



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT
(Përfundimtar)

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

NJËSIA E QEVERISJES VENDORE

BASHKIA MIRDITË

Tiranë, Nëntor 2018

RAPORT PËRFUNDIMTAR

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

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. 1, datë 03.01.2018, nëpërmjet Vendimit nr. 68, datë 22.06.2018, “Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në Bashkinë Mirditë”, 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 Mirditë.

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

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

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

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

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

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

Në rastin konkret, Bashkia Mirditë, me qendër në qytetin e Rrëshenit, përveç bashkisë qendër, në përbërje të saj ka edhe 7 njësi administrative **Rrëshen**, **Rubik**, **Selitë**, **Kthellë**, **Fan**, **Orosh** dhe **Kacinar**, ashtu si përcaktohet në ligjin nr. 115/2014, “Për ndarjen administrativo-territoriale të njësisë të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”.

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

Në bazë të Programit të Mbikëqyrjes, nr. 539/1 prot., datë 22.06.2018, të miratuar nga Komisioneri dhe njoftuar institucionit me shkresën nr. 539/2 prot., datë 22.06.2018 “*Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në Bashkinë Mirditë*”, grupi i punës u paraqit në institucionin e Bashkisë Mirditë në datën 09.07.2018.

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

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

Ky material, u dërgua për njohje, institucionit me shkresën nr. 539/3 prot., datë 08.10.2018, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, “*Dërgohet projekt raporti në përfundim të mbikëqyrjes në institucionin Bashkia Mirditë, në lidhje me administrimin e shërbimit civil*”, duke i lënë 15 ditë kohë, për të paraqitur observacionet në lidhje me gjetjet e grupit të punës.

Pas kësaj, me shkresën nr. 4643 prot., datë 24.10.2018, “*Dërgim projekt raporti*”, institucioni ka dërguar të nënshkruar projekt raportin pa asnjë vërejtje, i cili është administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

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

Qëllimi i mbikëqyrjes

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

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

Objekti i mbikëqyrjes

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë të institucionit, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion;
 - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549/1999, “*Statusi i nëpunësit Civil*”, apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit;
 - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese, ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune;
 - Rastet e refuzimit të deklarimit të statusit të nëpunësit civil;
 - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e verifikimit dhe deklarimit të statusit të 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, grupi i punës ndërmori veprimet e mëposhtme:

- Fillimisht, u realizua një takim me Kryetarin e Bashkisë Mirditë, ***** dhe ***** , Drejtor në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Rregullit dhe Shërbimeve të Brendshme, 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 listëprezencat dhe borderotë e pagesës së punonjësve për periudhën shkurt 2014 dhe për periudhën Qershor 2018.
- 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 këtij projekt raporti.

Përmbajtja e projekt raportit:

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

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

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

Konstatohet, se me aktin nr. 946, datë 05.03.2018, të Kryetarit të Bashkisë Mirditë, është miratuar Rregullorja e Institucionit.

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

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

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

Nisur nga këto përcaktime ligjore, nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, (datë 26.02.2014), Bashkia Mirditë, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 10, datë 27.02.2014, të Kryetarit të Këshillit të

Bashkisë Rrëshen, “Për Strukturën Organike të Bashkidë Rrëshen dhe Institucioneve në Varësi për vitin 2014”.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, administrata e bashkisë, në këtë periudhë ka pasur gjithsej **87** pozicione pune nga të cilat, **29** pozicione pune kanë qenë pjesë e shërbimit civil.

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

Me urdhrin nr. 88, datë 14.09.2015 “Për miratimin e strukturës organizative të Bashkisë Mirditë”, në zbatim të Vendimit të Këshillit Bashkiak datë 11.08.2015 “Mbi miratimin e numrit të punonjësve të Bashkisë Mirditë për vitin 2015”, është miratuar struktura dhe organigrama provizore e bashkisë së bashku me Institucionet e Varësisë dhe Njësitë Administrative, pjesë përbërëse tashmë, me një numër total **182** punonjësish, nga këto **50** i përkasin Njësitë Administrative, ndërsa vetëm **29** pozicione janë vlerësuar si pjesë e shërbimit civil.

Nga verifikimi i dokumentacionit në lidhje me strukturën organizative të vitit 2016, rezultoi se, me Vendimin e Kryetarit të Bashkisë nr. 47, datë 30.03.2016 “Për krijimin e 3 Agjencive në varësi të Bashkisë Mirditë”, miratuar në drejtim të përputhjes së ligjit edhe nga Prefekti i Qarkut Lezhë, me aktin nr. 412/3, datë 05.04.2016 “Konfirmim vendimi”, janë krijuar 3 Agjenci si struktura administrative ose institucione në varësi të Bashkisë Mirditë. Në vijim të implementimit të strukturës, me aktin nr. 2162 prot., datë 11.04.2016 “Struktura e detajuar e Bashkisë Mirditë për vitin 2016”, është miratuar numri maksimal i punonjësve të bashkisë, si dhe struktura organizative edhe e njësitë administrative pjesë përbërëse e saj, nga e cila rezulton se, në këtë periudhë, ka pasur gjithsej **386** pozicione pune, të ndara në këtë mënyrë:

- **Administrata e bashkisë**, **288** pozicione pune, suke përfshirë edhe 3-Agjencitë në varësi të krijuara rishtas, nga të cilat **41 pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit**;
- **Njësitë administrative**, **47** pozicione pune, por që nuk janë konsideruar pjesë e shërbimit civil;
- **Institucione në varësi**, **51** pozicione pune.

Në momentin e mbikëqyrjes, Bashkia Mirditë, së bashku me 7 njësitë administrative Rrëshen, Rubik, Selitë, Kthellë, Fan, Orosh dhe Kaçinar është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës për vitin 2018, miratuar nga Kryetari i Bashkisë, me urdhrin nr. 4 (192prot.) datë 18.01.2018“Për miratimin e strukturës organizative të Bashkisë Mirditë, Institucioneve të Varësisë dhe Njësitë Administrative për vitin 2018”, në zbatim të Vendimit nr. 115, datë 26.12.2017, të Këshillit Bashkiak“Për miratimin e numrit të punonjësve të Bashkisë Mirditë, Institucioneve të Varësisë dhe Njësitë Administrative” dhe nr. 47, datë 30.03.2016 të Kryetarit të bashkisë “Për krijimin e 3 Agjencive në varësi të

Bashkisë Mirditë”, miratuar në drejtim të përputhjes me ligjin, edhe nga prefekti i Qarkut Lezhë, me aktin nr. 09/4, datë 10.01.2018 “*Konfirmim vendimi*”.

Sipas kësaj strukture, konstatohet se, në momentin e mbikëqyrjes janë gjithsej **352** pozicione pune të ndara përkatësisht:

- **Administrata e bashkisë**, **62** pozicione pune, nga të cilat **52 pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit** (që zënë rreth 29% të numrit total të pozicioneve të punës);
- **Njësitë administrative**, **48** pozicione pune, por që nuk janë konsideruar pjesë e shërbimit civil, ku përfshihen pozicionet e punës të miratuara për 7 ish komnat, të cilat tashmë janë pjesë përbërëse e bashkisë.
(është e paqartë situata e shërbimit civil në këtë rast, pasi edhe në strukturë janë vetëm si numër dhe nuk janë specifikuar konkretisht pozicionet e punës);
- **Agjencitë e krijuara si pjesë përbërëse e strukturës**, **242** pozicione pune, por që nuk janë konsideruar si pjesë e shërbimit civil nga njësia përgjegjëse.

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, këto pozicionet ndahen në këtë mënyrë:

- ✓ **Nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues**, **1** pozicion pune, i cili i përket pozicionit “*Sekretar i Përgjithshëm*”, që zë rreth 3 % të numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- ✓ **Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues**, **4** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Drejtor Drejtorie*”, që zënë rreth 11 % të numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- ✓ **Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues**, **12** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Përgjegjës Sektori*”, që zënë rreth 7 % të numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.
- ✓ **Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive**, **35** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Specialist/Inspektor*”, që zënë rreth 79 % të numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.

Bashkia Mirditë ka një numër prej **22, 103 banorë**, e në këto kushte, struktura organizative me nivelet e pagave, është miratuar në zbatim të lidhjes nr. 5, të vendimit nr. 165, datë 02.03.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për grupimin e Njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt page dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civilë e punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore*”, pra ka në përbërje të saj pozicionet “*Sekretar i Përgjithshëm*”, “*Drejtor Drejtorie*”, “*Përgjegjës Sektori*” dhe “*Specialist/inspektor*”.

Duke analizuar përmbajtjen e strukturës organizative, rezulton se në të prezantohet shprehimisht numri i punonjësve, statusi i tyre i punësimit i ndarë në tre nivele a) funksionarë politikë, b) nëpunës civilë e c) punonjës administrativë, si dhe përcaktohet klasifikimi i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil sipas nenit 19, të ligjit

nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar dhe kategoria e tyre e pagës, për të gjitha pozicionet e punës që janë vlerësuar nga njësia përgjegjëse si pjesë e shërbimit civil.

Por nga ana tjetër, në lidhje me pozicionit e punës pjesë e Njësive Administrative, si dhe të degëve të institucionit që i ka emërtuar si Agjenci, njësia përgjegjëse e Bashkisë Mirditë, duke qënë se nuk i ka vlerësuar si pjesë e shërbimit civil, nuk ka bërë edhe ndarjen e tyre sipas parashikimit të ligjit për nëpunësin civil.

Konkretisht u konstatuan **3** Agjenci, ndër të cilat:

- **Agjencia e Inspektimit, Kontrollit dhe Emergjencave** - në përbërje të së cilës janë **42 pozicione pune**;
- **Agjencia e Shërbimeve Bujqësore-Veterinare dhe Pyjore** - në përbërje të së cilës janë **30 pozicione pune**;
- **Agjencia e Shërbimeve Sociale, Arsimit dhe Kulturës** - në përbërje të së cilës janë **170 pozicione pune**;

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

Gjithashtu nga verifikimi i listë pagesës u konstatua se, pozicionet e punës që përbëjnë këto njësi, janë sipas emërtesave ligjore të përcaktuara në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, përkatësisht "Përgjegjës sektori" dhe "Specialistë", e më tej, janë edhe të kategorizuara sipas përcaktimeve të ligjit në fjalë.

Për këtë arsye, për të rregulluar ligjshmërinë në këtë rast, në momentin e miratimit të strukturës së re të Bashkisë, duhet të specifikohet edhe struktura e Njësive Administrative të cilat janë pjesë e saj si dhe agjencive përkatëse dhe të ndahen qartë pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, nga ato pozicione që nuk ushtrojnë funksion publik (*punonjësit administrativë*), në përputhje me orientimet që Komisioneri ka dhënë në udhëzimin që ju ka dërguar me shkresën nr. 88 prot., datë 22.01.2018 "Në vëmendjen tuaj në lidhje me aplikimin e skemës së funksionimit të shërbimit civil, në zbatim të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil, i ndryshuar, gjatë procesit të miratimit të strukturës së institucionit për vitin 2018", me qëllim unifikimin e praktikës së administrimit të shërbimit civil, në lidhje me këtë aspekt të ligjit, në të gjithë institucionet e administratës vendore.

Në mënyrë të detajuar, situata e analizuar më sipër, është pasqyruar në tabelën **Aneks nr. 1** "Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes, në Bashkinë Mirditë", e cila është pjesë përbërëse e këtij projekt raporti.

Konkluzion:

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

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

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

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

Sa më sipër, pasi të këtë hartuar përshkrimet e punës për pozicionet e evidentuara në përbërje të strukturave të emëtuara si "Njësi administrative" dhe "Agjenci", të cilat kryejnë detyra të nëpunësit civil, sipas përkufizimit të nenit 4, të ligjit për nëpunësin civil, njësia përgjegjëse duhet të vijojë me procesin e deklarimit të statusit të punësimit për këta punonjës dhe në përfundim, të përmbillet procesi me aktet e deklarimit të statusit të punësimit, ose të përfundimit të marrëdhënies me shërbimin civil, për rastet që nuk i përmbushin kërkesat e ligjit në fjalë.

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

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

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

Mbështetur mbi këtë bazë ligjore, punonjësit e bashkisë përfituan konfirmimin e tyre në cilësinë e nëpunësit civil, ose punonjës ekzistues, kurse punonjësit e komunave, tashmë njësi

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

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

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

Më tej, kjo procedurë rregullohet hollësisht nëpërmjet vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil, sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, pika 1, Kreu III, “Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat”*”.

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

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

- strukturën dhe organikën e institucionit që ishte në fuqi në datë 26.02.2014;
- listëprezencën dhe listëpagesën 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.

Në vijim të analizës për këtë aspekt të ligjit për nëpunësin civil, nisur nga dokumentacioni që i është vënë në dispozicion grupit të mbikëqyrjes, 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 **87** pozicione pune nga të cilat, **29** pozicione pune kanë qenë pjesë e shërbimit civil.

Ndërkohë, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, ky institucion ka gjithsej **352** pozicione pune, nga këto **Administrata e bashkisë**, ka gjithsej **62** pozicione pune, prej të cilave **52 pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit** të plotësuar në këtë mënyrë:

- ✓ **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 27 raste**, nga njësia përgjegjëse është zhvilluar procedura e rekrutimit në shërbimin civil, sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, nga të cilat:
 - në **10** raste është zhvilluar procedura e ngritjes në detyrë (konstatohet se në një rast konkurenti ka përfunduar nivelin e parë të studimeve të larta, “*Bachelor*”, ndërkohë që në këtë pozicion pune, kërkesat ligjore parashikojnë nivelin “*Master Shkencor*”.
 - në **2** raste procedura e lëvizjes paralele
 - në **15** raste është zhvilluar procedura e pranimit në shërbimin civil.
- ✓ **Në 3 raste nuk është deklaruar statusi i punësimit, në kundërshtim me ligjin, pasi pozicionet e punës, pa të drejtë nuk janë vlerësuar si pjesë e shërbimit civil;**
- ✓ **Në 1 rast** nuk është deklaruar statusi i punësimit për arsye se punonjësit nuk plotësonin kriterin arsimor;
- ✓ **Në 4 raste**, nga njësia përgjegjëse janë kryer emërimet me kontratë, në kundërshtim me ligjin, pas hyrjes në fuqi të ligjit për nëpunësin civil;
- ✓ **Në 9 raste**, pozicionet e punës, janë evidentuar të lira:
 - “*Përgjegjës Sektori*”, në Sektorin e Shërbimeve dhe Rregullit të Brendshëm në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Rregullit dhe Shërbimeve të Brendshme”;
 - “*Përgjegjës Sektori*”, në Sektorin e Burimeve Njerëzore dhe Përshkrimit të punës në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Rregullit dhe Shërbimeve të Brendshme;
 - “*Specialist statistike*” në Sektorin e Burimeve Njerëzore dhe Përshkrimit të punës në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Rregullit dhe Shërbimeve të Brendshme;
 - **2** pozicione pune “*Inspektor për subjektet në fshat*”, në Sektorin e të Ardhurave-taksa, Tarifa dhe Qira në Drejtorinë e të Ardhurave-Taksave, Menaxhimit të Tregut dhe Transportit;
 - “*Përgjegjës Sektori*”, në Sektorin e Planeve Strategjike, Projekteve të Integruara të Zhvillimit, Aplikimit të Lejeve dhe Njesisë së Strehimit në Drejtorinë e Planifikimit, Zhvillimit territorit dhe Strehimit;
 - “*Specialist jurist*”, në Sektorin e Planeve Strategjike, Projekteve të Integruara të Zhvillimit, Aplikimit të Lejeve dhe Njesisë së Strehimit në Drejtorinë e Planifikimit, Zhvillimit territorit dhe Strehimit;

- “*Specialist ndërtimi*”, në Sektorine Monitorimit Investimeve dhe Hartimit të Projekt preventivave në Drejtorinë e Planifikimit, Zhvillimit Territorit dhe Strehimit;
- “*Specialist/topograf*”, në Sektorin e Monitorimit Investimeve dhe Hartimit të Projekt preventivave në Drejtorinë e Planifikimit, Zhvillimit Territorit dhe Strehimit.

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

- o ***Zbatimi i ligjit gjatë procesit të deklaramit 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 deklarami 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 deklaramin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë.*

Nga verifikimi i akteve të emërimit të çdo punonjësi të punësuar në pozicione të shërbimit civil dhe këqyrja e shënimeve në librezën e punës, lidhur me momentin e fillimit të marrëdhënies së punës dhe kohëzgjatjen e punësimit, për efekt të llogaritjes së kategorizimit të punonjësve në momentin e deklaramit 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 deklaramit të statusit të punësimit për punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më tepër se 1 vit, me statusin e punësimit “nëpunës civil” dhe

bëhet fjalë për punonjësit ****, ****, ****, ****,
****, ****, **** dhe ****.

Për të gjithë punonjësit e këtij grupi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, vazhdon marrëdhënia e punës me institucionin, në pozicionet aktuale ku dhe është deklaruar statusi i punësimit. Për sa i përket punonjësve **** dhe ****, me statusin e punësimit "*nëpunës civil*", në pozicionet aktuale janë emëruar me ngritje në detyrë, duke zbatuar procedurat e konkurrimit të përcaktuara nga neni 26, i ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", të ndryshuar dhe vendimi nr. 242, datë 18.3.2015, i Këshillit të Ministrave "*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*".

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

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

b) **Në 3 raste për punonjësit nuk është deklaruar statusi i punësimit, duke vepruar në kundërshtim me ligjin, pasi pozicioni i punës, pa të drejtë nuk është konsideruar pjesë e shërbimit civil.**

Në këtë rast, bëhet fjalë për punonjëset:

- ✓ ****, në pozicionin e punës, "*Inspektor në Sektorin e të Ardhurave-Taksa, Tarifa dhe Qira, në Drejtorinë e të Ardhurave-Taksave, Menaxhimin të Tregut dhe Transportit*", e cila ka filluar punë në ish – Komunën Orosh, në datën 01.10.1999. Nga verifikimi i dosjes personale rezultoi se punonjësja është rekrutuar në Bashkinë Mirditë, sipas procedurave të pranimit në shërbimin civil, si nëpunës civil në periudhë prove, me aktin e emërimit nr. 1803, datë 25.04.2017 dhe aktualisht ka përfunduar edhe periudha e provës.

- ✓ *****; në pozicionin e punës, “*Inspektor në Sektorin e të Ardhurave-Taksa, Tarifa dhe Qira, në Drejtorinë e të Ardhurave-Taksave, Menaxhimit të Tregut dhe Transportit*”, e cila ka filluar punë në ish Komunën Rubik në datën 10.06.2013. Nga verifikimi i dosjes personale rezultoi se punonjësja është rekrutuar në Bashkinë Mirditë, sipas procedurave të pranimit në shërbimin civil, si nëpunës civil në periudhë prove, me aktin e emërimit nr. 1802, datë 25.04.2017 dhe aktualisht ka përfunduar edhe periudha e provës.
- ✓ *****; emëruar në pozicionin “*Përgjegjës Sektori në Sektorin e Monitorimit të Investimeve dhe Hartimit të Projekt preventivave në Drejtorinë e Planifikimit, Zhvillimit Territorit dhe Strehimit*”, e cila ka filluar punë në këtë institucion (sipas librezës së punës) në vitin 1999.

Njësia Përgjegjëse e Bashkisë Mirditë, në këtë rast ka vepruar në kundërshtim me ligjin, sepse këta punonjës duhet të ishin 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 deklarin e statusit të punësimit për këto raste, ndërkohë që, pozicioni i punës, pa të drejtë nuk është konsideruar pjesë e shërbimit civil.

Konkluzion: Njësia përgjegjëse e Bashkisë Mirditë, për të rregulluar ligjshmërinë, në zbatim të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, duhet të finalizojë procesin e deklarin të statusit të punësimit, sipas procedurave specifike të përcaktuara në ligj, për punonjësën *****; e punësuar në pozicionin “*Përgjegjës Sektori në Sektorin e Monitorimit të Investimeve dhe Hartimit të Projekt preventivave në Drejtorinë e Planifikimit, Zhvillimit Territorit dhe Strehimit*”, pozicioni i cili është pjesë e shërbimit civil, pasi plotëson kërkesat e përkufizimit të dhënë në nenin 4 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ku përcaktohen kriteret për kategorinë e nëpunësit civil. Ndërkohë, për dy punonjëset e tjera, tashmë vazhdon marrëdhënia e punës me shërbimin civil, pas konkurrimit, por nga ana e njësisë përgjegjëse, periudha nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit, duhet të llogaritet si vjetërsi në shërbimin civil.

c) Në 1 rast, nuk është deklaruar statusi i punësimit për shkak, të mosplotësimin të kriterit arsimor - (arsim i mesëm)

Gjatë procesit të verifikimit, konstatohet se, në 1 rast, megjithëse pozicioni i punës është pjesë e shërbimit civil, punonjësi i emëruar nuk plotëson kriterin e nivelit arsimor.

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësën *****; në pozicionin e punës, “*Inspektor Finance në Sektorin e Menaxhimit Financiar në Drejtorinë e Financës, Buxhetit dhe Supervizionit*”, punonjëse që nga viti 2007, e cila nuk e ka kryer arsimin e lartë.

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

Për ata punonjës të bashkisë, apo ish komunave, që nuk plotësojnë këtë kriter, në zbatim të pikës 6 dhe 7, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, i ndryshuar të Këshillit të Ministrave,

“Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, njësia e burimeve njerëzore, duhet të kishte vendosur përfundimin e marrëdhënies së punësimit.

Në lidhje me këtë rast, nga verifikimi i dosjes individuale, u konstatua se kjo punonjëse nuk plotëson kriteret për të mbajtur pozicionin përkatës, për shkak të mungesës së arsimit të lartë.

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

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Mirditë, në kushtet kur nuk ka vepruar për të kryer procesin e deklarimit të statusit të punësimit në këtë rast, duhet të rregullojë paligjshmërinë, duke refuzuar statusin e nëpunësit civil dhe të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për punonjësen *****; në pozicionin e punës, *“Inspektor Finance në Sektorin e Menaxhimit Financiar në Drejtorinë e Financës, Buxhetit dhe Supervizionit”*, pasi ajo nuk plotëson kriterin arsimor.

Gjithashtu, njësia përgjegjëse pranë Bashkisë Mirditë duhet të shpallë të lirë pozicionet e mësipërm të punës, për t'u plotësuar më tej në përputhje me kërkesat ligjore, në koherencë me nevojat e institucionit sipas strukturës së Bashkisë Mirditë.

Konstatim:

Nga verifikimi i dokumentacionit që i është vënë në dispozicion grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, njësia përgjegjëse pranë Bashkisë Mirditë dhe njësitet e burimeve njerëzore të ish komunave, aktualisht njësi administrative pjesë përbërëse e bashkisë, të ngarkuara prej ligjit me procesin e deklarimit të statusit të punësimit, për punonjësit që hyrja në fuqi e ligjit i gjeti në vende pune pjesë e shërbimit civil, **në asnjë rast nuk janë shprehur në lidhje me këtë akt** për punonjësit që ende vijojnë punën në njësitet administrative të bashkisë, ç'ka do të thotë se në këtë rast, nuk janë përmbushur detyrimet ligjore në lidhje me realizimin e këtij procesi, sipas pikave 3 dhe 4, të nenit 67, të ligjit, megjithëse tashmë kanë kaluar **katër vite** nga data 30 tetor 2014, e përcaktuar si afati i fundit për kryerjen e tyre.

Në këtë rast, njësia e burimeve njerëzore pranë Bashkisë Mirditë, si dhe njësitet e burimeve njerëzore pranë ish Komunave, duhet të kishin kryer verifikimin e plotësimit të kriterëve të përcaktuara në pikat 1 dhe 2, të kreut III të VKM nr. 116, dt. 5.3.2014 *“Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për statusin e nëpunësit civil”, të ndryshuar dhe të lëshonin për çdo nëpunës apo punonjës ekzistues, pasi të kryenin procesin e verifikimit të kriterëve, aktin e deklarimit të statusit të punësimit sipas ligjit, brenda datës **30 tetor 2014**, të përcaktuar si afati i fundit për përfundimin e këtij procesi.*

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, në këtë rast, njësia përgjegjëse e Bashkisë Mirditë, për të rregulluar situatën e paligjshmërisë, duhet të finalizojë procesin e deklarimit të statusit të punësimit, sipas procedurave specifike të përcaktuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013,

“Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për punonjësit e Njësive Administrative, të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

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

Gjatë procesit të mbikëqyrjes grupi i punës konstatoi se, në institucionin e mbikëqyrur, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në **4 raste**, janë marrë në punë punonjës në pozicione pune të shërbimit civil, me akte emërimi (*kontratë të përkohshme*), në kundërshtim me ligjin.

Bëhet fjalë për punonjësit:

1. *****; në pozicionin e punës, “*Specialist Auditit në Njësinë e Auditit të Brendshëm*”. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion, në këtë pozicion, me urdhrin nr. 86, datë 12.04.2017, të Kryetarit të Bashkisë;
2. *****; në pozicionin e punës, “*Inspektor për pasurinë e paluajtshme dhe asetet publike në Sektorin e të Ardhurave – Taksa Tarifa dhe Qira në Drejtorinë e Ardhurave-Taksave, Menaxhimit të Tregut dhe Transportit*”. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 148, datë 25.05.2017, të Kryetarit të Bashkisë;
3. *****; në pozicionin e punës, “*Specialist monitorimit tregut dhe transportit në Sektorin e Apelimit, Monitorimit Tregut dhe Transportit në Drejtorinë e Ardhurave-Taksave, Menaxhimit të Tregut dhe Transportit*”. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 21, datë 02.02.2017, të Kryetarit të Bashkisë.
4. *****; në pozicionin e punës, “*Specialist për problem të integritetit në Benë Sektorin Juridik*”. Kjo punonjëse ka filluar punë në këtë institucion me urdhrin nr. 87, datë 12.04.2017, të Kryetarit të Bashkisë.

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

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

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

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

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

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

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

Njësia përgjegjëse, gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit, duhet të kujdeset të përmbushë rregullat e përcaktuara në Kreun IV “Pranimi në shërbim civil”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, Vendimin nr. 242, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese” dhe Vendimin nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, si dhe Udhëzimin nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”.

o **Procesi i deklarimit të statusit të punësimit në raport me afatet ligjore**

Në bazë të, pikës 2, të Kreut II, të 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”, njësiti 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 Mirditë, për rastet e evidentuara në përputhje me ligjin, e ka kryer procesin e deklarimit të statusit të punësimit brenda afateve ligjore, konkretisht në muajin Korrik 2014.

Të dhënat që pasqyrojnë realizimin e procedurës së deklarimit të statusit të punësimit, siç janë: akti për fillimin e marrëdhënieve të punës në Bashkisë Mirditë; akti i deklarimit të statusit të punësimit “Nëpunës civil” apo “Nëpunës civil në periudhë prove”, si dhe të dhënat lidhur me përmbushjen e detyrimeve të periudhës së provës, janë të pasqyruara në

mënyrë analitike në anekset nr. 1 dhe nr. 2, të hartuara nga grupi i punës dhe që i bashkëlidhen projekt raportit si pjesë përbërëse e tij.

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

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 legjislacionit 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 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 Udhëzimit nr. 1, datë 31.05.2017, 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.

o ***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 2018 dhe rezultoi se ai është miratuar me *Urdhrin nr. 27 (nr. 574 prot.), datë 12.02.2018*) të Kryetarit të Bashkisë.

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 dhe vendimit nr. 108, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”.

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

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

Për periudhën objekt mbikëqyrje, u konstatuan në total 27 raste, të plotësimit të pozicioneve të punës nëpërmjet procedurave të parashikuara në ligjin për nëpunësin civil, nga të cilat:

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

- **9 raste** të ngritjes në detyrë, e parashikuar në nenin 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe vendimin nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”,
- **1 rast** të ngritjes në detyrë, parashikuar në nenin 32, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar si dhe vendimin nr. 118, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve të nivelit të lartë drejtues dhe anëtarëve të TND-së, i ndryshuar”
- **2 raste** të lëvizjes paralele e parashikuar në nenin 25, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar si dhe vendimin nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

Nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion në lidhje me institutin e pranimin në shërbimin civil, rezultoi se, procedura materializohet me urdhërat nr. 114 prot., datë 01.06.2016; nr. 64 prot., datë 20.04.2016; nr. 113 prot., datë 25.04.2017 dhe nr. 46 prot., datë 23.03.2018, nëpërmjet të cilëve është ngritur Komiteti i Përhershëm i Pranimin (KPP), për procedurën e pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, për pozicione pune “Specialist”, për vitet 2016; 2017 dhe 2018. Në përmbajtjen e këtyre akteve janë përcaktuar edhe ekspertët e jashtëm të konkurrimit, si kërkesë ligjore e një procesi të rregullt.

Po kështu, konstatohet se me urdhërat nr. 66 prot., datë 20.04.2016 dhe nr. 84 prot., datë 27.04.2018, janë ngritur Komisionet e Brendshme për lëvizjen paralele në kategorinë ekzekutive, për 2 pozicionet specialist.

Më tej, konstatohet se me urdhërat nr. 140 prot., datë 20.06.2016; nr. 167 prot., datë 14.07.2016; nr. 159 prot., datë 08.07.2016; nr. 114 prot., datë 25.04.2017 dhe nr. 336 prot., datë 14.12.2017, për çdo rast është ngritur Komiteti i Pranimin për Ngritje në Detyrë (KPNP) për procedurat e kryera sipas këtij instituti të ligjit.

Vërtetohet se janë publikuar pozicionet e lira në Portalin e Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe stendën e institucionit, në përputhje me ligjin.

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

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

- Pranimi në shërbimin civil në nivel ekzekutiv

Në lidhje me këtë procedurë, janë evidentuar **15 raste** dhe bëhet fjalë për punonjësit:

*****; *****; *****; *****; *****; *****;
*****; *****; *****; *****; *****; *****;
*****; *****; *****.

- ***** dhe ***** (janë punonjëset të cilat janë rekrutuar me konkurrin të hapur në një kohë kur duhet të ishin trajtuar si nëpunëse civile, raste të trajtuar në rubrikën e deklaramit të statusit të nëpunësve civil)

- Ngritje në detyrë

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

- ✓ 1 pozicion pune, i kategorisë së lartë drejtuese, "Sekretar i Përgjithshëm", bëhet fjalë për nëpunësin *****,

Nga verifikimi i dokumentacionit rezultoi se procedura për pranimin në shërbimin civil është zhvilluar në zbatim të nenin 32, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, si dhe vendimit nr. 118, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, "Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve të nivelit të lartë drejtues dhe anëtarëve të TND-së, i ndryshuar". U konstatua se me urdhrin e titullarit, nr. 299 (4742 prot.), datë 23.10.2017, është vendosur që procedura e pranimit në shërbimin civil të jetë e hapur edhe për kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil.

- ✓ 4 pozicione pune, i kategorisë së mesme drejtuese (drejtor drejtorie), (bëhet fjalë për nëpunësit *****).

Në lidhje me këtë procedurë, u evidentuan **2 raste**, për të cilin është respektuar sistemi i karrierës në shërbimin civil, përkatësisht bëhet fjalë për punonjësin ***** dhe ***** punonjës të cilët kanë qenë më parë pjesë e administratës së Bashkisë, deklaruar statusi si nëpunës civil në pozicionet "Përgjegjës sektori".

Për sa i përket 2 rasteve të tjera konstatojmë se me urdhrin e titullarit nr. 30/1 (1717 prot.) datë 18.03.2016, është vendosur që procedura e pranimit në shërbimin civil, të jetë e hapur edhe për kandidatët nga jashtë shërbimit civil, dukë respektuar që në asnjë rast ky numër nuk mund të jetë më shumë se 20 % të numrit total të vendeve në çdo vit kalendarik, në zbatim të nenit 26, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", të 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".

- ✓ 5 pozicione pune, të kategorisë së ulët drejtuese (përgjegjës sektori), (bëhet fjalë për nëpunësit *****).

Nga analiza e akteve të konkurrimit të kryer për këto pozicione pune, konstatohet se në rastin e punonjësit ***** për pozicionin e punës “Përgjegjës Sektori” në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë e Publikun dhe TIK, është zhvilluar në kundërshtim me ligjin. Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar në dosjen personale të punonjësit, në momentin e mbikëqyrjes rezultoi se, ai zotëronte diplomën “Bachelor në Informatikë”, lëshuar nga “Shkolla e Lartë Private “Vitrina”.

Ndërkohë, sipas kritereve të parashikuara në Lidhjen nr. 2, Klasa III/1 dhe III/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”, ndryshuar me VKM nr. 262, datë 25.03.2015, niveli arsimor për pozicionet “Përgjegjës Sektori”, duhet të jetë “Master Shkencor”.

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

- Lëvizje paralele

Në lidhje me zhvillimin e kësaj procedure, janë evidentuar 2 raste dhe bëhet fjalë për punonjësit: ***** dhe *****.

Nga dokumentacioni i administruar nga grupi i punës rezultoi se procedura është zhvilluar në përputhje me nenin 25, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar si dhe vendimin nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se procedurat e rekrutimeve, si procese të një rëndësie të veçantë, janë kryer sipas procedurës së rregullt të pranimit në shërbimin civil, duke respektuar rregullat specifike dhe afatet kohore, të përcaktuara në nenin 22, 23, 25 26 dhe 32, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në aktet nënligjore specifike, si dhe në udhëzimin e Departamentit të Administratës Publike, ashtu si është sqaruar më sipër.

Në lidhje me parregullsitë e konstatuara në rastin e punonjësit *****, grupi i punës vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Mirditë, për të rregulluar situatën e paligjshmërisë, duhet të ndjekë hapat si më poshtë:

- Të anulohet aktin e emërimit, nr. 156, datë 04.07.2016, sipas nenit 109 dhe 113, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, pasi punonjësi ***** nuk plotëson kriterin e nivelit arsimor që kërkon pozicioni i punës siç është parashikuar në Lidhjen nr. 2, Klasa III/1 dhe III/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”, ndryshuar me VKM nr. 262, datë 25.03.2015 dhe të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këtë punonjës.
- Pozicioni i punës “Përgjegjës Sektori në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë e Publikun dhe TIK”, duhet të shpallet i lirë për t’u plotësuar në përputhje me kërkesat ligjore, në koherencë me strukturën aktuale të Bashkisë Mirditë.

- **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 nënshtroar periudhës së provës dhe që aktualisht vazhdojnë marrëdhëniet e punësimit me institucionin.

Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur, nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, evidentohen në **14 raste** nëpunës civil në periudhë prove, të kategorisë ekzekutive, të cilët janë rekrutuar sipas procedurave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij.

Konstatohet se në të gjitha rastet ka përfunduar periudha e provës dhe ka dalë akti i konfirmimit, pas rezultateve dhe certifikatës së trajnimit të detyrueshëm, që vërteton kalimin me sukses të këtij procesi pranë ASPA-s, si dhe pasi nëpunësi civil më të vjetër ka dhënë vlerësim pozitiv.

Konkluzion: Në këto rrethana, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Mirditë, 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.

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

Nga verifikimi i dokumentacionit që lidhet me institutin e lirimit nga shërbimi civil, grupi i mbikëqyrjes konstaton se për periudhën objekt mbikëqyrje (*shkurt 2014-korrik 2018*), në institucionin e kontrolluar, evidentohen disa raste të kësaj natyre, sqaruar hollësisht, më poshtë

- Në **2 raste**, punonjësit janë liruar mbi bazën e kërkesës për dorëheqje të paraqitur prej tyre, sipas rregullit të përcaktuar në shkronjën “dh”, të pikës 1, të nenit 66, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Bëhet fjalë për punonjësit ***** (liruar me urdhërin nr. 61 (1511 prot., datë 10.04.2018) dhe ***** (liruar me urdhërin nr. 30 (643 prot., datë 13.02.2018).

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

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

- ***Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore***

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

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

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

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

o *Vlerësimi i rezultateve në punë*

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

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

Në kuptim të dispozitave ligjore si më sipër, procesi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i vazhdueshëm, i cili konsiston në zhvillimin e *fazës së planifikimit*, në të cilën duhet të identifikohen objektivat kryesore të punës dhe sjelljet profesionale që duhet të përmbushë nëpunësi; zhvillimin e *fazës së bisedimeve të ndërmjetme* për të vlerësuar progresin e nëpunësit që i nënshtrohet vlerësimit; si dhe në *vlerësimin përfundimtar të rezultateve në punë*, ku zyrtari raportues, bën një vlerësim të përmbledhur në arritjen e 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*”, i ndryshuar me Vendimin nr. 252, datë 30.03.2016 “*Për disa ndryshime dhe shtesa në vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”*”, ku janë materializuar të gjitha rubrikat që kanë të bëjnë me të dhënat personale (*ndarja A*); të dhënat për kontekstin e punës ku identifikohen objektivat e institucionit dhe të njësisë organizative ku bën pjesë nëpunësi (*ndarja B*); objektivat dhe matësit e performancës, ku duke mbajtur parasysh përshkrimin e punës, bëhet vlerësimi për çdo objektiv (*ndarja C*); sjellja profesionale, e cila ka të bëjë me saktësinë në punën e kryer dhe realizimin në kohë, punën në grup e marrëdhëniet me kolegët, shpeshhtësinë e orëve të punës

jashtë orarit, kërkesën për këshillim, trajnim dhe ngritjen profesionale (*ndarja Ç*); vlerësimi i përgjithshëm i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmblodhur 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 2018, në Bashkinë Mirditë.

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

Tabela 1: *Niveli i vlerësimit për vitin 2018*

Niveli i vlerësimit përfundimtar	Janar - Dhjetor 2018			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel		31		
Totali			31	

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, në këtë rast, subjekti i mbikëqyrur, i ka realizuar procedurat e vlerësimit të rezultateve në punë sipas përcaktimeve të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, i ndryshuar, duke kryer vlerësimin sipas formatit të përcaktuar në Lidhjen nr. 1, të vendimit të sipërcituar, brenda afatit ligjor.

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

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

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

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

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

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

a) ***Instituti i transferimit të përkohshëm***

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

b) ***Transferimi për shkak të ristrukturimit të Bashkisë Mirditë (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 Mirditë para aplikimit të reformës territoriale ka pasur gjithsej **87** pozicione pune nga të cilat, **29** pozicione pune kanë qenë pjesë e shërbimit civil.

Pas reformës, bashkia është riorganizuar dhe në vitin 2015 është miratuar struktura dhe organigrama provizore e bashkisë së bashku me institucionet e varësisë dhe njësitë administrative, pjesë përbërëse tashmë, me një numër total **182** punonjësish, nga të cilët **50** i përkasin njësite administrative, ndërsa **29** pozicione janë vlerësuar si pjesë e shërbimit civil.

Më tej, në vitin 2016, ky subjekt ka pasur gjithsej **288** pozicione pune, nga të cilat, **41** pozicione vlerësohen si pjesë e shërbimit civil, pra kemi një rritje të numrit të punonjësve.

Në momentin e mbikëqyrjes, Bashkia Mirditë, së bashku me 7 njësitë administrative Rrëshen, Rubik, Selitë, Kthellë, Fan, Orosh dhe Kaçinar është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës për vitin 2018 e cila ka gjithsej **352** pozicione pune të ndara përkatësisht:

- Administrata e bashkisë, ka gjithsej **62** pozicione pune, nga të cilat 52 pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit;
- Njësitë administrative, të cilat kanë gjithsej **48** pozicione pune, por që nuk është vlerësuar raporti i tyre me shërbimin civil nga ana e njësisë përgjegjëse, duke i trajtuar të gjitha pozicionet e punës si marrëdhënie që rregullohen nëpërmjet Kodit të Punës. (Këtu përfshihen pozicionet e punës të miratuara për 7 ish komunat të cilat janë pjesë përbërëse e bashkisë)
- Agjencitë e krijuara si pjesë përbërëse e strukturës, kanë gjithsej **242** pozicione pune, për të cilat ashtu si edhe në rastin e njësive administrative, nuk është bërë ndarja e pozicioneve që janë pjesë e shërbimit civil nga ato që rregullohen nëpërmjet Kodit të Punës.

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

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

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

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

- Të ngrihet Komisioni i Ristrukturimit, i cili duhet të marrë në shqyrtim e të bëjë vlerësimin përkatës për mundësitë e sistemimit të çdo nëpunësi civil, në rastet kur pozicioni i punës është suprimuar ose riorganizuar, në vendet e lira ekzistuese dhe propozon transferimin e nëpunësit në një pozicion të lirë, në të cilin ai plotëson kërkesat specifike.
- Vendimi përfundimtar i riemërimit/transferimit pas ristrukturimit, do të merret nga njësia përgjegjëse e cila ka edhe detyrimin ligjor për marrjen e vendimit

përfundimtar për lirimin nga shërbimi civil për ata nëpunës të cilëve u është shkurtuar pozicioni i punës apo që u është ristrukturuar për shkak të ndryshimit të përshkrimit dhe kërkesave të përgjithshme e të veçanta të vendit të punës.

- Kujdes i veçantë duhet të tregohet sidomos për respektimin e të gjitha të drejtave që parashikon pika 7, e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësit civil”, i ndryshuar, për punonjësit të cilët do të lirohen apo janë liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, ndër të cilat e drejta e dëmshpërblimit në përputhje me vjetërsinë në punë, e drejta për të konkurruar për një periudhë 2 vjeçare në procedurat e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, si dhe e drejta për t`u emëruar në mënyrë të përkohshme nga njësia përgjegjëse, me pëlqimin e tyre, në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil.

Konkluzion: Në këto rrethana, Komisioneri kërkon prej njësisë përgjegjëse të Bashkisë Mirditë, që në rast të riorganizimit të institucionit, duhet të mbajë në vëmendje kërkesat e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, lidhur me procesin e ristrukturimit të institucionit dhe të akteve nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij.

- o ***Administrimi i Dosjeve të personelit si dhe i Regjistrit të personelit***

- a. ***Dosja e Personelit***

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

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, u konstatua se ishin të përfshira dokumente me të dhënat personale të karakterit teknik, profesional, si dhe të dhëna të tjera sipas Lidhjes 1 dhe 2, bashkëlidhur aktit nënligjor, që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt.

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

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

Nga grumbullimi i të dhënave konstatohet se, në Bashkinë Mirditë dhe në njësitë administrative të këtij institucioni, në momentin e mbikëqyrjes ka gjithsej 52 pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, nga të cilat konstatohet:

- 38 pozicione të plotësuara;
- 14 pozicione pune në kuptim të ligjit janë të lira (9 pozicione pune janë të lira + 4 emërimë të përkohshme + 1 punonjës me shkollë të mesme);
 - ✓ 23 nëpunës civilë janë të gjinisë femërore;
 - ✓ 15 nëpunës civilë janë të gjinisë mashkullore;
- Mosha mesatare për femrat është 48 vjeç,
- Mosha mesatare për meshkujt është 50 vjeç,
- Mosha mesatare në total është 49 vjeç.

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

- 32 nëpunës zotërojnë diplomë të Universiteteve Publike,
- 4 nëpunës zotërojnë diplomë të Universiteteve Private

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

Njësia përgjegjëse e Bashkisë duhet të tregojë kujdes për përditësimin e informacionit në lidhje me gjendjen gjyqësore të nëpunësve civilë, si dhe certifikatat e Auditimit (duhet të njoftohet Komisioneri në përfundim të trajnimit të detyrueshëm në lidhje me rezultatin dhe marrjen e Certifikatës).

b. Regjistri i personelit

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

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

Në këto rrethana, njësia përgjegjëse e Bashkisë Mirditë, duhet të bashkëpunojë me Departamentin e Administratës Publike, për t'u përfshirë në sistemin e Regjistrimit Qendror të Personelit, duke siguruar akses për hedhjen e të dhënave të institucionit në sistem.

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

*
* *

Këto ishin rrethanat e konstatuara nga grupi i punës gjatë procesit të mbikëqyrjes në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Mirditë, 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 Mirditë, të cilat janë pjesë e këtij projekt raporti.

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

K O M I S I O N E R I

Pranvera STRAKOSHA