



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 KONISPOL

Tiranë, Qershor 2018

RAPORT PËRFUNDIMTAR

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

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 Finiq dhe në Bashkinë Konispol”, 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 Konispol.

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 Konispol, me qendër në qytetin e Konispolit, përveç bashkisë qendër, në përbërje të saj ka edhe 2 njësi administrative *Markat* dhe *Xarrë*, 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 Konispol, e në këto rrethana, e në këto rrethana, kryerja e mbikëqyrjes për administrimin e shërbimit civil, është shtrirë edhe në këto njësi.

Në bazë të Programit të Mbikëqyrjes, nr. 1717/2 prot., datë 25.10.2017, të miratuar nga Komisioneri dhe njoftuar institucionit me shkresën nr. 1717/5 prot., datë 25.10.2017 “Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në Bashkinë Konispol”, grupi i punës u paraqit në institucionin e Bashkisë Konispol në datën 02.11.2017.

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 Konispol.

Ky material, u dërgua për njohje, institucionit me shkresën nr. 450 prot., datë 15.05.2018, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, “Dërgohet projekt raporti në përfundim të mbikëqyrjes në institucionin Bashkia Konispol, 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.

Subjekti i mbikëqyrur, pasi është njohur me projektraportin dhe gjetjet e grupit të punës, me shkresën nr. 600/1 prot., datë 05.06.2018, “*Observacion*”, regjistruar pranë Komisionerit me nr. 450/1 prot., datë 08.06.2018, ka dërguar projekt raportin e nënshkruar nga personat përgjegjës. Nga përmbajtja e shkresës përcjellëse rezulton se, subjekti i mbikëqyrur është shprehur dakord me rekomandimet e nxjerra nga grupi i punës dhe ka pasqyruar disa sqarime në lidhje me rrethanat e parashtruara në projekt raport, të cilat janë trajtuar dhe përfshirë në përmbajtjen e raportit përfundimtar, në kapitujt përkatës.

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 dalta 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 punësimin të punonjësve (kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.).
3. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
 - Verifikimin e faktit nëse punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
4. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
5. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësit civil”, i ndryshuar.
6. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*detyrimet e nëpunësit dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).

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

Metodologjia e mbikëqyrjes

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

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

- Fillimisht, u realizua një takim me Kryetarin e Bashkisë Konispol, ***** dhe ***** , Jurist në Drejtorinë Juridike dhe Burimet Njerëzore, gjatë të cilit u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim.
- U verifikuan pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas 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:

- **Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit**
- **Situata e administrimit të burimeve njerëzore në momentin e mbikëqyrjes**

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

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

Konstatohet, me vendimin nr. 1, datë 05.01.2017, të Kryetarit të Bashkisë është miratuar edhe Rregullorja e Institucionit “*Mbi organizimin, funksionimin, detyrat dhe kompetencat e administratës së Bashkisë Konispol dhe Njësive Administrative*”.

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

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

Nisur nga këto përcaktime ligjore, nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, (datë 26.02.2014),

Bashkia Konispol, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 8, datë 07.03.2014, të Kryetari të Këshillit të Bashkisë Konispol, *“Për miratimin e Strukturës Organizative të Administratës”*.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, administrata e bashkisë, në këtë periudhë ka pasur gjithsej **32** pozicione pune nga të cilat, **8** pozicione pune kanë qenë pjesë e shërbimit civil.

Për shkak të riorganizimit territorial, bazuar në ligjin nr. 30/2015, *“Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, të ndryshuar”*, (i shfuqizuar) dhe më pas në mbështetje të ligjit nr. 139/2015, *“Për vetëqeverisjen vendore”*, në këtë institucion rezulton të jenë miratuar disa struktura provizore.

Me urdhrin nr. 14 (532 prot.), datë 01.09.2015 *“Për miratimin e strukturës organizative të Bashkisë”*, është miratuar struktura dhe organigrama provizore e bashkisë së bashku me Njësitë Administrative, pjesë përbërëse tashmë, me një numër total **65** punonjësish, nga të cilët **14** pozicione vlerëson si pjesë e shërbimit civil.

Me urdhrin nr. 14 (17prot.), datë 23.03.2016 *“Për miratimin e strukturës organizative të Bashkisë”*, në zbatim të Vendimit të Këshillit Bashkiak nr. 1 datë 23.03.2016 *“Mbi miratimin e numrit të punonjësve të Bashkisë Konispol”*, është miratuar numri maksimal i punonjësve të bashkisë si dhe struktura organizative edhe e njësive administrative pjesë përbërëse e saj dhe rezulton se, në këtë periudhë, ka pasur gjithsej **99** pozicione pune, nga të cilat, **29 pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil.**

Në momentin e mbikëqyrjes, Bashkia Konispol, së bashku me **2 njësitë administrative** Markat dhe Xarrë, është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës për vitin 2017, miratuar nga Kryetari i Bashkisë, me urdhrin nr. 1 (140 prot.) datë 27.01.2017 *“Për miratimin e strukturës organizative të Bashkisë Konispol për vitin 2017”*, në zbatim të Vendimit nr. 51, datë 08.12.2017, të Këshillit Bashkiak *“Për miratimin e numrit maksimal të punonjësve të Bashkisë Konispol për vitin 2017”* dhe Vendimit nr. 04, datë 09.01.2017, të Këshillit Bashkiak *“Për miratimin e nivelit të pagave sipas VKM nr. 165 datë 02.03.2016”*, miratuar në drejtim të përputhjes me ligjin, edhe nga prefekti i Qarkut Vlorë, me aktin nr. 151, datë 24.01.2017, *“Shprehje për ligjshmërinë e vendimeve të Këshillit të Bashkisë Konispol”*.

Sipas kësaj strukture, konstatohet se, në momentin e mbikëqyrjes janë gjithsej **111** pozicione pune, nga të cilat, **32 pozicione pune evidentohen si pjesë e shërbimit civil (që zënë rreth 29% 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 Konispol, ndahen në këtë mënyrë:

- ✓ Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues janë **6** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Drejtor Drejtorie*”, rreth **19 %** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- ✓ Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **26** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Specialist/Inspektor*”, rreth **81 %** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.

Duke analizuar përmbajtjen e strukturës organizative, rezulton se në të 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 dhe kategoria e tyre e pagës.

Bashkia Konispol ka një numër prej **13 820 banorë**, kështu që struktura organizative me nivelet e pagave është miratuar mbi bazën e lidhjes nr. 6, të vendimit nr. 165 datë 02.03.2016, të Këshilli të Ministrave, “*Për grupimin e Njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt page dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civil e punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore*”.

Në strukturën aktuale, konstatohet se në përbërje të saj, janë parashikuar disa nga kategoritë e parashikuara në nenin 19, të ligjit për nëpunësin civil, ndër të cilat kategoritë e mesme drejtuese dhe ajo ekzekutive, të cilave i përgjigjen klasat “*Drejtor Drejtorie*” dhe “*Specialist/inspektor*”.

Nga analiza e aktit nënligjor të përmendur më sipër, rezulton se në të, janë parashikuar, në varësi të numrit të banorëve të njësisë vendore, edhe njësitë përbërëse të strukturës së institucionit, në lidhje me shërbimin civil, si dhe kategoritë e pozicioneve të punës, që janë pjesë e shërbimit civil, të lidhura me klasat dhe kategoritë e pagës, për të gjitha kategoritë e shërbimit civil, ç`ka do të thotë se nuk ka asnjë pengesë ligjore për të zbatuar skemën e administrimit të shërbimit civil, që përfshin edhe **kategorinë e lartë drejtuese**, që mungon në rastin konkret.

Duke analizuar parimin e hierarkisë administrative, kategorisë së lartë drejtuese, i përgjigjen pozicionet e punës “*Drejtor i Përgjithshëm*” dhe “*Sekretar i Përgjithshëm*”, të cilët janë pozicionet më të larta në menaxhimin e shërbimit civil. Këto pozicione përgjigjen për formulimin e politikave dhe këshillimin rreth tyre; përcaktojnë objektivat dhe formulojnë programet, standardet dhe procedurat përkatëse për zbatim, që sigurojnë përdorimin eficient të burimeve materiale, njerëzore dhe financiare të nevojshme për realizimin e programeve dhe objektivave, planifikojnë dhe drejtojnë veprimtarinë e përditshme administrative të institucionit.

Gjithashtu, duke vazhduar më tej analizën e këtij parimi, sipas të cilit vartësit në çdo nivel, komunikojnë me eprorët e tyre nëpërmjet eprorit më të afërt, konstatohet se në këtë rast kjo lidhje mungon, pasi struktura rezulton të jetë ndërtuar me 6 Drejtori dhe pjesa tjetër e nëpunësve civilë në varësi, është e kategorisë “*Specialist*”, duke mos parashikuar në këtë mënyrë kategorinë “*Përgjegjës Sektori*”, që i përgjigjet nivelit të ulët drejtues.

Më tej, nga verifikimi i pozicioneve të punës me funksione të kategorisë ekzekutive u konstatua se 4 pozicione të shërbimit civil, pjesë e organikës së bashkisë, janë paraqitur me emërtesën e profesionit, si “Jurist”, “Topograf”, “Inxhinier Hidroteknik” dhe “Arkitekt”.

Sjellim në vëmendjen e njësisë përgjegjëse, se për këto pozicione pune, në strukturën pasardhëse të institucionit, duhet të propozohet ekuivalentimi (*njehsimi*) i tyre, sipas emërtesës “Specialist”, e parashikuar në pikën 7, të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar; pikën 5, të kreut II, 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”, i ndryshuar, ndarja me titull “Kategoria IV – Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive; si dhe në aktin nënligjor që rregullon pagat në njësitë e qeverisjes vendore.

Në këtë rast, njësia përgjegjëse duhet të tregojë kujdes, që emërtesat e pozicioneve të punës në strukturën organizative të institucionit, si dhe në dokumentet e krijuara nga institucioni, të kenë të njëjtin lexim me emërtesat e parashikuara nga aktet ligjore e nënligjore në fuqi, të cilat rregullojnë shërbimin civil.

Gjithashtu, gjatë verifikimit të mëtejshëm të strukturës organizative të institucionit u vu re se, pozicioni i punës “Arkivist”, nga njësia përgjegjëse e institucionit nuk është vlerësuar si si pjesë e shërbimit civil.

Në kuptim të nenit 2, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), ky pozicion pune ka qenë dhe vijon të mbesë pjesë e shërbimit civil, në kushtet kur realizon një funksion publik. Për më tepër, përfshirja e këtij pozicioni në shërbimin civil është përcaktuar edhe në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”.

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

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

Më tej, Lidhja nr. 3 “Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës”, në kolonën e parë, ka renditur grupin e specialistëve të institucioneve të administratës publike, që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil, bazuar mbi profesionet përkatëse. Në këtë renditje, rezulton se në grupin që i përket ndarjes me numër rendor 26, përcaktohet në mënyrë të shprehur emërtesa e pozicionit të punës “specialistë të arkivave”, si pozicione që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit të shërbimit civil.

Nga sa më sipër, grupi i punës vlerëson se, pozicioni i punës “Arkivist”, duhet të konsiderohet si pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

Në mënyrë të detajuar, situata e analizuar më sipër, 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 Konispol”, e cila është pjesë përbërëse e këtij projekt raporti.

Konkluzion: Komisioneri gjatë analizës së strukturës vëren se, është ruajtur një raport i drejtë midis pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, nga ato që kryejnë shërbime mbështetëse, apo që bëjnë pjesë tek njësitë publike direkte të shërbimit.

Megjithatë, njësia përgjegjëse në Bashkinë Konispol, duhet të ketë parasysh që, në momentin e hartimit të strukturës përfundimtare që do të riorganizojë mënyrën e administrimit të institucionit gjatë vitit 2018, çka është një detyrim ligjor që rrjedh nga ligji për vetëqeverisjen vendore, si dhe në përmbajtjen e rregullores së re të institucionit, duhet të kujdeset për të rritur efikasitetin e saj, duke përshtatur detyrat dhe funksionet e pozicioneve të shërbimit civil, në përputhje me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktin nënligjor të përmendur më sipër, si dhe me ligjet që rregullojnë çdo sektor të veprimtarisë së bashkisë.

Në këto rrethana, duke pasur parasysh kompetencën që ka Kryetari i bashkisë për miratimin e strukturës së institucionit për strukturën pasardhëse, 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.

Kujdes duhet veçanërisht për pozicionet e punës me emërtesat “Jurist”, “Topograf”, “Inxhinier Hidroteknik” dhe “Arkitekt”, për të cilat njësia përgjegjëse, nëpërmjet hartimit të formularit të përshkrimit të punës, duhet të realizojë ekuivalentimin (njehsimin) e tyre me emërtesat e pozicioneve të punës të përcaktuara në nenin 19, pika 7, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe pikën 5, të kreut II, 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”, i ndryshuar. (Ndarja me titull “Kategoria IV – Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive – Klasa – Emërtimi i pozicionit: Specialist i nivelit A, Specialist i nivelit B, Specialist i nivelit C, Specialist i nivelit D), si dhe në aktin nënligjor për pagat në këtë institucion.

Gjithashtu pozicioni i punës “Arkivist”, duhet të konsiderohet si pozicion pune pjesë e shërbimit civil, si detyrim ligjor i përcaktuar qartë në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”.

Me qëllim që struktura 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 rastin e njësive 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.

Në këto kushte, e sjellim në vëmendjen tuaj që të vlerësohet rëndësia e këtij procesi me qëllim që të ndërtohen struktura mbi baza shkencore që funksionojnë, janë afatgjata dhe i përgjigjen kërkesave të kohës.

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 hartimit të strukturës pasardhëse të institucionit, 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.

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 mobiliteti i nëpunësve civilë të institucioneve të administratës vendore, në të gjithë shërbimin civil.

- ***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, tashmë njësi

administrative, meqenëse përfshiheshin për herë të parë në shërbimin civil, e përfituan këtë status, si punonjës ekzistues.

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

Ndërkohë, në këtë dispozitë, përcaktohet njësia përgjegjëse, si struktura që ngarkohet me detyrimin për të deklaruar statusin e punësimit, sipas kategorive të evidentuara më sipër, 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 deklarimin e statusit të punësimit, pas verifikimit të procedurës së punësimit, për të gjithë nëpunësit që mbanin pozicione pune të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", të ndryshuar.

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

- strukturën dhe organikën e institucionit që ishte në fuqi në datë 26.02.2014;
- listë prezencën dhe listë pagesën e punonjësve për muajin shkurt 2014;
- dosjen individuale të çdo punonjësi të punësuar në pozicione të shërbimit civil (*aktet e emërimit, të dhënat lidhur me nivelin e diplomës dhe profilin e arsimit të lartë për çdo punonjës të punësuar në pozicione të shërbimit civil*);
- si dhe të faktit nëse punonjësit që punojnë në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë ose jo, kërkesat e përgjithshme e të posaçme për pranimin në shërbimin civil, sipas ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.

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 **32** pozicione pune nga të cilat, **8** pozicione pune kanë qenë pjesë e shërbimit civil.

Ndërkohë, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, ky institucion ka gjithsej **111** pozicione pune, nga të cilat, **32 pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil**, të plotësuara në këtë mënyrë:

- ✓ Në 4 raste, nga njësia përgjegjëse është bërë deklarimi i statusit të punësimit si “nëpunës civilë”, për punonjës të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më shumë se një vit, (**1 rast aktualisht mban pozicion për të cilin është zhvilluar procedura e ngritjes në detyrë, sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, i trajtuar ne rubrikën e ngritjes në detyrë).**
- ✓ Në 10 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 3 raste nuk është deklaruar statusi i punësimit, në kundërshtim me ligjin, pasi pozicionet e punës, pa të drejtë nuk janë vlerësuar si pjesë e shërbimit civil.
- ✓ Në 2 raste nuk është deklaruar statusi i punësimit për arsye se punonjësit nuk plotësonin kriterin arsimor - (arsim i mesëm).
- ✓ Në 5 raste, nga njësia përgjegjëse janë kryer emërimet me kontratë, në kundërshtim me ligjin, pas hyrjes në fuqi të ligjit për nëpunësin civil.
- ✓ Në 8 raste, pozicionet e punës, janë evidentuar të lira:
 - “Drejtor në Drejtorinë e Shërbimeve”
 - “Drejtor në Drejtorinë Juridike dhe Burimet Njerëzore”
 - “Drejtor në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore”
 - “Specialist për Mbrojtjen Sociale dhe Ndhimën Ekonomike”
 - “Specialist Topograf”
 - “Specialist për Pyjet dhe Kullotat”
 - “Inxhinier Ndërtimi në Drejtorinë e Urbanistikës”
 - “Specialist Finance dhe Buxheti, në Drejtorinë Ekonomike”

Në lidhje me aspekte të administrimit të burimeve njerëzore, që kanë të bëjnë me momentin e deklarimit 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.

- **Zbatimi i ligjit gjatë procesit të deklarimit të statusit të punësimit në raport me kohëzgjatjen e punësimit dhe plotësimin e kërkesave specifike të pozicionit të punës nga punonjësit, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar**

Një nga detyrat që ligji i ngarkon njësisë përgjegjëse në momentin e implementimit të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, është deklarimi i statusit të punësimit, për

të gjithë nëpunësit dhe punonjësit të cilët në datën e fillimit të efekteve të ligjit, ishin të punësuar në pozicione të shërbimit civil.

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

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

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 deklarin të statusit të punësimit, konstatohet se ishte kjo situatë:

a) ***Punonjës të punësuar për një periudhë më shumë se një vit, janë konstatuar 4 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 deklarin të statusit të punësimit për punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më tepër se 1 vit, me statusin e punësimit “nëpunës civil” dhe bëhet fjalë për punonjësit ***** , ***** , ***** dhe *****.

Për të gjithë punonjësit e këtij grupi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, vazhdon marrëdhënia e punës me institucionin, për tre prej tyre duke ruajtur të njëjtin status dhe në një rast ka ndryshuar pozicioni i punës.

Bëhet fjalë për punonjësin ***** , i cili në pozicionin aktual është emëruar me ngritje në detyrë, duke 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”.

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

- Procedurat e deklarin të statusit të punësimit “nëpunës civil”, për 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, ka pasur më shumë se një vit vjetërsi, në detyrën që mbanin në datën 26.02.2014.
- Për këtë kategori nëpunësish, me të drejtë njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si “*nëpunës civilë*”, nëpërmjet vendimeve përkatëse të nxjerra, në muajin Shtator 2015, 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 Konispol*”, i cili është pjesë përbërëse e këtij projekt raporti.

b) Në 3 raste për punonjësit nuk është nxjerrë akti i deklarimit të statusit të punësimit, me pretendimin se pozicioni i punës “Arkivist”, nuk konsiderohet si pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

Në këtë rast, bëhet fjalë për punonjëset *****, ***** dhe *****, të emëruar në pozicionin “Arkivist”.

Ndërkohë, në analizë të rregullimeve ligjore në lidhje me këtë aspekt, rezulton se veprimi i njësisë përgjegjëse në këtë rast, nuk është bërë në përputhje me kërkesat specifike që rregullojnë marrëdhëniet e punësimit në lidhje me këtë pozicion pune.

Në kuptim të nenit 2, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), ky pozicion pune ka qenë dhe vijon të mbesë pjesë e shërbimit civil, në kushtet kur realizon një funksion publik. Për më tepër, përfshirja e këtij pozicioni në shërbimin civil është e përcaktuar edhe në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”.

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

Ndërkohë, sipas pikës 12 të këtij akti nënligjor, grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm përcaktohen në Lidhjen nr. 3, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e tij. Më tej, Lidhja nr. 3 “Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës”, në kolonën e parë, ka renditur grupin e specialistëve të institucioneve të administratës publike, që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil, bazuar mbi profesionet përkatëse.

Në këtë renditje, rezulton se në grupin që i përket ndarjes me numër rendor 26, përcaktohet në mënyrë të shprehur emërtesa e pozicionit të punës “specialistë të arkivave”, si pozicione që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit të shërbimit civil.

Konkluzion: Nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, pozicioni i punës “*Specialist Arkive*”, duhet të vlerësohet nga njësia përgjegjëse si pozicion pune që është pjesë e shërbimit civil.

Për këtë arsye, për të rregulluar ligjshmërinë, në zbatim të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, njësia përgjegjëse e Bashkisë Konispol, duhet të finalizojë procesin e deklarimit të statusit të punësimit, sipas procedurave specifike të përcaktuara në ligj, për punonjësit e mësipërm, të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

c) Në 2 raste për punonjësit nuk është deklaruar statusi i punësimit për shkak, të mosplotësimit të kriterit arsimor - (arsim i mesëm)

Gjatë procesit të verifikimit, konstatohet se, në **2 raste**, megjithëse pozicionet e punës janë pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët nuk plotësojnë kriterin e nivelit arsimor.

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit:

- ✓ *****, në pozicionin e punës, “Inspektor tatimesh, në Njësine Administrative Xarrë”, punonjëse që nga viti 1998.
- ✓ *****, në pozicionin e punës, “Specialist Finance dhe Buxheti, në Drejtorinë Ekonomike”, punonjës që nga viti 2005.

Në lidhje me rastin e punonjësit *****, i cili është evidentuar nga grupi i mbikëqyrjes, në pozicionin e punës, “Specialist Finance dhe Buxheti, në Drejtorinë Ekonomike”, punonjës që nga viti 1996, është argumentuar nga njësia përgjegjëse se ai kryen funksionin e arkëtarit dhe gabimisht është trajtuar si specialist, duke deklaruar se e kanë rregulluar statusin e tij si punonjës administrativ.

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 arsimit të lartë.

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

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Konispol, 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:

- ✓ *****, në pozicionin e punës, “*Inspektor tatimesh, në Njësinë Administrative Xarrë*”
- ✓ *****, në pozicionin e punës, “*Specialist Finance dhe Buxheti, në Drejtorinë Ekonomike*”

Gjithashtu, njësia përgjegjëse pranë Bashkisë Konispol duhet të shpallë të lirë pozicionet e mësipërm 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 Konispol.

d) Emërimet me kontratë, në kundërshtim me ligjin, pas hyrjes në fuqi të ligjit për nëpunësin civil.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes grupi i punës konstatoi se, në Bashkinë Konispol, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në **5 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, “*Drejtor në Drejtorinë Ekonomike*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion, në këtë pozicion, me urdhrin nr. 7 (467 prot.), datë 06.08.2015, të Kryetarit të Bashkisë;
2. *****, në pozicionin e punës, “*Inspektor Ndërtimi*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion, në këtë pozicion, me urdhrin nr. 981, datë 01.09.2017, të Kryetarit të Bashkisë;
3. *****, në pozicionin e punës, “*Inspektor Tatimesh Konispol*”. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 69 (174 prot.) datë 01.10.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
4. *****, në pozicionin e punës, “*Drejtor në Drejtorinë e Bujqësisë dhe Blegtorisë*”. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 13 (272 prot.) datë 05.04.2017, të Kryetarit të Bashkisë.
5. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist art kulturë në Drejtorinë Juridike dhe Burimet njerëzore*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion urdhrin nr. 51 (116 prot.) datë 24.06.2016, të Kryetarit të Bashkisë.

Konkluzion: Komisioneri konstaton se, aktet e emërimit të evidentuara më sipër, si në rastin e administratës së bashkisë ashtu edhe të njësisë 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.

Grupi i mbikëqyrjes 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 arsytimi, 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 Konispol duhet të konstatojë në këto veprime administrative, ekzistencën e rasteve të parashikuara në nenin 108, të ligjit si më lart dhe të konstatojë menjëherë pavlefshmërinë absolute të këtyre akteve dhe të rregullojë pasojat duke ndërprerë marrëdhënien e punës të lidhur në kundërshtim me procedurat ligjore dhe më tej, duke i shpallur si të lira këto pozicione, për t’u plotësuar në përputhje me ligjin për nëpunësin civil.

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

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

Njësia përgjegjëse, gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit, duhet të kujdeset të përmbushë rregullat e përcaktuara në Kreun IV “Pranimi në shërbim civil”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, Vendimin nr. 242, datë 18.3.2015, 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”.

o **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.

Grupi i punës konstaton se njësia përgjegjëse e Bashkisë Konispol, për rastet e evidentuara në përputhje me ligjin e ka kryer procesin e deklarimit të statusit të punësimit jashtë afateve ligjore, konkretisht në muajin Shtator 2015.

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 Konispol; 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.

- ***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 depozitim të tyre pranë Departamentit të Administratës Publike për administratën shtetërore, apo njësisë përgjegjëse në institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore.

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”. Më tej, në Kreun VI, “Dispozita transitore”, pika 40, është parashikuar një afat ligjor, duke detyruar 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 Konispol, 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, vendimarrja, 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.

- Formati i 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, misioni, qëllimi 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 njëسيا 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.

Njëسيا përgjegjëse duhet të informojë zyrtarët që janë pjesë e procesit të hartimit të formularit të përshkrimit të punës për detyrat e lëna nga Komisioneri në këtë rubrikë, me qëllim që të rregullohet ligjshmëria, pasi përgjegjësia në këtë rast do të jetë individuale për

çdo zyrtar që nuk reagon për të zbatuar ligjin në përfundim të afatit që do të vendoset nga Komisioneri në vendimin paralajmërues.

- ***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, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të Bashkisë Konispol, që sipas kërkesave të 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 orjentimet e dhëna në këtë material, gjatë trajtimit të emërimeve në kundërshtim me ligjin.

- ***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 mbikëqyrje, u konstatuan në total **11 raste**, të plotësimit të pozicioneve të punës nëpërmjet procedurave të parashikuara në ligjin për nëpunësin civil, nga të cilat:

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

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

Nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion në lidhje me institutin e pranimi në shërbimin civil, rezultoi se, procedura materializohet **me aktin nr. 1/1 prot., datë 11.01.2016** dhe **me aktin nr. 1 prot., datë 11.01.2016**, me të cilin është ngritur Komiteti i Përhershëm i

Pranimet (KPP), për procedurën e pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, për pozicione pune “Specialist” dhe me vendimet e datës 01.01.2016. Në përmbajtjen e këtyre akteve janë përcaktuar edhe ekspertët e jashtëm të konkurrimit, si kërkesë ligjore e një procesi të rregullt.

Më tej, konstatohet se me aktin, nr. 148/1 prot., datë 01.09.2016, është ngritur Komiteti i Pranimit për Ngritje në Detyrë (KPND) për procedurat e ngritjes në detyrë. Vërtetohet se janë publikuar pozicionet e lira në Portalin e Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe stendën e institucionit, në përputhje me ligjin.

Pozicionet më sipër, fillimisht ju janë ofruar nëpunësve civilë të së njëjtës kategori për procedurën e lëvizjes paralele. Në përfundim të afatit të përcaktuar, janë realizuar njoftimet përkatëse për procedurën e lëvizjes paralele dhe më pas për procedurën e pranimit në shërbimin civil.

Njësia Përgjegjëse e Bashkisë Konispol, pasi ka kryer procesin e verifikimit paraprak të kandidatëve të cilët plotësonin kërkesat e përgjithshme dhe ato të veçanta të përcaktuar në shpalljen për konkurrim, ka dërguar për shpallje në Portalin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit, listën me aplikantët e kualifikuar për të vazhduar në fazën e konkurrimit dhe datat e testimit, për pozicionet e publikuara. Më pas është vazhduar me procedurën e konkurrimit.

Nga sa më sipër rezulton se proceset e konkurrimit janë kryer në përputhje të plotë me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil.

- Pranimi në shërbimin civil në nivel ekzekutiv

Në lidhje me këtë procedurë, janë evidentuar 10 raste dhe bëhet fjalë për punonjësit:

*****, ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , Olti ***** , ***** , ***** dhe *****.

- Ngritje në detyrë

- ✓ *1 pozicion pune, i kategorisë së mesme drejtuese (drejtor drejtorie), konkurenti ka qenë nëpunës civil i konfirmuar në kategorinë ekzekutive, në Bashkinë Konispol (Bëhet fjalë për nëpunësin *****).*

Njësia përgjegjëse, me aktin nr. 184, datë 13.10.2016, ka emëruar nëpunës civil në pozicionin, “Drejtor në Drejtorinë e Urbanistikës”, nëpunësin *****. Ky punonjës ka filluar punë në Institucion në pozicionin “Inxhinier Ndërtimi”, me aktin nr. 550, datë 21.07.2001 dhe është deklaruar si “nëpunës civil” me aktin nr. 766, datë 22.10.2014, të njësisë përgjegjëse në pozicionin “Arkitekt”

Konstatojmë se, nga njësia përgjegjëse nuk është interpretuar drejt neni 26, pika 3/b, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ku shprehimisht citohet se: 3)Mund të aplikojnë për procedurat, sipas pikës 1 të këtij neni: b)nëpunësit civilë të një kategorie paraardhëse, të punësuar në të njëjtin apo në një institucion tjetër të shërbimit civil, nëse

plotësojnë kushtet dhe kërkesat e veçanta për vendin /vendet e lira, nëpërmjet ngritjes në detyrë.

Për sa më sipër, njësia përgjegjëse, të tregojë kujdes që në të ardhmen, në rastin e plotësimit të një pozicioni me ngritje në detyrë, të respektojë të gjitha kërkesat e nenit 26 të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar.

Konkluzion: Komisioneri konstaton se procedurat e rekrutimeve, si procese të një rëndësie të veçantë, janë kryer sipas procedurës së rregullt të pranimit në shërbimin civil, duke respektuar rregullat specifike dhe afatet kohore, të përcaktuara në nenin 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, ashtu si është sqaruar më sipër.

- ***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 u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur, nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, evidentohen në **10 raste nëpunës civil në periudhë prove**, të kategorisë ekzekutive, të cilët janë rekrutuar sipas procedurave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij.

Konstatohet se në të gjitha rastet ka përfunduar periudha e provës, ndërkohë që rezulton se në **1** rast, bëhet fjalë për punonjës in *****, ka përfunduar procesi dhe ka dalë akti i konfirmimit, ndërsa për **9** rastet e tjera, janë në pritje certifikatës së trajnimit të detyrueshëm pranë ASPA-s. Sipas pohimit të njësisë përgjegjëse, e kishin marrë njoftimin se janë vlerësuar me mbi 50% të pikëve në testim.

Konkluzion: Në lidhje me këta punonjës, në kushtet kur është kryer cikli i detyrueshëm i trajnimit pranë ASPA-s dhe në fund të trajnimit është zhvilluar testimi, sipas pikës 2, të Kreut IV, të vendimit nr. 138, datë 13.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për rregullat e organizimit e të funksionimit të shkollës shqiptare të administratës publike dhe trajnimit e nëpunësve civil”, i ndryshuar, por ende nuk janë marrë certifikatat që të provojnë finalizimin e trajnimit, njësia përgjegjëse, duhet të udhëheqë procesin me qëllim që të koordinojë veprimtarinë për të përmbyllur procesin e konfirmimit për këta nëpunës civil, menjëherë pas administrimit të certifikatës në fjalë, në përputhje me kërkesat ligjore nenit 24, të ligjit për nëpunësin civil.

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

Nga verifikimi i dokumentacionit që lidhet me institutin e lirimimit nga shërbimi civil, 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 **10 raste**, punonjësit janë liruar mbi bazën e kërkesës për dorëheqje të paraqitur prej tyre, sipas rregullit të përcaktuar në shkronjën “dh”, të pikës 1, të nenit 66, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Bëhet fjalë për punonjësit ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** dhe ***** .

Në këtë rast, konstatohet se punonjësit janë liruar nga detyra pas ndryshimeve të ligjit për nëpunësin civil, e për këtë arsye ata 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 **2 raste**, punonjësit janë liruar pasi kanë mbushur moshën e pensionit të plotë të pleqërisë, sipas shkronjës “c”, të nenit 65, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”.

Bëhet fjalë për punonjësit ***** dhe ***** .

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

o ***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 Konispol, konstaton se për periudhën objekt mbikëqyrje **nuk ka pasur masa disiplinore.**

o ***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 objektive kryesore të punës për nëpunësin që do të vlerësohet.

Gjatë verifikimit u konstatua se, formularët e vlerësimit të punës janë hartuar sipas formatit të miratuar në Lidhjen nr. 2, pjesë e vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar me Vendimin nr. 252, datë 30.03.2016 “Për disa ndryshime dhe shtesa në vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, ku janë materializuar të gjitha rubrikat që kanë të bëjnë me të dhënat personale (ndarja A); të dhënat për kontekstin e punës ku identifikohen objektivat e institucionit dhe të njësisë organizative ku bën pjesë nëpunësi (ndarja B); objektivat dhe matësit e performancës, ku duke mbajtur parasysh përshkrimin e punës, bëhet vlerësimi për çdo objektivi (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 objektive kryesore të punës nga nëpunësit.

Në zbatim të programit të kontrollit, për të gjithë nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes punonin në pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, grupi i punës verifikoi vlerësimet e rezultateve në punë për vitin 2017, në Bashkinë Konispol.

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

Tabela 1: Niveli i vlerësimit për vitin 2017

| Niveli i vlerësimit përfundimtar | Janar - Dhjetor 2017 | | | |
|--|----------------------|------|-----------|--------------|
| | Shumë mirë | Mirë | Kënaqshëm | Jo kënaqshëm |
| Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel | 6 | 6 | - | - |
| Totali | | | 12 | |

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, në këtë rast, subjekti i mbikëqyrur, i ka realizuar 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, duke kryer vlerësimin sipas formatit të përcaktuar në Lidhjen nr. 1, të vendimit të sipërcituar, brenda afatit ligjor.

Formulari i vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së vlerësimit, apo në përfundim të periudhës së provës, rezulton të jetë i plotësuar në të gjitha rubrikat e tij, por e rëndësishme është të shoqërohet me komentet përkatëse. Nga vlerësimet e dhëna për nëpunësit, konstatohet se ata janë vlerësuar vetëm me nivelet e vlerësimit “Shumë mirë” dhe “Mirë”, duke mos aplikuar vlerësimet dy nivelet e tjera, “Kënaqshëm” dhe “Jo Kënaqshëm”.

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

Në këtë subjekt, nuk konstatohen raste të mosmarrëveshjeve ndërmjet (Zyrtari raportues dhe/ose Zyrtarëve kundërfirmues dhe autorizues), lidhur me nivelet e vlerësimit, për shkak të pretendimeve të nëpunësit lidhur me vlerësimin e rezultateve në punë.

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

- ***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, grupi i punës ka konstatuar se për periudhën objekt mbikëqyrje, institucioni i kontrolluar nuk ka realizuar asnjë procedurë transferimi të përkohshëm.

b) *Transferimi për shkak të ristrukturimit të Bashkisë Konispol (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 Konispol para aplikimit të reformës territoriale ka pasur gjithsej **32** pozicione pune nga të cilat, **8** pozicione pune kanë qenë pjesë e shërbimit civil.

Pas reformës, bashkia është riorganizuar dhe në vitin 2015 ka pasur **65** punonjës, nga të cilët **14** pozicione vlerësohen si pjesë e shërbimit civil.

Më tej, në vitin 2016, ky subjekt kë pasur gjithsej **99** pozicione pune, nga të cilat, **29** pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil, pra kemi një rritje të numrit të punonjësve.

Në momentin e mbikëqyrjes, në vitin 2017, Bashkia Konispol, së bashku me **2** njësitë administrative Markat dhe Xarrë, ka gjithsej **111** pozicione pune, nga të cilat, **32** pozicione pune evidentohen si pjesë e shërbimit civil.

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

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

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

Për të sjellë në vëmendje të njësisë përgjegjëse, se si duhet të veprojë në një rast ristrukturimi, theksojmë se duhet të respektohen kërkesat e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe në kreun II “Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit”, të vendimit nr. 125, 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 lirin 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 Konispol, që në rast të riorganizimit të institucionit, duhet të mbajë në vëmendje kërkesat e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, lidhur me procesin e ristrukturimit të institucionit dhe të akteve nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij.

o ***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 Sarandë 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 deklaramentit 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 Sarandë”, 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 Konispol dhe në njësitë administrative të këtij institucioni, në momentin e mbikëqyrjes ka gjithsej **32 pozicione pune, pjesë e shërbimit civil**, nga të cilat konstatohet:

- **15** pozicione të plotësuara;
- **17** pozicione pune në kuptim të ligjit janë të lira (**8** pozicione pune janë të lira + **8** emërimë të përkohshme + **1** punonjës me shkollë të mesme);
 - ✓ 9 nëpunës civilë janë të gjinisë femërore;
 - ✓ 15 nëpunës civilë janë të gjinisë mashkullore;
- Mosha mesatare për femrat është rreth 35 vjeç,
- Mosha mesatare për meshkujt është rreth 55 vjeç,
- Mosha mesatare në total është rreth 45 vjeç.

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

- **16** nëpunës zotërojnë diplomë të Universiteteve Publike,
- **2** nëpunës zotërojnë diplomë të Universiteteve Private

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

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas objektit të tij, janë materializuar në tabelat e mëposhtme përkatëse për Bashkinë Konispol, 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 Konispol”.
- **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 Konispol”.

K O M I S I O N E R I

Pranvera STRAKOSHA