



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

R A P O R T

(Përfundimtar)

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

NJËSIA E VETËQEVERISJES VENDORE

BASHKIA PEQIN

Tiranë, korrik 2018

RAPORT PËRFUNDIMTAR

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në njësinë e vetëqeverisjes vendore, Bashkia Peqin.

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11 pika 1, 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në zbatim të planit vjetor të mbikëqyrjes dhe të vendimit nr. 215, datë 25.10.2017, “Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në Bashkinë Gramsh dhe Bashkinë Peqin”, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në njësinë e vetëqeverisjes vendore, Bashkia Peqin.

Njësitë e vetëqeverisjes vendore janë të organizuara në bazë të ndarjes administrativo-territoriale të përcaktuar me ligjin nr. 115/2014, “Për ndarjen administrativo-territoriale të njësive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”. Ndërsa mënyra e funksionimit të njësive të vetëqeverisjes vendore, kompetencat, të drejtat dhe detyrat e tyre e të organeve përkatëse, janë të rregulluara me ligjin nr. 139/2015, “Për vetëqeverisjen vendore”. Sipas këtij ligji, çdo bashki dhe qark është njësi e vetëqeverisjes vendore.

Në nenin 5, të këtij ligji, përcaktohet se:

“Bashkia është njësi bazë e vetëqeverisjes vendore. Bashkia përfaqëson një unitet administrativo-territorial dhe bashkësi banorësh. Bashkitë, shtrirja territoriale, emri dhe qyteti qendër i saj, përcaktohen me ligj”.

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

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

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

Në rastin konkret, Bashkia Peqin, përbëhet nga administrata e bashkisë qendër dhe pesë njësi administrative të cilat janë Gjocaj, Pajovë, Përparim, Sheze dhe Karinë, të përcaktuar në ligjin nr. 115/2014, “Për ndarjen administrativo-territoriale të njësive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”. Struktura dhe organika e administratës së njësive administrative janë pjesë të strukturës dhe organikës së administratës së Bashkisë Peqin. Në këto rrethana, kryerja e mbikëqyrjes, është shtrirë edhe në njësitë administrative.

Në bazë të programit të mbikëqyrjes, nr. 1730 prot., datë 25.10.2017, të miratuar nga Komisioneri dhe njoftuar institucionit me shkresën nr. 1730/1 prot., datë 25.10.2017, “Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në Bashkinë Peqin”, grupi i punës u paraqit në institucion në datën 30.10.2017.

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 Irma Vani dhe Zamira Mujali, nën drejtimin e Drejtorit të Përgjithshëm të Mbikëqyrjes dhe Inspektimit Arbana Basha, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projekt raportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në njësinë e vetëqeverisjes vendore, Bashkia Peqin.

Ky material, u dërgua për njohje, institucionit me shkresën nr. 471 prot., datë 25.5.2018, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, *“Dërgohet projekt raporti në përfundim të mbikëqyrjes në institucionin Bashkia Peqin, 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. 550 prot., datë 11.06.2018, *“Dërgohet relacioni për problemet e ngritura në projekt-raportin e paraqitur nga grupi mbikëqyrës i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil”*, institucioni është shprehur se problemet e ngritura në projektraport qëndrojnë dhe këto vërejtje do të shërbejnë njëkohësisht si program për të ardhmen.

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”*, të ndryshuar, si dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja para përgjegjësve për administrimin e shërbimit civil, njësisë së burimeve njerëzore dhe titullarit të institucionit, e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil.
- Paralajmërimin e institucionit dhe lënien e detyrave 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 nëpunësve dhe punonjësve 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”*, të 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, datë 11.11.1999, *“Statusi i nëpunësit Civil”*, apo për një periudhë më shumë 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 deklaramit të statusit të punësimit.
 - Si është dokumentuar procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e deklaramit të statusit të punësimit të punonjësve.
 - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e verifikimit dhe akti i deklaramit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, 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.
 - 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”*, të 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”*, të 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*”, të 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, Zyrtari Autorizues*).
11. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të liritimit 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*”, të ndryshuar.

Metodologjia e mbikëqyrjes

Grupi i mbikëqyrjes ka zgjedhur si metodë pune verifikimin e dokumentacionit që ka lidhje me objektin e mbikëqyrjes, i cili administrohet në dosjet individuale të personelit, në arkivin e institucionit, si dhe në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, për çdo nëpunës të emëruar në pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

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

- Fillimisht, *në datën 30.10.2017*, u realizua një takim dhe bashkëbisedim me Drejtorin e Drejtorisë Juridike dhe Burimeve Njerëzore. Në takimin e realizuar u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion për verifikim nga grupi i mbikëqyrjes.
- Nëpunësja *****, me detyrë “*Specialist për menaxhimin e Burimeve Njerëzore*”, në Drejtorinë Juridike dhe Burimeve Njerëzore, u caktua si person kontakti me grupin e punës.

- U verifikuan pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas strukturës dhe organikës në fuqi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe strukturës dhe organikës në fuqi në momentin e mbikëqyrjes, si dhe listë prezencat e punonjësve për periudhën shkurt 2014 dhe shtator 2017.
- Për nëpunësit e emëruar në pozicione të shërbimit civil u verifikua dokumentacioni i përfshirë në dosjet e personelit, të cilat administrohen nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore.
- U verifikuan procedurat e rekrutimit, 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 në lidhje me marrëdhëniet e punës, të çdo nëpunësi, për të provuar përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës, si arsimi, përvoja në punë e të tjera.

Konstatimet janë të materializuara si tabela më vete (*Tabela 1 dhe 2*), të cilat i bashkëlidhen projekt raportit si pjesë e tij.

Përmbajtja e raportit

I. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, indryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.

I.1 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 31.7.2000, “*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 ligji, 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, si dhe nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (në datën 26.2.2014), Bashkia Peqin, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me vendimin nr. 3, datë 07.02.2014, të Këshillit Bashkiak Peqin, “Për miratimin e strukturës dhe nivelit të pagave për vitin 2014”. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, aparati administrativ i bashkisë, në këtë periudhë, ka pasur gjithsej **56** pozicione pune, nga të cilat, 18 pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil.

Në kuadër të riorganizimit të organeve të qeverisjes vendore, bazuar në ndarjen administrativo-territoriale të përcaktuar nga ligji nr. 115/2014, “Për ndarjen administrativo-territoriale të njërive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”, ish komunit Gjocaj, Pajovë, Përparim, Sheze dhe Karinë, janë organizuar si njësi administrative, pjesë përbërëse të Bashkisë Peqin. Në kuadër të këtyre ndryshimeve, bazuar në ligjin nr. 30/2015 “Për disa ndryshime në ligjin nr. 8652, datë 31.7.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, i ndryshuar”, (tashmë i shfuqizuar), me vendim të Këshillit Bashkiak Peqin nr. 9, datë 6.8.2015 “Mbi miratimin e numrit të punonjësve të bashkisë, Peqin”, dhe urdhrin nr. 35, datë 7.8.2015 të Kryetarit të Bashkisë “Për miratimin e strukturës organizative të bashkisë”, është miratuar numri maksimal i punonjësve të bashkisë, si dhe struktura organizative e Bashkisë Peqin, e ndërmarrjeve, institucioneve në varësi dhe njërive administrative pjesë përbërëse të saj.

Në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, Bashkia Peqin, funksionon në bazë të strukturës dhe organikës së miratuar me vendimin nr. 10, datë 25.01.2017, të Këshillit Bashkiak Peqin “Për miratimin e nivelit të pagave për vitin 2017” i ndryshuar me vendimin nr. 32, datë 2.5.2017, “Për një ndryshim të vendimin nr. 10, datë 25.01.2017, të Këshillit Bashkiak Peqin” dhe të urdhrin e Kryetarit të Bashkisë nr. 36, datë 3.3.2017, “Për miratimin e strukturës organizative të bashkisë Peqin”.

Bazuar në këtë strukturë dhe organikë, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, numri i pozicioneve të punës në administratën e Bashkisë Peqin dhe njësitë administrative pjesë përbërëse të saj, paraqitet si më poshtë:

- Administrata e bashkisë, ka gjithsej **146** pozicione pune, nga të cilat **44** pozicione pune, janë pjesë e shërbimit civil.

- Njësitë administrative, kanë gjithsej **20** pozicione pune, të cilat rezultojnë se nuk janë trajtuar nga bashkia si pjesë e shërbimit civil, duke mos e argumentuar, ose mbështetur këtë mosveprim, në ndonjë arsye, apo bazë ligjore.

Në kushtet kur, njësitë administrative, tashmë janë pjesë e strukturës së bashkisë, nuk ka arsye për t'i përjashtuar apriori nga shërbimi civil, e për këtë shkak, klasifikimi i pozicioneve të punës që përbëjnë këto njësi organizative të bashkisë, duhet të analizohet, për të përcaktuar se cilat prej tyre kanë funksione të shërbimit civil dhe më tej, të hartohet përshkrimi i tyre i punës.

Kategorizimin e pozicioneve, nëse janë ose jo pjesë e shërbimit civil, e realizon përkufizimi i nenit 4, të ligjit për nëpunësin civil, i cili përcakton karakteristikat e nëpunësit civil dhe jo emërtesat e vendosura për njësitë përbërëse të strukturës apo të pozicioneve të punës, në strukturën e institucionit.

Kjo situatë duhet të vendoset në korniza ligjore, duke i përcaktuar qartë pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, që në momentin e miratimit të strukturës së institucionit, ç'ka krijon kushte për administrimin e shërbimit civil në vijimësi, në përputhje me ligjin.

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve të shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", të ndryshuar dhe vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, "*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*", i ndryshuar, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në administratën e Bashkisë Peqin dhe njësitë administrative pjesë përbërëse të saj, paraqiten në këtë raport:

- Nëpunës civilë të kategorisë së lartë drejtuese, nuk ka asnjë pozicion pune.

Në strukturën organizative të subjektit të mbikëqyrur, Drejtoria paraqitet si njësi më e lartë organizative e institucionit e cila bën pjesë në kategorinë e mesme drejtuese. Konkretisht, administrata e Bashkisë Peqin, është e organizuar me 5 drejtor të cilat janë: *Drejtoria e Zhvillimit Ekonomik dhe Menaxhimit Financiar, Drejtoria e Planifikimit Zhvillimit dhe Kontrollit të Territorit, Drejtoria e Mirëqenies dhe Kujdesit Social, Drejtoria Juridike dhe e Burimeve Njerëzore, Drejtoria e Taksave dhe Tarifave Vendore.*

- Nëpunës civilë të kategorisë së mesme drejtuese, janë **5** pozicione pune, ose rreth **11 %** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit "*Drejtor drejtorie*".

Bazuar në nenin 10, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", të ndryshuar, "*Drejtoria Juridike dhe Burimeve Njerëzore*", paraqitet si njësi e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe sipas përcaktimeve në nenin 4, shkronja "*f*", të ligjit kjo drejtori është njësi përgjegjëse për institucionin e vetëqeverisjes vendore, Bashkia Peqin.

- Nëpunës civilë të kategorisë së ulët drejtuese, janë **4** pozicione pune, ose rreth **9 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil. Në këtë grupim përfshihen 2 pozicione me emërtesën "*Përgjegjës Sektor*" dhe 2 pozicione me emërtesën "*shef sektori*".

- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **35** pozicione pune, ose **80 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin aparatit të bashkisë.

Konstatohet se për të gjitha pozicionet e punës, është miratuar kategoria e pagës sipas përcaktimeve të *Vendimit nr. 165, datë 2.3.2016, 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 të punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore”*.

Duke analizuar përmbajtjen e strukturës organizative të këtij institucioni, në kushtet kur, Bashkia Peqin ka një numër prej **39.000 banorë**, struktura organizative dhe nivelet e pagave, duhet të miratohen sipas lidhjes nr. 5, të aktit nënligjor të evidentuar më sipër, ku janë të parashikuara edhe nivelet dhe kategoritë e pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, të lidhura me kategoritë e pagës për çdo nivel.

Duke analizuar parimin e hierarkisë administrative në këtë institucion, konstatohet se në strukturën aktuale të Bashkisë Peqin, mungon kategoria “*niveli i lartë drejtues*”, e cila, sipas aktit nënligjor në fjalë, i përgjigjet pozicioni i punës “*Sekretar i Përgjithshëm*”. Ky fakt krijon vështirësi në zbatimin e disa skemave të administrimit të shërbimit civil siç janë:

- *Ngritja e komisionit disiplinor*, në rastin kur ndaj një nëpunësi civil fillon procedim disiplinor për shkelje disiplinore të rënda ose shumë të rënda, sipas parashikimeve të nenit 59 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe pikës 3 të vendimit nr. 115, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil*”.
- *Miratimi i përshkrimeve të punës*, i parashikuar në pikën 18 të Vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar. Në shkronjën “ç” të kësaj pike është parashikuar se: “*Përshkrimet e punës miratohen nga Sekretari i Përgjithshëm apo pozicioni ekuivalent me të, për njësitë e qeverisjes vendore*”.
- *Sistemi i vlerësimit të rezultateve në punës*, i parashikuar nga Vendimi nr. 109, datë 26.2.2014, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, i ndryshuar me VKM nr. 252, datë 30.3.2016.
- *Ngritjen e Komiteteve të Pranimit*, gjatë procesit të rekrutimit, parashikuar nga pika 16/b, kreu II, dhe pika 7/c, kreu III, e Vendimit nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese*”.

Për të siguruar zbatimin e parimeve të administrimit në shërbimin civil, Bashkia Peqin, duhet ta përshtatë strukturën me skemën e shërbimit civil dhe në zbatim të parimit të hierarkisë administrative, duhet të parashikojë në strukturë pozicionin e Sekretarit të Përgjithshëm, i cili i përgjigjet kategorisë së lartë drejtuese. Ky funksion, është pozicioni më i lartë në menaxhimin e shërbimit civil dhe kjo kategori përgjigjet për formulimin e

politikave dhe këshillimin rreth tyre; përcakton objektivat dhe formulon programet, standardet dhe procedurat përkatëse për zbatimin e tyre, siguron përdorimin eficient të burimeve materiale, njerëzore dhe financiare të nevojshme për realizimin e programeve dhe objektivave, planifikon dhe drejton veprimtarinë e përditshme administrative të institucionit.

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 nga ligji për nëpunësin civil, duhet të paraqesë një relacion sqarues me qëllimin për të vënë në vëmendje të Kryetarit, detyrimin ligjor që ka institucioni për të respektuar skemën e funksionimit të shërbimit civil.

Për ndërtimin e një strukture sa më efikase dhe e mbështetur në ligj, rekomandohet që gjatë procesit të hartimit të saj, njësia përgjegjëse duhet të orientohet nga parashikimet e ligjit nr. 90/2012, *"Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore"*, si dhe në Vendim nr. 893, datë 17.12.2014, të Këshillit të Ministrave, *"Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe për procedurat e hollësishme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm"*, ku përcaktohen parimet e ndërtimit të administratës, ndër të tjera parimi i unitetit dhe hierarkisë; llogaridhënies; dekoncentrimit; qartësisë në përcaktimin dhe shpërndarjen e përgjegjësisë; ekonomisë, efikasitetit dhe efektivitetit.

Sjellim në vëmendjen tuaj këtë akt nënligjor, i cili ka vendosur standarde të reja në këtë fushë, pasi ai mund të shërbejë si një moment për të ndihmuar të gjitha institucionet që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil, duke përfshirë këtu edhe institucionet e pavarura dhe ato të administratës vendore, për të ndërtuar struktura mbi baza shkencore që funksionojnë, të cilat janë afatgjata dhe i përgjigjen kërkesave të kohës.

Të gjitha sa analizuar më sipër lidhur me strukturën e institucionit, do të ndihmonin për të mundësuar efikasitet në veprimtarinë e burimeve njerëzore të institucionit dhe një administrimin më të mirë të shërbimit civil, në përputhje me ligjin dhe aktet nënligjore që rregullojnë aspekte të veçanta për të gjitha institutet e tij.

Në këto rrethana, Njësia Përgjegjëse në Bashkinë Peqin, në momentin e hartimit dhe miratimit të strukturës përfundimtare të vitit 2018, ç'ka është një detyrim ligjor që rrjedh nga ligji për vetëqeverisjen vendore, në lidhje me pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, duhet të kujdeset për të zbatuar drejt parimin bazë të ndërtimit të strukturës, që është përcaktimi i hierarkisë administrative; të përshtati detyrat dhe funksionet e pozicioneve të shërbimit civil, në përputhje me nenin 19 dhe dispozitat e tjera të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, si dhe me ligjet që rregullojnë çdo sektor të veprimtarisë së bashkisë.

Konstatim

Nga analiza dhe shqyrtimi i strukturës aktuale të institucionit të mbikëqyrrur, Komisioneri ka konstatuar disa problematika, që lidhen me përcaktimin objektiv të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil dhe të pozicioneve të cilat kryejnë funksione administrative.

Ashtu si jemi shprehur dhe më sipër, ligjvënësi në nenin 2 "Fusha e veprimit", të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar, ka përcaktuar se ligji në fjalë, zbatohet për çdo nëpunës, që ushtron një funksion publik, duke përcaktuar në vazhdim edhe rastet përjashtimore.

Në këto rrethana, Komisioneri, gjatë analizës së strukturës së bashkisë, ka konstatuar se disa pozicione, të cilat në bazë të dispozitës të përmendur më sipër kanë tiparet e pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, ndërsa nga institucioni janë trajtuar si pozicione pune jashtë fushës së veprimit të ligjit për shërbimin civil. Më konkretisht, bëhet fjalë për organizimin e strukturës me "Agjenci".

Konkretisht, nga analiza e emërtesës së njësive që e përbëjnë strukturën e institucionit, konstatohet se tre njësi organizative janë emërtuar si "Agjenci", e për pasojë, burimet njerëzore që kryejnë funksionet në përbërje të tyre, nuk janë trajtuar nga njësia përgjegjëse, sipas përcaktimeve të ligjit për nëpunësin civil.

Bëhet fjalë për njësitë organizative:

- **Agjencia e Shërbimeve Publike** – në përbërje të së cilës janë 39 pozicione pune të ndarë respektivisht në këtë mënyrë: 1 "Drejtor", + 2 "Shef sektori" + 2 "Specialist", 34 "Punonjës" + 1 "Roje";
- **Agjencia e Shërbimeve Bujqësore, Veterinare dhe Mjedisore** – në përbërje të së cilës janë 17 pozicione pune të ndarë respektivisht në këtë mënyrë: 1 "Drejtor" + 8 "Specialist" + 3 "Agronom" + 5 "Vrojtues";
- **Agjencia e Arsimit, Kulturës, Rinisë, Sportit dhe Trashëgimisë Kulturore**– në përbërje të së cilës janë 15 pozicione pune të ndarë respektivisht në këtë mënyrë: 1 "Drejtor" + 2 "Shef sektori" + 9 "Punonjës".

Në rastin e organizimit të Agjencive, konstatohet se disa pozicione pune, të cilat kanë tiparet e pozicioneve të shërbimit civil, sipas përcaktimeve të ligjit për nëpunësin civil, apriori, pa asnjë analizë ligjore, nuk janë trajtuar si pjesë e shërbimit civil.

Kategorizimin e pozicioneve, nëse janë ose jo pjesë e shërbimit civil, e realizon përkufizimi i nenit 4, të ligjit për nëpunësin civil, i cili përcakton karakteristikat e nëpunësit civil dhe jo emërtesat e vendosura në strukturën e institucionit.

Në njësitë organizative të emërtuara si "Agjenci", burimet njerëzore që kryejnë funksionet në përbërje të tyre, nuk janë trajtuar nga njësia përgjegjëse, si nëpunës civil. Organizimi i tyre në agjenci, nuk e përjashton institucionin nga detyrimi për të konsideruar si pozicione të shërbimit civil, ato funksione që kryejnë detyra në përputhje me përkufizimin ligjor të nëpunësit civil.

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".

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

1. Agjencitë autonome krijohen dhe mbyllen me ligj. Ato gëzojnë personalitet juridik, publik, në marrëdhëniet me të tretët në realizimin e funksioneve të caktuara me ligj.

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

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

b) kërkon specializim të thellë në menaxhim;

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

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

7. Në ligjin e krijimit të agjencisë autonome përcaktohet, gjithashtu, **regjimi juridik që zbatohet për: a) personelin, në përputhje me parimet e administrimit të shërbimit civil;**

b) financimin dhe shpenzimet; c) administrimin e aseteve; ç) procedurat e miratimit të tarifave për shërbimet, nëse është rasti.

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

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

Në kushtet kur, në rastin konkret nuk përmbushet asnjë prej këtyre kushteve, vlerësohet se kjo ndarje, është aplikuar për t'ju shmangur detyrimeve që ka përcaktuar ligji për shërbimin civil dhe në kundërshtim me ligjin, burimet njerëzore që përfshihen në këto njësi, nuk janë konsideruar si pjesë e shërbimit civil.

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

Po të analizojmë emërtesat e pozicioneve të punës që përbëjnë këto njësi, vërejmë se një pjesë e tyre janë evidentuar sipas emërtesës ligjore "*specialist*", si dhe janë kategorizuar sipas përcaktimeve të ligjit për nëpunësin civil.

Për sa më sipër, njësia përgjegjëse, duhet që të përcaktojë qartë detyrat teknike dhe përgjegjësitë ligjore që realizon secili pozicion pune, të vlerësojë për secilin pozicion, nëse ai realizon funksione apo detyra në përputhje me përcaktimet e shkronjës “c” apo shkronjës “d”, të nenit 4 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” të ndryshuar, ku parashikohet se:

c) *“Nëpunës civil” është personi që kryen funksionin për ushtrimin e autoritetit administrativ, publik, në bazë të aftësisë dhe profesionalizmit, i cili merr pjesë në formulimin dhe zbatimin e politikave, monitorimin e zbatimit të rregullave dhe procedurave administrative, sigurimin e ekzekutimit të tyre dhe ofrimin e mbështetjes së përgjithshme administrative për zbatimin e tyre; dhe*

d) *“Punonjës administrativ” është punonjësi që kryen veprimtari administrative, sekretarie, mirëmbajtjeje, shërbimi, ruajtjeje dhe nuk ushtron një funksion publik.*

Më tej, njësia përgjegjëse, për pozicionet e punës që do të konsiderohen pjesë e shërbimit civil, duhet të tregojë kujdes që emërtesat e tyre të jenë sipas ligjit për nëpunësin civil dhe plotësimi i pozicioneve të punës të bëhet në përputhje me procedurat e konkurrimit të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe aktet nënligjore në zbatim të tij. Gjithashtu, njësia përgjegjëse, duhet të tregojë kujdes në emërtesat e pozicioneve që nuk përfshihen në shërbimin civil dhe këto ndryshime të reflektohen në strukturë.

Sa analizuam më sipër, në përputhje me kushtet specifike të njërive të qeverisjes vendore, duhet të jenë në vëmendjen e njësisë përgjegjëse, gjatë përshtatjes së strukturës së institucionit me skemën e administrimit të shërbimit civil në përputhje me ligjin; aktet nënligjore që rregullojnë aspekte të veçanta për të gjitha institutet e tij, me qëllim që të sigurohet efikasitet në veprimtarinë e burimeve njerëzore të institucionit.

Konkluzion: Në këto rrethana, për të rregulluar ligjshmërinë në lidhje me çështjet e diskutuara më sipër, njësia përgjegjëse e institucionit duhet të veprojë sipas këtij rendi:

- ✓ Të fillojë menjëherë punën për saktësimin e pozicioneve të cilat kanë karakteristikat e shërbimit civil, të përfshira në njësitë e strukturës aktuale në rastin e agjencive dhe njërive administrative dhe të hartojë përshkrimet e punës në përputhje me kërkesat e ligjit për shërbimin civil për të gjitha pozicionet e punës që përfshihen në shërbimin civil, duke pasur parasysh aktin nënligjor që rregullon përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës (*vendimi nr. 142/2014, i Këshillit të Ministrave” Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*), si dhe orientimet e dhëna më sipër.
- ✓ Për pozicionet e punës të përfshira në strukturat e agjencive, njësia përgjegjëse, duhet të përcaktojë qartë detyrat teknike dhe përgjegjësitë ligjore që realizon secili pozicion pune, të vlerësojë për secilin pozicion, nëse ai realizon funksione apo detyra në përputhje me përcaktimet e shkronjës “c”, ku përcaktohet kategoria “nëpunës civil”, apo shkronjës “d”, ku përcaktohet kategoria “punonjës administrativ”, të nenit 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” , të ndryshuar.

- ✓ Të bëhet një analizë e hollësishme e funksioneve që kryen “Agjencia e Shërbimeve Bujqësore, Veterinare, Mjedisore dhe e Mbrojtjes së Konsumatorit”, e përshkrimeve të punës për pozicionet “agronom”, “specialist bujqësie”, “specialist veteriner”, duke i krahasuar ato me detyrat teknike dhe përgjegjësitë ligjore që i ngarkon një nëpunësi civil, neni 4, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar. Në rast se, vërehen përputhshmëri, kjo “agjenci” duhet të organizohet si “drejtori” brenda strukturës organizative të institucionit.
- ✓ Për të gjithë punonjësit që aktualisht punojnë në pozicione pune, të cilat gabimisht nuk janë trajtuar si pjesë e shërbimit civil, njësia përgjegjëse të realizojë deklarinimin e statusit të punësimit, për ata që janë gjendur në këto pozicione në datën 26.02.2014, e cila shënon edhe momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil dhe të ndërpresë marrëdhënien e punës për ata punonjës që kanë filluar punën në kundërshtim me kërkesat e ligjit, pas kësaj date.
- ✓ Në kushtet e harmonizimit të strukturës organizative aktuale me skemën e administrimit të shërbimit civil, njësia përgjegjëse t’i paraqesë Kryetarit të Bashkisë, strukturën organizative të administrimit të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, proces i cili të finalizohet nëpërmjet një analize funksionale të institucionit. Struktura të shoqërohet me relacionin përkatës, si dhe me përshkrimet e punës të miratuara në përputhje me ligjin, duke i emërtuar njësitë përbërëse të saj, si drejtori të përgjithshme, drejtori apo sektorë, në varësi të funksionimit të tyre, duke mbajtur parasysh aktin nënligjor që rregullon pagat në shërbimin civil, si dhe orientimet e dhëna më sipër, në këtë rubrikë.
- ✓ 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, për të mundësuar unifikimin e zbatimit të ligjit dhe mobilitetin e nëpunësve civilë të institucioneve të administratës vendore, në të gjithë shërbimin civil.

1.2. Statusi i punonjësve dhe nëpunësve aktualë, të gjendur në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit, (data 26.2.2014) dhe si janë zbatuar procedurat gjatë procesit të deklarinimit të statusit të punësimit.

Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, kushtëzoi procesin e deklarinimit të statusit të punësimit, sipas nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe Vendimit nr. 116, datë 5.3.2014, 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.

Mbështetur mbi këtë bazë ligjore, punonjësit e bashkisë përfituan konfirmimin e tyre në cilësinë e nëpunësit civil, ose punonjësit ekzistues, ndërkohë që 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, parashikohet rregullimi i statusit për nëpunësit dhe punonjësit që në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", të ndryshuar, kryenin detyra në vende pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, duke përkufizuar edhe cilësinë e tyre.

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 5.3.2014, 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, 2 dhe 7, të kreut III, me titull "*Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunitat*".

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, Komisioneri 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 26.2.2014;
- ✓ listë prezencën dhe listë pagesën e punonjësve për muajin shkurt të vitit 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.

1.2.a) 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 5.3.2014, 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”, të ndryshuar, në përmbajtjen e të cilit janë përcaktuar procedurat e hollësishme që duhet të kryejë njësia përgjegjëse, për të realizuar deklarinimin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë.*

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar nga grupi i mbikëqyrjes, konstatohet se, njësia përgjegjëse pranë Bashkisë Peqin, e ka kryer procesin e ngarkuar prej ligjit për deklarinimin e statusit të punësimit, për punonjësit që hyrja në fuqi e ligjit i gjeti në vende pune pjesë e shërbimit civil. Ndërsa, njësitë e burimeve njerëzore të ish komunave, aktualisht njësi administrative pjesë përbërëse e bashkisë, *nuk kanë nxjerrë asnjë akt deklarimi për statusin e punësimit, pasi punonjësit që punonin në pozicione pune pjesë e shërbimit civil nuk i plotësonin kërkesat e përgjithshme dhe të posaçme.*

Ashtu si e kemi analizuar në pikën **I.1**, të këtij materiali, në momentin e kryerjes së verifikimit në subjekt, u konstatua se, në Bashkinë Peqin, **44** pozicione pune janë vlerësuar si pjesë e shërbimit civil, nga të cilat **7** prej tyre, janë plotësuar me nëpunës ekzistues ose punonjës ekzistues.

Rezulton se, në **2** raste njësia përgjegjëse ka kryer procedurat e deklarinimit të statusit të punësimit, sipas pikave 3 dhe 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Bëhet fjalë për nëpunësen *****, emëruar në pozicionin e punës “Drejtor në Drejtorinë e Zhvillimit Ekonomik dhe Menaxhimit Financiar”, e cila me aktin nr. 5, datë 23.05.2014, është deklaruar nëpunëse civile dhe nëpunësin *****, emëruar në pozicionin e punës “Drejtor në Drejtorinë Juridike dhe Burimeve Njerëzore”, i cili me aktin nr. 4, datë 23.05.2014, është deklaruar nëpunës civil.

Në **5** rastet të tjera, rezulton se nuk është kryer procesi i deklarinimit të statusit të punësimit pasi punonjësit të cilët punonin në pozicionet e punës që përfshiheshin në shërbimit civil, nuk i plotësonin kërkesat e përgjithshme dhe të posaçme të vendit të punës.

Nëpunësit ose punonjësit ekzistues, të cilët fillimi i veprimit të ligjit 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, i gjeti në pozicione pune të shërbimit civil dhe që aktualisht vijojnë marrëdhëniet e punës me institucionin, për shkak të problematikave që paraqesin, Komisioneri i ka paraqitur në mënyrë individuale si më poshtë:

Punonjës ekzistues të cilët ishin të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, por nuk përmbushin kriterin arsimor.

1. *****, në pozicionin “Inspektore buxheti”, Drejtoria e Zhvillimit Ekonomik dhe Menaxhimit Financiar, emëruar në këtë pozicion me urdhrin nr. 67, datë

1.10.2008, periudha e punësimit më shumë se një vit. Njësia Përgjegjëse nuk ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për këtë punonjëse, sepse nuk plotëson kriteret e përgjithshme dhe ato të posaçme, pasi ka arsim të mesëm.

2. *****, në pozicionin “*Inspektore finance*”, Drejtoria e Zhvillimit Ekonomik dhe Menaxhimit Financiar, emëruar në këtë pozicion me urdhrin nr. 28, datë 1.5.2008, periudha e punësimit më shumë se një vit. Njësia Përgjegjëse nuk ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për këtë punonjëse, sepse nuk plotëson kriteret e përgjithshme dhe ato të posaçme, pasi ka arsim të mesëm.
3. *****, në pozicionin “*specialiste*”, në Drejtorinë e Planifikimit Zhvillimit dhe Kontrollit të Territorit, emëruar në këtë pozicion me urdhrin nr. 2, datë 03.01.2008, periudha e punësimit më shumë se një vit. Njësia Përgjegjëse nuk ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për këtë punonjëse, sepse nuk plotëson kriteret e përgjithshme dhe ato të posaçme, pasi ka arsim të mesëm.
4. *****, në pozicionin e punës “*përgjegjës sektori i planifikimit të emergjencave dhe mbrojtjes civile*”, në Drejtorinë e Planifikimit Zhvillimit dhe Kontrollit të Territorit, emëruar në këtë pozicion me urdhrin nr. 54, datë 15.10.2008, periudha e punësimit më shumë se një vit. Njësia Përgjegjëse nuk ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për këtë punonjës, sepse nuk i plotëson kriteret e posaçme, pasi ai zotëron diplomën e arsimit të lartë në nivelin “Bachelor”, ndërkohë që pozicioni i punës kërkon diplomë në nivelin “Master profesional”.
5. *****, në pozicionin “*specialiste e taksave dhe tarifave vendore*”, në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave, emëruar në këtë pozicion me urdhrin nr. 2, datë 03.01.2008, periudha e punësimit më shumë se një vit. Njësia Përgjegjëse nuk ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për këtë punonjëse, sepse nuk plotëson kriteret e përgjithshme dhe ato të posaçme, pasi ka arsim të mesëm.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, në këtë rast, njësia përgjegjëse e Bashkisë Peqin, nuk ka vepruar në përputhje me ligjin për nëpunësin civil gjatë aplikimit të institutit të deklarimit të statusit të punësimit dhe për të rregulluar situatën e paligjshmërisë, duhet të ndjekë hapat si më poshtë:

Të vendoset përfundimi i marrëdhënieve të punësimit për punonjësit të cilët nuk zotërojnë një diplomë të arsimit të lartë “*Bachelor*”, “*Master Profesional*” apo “*Master Shkencor*”, ndërkohë që ky nivel i arsimit të lartë, është kërkesë e domosdoshme e parashikuar nga VKM nr. 142, dt. 12.3.2014, “*Për përshkrimin dhe Klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar, lidhja nr. 2, ndarja 2/2 “*Përshkrimi i përgjithshëm i punës dhe kërkesat për pranimin në çdo klasë*”, si dhe akti nënligjor për pagat. Konkretisht:

- ✓ Njësia Përgjegjëse, referuar nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe pikës 6, të Kreu III, të Vendimit nr. 116, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktual që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”*”, duhet të nxjerrë aktin

e përfundimit të marrëdhënies së punësimit për punonjësit: *****,
***** , ***** , ***** dhe *****.

- ✓ Njësia Përgjegjëse e institucionit duhet të fillojë sa më parë punën për plotësimin e këtyre pozicioneve të punës nëpërmjet procedurave të konkurrimit, duke i shpallur si të lira këto pozicione, si dhe duke u kujdesur të përmbushë rregullat e përcaktuara në Kreun IV, “Pranimi në shërbim civil”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Vendimin nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive” dhe Vendimin nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese”.

1.2.b) Emërimet me kontratë pas hyrjes në fuqi të ligjit

Gjatë procesit të mbikëqyrjes Komisioneri konstatoi se, në Bashkinë Peqin, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në **20 raste**, nga të cilët në **19** raste janë marrë në punë punonjës në pozicione pune të shërbimit civil, me akte emërimi (*kontratë të përkohshme*), në kundërshtim me ligjin dhe në **1** rast, punonjësja ka konkurruar për pozicionin e punës “Specialist” dhe aktualisht nuk e ka ushtuar, por kryen detyrën e drejtorit, emëruar në kundërshtim me ligjin, ashtu si do ta analizojmë më poshtë.

➤ Punonjës të emëruar në kundërshtim me ligjin me akt emërimi pa zhvilluar procedurat e konkurrimit.

1. ***** , në pozicionin e punës, “Specialist TIK”, emëruar me urdhrin nr. 22, datë 29.3.2016, të Kryetarit të Bashkisë Peqin.
2. ***** , në pozicionin e punës, “Inspektor i Apelit Tatimor”, emëruar me urdhrin nr. 25, datë 17.2.2017, të Kryetarit të Bashkisë Peqin.
3. ***** , në pozicionin e punës, “Shef i sektorit të studimi, të projektimit dhe përputhshmërisë ligjore”, emëruar me urdhrin nr. 16, datë 4.3.2016, të Kryetarit të Bashkisë Peqin.
4. ***** , në pozicionin e punës, “Shef i sektorit të politikave të shërbimeve publike dhe monitorimit të territorit”, emëruar me urdhrin nr. 15, datë 4.3.2016, të Kryetarit të Bashkisë Peqin.
5. ***** , në pozicionin e punës, “Specialist Inxhinier, Gjeodez”, emëruar me urdhrin nr. 10, datë 24.2.2016, të Kryetarit të Bashkisë Peqin.
6. ***** , në pozicionin e punës, “Përgjegjëse e Sektorit të Planifikimit të Emergjencave dhe Mbrojtjes Civile”, emëruar me urdhrin nr. 14, datë 3.3.2016, të Kryetarit të Bashkisë Peqin.

7. *****, në pozicionin e punës, “*Inspektore e Ndhmës Ekonomike dhe PAK*”, Njësia Administrative Shezë, emëruar me urdhrin nr. 6, datë 3.2.2016, të Kryetarit të Bashkisë Peqin.
8. *****, në pozicionin e punës, “*Inspektore e Ndhmës Ekonomike dhe PAK*”, Njësia Administrative Karinë, emëruar me urdhrin nr. 43, datë 31.8.2015, të Kryetarit të Bashkisë Peqin.
9. *****, në pozicionin e punës, “*Inspektor i Ndhmës Ekonomike dhe PAK*”, Njësia Administrative Gjoçaj, emëruar me urdhrin nr. 123, datë 6.6.2017, të Kryetarit të Bashkisë Peqin.
10. *****, në pozicionin e punës, “*Inspektor i Ndhmës Ekonomike dhe PAK*”, Njësia Administrative Pajovë, emëruar me urdhrin nr. 76, datë 21.10.2015, të Kryetarit të Bashkisë Peqin.
11. *****, në pozicionin e punës, “*Inspektor i Ndhmës Ekonomike dhe PAK*”, Njësia Administrative Përparim, emëruar me urdhrin nr. 72, datë 30.9.2015, të Kryetarit të Bashkisë Peqin.
12. *****, në pozicionin e punës, “*Specialiste Punonjëse Sociale*”, emëruar me urdhrin nr. 155, datë 3.10.2016, të Kryetarit të Bashkisë Peqin.
13. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist Psikologe*”, emëruar me urdhrin nr. 13, datë 3.3.2016, të Kryetarit të Bashkisë Peqin.
14. *****, në pozicionin e punës, “*Specialiste Strehimi*”, emëruar me urdhrin nr. 22, datë 29.3.2016, të Kryetarit të Bashkisë Peqin.
15. *****, në pozicionin e punës, “*Specialiste për Arkiv/Protokollin*”, emëruar me urdhrin nr. 89, datë 14.4.2016, të Kryetarit të Bashkisë Peqin.
16. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist i Mirëmbajtjes së Rrjetit Kompjuterik*”, emëruar me urdhrin nr. 68, datë 28.3.2017, të Kryetarit të Bashkisë Peqin.
17. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist për Ndjekjen e Debitorëve*”, emëruar me urdhrin nr. 44, datë 15.3.2017, të Kryetarit të Bashkisë Peqin.
18. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist i Taksave dhe Tarifave Vendore*”, emëruar me urdhrin nr. 59, datë 3.3.2016, të Kryetarit të Bashkisë Peqin.
19. *****, në pozicionin e punës, “*Specialist i Taksave dhe Tarifave vendore*”, emëruar me urdhrin nr. 47, datë 15.2.2016, të Kryetarit të Bashkisë Peqin.

Konkluzion: Komisioneri konstaton se, aktet e emërimit të evidentuara më sipër, kanë dalë në kundërshtim me nenet 22, 23, 25 dhe 26 të, ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i

ndryshuar, pasi nga këto norma ligjore sanksionohet se për çdo marrëdhënie të re pune që lidhet pas fillimit të efekteve të këtij ligji, duhet të respektohet detyrimisht një procedure 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 arsytimi, në bazë të nenit 110, pika 1, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i RSH”, veprimi administrativ absolutisht i pavlefshëm nuk sjell asnjë pasojë juridike, pavarësisht faktit nëse është konstatuar apo jo si i tillë.

Nisur nga detyrimi i parashikuar nga neni 111, i ligjit në fjalë, vetë organi publik, në këtë rast Kryetari i Bashkisë Peqin, duhet të konstatojë në këto veprime administrative, ekzistencën e rasteve të parashikuara në nenin 108, të ligjit si më lart; të konstatojë menjëherë pavlefshmërinë absolute të këtyre akteve, si 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, në kushtet kur numri i punonjësve të emëruar në kundërshtim me ligjin, zë më shumë se 50% të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, me qëllim që të mos krijohen vështirësi në funksionimin e institucionit, njësia përgjegjëse, fillimisht duhet të planifikojë veprimtarinë për rregullimin e ligjshmërisë, duke hartuar një plan veprimi të ndarë në dy faza, ku të jenë parashikuar me hollësi veprimet që do të kryhen për të ndërprerë marrëdhëniet e paligjshme të punës, afatet dhe pozicionet përkatëse, për të vijuar me procesin e rekrutimeve, me qëllim që, ndërprerja e marrëdhënieve të paligjshme të punës, të kryhet në mënyrë të alternuar me procesin e shpalljes së pozicioneve të lira dhe fillimin e procedurës së konkurrimit.

Ky plan veprimi do të miratohet nga Komisioneri dhe zbatimi i tij do të ndiqet nga stafi teknik i Komisionerit, me qëllim që të ndihmojë institucionin në aplikimin e procedurave ligjore që duhet të zhvillohen në këtë rast.

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 të orientohet nga udhëzimi nr. 2, datë 27.3.2015, i 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”.

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

- a. Me qëllim që të realizohet një proces normal rekrutimi, institucioni, duhet të kujdeset për të mundur në vijim, hartimin, miratimin dhe publikimin e planeve vjetore të pranimit në shërbimin civil, brenda muajit shkurt, afat i përcaktuar në nenin 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, duke marrë në konsideratë të gjithë elementët e nevojshëm të përcaktuar në aktet ligjore që rregullojnë këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil.
- b. Më tej, vijohet me aktin e shpalljes për plotësimin e një pozicioni të lirë pune në shërbimin civil, i cili ka një rëndësi të veçantë për procesin. Ai duhet të konceptohet në mënyrë sa më të qartë, të përmbajë të dhëna të plota e të sqaruara me detaje të mjaftueshme në mënyrë që të informojë kandidatët për dokumentacionin që duhet të paraqesë, mënyrën dhe procedurën e paraqitjes së kandidaturave, vendin, kohën e datën që do të zhvillohet konkurrimi, etj. Gjithashtu dokumenti i shpalljes duhet të bëhet publik, në mënyrë që konkurrimet të bazohen në parimet e shanseve të barabarta, meritës, aftësive profesionale e mos diskriminimit dhe të kryhen nëpërmjet një procesi përzgjedhës transparent e të drejtë.
- c. Akti i njoftimit përmban elementet dhe të dhënat e nevojshme, si: përshkrimin përgjithësues të pozicionit të punës; mënyrën dhe procedurën e paraqitjes së kandidaturave; datën për paraqitjen e aplikimit; datën e zhvillimit të konkurrimit; datën për shpalljen e rezultateve pas verifikimit paraprak; mënyrën e vlerësimit dhe njohuritë, aftësitë apo cilësitë që do të vlerësohen në konkurrim; mënyrën e njoftimit dhe komunikimit me aplikantët dhe elementë të tjerë ligjor që duhet të përmbajë shpallja.
- d. Brenda 10 ditëve nga përfundimi i afatit për dorëzimin e dokumentacionit (*afat i cili është përcaktuar në shpallje*), Njësia Përgjegjëse zhvillon fazën e verifikimit paraprak, e cila parashikon përzgjedhjen e “Kandidatëve të kualifikuar” për konkurrim në lidhje me:
 - ✓ procedurën e lëvizjes paralele dhe më tej, pranimin në kategorinë ekzekutive, bazuar në pikën 4, neni 22, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në pikën 2, Kreu IV, të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive” dhe,

- ✓ procedurën e ngritjes në detyrë, bazuar në pikën 6, neni 26, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në pikën 22, Kreu III, të Vendimit nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese”.

Në këtë fazë, aplikantët i nënshtrohen verifikimit të dokumentacionit të dorëzuar prej tyre, nëse i plotësojnë kushtet dhe kriteret e përgjithshme e specifike të përcaktuara në aktin e shpalljes dhe në aktin nënligjor që rregullon këtë aspekt. Verifikimi paraprak, është një proces që finalizohet me Listën Përfundimtare, e cila ka të bëjë me një procedurë rivefikimi të dosjeve të aplikantëve, që nuk janë kualifikuar, në rast të ankimit, brenda 5 ditëve nga shpallja në portal, e listës së kandidatëve të kualifikuar.

- e. Më tej, vijohet me krijimin e komisioneve përkatëse të pranimit dhe vlerësimit (*Komiteti i Përhershëm i Pranimit për nivelin ekzekutiv, Komiteti për Lëvizjen Paralele dhe Ngritjen në Detyrë*), sipas procedurës që do të ndjekë për të plotësuar pozicionet e punës pjesë të shërbimit civil. Komisioni i vlerësimit ka për detyrë të kryejë vlerësimin e kandidatëve pjesëmarrës në konkurrim, i cili konsiston në vlerësimin e jetëshkrimit, vlerësimin me shkrim (*përveç lëvizjes paralele*) dhe vlerësimin në intervistën e strukturuar me gojë.
- f. Njësia Përgjegjëse duhet të kujdeset në respektimin e afateve procedurale për kalimin nga njëra fazë e konkurrimit tek tjetra dhe në përfundim të çdo procedure konkurrimi, të realizojë shpalljen e fituesit në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*” dhe në faqen e internetit të institucionit.
- g. Një rëndësi të veçantë ka edhe finalizimi i procesit të konkurrimit, i cili konsiston në emërimin e kandidatit fitues në pozicionin e punës për të cilin ka konkurruar. Referuar nenit 23 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar me ligjin nr. 178/2014, datë 18.12.2014, kandidatët fitues, të përcaktuar sipas pikës 5, të nenit 22, të këtij ligji, duke filluar nga ai me më shumë pikë, kanë të drejtën të zgjedhin të emërohen në çdo pozicion të grupit, për të cilin është zhvilluar konkurrimi, si dhe në çdo pozicion tjetër të lirë të të njëjtit grup, në nivelin ekzekutiv, që krijohet i lirë gjatë kohës së vlefshmërisë së listës. Menjëherë pas marrjes së miratimit zyrtar nga kandidati fitues, Njësia Përgjegjëse, ka detyrimin ligjor të përcaktuar në pikën 2 të po kësaj dispozite, të nxjerr aktin e emërimit duke saktësuar në të statusin e tij të punësimit.
- Rasti i punonjësës *****, e cila ka konkurruar për pozicionin e punës “*Specialist në Sektorin e Shërbimeve dhe Investimeve*” dhe aktualisht nuk e ka ushtuar detyrën, por kryen funksionin “*Drejtor i Drejtorisë së Planifikimit Zhvillimit dhe Kontrollit të Territorit*”, emëruar në kundërshtim me ligjin.

Konstatohet se punonjësja *****, në pozicionin e punës, “*Drejtor i Drejtorisë së Planifikimit Zhvillimit dhe Kontrollit të Territorit*”, është emëruar me urdhrin nr. 23, datë 2.5.2014, të Kryetarit të Bashkisë Peqin, në kundërshtim me ligjin për nëpunësin civil.

Më pas, rezulton se kjo punonjëse ka aplikuar në një procedurë konkurrimi për plotësimin e pozicionit të punës “*Specialist në sektorin e Shërbimeve dhe Investimeve*”, në Drejtorinë e

Planifikimit dhe Kontrollit të Territorit dhe në përfundim të saj, ka rezultuar fituese. Me aktin nr. 21 prot., datë 21.05.2015, të Njësisë Përgjegjëse, është realizuar emërimi i kësaj punonjëse në pozicionin për të cilin kishte konkurruar. Nga aktet shkresore të administruara për këtë rast, rezulton se kjo nëpunëse, pavarësisht se është emëruar, duke u respektuar procedurat e përcaktuara në ligj, në pozicionin e punës “*Specialist në Sektorin e Shërbimeve dhe Investimeve*”, në Drejtorinë e Planifikimit dhe Kontrollit të Territorit, në asnjë moment nuk e ka ushtruar këtë detyrë, por ka vijuar punën në pozicionin “*Drejtor i Drejtorisë së Planifikimit Zhvillimit dhe Kontrollit të Territorit*”, në të cilin është emëruar në kundërshtim me ligjin, duke mos respektuar procedurat e kërkuara në këtë rast.

Nga ana tjetër, në pozicionin e punës “*Specialist në Sektorin e Shërbimeve dhe Investimeve*”, për të cilin është zhvilluar procedura ligjore për plotësimin e tij, ushtron detyrën që nga viti 2008, punonjësja *****, e cila nuk e gëzon statusin e nëpunësit civil, pasi ashtu si e kemi shpjeguar më sipër, ajo nuk i plotëson kriteret e përgjithshme dhe ato të posaçme, për të punuar në këtë pozicion, sepse është me arsim të mesëm.

Konstatohet se, nga ana e institucionit nuk është marrë asnjë masë për të mundësuar fillimin në detyrë të nëpunëses së emëruar përmes konkurrimit, pasi pozicioni nuk është realisht i lirë, sepse ende nuk janë ndërprerë marrëdhëniet e punës me punonjësen e cila nuk i plotëson kriteret ligjore.

Në këto rrethana, për vendosjen e ligjshmërisë në këtë rast, nga ana e institucionit duhet të realizohen këto veprime:

- ✓ Referuar pikës 6 të Kreu III, të Vendimit nr. 116, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktual që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”*”, Njësia Përgjegjëse të nxjerrë aktin e përfundimit të marrëdhënies së punësimit të punonjësës ***** “*Specialist në sektorin e Shërbimeve dhe Investimeve*”, në Drejtorinë e Planifikimit dhe Kontrollit të Territorit, duke mundësuar kështu zbatimin e aktit nr. 21 prot., datë 21.05.2015, për emërimin e nëpunëses *****.
- ✓ Periudha e provës për nëpunësen ***** do të fillojë në momentin që ajo do të ushtrojë efektivisht detyrën në pozicionin e punës ku ajo është emëruar pas konkurrimit.

Rezulton se kjo nëpunëse, nga data 13, deri në datë 17 qershor 2016, ka ndjekur programin e detyrueshëm të trajnimit për periudhën e provës pranë ASPA-s dhe në përfundim të trajnimit ka rezultuar kaluese. Në këtë rast, “*Eprori direkt*”, duhet të caktojë nëpunësin më të vjetër nën kujdesin e të cilit do të vendoset nëpunësja civile në periudhë prove. Me përfundimin e periudhës së provës, të bëjë vlerësimin e rezultateve individuale në punë gjatë periudhës së provës dhe në rast se kjo nëpunëse paraqet një performancë të mirë, të nxjerrë vendimin për përfundimin e periudhës së provës dhe konfirmimin si nëpunëse civile të saj.

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

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës, të përcaktuara me hollësi në vendimin nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar, dhe udhëzimin nr. 2, dt. 7.4.2014, i ndryshuar me udhëzimin nr. 1, datë 31.5.2017, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”, akte që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Këto akte nënligjore, në përmbajtjen e tyre, kanë përcaktuar rastet kur një institucion pjesë e shërbimit civil, duhet të hartojë përshkrimet e punës, procedurat e hollësishme që duhet të ndiqen gjatë procesit të hartimit të përshkrimeve të punës për pozicionet e shërbimit civil, nëpunësit dhe strukturat përgjegjëse për hartimin e tyre, si dhe organin që ka kompetencën për të bërë miratimin e tyre, dhe po ashtu, vazhdimësinë e procesit, me depozitimin e tyre pranë Departamentit të Administratës Publike apo njësisë përgjegjëse në institucionet e tjera të shërbimit civil.

Në pikën 14, të Kreut IV, “Procedura dhe formati i përshkrimit të punës”, të VKM-së nr. 142, datë 12.3.2014, të ndryshuar, përcaktohet se: “Përshkrimet e punës hartohen kur krijohen institucione të reja, kur ndryshon mënyra e organizimit të institucionit apo kur kanë ndodhur ndryshime ose miratime të legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni” dhe më tej, në kreun VI, “Dispozita 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.

Në rastin konkret, me fillimin e efekteve juridike të legjislacionit të ri të shërbimit civil, njësia përgjegjëse në institucionin e Bashkisë Peqin, si organ i vetëqeverisjes vendore pjesë e shërbimit civil, duhet të hartonte përshkrimet e punës për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, sipas standardeve dhe afateve të përcaktuara në aktin nënligjor.

Pas riorganizimit administrativo - territorial në organet e qeverisjes vendore, siç e kemi thënë më sipër në material, ka ndryshuar organizimi dhe funksionimi i tyre, sipas ligjit nr. 139/2015, “Për vetëqeverisjen vendore”. Këto ndryshime, janë reflektuar në strukturën e institucionit, të cilat konsistojnë në shtimin apo riorganizimin e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil. Pra, me *miratimin e legjislacionit specifik* mbi bazën e të cilit funksionon institucioni, ka ndryshuar edhe *mënyra e organizimit të tij*, kushte këto, të cilat parashikojnë hartimin e përshkrimeve të reja të punës në bazë të riorganizimit të pozicioneve të punës.

Nga këqyrja e akteve në subjekt, u konstatua se, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, janë bërë përpjekje për të kryer procesin e hartimit të përshkrimeve të punës për çdo pozicion pune që është pjesë e shërbimit civil, por procesi nuk është finalizuar në formën e kërkuar nga ligji.

Referuar pikës 18/ç, të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, në të cilën është parashikuar se “Përshkrimet e punës miratohen nga Sekretari i Përgjithshëm apo pozicioni ekuivalent me të, për njësitë e qeverisjes vendore”, në Bashkisë Peqin, akti i përshkrimit të punës për çdo pozicion që përfshihet në shërbimin civil, nuk kishte marrë miratimin nga sekretari i përgjithshëm apo pozicioni ekuivalent me të, pasi ashtu si u shprehëm më sipër në strukturën e këtij institucioni nuk është parashikuar krijimi i kategorisë “niveli i lartë drejtues”.

Në kushtet reale, kur kategoria “niveli i lartë drejtues” nuk është parashikuar në strukturën e institucionit, është Kryetari i Bashkisë organi më i lartë në nivelin hierarkik që duhet të përmbyllë këtë proces ligjor.

Komisioneri vlerëson se, në këtë rast, njësia përgjegjëse e Bashkisë Peqin, duhet të kujdeset për të informuar titullarin e institucionit, për rëndësinë që ka në skemën e administrimit të shërbimit civil, kategoria “niveli i lartë drejtues”.

Kryetari i Bashkisë, i cili është organi i ngarkuar nga ligji për miratimin e strukturës, të parashikojë krijimin e kësaj kategorie, që në rastin konkret, referuar lidhjes nr. 5, të Vendimit nr. 165, datë 02.03.2016, të Këshilli të Ministrave, “Për grupimin e Njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt page dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civil e punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore”, i përgjigjet pozicioni i punës “Sekretar i Përgjithshëm”, për të mundësuar ndër të tjera edhe respektimin e kërkesave ligjore në hartimin dhe miratimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore në zbatim të tij.

Sjellim në vëmendjen e Njesisë Përgjegjëse, që të tregojë kujdes në të gjitha hapat që duhen ndjekur nga hartimi deri në miratimin e formularit të përshkrimit të punës, pasi ky akt nuk përcakton vetëm detyrat e nëpunësit, por në përmbajtjen e tij përcaktohet fillimisht vendi që zë pozicioni në sistemin e shërbimit civil të institucionit, pra pozicioni organizativ, pozicionimi në shkallën përkatëse, misioni i institucionit, qëllimi i përgjithshëm i pozicionit të punës, përgjegjësia për organizimin e punës dhe detyrat kryesore, zgjidhja e problemeve, vendimmarrja, mjedisi menaxherial, mbikëqyrja, staf i në varësi (në rastet kur ka), kushtet e punës kërkesat e posaçme dhe nënshkrimi.

Në përfundim të hartimit të tij, referuar normës ligjore të sipërcituar, që akti i përshkrimit të punës të jetë i vlefshëm duhet të miratohet nga “Sekretari i Përgjithshëm” i institucionit.

III. 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, Komisioneri verifikoi planifikimin e nevojave për rekrutim në shërbimin civil për vitin 2017.

Në momentin e mbikëqyrjes, u konstatua se me vendimin nr. 13, datë 28.02.2017, të Kryetarit të Bashkisë Peqin, “Për miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil”, është miratuar plani vjetor i pranimit në shërbimin civil për vitin 2017, brenda afatit të përcaktuar nga neni 18, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar.

Në këtë plan vjetor, është parashikuar që gjatë vitit 2017 do të plotësoheshin **26** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, e konkretisht do të rekrutoheshin **3** pozicione pune në kategorinë “e mesme drejtuese”, **4** pozicione pune në kategorinë “e ulët drejtuese” dhe **19** pozicione pune në kategorinë “ekzekutive”.

Në këtë plan vjetor nuk është parashikuar plotësimi i të gjitha pozicioneve të punës sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, pasi siç shpjeguam më sipër në strukturën e institucionit janë **44** pozicione pune pjesë e shërbimit civil nga të cilat:

- **4** pozicione pune ishin të lira
- **5** pozicione pune mbahen nga punonjës të cilëve nuk u është bërë deklarami i statusit të punësimi, pasi nuk i plotësonin kriteret e përgjithshme dhe të posaçme të vendeve të punës (*janë me arsim të mesëm*)
- **19** pozicione pune janë zënë nga punonjës të cilët janë emëruar në kundërshtim me ligjin (*me kontratë*).

Në momentin e hartimit të planit vjetor të rekrutimit për vitin 2017, Bashkia Peqin kishte **28** pozicione pune të lira të cilat përfshiheshin në shërbimin civil, ndërsa ky institucion ka parashikuar të rekrutonte vetëm **26** pozicione.

U konstatua se, nga data 28.02.2017, në të cilën është miratuar plani vjetor i pranimit në shërbimin civil, deri në datën 30.10.2017, në të cilën përfundoi administrimi i dokumentacionit në këtë institucion, ky plan nuk është realizuar. Gjatë kësaj periudhe, kanë përfunduar **2** procedura konkurrimi, në kategorinë “e mesme drejtuese” dhe ishin ende në proces **2** procedura konkurrimi në kategorinë “ekzekutive”. Pra, nga **26** pozicione pune pjesë e shërbimit civil të cilat ishin planifikuar të plotësoheshin gjatë vitit 2017, vetëm 4 pozicione pune ishin plotësuar, duke bërë që plani i rekrutimit të realizohet vetëm **15%**.

Në këtë rast, njësia përgjegjëse, menjëherë pas miratimit të planit vjetor për pranimin në shërbimin civil për vitin 2018, nga titullari i institucionit, të fillojë procedurat ligjore të shpjeguara më sipër, për plotësimin e vendeve të lira të punës. Çdo pozicion pune, është krijuar për të realizuar detyra specifike të cilat kanë një rëndësi të veçantë në përmbushjen e qëllimit dhe objektivave të institucionit dhe për këtë arsye, plotësimi i vendeve të lira të punës, duhet të realizohet brenda afatit të përcaktuar në planin vjetor.

IV. 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, Komisioneri 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.

Nga dokumentacioni i administruar për këtë rast, u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur, në 12 raste janë zhvilluar procedura konkurrimi për pranimin në shërbimin civil, nga të cilat 10 procedura janë realizuar për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë “ekzekutive” dhe 2 procedura janë realizuar për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë “e mesme drejtuese”.

Komisioneri konstaton se në zhvillimin e procedurave të rekrutimeve, janë respektuar rregullat dhe afatet kohore, të 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”.

Nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion në lidhje me institutin e pranimit në shërbimin civil, rezultoi se, procedura materializohet me Vendimin nr. 226 prot., datë 09.12.2016 me të cilin është ngritur Komiteti i Përhershëm i Pranimit (KPP), për procedurën e pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, për pozicione pune “Specialist” dhe me urdhrin e datës 9.12.2016, janë caktuar ekspertët e jashtëm të konkurrimit, si kërkesë ligjore e procesit.

Njësia përgjegjëse e institucionit, përpara zhvillimit të çdo konkurrimi është kujdesur për të publikuar njoftimin për fillimin e procedurave të plotësimit të vendeve të lira të punës, duke bërë të njohur edhe planin e zhvillimit të procedurës për secilin grup. Publikimi i tyre është realizuar nëpërmjet portalit “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, dhe faqes në internet të institucionit. Nga përmbajtja e këtyre akteve, rezulton se janë plotësuar të gjitha kërkesat ligjore që duhet të përmbajë një shpallje, kërkesa të përcaktuara në pikën 9, të VKM nr. 243, datë 18.3.2015, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive” dhe pikën 8, të VKM nr. 242, datë 18.3.2015, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”.

Brenda 10 ditëve nga përfundimi i afatit për dorëzimin e dokumentacionit (afat i cili është përcaktuar në shpallje), Njësia Përgjegjëse kishte zhvilluar fazën e verifikimit paraprak, e cila parashikon përzgjedhjen e “Kandidatëve të kualifikuar” për konkurrim. Mbas verifikimit paraprak, procesi ishte finalizuar me Listën Përfundimtare, e cila ishte publikuar në respektim të akteve ligjore që rregullojnë këtë aspekt. Me përfundimin e procedurës së mësipërme, rezulton se njësia përgjegjëse, në çdo rast, i ka përcjellë Komisioneve Përzgjedhëse, listën e kandidatëve që do t’i nënshtrohen procedurave të konkurrimit. Më pas është vazhduar me procedurën e konkurrimit. Në lidhje me procesin e vlerësimit të kandidatëve nga ana e Komitetit të Përhershëm të Pranimit, sipas akteve që materializojnë

këtë proces, është konstatuar se në të gjitha rastet është vendosur me unanimitet dhe proceset e vlerësimit nuk janë kontestuar nga kandidatët. Njësia Përgjegjëse është kujdesur në respektimin e afateve procedurale për kalimin nga njëra fazë e konkurrimit tek tjetra dhe në përfundim të çdo procedure konkurrimi, është realizuar shpallja e fituesit në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*” dhe në faqen e internetit të institucionit.

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

Ndërkohë, konstatohet se në një rast, nuk janë respektuar kërkesat ligjore lidhur me seleksionimin paraprak të kandidatit. Në këtë fazë, aplikantët i nënshtrohen verifikimit të dokumentacionit të dorëzuar prej tyre, nëse i plotësojnë kushtet dhe kriteret e përgjithshme e specifike të përcaktuara në aktin e shpalljes dhe në aktin nënligjor që rregullon këtë aspekt. Verifikimi paraprak, është një proces që finalizohet me Listën Përfundimtare, e cila ka të bëjë me një procedurë riverifikimi të dosjeve të aplikantëve që nuk janë kualifikuar, në rast të ankimit të tyre, brenda 5 ditëve nga shpallja në portal, e listës së kandidatëve të kualifikuar.

Konstatohet se, nga ana e njësisë përgjegjëse të institucionit të Bashkisë Peqin, ky proces është realizuar dhe gjatë kësaj faze të konkurrimit, është bërë në kohë publikimi i verifikimit paraprak dhe listës përfundimtare, në respektim të akteve ligjore që rregullojnë këtë aspekt. Me përfundimin e procedurës së mësipërme, rezulton se njësia përgjegjëse, në çdo rast, i ka përcjellë Komisioneve Përzgjedhëse, listën e kandidatëve që do t'i nënshtrohen procedurave të konkurrimit.

Por, nga ana tjetër, Komisioneri konstatoi se, megjithëse procedura është zbatuar, njësia përgjegjëse, ka gabuar në një rast, në seleksionimin e kandidatit. Bëhet fjalë për kandidatin ***** , i cili ka konkurruar për pozicionin e punës “*Specialist i taksave dhe tarifave vendore*”. Kandidati në fjalë, në momentin e seleksionimit paraprak, kishte përfunduar studimet pranë Universitetit “*Aleksandër Mojsiu*”, dega “*Administrim biznesi*”, në nivelin “*Bachelor*” (diploma e datës 16.06.2012), ndërkohë që, nisur nga kërkesat e posaçme të përcaktuara edhe në aktin e publikimit, ky pozicion punë kërkonte që kandidati të zotëronte një diplomë të nivelit DND, “*Bachelor*” dhe “*Master Profesional*”, apo të barazvlershme me të, sipas legjislacionit të arsimit të lartë, në shkencat ekonomike dhe juridike.

Duke qenë se nëpunësi ***** , ende nuk i plotëson kërkesat e posaçme të pozicionit të punës “*Specialist i taksave dhe tarifave vendore*” dhe emërimi i tij është bërë në kundërshtim me kërkesat e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe akteve ligjore për zbatim të tij, njësia përgjegjëse, referuar nenit 114 të ligjit nr. 44/2015, “*Kodi i Procedurave Administrative*”, duhet të shfuqizojë urdhrin nr. 17, datë 24.3.2014, për emërimin e tij në detyrë të nëpunësit ***** si një akt administrativ i paligjshëm dhe të rregullojë pasojat e ardhura prej tij duke ndërprerë marrëdhënien e punës. Më tej të vijohet duke e shpallur si të lirë këtë pozicion, për t'u plotësuar në përputhje me procedurat që kërkojnë aktet ligjore dhe nënligjore për nëpunësin civil.

V. 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”, të ndryshuar; kreun V, të Vendimit nr. 143, datë 12.3.2014, 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 18.3.2015, 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 periudhës së verifikuar, në përfundim të çdo konkurrimi, nga ana e njësisë përgjegjëse janë hartuar aktet e emërimit në detyrë dhe aktet e fillimit të marrëdhënieve financiare për çdo kandidat fitues i cili kishte shprehur më parë dakordësinë për pozicionin e ofruar. Bëhet fjalë për nëpunësit e kategorisë “ekzekutive” *****, *****, *****, *****, *****, *****, *****, *****, dhe kategorisë “së mesme drejtuese” *****, *****,

Në lidhje me këtë aspekt, vetëm në rastin e nëpunës *****, të cilin e kemi shpërguar më sipër, nuk është ekzekutuar akti i emërimit në detyrë.

Për kategorinë “ekzekutive”, në përfundim të periudhës së provës, pas ndjekjes së programit të detyrueshëm dhe marrjes së rezultatit kalues të trajnimit për periudhën e provës pranë ASPA-s, udhëzimeve të nëpunësit më të vjetër civil, nën kujdesin e të cilit ishin vendosur, dhe vlerësimit të rezultateve individuale në punë i cili është kryer sipas procedurave të

- sjelljen profesionale të nëpunësit, 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;
- vlerësimi i përgjithshëm i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektivave kryesore të punës.

Është në dobinë dhe njëkohësisht, në të drejtën e çdo nëpunësi civil, të marrë një informacion të plotë lidhur me performancën e tij gjatë kryerjes së detyrave të ngarkuara. Në rast se, në hapësirat e çdo rubrike të formularit të vlerësimit, do të bëhej një përshkrim i saktë, duke vënë në dukje gabime konkrete; duke u shprehur për fushën ku nëpunësi ka nevojë për këshillim, trajnim apo duke vënë në dukje arritjet dhe përmirësimet, nëpunësi i cili po vlerësohet, do të kuptojë së pari, çfarë kërkohet prej tij dhe njëkohësisht arsyet që kanë çuar eprorët, në caktimin e vlerësimit përmes pikëzimit.

Nga ana tjetër, vlerësimi i rezultateve në punë është një proces i cili mundëson verifikimin e realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuara në fillim të periudhës së vlerësimit, si dhe i aftësive apo dobësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave. Ky mekanizëm shërben për të marrë vendime objektive lidhur me disa çështje si:

- ✓ vijimësia e marrëdhënies së punës në përfundim të periudhës së provës;
- ✓ mundësia e ngritjes në detyrë të nëpunësve të cilët kanë paraqitur një performancë shumë të mirë gjatë periudhës së vlerësimit;
- ✓ përparimin në hapat e pagës;
- ✓ përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim personal të nëpunësve civil të cilët janë vlerësuar “jo kënaqshëm”;
- ✓ lirim të shërbimit civil.

Në rast se vlerësimi i punës nuk realizohet sipas procedurave dhe mënyrës së përcaktuar në aktin nënligjor, ky mekanizëm nuk funksionon për të ndikuar në të gjitha aspektet e sipërpërmendura, të cilat do të shërbejnë për mirëfunksionimin e të gjithë institucionit.

Sjellim në vëmendje në këtë rast se, vlerësimi i rezultateve në punë ka një rëndësi të veçantë pasi 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 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, i 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, njësisia e burimeve njerëzore e institucionit detyrohet të përfshijë në Regjistrin Qendror të Personelit formularin e vlerësimit për çdo nëpunës civil*”. Këto afate janë të detyrueshme për tu zbatuar nga aktorët e këtij procesi.

Në këto rrethana, njësia përgjegjëse e institucionit, duhet të informojë të gjithë punonjësit në rolin e Zyrtarit Raportues, Kundërfirmues dhe Autorizues, për detyrat e lëna nga Komisioneri në këtë material, pasi në rast të moszbatimit të tyre do të evidentohet përgjegjësia personale në çdo rast që rezulton në shkelje të ligjit.

VI. *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, arsytet 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*”, të ndryshuar; vendimi nr. 125, datë 17.2.2016, i Këshillit të Ministrave, “*Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë*”, si dhe udhëzimi nr. 1, datë 1.3.2016, të Departamentit të Administratës Publike, “*Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit*”, i cili do të orientojë njësinë përgjegjëse në këtë proces.

a) *Instituti i transferimit të përkohshëm*

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, Komisioneri 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 Peqin (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 Peqin, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me vendimin nr. 3, datë 7.2.2014, të Këshillit Bashkiak Peqin, “*Për miratimin e strukturës organike dhe nivelit të pagave për vitin 2014*”. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, administrata e bashkisë, në këtë periudhë ka pasur gjithsej **56** pozicione pune, nga të cilat, *18 pozicione pune kanë qenë pjesë e shërbimit civil.*

Si rezultat i ndryshimeve për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore, nga ligji nr. 139/2015, “*Për vetëqeverisjen vendore*”, Bashkia Peqin u përfshi në një proces të thellë ristrukturimi. Me ndryshimet ligjore, Njësitë administrative, u bënë pjesë e strukturës organizative të bashkisë dhe për këtë arsye, lindi nevoja e rishikimit të strukturës aktuale.

Në Bashkinë Peqin, me urdhrin nr. 27, datë 11.02.2016, të Kryetarit të Bashkisë, është ngritur Komisioni i ristrukturimit i përbërë nga 3 anëtarë, i cili është ngarkuar të shqyrtojë mundësinë e sistemit të çdo nëpunësi civil dhe punonjësve të tjerë të aparatit të bashkisë, institucioneve të varësisë dhe njësiteve administrative.

Gjatë verifikimit të procesit të ristrukturimit, u konstatua se, Komisioni i ristrukturimit nuk kishte përmbushur detyrat e ngarkuara nga ligji, pasi nuk figuronte të kishte dalë prej tij, ndonjë akt administrativ përmes të cilit të provohej puna e kryer.

Nga dokumentacioni i administruar rezulton se, në këtë institucion gjatë procesit të ristrukturimit nuk është liruar asnjë nëpunës civil për këtë shkak, pasi procesi nuk është shoqëruar me shkurtim të vendeve të punës.

Rezulton se, nga ana e Njesisë Përgjegjëse në momentin e mbledhjes së dokumentacionit të nevojshëm i cili do të shërbente për realizimin e procesit të ristrukturimit, është konstatuar fakti se shumë punonjës të cilët mbanin pozicione pune pjesë e shërbimit civil nuk plotësonin kriteret e përgjithshme dhe të posaçme të vendit të punës. Për këtë arsye dosjet personale të këtyre punonjësve nuk u administruan nga Komisioni i Ristrukturimit dhe në të njëjtën kohë, nga ana e ish Komunave (sot Njësi Administrative) në të cilat ishin punësuar këto punonjës, u realizua përfundimi i marrëdhënies së punësimit sipas nenit 67 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar. Grupi i punës kërkoi të verifikonte këto procedura por nga ana e Njesisë Përgjegjëse të Bashkisë Peqin nuk ishte administruar asnjë akt. U informuam se aktualisht ky institucion nuk është i përfshirë në ndonjë proces gjyqësor sepse nga ana e ish Komunave, lirimet nga detyra ishin realizuar në respektim të procedurave të parashikuara nga “Kodi i Punës së R.Sh.”.

Nga ana tjetër, për të implementuar strukturën e re, e cila erdhi si rezultat i ndryshimeve në legjislacionin për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore, për të risistemuar punonjësit në institucionin e bashkisë, duhet të respektoheshin 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:

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

Konkluzion: Në këto rrethana, Komisioneri kërkon prej njësisë përgjegjëse të Bashkisë Peqin, që në të ardhmen, pas riorganizimit të institucionit në përputhje me kërkesat e ligjit për vetëqeverisjen vendore, si dhe në zbatim të detyrave të lëna në këtë material, të respektohen kërkesat e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 125, dt. 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, gjatë procesit të ristrukturimit të institucionit.

Të tjera:

Për periudhën objekt mbikëqyrje (nga data 26.2.2014, që është data e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, deri në momentin e mbikëqyrjes), në subjektin e kontrolluara nuk u konstatuan:

- raste të pezullimit nga shërbimi civil të parashikuara në kreun IX “Pezullimi nga shërbimi civil”, (nenet 53-56);
- raste të procedurave disiplinore sipas parashikimeve të kreut X “Disiplina në shërbimin civil”, (nenet 57-61).

VII. Regjistri i personelit dhe Dosjet e personelit

a) Dosjet e personelit

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u këqyrën dosjet e personelit, për të verifikuar nëse ato janë krijuar dhe administrohen në përputhje me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe kërkesave të vendimit nr. 117, datë 5.3.2014, 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, në dosjet personale të nëpunësve, administrohen dokumentet lidhur me nivelin e edukimit arsimor dhe fushën e studimeve (fotokopje e noterizuar e diplomës së shkollës së lartë dhe lista e notave); dokumentet që vërtetojnë fillimin e marrëdhënieve të punës në pozicionin përkatës (akti i emërimit); dokumenti i identifikimit (fotokopje e letërnjoftimit); aktet, të cilat vërtetojnë gjendjen gjyqësore; vërtetimi i gjendjes shëndetësore (Raporti Mjekësor). Të gjitha këto akte, të cilat janë pjesë përbërëse e dosjes teknike të nëpunësit ishin pasqyruar në fletën e inventarit dhe në fletën prezantuese të dosjes.

Nga të dhënat e dokumenteve të administruara në dosjet e personelit, konstatohet se në **Bashkinë Peqin**, në momentin e mbikëqyrjes janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil **40** nëpunës, nga të cilët **47.5 %** e tyre janë femra, **52.5 %** janë meshkuj dhe **4** pozicione pune (ose 9% e pozicioneve të shërbimit civil), janë vende të lira. Ndërsa, moshë mesatare e nëpunësve civilë është **38** vjeç.

Për sa i përket arsimit, konstatohet se:

- 26 nëpunës, kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore publike;

- **3 nëpunës**, kanë kryer arsimin e lartë në institucione private;
- **11 nëpunës**, nuk zotërojnë diplomë të arsimit të lartë.

Në lidhje me mangësitë e konstatuara, si dhe për të siguruar një administrim efikas të shërbimit civil, njësia e ngarkuar me detyrën e menaxhimit të burimeve njerëzore në institucionin Bashkia Peqin, duhet të mbajë parasysh që:

- Të administrohen në dosjen individuale të nëpunësit, të gjitha aktet e emërimit, që pasqyrojnë në mënyrë kronologjike lëvizjet e nëpunësit nga momenti i fillimit të marrëdhënieve juridike të punës dhe atyre financiare e në vijim, *(aktet që pasqyrojnë ndryshim të pozicionit të punës, strukturim të pozicionit të punës, ndryshim të kategorisë së pozicionit të punës etj, ndryshime që lidhen me pozicionin e punës)*.
- Përshkrimet e punës dhe vlerësimet e punës, të plotësuara dhe të nënshkruara nga nëpunësit kompetentë, *(të formalizuara si çdo dokument tjetër zyrtar që krijohet nga institucioni i bashkisë)*, të administrohen në dosjen individuale të nëpunësit civil.
- Të bëhet sistemimi i dosjeve të personelit në mënyrë individuale për çdo nëpunës civil, ku të administrohen të gjitha të dhënat e përshkruara më sipër, në zbatim të kërkesave të ligjit.

b) Regjistri i personelit

Regjistri Qendror i Personelit, si sistemi që ruan dhe përpunon të dhënat elektronike për burimet njerëzore aktive në të gjitha institucionet e administratës shtetërore, është krijuar dhe administrohet nga Departamenti i Administratës Publike.

Institucioni i mbikëqyrur ka akses në sistem dhe e ushtron këtë funksion nëpërmjet nëpunësit të autorizuar Besford Haskasa i trajnuar për përdorimin e sistemit elektronik për hedhjen e të dhënave. Në sistem bëhet plotësimi dhe përditësimi i të dhënave të parashikuara në lidhjen 3 *“Përkufizimi i administruesve dhe përdoruesve të sistemit”*, që i bashkëlidhet vendimit nr. 117, datë 5.3.2014 të Këshillit të Ministrave *“Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit të personelit”*. Në momentin e mbikëqyrjes ky proces kishte filluar dhe ishte drejt përfundimit të të gjitha të dhënave.

Institucioni duhet të marrë masa për të përfunduar sa më parë procesin e hedhjes dhe përditësimit të të dhënave parësore dhe dytësore në Regjistrin Qendror të Personelit, në bashkëpunim me Departamentin e Administratës Publike, me qëllim ruajtjen, përpunimin dhe menaxhimin kryesisht të informacionit për burimet njerëzore aktive.

* * *

Këto ishin rrethanat e konstatuara gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin e vetëqeverisjes vendore Bashkia Peqin, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse, njësia e burimeve njerëzore e institucionit dhe subjektet e tjera të

ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, duke filluar nga shtrirja e efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, e në vijim.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas objektit të tij, janë materializuar në tabelat e mëposhtme përkatëse për Bashkinë Peqin, të cilat janë pjesë e këtij projekt raporti

- *Tabela nr. 1: “Nëpunës të punësuar në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes”.*
- *Tabela nr. 2: “Respektimi i kërkesave të përgjithshme, sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës, për nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes, janë të emëruar në pozicione të shërbimit civil”.*

Këto tabela i bashkëlidhen projekt raportit, si pjesë e tij.

KOMISIONERI

Pranvera Strakosha