



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT
(Përfundimtar)

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË
ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

BASHKIA MALIQ

Tiranë, Dhjetor 2017

RAPORT PËRFUNDIMTAR

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

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të nenit 11, pika 1, si dhe të nenit 14, pikat 1 e 2 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në zbatim të planit vjetor të punës, miratuar me vendimin nr. 2, datë 13.01.2017, nëpërmjet Vendimit nr. 91, datë 25.04.2017, “Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në Bashkinë Maliq”, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në njësinë e vetëqeverisjes vendore, Bashkia Maliq.

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

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

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

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

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

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

Në rastin konkret, Bashkia Maliq, me qendër në qytetin Maliq përbëhet nga njësitë administrative: Pojan, Vreshtas, Libonik, Gore, Moglicë, dhe Pirg të përcaktuar në ligjin nr.115/2014, “Për ndarjen administrativo-territoriale të njësisve të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”.

Mbikëqyrja u realizua sipas programit të mbikëqyrjes të miratuar nga Komisioneri me aktin, nr. 302/1 prot., datë 25.04.2017, i cili i është njoftuar institucionit me shkresën nr. 302/2 prot., datë 25.04.2017, “Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në Bashkinë Maliq”.

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 Maliq.

Subjekti i mbikëqyrur, pasi është njohur me projektraportin dhe gjetjet e grupit të punës, me shkresën nr. 5247/1 prot., datë 23.11.2017, “*Dërgohet projekt raporti*”, regjistruar pranë Komisionerit me nr. 302/4 prot., datë 30.11.2017, ka dërguar projekt raportin e nënshkruar nga personat përgjegjës. Nga përmbajtja e shkresës përcjellëse rezulton se, subjekti i mbikëqyrur është shprehur dakord me rekomandimet përkatëse për rregullimin e situatës ligjore në institute të ndryshme të ligjit dhe nuk ka bërë asnjë vërejtje në lidhje me materialin.

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 Kundërfirmues*).
 11. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.

12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (njësisë përgjegjëse), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Metodologjia e mbikëqyrjes

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

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, u ndërmorrën veprimet e mëposhtme:

- Fillimisht, u realizua një takim me Kryetarin e Bashkisë Maliq dhe Drejtorin e Drejtorisë Juridike dhe Prokurimeve Publike, 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 mars 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 bërë mbi bazën e strukturave organizative të miratuara nga Këshilli Bashkiak, në zbatim të ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, (i shfuqizuar), i cili, në nenin 32, shkronja “ç”, përcaktonte se, struktura dhe organika e administratës së bashkisë, miratohet nga Këshilli Bashkiak.

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

Në rastin konkret, në nenin 54, të ligjit, ku parashikohen detyrat dhe kompetencat e këshillit bashkiak, në shkronjën “dh”, përcaktohet se, këshilli bashkiak, miraton buxhetin si dhe numrin maksimal të punonjësve të bashkisë, si dhe të njërive 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 njërive 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 Maliq, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin nr. 4, datë 30.01.2014, të Kryetarit të Bashkisë, “Për strukturën emërore të administratës së Bashkisë Maliq”, në zbatim të Vendimit nr. 3, datë 29.01.2014, të Këshillit Bashkiak.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, administrata e bashkisë, në këtë periudhë ka pasur gjithsej **21** pozicione pune, nga të cilat, **10** pozicione pune kanë qenë pjesë e shërbimit civil, (që zënë rreth 48% të numrit total të pozicioneve të punës) ndërsa pjesa tjetër e pozicioneve të punës nuk përfshiheshin në shërbimin civil.

Gjithashtu, me vendimin nr. 15, datë 11.07.2016, të Kryetarit të Bashkisë është miratuar edhe Rregullorja për organizimin dhe funksionimin e administratës së Bashkisë Maliq.

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 Maliq së bashku me 6 njësitë administrative, (Pojan, Vreshtas, Libonik, Gore, Moglicë, dhe Pirg) është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin nr. 109, datë 05.04.2017, të Kryetarit të Bashkisë, të nxjerrë në zbatim të Vendimit nr. 122, datë 31.03.2017, të Këshillit Bashkiak, “Për miratimin e numrit të punonjësve dhe nivelit të pagave të administratës, bashkisë qendër, njërive administrative dhe agjencive të Bashkisë Maliq për vitin 2017”.

Sipas kësaj strukture, konstatohet se, Bashkia Maliq së bashku me 6 njësitë administrative, në momentin e mbikëqyrjes ka gjithsej 153 pozicione pune, nga të cilat, 106 pozicione pune evidentohen si pjesë e shërbimit civil (që zënë rreth 69% 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, 106 pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në Bashkinë Maliq dhe në 6 njësitë administrative të këtij institucioni, ndahen në këtë mënyrë:

- ✓ Nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues janë 1 pozicione pune, e cila i përket pozicionit “Sekretar i Përgjithshëm”, rreth 1% e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- ✓ Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues janë 5 pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Drejtor Drejtorie”, rreth 5% e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- ✓ Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë 22 pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektori”, rreth 21% e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- ✓ Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë 78 pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Specialist”, rreth 73% 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 Maliq”, e cila është pjesë përbërëse e këtij projekt raporti.

Konkluzion: Në lidhje me metodologjinë e ndjekur për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në këtë institucion, 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.

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 punësit, sipas kategorive të evidentuara më sipër, pas verifikimit të procedurës së punësit.

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 punësit, pas verifikimit të procedurës së punësit, 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 punësit, u verifikuan dhe u analizuan të gjitha materialet shkruesore 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 të ligjit, ishin të punësuar në pozicione të shërbimit civil.

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

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

Nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion, ashtu si e analizuam më sipër, në datën 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, rezulton se, administrata e bashkisë, në këtë periudhë ka pasur gjithsej **21** pozicione pune, nga të cilat, **10** pozicione pune ishin pjesë e shërbimit civil, e pjesa tjetër nuk përfshihej në shërbimin civil.

Ndërkohë, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, ky institucion ka gjithsej **153** pozicione pune, nga të cilat, **106 pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil.**

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

- ✓ *Në 8 raste*, nga njësia përgjegjëse është bërë deklarimi i statusit të punësimit si “*nëpunës civilë*”, për punonjës të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më shumë se një vit.
- ✓ *Në 1 rast*, nga njësia përgjegjëse është bërë deklarimi i statusit të punësimit si “*nëpunës civilë në periudhë prove*”, për një punonjës të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më pak se një vit.
- ✓ *Në 67 raste*, nga njësia përgjegjëse është zhvilluar procedura e pranimit në shërbimin civil, sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

- ✓ Në 2 raste, nga njësia përgjegjëse është përdorur procedura e transferimit në shërbimin civil, në kundërshtim me kërkesat të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (e sqaruar në mënyrë të detajuar në pikën IX/b të materialit).
- ✓ Në 5 raste, nga njësia përgjegjëse janë bërë emërimet me kontratë pas hyrjes në fuqi të ligjit.
- ✓ Në 23 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 të shërbimit civil dhe këqyrja e shënimeve në librezën e punës, lidhur me momentin e fillimit të marrëdhënies së punës dhe kohëzgjatjen e punësimit, për efekt të llogaritjes së kategorizimit të punonjësve në momentin e deklarimit të statusit të punësimit, konstatohet se ishte kjo situatë:

a) ***Punonjës të punësuar për një periudhë më shumë se një vit, janë konstatuar 8 raste, për të cilët është deklaruar statusi i punësimit:***

Në lidhje me këtë kategori të punonjësve u konstatua se për të gjitha rastet është realizuar procesi i 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 punonjës të renditur më poshtë:

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

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

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

- Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit “nëpunës civil”, për punonjës të përmendur më sipër, janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 3 dhe 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- Këta punonjës, në datën 26 Shkurt 2014, ishin të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, kohëzgjatja e periudhës së punësimit ishte më e madhe se një vit dhe ata plotësojnë kriterin e nivelit arsimor të diplomës së arsimit të lartë, për pozicionin përkatës të punës.
- Nga këqyrja dhe analiza që i është bërë akteve të emërimit, nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionet përkatëse të punës dhe momentit të fillimit të 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 Maj 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 Maliq*”, i cili është pjesë përbërëse e këtij raporti.

b) *Punonjës të punësuar për një periudhë më pak se një vit, është konstatuar vetëm 1 rast:*

Në lidhje me këtë kategori të punonjësve u konstatua se në këtë rast 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 “*nëpunës civil në periudhë prove*” dhe bëhet fjalë për punonjësen *****, e punësuar në pozicionin e punës, “*Specialist/Inxhinier Ndërtimi, në Sektorin e Menaxhimit të Pronave Publike, në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit dhe Strehimit*”, emëruar me Vendimin nr. 4, datë 22.07.2016 (transferim në kuadër të ristrukturimit nga Njësia Administrative Libonik, ku ka filluar punë me urdhrin nr. 58, datë 01.12.2013).

Për këtë rast 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 këtë punonjëse, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, vazhdon marrëdhënia e punës me institucionin, duke ruajtur të njëjtin status.

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

- Procedura e deklarimit të statusit të punësimit “*Nëpunës civil në periudhë prove*”, për punonjësen ***** është 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 aktit 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 këtë rast, kjo punonjëse, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, *ka pasur më pak se një vit vjetërsi*, në detyrën që mbante 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 vendimit të nxjerrë, në muajin Maj 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 Maliq*”, i cili është pjesë përbërëse e këtij raporti.
- Për këtë rast ka përfunduar periudha e provës dhe është realizuar programi i trajnimit të detyrueshëm për nëpunësit civilë. Në dosjen e kësaj nëpunëse është e administruar 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 kishte 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) ***Emërime me kontratë pas hyrjes në fuqi të ligjit***

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u konstatua se, në Bashkinë Maliq, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në **5 raste**, janë marrë në punë punonjës në pozicione pune të shërbimit civil, me akte emërimi (*kontratë të përkohshme*), në kundërshtim me ligjin.

Bëhet fjalë për punonjësit:

- ✓ ******, në pozicionin e punës, “*Specialist/Arkivist, në Drejtorinë Juridike dhe të Prokurimeve*”. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 294, datë 16.06.2016, të Kryetarit të Bashkisë.
- ✓ ******, në pozicionin e punës, “*Specialiste e Ndhmës Ekonomike, në Sektorin e Mirëqenies Sociale*”. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 32, datë 19.05.2014, të Kryetarit të Bashkisë.
- ✓ ******, në pozicionin e punës, “*Specialiste për Emergjencat Civile, në Sektorin për Emergjencat Civile, në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit dhe Strehimit*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 97, datë 28.03.2017, të Kryetarit të Bashkisë.
- ✓ ******, në pozicionin e punës, “*Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Mbledhjes së Taksave, në Drejtorinë e të Ardhurave*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 343/15, datë 22.07.2016, të Kryetarit të Bashkisë.
- ✓ ******, në pozicionin e punës, “*Punonjës Social/Specialist, në Njësinë Administrative, Gorë*”. Ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 454, datë 11.10.2016, të Kryetarit të Bashkisë.

Konkluzion: Në këto rrethana, Komisioneri vlerëson se në kushtet kur këta punonjës janë 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, njësia përgjegjëse e Bashkisë Maliq, duhet të konstatojë menjëherë pavlefshmërinë absolute të akteve të emërimit dhe të rregullojë pasojat duke vendosur menjëherë përfundimin e këtyre marrëdhënieve të punësimit dhe të shpallë të lirë, pozicionet e mësipërme të punës. 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.

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.

Grupi i punës konstaton se njësia përgjegjëse e Bashkisë Maliq e ka kryer procesin e deklarimit të statusit të punësimit brenda afateve ligjore, konkretisht në muajt Prill - Maj 2014.

Të dhënat që pasqyrojnë realizimin e procedurës së deklarimit të statusit të punësimit, siç janë: akti për fillimin e marrëdhënieve të punës në Bashkinë Maliq; 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 legjislativës specifike 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 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 përshkrimeve 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 pranimit 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. 7, datë 29.02.2016) dhe vitin 2017 (sipas vendimit nr. 4, datë 06.02.2017).

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

- Lëvizje paralele

Në lidhje me këtë procedurë, janë evidentuar **3 raste** dhe bëhet fjalë për punonjësit:

- ✓ *****, emëruar me aktin nr. 1535 prot., datë 08.04.2016, në pozicionin e punës, “Drejtor në Drejtorinë e Financës dhe Buxhetit”, (nëpunës civil në pozicionin e Drejtorit të Financës, sipas aktit të deklarimit nr. 2, datë 14.05.2014, lëshuar nga ish - Komuna Pojan).
- ✓ *****, emëruar me aktin nr. 3851 prot., datë 18.08.2016, në nivelin specialist, në pozicionin e punës, Nëpunës për të Drejtën e Fëmijëve”, i cili është deklaruar si nëpunës civil sipas aktit të deklarimit nr. 365/1, datë 30.04.2014, lëshuar nga ish - Komuna Libonik.
- ✓ *****, emëruar me aktin nr. 4770 prot., datë 06.10.2016, në nivelin specialist, në pozicionin e punës, “Agronom/Kadastër në Sektorin e Bujqësisë dhe Ushqimit, në Drejtorinë e Bujqësisë dhe Ushqimit”, nëpunës civil në periudhë prove sipas aktit të deklarimit nr. 3296/11, datë 30.10.2014 dhe vendimit të konfirmimit nr. 11, datë 08.06.2015, lëshuar nga Drejtoria e Bujqësisë Korçë.

- Ngritje në detyrë

Në lidhje me këtë procedurë, janë evidentuar **13 raste** nga të cilët, në **9 raste** ngritja në detyrë është realizuar për punonjës të deklaruar si nëpunës civilë dhe në **4 raste**, ngritja në detyrë është realizuar nga punonjës të ardhur nga jashtë shërbimit civil, në zbatim të pikës 4 të nenit 26 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Bëhet fjalë për punonjësit:

- ✓ *****, *****, *****, *****, *****,
*****, *****, *****, *****, *****,
respektuar sistemi i karrierës në shërbimin civil dhe për punonjësit,
- ✓ *****, *****, *****, *****,
nga jashtë shërbimit civil.

Në lidhje me procedurën e zbatuar në këto raste, konstatohet se janë respektuar kërkesat e ligjit, duke përfshirë edhe vendimin e titullarit të institucionit, për të aplikuar rastin përjashtimor të hapjes së procedurës së pranimit edhe për kandidatë të tjerë jashtë shërbimit civil (vendimi nr. 6 , datë 29.02.2016, i Kryetarit të Bashkisë “Për hapjen e procedurës së pranimit në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese edhe për kandidatët e tjerë jashtë shërbimit civil).

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se procedurat e rekrutimeve, lëvizjeve paralele dhe ngritjes në detyrë si procese të një rëndësie të veçantë, janë kryer sipas procedurave administrative, 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.

- Ngritje në detyrë, në kundërshtim me ligjin

Gjatë zhvillimit të procedurës së ngritjes në detyrë, nga jashtë shërbimit civil, për plotësimin e pozicionit të punës, “Përgjegjës Tatim-Taksash, Regjistrim+Llogaritje, në Zyrën e Tatim Taksave, Njësia Administrative Pirg, në Bashkinë Maliq”, konstatohet se janë lejuar shkelje ligjore, të cilat kanë të bëjnë me faktin se konkurrentja që ka fituar në këtë procedurë, nuk i plotësonte kërkesat e veçanta të vendit të punës.

Bëhet fjalë për procedurën e konkurrimit ku është shpallur fituese punonjësja *****, e cila zotëron diplomën në nivelin “Bachelor”, në Fakultetin Ekonomik, Financë-Kontabilitet, në Universitetin “Fan S. Noli”, Korçë, ndërkohë që, pozicioni i përgjegjësit të sektorit në shërbimin civil, është nivel i ulët drejtues, për të cilin ligji për nëpunësin civil dhe akti nënligjor që rregullon kërkesat specifike të vendit të punës, ka parashikuar si kriter, diplomën e arsimit të lartë në nivelin “Master Shkencor”.

Duke analizuar këto kërkesa në rastin konkret, konstatohet se punonjësja *****, e emëruar në detyrën e “Përgjegjës Tatim-Taksash, Regjistrim+Llogaritje, në Zyrën e Tatim Taksave, Njësia Administrative Pirg, në Bashkinë Maliq”, nëpërmjet aktit nr. 1450 prot., datë 20.03.2017, nuk e plotëson kriterin arsimor për të ushtruar funksionet në këtë pozicion pune, për shkak të mungesës së diplomës “Master Shkencor”.

Përmbushja e kriterit arsimor, është një element i domosdoshëm për lindjen ose ekzistencën e një marrëdhënie pune në shërbimin civil, kërkesë kjo e parashikuar shprehimisht, në shkronjën “e” të nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në kriteret e Lidhjes nr. 2, pika 2/1 dhe 2/2, 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”, i ndryshuar.

Konkluzion: Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Maliq, për të rregulluar situatën e paligjshmërisë në këtë rast, duhet të ndjekë hapat si më poshtë:

- ✓ Të konstatojë si akt administrativ absolutisht të pavlefshëm aktin e emërimit, nr. 1450 prot., datë 20.03.2017, të punonjësës *****, në pozicionin e punës “Përgjegjës Tatim-Taksash, Regjistrim+Llogaritje, në Zyrën e Tatim Taksave, Njësia Administrative Pirg, në Bashkinë Maliq”, si dhe të gjithë procedurën ligjore për ngritjen në detyrë, të zhvilluar në këtë rast, për plotësimin e këtij pozicioni pune.
- ✓ Të rregullojë pasojat duke ndërprerë marrëdhëniet e punës me pozicionin e “Përgjegjës Tatim-Taksash, Regjistrim+Llogaritje, në Zyrën e Tatim Taksave, Njësia Administrative Pirg”, për punonjësën ***** dhe të shpallë si të lirë, për ta plotësuar më tej në përputhje me kërkesat ligjore, e në koherencë me strukturën aktuale të Bashkisë Maliq, pozicionin në fjalë.

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 nënshtruar periudhës së provës dhe që aktualisht vazhdojnë marrëdhëniet e punësimit me institucionin.

Gjatë procesit të verifikimit në momentin e mbikëqyrjes u konstatua se në Bashkinë Maliq, janë evidentuar 51 raste, kur nëpunësit civilë kanë qenë në periudhë prove, nga të cilët:

- **1 rast**, kur nëpunësi civil, në momentin e fillimit së efekteve juridike të ligjit (data 26.02.2014) e kishte periudhën e punësimit në të njëjtin vend, më pak se një vit dhe ka përfutur 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 këtë rast ka përfunduar periudha e provës.
- **50 raste**, kur nëpunësit civilë janë të kategorisë ekzekutive dhe janë rekrutuar sipas procedurave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Nga verifikimi i dokumentacionit për zbatimin e ligjit gjatë periudhës së provës, për **1 rast**, që ka lidhje me momentin e deklarimit të statusit të punësimit, rezulton se :

- Është kryer cikli i detyrueshëm i trajnimit pranë ASPA-s dhe në fund të trajnimit është zhvilluar testimi, sipas pikës 2, të Kreut IV, të vendimit nr. 138, datë 13.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për rregullat e organizimit e të funksionimit të shkollës shqiptare të administratës publike dhe trajnimin 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, e në këtë rast plotësohet ky kusht.

- Është realizuar procesi i vlerësimit të 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 aktin e konfirmimit për këtë nëpunës civil.

Nga verifikimi i dokumentacionit për **50 rastet** e tjera, rezulton se ende nuk ka përfunduar procesi i periudhës së provës, sipas kërkesave të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pasi nuk ka përfunduar afati kohor 1 vjeçar i përcaktuar në ligj.

Konkluzion: Në këto rrethana, për këtë rast Komisioneri vlerëson se, në momentin e plotësimit të afatit ligjor, njësia përgjegjëse, në lidhje me përmbushjen e kërkesave ligjore të periudhës së provës dhe përmbylljes së saj, sipas parashikimeve të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duhet të mbajë në vëmendje këto aspekte:

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

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

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

- Në **6 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: *****, *****, *****, *****, Adela ***** dhe *****.

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

- Në **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 lirimit 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.

Konkretisht bëhet fjalë për punonjësin *****, ndaj të cilit rezulton se është marrë masa disiplinore “*largim nga shërbimi civil*”, për shkak të mospërbushjes së detyrave dhe mosrespektim të afateve të caktuara në përbushje 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 Bujqësisë dhe Ushqimit, në Drejtorinë e Bujqësisë dhe Ushqimit”.

Nga shqyrtimi i dokumentacionit si dhe sipas shkresës nr. 4788 prot., datë 01.08.2016, 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. 17 prot., datë 01.06.2016, rezulton se ky nëpunës civil është deklaruar fajtor me Vendimin nr. 406 akti, datë 02.07.2015, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Korçë.

Me vendimin nr. 9, datë 02.09.2016, të Kryetarit të Bashkisë Maliq dhe Njesisë Përgjegjëse, është vendosur lirimi nga shërbimi civil për punonjësin *****, në pozicionin e punës, “Përgjegjës Sektori në Sektorin e Bujqësisë dhe Ushqimit, në Drejtorinë e Bujqësisë dhe Ushqimit”.

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

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 që na është vënë në dispozicion, lidhur me zbatimin e masave disiplinore ndaj nëpunësve civilë, u konstatua se deri në momentin e realizimit të kësaj mbikëqyrje, është marrë vetëm **1 masë disiplinore**, “largim nga shërbimi civil”.

Konkretisht, bëhet fjalë për nëpunësin civil ***** në pozicionin e punës, “Agronom/Kadastër”, pranë Njesisë Administrative Pojan, pranë Bashkisë Maliq. Me aktin nr. 5646, datë 22.11.2016, të Komisionit Disiplinor, rezulton se është marrë masa disiplinore “Largim nga shërbimi civil”, për shkak të mospërbushjes së rregullave dhe detyrave funksionale, duke ju referuar edhe raportit përfundimtar të auditimit nr. 239/8, datë 30.06.2016, të Kontrollit të Lartë të Shtetit.

Rezulton se Komisioni Disiplinor është ngritur me vendimin nr. 434 prot., datë 07.10.2017, të titullarit të institucionit.

Gjatë shqyrtimit të këtij procedimi administrativ disiplinor, konstatohet se janë bërë në respektuar përcaktimet e nenit 59, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Kreut 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 administrativ (njoftimi nr. 4788 prot., datë 07.10.2017). Komisioni Disiplinor, në datën 28.10.2016, ka marrë në shqyrtim pretendimet me shkrim të depozituara në Bashkinë Maliq, regjistruar me nr. 410, datë 14.10.2016 dhe pasi evidentoi të gjitha faktet, vlerësoi rrethanat e ngjarjes që kanë qenë të nevojshme dhe mori vendimin përfundimtar për largim nga shërbimi civil për nëpunësin civil ***** vendim të cilin ky i fundit e ka ankimuar pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Korçë.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se në këtë rast, Komisioni Disiplinor ka vepruar drejt duke respektuar 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; 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 shërbimi civil” dhe Udhëzimin 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, grupi i punës verifikoi vlerësimet e rezultateve në punë për vitin 2016 në Bashkinë Maliq.

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	15	4	-	-
Totali	19			

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	15	4	-	-
Totali	19			

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, në këtë rast, subjekti i mbikëqyrrur, 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 vetëm me dy nivelet e para të vlerësimit dhe nuk është aplikuar në asnjë rast vlerësimi në nivelin “Kënaqshëm” dhe “Jo kënaqshëm”.

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

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

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 ristrukturimit të institucionit*".

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

Ndërsa, aspekte që kanë të bëjnë me transferimin e përkohshëm; transferimin e përhershëm për arsye të paaftësisë shëndetësore; transferimin e përhershëm për shmangien e konfliktit të interesit dhe transferimin 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 ristrukturimit të Bashkisë Maliq (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 Maliq ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin nr. 4, datë 30.01.2014, të Kryetarit të Bashkisë, "*Për strukturën emërore të administratës së Bashkisë Maliq*", në zbatim të Vendimit nr. 3, datë 29.01.2014, të Këshillit Bashkiak. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, administrata e bashkisë, në këtë periudhë ka pasur gjithsej **21** pozicione pune, nga të cilat, **10** pozicione pune ishin pjesë e shërbimit civil.

Mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin nr. 109, datë 05.04.2017, të Kryetarit të Bashkisë, që ka dalë në zbatim të Vendimit nr. 122, datë 31.03.2017, të Këshillit Bashkiak, "*Për miratimin e numrit të punonjësve dhe nivelit të pagave të administratës,*

bashkisë qendër, njërive administrative dhe agjencive të Bashkisë Maliq për vitin 2017 konstatohet se, ky institucion ka gjithsej **153** pozicione pune, nga të cilat, **106 pozicione** pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil.

Në këto rrethana, administrata e Bashkisë Maliq ka kaluar në proces riorganizimi dhe ristrukturimi,

- 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 emërtetat e drejtorive/vektorëve të krijuar si dhe ndryshim në numër të punonjësve, si dhe janë bashkuar 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. 47, datë 31.08.2015, *(mbi bazën e Vendimit të Këshillit Bashkiak nr. 9, datë 13.08.2015), “Për miratimin e strukturës organizative të Bashkisë Maliq dhe të njërive administrative”,* është rritur numri i nëpunësve civilë nga **10** në **106** dhe për të risistemuar punonjësit e mëparshëm të bashkisë qendër, në pozicionet e reja të krijuara, si edhe për të sistemuar punonjësit e ish komunave, njësia përgjegjëse e Bashkisë Maliq ka nxjerrë aktin e krijimit të Komisionit të Ristrukturimit, me Urdhrin nr. 1, datë 27.08.2015, *“Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit”.*

Më pas, është miratuar struktura e së e institucionit, e cila ishte në fuqi edhe në momentin e mbikëqyrjes, me Urdhrin nr. 109, datë 05.04.2017, të Kryetarit të Bashkisë, që ka dalë në zbatim të Vendimit nr. 122, datë 31.03.2017, të Këshillit Bashkiak, *“Për miratimin e numrit të punonjësve dhe nivelit të pagave të administratës, bashkisë qendër, njërive administrative dhe agjencive të Bashkisë Maliq për vitin 2017”.*

Konstatohet se ky proces nuk është shoqëruar me shkurtim të pozicioneve të punës, e për pasojë nuk rezultoi të ketë lirime nga shërbimi civil për shkak të 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 Maliq, në përgjithësi 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”, me përjashtim të **2 rasteve**, të cilat janë trajtuar më poshtë.

- Procedura e ndjekur nga Komisioni i Ristrukturimit për periudhat 2015 - 2016, duke analizuar edhe strukturën dhe organikën e re të miratuar për administratën e Bashkisë Maliq, si dhe strukturën dhe organikën e mëparshme, është në përputhje me kërkesat ligjore, 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, ç’ka provohet me aktet e administruara në dosjet personale të punonjësve.

Konstatim:

Gjatë zhvillimit të procedurës së transferimit të nëpunësve civilë në kuadër të ristrukturimit të institucionit, konstatohet se janë lejuar shkelje ligjore, të cilat kanë të bëjnë me faktin se në **2 raste**, nga njësia përgjegjëse është përdorur në kundërshtim me kërkesat e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, instituti i transferimit në shërbimin civil, në vend të institutit të pranimit në shërbimin civil, nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë.

Bëhet fjalë për punonjësit e mëposhtëm:

- ✓ *****, ka filluar punë me urdhrin nr. 3/1, datë 13.01.2013 në ish – Komunën Libonik, në pozicionin e punës, “*Inspektor i Ndihmës Ekonomike*”, (nëpunës civil sipas aktit të deklaramit nr. 356/1, datë 30.04.2014, në këtë pozicion). Komisioni i Ristrukturimit ka miratuar transferimin e këtij punonjësi në pozicionin e punës, “*Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Mirëqenies Sociale*”, duke u materializuar me aktin nr. 22 prot., datë 31.08.2015, të njësisë përgjegjëse.
- ✓ *****, ka filluar punë në institucion në pozicionin e punës, “*Specialist/Arkivist*”, në datën 01.03.2008, (nëpunës civil sipas aktit të deklaramit nr. 460, datë 25.05.2014, në këtë pozicion). Komisioni i Ristrukturimit ka miratuar transferimin e kësaj punonjëse në pozicionin e punës, “*Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Aseteve, në Drejtorinë Financës dhe Buxhetit*”, duke u materializuar me aktin nr. 3430 prot., datë 22.07.2016, të njësisë përgjegjëse.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Maliq, për të rregulluar situatën e paligjshmërisë për këto **2 raste**, duhet të ndjekë hapat si më poshtë:

- ✓ Të konstatojë si akt administrativ absolutisht të pavlefshëm aktin e transferimit nr. 22 prot., datë 31.08.2015, të punonjësit *****, në pozicionin e punës, “*Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Mirëqenies Sociale, në Drejtorinë Juridike dhe Prokurimeve*”.
- ✓ Të konstatojë si akt administrativ absolutisht të pavlefshëm aktin e transferimit nr. 3430 prot., datë 22.07.2016, të punonjësës *****, në pozicionin e punës, “*Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Aseteve, në Drejtorinë Financës dhe Buxhetit*”.

- ✓ Komisioni i Ristrukturimit, në përputhje me përcaktimet e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe parashikimet e pikës 16, të Kreut III, të vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, të rregullojë pasojat duke bërë sistemimin e të dy punonjësve të mësipërm në një pozicion të së njëjës kategori (*Specialist*), pozicione të cilat i mbanin në momentin e ristrukturimit të institucionit.
- ✓ Të shpallë si të lira, pozicionet e punës “Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Mirëqenies Sociale, në Drejtorinë Juridike dhe Prokurimeve” dhe “Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Aseteve, në Drejtorinë Financës dhe Buxhetit”, për t’i plotësuar më tej në përputhje me kërkesat ligjore, e në koherencë me strukturën aktuale të Bashkisë Maliq.

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

a. Dosja e Personelit

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

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, u konstatua se 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 Maliq se, në çdo dosje janë të administruara dokumentet e identifikimit (*fotokopje e pasaportës*); dokumente që tregojnë për gjendjen civile (*certifikata e gjendjes familjare*); dokumente që vërtetojnë edukimin arsimor (*diploma e shkollës së lartë*); dokumente që vërtetojnë momentin e fillimit të marrëdhënies së punës (*akti i emërimit*); akte që tregojnë për nivelin e kualifikimit (*certifikata kualifikimi*), si dhe aktet që provojnë procesin e deklaramit të statusit të punësimit, 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 Maliq”, 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 Maliq dhe në 6 njësitë administrative të këtij institucioni, në momentin e mbikëqyrjes ka gjithsej 106 pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, nga të cilat konstatohet:

- 83 pozicione të plotësuara;
- 23 pozicione pune janë të lira;
 - ✓ 43 nëpunës civilë janë të gjinisë femërore;
 - ✓ 40 nëpunës civilë janë të gjinisë mashkullore;
- Mosha mesatare për femrat është rreth 35 vjeç,
- Mosha mesatare për meshkujt është rreth 30 vjeç,
- Mosha mesatare në total është rreth 32 vjeç.

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

- 81 nëpunës zotërojnë diplomë të Universiteteve Publike,
- 2 nëpunës zotërojnë diplomë të Universiteteve Private.

Ndërkohë, nuk rezulton të ketë diplomë të studimeve të larta universitare të marra nga Universitetet e huaja.

Konkluzion: Sa më sipër, konstatohet se dosjet e personelit janë të rregullta, të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Përgjegjësja e Burimeve Njerëzore, që është edhe përgjegjëse për administrimin e burimeve njerëzore për institucionin.

Komisioneri rekomandon që njësia përgjegjëse pranë Bashkisë Devoll, 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 regjistrit 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 regjistrit qendror të personelit”.

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

Konkluzion: Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të Bashkisë Maliq, 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 ishin rrethanat e konstatuara nga grupi i punës gjatë procesit të mbikëqyrjes në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Maliq, në lidhje me zbatimin të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.

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

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA