “Specialistë” + **47** “Punonjës mbështetës”;
- **Agjencia e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës, Ujitjes dhe Kullimit** - në përbërje të së cilës janë **15 pozicione pune** të ndarë respektivisht: në **3** “Përgjegjës sektori ” + **5** “Specialistë” + **7** “Punonjës mbështetës”;
- **Agjencia e Pyjeve dhe Kullotave** - në përbërje të së cilës janë **10 pozicione pune** të ndarë respektivisht në; **1** “Përgjegjës Sektori” + **3** “Specialistë” + **6** “Roje mjedisore”.

Nëse do të vlerësojmë detyrat funksionale dhe hierarkinë administrative të stafit të “Agjencive” të aplikuara në këtë bashki, konstatojmë se ato nuk kanë lidhje me një organizim të tillë, por kanë natyrën e drejtorisë apo sektorit, në përbërje të strukturës së institucionit, të emërtuara si “Agjenci”.

Gjithashtu nga verifikimi i listë pagesës u konstatua se, pozicionet e punës që përbëjnë këto njësi, janë sipas emërtesave ligjore të përcaktuara në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për

nëpunësin civil", i ndryshuar, përkatësisht "*Përgjegjës sektori*" dhe "*Specialistë*", e më tej, janë edhe të kategorizuara sipas përcaktimeve të ligjit në fjalë.

Nëse do të nisemi për analogji, nga përcaktimi që i ka bërë konceptit "*agjenci autonome*", ligji nr. 90/2012 "*Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore*", i cili megjithëse parashikon mënyrën e organizimit të administratës shtetërore, njëkohësisht vendos edhe disa standarde bazë për organizimin dhe funksionim e gjithë administratës publike, konstatojmë se në nenin 10, të tij, përcaktohen disa kriteret për ekzistencën e tyre, ndër të cilat përmendim:

1. Agjencitë autonome krijohen dhe mbylLEN me ligj.

Ato gëzojnë personalitet juridik, publik, në marrëdhëniet me të tretët në realizimin e funksioneve të caktuara me ligj.

2. Agjencia autonome kryen funksione administrative të përcaktuara, kryerja e të cilave plotëson së bashku këto kriteret:

a) nuk ka nevojë për drejtim dhe mbikëqyrje të përhershme e të drejtpërdrejtë...;

b) kërkon specializim të thellë në menaxhim;

c) financohet pjesërisht ose krejtësisht nga mjete të tjera të ligjshme, por të ndryshme nga ato të Buxhetit të Përgjithshëm të Shtetit.

3. Agjencia autonome krijohet vetëm nëse funksionet administrative, të parashikuara nga pika 2 e këtij neni, realizohen më mirë nga kjo formë organizimi, ...në përputhje me parimin e ekonomisë, efikasitetit dhe të efektivitetit.

.....

7. Në ligjin e krijimit të agjencisë autonome përcaktohet, gjithashtu, **regjimi juridik që zbatohet për: a) personelin, në përputhje me parimet e administrimit të shërbimit civil; b) financimin dhe shpenzimet; c) administrimin e aseteve; ç) procedurat e miratimit të tarifave për shërbimet, nëse është rasti.**

8. Në relacionin shpjegues, që shoqëron propozimin e një ligji për krijimin e një agjencie autonome, përfshihen edhe motivimi për përputhshmërinë me kriteret e përcaktuara në pikën 2 të këtij neni dhe një vlerësim bazuar në analizat e kosto-përfitimit ose teknika të tjera moderne të besueshme, që justifikojnë krijimin e një agjencie autonome, sipas pikës 3, të këtij neni.

Pra, nga sa analizua më sipër, "*agjencitë autonome*", që të ndërtohen si të tilla, duhet të plotësojnë një sërë kriteresh që të përlligjin funksionimin e tyre, si dhe të përcaktohet me një akt ligjor të posaçëm mënyra e organizimit të burimeve njerëzore.

Në kushtet kur, në rastin konkret nuk përmbushet asnjë prej këtyre kushteve, vlerësohet se kjo ndarje, është aplikuar për t`ju shmangur detyrimeve që ka përcaktuar ligji për shërbimin civil dhe në kundërshtim me ligjin, burimet njerëzore që përfshihen në këto njësi, nuk janë konsideruar si pjesë e shërbimit civil.

Njësitë e emëtuara "*agjenci*", në këtë rast janë pjesë e strukturës së bashkisë dhe si të tilla, ato duhet të trajtohen si funksione Drejtorie apo Sektori, në kuptim të ligjit për nëpunësin civil.

Në këto rrethana, duke pasur parasysh kompetencën që ka Kryetari i bashkisë për miratimin e strukturës së institucionit për vitin në vijim, njësia përgjegjëse në zbatim të detyrave të ngarkuara prej ligjit për nëpunësin civil, duhet të paraqesë një relacion sqarues për të

evidentuar detyrimin ligjor që ka bashkia për të respektuar skemën e funksionimit të shërbimit civil.

Po kështu, pjesë e relacionit duhet të jenë edhe formularët e përshkrimit të punës, për të gjitha kategoritë e nëpunësve civilë të institucionit, ku parashikohen kërkesat për emërimin në një pozicion të shërbimit civil, si dhe detyrat dhe funksionet që kryen ky pozicion, në përputhje me ligjin nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe aktin nënligjor që rregullon këtë aspekt, si dhe me ligjet që rregullojnë çdo sektor të veprimtarisë së bashkisë, ndër të cilët edhe legjislacioni në fushën e buxhetimit dhe menaxhimit financiar, auditimit, etj.

Me qëllim që kjo strukturë të jetë efikase dhe e mbështetur në ligj, gjatë punës për hartimin e saj, njësia përgjegjëse duhet të orientohet nga parashikimet e ligjit nr. 90/2012, *“Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”*, si dhe në vendim nr. 893, datë 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 përcaktohen parimet e ndërtimit të administratës, ndër të tjera parimi i unitetit dhe hierarkisë; llogaridhënies; dekoncentrimit; qartësisë në përcaktimin dhe shpërndarjen e përgjegjësisë; ekonomisë, eficensës dhe efektivitetit, si dhe bashkëpunimit ndërmjet institucioneve të administratës publike.

Në këtë ligj përcaktohet gjithashtu edhe struktura organizative hierarkike, me këtë përbërje:

- a) sekretari i përgjithshëm;
- b) drejtoritë e përgjithshme;
- c) drejtoritë;
- ç) sektorët.

Në rastin e njërive të qeverisjes vendore, të cilin po analizojmë, ky moment duhet të merret në analizë duke u bazuar në kategorinë e bashkisë, sipas numrit të banorëve dhe përcaktimeve të aktit nënligjor që parashikon pagat e nëpunësve civilë, që kryejnë funksionet në këto njësi.

Më tej, në vijim të kësaj analize, në Kreun III, të ligjit për organizimin e administratës shtetërore, parashikohet edhe organizimi i brendshëm i institucioneve, në raport me pozicionet e shërbimit civil dhe në nenet 12, deri 15, të tij, rregullohet përbërja e njërive bazë të strukturës: *a)*Sektorët, *b)*Drejtoritë, *c)*Drejtoritë e Përgjithshme dhe *d)*Sekretari i Përgjithshëm.

Të gjitha sa analizuam më sipër, në përputhje me kushtet specifike të çdo njësie të qeverisjes vendore, duhet të jenë në vëmendjen e njësisë përgjegjëse, gjatë miratimit të strukturës së institucionit për vitin në vijim, e cila duhet të përmbushë kushtet që mundësojnë administrimin e shërbimit civil në përputhje me ligjin, si dhe aktet nënligjore që rregullojnë aspekte të veçanta për të gjitha institutet e tij, si dhe efikasitet në veprimtarinë e burimeve njerëzore të institucionit.

Sa më sipër, pasi të këtë hartuar përshkrimet e punës për pozicionet e evidentuara në përbërje të strukturave të emërtuara si Agjenci, të cilat kryejnë detyra të nëpunësit civil, sipas përkufizimit të nenit 4, të ligjit për nëpunësin civil, ashtu si është përcaktuar edhe në udhëzimin që Komisioneri i ka dërguar të gjitha institucioneve të administratës vendore në lidhje me këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil, njësia përgjegjëse duhet të vijojë me procesin e deklarimit të statusit të punësimit për këta punonjës dhe në përfundim, të përmbillet procesi me aktet e deklarimit të statusit të punësimit, ose të përfundimit të marrëdhënies me shërbimin civil, për rastet që nuk i përmbushin kërkesat e ligjit në fjalë.

Njësia përgjegjëse të informojë Komisionerin për çdo veprim që do të realizohet në këtë drejtim, pasi ky proces do të ndiqet dhe asistohet nëpërmjet Sekretariatit që mbështet veprimtarinë e Komisionerit, me qëllim që të lehtësojë dhe orientojë njësinë përgjegjëse për të rishikuar dhe standardizuar strukturën e pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, me qëllim që të mundësohet zbatimi i ligjit për nëpunësin civil dhe mobiliteti i nëpunësve civilë të institucioneve të administratës vendore, në të gjithë shërbimin civil.

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

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

Mbështetur mbi këtë bazë ligjore, punonjësit e bashkisë përfituan konfirmimin e tyre në cilësinë e nëpunësit civil, ose punonjës ekzistues, kurse **punonjësit e komunave**, ashtu si është edhe rasti konkret i elementëve që përbëjnë aktualisht bashkinë në fjalë, meqenëse përfshiheshin për herë të parë në shërbimin civil, e përfituan këtë status, si punonjës ekzistues.

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

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

Më tej, kjo procedurë rregullohet hollësisht nëpërmjet vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil, sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, pika

1, Kreu III, “*Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat*”.

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

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

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

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

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

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

Nga analiza e dokumentacionit që i është vënë në dispozicion grupit të mbikëqyrjes, ashtu si e analizuam më sipër, në datën 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, rezulton se, administrata e

bashkisë, në këtë periudhë ka pasur gjithsej **17** pozicione pune, të cilat nuk ishin të përfshira në shërbimin civil.

Ndërkohë, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, ky institucion ka gjithsej **195** pozicione pune, nga të cilat, **41 pozicione pune janë vlerësuar aktualisht prej njësisë përgjegjëse si pjesë e shërbimit civil.**

Në lidhje me aspekte të administrimit të burimeve njerëzore, që kanë të bëjnë me momentin e deklaramit të statusit të punësimit, për nëpunësit e institucionit, të cilët hyrja në fuqi e ligjit për nëpunësin civil i gjeti në pozicione pune pjesë e shërbimit civil; me punonjësit që aktualisht punojnë në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil dhe janë rekrutuar rishtazi; si dhe me pozicionet që janë ende të paplotësuara, situata do të analizohet më poshtë.

➤ ***Raste të deklaramit të statusit të punësimit në përputhje me ligjin:***

- ***Në 6 raste***, nga njësia përgjegjëse është kryer procesi i deklaramit të statusit të punësimit si “*nëpunës civilë*”, për punonjës të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më shumë se një vit.

➤ ***Janë evidentuar raste të aplikimit të procedurës së deklaramit të statusit të punësimit, në përputhje me kërkesat e ligjit, por që ende vijojnë marrëdhënien e punës me institucionin në kundërshtim me ligjin:***

- Në **2** raste, nga njësia përgjegjëse është kryer procesi i deklaramit të statusit të punësimit si “*nëpunës civilë*”, por aktualisht mbajnë pozicione për të cilat duhet të ishte zhvilluar procedura e ngritjes në detyrë, sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.
 - Në **1** rast, është konstatuar refuzimi i statusit të punësimit në përputhje me ligjin, për shkak të mospërmbushjes së kërkesave të ligjit për këtë vend pune (*punonjësi është me arsim të mesëm*).
 - Në **1** rast, është konstatuar refuzimi i statusit të punësimit në përputhje me ligjin, për shkak të të mospërputhjes së kualifikimit me kërkesat e vendit të punës, por që, pa të drejtë ende vijon të jetë në marrëdhënie pune në të njëjtin pozicion
 - Në **1** rast është konstatuar refuzimi i statusit të punësimit për punonjës të emëruar në pozicionet e shërbimit civil, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit, por që pa të drejtë ende vijon të jetë në marrëdhënie pune në të njëjtin pozicion.
- ***Në 4 raste*** nuk është deklaruar statusi i punësimit për shkak, të mosplotësimin të kriterit arsimor - (*arsim i mesëm*)
- ***Në 20 raste***, nga njësia përgjegjëse janë kryer emërimet në kundërshtim me ligjin, nëpërmjet kontratave të përkohshme, pas hyrjes në fuqi të ligjit.
- ***Në 2 raste***, nga njësia përgjegjëse është zhvilluar procedura e pranimit në shërbimin civil, sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

- Në 4 raste, pozicionet e punës, janë konstatuar të lira.

Më poshtë këto kategori do të analizohen në mënyrë të detajuar.

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

- a) **Punonjës të punësuar për një periudhë më shumë se një vit, janë konstatuar 6 raste, për të cilët është deklaruar statusi i punësimit:**

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

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

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

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

- Procedurat e deklaramit të statusit të punësimit "nëpunës civil", për 6 punonjësit e përmendur më sipër, janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 3 dhe 4, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.
- Këta punonjës, në datën 26 Shkurt 2014, ishin të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, kohëzgjatja e periudhës së punësimit ishte më e madhe se një vit dhe ata plotësojnë kriterin e nivelit arsimor të diplomës së arsimit të lartë, për pozicionin përkatës të punës.
- Nga këqyrja dhe analiza që i është bërë akteve të emërimit, nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionet përkatëse të punës dhe momentit të fillimit të marrëdhënieve financiare, rezulton e vërtetuar se, në të gjitha këto raste, këta punonjës, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, kanë pasur më shumë se një vit vjetërsi, në detyrën që mbanin në datën 26.02.2014.
- Për këtë kategori nëpunësish, me të drejtë njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit, si "nëpunës civil", nëpërmjet vendimeve përkatëse të nxjerra, në muajin Qershor 2014, të cilat janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në **Aneksin nr. 1** – "Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes, në Bashkinë Finiq", i cili është pjesë përbërëse e këtij projekt raporti.

b) *Raste të aplikimit të procedurës së deklaramit të statusit të punësimit, në përputhje me kërkesat ligjore, por që vijojnë marrëdhënien e punës në kundërshtim me ligjin.*

- ✓ Në 2 raste, nga njësia përgjegjëse është kryer procesi i deklaramit të statusit të punësimit si “*nëpunës civilë*”, por aktualisht mbajnë pozicione për të cilat duhet të ishte zhvilluar procedura e ngritjes në detyrë, sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Konkretisht, bëhet fjalë për 2 pozicione punë të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese, të cilat janë plotësuar nga nëpunës civil ekzistues, të konfirmuar si nëpunës civilë, të cilët në pozicionet aktuale janë emëruar me ngritje në detyrë, pa zbatuar procedurat e konkurrimit të përcaktuara nga neni 26, i ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe vendimi nr. 242, datë 18.3.2015, i Këshillit të Ministrave “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”, si më poshtë:

- punonjësi *****, është emëruar në pozicionin, “*Përgjegjës Sektori në Sektorin e Prokurimeve Publike*” me urdhrin e Kryetarit të bashkisë, nr. 76, datë 04.09.2017. Ky punonjës ka filluar punë në Komunën Aliko, në datën 01.06.2006 në pozicionin “*Specialist finance*”, dhe është deklaruar si nëpunës civil me aktin nr. 7, datë 01.12.2016, të njësisë përgjegjëse.
- punonjësi *****, emëruar në pozicionin, “*Drejtor, në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit*” me urdhrin e Kryetarit nr. 112, datë 08.08.2016. Ky punonjës ka filluar punë në Komunën Finiq në vitin 2004 dhe është deklaruar si nëpunës civil në pozicionin “*Përgjegjës Urbanistike*”, me aktin nr. 12, datë 01.12.2016, të njësisë përgjegjëse.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, rezulton se emërimi i këtyre punonjësve në pozicionet aktuale, është bërë pa u zbatuar procedurat e konkurrimit për ngritje në detyrë, të përcaktuara nga neni 26 i ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe Kreu III, i vendimit nr. 242, datë 18.3.2015 të Këshillit të Ministrave “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”, e për këtë arsye këto akte emërimi janë absolutisht të pavlefshëm.

Konkluzion: Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Finiq, për të rregulluar situatën e paligjshmërisë, duhet të kryejë veprimet si më poshtë:

- Të konstatohet menjëherë pavlefshmëria absolute e aktit të emërimit, në kuptim të nenit 111 dhe 113, pika 1, të Kodit të Procedurave Administrative dhe të rregullohen pasojat duke ndërprerë marrëdhëniet e punës me pozicionin përkatës.
- Punonjësit të rikthehen në pozicionet e mëparshme të punës, ku iu është bërë deklarimi i statusit të punësimit. Në rastet e pamundësisë për t’u rikthyer në vendin e mëparshëm të punës, të bëhet sistemimi në një pozicion tjetër të shërbimit civil, të së njëjtës kategori ku plotësohen kërkesat specifike për vendin e punës.
- Njësia përgjegjëse të fillojë menjëherë punën për realizimin e procedurave të konkurrimit për pozicionet e punës të analizuara më sipër.

- ✓ Në 1 rast, është konstatuar refuzimi i statusit të punësimit në përputhje me ligjin, për shkak të mospërmbushjes së kërkesave të ligjit, (*punonjësi është me arsim i mesëm*), por që pa të drejtë ende vijon të jetë në marrëdhënie pune në të njëjtin pozicion.

Konkretisht bëhet fjalë për punonjësin ******, emëruar në pozicionin e punës “*Specialist i Taksave, në Njësinë Administrative Livadhja*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion në datën 01.05.2006 dhe konstatohet se njësia përgjegjëse, me aktin nr. 5, datë 01.12.2014, ka nxjerrë aktin e mosdeklarimit të statusit të punësimit, si nëpunës civil në pozicionin e punës, “*Specialist i Taksave, në Njësinë Administrative Livadhja*”, për shkak të mospërmbushjes së kriterëve të veçanta, në kushtet kur nuk zotëron një diplomë të arsimit të lartë.

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

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

Nga sa më sipër, arrihet në përfundimin se ky punonjës nuk përmbush kërkesat e ligjit, për të mbajtur pozicionin në të cilin punon aktualisht.

Për sa i përket procedurës së deklarimit të statusit të punësimit, nga Njësia Përgjegjëse e Bashkisë Finiq është kryer duke respektuar kërkesat e nenit 67, pika 3 dhe 4, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, gjithashtu nga verifikimet në listë pagesën e institucionit, rezultoi se ******, ende vazhdon të jetë në marrëdhënie pune me institucionin.

Konkluzion: Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Finiq, për të rregulluar situatën e paligjshmërisë, duhet të ndjekë hapat si më poshtë:

- Të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këtë punonjës, duke evidentuar faktin se, punonjësi ******, nuk i përmbush kriteret për të qenë nëpunës civil, në zbatim të pikës 6, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”*”, ndryshuar me VKM nr. 532, datë 06.08.2014.
- Pozicioni i punës “*Specialist i Taksave, në Njësinë Administrative Livadhja*”, duhet të shpallet i lirë për t’u plotësuar në përputhje me kërkesat ligjore, në koherencë me strukturën aktuale të Bashkisë Finiq.
- ✓ Në 1 rast, është vendosur refuzimi i statusi i punësimit sipas ligjit, për shkak të mospërputhjes së kualifikimit me kërkesat e vendit të punës, por që pa të drejtë, punonjësi ende vijon të jetë në marrëdhënie pune në këtë institucion, në të njëjtin pozicion pune.

Konkretisht bëhet fjalë për punonjës in ***** , emëruar në pozicionin e punës “*Specialist i Taksave, në Njësinë Administrative Mesopotam*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion në datën 01.05.2011 dhe konstatohet se njësia përgjegjëse, me aktin nr. 6, datë 01.12.2014, ka vendosur mosdeklarimin e statusit të punësimit, si nëpunës civil në pozicionin e punës, “*Specialist i Taksave, në Njësinë Administrative Mesopotam*”, për këtë punonjës, për shkak të mospërmbushjes së kriterëve të veçanta.

Në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, punonjësi ***** , nuk plotësonte kriterin e posaçëm në lidhje me fushën e edukimit arsimor që kërkonte ky pozicion pune, pasi nga verifikimi i dokumentacionit të administruar në dosjen personale të punonjësit, në momentin e mbikëqyrjes rezultoi se, ai zotëronte diplomën “*Bachelor dhe Master profesional*”, në degën Gjuhë/Letërsi, Univeriteti “*Eqerem Çabej*”, Gjirokastër, ndërkohë, sipas kriterëve të parashikuara nga institucioni, si dhe legjislacioni i posaçëm në këtë drejtim, niveli arsimor për pozicionin e mësipërm duhej të ishte në fushën e shkencave ekonomike.

Nga sa më sipër, arrihet në përfundimin se ky punonjës nuk përmbush kërkesat e ligjit, për të mbajtur pozicionin në të cilin punon aktualisht.

Për sa i përket procedurës së deklarimit të statusit të punësimit, rezulton se nga njësia përgjegjëse e Bashkisë Finiq është kryer duke respektuar kërkesat e nenit 67, pika 3 dhe 4, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar. Ndërkohë, nga verifikimet në listë pagesën e institucionit, rezultoi se punonjësi ***** , ende vijon marrëdhënien e punës me institucionin, në të njëjtin pozicion.

Konkluzion: Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Finiq, për të rregulluar situatën e paligjshmërisë, duhet të ndjekë hapat si më poshtë:

- Të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këtë punonjës, duke evidentuar faktin se, punonjësi ***** nuk i përmbush kriteret për të qenë nëpunës civil, në zbatim të pikës 6, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, ndryshuar me VKM nr. 532, datë 06.08.2014.*
- Pozicioni i punës “*Specialist i Taksave, në Njësinë Administrative Mesopotam*”, duhet të shpallet i lirë për t`u plotësuar në përputhje me kërkesat ligjore, në koherencë me strukturën aktuale të Bashkisë Finiq.
 - ✓ Në **1** rast është konstatuar refuzimi i statusit të punësimit për punonjës të emëruar në pozicionet e shërbimit civil, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit.

Nga verifikimi i dokumentacionit, lidhur me punonjës in ***** , emëruar në pozicionin e punës “*Specialist i Taksave, në Njësinë Administrative Livadhja*”, u konstatua se ky punonjës nuk mund të deklarohet si nëpunës civil, pasi akti i emërimit në detyrë është bërë në kundërshtim me ligjin për nëpunësin civil, pasi nuk është realizuar procesi i pranimit në shërbimin civil, nëpërmjet konkurrimit.

Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion në datën 12.09.2014 dhe konstatohet se njësia përgjegjëse, me aktin nr.14, datë 01.12.2016, ka nxjerrë aktin e refuzimit të statusit të punësimit, në pozicionin e punës, *“Specialist i Taksave, në Njësinë Administrative Livadhja”*, por pa të drejtë ai ende vijon të jetë në marrëdhënie pune në këtë pozicion.

Konkluzion: Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Finiq, ka vepruar në përputhje me kërkesat e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”*, duke refuzuar deklarimin e statusit të punësimit, për punonjësin *****, në pozicionin e punës *“Specialist i Taksave, në Njësinë Administrative Livadhja”*, pasi akti i emërimit ka dalë në kundërshtim me ligjin.

Për çdo marrëdhënie të re pune që lidhet pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, në bazë të nenit 22 dhe 23 të tij, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimi, si rrjedhim, akti i emërimit në këtë rast, është absolutisht i pavlefshëm.

Në kushtet kur, punonjësi *****, ende vijon të jetë në marrëdhënie pune me institucionin, njësia përgjegjëse, duhet të vendosë menjëherë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për të, në zbatim të pikës 6, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”*, ndryshuar me VKM nr. 532, datë 06.08.2014.

Pozicioni i punës *“Specialist i Taksave, në Njësinë Administrative Livadhja”*, duhet të shpallet i lirë për t'u plotësuar në përputhje me kërkesat ligjore, në koherencë me strukturën aktuale të Bashkisë Finiq.

c) Në 4 raste nuk është deklaruar statusi i punësimit, për shkak të mosplotësimit të kriterit arsimor - (arsim i mesëm)

Gjatë procesit të verifikimit, konstatohet se, në **4 raste**, megjithëse pozicionet e punës bënin pjesë në shërbimin civil, ishin emëruar punonjës të cilët nuk plotësonin kriterin e nivelit arsimor. Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit:

1. *****, në pozicionin e punës, *“Specialiste Protokoll Arkive, në Njësinë Administrative Dhiver”*;
2. *****, në pozicionin e punës, *“Specialiste Protokoll Arkive, në Njësinë Administrative Aliko”*;
3. *****, në pozicionin e punës, *“Specialiste të Shërbimit Social, në Njësinë Administrative Mesopotam”*;
4. *****, në pozicionin e punës, *“Specialiste të Shërbimit Social, në Njësinë Administrative Dhiver”*;

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

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

Në lidhje me këto raste, nga verifikimi i dosjeve individuale, u konstatua se këta punonjës nuk plotësojnë kriteret për të mbajtur pozicionet përkatëse, për shkak të mungesës së një diplome të arsimit të lartë.

Konstatohet se, megjithëse është konstatuar një mangësi e tillë, njësia përgjegjëse nuk ka vepruar, duke mos nxjerrë aktin e refuzimit të statusit të nëpunësit civil dhe më tej të vendoste përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Finiq në kushtet kur nuk ka vepruar për të kryer procesin e deklarimit të statusit të punësimit në këtë rast, duhet të rregullojë paligjshmërinë, duke refuzuar statusin e nëpunësit civil dhe të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për punonjësit:

1. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist Protokoll Arkive, në Njësinë Administrative Dhiver*”;
2. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist Protokoll Arkive, në Njësinë Administrative Aliko*”;
3. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist i Shërbimit Social, në Njësinë Administrative Mesopotam*”;
4. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist i Shërbimit Social, në Njësinë Administrative Dhiver*”.

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

d) Emërime me kontratë pas hyrjes në fuqi të ligjit

Gjatë procesit të mbikëqyrjes grupi i punës konstatoi se, në Bashkinë Finiq, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në **22 raste**, janë marrë në punë punonjës në pozicione pune të shërbimit civil, me akte emërimi (*kontratë të përkohshme*), në kundërshtim me ligjin.

Bëhet fjalë për punonjësit:

1. *****, në pozicionin e punës, “*Sekretar i Përgjithshëm*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion (*viti 2015*), në këtë pozicion, me urdhrin **nr. 99, datë 28.07.2016**, të Kryetarit të bashkisë.
2. *****, në pozicionin e punës, “*Drejtor në Drejtorinë e Financës*”. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion, me urdhrin **nr. 125, datë 22.08.2016**, të Kryetarit të bashkisë.

3. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist finance, në Drejtorinë e Financës*”. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion në datë 01.03.2014 dhe në pozicionin aktual është riemëruar me urdhrin nr. 44, datë 23.05.2017, të Kryetarit të bashkisë.
4. *****, në pozicionin e punës, “*Përgjegjës Sektori në Sektorin e Shërbimit Social dhe Barazisë Gjinore*”. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 91, datë 05.09.2017, të Kryetarit të bashkisë.
5. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist i ndihmës ekonomike, në Sektorin e Shërbimit Social dhe Barazisë Gjinore*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion, në vitin 2015, ndërsa në këtë pozicion, me urdhrin nr. 50, datë 05.06.2017, të Kryetarit të bashkisë.
6. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist i Mbrojtjes Sociale dhe Strehimit, në Sektorin e Shërbimit Social dhe Barazisë Gjinore*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 79, datë 04.09.2017, të Kryetarit të bashkisë.
7. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist i barazisë gjinore, mjedisit, në Sektorin e Shërbimit Social dhe Barazisë Gjinore*”. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 100, datë 28.07.2016.
8. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist i Prokurimeve Publike, në Sektorin e Prokurimeve Publike*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 77, datë 04.09.2017, të Kryetarit të bashkisë.
9. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist arkitekt, në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 51, datë 01.07.2016, të Kryetarit të bashkisë.
10. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist arkitekt, në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 36, datë 06.06.2016, të Kryetarit të bashkisë.
11. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist topograf, në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit*”, ka filluar punë në këtë institucion me aktin e emërimit nr. 50, datë 30.06.2016, të Kryetarit të bashkisë.
12. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist topograf, në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 39, datë 10.06.2016, të Kryetarit të bashkisë.
13. *****, në pozicionin e punës, “*Përgjegjës Sektori, në Sektori i Personelit dhe Burimeve Njerëzore*”. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 49, datë 26.05.2017, të Kryetarit të bashkisë.
14. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist IT, Sektori i Personelit dhe Burimeve Njerëzore*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 33, datë 26.05.2016, të Kryetarit të bashkisë.
15. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist protokoll arkiv, Sektori i Personelit dhe Burimeve Njerëzore*”. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 56, datë 06.07.2016, të Kryetarit të bashkisë.
16. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist protokoll arkiv, në Njësinë Administrative, Livadhja*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 1, datë 05.01.2016, të Kryetarit të bashkisë.
17. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist i Shërbimit Social, në Njësinë Administrative, Livadhja*”. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 12, datë 10.02.2017, të Kryetarit të bashkisë.

18. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist i Shërbimit Social, në Njësinë Administrative, Aliko*”. Kjo punonjës ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 72, datë 11.07.2016, të Kryetarit të bashkisë.
19. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist Veteriner, në Njësinë Veterinare dhe Mbrojtjes së Konsumatorit*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 78, datë 04.09.2017, të Kryetarit të bashkisë.
20. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist i Mbrojtjes së Konsumatorit, në Njësinë Veterinare dhe Mbrojtjes së Konsumatorit*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 127, datë 25.08.2016, të Kryetarit të bashkisë.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, aktet e emërimit të evidentuara më sipër, si në rastin e administratës së bashkisë ashtu edhe të njërive administrative, kanë dalë në kundërshtim me ligjin, pasi, për çdo marrëdhënie të re pune, që lidhet pas fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, në bazë të nenit 22 dhe 23, 25 dhe 26 të tij, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimi. Çdo emërim që bëhet në kundërshtim me këtë rregull, është absolutisht i pavlefshëm.

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

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

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

Nisur nga detyrimi i parashikuar nga neni 111, i ligjit në fjalë, vetë organi publik, në këtë rast Kryetari i Bashkisë Finiq duhet të konstatojë në këto veprime administrative, ekzistencën e rasteve të parashikuara në nenin 108, të ligjit si më lart, dhe në bazë të pikës 1, të nenit 113, të po këtij ligji, të konstatojë menjëherë pavlefshmërinë absolute të këtyre akteve dhe të rregullojë pasojat, duke ndërprerë marrëdhënien e punës të lidhur në kundërshtim me procedurat ligjore dhe më tej, duke i shpallur si të lira këto pozicione, për t’u plotësuar në përputhje me ligjin për nëpunësin civil.

Në këtë rast, njësia përgjegjëse, fillimisht duhet të planifikojë veprimtarinë, me qëllim që, ndërprerja e marrëdhënieve të paligjshme të punës, të kryhet në mënyrë të alternuar me procesin e shpalljes së pozicioneve të lira dhe fillimin e procedurës së konkurrimit.

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

Njësia përgjegjëse, gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit, duhet të kujdeset të përmbushë rregullat e përcaktuara në Kreun IV “*Pranimi në shërbim civil*”, të ligjit

nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, Vendimin nr. 242, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese” dhe Vendimin nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, si dhe Udhëzimin nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”.

Në veçanti, njësia përgjegjëse duhet të kujdeset për të respektuar kërkesat ligjore në procedurat si më poshtë:

1. Të krijohen komisionet përkatëse të pranimit dhe vlerësimit (*Komiteti i Përherëshëm i Pranimit për nivelin ekzekutiv, Komiteti për Lëvizjen Paralele dhe Ngritjen në Detyrë*), sipas procedurës që do të ndjekë për të plotësuar pozicionet e punës pjesë të shërbimit civil. Komisioni i vlerësimit ka për detyrë të kryejë vlerësimin e kandidatëve pjesëmarrës në konkurrim, i cili konsiston në vlerësimin e jetëshkrimit, vlerësimin me shkrim (*përveç lëvizjes paralele*) dhe vlerësimin në intervistën e strukturuar me gojë.
2. Të bëjë publik në faqen zyrtare, “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*” dhe faqen zyrtare të Bashkisë Finiq, ose nëse është e mundur, në standat për publikun, aktet që materializojnë procedurën e rekrutimit dhe për të cilat ligji kërkon publikimin e tyre, të tilla si:
 - a) Aktin e shpalljes për të plotësuar një pozicion të lirë pune në shërbimin civil, duke treguar kujdes që ky akt të përmbajë të dhënat e përcaktuara në pikën 8, të Kreut II, e pikën 5, të Kreut III, të VKM nr. 242, datë 18.3.2015, si dhe të pikës 9, Kreu II, të pikës 4, Kreu VII, të VKM nr. 243, datë 18.3.2015, si: përshkrimin përgjithësues të pozicionit të punës për të cilin do të zhvillohet konkurrimi; kriteret e përgjithshme; kërkesat specifike të pranimit në shërbimin civil (*arsimi i lartë përkatës*); dokumentacionin që do të paraqitet, mënyrën dhe procedurën e paraqitjes së kandidatëve; datën për paraqitjen e aplikimit; datën e zhvillimit të konkurrimit; datën për shpalljen e rezultateve pas verifikimit paraprak; mënyrën e vlerësimit dhe njohuritë, aftësitë apo cilësitë që do të vlerësohen në konkurrimin kombëtar; mënyrën e njoftimit dhe komunikimit me aplikantët dhe elementë të tjerë ligjor që duhet të përmbajë shpallja.
 - b) Aktin e shpalljes së kandidatëve të kualifikuar nga verifikimi paraprak për të dy fazat e konkurrimit, si për fazën e parë, “*lëvizja paralele*”, ashtu edhe për fazën e dytë, “*pranim në kategorinë ekzekutive ose ngritje në detyrë*”.
 - c) Aktin e shpalljes së kandidatëve të kualifikuar përfundimisht (*lista përfundimtare*) për të dy fazat e konkurrimit, si për fazën e parë, “*lëvizja paralele*”, ashtu edhe për fazën e dytë, “*pranim në kategorinë ekzekutive ose ngritje në detyrë*”.
 - d) Aktin e shpalljes së kandidatit të nxjerrë fitues me më shumë se 70% të pikëve nga Komisioni përkatës.

Në këtë rast, institucioni duhet të përgatisë planin e rekrutimit, i cili do të miratohet dhe më tej do të ndiqet zbatimimi i tij nga Komisioneri, nëpërmjet inspektorëve të Sekretariatit Teknik.

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

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

Konstatohet se njësia përgjegjëse e Bashkisë Finiq, për rastet e evidentuara në përputhje me ligjin e ka kryer procesin e deklarimit të statusit të punësimit jashtë afateve ligjore, konkretisht në muajin Dhjetor 2016.

Megjithatë, duhet theksuar që ky afat i vënë në dispozitat e Kreut IV, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë, që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, ndryshuar me VKM nr. 532 datë 06.08.2014, ka karakter organizativ dhe nuk pas sjell pavlefshmërinë e veprimeve apo mosveprimeve administrative për deklarimin e statusit të punësimit. Kjo vërejtje, shënohet në këtë material, për të tërhequr vëmendjen që në të ardhmen të tregohet kujdes në respektimin e afateve ligjore gjatë zhvillimit të procedurave që parashikon ligji për nëpunësin civil dhe të nxirret përgjegjësia personale e subjekteve që kanë lejuar shkelje të afateve të vendosura në ligj.

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

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

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 Udhëzimin nr. 2, datë 7.4.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”, akte që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, 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 transitore*”, 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, njësia përgjegjëse në institucionin e Bashkisë Finiq, si organ i vetëqeverisjes vendore pjesë e shërbimit civil, duhet të hartonte përshkrimet e 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 ndryshuar edhe ***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 nuk është kryer* për asnjë pozicion pune pjesë të shërbimit civil.

Nga ana e institucionit u pretendua se, detyrat funksionale për çdo pozicion pune, janë të përcaktuara në Rregulloren e Brendshme (*miratuar me vendimin e këshillit bashkiak nr. 2 datë 29.07.2016, e cila ka nevojë për ndryshime dhe përshtatje me legjislacionin për shërbimin civil*) mbi bazën e të cilit funksionon institucioni. Vërejmë se, akti i përshkrimit të punës, nuk përcakton vetëm detyrat e nëpunësit, por në përmbajtjen e tij përcaktohet fillimisht vendi që zë pozicioni në sistemin e shërbimit civil të institucionit, 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: Komisioneri vëren se, për të rregulluar ligjshmërinë në këtë rast, njësia përgjegjëse e institucionit, duhet të veprojë si më poshtë:

- Të përfundojnë hartimin e përshkrimeve të punës për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, sipas rregullave dhe procedurave të përcaktuara 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”, i ndryshuar, dhe lidhjeve të cilat janë pjesë e këtij vendimi, si dhe udhëzimit nr. 1 datë 31.05.2017, të Departamentit të Administratës Publike. Këto akte nënligjore, në përmbajtjen e tyre kanë përcaktuar procedurat e hollësishme që duhet të ndiqen për hartimin e përshkrimeve të punës, nëpunësit përgjegjës për hartimin e tyre, strukturën përgjegjëse për vlerësimin e bazueshmërisë së tyre në ligjin specifik dhe formatin e miratuar, organin që ka kompetencën për miratimin e tyre, si dhe detyrimin për depozitimin pranë njësisë përgjegjëse.

- Drejtuesi i njësisë së burimeve njerëzore, në cilësinë e analistit të punës, në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës, të mbledhë informacionin e nevojshëm për çdo pozicion pune dhe pas një analize të këtij informacioni, të përcaktohen në mënyrë të qartë detyrat, përgjegjësitë dhe kërkesat e veçanta për çdo pozicion apo grup pozicionesh të shërbimit civil.
- Formatin e përshkrimit të punës për pozicionet e shërbimit civil, të jetë sipas lidhjes 4, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e vendimit 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”*, i ndryshuar, udhëzimit nr. 1 datë 31.05.2017, të Departamentit të Administratës Publike dhe të ketë të përfshirë të gjithë elementet, siç janë të dhënat për pozicionin e punës, misionin, qëllimin i përgjithshëm i pozicionit të punës, detyrat kryesore, përgjegjësitë kryesore, zgjidhja e problemeve, vendimmarrja, mjedisi menaxherial, mbikëqyrja, stafi në varësi, kushtet e punës dhe kërkesat e posaçme.
- Në ndarjen *“Misioni”*, duhet të mbahet parasysh dhënia e përkufizimit të misionit të njësisë përkatëse. Duhet të jetë i qartë dallimi midis misionit të njësisë përbërëse dhe qëllimit të përgjithshëm të pozicionit të punës, kjo për faktin se *“Misioni”* identifikon një përshkrim të përgjithshëm, të përmbledhur të qëllimit për të cilin ekziston njësi përkatëse. Misioni i drejtorisë duhet të jetë i njëjtë për të gjitha pozicionet vartëse të saj duke përfshirë pozicionet *“përgjegjës sektori”* dhe *“specialist”*.
- Duke vazhduar më tej me *“Detyrat kryesore”*, të cilat përcaktojnë arsyen kryesore të ekzistencës së pozicionit të punës: përgjithësisht këto detyra marrin pjesën më të madhe (80%) të kohës së nëpunësit. Detyrat kryesore duhet të paraqiten si rezultat i punës së kryer. Gjithashtu duhet të mbahet parasysh që të përdoret terminologjia e duhur dhe përdorimi i foljeve në vetën e tretë njëjës.
- Në ndarjen *“Kërkesat e posaçme”*, përcaktohen kërkesat specifike të vendit të punës lidhur me nivelin e edukimit dhe fushën kryesore të studimeve, përvojën në punë, e përcaktuar kjo në terma kohorë dhe pozicion përkatës, si dhe njohuritë dhe aftësitë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për përmbushjen me sukses të funksionit të pozicionit të punës. *“Kërkesat e posaçme”* marrin një rëndësi të madhe në përcaktimin e saktë të tyre, pasi do të shërbejnë si kritere kryesore në procesin e rekrutimit dhe seleksionimit të kandidatëve për një pozicion të caktuar pune. Për këtë arsye duhet të plotësohen në mënyrë të qartë niveli i arsimit (*niveli i diplomës “Bachelor”, “Master Profesional”, “Master i Shkencave” që ai/ajo duhet të zotërojë*); (*Diplomat të cilat janë marrë jashtë vendit, duhet të jenë të njohura paraprakisht pranë institucionit përgjegjës për njehsimin e diplomave sipas legjisllacionit në fuqi*).
- Pas hartimit të tyre, përshkrimet e punës t’i përcillen për miratim Sekretarit të Përgjithshëm të institucionit, i cili finalizon këtë proces duke nënshkruar përshkrimet e punës në ndarjen përkatëse, pasi nënshkrimi i formularit të përshkrimit të punës nga ana e tij, nga eprori direkt dhe nëpunësi civil për të cilin është hartuar

përshkrimi i punës, është një detyrim specifik, i parashikuar në pikën 18, 19 dhe 20 të vendimit 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”.

- Në përfundim të procedurave si më sipër, një kopje e përshkrimeve të punës të nënshkruara, të bëhen pjesë e dosjes së personelit të çdo nëpunësi civil dhe një kopje të depozitohet në arkivin e institucionit.

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

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, në të cilin është përcaktuar se, mbikëqyrja përfshin ligjshmërinë në administrimin e shërbimit civil, për periudhën kohore nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e në vijim, grupi i punës verifikoi planifikimin e nevojave për rekrutim në shërbimin civil për vitin 2017.

Në momentin e mbikëqyrjes, u konstatua se në këtë institucion **nuk ka qenë i miratuar plani vjetor i pranimi në shërbimin civil.**

Konkluzion: Në këto rrethana, njësia përgjegjëse e Bashkisë Finiq, në përputhje me kërkesat e nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimi në shërbimin civil”, jo më vonë se muaji shkurt i çdo viti, të miratojë planin e nevojave të pranimeve vjetore duke përfshijë në planin vjetor të saj, edhe nevojat e njësisë administrative, subjekt mbikëqyrjeje, duke mbajtur parasysh edhe orientimet e dhëna në këtë material, gjatë trajtimit të emërimeve në kundërshtim me ligjin.

VI. Rastet e rekrutimeve, lëvizjeve paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar

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

Për periudhën objekt mbikëqyrjeje, u konstatuan në total **2 raste**, të plotësimit të pozicioneve të punës nëpërmjet procedurave të parashikuara në ligjin për nëpunësin civil, nga të cilat:

- ✓ **2 raste**, të emërimit nëpërmjet procedurës së pranimi në shërbimin civil, në kategorinë ekzekutive, 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” dhe bëhet fjalë për punonjësit:

- ✓ *****, emëruar si “nëpunës civil në periudhë prove”, me aktin nr. 1478, datë 21.03.2017, në pozicionin “*Specialist i Taksave dhe Tarifave në Drejtorinë e Tarifave dhe Taksave*”
- ✓ *****, emëruar si “nëpunës civil në periudhë prove”, me aktin nr. 1478, datë 21.03.2017, në pozicionin “*Specialist i Taksave dhe Tarifave në Drejtorinë e Tarifave dhe Taksave*”

Nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion në lidhje me institutin e pranimit në shërbimin civil, rezultoi se, me urdhrin nr. 29, nr. 1077 prot., datë 13.04.2017 dhe urdhrin nr. 30, nr. 1079 prot., datë 13.04.2017, të Kryetarit dhe miratim të njësisë përgjegjëse, është ngritur Komiteti i Përhershëm i Pranimit (KPP), për procedurën e pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, për pozicione pune “*Specialist*”. Në datën 07.02.2017, me aktin nr. 339, është publikuar pozicioni i lirë në Portalin e Shërbimi Kombëtar të Punësimit dhe në stendën e institucionit.

Pozicionet më sipër, i janë ofruar fillimisht nëpunësve civilë të së njëjtës kategori për procedurën e lëvizjes paralele. Në përfundim të afatit të përcaktuar (në datën 09.03.2017), duke qenë se nuk është paraqitur asnjë aplikant për procedurën e lëvizjes paralele, është kaluar në procedurën e pranimit në shërbimin civil. Njësia përgjegjëse e Bashkisë Finiq, pasi ka bërë verifikimin paraprak të kandidatëve të cilët plotësonin kërkesat e përgjithshme dhe ato të veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim, ka dërguar për shpallje në Portalin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit, listën me aplikantët e kualifikuar për të vazhduar me fazën e konkurrimit në datën e testimit. Më tej është kryer procedura e konkurrimit.

Nga sa më sipër, rezulton se procesi i konkurrimit është kryer në përputhje të plotë me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se procedura e rekrutimit, si proces i një rëndësie të veçantë, është kryer sipas rregullave të pranimit në shërbimin civil, duke respektuar kërkesat dhe afatet kohore, të përcaktuara në nenet 22, 23, 25 dhe 26, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar; në aktet nënligjore specifike, si dhe në udhëzimin e Departamentit të Administratës Publike (e sqaruar kjo në mënyrë të detajuar në kreun e dytë, germa “d”, e projekt raportit).

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

Nëpunësit civil që emërohen për herë të parë në shërbimin civil i nënshtrohen një periudhe prove. Afati i periudhës së provës si dhe detyrat që duhet të përmbushë nëpunësi dhe institucioni përgjatë kësaj periudhe dhe në përfundim të saj, janë të përcaktuara në nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar; Kreun V, të vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civil të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese*”, (për të gjitha ato procedura që kanë filluar gjatë kohës që ka qenë në fuqi kjo VKM); si dhe në Kreun VI, të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”.

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

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

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

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

Gjatë procesit të verifikimit në momentin e mbikëqyrjes u konstatua se në Bashkinë Finiq, vetëm për 2 raste është kryer rekrutimi i punonjësve sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij dhe konkretisht bëhet fjalë për punonjësit ***** dhe ***** , të cilët aktualisht janë nëpunës civil në periudhë prove.

Konkluzion: Në këto rrethana, në kushtet kur ka ka punonjës të rekrutuar sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në nivelin ekzekutiv, njësia përgjegjëse, në lidhje me përmbushjen e kërkesave ligjore të periudhës së provës dhe përmbylljes së saj, sipas parashikimeve të nenit 24, të ligjit të sipërcituar, duhet të mbajë në vëmendje këto aspekte:

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

në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës së Administratës Publike (ASPA).

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

Nga verifikimi i dokumentacionit që lidhet me institutin e liritimit nga shërbimi civil, grupi i mbikëqyrjes konstaton se për periudhën objekt mbikëqyrje (*shkurt 2014-Nëntor 2017*), në institucionin e kontrolluar, evidentohen disa raste të kësaj natyre, sqaruar hollësisht, më poshtë:

○ Në **2 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 dhe bëhet fjalë për punonjëset, ***** dhe *****.

Në këtë rast, konstatohet se punonjëset janë liruar nga detyra, pas ndryshimeve të ligjit për nëpunësin civil, e për këtë arsye, e gëzojnë të drejtën për të konkurruar si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 dhe 26, të ligjit për nëpunësin civil, deri në 2 vjet pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil.

○ Në **1 rast**, punonjësi është liruar pasi ka mbushur moshën e pensionit të plotë të pleqërisë, sipas shkronjës “c”, të nenit 65, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” dhe bëhet fjalë për punonjësin *****.

Konkluzion: Për sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse ka vepruar drejt në lidhje me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të liritimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes, ose për shkak të ligjit, në bazë të nenit 63, 64, 65 dhe 66, si dhe të akteve nënligjore që rregullojnë këto aspekte të ligjit.

IX. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore

Instituti i disiplinës në shërbimin civil rregullohet në mënyrë të hollësishme në Kreun X, “Disiplina në shërbimin civil”, nga nenet 57 deri 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 ndërmerren nga personat kompetentë për dhënien dhe zbatimin e tyre.

Ligji i posaçëm dhe aktet nënligjore të dala në zbatim të tij, në rastin e konstatimit të shkeljeve disiplinore përcaktojnë procedura të hollësishme, të cilat duhet të ndiqen nga personat kompetentë të ngarkuar nga ligji për fillimin e ecurisë disiplinore. Shkeljet disiplinore shumë të rënda janë përcaktuar në pikën 2, të nenit 57, të ligjit dhe në këtë rast, masa disiplinore që zbatohet ndaj nëpunësit civil, është “*largim nga shërbimi civil*”, i parashikuar në shkronjën “ç” të nenit 58, të ligjit në fjalë.

Në kuadër të drejtimeve të mbikëqyrjes, grupi i punës, pas verifikimit të dokumentacioni të vënë në dispozicion në lidhje me praktikën e masave disiplinore, që janë aplikuar në administratën e Bashkisë Finiq, konstaton se për periudhën objekt *mbikëqyrje nuk ka pasur masa disiplinore.*

X. Vlerësimi i rezultateve në punë

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

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

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

Gjatë verifikimit u konstatua se, *ky proces nuk është realizuar nga ana e njësisë përgjegjëse.*

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, në këtë rast, subjekti i mbikëqyrur, duhet të kryejë procedurat e vlerësimit të rezultateve në punë sipas përcaktimeve të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, i ndryshuar.

Njësia përgjegjëse duhet të kryejë vlerësimin e punës sipas formatit të përcaktuar në Lidhjen nr. 1, të aktit nënligjor të përmendur më sipër, ku janë materializuar të gjitha rubrikat që kanë të bëjnë me të dhënat personale (*ndarja A*); të dhënat për kontekstin e punës ku identifikohen objektivat e institucionit dhe të njësisë organizative ku bën pjesë nëpunësi

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

Sjellim në vëmendje në këtë rast se, vlerësimi i rezultateve në punë duhet të bëhet patjetër për të gjithë nëpunësit civil, duke filluar nga viti kalendarik në vijim, sepse synon të përmirësojë aftësitë profesionale të nëpunësve, si dhe të ndikojë në cilësinë e shërbimit të ofruar prej tyre, për këtë arsye, zyrtarët e përfshirë në procesin e vlerësimit, (*Zyrtari raportues/Zyrtari kundërfirmues/Zyrtari autorizues*), duhet ta përfundojnë secilën periudhë të vlerësimit, brenda afateve të parashikuara në vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, "*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*", të ndryshuar.

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

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

Njësia përgjegjëse duhet të njoftojë Zyrtarin Raportues, Kundërfirmues dhe Autorizues, për detyrat e lëna në këtë pjesë të raportit, pasi ata janë subjektet që përgjigjen në mënyrë të drejtpërdrejtë për mos zbatimin e ligjit në këtë aspekt.

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

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

a) **Instituti i transferimit të përkohshëm**

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

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

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

Bashkia Finiq ka filluar të funksionojë mbi bazën e strukturës së përkohshme të miratuar me vendimin nr. 9, datë 22.09.2015, të Kryetarit të Bashkisë, “Për miratimin e strukturës organizative të Bashkisë”, në zbatim të Vendimit të Këshillit Bashkiak nr. 12, datë 03.09.2015, “Mbi miratimin e numrit të punonjësve të Bashkisë Finiq”.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, administrata e bashkisë, në këtë periudhë ka pasur gjithsej **70** pozicione pune, nga të cilat, **29** pozicione pune kanë qenë pjesë e shërbimit civil.

Në momentin e mbikëqyrjes, Bashkia Finiq, së bashku me **4** njësi administrative Aliko, Mesopotam, Dhiver dhe Livadhja, është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës për vitin 2017, miratuar nga Kryetari i bashkisë, me Vendimin nr. 46 datë 26.05.2017 “Për miratimin e strukturës organizative të bashkisë”, në zbatim të Vendimit nr. 57, datë 24.02.2017, të Këshillit Bashkiak, “Për miratimin e numrit të punonjësve të Bashkisë Finiq, Agjencive dhe Njësive Administrative, institucioneve në varësi si dhe numrin e përgjithshëm të punëtorëve për vitin 2017”, si dhe miratuar në drejtim të përputhjes me ligjin, nga prefekti i Qarkut Vlorë, me aktin nr. 526, datë 15.03.2017, “Shprehje për ligjshmërinë e vendimeve të Këshillit të Bashkisë Finiq”.

Sipas kësaj strukture, konstatohet se, Bashkia Finiq së bashku me njësitë administrative në përbërje të saj, në momentin e mbikëqyrjes ka gjithsej **195** pozicione pune, nga të cilat, **41** pozicione pune evidentohen si pjesë e shërbimit civil, duke mos përfshirë këtu pozicionet e organizuara në Agjenci, të cilat i kemi trajtuar në hyrje të këtij raporti.

Konstatohet se në **9 raste**, marrëdhënia e punës në shërbimin civil, ka përfunduar si rezultat i ristrukturimit të institucionit, e cila njihet edhe si një nga mënyrat e lirimimit nga shërbimi civil, në bazë të nenit 66, shkronja “a/1”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Bëhet fjalë për punonjësit: ****, ****, ****, ****, ****, ****, ****, **** dhe ****, të cilët janë liruar njëkohësisht, në datën 29.09.2015, nëpërmjet urdhrimit kolektiv, të Kryetarit të Bashkisë, me nr. 10, datë 29.09.2015, “Për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për punonjësit me kontratë pune, për shkak të shkrirjes së Komunës Livadhja dhe ristrukturimit të Bashkisë Finiq”, si dhe të urdhrimit nr. 13 datë 29.09.2015, “Për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për punonjësit me kontratë pune, për shkak të shkrirjes së Komunës Finiq dhe ristrukturimit të Bashkisë Finiq”.

Konstatohet se në këtë rast, nuk janë respektuar kërkesat e parashikuara në dispozitën përkatëse që rregullon këtë institut të ligjit për nëpunësin civil, në kushtet kur, nëpunësit e liruar për shkak të ristrukturimit të institucionit, duhet të përfitojnë nga të drejtat që i takojnë atyre si nëpunës civil, në bazë të pikës 1, 2 dhe 8, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nga njëra anë të drejtën për shpërblim financiar, në bazë të vjetërsisë në punë, e nga ana tjetër të drejtën për të konkurruar si nëpunës civil, nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele, apo ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 dhe 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Konstatohet se në **8** raste këta punonjës nuk e kanë ushtruar të drejtën e ankimit në gjykatë dhe tashmë ka kaluar edhe afati 2 vjeçar që ligji i njeh nëpunësit civil për të konkurruar, ashtu si e analizuam më sipër. Në këto kushte, ky konstatim është evidentuar, me qëllim që në të ardhmen, njësia përgjegjëse të mos anashkalojë detyrimet ligjore në një rast ristrukturimi, si dhe të respektojë të drejtat e nëpunësit civil.

Ndërsa në **1** rast dhe behët fjalë për punonjësin *****, ai është ankuar në gjykatë, çështja është gjykuar dhe vendimi i gjykatës është në proces ekzekutimi nga institucioni.

Për të sjellë në vëmendje të njësisë përgjegjëse, se si duhet të veprojë në një rast ristrukturimi, theksojmë se duhet të respektohen kërkesat e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe në kreun II “Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit”, të vendimit nr. 125, dt. 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, ndër të cilat:

- Të ngrihet Komisioni i Ristrukturimit, i cili duhet të marrë në shqyrtim e të bëjë vlerësimin përkatës për mundësitë e sistemimit të çdo nëpunësi civil, në rastet kur pozicioni i punës është suprimuar ose riorganizuar, në vendet e lira ekzistuese dhe propozon transferimin e nëpunësit në një pozicion të lirë, në të cilin ai plotëson kërkesat specifike.
- Vendimi përfundimtar i riemërimit/transferimit pas ristrukturimit, do të merret nga njësia përgjegjëse e cila ka edhe detyrimin ligjor për marrjen e vendimit përfundimtar për lirim nga shërbimi civil për ata nëpunës të cilëve u është shkurtuar pozicioni i punës apo që u është ristrukturuar për shkak të ndryshimit të përshkrimit dhe kërkesave të përgjithshme e të veçanta të vendit të punës.
- Kujdes i veçantë duhet të tregohet sidomos për respektimin e të gjitha të drejtave që parashikon pika 7, e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësit civil”, i ndryshuar, për punonjësit të cilët do të lirohen apo janë liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, ndër të cilat e drejta e dëmshpërblimit në përputhje me vjetërsinë në punë, e drejta për të konkurruar për një periudhë 2 vjeçare në procedurat e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, si dhe e drejta për t`u emëruar në mënyrë të përkohshme nga njësia përgjegjëse, me pëlqimin e tyre, në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil.

Konkluzion: Në këto rrethana, Komisioneri kërkon prej njësisë përgjegjëse të Bashkisë Finiq, me rastin e riorganizimit të institucionit, në përputhje me kërkesat e ligjit për vetëqeverisjen vendore, në lidhje me detyrimin për hartimin e strukturës përfundimtare gjatë vitit 2018, të respektojë kërkesat e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, lidhur me procesin e ristrukturimit të institucionit dhe të akteve nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij.

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

a. Dosja e Personelit

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

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, u konstatua se ishin 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, grupi i punës lidhur me dosjet e personelit të Bashkisë Finiq konstatoi se, në çdo dosje janë të administruara dokumentet e identifikimit (*fotokopje e pasaportës*); dokumente që tregojnë për gjendjen civile (*certifikata e gjendjes familjare*); dokumente që vërtetojnë edukimin arsimor (*diploma e shkollës së lartë*); dokumente që vërtetojnë momentin e fillimit të marrëdhënies së punës (*akti i emërimit*); akte që tregojnë për nivelin e kualifikimit (*certifikata kualifikimi*), si dhe aktet që provojnë procesin e deklaramit të statusit të punësimit.

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

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

Nga grumbullimi i të dhënave konstatohet se, në Bashkinë Finiq dhe në njësitë administrative të këtij institucioni, në momentin e mbikëqyrjes, situata për **41 pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil**, paraqitet si më poshtë:

- **10** pozicione të plotësuara në përputhje me ligjin;

- **31** pozicione pune (**4** pozicione pune janë të lira + **22** emërimë të përkohshme në kundërshtim me ligjin + 5 punonjës me arsim të mesëm), nga të cilët, në pozicionet e plotësuara në përputhje me ligjin:

- ✓ **5** nëpunës civilë janë të gjinisë femërore;
- ✓ **5** nëpunës civilë janë të gjinisë mashkullore;
- Moshë mesatare për femrat është rreth 35 vjeç,
- Moshë mesatare për meshkujt është rreth 55 vjeç,
- Moshë mesatare në total është rreth 45 vjeç.

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

- **10** nëpunës zotërojnë diplomë të Universiteteve Publike,

Konkluzion: Sa më sipër, konstatohet se dosjet e personelit janë të rregullta, të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Përgjegjësja e Burimeve Njerëzore, që është edhe përgjegjëse për administrimin e burimeve njerëzore për institucionin. Njësia përgjegjëse e Bashkisë duhet të tregojë kujdes për përditësimin e informacionit në lidhje me gjendjen gjyqësore të nëpunësve civilë.

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 Finiq, duhet të bashkëpunojë me Departamentin e Administratës Publike, për t’u përfshirë në sistemin e Regjistrimit Qendror të Personelit, duke siguruar akses për hedhjen e të dhënave të institucionit në sistem.

Nga ana tjetër, duhet të vijojë puna për të plotësuar dosjet e personelit me dokumentet e evidentuara në aneksin përkatës, si të munguara, bashkëngjitur projekt raportit.

*
* *
*

Këto ishin rrethanat e konstatuara nga grupi i punës gjatë procesit të mbikëqyrjes në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Finiq, në lidhje me zbatimin 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 objektit të tij, janë materializuar në tabelat e mëposhtme përkatëse për Bashkinë Finiq, të cilat janë pjesë e këtij projekt raporti.

- **Aneksi 1** – *“Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes, në Bashkinë Finiq”*.
- **Aneksi 2** – *“Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në datë 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në Bashkinë Finiq”*.

K O M I S I O N E R I

Pranvera STRAKOSHA