



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

**RAPORT**  
*(Përfundimtar)*

**PËR**

**MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË**  
**ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL**

**BASHKIA KORÇË**

**Tiranë, Tetor 2017**

## RAPORT PËRFUNDIMTAR

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

#### Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështjete të nenit 11, pika 1, si dhe të nenit 14, pikat 1 e 2 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në zbatim të planit vjetor të punës, miratuar me vendimin nr. 2, datë 13.01.2017, nëpërmjet Vendimit nr. 67, datë 30.03.2017, “Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në Bashkinë Korçë”, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Korçë.

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

Në përmbajtjen e këtij ligji, përcaktohen funksionet, kompetencat, të drejtat dhe detyrat e njësive të qeverisjes vendore, që janë bashkitë dhe qarqet.

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 njësive administrative janë pjesë të strukturës dhe organikës së administratës së bashkisë”.*

Në rastin konkret, Bashkia Korçë, me qendër në qytetin Korçë përbëhet nga njësitë administrative: Voskopojë, Lekas, Vithkuq, Voskop, Drenovë, Mollaj dhe Bulgarec, të përcaktuara në ligjin nr. 115/2014, “Për ndarjen administrativo-territoriale të njësive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”.

Mbikëqyrja u realizua sipas programit të mbikëqyrjes të miratuar nga Komisioneri me aktin nr. 246/1 prot., datë 30.03.2017, i cili i është njoftuar institucionit me shkresën nr. 246/2 prot., datë 30.03.2017 “Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në Bashkinë Korçë”.

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

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektorët Gentiana Agushi dhe Alda Xhaxhiu, nën drejtimin teknik të Drejtorit të Inspektimit dhe Hetimit Administrativ, Ilia Kukumi, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projekt raportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në njësinë e vetëqeverisjes vendore, Bashkia Korçë.

Me shkresën nr. 246/3 prot., datë 14.09.2017, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, projekt raporti i hartuar nga grupi i punës, i është dërguar për njohje institucionit të mbikëqyrur, duke i lënë një afat 15 ditë kohë për të paraqitur observacionet.

Subjekti i mbikëqyrur, pasi është njohur me projektraportin dhe gjetjet e grupit të punës, me shkresën nr. 4110/1 prot., datë 28.09.2017, *“Dërgohet projekt raport me observacionet përkatëse”*, regjistruar pranë Komisionerit me nr. 246/4 prot., datë 02.10.2017, ka dërguar projekt raportin e nënshkruar nga personat përgjegjës. Nga përmbajtja e shkresës përcjellëse rezultoi se, subjekti i mbikëqyrur është shprehur dakord me rekomandimet përkatëse për rregullimin e situatës ligjore në institute të ndryshme të ligjit 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, duke u konsideruar e plotësuar kërkesa për zbatimin e procedurës në këtë rast, u hartua dhe raporti përfundimtar i mbikëqyrjes, si më poshtë:

### **Qëllimi i mbikëqyrjes**

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

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

### **Objekti i mbikëqyrjes**

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë të institucionit, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:

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

aktorëve të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (*Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundër firmues*).

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 Korçë dhe Drejtorin e Drejtorisë Juridike, 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 shkurt 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 raporti.

### **Përmbajtja e raportit:**

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

Bashkia, si organ i vetëqeverisjes vendore, ka hyrë në skemën e administrimit të shërbimit civil me ligjin nr. 8549/1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, (i shfuqizuar) dhe ka ruajtur të njëjtin status edhe me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të

ndryshuar, pasi, në nenin 2 të tij, përcaktohet se, ky ligj zbatohet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore.

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

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

Në rastin konkret, në nenin 54, të ligjit, ku parashikohen detyrat dhe kompetencat e këshillit bashkiak, në shkronjën “dh”, përcaktohet se, këshilli bashkiak, miraton buxhetin si dhe numrin maksimal të punonjësve të bashkisë, si dhe të njësisve 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 njësisve 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 Korçë, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 7, datë 05.02.2014, të Këshillit të Bashkisë, “Mbi strukturën dhe pagat e administratës së Bashkisë Korçë”. Gjithashtu, me vendimin nr. 2, datë 03.05.2013, të Kryetarit të Bashkisë është miratuar edhe Rregullorja për organizimin dhe funksionimin e administratës së Bashkisë Korçë.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, administrata e bashkisë, në këtë periudhë përbëhet nga **148** pozicione pune, nga të cilat, **81** pozicione ishin pjesë e shërbimit civil, (që zenë rreth 55% të numrit total të pozicioneve të punës) kurse pjesa tjetër, ishin pozicione që nuk përfshihen në shërbimin civil.

Për shkak të riorganizimit territorial, bazuar në ligjin nr. 30/2015, “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, të ndryshuar”, (i shfuqizuar) dhe më pas në mbështetje të ligjit nr. 139/2015, “Për vetëqeverisjen vendore”, janë miratuar disa struktura provizore dhe në momentin e mbikëqyrjes Bashkia Korçë së bashku me 7 njësitë administrative të përmendura më sipër, është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin nr. 34, datë 17.01.2017 të Kryetarit të Bashkisë, të nxjerrë në zbatim të Vendimit nr. 3, datë 12.01.2017, të Këshillit të Bashkisë, “Për miratimin e strukturës së administratës së Bashkisë Korçë për vitin 2017”.

Sipas kësaj strukture, konstatohet se, institucioni në fjalë, në momentin e mbikëqyrjes ka gjithsej **280** pozicione pune, nga të cilat, **152 pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil** (që zenë rreth 54% 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, 152 pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në Bashkinë Korçë dhe në 7 njësitë administrative të këtij institucioni, ndahen në këtë mënyrë:

- ✓ Nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues janë **2** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Drejtor i Përgjithshëm”, rreth **1%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- ✓ Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues janë **13** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Drejtor Drejtorie”, rreth **9%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- ✓ Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **27** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektori/Kryeinspektor”, rreth **18%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- ✓ Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **110** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Specialist/Inspektor”, rreth **72%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.

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

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

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

Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kushtëzoi procesin e deklarimit të statusit të punësimit, sipas nenit 67, të ligjit 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, me VKM nr. 532, datë 06.08.2014.

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

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



të gjithë nëpunësit dhe punonjësit të cilët në datën e fillimit të efekteve juridike 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 deklarimin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë.*

Nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion konstatohet se, në datën 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Bashkia Korçë ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 7, datë 05.02.2014, “*Mbi strukturën dhe pagat e administratës së bashkisë Korçë*”, të Këshillit të Bashkisë Korçë. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, administrata e bashkisë, në këtë periudhë ka pasur gjithsej **148** pozicione pune, nga të cilat, **81** pozicione pune ishin pjesë e shërbimit civil, (që zënë rreth 55% të numrit total të pozicioneve të punës) ndërsa pjesa tjetër ishin pozicione pune jashtë shërbimit civil.

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (data 26.02.2014) rezulton se, situata e deklarimit të statusit të punësimit në Bashkinë Korçë, për **81** pozicionet e punës, të cilat ishin pjesë e shërbimit civil, në mënyrë të përmbledhur paraqitet si më poshtë:

- ✓ Në 49 raste, nga njësia përgjegjëse është bërë deklarimi i statusit të punësimit si “*nëpunës civilë*”, për punonjës të emëruar sipas kërkesave të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*” dhe janë të punësuar për një periudhë më shumë se një vit.
- ✓ Në 2 raste, nga njësia përgjegjëse është bërë deklarimi i statusit të punësimit si “*nëpunës civilë në periudhë prove*”, për punonjës të emëruar sipas kërkesave të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*” dhe janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më pak se një vit.
- ✓ Në 6 raste, nga njësia përgjegjëse është refuzuar deklarimi i statusit të punësimit, për shkak të mospërmbushjes së kriterit arsimor.
- ✓ Në 4 raste, nga njësia përgjegjëse është deklaruar statusi i punësimit në kundërshtim me ligjin, prej të cilave:
  - 2 raste për shkak të afatit kohor të deklarimit të statusit
  - 1 rast për shkak të mospërputhjes së kualifikimit me kërkesat e vendit të punës
  - 1 rast kur pozicioni i punës, pa të drejtë nuk është konsideruar pjesë e shërbimit civil

- ✓ Në 20 raste, pozicionet e punës, kanë qenë të lira, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (data 26.02.2014).

Ndërkohë në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, rezulton se, Bashkia Korçë së bashku me 7 njësitë administrative është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin nr. 75, datë 01.04.2016 të Kryetarit të Bashkisë, të nxjerrë në zbatim të Vendimit nr. 19, datë 17.03.2016, të Këshillit të Bashkisë, “Për miratimin e nivelit të pagave të punonjësve dhe personave të tjerë të zgjedhur ose të emëruar në institucionin e Bashkisë dhe institucioneve të varësisë për vitin 2016”.

Sipas kësaj strukture, konstatohet se, subjekti i mbikëqyrjes, ka gjithsej **280** pozicione pune, nga të cilat, 152 pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil (që zënë rreth 54% të numrit total të pozicioneve të punës).

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

- ✓ Në 49 raste, nga njësia përgjegjëse, është deklaruar statusi i punësimit si “*nëpunës civil*”, për punonjës të emëruar sipas kërkesave të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, të cilët kanë qenë të punësuar për një periudhë më shumë se një vit.
- ✓ Në 2 raste, nga njësia përgjegjëse është deklaruar statusi i punësimit si “*nëpunës civilë në periudhë prove*”, për punonjës të emëruar sipas kërkesave të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, të cilët kanë qenë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më pak se një vit.
- ✓ Në 3 raste, nga njësia përgjegjëse është deklaruar statusi i punësimit në kundërshtim me ligjin, prej të cilave:
  - në 2 raste për shkak të afatit kohor të deklaramit të statusit.
  - në 1 rast për shkak të mospërputhjes së kualifikimit me kërkesat e vendit të punës.
- ✓ Në 1 rast, nga njësia përgjegjëse nuk është deklaruar statusi i punësimit, kur pozicioni i punës, pa të drejtë nuk është konsideruar pjesë e shërbimit civil.
- ✓ Në 47 raste, konstatohet se nga njësia përgjegjëse është zhvilluar procedura e pranimit në shërbimin civil, sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (*e sqaruar në mënyrë të detajuar në vazhdim të materialit*).
- ✓ Në 1 rast nga njësia përgjegjëse është bërë emërim me kontratë, në kundërshtim me ligjin, pas hyrjes në fuqi të ligjit
- ✓ Në 49 raste, pozicionet e punës, janë të lira.

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

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

a) ***Punonjës të punësuar për një periudhë më shumë se një vit, janë konstatuar 49 raste, për të cilët është deklaruar statusi i punësimit:***

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

\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\* dhe  
\*\*\*\*\*

Për të gjithë punonjësit e këtij grupi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, vijon marrëdhënia e punës me institucionin, duke ruajtur të njëjtin status dhe të njëjtin vend pune. Vetëm në një rast, dhe bëhet fjalë për punonjës *\*\*\*\*\**, ai rezultoi të jetë larguar nga shërbimi civil, në zbatim të ligjit nr. 138/2015, "*Për garantimin e integritetit të personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike*", i ndryshuar.

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

- Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit, në kategorinë "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, që shënon momentin e fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil, 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 marrëdhënies financiare, rezultoi e vërtetuar se, në të gjitha këto raste, këta punonjës, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, kanë pasur më shumë se një vit vjetërsi, në detyrën që mbanin në datën 26.02.2014.

- Për këtë kategori nëpunësish, me të drejtë njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si “*nëpunës civilë*”, nëpërmjet vendimeve përkatëse të nxjerra, në muajin Tetor 2014, të cilat janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në **Aneksin nr. 1** – “*Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes, në Bashkinë Korçë*”), i cili është pjesë përbërëse e këtij raporti.

**b) Punonjës të punësuar për një periudhë më pak se një vit, janë konstatuar 2 raste:**

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

1. \*\*\*\*\* , i punësuar në pozicionin “*Drejtor i Përgjithshëm*”, emëruar me urdhër nr. 44, datë 25.11.2013.
2. \*\*\*\*\* , i punësuar në pozicionin “*Përgjegjës Sektori në Sektorin e Kontabilitetit, në drejtorinë e Financës*”, emëruar me urdhër nr. 12, datë 01.02.1014.

Për këto raste ka përfunduar në afat deklarimi i statusit të punësimit, në kategorinë “*nëpunës civil në periudhë prove*”, si dhe në përputhje me kërkesat ligjore, të tilla si kohëzgjatja në detyrë dhe përshtatshmëria me kërkesat specifike të vendit të punës.

Për këta punonjës, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, vijon marrëdhënia e punës me institucionin, duke ruajtur të njëjtin status dhe të njëjtin vend pune.

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

- Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit “*nëpunës civil në periudhë prove*”, për \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 3 dhe 4, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.
- Nga këqyrja dhe analiza që i është bërë akteve të emërimit, nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionin përkatës të punës dhe momentit të fillimit të marrëdhënieve financiare, rezulton e vërtetuar se, në në këto raste, këta punonjës, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, kanë pasur më pak se një vit vjetërsi, në detyrën që mbanin në datën 26.02.2014.
- Për këtë kategori nëpunësish, me të drejtë njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si “*nëpunës civilë në periudhë prove*”, nëpërmjet vendimeve përkatëse të nxjerra, në muajin Qershor 2014, e cila është e pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Aneksin nr. 1** – “*Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes, në Bashkinë Korçë*”), i cili është pjesë përbërëse e këtij raporti.
- Për këto raste ka përfunduar periudha e provës dhe është realizuar programi i trajnimit të detyrueshëm për nëpunësit civilë. Në dosjen e këtyre nëpunësve janë të administruara certifikata përkatëse e lëshuar nga Shkolla e Administratës Publike (ASP), vendimi i eprorit direkt, shoqëruar me mendimin e nëpunësit civil më të

vjetër. Kjo procedurë ka përfunduar, duke u finalizuar me aktin përkatës të konfirmimit të nëpunësit, në përputhje me nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

**c) Raste të deklarimit të statusit të punësimit në kundërshtim me ligjin**

Gjatë procesit të verifikimit, grupi i punës ka konstatuar se në **3 raste**, nga njësia përgjegjëse e Bashkisë Korçë, është deklaruar statusi i punësimit në kundërshtim me ligjin, prej të cilave:

- Në 2 raste, është deklaruar statusi i punësimit në kundërshtim me ligjin, për shkak të afatit kohor të punësimit në pozicionin e shërbimit civil;

Bëhet fjalë për punonjësit:

- \*\*\*\*\*<sup>1</sup>, emëruar në pozicionin e punës “Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Tregjeve, Kontrollit Joushqimor dhe Licencimit, në Drejtorinë e Kontroll Territorit”. Pas verifikimit të dokumentacionit rezulton se, ky punonjës ka filluar punë në institucion me Urdhrin nr. 23, datë 11.06.2013, të titullarit të institucionit. Konstatohet se për të, është deklaruar statusi i punësimit si “nëpunës civil”, me aktin nr. 1573, datë 27.06.2014, të njësisë përgjegjëse. Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar në dosjen personale të punonjësit, rezulton se, njësia përgjegjëse nuk ka vepruar drejt në deklarimin e statusit të punësimit për këtë rast, pasi marrëdhënia e punës për këtë punonjës, në pozicionin ku e ka gjetur fillimi i efekteve juridike të ligjit për shërbimin civil, ka filluar në datën 11.06.2013. Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (data 26.02.2014), ky punonjës kishte më pak se 1 vit në atë pozicion pune, e për këtë arsye duhet të deklarohej “nëpunës civil në periudhë prove”.
- \*\*\*\*\*<sup>2</sup>, emëruar në pozicionin e punës “Specialist, në Sektorin e Tregjeve, Kontrollit Joushqimor dhe Licencimit, në Drejtorinë e Kontroll Territorit”. Pas verifikimit të dokumentacionit rezulton se, ky punonjës ka filluar punë në institucion me Urdhrin nr. 24, datë 11.06.2013, të titullarit të institucionit. Konstatohet se për të, është deklaruar statusi i punësimit si “nëpunës civil”, me aktin nr. 1573, datë 27.06.2014, të njësisë përgjegjëse. Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar në dosjen personale të punonjësit, rezulton se, njësia përgjegjëse nuk ka vepruar drejt në deklarimin e statusit të punësimit për këtë rast, pasi marrëdhënia e punës për këtë punonjës, në pozicionin ku e ka gjetur fillimi i efekteve juridike të ligjit për shërbimin civil, ka filluar në datën 11.06.2013. Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (data 26.02.2014), ky punonjës kishte më pak se 1 vit në atë pozicion pune, e për këtë arsye duhet të deklarohej “nëpunës civil në periudhë prove”.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, në këto raste njësia përgjegjëse e Bashkisë Korçë për të rregulluar situatën e paligjshmërisë, duhet të ndjekë hapat si më poshtë:

- Të ndryshojë aktin administrativ nr. 1573, datë 27.06.2014, sipas nenit 108 dhe 113, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, për deklarimin e statusit të punësimit për nëpunësin \*\*\*\*\*<sup>1</sup>, duke e ndryshuar pozicionimin e tij në raport me shërbimin civil, nga “nëpunës civil”, në

“nëpunës civil në periudhë prove”, për arsye se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (data 26.02.2014), rezulton se kohëzgjatja e periudhës së punësimit, është më pak se 1 vit.

- Të ndryshojë aktin administrativ nr. 1573, datë 27.06.2014, sipas nenit 108 dhe 113, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, për deklarimin e statusit të punësimit për nëpunësin \*\*\*\*\*, duke e ndryshuar pozicionimin e tij në raport me shërbimin civil, nga “nëpunës civil”, në “nëpunës civil në periudhë prove”, për arsye se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (data 26.02.2014), rezulton se kohëzgjatja e periudhës së punësimit, është më pak se 1 vit.
  - Njësia e burimeve njerëzore e Bashkisë Korçë, duhet të përfundojë procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së provës për punonjësit e mësipërm, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore dhe udhëzimeve të Departamentit të Administratës Publike.
  - Të administrohet në dosjen e personelit, së bashku me aktin e vlerësimit të punës, mendimi me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër, udhëzimet e të cilit ka ndjekur nëpunësi gjatë periudhës së provës.
  - Të krijohet mundësia për të ndjekur trajnimin e detyrueshëm dhe më tej të administrohet rezultati i testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPА).
  - Të nxjerrë për nëpunësin vendimin e arsyetuar të konfirmimit ose jo, në përfundim të periudhës së provës. Gjatë arsyetimit të vendimit të konfirmimit, duke përfshirë evidentimin e bazës ligjore ku mbështetet procesi, duhet të argumentohet në mënyrë të qartë edhe përmbajtja e procesit, që përfshin datën e fillimit të periudhës së provës dhe plotësimin e detyrimeve të përcaktuara në nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, (të përmendet dokumenti i përfundimit të trajnimit të detyrueshëm dhe rezultati i testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës së Administratës Publike (ASPА).
- Në I rast, është deklaruar statusi i punësimit në kundërshtim me ligjin, për shkak të të mospërputhjes së kualifikimit me kërkesat e vendit të punës

Konkretisht bëhet fjalë për punonjësin \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin e punës “Specialist IT, në Sektorin e Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Protokoll-Arkivës dhe Shërbimeve Mbështetëse”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 274, datë 15.12.2010, si “Përgjegjës në Sektorin e IT” dhe aktualisht me vendimin nr. 26, datë 28.04.2016, të Kryetarit të Bashkisë, rezulton të ketë kaluar në pozicionin “Specialist IT”.

Njësia përgjegjëse, me aktin nr. 1573, datë 27.06.2014, ka deklaruar statusin e tij të punësimit si “nëpunës civil”, në pozicionin e punës, “Përgjegjës në Sektorin e IT”.

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar në dosjen personale të punonjësit, në momentin e mbikëqyrjes rezultoi se, ai zotëronte diplomën DIND, Fakulteti Ekonomik, Universiteti “Fan S. Noli”, Korçë.

Ndërkohë, sipas kritereve të parashikuara në Lidhjen nr. 3, pika 24, të VKM nr. 142, datë 12.03.2014, “Për përshkrimin dhe klasifikimit e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, ndryshuar me VKM nr. 262, datë 25.03.2015, niveli arsimor për pozicionin e teknologjisë së informacionit dhe komunikimit,

arsimimi i kërkuar duhet të jetë sipas specifikës së pozicionit të punës në informatikë, shkenca kompjuterike dhe të lidhura me to.

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

Në lidhje me pretendimin e punonjësit \*\*\*\*\*, parashtruar në shkresën nr. 4250/1 prot., datë 25.09.2017, “Kthim përgjigje në lidhje me shkresën e Drejtorisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore mbi projekt raportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në Bashkinë Korçë”, regjistruar pranë Komisionerit me nr.246/4 prot., datë 02.10.2017, se në kriteret e punësimit për pozicionin e tij të punës, nuk ka qenë kriter kryesor arsimi i lartë në Informatikë, shkenca kompjuterike dhe të lidhura me to, Komisioneri vlerëson se ky pretendim nuk qëndron, pasi ai vjen në kundërshtim me kriteret e parashikuara në ligj dhe në aktet nënligjore për këtë kategori të nëpunësve civilë.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Korçë, për të rregulluar situatën e paligjshmërisë, duhet të ndjekë hapat si më poshtë:

- Të deklarojë menjëherë si akt absolutisht të pavlefshëm, aktin e deklaramit të statusit të punësimit, nr. 1573, datë 27.06.2014, pasi ka dalë në kundërshtim me nenin 67, të ligjit për nëpunësin civil. Ky veprim duhet të realizohet në zbatim të nenit 108 e vijim, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, pasi punonjësi \*\*\*\*\*, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nuk plotësonte kriterin e nivelit arsimor që kërkonte ky pozicion pune.
- Të nxjerrë aktin e refuzimit të statusit dhe të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këtë punonjës, duke evidentuar faktin se, punonjësi \*\*\*\*\*, nuk i përmbush kriteret për të qenë nëpunës civil, në zbatim të pikës 6, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, ndryshuar me VKM nr. 532, datë 06.08.2014.
- Pozicioni i punës “Specialist IT në Sektorin e Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Protokoll-Arkivës dhe Shërbimeve Mbështetëse”, duhet të shpallet i lirë për t’u plotësuar në përputhje me kërkesat ligjore, në koherencë me strukturën aktuale të Bashkisë Korçë.

*d) Në 1 rast, nuk është deklaruar statusi i punësimit, sepse pozicioni i punës, pa të drejtë nuk është konsideruar pjesë e shërbimit civil*

Konkretisht bëhet fjalë për punonjësin \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës, “Specialist për pagesat e invalidëve të punës, në Sektorin e Pagesave Cash, në Drejtorinë e Kujdesit Social”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion me aktin e emërimit nr. 20, datë 13.11.2006 .

Njësia Përgjegjëse e Bashkisë Korçë ka vepruar në kundërshtim me ligjin, sepse ky punonjës duhet të ishte trajtuar si nëpunës civil. Në përputhje me pikën 3 dhe 4 të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, njësia përgjegjëse duhet të kishte bërë deklaramin e statusit të punësimit për këtë rast, sepse pozicioni i punës, pa të drejtë nuk është konsideruar pjesë e shërbimit civil

**Konkluzion:** Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Korçë, në zbatim të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duhet të finalizojë procesin e deklarimit të statusit të punësimit, sipas procedurave specifike të përcaktuara në ligj, për punonjësin \*\*\*\*\*; të punësuar në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

**e) Emërime me kontratë pas hyrjes në fuqi të ligjit**

Gjatë procesit të mbikëqyrjes konstatohet se, në Bashkinë Korçë, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në **I rast**, është marrë në punë një punonjës në pozicion pune, pjesë e shërbimit civil, me akt emërimi (*kontratë të përkohshme*), në kundërshtim me ligjin.

Bëhet fjalë për punonjësen \*\*\*\*\*; në pozicionin e punës, “*Specialist i Ndhmës Ekonomike për Njësitë Administrative, në Sektorin e Pagesave Cash, në Drejtorinë e Kujdesit Social*”. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion në datën 31.12.2014, e vërtetuar kjo sipas listë pagesës dhe librezës në punë, sepse nga ana e njësisë përgjegjëse të Bashkisë Korçë, nuk është nxjerrë asnjë akt administrativ për fillimin e marrëdhënieve të punës.

Konstatohet se, punonjësja \*\*\*\*\* ka depozituar në datën 26.09.2017, observacionet e saj pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil lidhur me projektraportin e mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil në Bashkinë Korçë, duke pretenduar se ajo e disponon aktin e deklarimit të statusit të punësimit për pozicionin e punës ku është aktualisht.

Duke analizuar dokumentacionin e depozituar së bashku me observacionet, konstatohet se, punonjësja \*\*\*\*\*; ka filluar punë në Komunën Drenovë, me urdhrin nr. 260, datë 28.04.2014, të Kryetarit, me detyrë “*Sekretare e Këshillit të Komunës*”, (*pozicion pune jashtë shërbimit civil*). Nga ana e njësisë përgjegjëse të Komunës Drenovë, me aktin nr. 6, datë 05.05.2014, është bërë deklarimi i statusit të punësimit për këtë punonjëse, në kategorinë “*nëpunës civil*”, në pozicionin e punës, “*Sekretare e Këshillit dhe Administrator Shoqëror*”, në kundërshtim me ligjin, ndërkohë që në datën 21.05.2014, me urdhrin nr. 266, datë 21.05.2014, të Kryetarit të komunës, punonjësja \*\*\*\*\* i janë caktuar edhe detyrat e administratorit të ndihmës ekonomike.

Nga verifikimi i dokumentacionit të mësipërm, rezulton se akti i deklarimit të statusit të punësimit, me nr. 6, datë 05.05.2014, vlerësohet si akt absolutisht ipavlefshëm, i cili nuk mund të prodhojë pasoja ligjore, për arsye se është nxjerrë në kundërshtim me kërkesat e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij.

Në këto rrethana, për sa analizuam më sipër, në lidhje me pretendimet e punonjësës \*\*\*\*\*; parashtruar në observacionet e dërguara pranë Komisionerit, vlerësohet se ato nuk qëndrojnë, e për këtë arsye, ato nuk merren parasysh.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, punonjësja \*\*\*\*\* është marrë në punë, duke mos respektuar procedurat e parashikuara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i



ndryshuar, i cili parashikon se rekrutimi në shërbimin civil kryhet vetëm nëpërmjet procedurave të konkurrimit.

Për të rregulluar situatën e paligjshmërisë, njësia përgjegjëse e Bashkisë Korçë, duhet të konstatojë si akt absolutisht të pavlefshëm aktin nr. 6, datë 05.05.2014, të njësisë përgjegjëse të Komunës Drenovë, të vendosë menjëherë përfundimin e kësaj marrëdhënie punësimi dhe të shpallë të lirë, pozicionin e punës, “*Specialist i Ndhmës Ekonomike për Njësitë Administrative, në Sektorin e Pagesave Cash, në Drejtorinë e Kujdesit Social*”, për t’u plotësuar në përputhje me kërkesat e ligjit për nëpunësin civil.

Në mbështetje të këtij konkluzioni vijnë parashikimet e nenit 23, pika 4, të ligjit për nëpunësin civil, të cilat e konsiderojnë aktin e emërimit në këtë rast si absolutisht të pavlefshëm, i cili nuk mund të prodhojë pasoja ligjore, e në këtë mënyrë akti i emërimit duhet të konstatohet si akt absolutisht i pavlefshëm dhe të rregullohen më tej pasojat.

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

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

Konstatohet se njësia përgjegjëse e Bashkisë Korçë e ka kryer procesin e deklarimit të statusit të punësimit brenda afateve ligjore, konkretisht në muajin Qershor 2014. Por, vlen të theksohet se aktet e deklarimit të statusit të punësimit, për të gjithë nëpunësit civil kanë të njëjtin numër protokolli, në kushtet kur çdo akt administrativ duhet të jetë individual dhe duhet të ketë një numër të veçantë protokolli.

Në këto rrethana, njësia përgjegjëse duhet të mbajë parasysh në të ardhmen se aktet administrative individuale, që kanë lidhje me procedurat e administrimit të shërbimit civil, duhet të specifikohen më vete në regjistrin e protokollit dhe duhet të jenë të veçanta për çdo punonjës.

Të dhënat që pasqyrojnë realizimin e procedurës së deklarimit të statusit të punësimit, siç janë: akti për fillimin e marrëdhënieve të punës në Bashkinë Korçë; 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 raportit, si pjesë përbërëse e tij.

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

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

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

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

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

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

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

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

Gjatë procesit të verifikimit në institucionin e mbikëqyrur u konstatua se, *janë hartuar përshkrimet e punës, për të gjitha pozicionet e punës.* Përshkrimet e punës janë hartuar sipas formatit standard të miratuar dhe janë nënshkruar nga Kryetari i Bashkisë, eprori direkt dhe nga nëpunësi civil që punon në pozicionin për të cilin është hartuar përshkrimi i punës, sipas pikës 4.2.10, të Udhëzimit nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “*Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil*”.

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

#### **IV. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimin 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 2016 (sipas vendimit nr. 6, datë 04.02.2016) dhe vitin 2017 (sipas vendimit nr. 15, datë 03.03.2017).

Konstatohet se, planifikimi i nevojave për rekrutim në shërbimin civil, në institucionin e mbikëqyrur, është realizuar duke u bazuar në përcaktimet e nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

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

Për periudhën objekt mbikëqyrje, u konstatuan:

- ✓ **47 raste**, të emërimit nëpërmjet procedurës së pranimin 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”;
- ✓ **3 raste**, të emërimit nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, e parashikuar në nenin 25, 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”;si dhe
- ✓ **5 raste** të ngritjes në detyrë, procedurë e parashikuar në nenin 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe vendimin nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”.

Nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion rezultoi se, me aktin nr. 142 prot., datë 26.07.2016 dhe aktin nr. 549 prot., datë 25.10.2016 të njësisë përgjegjëse është ngritur Komiteti i Përhershëm i Pranimin (KPP) për procedurën e pranimin në shërbimin civil në

kategorinë ekzekutive, për **46** pozicione pune “*Specialist*”. Ndërkohë, me aktin nr. 7 prot., datë 10.01.2017, është ngritur *Komiteti i Brendshme për Lëvizjen Paralele*, për **2** pozicione pune “*Specialist*” dhe **1** pozicion pune “*Përgjegjës Sektori*”. Me aktet, nr. 628 prot., datë 24.11.2016 dhe nr. 144 prot., datë 31.05.2016, janë ngritur *Komiteti i Pranimit për Ngritje në Detyrë (KPND)*, për realizimin e procedurës së ngritjes në detyrë, për **2** pozicione pune “*Drejtor Drejtorie*” dhe **4** pozicione pune “*Përgjegjës Sektori*”.

- *Pranimi në shërbimin civil në nivel ekzekutiv*

Në lidhje me zhvillimin e kësaj procedure, ashtu si e evidentuam edhe më sipër, janë konstatuar **47 raste** dhe bëhet fjalë për punonjësit: \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* ,

\*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* ,  
\*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* ,  
\*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* ,  
\*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* ,  
\*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* ,  
\*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* ,  
\*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* ,  
\*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* .

- *Lëvizje paralele*

Në lidhje me zhvillimin e kësaj procedure, janë evidentuar **3 raste** dhe bëhet fjalë për punonjësit: \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* .

- *Ngritje në detyrë*

Në lidhje me zhvillimin e kësaj procedure, janë evidentuar **5 raste** dhe bëhet fjalë për punonjësit: \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* .

Nga verifikimi i materialeve që materializojnë zhvillimin e këtyre procedurave konstatohet se janë të administruara të gjitha aktet që provojnë zhvillimin e të gjitha fazave të rekrutimit në nivelin ekzekutiv si dhe në nivelin e mesëm dhe të ulët drejtues.

**Konkluzion:** Në përfundim të procesit të verifikimit të dokumentacionit për të mbikëqyrur zbatimin e procedurave ligjore gjatë procesit të rekrutimit, Komisioneri vlerëson se procedurat e plotësimit të pozicioneve të punës të nivelit ekzekutiv, procedura e lëvizjes paralele, si edhe e ngritjes në detyrë, të cilat janë procese të një rëndësie të veçantë, janë kryer në përputhje me ligjin, duke realizuar të gjitha fazat dhe duke respektuar rregullat specifike dhe afatet kohore, të përcaktuara në nenin 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.

## ***VI. 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 nënshtuar periudhës së provës dhe që aktualisht vazhdojnë marrëdhëniet e punësimit me institucionin.

Gjatë procesit të verifikimit në momentin e mbikëqyrjes u konstatua se në Bashkinë Korçë, janë evidentuar 48 raste, kur nëpunësit civilë kanë qenë në periudhë prove, nga të cilët:

- 2 raste, kur nëpunësit civilë, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit (data 26.02.2014) e kishin periudhën e punësimit në të njëjtin vend, më pak se një vit dhe përfituan statusin e punësimit “nëpunës civil në periudhë prove”, sipas nenit 67, pika 4 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij. Për të 2 këto raste ka përfunduar periudha e provës.
- 46 raste, kur nëpunësit civilë janë të kategorisë ekzekutive dhe të rekrutuar sipas procedurave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Nga këto 46 raste, kanë përfunduar periudhën e provës vetëm 11 nëpunës civilë.

Nga verifikimi i dokumentacionit për rastet kur nëpunësve civilë iu kishte përfunduar periudha e provës, rezulton se janë respektuar kërkesat ligjore dhe procedurat si më poshtë:

- Gjatë periudhës së provës, nëpunësit kanë kryer ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s dhe në fund të trajnimit i janë nënshtuar testimi. Bazuar në pikën 2,

të Kreut IV, të vendimit nr. 138, datë 13.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për rregullat e organizimit e të funksionimit të shkollës shqiptare të administratës publike dhe trajnimit e nëpunësve civil”, i ndryshuar, trajnimi për periudhën e provës pranë ASPA-s konsiderohet i ndjekur me sukses nëse nëpunësi merr të paktën 50 % të pikëve në testim.

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

**Konkluzion:** Në këto rrethana, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Korçë, në rastet e evidentuara më sipër, ka vepruar drejt në lidhje me përmbushjen e kërkesave ligjore të kryerjes së periudhës së provës, të përcaktuara nga neni 24, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

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

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

- Në **13 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 **1 rast**, marrëdhënia e punës në shërbimin civil, ka përfunduar për shkak të dhënies së masës disiplinore, e cila njihet si një nga mënyrat e lirimimit nga shërbimi civil, në bazë të nenit 63, shkronja “b” dhe nenit 66, shkronja “ë”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, me ligjin nr. 178/2014 “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”. Konkretisht bëhet fjalë për punonjësin \*\*\*\*\* ndaj të cilit rezulton se është marrë masa disiplinore “largim nga shërbimi civil”, për shkak të mospërmbushjes së detyrave dhe mosrespektim të afateve të caktuara në përmbushje të detyrave në punë.
- Në **1 rast**, marrëdhënia e punës në shërbimin civil, ka përfunduar për shkak të ligjit. Bëhet fjalë për punonjësin: \*\*\*\*\* në pozicionin e punës, “Përgjegjës Sektori në Sektorin e Kontrollit Veterinar, në Drejtorinë e Kontrollit Territorit”. Nga shqyrtimi i dokumentacionit si dhe sipas shkresës nr. 1646/1 prot., datë 20.03.2017, të Departamentit të Administratës Publike rezulton se, nëpunësi civil \*\*\*\*\*

është subjekt që përfshihet në sferën e ndalimeve të parashikuara në nenin 2, të ligjit nr. 138/2015, “Për garantimin e integritetit të personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike”, i ndryshuar. Sipas vërtetimit të gjendjes gjyqësore nr. 11 prot., datë 21.09.2016, rezulton se ky nëpunës civil është deklaruar fajtor me Vendimin nr. 236 akti, datë 21.09.2005, të Gjykatës së Shkallës së Parë Korçë, për kryerjen e një veprë penale. Me vendimin nr. 22, datë 18.04.2017 të Kryetarit të Bashkisë Korçë dhe Njesisë Përgjegjëse është vendosur lirimi nga shërbimi civil për punonjës in \*\*\*\*\*; në pozicionin e punës, “Përgjegjës Sektori në Sektorin e Kontrollit Veterinar, në Drejtorinë e Kontroll Territorit”.

- Në **6 raste**, janë shkëputur marrëdhëniet e punës për shkak të mospërmbushjes së kriterit arsimor. Bëhet fjalë për punonjësit: \*\*\*\*\*; \*\*\*\*\*; \*\*\*\*\*; \*\*\*\*\*; \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*. Për këta punonjës, që nuk plotësojnë kriteret për të mbajtur pozicionet përkatëse, për shkak të mungesës së arsimit të lartë në zbatim të 7, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të Këshillit të Ministrave i ndryshuar, njësia e burimeve njerëzore në tetor 2014, me akte individuale, ka vendosur përfundimin e marrëdhënies së punësimit.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse ka vepruar drejt në lidhje me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të lirit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes, ose për shkak të ligjit, në bazë të nenit 66, pika 1, germa “dh”, pika 7, e Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të Këshillit të Ministrave i ndryshuar dhe nenit 66, germa “ë”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

## VII. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u verifikuan procedurat administrative disiplinore të realizuara nga institucioni përgjatë periudhës objekt mbikëqyrje (nga fillimi i efekteve të ligjit deri në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes).

Shkelja e detyrimeve që e ngarkojnë me përgjegjësi nëpunësin civil, llojet e shkeljeve dhe masave disiplinore, organi kompetent disiplinor dhe procedurat që duhet të ndiqen në një procedim disiplinor janë të përcaktuara në Kreun X, “Disiplina në shërbimin civil”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nenet nga 57 deri në 61, në vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil”, si dhe udhëzimin nr. 1, datë 02.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për elementët kryesorë proceduralë dhe material të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”.

Shkeljet disiplinore shumë të rënda janë përcaktuar në pikën 2, të nenit 57, të ligjit dhe në këtë rast, masa disiplinore që zbatohet ndaj nëpunësit civil, është “largim nga shërbimi civil”, i parashikuar në shkronjën “ç” të nenit 58, të ligjit në fjalë.

Nga shqyrtimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, lidhur me zbatimin e masave disiplinore ndaj nëpunësve civilë, u konstatua se në Bashkinë Korçë dhe ish-Komunat që përfshihen aktualisht në këtë institucion, duke filluar nga viti 2013, e deri në momentin e realizimit të kësaj mbikëqyrje, u konstatua se, “*largimi nga shërbimi civil*”, i parashikuar si ndëshkimi administrativ më i rëndë për një nëpunës civil, është zbatuar në **3 raste**. Konkretisht, bëhet fjalë për nëpunëset \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*.

1. Nëpunësi \*\*\*\*\* , ka filluar punë në datën 01.08.1973, në pozicionin e punës, “*Specialist Kontabiliteti në Drejtorinë e Financës*”, pranë Bashkisë Korçë. Me vendimin nr. 1, datë 22.02.2017, të Komisionit Disiplinor, rezultoi se është marrë masa disiplinore “*largim nga shërbimi civil*”, për shkak të mospërbushjes së detyrave dhe mosrespektimit të afateve të caktuara në përbushje të detyrave në punë. Komisioni Disiplinor është ngritur me urdhrin nr. 699, datë 21.12.2016 të Kryetarit të Bashkisë Korçë.

Gjatë shqyrtimit të këtij procedimi administrativ disiplinor, konstatohet se të gjithë vendimmarrjet e Komisionit Disiplinor janë bërë në mbështetje të përcaktimeve të nenit 59, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe Kreu II të vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil*”. Konkretisht, gjatë procedimit administrativ disiplinor është garantuar e drejta e nëpunësit për t’u njoftuar lidhur me fillimin e procedimit (*njoftimi nr. 689 prot., datë 13.02.2017*) dhe nga ana e Komisionit Disiplinor është mbajtur proces-verbal ku janë evidentuar të gjitha faktet dhe janë vlerësuar rrethanat e ngjarjes që kanë qenë të nevojshme për marrjen e vendimit në përputhje me Kodin e Procedurave Administrative (*proces-verbal i datës 20.02.2017*).

2. Nëpunësi \*\*\*\*\* , ka filluar punë në datën 21.06.2004, në pozicionin e punës, “*Drejtor i Drejtorisë së Menaxhimit të Kontratave dhe Infrastrukturës*”, pranë Bashkisë Korçë. Me vendimin nr. 2, datë 17.09.2016, të Komisionit Disiplinor, rezultoi se është marrë masa disiplinore “*Pezullimin nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për një periudhë 6 mujore*”, për shkak të rekomandimit të Kontrollit të Lartë të Shtetit, të pasqyruar në raportin përfundimtar me shkresën nr. 768/9 prot., datë 06.01.2016. Komisioni Disiplinor është ngritur me urdhrin nr. 127, datë 01.06.2016 të Kryetarit të Bashkisë Korçë.

Gjatë shqyrtimit të këtij procedimi administrativ disiplinor, konstatohet se të gjithë vendimmarrjet e Komisionit Disiplinor janë bërë në mbështetje të përcaktimeve të nenit 59, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe Kreu II të vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil*”. Konkretisht, gjatë procedimit administrativ disiplinor është garantuar e drejta e nëpunësit për t’u njoftuar lidhur me fillimin e procedimit (*njoftimi nr. 4635 prot., datë 08.09.2016*) dhe nga ana e Komisionit Disiplinor është mbajtur proces-verbal, ku janë evidentuar të gjitha faktet dhe janë vlerësuar rrethanat e ngjarjes që kanë qenë të nevojshme për marrjen e vendimit në përputhje me Kodin e Procedurave Administrative (*proces-verbal i datës 15.09.2016*).



3. Nëpunësja \*\*\*\*\*, ka filluar punë në datën 29.07.1998, në pozicionin e punës, “Specialist për Energjinë Elektrike në Drejtorinë e Menaxhimit të Kontratave dhe Infrastrukturës” pranë Bashkisë Korçë. Me vendimin nr. 3, datë 17.09.2016, të Komisionit Disiplinor, rezulton se është marrë masa disiplinore “Pezullimin nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për një periudhë 6 mujore”, për shkak të rekomandimit të Kontrollit të Lartë të Shtetit, të pasqyruar në raportin përfundimtar me shkresën nr. 768/9 prot., datë 06.01.2016. Komisioni Disiplinor është ngritur me urdhrin nr. 116, datë 01.06.2016, të Kryetarit të Bashkisë Korçë.

Gjatë shqyrtimit të këtij procedimi administrativ disiplinor, konstatohet se të gjithë vendimmarrjet e Komisionit Disiplinor janë bërë në mbështetje të përcaktimeve të nenit 59, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Kreu II, të vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil”. Konkretisht, gjatë procedimit administrativ disiplinor është garantuar e drejta e nëpunësit për t’u njoftuar lidhur me fillimin e procedimit (njoftimi nr. 4644 prot., datë 08.09.2016) dhe nga ana e Komisionit Disiplinor është mbajtur proces-verbal ku janë evidentuar të gjitha faktet dhe janë vlerësuar rrethanat e ngjarjes që kanë qenë të nevojshme për marrjen e vendimit në përputhje me Kodin e Procedurave Administrative (proces-verbal i datës 15.09.2016).

**Konkluzion:** Në këto rrethana, Komisioneri vlerëson se në të gjitha rastet e analizuara më sipër, Komisioni Disiplinor ka vepruar drejt duke respektuar dispozitat dhe procedurën e parashikuar në Kreun X, “Disiplina në shërbimin civil” që përfshin nenet 57, deri 61, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; Vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimi civil” dhe Udhëzimit nr. 1, datë 02.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për elementët kryesorë proceduralë dhe materialë të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”.

### VIII. Vlerësimi i rezultateve në punë

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

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

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

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

Në zbatim të programit të kontrollit, për të gjithë nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes punonin në pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, u verifikuan vlerësimet e rezultateve në punë për vitin 2016, në Bashkinë Korçë.

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 gjashtëmuajorin e parë të vitit 2016

Niveli i vlerësimit përfundimtar	Janar – Qershor 2016			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	38	22	5	1
Totali	66			

**Tabela 2:** Niveli i vlerësimit për gjashtëmuajorin e dytë të vitit 2016

Niveli i vlerësimit përfundimtar	Korrik – Dhjetor 2016			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	30	28	4	1
Totali	63			

Sa më sipër, 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”, duke kryer vlerësimin sipas formatit të përcaktuar në Lidhjen nr. 1, të vendimit të sipërcituar.

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. Nga vlerësimet e dhëna për nëpunësit, konstatohet se ata janë vlerësuar me të gjitha nivelet, nga vlerësimi më i lartë deri tek niveli më i ulët i vlerësimit.

Sjellim në vëmendje se, vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civil, synon të përmirësojë aftësitë profesionale të nëpunësve, si dhe të ndikojë në cilësinë e shërbimit të ofruar prej tyre, për këtë arsye, zyrtarët e përfshirë në procesin e vlerësimit, (*Zyrtari raportues/Zyrtari kundërfirmues/Zyrtari autorizues*), duhet 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”.

Për këtë arsye, nga ana e njësisë përgjegjëse, duhet të mbahen parasysh këto detyrime ligjore dhe të respektohen ato.

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

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, procesi i vlerësimit të punës është kryer në përputhje me procedurat ligjore. Në këtë rast, sfida e aktorëve të këtij procesi është përcaktimi i objektivave të qarta dhe të matshme, si dhe ndjekja e ecurisë së nëpunësve civilë nga ana eprorit direkt, gjatë realizimit të objektivave dhe detyrave të tyre funksionale.

**IX. 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 restrukturimit të institucionit”.*

Gjatë procesit të verifikimit në Bashkinë Korçë, u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrje në institucionin e kontrolluar është zbatuar vetëm rasti i transferimit për shkak të restrukturimit të institucionit, i parashikuar në nenin 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Ndërsa, transferimi i përkohshëm; transferimi i përhershëm për arsye të paaftësisë shëndetësore; transferimi i përhershëm për shmangien e konfliktit të interesit dhe transferimi në përfundim të afatit apo të zhdukjes së shkakut të pezullimit për shkak të plotësimit përfundimtar të pozicionit të mëparshëm të punës, transferime këto të përcaktuara në nenet 48, 51, 52 dhe neni 56/1, të ligjit të sipërcituar, nuk janë zbatuar në asnjë rast për periudhën e mbikëqyrur.

***a) Transferimi për shkak të restrukturimit të Bashkisë Korçë (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 Korçë, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 7, datë 05.02.2014, të Këshillit të Bashkisë, “Mbi strukturën dhe pagat e administratës së Bashkisë Korçë”. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, administrata e bashkisë, në këtë periudhë ka pasur gjithsej **148** pozicione pune, nga të cilat, **81** pozicione pune ishin pjesë e shërbimit civil, (që zënë rreth 55% të numrit total të pozicioneve të punës) kurse pjesa tjetër ishin pozicione pune jashtë 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”, janë miratuar disa struktura provizore dhe në momentin e mbikëqyrjes Bashkia Korçë së bashku me 7 njësitë administrative (ish-Komunat Mollaj, Voskopojë, Vithkuq, Drenovë, Lekas, Bulgarec dhe Voskop) është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin nr. 34, datë 26.01.2017 të Kryetarit të Bashkisë, të nxjerrë në zbatim të Vendimit nr. 3, datë 12.01.2017, të Këshillit të Bashkisë, “Për miratimin e nivelit të pagave të punonjësve dhe personave të tjerë të zgjedhur ose të emëruar në institucionin e Bashkisë dhe institucioneve të varësisë për vitin 2017”.

Sipas kësaj strukture, konstatohet se, subjekti i mbikëqyrjes, aktualisht ka gjithsej **280** pozicione pune, nga të cilat, **152 pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil** (që zënë rreth 54% të numrit total të pozicioneve të punës).

Nga krahasimi i ndryshimeve në strukturat e miratuara për Bashkinë Korçë, lidhur me numrin e nëpunësve civilë, konstatohet se:

<b>Pozicionet e shërbimit civil</b> Vendimin nr. 7, datë 05.02.2014	<b>Pozicionet e shërbimit civil (Bashki + NJA)</b> Urdhër nr. 351, datë 18.08.2015	<b>Pozicionet e shërbimit civil</b> Urdhër nr. 76, datë 01.04.2016	<b>Pozicionet e shërbimit civil</b> Urdhër nr. 34, datë 26.01.2017
81	130	152	152

Administrata e Bashkisë Korçë ka kaluar në proces riorganizimi dhe ristrukturimi, për arsyt e mëposhtme:

- Si rrjedhojë e ndryshimeve në legjislacionin për pushtetin vendor, ka ndryshuar funksioni/misioni i njësisë, pra mënyra sesi funksion ky institucion dhe pozicionet përkatëse për çdo njësi strukturore.
- Strukturat dhe organikat që nga viti 2014 - 2017, kanë ndryshim në mënyrën e organizimit të saj, ndryshim në emërtesat e drejtorive/sectorëve të krijuar, si dhe ndryshim në numër të punonjësve, si rrjedhojë ka lindur nevoja për ristrukturim.
- Gjithashtu si pjesë përbërëse të institucionit, janë shtuar Njësitë Administrative (ish-Komunat).

#### **b) Procedurat e ndjekura për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit**

Për të verifikuar ligjshmërinë e procedurave të ndjekura nga institucioni i kontrolluar në kuadër të ristrukturimit, u kërkua dokumentacioni përkatës, nga shqyrtimi i të cilit rezultoi se:

Pas hyrjes në fuqi të strukturës dhe organikës provizore, sipas Urdhrit nr. 351, datë 18.08.2015, (*Vendimit të Këshillit Bashkiak nr. 78, datë 13.08.2015*), “Për miratimin e strukturës organizative të Bashkisë Korçë dhe të njësisve administrative”, proces, i cili është shoqëruar me rritje të numrit të nëpunësve civilë nga **81** në **130** nëpunës civilë, nga ana e njësisë përgjegjëse, është nxjerrë akti për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit, me Vendimin nr. 20, datë 04.09.2015, “Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit”.

Më pas, është miratuar struktura e re e institucionit, me Urdhër të Kryetarit të Bashkisë nr. 76, datë 01.04.2016, (*Vendimit të Këshillit Bashkiak nr. 19, datë 17.03.2016*), “Për miratimin e strukturës organizative të Bashkisë Korçë dhe të Njësisve Administrative”, e cila është shoqëruar me rritje të numrit të nëpunësve civil nga **130** në **152** nëpunës civilë. Për këtë arsye, njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e krijimit të Komisionit të Ristrukturimit, me Vendimin nr. 1, datë 04.04.2016, “Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit”.

Për sa i përket momentit të mbikëqyrjes, institucioni funksionon me strukturën e miratuar nëpërmjet Urdhër nr. 34, datë 26.01.2017, të Kryetarit të Bashkisë, (*Vendimit të Këshillit Bashkiak nr. 3, datë 12.01.2017*) “Për miratimin e strukturës organizative të Bashkisë Korçë dhe të Njësisve Administrative”, por nuk është shoqëruar me ndryshim në numrin e punonjësve në shërbimin civil, kështu që nuk është ngritur Komisioni i Ristrukturimit.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se,

- Ngritja e Komisionit të Ristrukturimit dhe transferimi i nëpunësve civilë, pozicionet e të cilëve u prekën si rrjedhojë e ristrukturimit të administratës së Bashkisë Korçë, janë kryer në përputhje me përcaktimet e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe parashikimet e Kreut III, të vendimit nr. 125,

datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, si dhe në respektim të procedurave të Udhëzimit nr. 3, datë 14.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për krijimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit”.

- Procedura e ndjekur nga Komisioni i Ristrukturimit për periudhat 2015 - 2016, duke analizuar strukturën dhe organikën e re të miratuar për administratën e Bashkisë Korçë, si dhe strukturën dhe organikën e vjetër, është në përputhje me ligjin, pasi ka shqyrtuar mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese. Në realizimin e këtij procesi, Komisioni i Ristrukturimi ka marrë parasysh përputhshmërinë e të dhënave individuale të nëpunësve me kërkesat e posaçme të vendeve të punës të ristrukturuara apo të krijuara, si dhe vjetërsinë në punë në pozicionin aktual.
- Nëpunësit civilë të përfshirë në ristrukturim, në asnjë rast nuk e kanë refuzuar vendimin përfundimtar të transferimit në kuadër të ristrukturimit, çka provohet me aktet e administruara në dosjet personale të punonjësve dhe nuk konstatohet asnjë rast i lirimit nga detyra për shkak të ristrukturimit.

## **X. Dosja dhe Regjistri i Personelit**

### **a. Dosja e Personelit**

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

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, u konstatua se ishin të përfshira 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, lidhur me dosjet e personelit të Bashkisë Korçë në përgjithësi konstatohet 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 provoynë procesin e deklaramit të statusit të punësimit, por janë konstatuar edhe disa mangësi, të cilat janë të evidentuara në mënyrë të hollësishme 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 Korçë”, që është pjesë përbërëse e këtij 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 Korçë dhe në 7 njësitë administrative të këtij institucioni, në momentin e mbikëqyrjes ka gjithsej **152 pozicione pune, pjesë e shërbimit civil**, nga të cilat konstatohet:

- **103** pozicione të plotësuara;
- **49** pozicione pune janë të lira;
  - ✓ **55** nëpunës civilë janë të gjinisë femërore;
  - ✓ **48** nëpunës civilë janë të gjinisë mashkullore;
- Mosha mesatare për femrat është rreth **37** vjeç,
- Mosha mesatare për meshkujt është rreth **41** vjeç,
- Mosha mesatare në total është rreth **39** vjeç.

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

- ✓ **99** nëpunës zotërojnë diplomë të Universiteteve Publike
- ✓ **4** nëpunës zotërojnë diplomë të Universiteteve të Huaja.

**Konkluzion:** Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, dosjet e personelit janë të rregullta, të sistemuar 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.

Komisioneri rekomandon që njësia përgjegjëse pranë Bashkisë Korçë, të plotësojë dosjen e personelit të çdo nëpunësi civil, duke përfshirë në të, të gjitha dokumentet dhe të dhënat sipas lidhjeve 1 e 2, pjesë e vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrimit qendror të personelit”, si dhe ato të evidentuara në mungesë në tabelën aneks nr. 2, e cila është pjesë e raportit përfundimtar të mbikëqyrjes.

#### ***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 regjistrimit qendror të personelit”.

Në kushtet kur, ende nuk është bërë funksional Regjistri Qendror i Personelit, për institucionet e administratës vendore, që sipas ligjit administrohet nga Departamenti i Administratës Publike, në një mënyrë specifike, sipas përcaktimeve të bëra në një akt nënligjor të veçantë, rezulton të funksionojë një regjistër personeli në institucion, dhe të dhënat e pasqyruara në të, përfaqësojnë gjendjen reale të burimeve njerëzore në këtë subjekt.

**Konkluzion:** Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të Bashkisë Korçë, që t'i japi rëndësinë e duhur funksionimit të regjistrit të personelit, i cili është një dokument mjaft i rëndësishëm, që pasqyron gjendjen reale të burimeve njerëzore në këtë subjekt dhe për ta bërë atë sa më funksional.

\*

\* \*

Këto ish-in rrethanat e konstatuara gjatë procesit të mbikëqyrjes në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Korçë, 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 Korçë, të cilat janë pjesë e këtij raporti.

- **Aneksi 1** – “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes, në Bashkinë Korçë”.
- **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 Korçë”.

**KOMISIONERI**

**Pranvera STRAKOSHA**