



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

**RAPORT**

**PËR**

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

**BASHKIA POGRADEC**

**Tiranë, Shkurt 2018**

## RAPORT

### *“Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në Bashkinë Pogradec”*

#### 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”*, të ndryshuar, në zbatim të planit vjetor të mbikëqyrjes dhe të Vendimit nr. 97, datë 25.04.2017, *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në Bashkinë Pogradec”*, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në Bashkinë Pogradec.

Procesi i mbikëqyrjes në këtë institucion, filloi në datën 08.05.2017, në zbatim të Programit të Mbikëqyrjes nr. 307/1 prot., datë 25.04.2017, të miratuar nga Komisioneri, njoftuar Bashkisë Pogradec, me shkresën nr. 307/2 prot., datë 25.04.2017, *“Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”*.

Objekti i mbikëqyrjes në këtë institucion është i përgjithshëm duke u përcaktuar një objekt i gjerë kontrolli, që përfshin të gjitha institutet e ligjit për nëpunësin civil, ndër të cilat, evidentimin e pozicioneve që kryejnë funksione të shërbimit civil; deklarin e statusit të punësimit për çdo punonjës të institucionit, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar; respektimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil; hartimin e formularit të përshkrimit të punës; miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil; plotësimi i pozicioneve të shërbimit civil nëpërmjet konkurrimit të hapur, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*; transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm; pezullimin nga shërbimi civil; realizimin e vlerësimeve të punës për nëpunësit civil; kryerjen e trajnimeve të detyrueshme për nëpunësit civil në periudhë prove, etj.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektori Saimir Muçmataj dhe specialisti për çështjet juridike Joni Marko, nën drejtimin metodologjik të Drejtorit të Mbikëqyrjes, Altin Shumeli, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në institucionin, Bashkia Pogradec dhe iu dërgua institucionit të mbikëqyrur me shkresën nr. 307/3 prot., datë 13.12.2017, *“Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes”*.

Pasi u njohën me problemet e evidentuara nga grupi i mbikëqyrjes, Kryetari i Bashkisë Pogradec bashkë me drejtuesin e njësisë përgjegjëse nënshkruan projektraportin. Materiali i nënshkruar meshkresën nr. 307/4 prot., datë 08.01.2018, *“Observacion, mbi projektraportin e mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, Bashkia Pogradec”*, iu dërgua Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, së bashku me vërejtjet përkatëse dhe i shoqëruar me dokumentet e nevojshme që argumentojnë pretendimet e tyre.

Pasi u shqyrtuan observacionet e paraqitura nga institucioni i mbikëqyrur, mbështetur në objektin dhe qëllimin e mbikëqyrjes, u përgatit *“Raporti përfundimtar i mbikëqyrjes”*, i cili u paraqit për miratim tek Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

## **Qëllimi i mbikëqyrjes:**

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja para njësisë përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil dhe titullarit të institucionit, e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi dhe shkelje të ligjit në administrimin e shërbimit civil.
- Paralajmërimin e institucionit dhe lënien e detyrave për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas përcaktimeve të nenit 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

## **Objekti i mbikëqyrjes:**

Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të 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.

1. 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, 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 jo më të vogël se 1 vit;
  - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune;
  - Rastet e refuzimit të deklaramit të statusit të nëpunësit civil;
  - 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.
2. 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.

3. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
4. 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.
5. 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*).
6. 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*).
7. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste.
8. 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*).
9. 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 dhe Zyrtarin Autorizues*).
10. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
11. 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 sektorin e shërbimeve mbështetëse, 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 u realizua një takim dhe bashkëbisedim me z. Polikron Balliu me detyrë Zv/Kryetar i bashkisë dhe \*\*\*\*\*\*, me detyrë “Përgjegjës i Sektorit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Çështjeve Administrative”, gjatë të cilit u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim. Person i kontaktit me grupin e punës në këtë institucion u caktua punonjësja \*\*\*\*\*\*, e cila kryen detyrën e “Specialistit për menaxhimin e burimeve njerëzore dhe çështjet administrative”.
- U verifikuan pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës aktuale të institucionit, si dhe sipas strukturës dhe organigramës që ka qenë në fuqi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe përmbajtja e dosjeve individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil.
- U verifikuan përshkrimet e punës për pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, nëse ato janë të hartuara në përputhje me formatin standard të miratuar.
- U verifikuan formularët e vlerësimit të punës në lidhje me vlerësimin e rezultateve në punë për të gjithë nëpunësit civilë të institucionit, dhe, nëse ky proces, është kryer sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- 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 (*Aneks nr. 1 dhe Aneks nr. 2*), të cilat janë pjesë e këtij raporti.

## **Përmbajtja e Raportit:**

### **I. Organizimi i shërbimit civil në subjektin e mbikëqyrur.**

Bashkia Pogradec, është organ i qeverisjes vendore, statusi i të cilës përcaktohet në ligjin nr. 139/2015, “Për vetëqeverisjen vendore”, ku në nenin 5, të këtij ligji, përcaktohet bashkia si njësi bazë e qeverisjes vendore. Të njëjtin përcaktim ka bërë edhe neni 5, i ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, aktualisht i shfuqizuar por që ka qenë në fuqi në momentin kur ligji për shërbimin civil, filloi efektet juridike.

Për këtë arsye, fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e konfirmon përfshirjen e këtij institucioni dhe nëpunësve të tij në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil. Në nenin 2, të ligjit në fjalë, është përcaktuar në mënyrë të shprehur 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.

Me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 115/2014 “Për ndarjen administrativo-territoriale të njësisve të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë” dhe të ligjit nr. 30/2015 “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.7.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore, të ndryshuar”, si dhe me miratimin e Vendimit nr. 510, datë 10.06.2015, të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e procedurave për transferimin e të drejtave dhe detyrimeve, personelit, aktiveve të trupëzuara dhe të patrupëzuara, të arkivave dhe çdo dokumentacioni tjetër zyrtar në njësitë e qeverisjes vendore, të prekura nga riorganizimi administrativo-territorial”, kjo bashki u riorganizua ç’ka përkoi edhe me zgjedhjet vendore të vitit 2015.

Sipas ligjit për ndarjen administrativo-territoriale të njësisve të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë, Bashkia Pogradec organizohet e funksionon bazuar në ndarjen administrativo-territoriale, që gjendet në rubrikën me titull “Bashkia Pogradec”, të tabelës nr. VII, me titull “Qarku Korçë”, të aneksit ku përcaktohen ndarjet administrativo-territoriale, mbi të cilat vepron pushteti vendor.

Nëpërmbajtjen e ligjit të cituar më sipër, kjo njësi e qeverisjes vendore përbëhet nga Bashkia Pogradec dhe 7 (shtatë) Njësitë Administrative në varësi të saj, të cilat janë Udenisht, Buçimas, Çërravë, Dardhas, Trebinjë, Proptisht dhe Velçan.

### a. Struktura dhe Organika e Bashkisë Pogradec.

Institucioni i mbikëqyrur funksionon sipas strukturës së miratuar me vendimin nr. 106, datë 17.03.2017, të Kryetarit të Bashkisë Pogradec dhe së bashku me Njësitë Administrative në varësi të saj, konstatohet se janë gjithsej **245** pozicione pune, nga të cilët pjesë e shërbimit civil janë **75**.

Në vijim të kësaj analize, pozicionet e punës në Bashkinë Pogradec, paraqiten të ndara në këtë mënyrë:

- Aparati i Bashkisë Pogradec, ka gjithsej **152 pozicione pune**:
  - ✓ numri i funksionarëve politikë është **9** (Kryetar + 4 Zv. Kryetar + 1 Sekretar i këshillit + 1 Shef Kabineti + 1 Sekretar i Kabinetit të Kryetarit + 1 Këshilltar i Kryetarit);
  - ✓ numri i pozicioneve që ofrojnë direkt shërbime për publikun, është **5** (3 zyra së gjendjes civile + 2 QKB);
  - ✓ numri i punonjësve administrativë është **63**;
  - ✓ numri i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil është **75**.
- Njësitë Administrative (7 njësi), kanë gjithsej **93 pozicione pune**, nga të cilët është konstatuar se nuk është trajtuar asnjë pozicion me status të nëpunësit civil.

Në këto kushte, nga sa u parashtrua më sipër, në Bashkinë Pogradec aktualisht trajtohen **75** pozicione pune si pjesë e shërbimit civil.

Nisur nga kategoria dhe klasa sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, situata paraqitet në këtë mënyrë:

Tabelë: Klasifikimi i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil

Nr.	Pozicionet e shërbimit civil të klasifikuara sipas kategorisë dhe klasës	Emërtesa e pozicionit të punës sipas strukturës së miratuar	Numri i pozicioneve të punës sipas kategorisë dhe klasës	Total	% që mbulon në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil
1.	Nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues	-	-	0	0 %
2.	Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues	Drejtor	7 pozicione	7	9 %
3.	Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues	Përgjegjës Sektori Koordinator	5 pozicione 1 pozicion	6	8 %
4.	Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive	Specialistë	62 pozicione	62	83 %
<b>Pozicione të shërbimit civil gjithsej</b>			<b>75</b>		<b>100 %</b>

Bashkia Pogradec, ka një numër prej 90976 banorë (sipas Regjistrimit Civil) dhe për këtë arsye struktura organizative dhe nivelet e pagave në këtë institucion duhet të përcaktohen duke zbatuar kërkesat e lidhjes nr. 4, të Vendimit nr. 165, datë 02.03.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për grupimin e Njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt page dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civil e punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore”.

Në strukturën aktuale, konstatohet se në përbërje të saj, janë parashikuar disa nga kategoritë e parashikuara në nenin 19, të ligjit për nëpunësin civil, ndër të cilat kategoritë e mesme drejtuese, e

ulët drejtuese dhe ekzekutive, të cilave i përgjigjen klasat “*Drejtor Drejtorie*”, “*Përgjegjës Sektori*” dhe “*Specialist*”.

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

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

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 Bashkinë Pogradec, në zbatim të detyrave të ngarkuara prej ligjit për nëpunësin civil, duhet të paraqesë një relacion sqarues për të evidentuar detyrimin ligjor që ka bashkia për të respektuar skemën e funksionimit të shërbimit civil.

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

Me qëllim që kjo strukturë të jetë efikase dhe e mbështetur në ligj, gjatë punës për hartimin e saj, njësia përgjegjëse duhet të orientohet nga parashikimet e ligjit nr. 90/2012, “*Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore*”, si dhe në Vendim nr. 893, datë 17.12.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe për procedurat e hollësishme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm*”, ku përcaktohen parimet e ndërtimit të administratës, ndër të tjera parimi i unitetit dhe hierarkisë; llogaridhënies; dekoncentrimit; qartësisë në përcaktimin dhe shpërndarjen e përgjegjësisë; ekonomisë, eficientësisë dhe efektivitetit, si dhe bashkëpunimit ndërmjet institucioneve të administratës publike.

Në këtë ligj përcaktohet gjithashtu edhe struktura organizative hierarkike, me këtë përbërje:

- a) sekretari i përgjithshëm;
- b) drejtoritë e përgjithshme;
- c) drejtoritë;
- ç) sektorët.

Në rastin e njësisë të qeverisjes vendore, të cilin po analizojmë, ky moment duhet të merret në analizë duke u bazuar në kategorinë e bashkisë, sipas numrit të banorëve dhe përcaktimeve të aktit nënligjor që parashikon pagat e nëpunësve civilë, që kryejnë funksionet në këto njësi.

Më tej, në vijim të kësaj analize, në Kreun III, të ligjit për organizimin e administratës shtetërore, parashikohet edhe organizimi i brendshëm i institucioneve, në raport me pozicionet e shërbimit civil dhe në nenet 12, deri 15, të tij, rregullohet përbërja e njërive bazë të strukturës: a) Sektorët, b) Drejtoritë, c) Drejtoritë e Përgjithshme dhe d) Sekretari i Përgjithshëm.

Në lidhje me organizimin e brendshëm të institucionit, Departamenti i Administratës Publike, tashmë ka aplikuar një qasje drejt një organizimi të ri në institucionet e administratës shtetërore, duke e organizuar aparatin nën varësinë e Sekretarit të Përgjithshëm, në tre shtylla kryesore që kanë të bëjnë me:

- ✓ politikat dhe zhvillimin e sektorëve nën fushën e përgjegjesisë;
- ✓ aspektin rregullator dhe përputhshmërinë në sektorët që mbulojnë dhe
- ✓ aspektin ekonomik dhe shërbimet mbështetëse,

të cilave i përgjigjen respektivisht tre njësi të strukturës:

- ✓ Drejtoria e Përgjithshme e Politikave dhe Zhvillimit (përfshin politikat, strategjitë, programet dhe projektet);
- ✓ Drejtoria e Përgjithshme e Rregullatore dhe e Përputhshmërisë;
- ✓ Drejtoria e Përgjithshme Ekonomike dhe e Shërbimeve Mbështetëse.

Pra, ndarja në nivelin e parë (*Drejtori e përgjithshme*) është funksionale, më tej vijon ndarja në nivelin e dytë (*Drejtori*), ku çdo Drejtori e Përgjithshme ndahet në Drejtori, mbi bazën e autputeve (*shërbimeve/produkteve*) dhe vetëm ekspertiza e nivelit të tretë, grupohet mbi bazën e Sektorit apo të fushës së përgjegjesisë.

Kjo ndarje ka synuar minimizimin e parcelizimit të strukturës dhe pasojave që vijnë prej saj, konfliktet, harxhimin e burimeve, zbehjen e funksioneve të planifikimit, mospasje kapacitetesh etj.

Po kështu, kjo strategji është ndjekur me qëllim që të unifikohet mënyra e organizimit të aparateve ekzekutive, të thjeshtohet struktura, si dhe të shmangen funksionet e përsëritura, si dhe për të nxjerrë në pah funksionet prioritare që ka çdo institucion.

Pra, ashtu si vërehet, është krijuar një model i ri i organizimit funksional, me ndryshime konceptuale, ndërkohë që tipologjia e strukturave përbërëse të organizimit funksional të aparatit të ministrive ka vazhduar të jetë e njëjtë, Drejtori e Përgjithshme, Drejtori dhe Sektorë.

Në këto kushte, e sjellim në vëmendjen tuaj këtë model që 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, janë afatgjata dhe i përgjigjen kërkesave të kohës.

Kjo nevojë është evidente dhe theksohet nga Komisioneri, duke u bazuar në konstatimet lidhur me gjendjen e përgjithshme të organizimit të shërbimit civil në njësitë e qeverisjes vendore, e materializuar kjo edhe në strukturë, gjatë procesit të mbikëqyrjes që është ushtruar në këto njësi. Situata vlerësohet si kaotike, pasi strukturimi i njërive bazë mbi të cilat funksionon shërbimi civil, ndryshon në mënyrë rrënjësore në institucione të ndryshme të qeverisjes vendore, megjithëse ligjet mbi të cilat funksionojnë ato janë të njëjta. Konstatohet se nuk respektohet skema e funksionimit të shërbimit civil dhe emërtesat e pozicioneve të punës, nuk janë në përputhje me ligjin për nëpunësin



civil, e për pasojë, pengohet aplikim në përgjithësi i procedurave që duhen respektuar për institute të ndryshme të ligjit në fjalë.

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

#### **b. Analizae strukturës organizative të bashkisë në lidhje me përcaktimin e statusit të punësimit të pozicioneve të saj të punës.**

Nga analiza dhe shqyrtimi i strukturës aktuale të institucionit të mbikëqyrur, u konstatuan 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 për nëpunësin civil, ka përcaktuar se ligji në fjalë, zbatohet për çdo nëpunës, që ushtron një funksion publik, duke përcaktuar në vazhdim edhe rastet përjashtimore. Po kështu, edhe përkufizimi i përcaktuar në nenin 4, germa “c”, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, parashikon në mënyrë të qartë karakteristikat e kategorisë së punonjësve, “*nëpunës civil*”.

Në këto rrethana, në përmbajtjen e strukturës së bashkisë, u konstatuan disa pozicione, të cilat në bazë të dispozitës të përmendur më sipër kanë tiparet e pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, nga institucioni janë trajtuar si pozicione pune jashtë fushës së veprimit të ligjit për shërbimin civil. Nga ana tjetër, rezulton se, disa pozicione pune, të cilat aktualisht kryejnë funksione administrative, institucioni i mbikëqyrur i ka trajtuar si pozicione pune pjesë e shërbimit civil. Më konkretisht, bëhet fjalë për pozicionet e punës, të cilat trajtohen rast pas rasti më poshtë:

➤ *Pozicionet të cilat janë pjesë e shërbimit civil, por që pa të drejtë nuk trajtohen si të tillë nga institucioni.*

- **Zyra e Auditit**, (1 përgjegjës zyre + 2 auditues).

Në kolonën e strukturës, ku përcaktohet natyra dhe statusi i pozicionit të punës, me titull “*Skema organizative*”, në seksionin emërtuar “*Zyra e Auditit*”, konstatohet se nuk përcaktohet shprehimisht që punonjësit e kësaj zyre gëzojnë statusin e nëpunësit civil, ashtu si përcaktohet për pozicionet e tjera të shërbimit civil. Gjithashtu, faktin që nga ana e institucionit, pozicionet e punës së kësaj zyre, trajtohen pa status, e konstatojmë edhe nga mënyra e rregullimit të marrëdhënies së punësimit të punonjësve të saj, e cila evidentohet në strukturë, duke theksuar se ajo rregullohet me anën e dispozitave të Kodit të Punës.

Në këto rrethana, vlerësojmë se, detyrimi qëka bashkiapër të krijuar zyrën e auditit në fjalë, lind nga përcaktimet e nenit 10, të ligjit nr. 114/2015 “*Për auditimin e brendshëm në sektorin publik*”, në të cilin parashikohet se: “*Të gjitha njësitë publike..., duhet të marrin masa për krijimin e shërbimit të auditimit të brendshëm...*”.

Më tej, në nenin 11, të ligjit më sipër, përcaktohet se: “*Njësia e auditimit të brendshëm përbëhet nga auditues të brendshëm, që punësohen në përputhje me dispozitat e legjislacionit në fuqi për nëpunësin civil...*”. Në këtë kuptim, pozicionet e punës së zyrës së auditit të bashkisë, përveç se

kryejnë funksione publike dhe në bazë të ligjit për shërbimin civil gëzojnë statusin e nëpunësit civil, statusi i tyre përcaktohet edhe në ligjin specifik për auditimin e brendshëm në sektorin publik, me anë të të cilit krijohen këto struktura.

➤ Pozicionet e punës për të cilat nevojitet rishqyrtim nga njësia përgjegjëse e institucionit në lidhje me faktin nëse janë, ose jo, pjesë e shërbimit civil:

- **Njësiti Administrative** (Udenisht, Buçimas, Çërravë, Dardhas, Trebinjë, Proptisht dhe Velçan).

Personelii Njësive Administrative pranë Bashkisë Pogradec, aktualisht nuk trajtohen me status të shërbimit civil, nga njësia e burimeve njerëzore të këtij institucioni (sipas deklaratimit të përgjegjësesë këtij sektori,\*\*\*\*\*).

Po kështu, të njëjtin qëndrim e konstatojmë edhe nga përmbajtja e strukturës së miratuar, ku në kolonën që përcaktohet natyra dhe statusi i pozicionit të punës, me titull “Skema organizative”, marrëdhënia e punësimit të punonjësve të njësive administrative përcaktohet shprehimisht, “të jetë me anën e dispozitave të Kodit të Punës”.

Konstatohet se, hartimi i strukturës dhe ndarja e pozicioneve të punës, si pjesë e shërbimit civil të Bashkisë Pogradec dhe institucionet në varësi të saj, është kryer nga një grup pune, i ngritur në këtë subjekt, i përbërë nga 8 anëtar, sipas pikës 3, të Vendimit nr. 106, datë 17.03.2017, të Kryetarit të Bashkisë Pogradec, “Për hartimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të pozicioneve të punës”. Rezulton se, paraqitja për miratim e strukturës së institucionit, nuk është shoqëruar me një relacion shpjegues, në të cilin të analizohet natyra e pozicioneve të punës në bashki, detyrat konkrete që këto pozicione do të realizojnë dhe më pas, konkluzioni nëse pozicionet e punës në Njësiti Administrative, apo në sektorë të tjerë, janë ose jo, pjesë e shërbimit civil.

Nga ana tjetër, Njësiti Administrative janë krijuar me procesin e reformës administrative territoriale që përfshiu administratën vendore, ndërkohë që më parë, ato ishin njësi të pavarura të qeverisjes vendore, të organizuara si Komuna. Punonjësit e këtyre subjekteve u bënë pjesë e shërbimit civil me fillimin e efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, sipas nenit 2 “fusha veprimi”, të ligjit në fjalë (data 26.2.2014) dhe vazhduan të ishin pjesë e shërbimit civil, edhe pas reformës territoriale, në përbërje të bashkisë përkatëse. Konstatohet se, edhe pse në këto rrethana, në strukturën aktuale, bashkia nuk i ka përfshirë si pjesë e shërbimit civil këto struktura.

Në kategorinë e trajtuar në këtë rubrikë të materialit, përfshihen **47** pozicione pune, të evidentuara mëposhtë:

- Zyra e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës Bujqësore në Njësiti Administrative (**6** pozicione);
- Sektori i Ndihmës Ekonomike dhe Shërbimit Social në Njësiti Administrative (**13** pozicione);
- Sektori i Financës për Njësiti Administrative (**7** pozicione);
- Sektorët (**4** sektor) e Taksave dhe Tarifave Vendore të Biznesit dhe Familjeve në Njësiti Administrative (**13** pozicione);
- Zyra e Transparencës dhe Ankesave në Njësiti Administrative (**4** pozicione);
- Inspektorati i Mbrojtjes së Konsumatorit dhe Shërbimit Veterinar (në këtë sektor bëhet fjalë vetëm për **4** pozicionet me emërtesë “specialist i shërbimit veterinar”, në Njësiti Administrative);

Në këto kushte, për gjithëpozicionet e punës pranë sektorëve të përmendur më sipër, është e nevojshme që njësia përgjegjëse, në bashkëpunim me strukturat e tjera administrative të ngarkuara

nga ligji, të analizojnë dhe të përcaktojnë qartë funksionet që ato kryejnë, nëse janë funksione publike apo funksione të karakterit mbështetës (*punonjës administrativ*), apo njësi publike direkte shërbimi dhe ta materializojnë këtë proces me aktet përkatëse, për të arritur në një konkluzion të saktë, nëse ato janë ose jo, pjesë e shërbimit civil.

- **Kryeinspektorati** (*1 Kryeinspektor + 2 Përgjegjës Sektori + 3 Inspektor për mbrojtjen e konsumatorit dhe shërbimit veterinar + 3 Inspektor ndërtimi + 2 Inspektor për mbrojtjen e mjedisit*).

Konstatohet se, pozicionet e punës të kësaj njësie të strukturës, të emërtuar si “*Kryeinspektorat*”, institucioni nuk i ka trajtuar si pjesë e shërbimit civil. Ky fakt evidentohet nga mënyra e rregullimit të marrëdhënies së punësimit të punonjësve të kësaj njësie administrative, e cila në mënyrë të shprehur, përcaktohet në strukturë se rregullohet me anën e dispozitave të Kodit të Punës.

Nga analiza e detyrave funksionale që kryen kjo njësi organizative, rezulton se ajo realizon disa funksione publike të përcaktuara në ligje tëfushave të ndryshme, ndër të cilat, në fushën e ndërtimit, ku veprojnë “*inspektorët e ndërtimit*”, në zbatim tëligjit nr. 9780, datë 16.07.2007, “*Për inspektimin e ndërtimit*”, të ndryshuar; në fushën e mbrojtjes sëkonsumatorit, ku veprojnë“*Inspektorët*” dhe “*Specialistët e shërbimit veterinar (pranë njësive administrative)*”,në zbatim tëligjeve nr.9902, datë 17.04.2008 “*Për mbrojtjen e konsumatorëve*” dhe nr. 10465, datë 29.01.2011 “*Për shërbimin veterinar në Republikën e Shqipërisë*”; “*Inspektorët për mbrojtjen e mjedisit*”, veprojnë sipas ligjit nr. 10431, datë 09.06.2011 “*Për mbrojtjen e mjedisit*”.

Më tej, sipas nenit 4, të ligjit “*Për inspektimin e ndërtimit*”, Bashkia ka detyrim të krijoj inspektoratine mbrojtjes së territorit. Ky Inspektorat drejtohet nga Kryeinspektori, i cili emërohet nga kryetari i njësisë vendore përkatëse. Nga kjo dispozitë arrijmë në konkluzionin se, kryeinspektori dhe inspektorët e ndërtimit nuk janë pjesë e shërbimit civil, pasi emërimi i tyre bëhet nga Kryetari i Bashkisë dhe ligji që rregullon veprimtarinë e tyre, nuk i përfshin në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil.

Ndërkohë, sipas strukturës organizative të Kryeinspektoratit të Bashkisë, rezulton të jenë pjesë e kësaj strukture edhe pozicione të tjera pune, të tilla si: Sektori i mbrojtjes së konsumatorit dhe shërbimit veterinar (*1 përgjegjës dhe 3 inspektor*); 2 Inspektor për mbrojtjen e mjedisit dhe 2 specialist për emergjencat civile (*përfshirë në këtë njësi organizative është dhe policia bashkiake e sektori i mbrojtjes nga zjarri dhe shpëtimi*).

Nga pozicionet e punës së mësipërme, Bashkia trajton si nëpunës civil vetëm specialistët për emergjencat civile, ndërkohë që sektorin e mbrojtjes së konsumatorit dhe shërbimit veterinar (*1 përgjegjës dhe 3 inspektor*) dhe 2 Inspektorët për mbrojtjen e mjedisit, i trajton si pozicione pune që nuk përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

Prandaj, në këto rrethana, është e nevojshme që njësia përgjegjëse në bashkëpunim me strukturat e tjera administrative të ngarkuara nga ligji, të analizojnë dhe të përcaktojnë qartë funksionet që ato kryejnë, nëse janë funksione publike apo funksione të karakterit mbështetës (*punonjës administrativ*).

Njësia përgjegjëse e bashkisë në bashkëpunim me Kryeinspektoratin, duhet të përcaktojnë fillimisht detyrat e Inspektorëve për mbrojtjen e konsumatorit dhe Inspektorët për mbrojtjen e mjedisit, nëse

këto pozicione funksionojnë, ose jo, sipas përcaktimeve të ligjit nr. 10433, datë 16.06.2011 “Për Inspektimin në Republikën e Shqipërisë”, si dhe akteve të tjera ligjore dhe nënligjore.

Në qoftë se, rezulton që këto funksione, gjatë veprimtarisë së tyre mbështeten në ligjin për inspektimin në RSH dhe janë regjistruar si inspektor në “Regjistrin e Inspektorëve Vendorë”, të Inspektoratit Qendror, atëherë njësia përgjegjëse gjatë rivlerësimit të statusit të inspektorëve në fjalë, duhet të ketë parasysh përcaktimet e pikës 1, tënenit 20, të Seksionit 5 “Statusi i inspektorit qendror dhe vendor”, të ligjit nr. 10433, datë 16.06.2011 “Për Inspektimin në Republikën e Shqipërisë”, në të cilin përcaktohet se “Marrëdhëniet e punësimit të inspektorëve në inspektoratet shtetërore dhe vendore rregullohen sipas dispozitave të parashikuara në legjislacionin për nëpunësit civilë për institucionet e pavarura, përveç sa parashikohet shprehimisht ndryshe në këtë ligj”.

- **Spektori i Shërbimit Pyjor, pranë Ndërmarrjes së Infrastrukturave Rurale** (1 Përgjegjës Spektori + 4 Specialist për Pyjet dhe Kullotat, pranë Bashkisë + 10 Specialist për Pyjet dhe Kullotat, pranë Njësive Administrative).

Nga analiza e strukturës së miratuar (lidhja nr. 7) rezulton se, funksionet e “Shërbimit Pyjor” janë organizuar në nivel sektori, pranë aparatit të Ndërmarrjes së Infrastrukturave Rurale, i cili paraqitet si institucion në varësi të Bashkisë Pogradec. Në kolonën e strukturës të Ndërmarrjes së Infrastrukturave Rurale, ku përcaktohet natyra dhe statusi i pozicionit të punës, me titull “Skema organizative”, në seksionin emërtuar “Spektori i Shërbimit Pyjor”, përcaktohet në mënyrë të shprehur semarrëdhëniet e punësimit të punonjësve të kësaj njësie administrative, rregullohen me anën e dispozitave të Kodit të Punës.

Detyrimi që ka bashkia për të krijuar strukturën përgjegjëse për pyjet dhe kullotat përcaktohet në pikën 3/1, të nenit 7, të ligjit nr. 9385, datë 04.05.2005 “Për pyjet dhe shërbimin pyjor”, i ndryshuar.

Më tej, në pikën 2, neni 11, të ligjit në fjalë, përcaktohet se struktura përgjegjëse për pyjet dhe kullotat në bashki kryen shërbime teknike e publike në fondin pyjor vendor, duke përcaktuar në vijim, detyrat konkrete që realizon kjo njësi organizative. Nga analiza edetyrave që kryen kjo njësi administrative, të cilat kanë natyrë teknike, menaxhuese e këshillimore, rezulton se personeli i saj ushtron funksione publike. Në këto kushte, si dhe duke u bazuar në përkufizimin e nenit 4, germa “c”, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, konstatojmë se pozicionet e punës të shërbimit pyjor janë pjesë e fushës së veprimit të ligjit për nëpunësin civil.

Përsa i përket detyrave dhe strukturimit të kësaj njësie organizative, në pikën 1, neni 11, të ligjit në fjalë, përcaktohet se: “Struktura përgjegjëse për pyjet dhe kullotat në bashki është organ i specializuar i këtij shërbimi në nivel vendor, me attribute teknike, menaxhuese e këshillimore, në përbërje të bashkisë”. Në rastin konkret, struktura përgjegjëse për pyjet dhe kullotat është përcaktuar të jetë pjesë e strukturës së Ndërmarrjes së Infrastrukturave Rurale, ndërkohë që baza ligjore në fjalë, përcakton se ajo duhet të jetë pjesë e strukturës së bashkisë.

Në këto kushte, për personelin e shërbimit pyjor, është e nevojshme që njësia përgjegjëse, në bashkëpunim me këtë njësi organizative, të rishqyrtoj statusin e tyre të punësimit, duke u mbështetur në analizën e realizuar më sipër.

Për sa i përket strukturimit dhe organizimit të këtij sektori, njësia përgjegjëse duhet të kujdeset që në hartimin e strukturës të vitit 2018, Sektorin e Shërbimit Pyjor, ta zhvendosë nga struktura e Ndërmarrjes së Infrastrukturave Rurale, duke sistemuar në përbërje të strukturës së bashkisë.

➤ Pozicione pune që trajtohen si pjesë e shërbimit civil, ndërkohë që funksioni që kryejnë dhe emërtesa e tyre, nuk përputhet me shërbimin civil.

• **Pozicione pune në aparatën e bashkisë**(5 pozicione pune)

Në strukturën e bashkisë që po analizojmë, konstatohen edhe disa pozicione pune, të cilat trajtohen si pjesë e shërbimit civil, ndërkohë që, nisur nga funksioni që kryejnë dhe emërtesa e tyre, këto pozicione nuk kanë tiparet e shërbimit civil, pasi nuk kryejnë funksione publike. Më konkretisht bëhet fjalë për pozicionet e punës si më poshtë:

- Specialist për Informacionin Turistik (*1 pozicion*), pranë Zyrës së Informimit Turistik;
- Specialist për Konsulencën e Biznesit (*1 pozicion*), Drejtoria e Taksave dhe Tarifave Vendore;
- Specialist për Transparencën dhe Ankesat e Banorëve (*2 pozicione*), pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, Çështjeve Juridike, Prokurimeve dhe Shërbimeve Mbështetëse;
- Specialist i Sportelit të Shërbimit me një ndalesë, “one stop shop” (*1 pozicion*), pranë Drejtorisë së Kontrollit, Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit.

Për pozicionet më sipër, nisur nga emërtesa dhe funksioni që kryejnë ato, arrijmë në përfundimin se janë pozicione pune jashtë fushës së veprimit të shërbimit civil, për arsye se këto pozicione nuk kryejnë funksione publike, por funksione të karakterit mbështetës, të cilat kanë të bëjnë me informimin e turistëve dhe publikut, të cilat mund të realizohen nga punonjës administrativ.

• **Qendra Arsimore** (6 pozicione pune)

Qendra Arsimore është njënjësi administrative në varësi të Bashkisë Pogradec, e cila kryeshërbimet publike të arsimit parauniversitar dhe të çerdhes së qytetit. Nga verifikimi i strukturës organizative të kësaj njësie administrative (*lidhja nr. 2*) rezulton se, në kolonën ku përcaktohet natyra dhe statusi i pozicionit të punës, me titull “*Skema organizative*”, në seksionet e emërtuara “*Spektori Ekonomik*” dhe “*Spektori i Infrastrukturës Arsimore*”, përcaktohet në mënyrë të shprehur semarrëdhënietë punësimit të punonjësve të sektorëve në fjalë, rregullohen me anën e dispozitave të ligjit për nëpunësin civil. Konkretisht, bëhet fjalë për pozicionet e punës si më poshtë:

- Drejtor i Qendrës Arsimore
- Përgjegjës i Sektorit Ekonomik
- Specialist Finance, në Sektorin Ekonomik
- Specialist për Infrastrukturën Arsimore, në Sektorin e Infrastrukturës Arsimore
- Jurist, në Sektorin e Infrastrukturës Arsimore
- Inxhinier, në Sektorin e Infrastrukturës Arsimore

Duke u nisur nga përkufizimet e nenit 4, germa “*dh*”, ku përcaktohet se: “*Njësi publike direkte shërbimi*” është njësi administrative që kryen drejtpërdrejt për qytetarët shërbimet publike të arsimit parauniversitar e universitar, kujdesit shëndetësor, kulturës, sportit, artit, ndihmës sociale dhe shërbimet e tjera shoqërore”, konstatojmë se Qendra Arsimore është një “*Njësi publike direkte shërbimi*”, për arsye se kryendrejtpërdrejt për qytetarët shërbimet publike të arsimit parauniversitar.

Më tej, në germën “*ë*”, neni 2, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ligjvënësi ka përcaktuar të përjashtoj nga fusha e veprimit të shërbimit civil personelin e njësive publike direkte

të shërbimit, e për pasojë pozicionet e punës pranë Qendrës Arsimore, në varësi të Bashkisë Pogradec, nuk duhet të trajtohen me statusin e nëpunësit civil.

Bazuar nga analiza më sipër, arrijmë në përfundimin se pozicionet e punësmë sipër janë jashtë fushës së veprimit të shërbimit civil, për arsye se Qendra Arsimore është njësi administrative që kryen drejtpërdrejt për qytetarët shërbimet publike të arsimit parauniversitar, e për pasojë personeli i saj përjashtohet nga fusha e veprimit të ligjit për nëpunësin civil.

### **Konkluzione:**

Në këto rrethana, për rregullimin e problematikave të konstatuara, si dhe me qëllim realizimin e një strukture administrative, në përputhje me kërkesat e ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe të akteve nënligjore në zbatim të tij, në kuadrin edhe të detyrimeve ligjore të përcaktuara në ligjin për vetëqeverisjen vendore, për të hartuar strukturën përfundimtare të bashkisë në vitin 2018, njësia përgjegjëse e institucionit të mbikëqyrur, për pozicionet e punës të **a)** Njësive Administrative në varësi të bashkisë, **b)** Kryeinspektoratit, **c)** Qendrës Arsimore, **d)** Sektorit të Shërbimit Pyjor dhe **e)** pozicionet e punës në aparatit e bashkisë që nuk përputhen me shërbimin civil por që trajtohen nga institucioni si pjesë e shërbimit civil, të përmendura më sipër në këtë rubrikë, duhet të veprojë duke ndjekur këto orientime:

- ✓ Njësia përgjegjëse, në bashkëpunim me strukturat e tjera administrative të ngarkuara nga ligji (*eprori direkt*), të fillojnë procedurat për rivlerësimin e statusit të pozicioneve të punës në fjalë, praktikë e cila duhet të materializohet me një relacion sqarues ku rast pas rasti duhet të analizohen dhe të përcaktohen qartë funksionet që ato kryejnë, nëse janë funksione publike apo funksione të karakterit mbështetës (*punonjës administrativ*).
- ✓ Në përfundim njësia përgjegjëse duhet të dalë me vendim të arsyetuar, mbi statusin që do aplikohet rast pas rasti për pozicionet e punës në fjalë dhe pas kësaj, duhet të rregullojë edhe marrëdhënien e punës për çdo punonjës të cilit i është rivlerësuar raporti me shërbimin civil.
- ✓ Për pozicionet e punës që do të trajtohen si pjesë e shërbimit civil, njësia përgjegjëse në bashkëpunim me analistin e punës dhe eprorin e tij direkt, 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”, i ndryshuar*).
- ✓ 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 deklarin 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.

Njësia përgjegjëse të informojë Komisionerin për çdo veprim që do të realizohet në këtë drejtim, pasi ky proces do të ndiqet dhe asistohet nëpërmjet Sekretariatit që mbështet veprimtarinë e Komisionerit, me qëllim që të lehtësojë dhe orientojë njësinë përgjegjëse për të rishikuar dhe standardizuar strukturën e pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, me qëllim që të

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

Në lidhje me punonjësit e emëruar në pozicionet e punës në Zyrën e Auditit, të cilat janë pjesë e shërbimit civil, por që pa të drejtë nuk janë trajtuar si të tillë nga institucioni, në vijim të këtij raporti, çdo akt emërimi pa zbatuar procedurat ligjore, do të trajtohet si emërim në kundërshtim me ligjin.

## **II. 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 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.**

Bazuar në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, neni 4, shkronja “f”, njësia e burimeve e njerëzore, paraqitet si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur. Ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, e ngarkojnë këtën njësi, me disa detyra dhe përgjegjësi, në kuadër të garantimit të një shërbimi civil të qëndrueshëm.

Më konkretisht, pika 6, e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe Vendimi nr. 116, datë 05.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar 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”.

Nga verifikimi i akteve të emërimit të çdo punonjësi të punësuar në pozicione të shërbimit civil dhe listëprezencën e listëpagesën e muajve shkurt – mars 2014, lidhur me momentin e fillimit të marrëdhënies së punës dhe kohëzgjatjen e punësimit, për efekt të llogaritjes së kategorizimit të punonjësve në momentin e deklarimit të statusit të punësimit, konstatohet situata si më poshtë.

### **a.1 Punonjës ekzistues, të cilët në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, u gjetën të punësuar në vende pune pjesë e shërbimit civil, për një periudhë më shumë se 1 vit.**

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, u verifikua dokumentacioni në lidhje me plotësimin e kërkesave ligjore, konstatoi se në këtë bashki, në momentin e mbikëqyrjes janë **19 punonjës**, të cilët janë deklaruar me statusin e punësimit “**Nëpunës civil**”:

1. \*\*\*\*\* , me pozicion “*Specialist për Ndhmën Ekonomike dhe PAK*”, (emëruar me aktin nr. 61, datë 12.10.2011), të Kryetarit të Bashkisë;
2. \*\*\*\*\* , me pozicion “*Specialist për Ndhmën Ekonomike dhe Shërbimin Social*”, (emëruar me aktin nr. 25, datë 08.06.2006), të Kryetarit të Bashkisë;
3. \*\*\*\*\* , me pozicion “*Specialist për Ndhmën Ekonomike dhe Shërbimin Social*”, (emëruar me aktin nr. 63, datë 12.10.2011), të Kryetarit të Bashkisë;
4. \*\*\*\*\* , me pozicion “*Specialist për Strehimin*”, (emëruar me aktin nr. 72, datë 12.10.2011), të Kryetarit të Bashkisë;
5. \*\*\*\*\* , me pozicion “*Specialist për Informacionin Turistik*”, (emëruar me aktin nr. 142, datë 14.10.2011), të Kryetarit të Bashkisë;
6. \*\*\*\*\* , me pozicion “*Specialist për Buxhetin*”, (emëruar me aktin nr. 48, datë 12.10.2011), të Kryetarit të Bashkisë;

7. \*\*\*\*\* , me pozicion “*Specialist Finance dhe Kontabiliteti*”,(emëruar me aktin nr. 69, datë 12.10.2011,të Kryetarit të Bashkisë);
8. \*\*\*\*\* , me pozicion “*Specialist Finance dhe Kontabiliteti*”,(emëruar me aktin nr. 111, datë 13.10.2011,të Kryetarit të Bashkisë);
9. \*\*\*\*\* , me pozicion “*Specialist për Administrimin e Aseteve, Lejeve, Autorizimeve dhe Statistikave*”, (emëruar me aktin nr. 88, datë 12.10.2011,të Kryetarit të Bashkisë);
10. \*\*\*\*\* , me pozicion “*Specialist për Arkivin*”,(emëruar me aktin nr. 17, datë 01.04.2007,të Kryetarit të Bashkisë);
11. \*\*\*\*\* , me pozicion “*Specialist për Transparencën dhe Ankesat e Banorëve*”, (emëruar me aktin nr. 67, datë 12.10.2011,të Kryetarit të Bashkisë);
12. \*\*\*\*\* , me pozicion “*Specialist Jurist*”, (emëruar me aktin nr. 96, datë 12.10.2011);
13. \*\*\*\*\* , me pozicion “*Drejtor*”, në Drejtorinë eKontrollit, Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit”,(emëruar si specialiste me aktin nr. 96, datë 12.10.2011,të Kryetarit të Bashkisë,e deklaruar si e tillë, dhe komanduar në pozicionin e drejtorit me aktin nr. 546, datë 02.11.2016të Kryetarit të Bashkisë);
14. \*\*\*\*\* , me pozicion “*Specialist për Projektet e Infrastrukturës dhe Planifikimit të Territorit*”, (emëruar me aktin nr. 86, datë 12.10.2011,të Kryetarit të Bashkisë);
15. \*\*\*\*\* ,me pozicion “*Specialist për Projektet e Infrastrukturës dhe Planifikimit të Territorit*”, (emëruar me aktin nr. 92, datë 12.10.2011,të Kryetarit të Bashkisë);
16. \*\*\*\*\* , me pozicion “*Specialist për Administrimin e Territorit,Kontroll Dokumentacioni për Certifikatat e Përdorimit*”,(emëruar me aktin nr. 93, datë 12.10.2011, të Kryetarit të Bashkisë);
17. \*\*\*\*\* , me pozicion “*Specialist për Inspektimin e Zhvillimit dhe Certifikatat e Përdorimit*”, (emëruar me aktin nr. 87, datë 12.10.2011, të Kryetarit të Bashkisë);
18. \*\*\*\*\* , me pozicion “*Specialist për Inspektimin e Zhvillimit dhe Kadastrën Urbane*”, (emëruar me aktin nr. 85, datë 12.10.2011,të Kryetarit të Bashkisë);
19. \*\*\*\*\* , me pozicion “*Specialist për Emergjencat Civile*”, (emëruar me aktin nr. 144, datë 14.10.2011, të Kryetarit të Bashkisë);

Nga këqyrja dhe analiza e akteve të emërimit, nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionet përkatëse të punës dhe momentit të fillimit të marrëdhënieve financiare, rezulton e vërtetuar se, në gjitha rastet punonjësit, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, kanë pasur më shumë se një vit vjetërsi, në detyrën që mbanin në datën 26.02.2014. Për këtë kategori nëpunësish, me të drejtë njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit, për të gjithë punonjësit e mësipërm, si “*nëpunës civilë*”.

### **Konkluzion:**

Komisioneri vlerëson se, në gjithë rastet e përmendura më sipër njësia e burimeve njerëzore, ka zbatuar drejt ligjin, në lidhje me deklaramin e statusit të punësimit si nëpunës civilë, pasi ata i përmbushin kushtet e parashikuara në nenin 67, pika 3, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe në aktet nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij.

**a.2 Punonjës ekzistues, të cilët në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, u gjetën të punësuar në vende pune pjesë e shërbimit civil, për një periudhë më të vogël se 1 vit.**

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, konstatohet se, në këtë institucion, në momentin e mbikëqyrjes, janë 2punonjës, të cilët janë deklaruar me statusin e punësimit “**Nëpunës civil në periudhë prove**”:



1. \*\*\*\*\*, me pozicion “*Specialist për Ndhmën Ekonomike dhe Invalidët e punës*”, (emëruar me aktin nr. 16, datë 27.01.2014);
2. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Drejtores Finance*” me aktin nr. 99, datë 01.11.2013, dhe e deklaruar në këtë pozicion, e cila aktualisht kryen detyrën në pozicionin e punës “*Specialist Finance*”.

### **Konkluzion:**

Edhe për rastet e analizuara më sipër, vlerësohet se, njësia përgjegjëse, ka vepruar drejt në lidhje me deklarin e statusit të punësimit si nëpunës civilë në periudhë prove, pasi përmbushin kushtet e parashikuara në nenin 67, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe në aktet nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij.

Konstatohet se, për punonjësit e këtij grupi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, me të drejtë njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e deklarin të statusit të punësimit si “*nëpunës civil në periudhë prove*”.

Në rastin e punonjëses \*\*\*\*\*, konstatohet se, ajo është transferuar me një akt të thjeshtë të kryetarit të bashkisë, pa respektuar procedurat e transferimit apo procedurat e konkurrimit, nga pozicioni “*Drejtores e Financës*” në pozicionin “*Specialist Finance*”. Ky transferim, i cili në rastin konkret konsiderohet si ulje në detyrë, konsiderohet si parregullsi në administrimin e shërbimit civil, i cili përbën shkelje disiplinore.

Nga dokumentacioni i administruar rezulton se, nëpunësja në fjalë nuk ka shprehur pakënaqësi në lidhje me transferimin e saj nga një pozicion të nivelit të mesëm drejtues në një pozicion të nivelit ekzekutiv, duke vazhduar të ushtrij detyrën në këtë të fundit për rreth tre vjet e në vazhdim.

Në këtë rast, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit duhet të ketë parasysh se kjo nëpunëse gëzon statusin e punësimit në shërbim civil në nivelin e mesëm drejtues, pavarësisht faktit se ajo është transferuar dhe punon në një pozicion të nivelit ekzekutiv.

Në këtë institucion rezulton se, janë gjashtë pozicione pune të nivelit të mesëm drejtues, të plotësuar me akte të thjeshta emërimi, pa respektuar procedurën e konkurrimit (emërimet këto të trajtuara hollësisht më poshtë në rubrikën III, pika B, të këtij raporti).

Në këto kushte, njësia përgjegjëse, përpara se të hap procedurat e konkurrimit për këto pozicione, fillimisht duhet të verifikojnë nëse nëpunësja \*\*\*\*\*, plotëson kriteret e përgjithshme dhe të posaçme në ndonjë nga këto pozicione. Në rast se rezulton se ajo i plotëson kriteret në një nga pozicionet e punës të nivelit të mesëm drejtues, të cilat janë plotësuar në kundërshtim me ligjin, atëherë, njësia përgjegjëse të emërojë nëpunësen \*\*\*\*\*, në këtë pozicion, pa qenë e nevojshme të hapnjë procedure konkurrimi.

### **a.3 Punonjës i emëruar në zbatim të vendimit gjyqësor.**

Në këtë rast bëhet fjalë për punonjësen \*\*\*\*\*, e cila është emëruar me vendimin nr. 100, datë 15.03.2017, të Kryetarit të Bashkisë dhe njësisë së burimeve njerëzore, në pozicionin “*Drejtor i Drejtorisë së Infrastrukturës, Transportit dhe Punëve Publike*”. Ky emërim ka dalë në zbatim të Vendimit nr. 122-(55), datë 27.01.2017, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Korçë.

### III. Emërimi në shërbimin civil.

#### A. Emërimi në shërbimin civil me anën e procedurave të konkurrimit, pas hyrjes në fuqi të ligjit për nëpunësin civil.

Për periudhën objekt mbikëqyrje, në Bashkinë Pogradec, u konstatuan **29 raste** të emërimeve nëpërmjet procedurave të pranimit në shërbimin civil, të parashikuara nga neni 23, i ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar si dhe vendimi nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, "Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive" dhe procedurave të ngritjes në detyrë të parashikuara nga neni 26, i ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar si dhe vendimi nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, "Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese", të cilat janë kryer nga njësia përgjegjëse.

Në këtë subjekt, janë evidentuar **6 procedura rekrutimi**, të cilat në total kanë shpallur fitues **30** punonjës, e konkretisht situata pasqyrohet si më poshtë:

- *Procedura e konkurrimit për të plotësuar 5 pozicione të nivelit ekzekutiv, realizuar në muajt nëntor-dhjetor 2016.*

Nga verifikimi i akteve që materializojnë këtë procedurë rezulton se:

- ✓ me urdhrin nr. 328, datë 24.11.2016, të Kryetarit të Bashkisë, është ngritur Komiteti i Përhershëm i Pranimit (KPP);
- ✓ me aktin nr. 245, datë 25.10.2016, është materializuar akti i shpalljes së 5 vendeve vakante;
- ✓ me aktin nr. 3405, datë 25.10.2016, i është dërguar Shërbimit Kombëtar të Punësimit, akti i shpalljes, për ta publikuar atë;
- ✓ me aktin nr. 245/1, datë 17.11.2016, është materializuar lista e kandidatëve të cilët janë kualifikuar nga verifikimi paraprak dhe,
- ✓ me aktin nr. 3754, datë 17.11.2016, kjo listë i është dërguar Shërbimit Kombëtar të Punësimit, për tu publikuar. Nga kjo listë, rezulton se nga 7 konkurrentët që kanë aplikuar, janë kualifikuar të gjithë për të vazhduar konkurrimin;
- ✓ në përfundim të testimit me shkrim, të datës 25.11.2016 dhe intervistës së strukturuar me gojë, të datës 02.12.2016, Komisioni (KKP), vlerësoi me mbi 70 pikë të gjithë kandidatët.

Duke qenë se për momentin ishin 5 vende vakante, me aktin nr. 591, datë 05.12.2016, njësia e burimeve njerëzore ka pozicionuar në vendet vakante **5** kandidatët e renditur me më shumë pikë nga lista prej 7 kandidatëve fitues, duke lënë në listë pritje 2 kandidatë (\*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*), të cilët janë emëruar më vonë me krijimin e 2 vendeve të lira, të krijuara rishtaz.

Në këtë procedurë janë emëruar në shërbim civil në periudhë prove, kandidatët si më poshtë:

1. \*\*\*\*\*, në pozicionin "Specialist për Projektet e Infrastrukturës dhe Planifikimit të Territorit", (e cila konstatohet si punonjës ekzistues dhe e deklaruar si nëpunës civil me më shumë se një vit, me aktin nr. 59, datë 13.06.2014);
2. \*\*\*\*\*, në pozicionin "Specialist për Administrimin e Territorit, Kontroll Dokumentacioni për Certifikatat e Përdorimit", (i cili konstatohet si punonjës ekzistues dhe i deklaruar si nëpunës civil me më shumë se një vit, me aktin nr. 58, datë 13.06.2014);

3. \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist për projektet e infrastrukturës dhe planifikimin e territorit*”;
  4. \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist i Arkivës Teknike, Urbanistike dhe Sistemit Elektronik të Lejeve*”.
  5. \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist për Kontrollin e dokumentacionit të kërkesave*”;
  6. \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist për Projektet e Infrastrukturës dhe Planifikimit të Territorit*”;
  7. \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist për Projektet e Infrastrukturës dhe Planifikimit të Territorit*”.
- Procedura e konkurrimit për të plotësuar 8 pozicione të nivelit e ekzekutiv, realizuar në muajt janar-mars 2017.

Nga verifikimi i akteve që materializojnë këtë procedurë rezulton se,

- ✓ me urdhrin nr. 82, datë 02.03.2017, të Kryetarit, është ngritur Komiteti i Përhershëm i Pranimit (KPP);
- ✓ me aktete datës 27.01.2017, janë materializuar 3 akte shpallje për të plotësuar 8 vende vakante;
- ✓ me aktet nr. 352, datë 27.02.2017 dhe nr. 339, datë 26.01.2017, i janë dërguar Shërbimit Kombëtar të Punësimit aktet e shpalljeve, për t’i publikuar ato;
- ✓ me aktin nr. 46, datë 02.03.2017, është materializuar lista e kandidatëve të cilët janë kualifikuar nga verifikimi paraprak, e cila nuk rezulton të jetë dërguar Shërbimit Kombëtar të Punësimit, për tu publikuar. Nga kjo listë rezulton se 10 konkurrentët janë kualifikuar për të vazhduar konkurrimin.
- ✓ Në përfundim të testimit me shkrim dhe intervistës së strukturuar me gojë, Komisioni (KKP), ka vlerësuar me mbi 70 pikë, 9 kandidatë, duke lënë në listë pritje 1 kandidat (\*\*\*\*\*), i cili është emëruar më vonë, me krijimin e vendeve të lira (me aktin nr. 132, datë 03.04.2017). Më tej, me aktin nr.102, datë 05.12.2016, njësia e burimeve njerëzore pozicionoi në vendet vakante 8 kandidatët fitues.

Në këtë procedurë u emëruan në shërbim civil në periudhë prove, kandidatët si më poshtë:

1. \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist për Mbrojtjen e të Drejtave të Nënave të Dhunuara*”;
  2. \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist për Nxitjen e Punësimit dhe Administrimit Shoqëror*”;
  3. \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist për koordinimin e Projekteve Komunitare*”;
  4. \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist për Zhvillimin e Turizmit*”, (aktualisht është liruar nga shërbimi civil me aktin nr. 98, datë 15.03.2017, si pasojë e dorëheqjes me kërkesë të saj);
  5. \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist për koordinimin e Projekteve Komunitare*”;
  6. \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist për Zhvillimin e Turizmit*”;
  7. \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist për Kulturën Rininë dhe Sportet*”;
  8. \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist për Kulturën Rininë dhe Sportet*”;
  9. \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore dhe Çështjeve Administrative*”.
- Procedura e konkurrimit për të plotësuar 9 pozicione të nivelit e ekzekutiv dhe 1 pozicion të nivelit të mesëm drejtues, realizuar në muajt dhjetor 2014-shkurt 2015.

Nga verifikimi i akteve që materializojnë këtë procedurë rezulton se:

Me urdhrin nr. 81, datë 26.12.2014, të Kryetarit, është ngritur Komiteti i Përhershëm i Pranimit (KPP); Me aktin nr. 201, datë 23.12.2014, është materializuar shpallja për të plotësuar 10 vendet vakante, e cila nuk rezulton të jetë bërë publike; Gjithashtu, rezulton se edhe faza e verifikimit paraprak nuk është realizuar. Në përfundim të testimit me shkrim dhe intervistës së strukturuar me gojë, Komisioni (KKP), vlerësoi me mbi 70 pikë, 9 kandidatë fitues. Me aktin nr. 15, datë 05.12.2016, të kryetarit u pozicionuan në vendet vakante 9 kandidatët fitues.

Në këtë procedurë u emëruan në shërbim civil në periudhë prove, kandidatët si më poshtë:

1. \*\*\*\*\* , në pozicionin “*Specialist i nivelit të lartë për arsimin parauniversitar*”;
  2. \*\*\*\*\* , në pozicionin “*Specialist i nivelit të lartë/ ekonomist për arsimin*”; pranë Drejtorisë së Arsimit, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve, (*Drejtori e cila aktualisht është shkëputur nga struktura e bashkisë duke kaluar në institucion në varësi të bashkisë me emërtesë “Qendra Arsimore”*);
  3. \*\*\*\*\* , në pozicionin “*Specialist i nivelit të lartë për sportin*”,(aktualisht është liruar nga shërbimi civil me aktin nr. 119, datë 10.09.2015, si pasojë e dorëheqjes me kërkesë të tij);
  4. \*\*\*\*\* , në pozicionin “*Specialist i nivelit të mesëm për rininë*”,(aktualisht është liruar nga shërbimi civil me aktin nr. 179, datë 12.05.2016, si pasojë e dorëheqjes me kërkesë të tij);
  5. \*\*\*\*\* , në pozicionin “*Specialist i nivelit të lartë për politikën e turizmit*”;(aktualisht është liruar nga shërbimi civil me aktin nr. 293, datë 01.12.2015, si pasojë e dorëheqjes me kërkesë të tij);
  6. \*\*\*\*\* , në pozicionin “*Specialist i nivelit të lartë për administrimin e aseteve dhe statistikave*”;
  7. \*\*\*\*\* , në pozicionin “*Specialist i nivelit të lartë për llogaritje rakordim për taksat tarifave familjare*”;
  8. \*\*\*\*\* , në pozicionin “*Specialist i nivelit të lartë për mbledhjen e taksave dhe tarifave të biznesit*”;
  9. \*\*\*\*\* , në pozicionin “*Specialist i nivelit të lartë për projektet e infrastrukturës dhe planifikimin vendor të detajuar*”;
- Procedura e konkurrimit për të plotësuar 1 pozicion të nivelit ekzekutiv, realizuar në shtator - nëntor 2014.

Nga verifikimi i akteve që materializojnë këtë procedurë rezulton se:

- ✓ Me urdhrin nr. 59, datë 01.10.2014, të Kryetarit, është ngritur Komiteti i Përhershëm i Pranimit (KPP);
- ✓ Me aktin e datës 18.08.2014, është materializuar akti i shpalljes së vendit vakant, akt i cili nuk rezulton të jetë bërë publik;
- ✓ Nga verifikimi paraprak rezulton se janë kualifikuar për të vazhduar konkurrimin 3 kandidatë, nga të cilët Komisioni (KKP), vlerësoi me mbi 70 pikë 1 kandidat fitues. Në këtë procedurë u emërua në shërbim civil në periudhë prove, kandidatja si më poshtë:

1. \*\*\*\*\* , në pozicionin “*Specialist Qendrën Komunitare*”,

- Procedura e konkurrimit për të plotësuar1 pozicion të nivelit ekzekutiv, realizuar në qershor - korrik 2015.

Nga verifikimi i akteve që materializojnë këtë procedurë rezulton se:

- ✓ Me urdhrin nr. 54, datë 24.06.2015, të Kryetarit, është ngritur Komiteti i Përhershëm i Pranimit (KPP);
- ✓ Me aktin e datës 04.06.2015, është materializuar akti i shpalljes së vendit vakant, akt i cili nuk rezulton të jetë bërë publik;
- ✓ Nga verifikimi paraprak rezulton se janë kualifikuar për të vazhduar konkurrimin 2 kandidatë, nga të cilët Komisioni (KKP), vlerësoi me mbi 70 pikë 1 kandidat fitues. Në këtë procedurë u emërua në shërbim civil në periudhë prove, kandidatja si më poshtë:

1. \*\*\*\*\* , në pozicionin “Specialist i nivelit të lartë për informim”.

➤ Në projektraportin dërguar pranë institucionit me shkresën nr. 307/3, datë 13.12.2017, është evidentuar një procedurëkonkurrimi(*Procedura e konkurrimit për të plotësuar2 pozicione të nivelit të ulët drejtues, realizuar në muajt mars-prill 2017*), e cila është e vlerësuar si e parregullt, pasi nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion,rezultoi se plotësimi i vendeve të lira është kryer duke pranuar kandidatë nga jashtë, të cilët janë shpallur fitues nga Komisioni i vlerësimit. Bëhet fjalë për procedurën e ngritjes në detyrë, nga e cila u emëruan në shërbim civil, kandidatët si më poshtë:

1. \*\*\*\*\* , në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Çështjeve Administrative”, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Çështjeve Juridike, Prokurimeve dhe Shërbimeve Mbështeste;
2. \*\*\*\*\* , në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Çështjeve Juridike dhe Prokurimeve”, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Çështjeve Juridike, Prokurimeve dhe Shërbimeve Mbështeste.

Nisur nga parregullsia e konstatuar gjatë zhvillimit tëkësaj procedure, që ka lidhje me mos hartimin e planit vjetor për plotësimin e vendeve vakante, në të cilin përcaktohet nëse konkurrimi do të kryhet duke pranuar kandidatë nga jashtë shërbimit civil, në projektraport ështëmbajtur qëndrimi si më poshtë:

*“Në pikën 4, të nenit 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, ndryshuar,ligjvënësi ka përcaktuar se,përrjashtimisht titullari i institucionit mund të vendosë që procedura e plotësimit të vendeve të lira për kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese, të jetë e hapur edhe për kandidatë të tjerë që plotësojnë kushtet dhe kërkesat për vendin/vendet e lira. Në çdo rast, plotësimi i vendeve të lira në këtë kategori nuk mund të kalojë 20 për qind të numrit total të vendeve në çdo vit kalendarik.*

*Nga verifikimi i kësaj procedure konkurrimi rezulton se, pavarësisht faktit se nga përllogaritjet del se është ruajtur niveli 20%, nga ana tjetër konstatohet se, nuk ka asnjë akt, që të provojë se titullari i institucionit të ketë vendosur aplikimin e kësaj procedure dhe pozicionet e nivelit të mesëm dhe lartë drejtues se ku ajo do aplikohet.*

*Ligjvënësi, në ligjin për shërbimin civil ka përcaktuar qartë njësistem karriere dhe kapërcimi i procedurës ligjore të përcaktuar në pikat 1,2 dhe 3, të nenit 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, mund realizohet vetëmduke aplikuar rastin përjashtimor, të*

*parashikuar në pikën 4, të kësaj dispozite ligjore, ç`ka materializohet me një vendim të titullarit të institucionit.*

*Në rastin qëpo diskutojmë, nuk konstatohet asnjë vendim i titullarit që të përfshijë në procedurë rastin përjashtimor, e po kështu nuk ka dalë as plani vjetor i rekrutimit, në bazëtëtë cilit do realizohej përlllogaritja për 20%, e pozicioneve të lira. Në këto rrethana, mungesa e vendimmarrjes së titullarit për lejimin e kandidatëve nga jashtë, për të marrë pjesë në këtë konkurrim, e bën të gjithë procesin të pavlefshëm, pasi në përputhje me ligjin, në këtë konkurrim duhet të kishin marrë pjesë vetëm nëpunës civil, të konfirmuar, në nivelin ekzekutiv.*

*Sa më sipër, vlerësojmë se njësia e burimeve njerëzore nuk ka vepruar drejt gjatë fazës së verifikimit paraprak të konkurrencimit, në të cilën verifikohet nëse kandidati i plotëson kushtet për të vazhduar konkurrencimin. Në kushtet kur, nuk ka një vendim për pjesëmarrje të kandidatëve nga jashtë shërbimit civil, njësia e burimeve njerëzore ka kapërcyer kompetencat, duke kualifikuar kandidatët (\*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*), për të marrë pjesë nëtestimin me shkrim dhe intervistën e strukturuar me gojë, pasi këta punonjës nuk e gëzonin statusin e nëpunësit civil në nivelin ekzekutiv.*

*Për sa analizuar më sipër, për të rregulluar pasojat në këtë rast, njësia e burimeve njerëzore duhet të konstatojë menjëherë pavlefshmërinë absolute të akteve të emërimit për dy rastet e përmendura më sipër, pasi ka vepruar në kapërcim të kompetencave ligjore dhe të shpallë si të lira këto pozicione, për t`u plotësuar në përputhje me ligjin”.*

*Më tej, në observacionet e dërguara nga institucioni me shkresën 307/4, datë 08.01.2018, sqarohet se nëpunësi \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Çështjeve Juridike dhe Prokurimeve”, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Çështjeve Juridike, Prokurimeve dhe Shërbimeve Mbështeste, nuk ka marrë pjesë në këtë konkurrim si kandidatë nga jashtë shërbimit civil, por si nëpunës i nivelit ekzekutivi konfirmuar, i cili ka ardhur nga një institucion tjetër*

*Për të provuar këtë pretendim, institucioni ka dërguar aktin administrativ nr. 289/1 prot, datë 03.07.2014, të njësisë përgjegjëse të ish/Komunës Pirg, me anën e të cilit nëpunësi në fjalë ka përfituar statusin e nëpunësit civil për shkak të ligjin (neni 67) dhe Urdhrin nr. 13, datë 23.11.2010, të Kryetarit të Komunës Pirg, me anën e të cilit nëpunësi në fjalë emërohet pranë kësaj Komune (këto akte nuk i janë vënë në dispozicion grupit të punës dhe nuk janë administruar në dosjen personale të nëpunësit).*

*Ndërsa për nëpunësen \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Çështjeve Administrative”, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Çështjeve Juridike, Prokurimeve dhe Shërbimeve Mbështeste, sqarohet se kjo nëpunëse ka aplikuar në konkurrencimin në fjalë si kandidatenga jashtë shërbimit civil. Në observacion sqarohet se, kandidatura e saj,e cila nuk përmbush kërkesën për të qenë pjesë e shërbimit civil në nivel ekzekutiv, është në përputhje me ligjin, pasi me anën e Vendimit nr. 615, datë 30.12.2016, tëKryetarit të bashkisë, (akt i cili nuk i është vënë në dispozicion grupit të punës dhe nuk ishte i administruar në dosjen qëmaterializohet ky konkurrim) është vendosur qëpër pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Çështjeve Administrative”, të plotësohet edhe me kandidatë nga jashtë shërbimit civil.*

*Nisur nga observacionet dhe dokumentacioni që provon ato, Komisioneri vlerëson se pretendimet e institucionit qëndrojnë. Në këto kushte, vlerësojmë se procedura e konkurrencimit për të plotësuar pozicionet e punës “Përgjegjës i Sektorit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Çështjeve Administrative”, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Çështjeve Juridike, Prokurimeve dhe*

Shërbimeve Mbështeste dhe “Përgjegjës i Sektorit të Çështjeve Juridike dhe Prokurimeve”, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Çështjeve Juridike, Prokurimeve dhe Shërbimeve Mbështeste, nuk është e nevojshme të përsëritet.

Me qëllim që procesi i rekrutimit në institucion të zhvillohet në kushte ligjore, njësia e burimeve njerëzore duhet të kujdeset që brenda muajt shkurt të çdo viti kalendarik, të paraqesë Kryetarit të bashkisë për miratim planin vjetor për plotësimin e vendeve vakantenë shërbimit civil, sipas udhëzimeve në rubrikën më poshtë. Mos realizimi i kësaj procedure konsiderohet si parregullsi në administrimin e shërbimit civil, e cila përbën shkelje disiplinore.

Në lidhje me konkurrimet e zhvilluara në këtë institucion, më poshtë po paraqesim situatat problematike të evidentuara në këtë aspekt të zbatimit të ligjit:

- **Plani vjetor**

Në të gjitha rastet, rezulton se konkurrimet nuk janë zhvilluar në bazë të një planifikimi vjetor, pasi plani nuk është hartuar në asnjë vit kalendarik. Sipas pikës 1, të nenin 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, administrimi i shërbimit civil bazohet në planin vjetor të pranimit. Komisioneri vlerëson se është shumë i rëndësishëm hartimi i planit vjetor të nevojave për rekrutim në shërbimin civil nga institucioni, për arsye se: **a)** plani vjetor është një akt ku parashikohen vendet vakante që do të jenë në vitin pasardhës kalendarik, duke u bazuar në rastet kur nëpunësit mbushin moshën e pensionit të pleqërisë dhe parashikimin e vendeve të reja vakante në shërbimin civil; **b)** me anën e këtij akti, institucioni realizon një planifikim të detajuar se si do të plotësohen vendet vakante, sa procedura konkurrimit të nivelit ekzekutiv dhe të ulët e të mesëm drejtues do të realizohen dhe si do të grupohen ato; **c)** në këtë plan përcaktohet nga titullari i institucionit edhe mundësia përjashtimore, e parashikuar në pikën 4, të nenin 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ku mund të vendoset, qëpa kaluar 20 për qind të numrit total të vendeve në çdo vit kalendarik, procedura e plotësimit të vendeve të lira për kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese, të jetë e hapur edhe për kandidatë të tjerë, që plotësojnë kushtet dhe kërkesat për vendin/vendet e lira.

Në këto rrethana, mungesa e planit të nevojave për rekrutim në shërbimin civil, brenda muajt shkurt të çdo viti kalendarik, vlerësohet si parregullsi në administrimin e shërbimit civil, që përbën shkelje disiplinore, pasi hartimi i tij është një detyrim i përcaktuar nga ligji për shërbimin civil.

- **Transparenca**

Në nenin 5, “Parimet e administrimit të shërbimit civil” dhe pikën 1, të nenin 20, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, legjislatori ka përcaktuar se pranimi në shërbimin civil kryhet nëpërmjet një procesi përzgjedhës, transparent e të drejtë. Më tej, në nenin 18, “Plani vjetor”, nenin 22 “Pranimi në shërbim civil”, nenin 25 “Lëvizja paralele”, dhe nenin 26 “Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese”, të ligjit në fjalë, si dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tyre, përcaktojnë se plani vjetor i vendeve vakante, akti i shpalljes së procedurës së konkurrimit, lista e kandidatëve të kualifikuar për të vazhduar konkurrimin dhe lista e kandidatëve fitues, duhet të publikohet në faqen zyrtare të “Shërbimit Kombëtar të Punësimi”, në faqen zyrtare të internetit të institucionit dhe në stendat për informimin e publikut.

Në konkurrimet që po shqyrtojmë, rezulton se ky parim nuk është pasqyruar, pasi në disa raste nuk është realizuar publikimi i akteve të cituara më sipër (*bëhet fjalë për konkurrimet nga viti 2014, deri 2015*) dhe në raste të tjera është realizuar pjesërisht.

Duke vepruar në këtë mënyrë, institucioniproceset e konkurrimit i ka realizuar në mënyrë të mbyllur, brenda institucionit duke mos lejuar konkurrencën për cilësinë më të mirë si dhe zbatimin e parimit të meritokracisë dhe aftësive profesionale.

Këtë konkluzion e provojmë me faktin se, pothuajse të gjithëkandidatët e shpallur fitues të konkurrimeve, fillimisht kanë punuar me emërim të përkohshëm, të nxjerrë nga Kryetari i Bashkisë, në pozicionet e punës ku më pas janë emëruar me anën e procedurave të konkurrimit.

### **Konkluzion:**

Për të përmirësuar situatën në këtë rast, vlerësojmë se njësia përgjegjëse dhe gjithë aktorët që marrin pjesë në procesin e konkurrimit, të respektojnë rregullat e përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore, dalë në zbatim të tij. Institucioni, duhet ti kushtojë një vëmendje të veçantë respektimit të parimeve të pranimit në shërbimin civil, si ai i transparencës, i shanseve të barabarta, meritës, aftësive profesionale e mosdiskriminimit, të përcaktuara në pikën 1, neni 20, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Njësia përgjegjëse para se të fillojë procesin e konkurrimeve për të plotësuar vendet vakante, duhet të organizojë punën, nëpërmjet një plani konkret veprimesh, ku të përcaktojë afatet kohore që do të ndiqen për të zhvilluar procedurat e konkurrimit, sipas planit vjetor që do të miratojë. Njësia përgjegjëse duhet të kujdeset që plani vjetor i nevojave për rekrutim në shërbimin civil, të bëhet publik nëfaqen zyrtare të “Shërbimit Kombëtar të Punësimit”, në faqen zyrtare të internetit dhe në stendat për informimin e publikut, në mënyrë që konkurrimet të jenëgjithëpërfshirëse dhe të përmbajnë të gjitha të dhënat e kërkuara nga përcaktimet e nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 108, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”, të tillë si: numri i vendeve vakante për të cilat duhet të shpallet konkurrimi për çdo kategori dhe klasë; rastet përjashtimore nëse do të pranohen dhe kandidatë të tjerëpër të aplikuar në procedurat e ngritjes në detyrë, si dhe kërkesa të tjera ligjore.

Gjithashtu në të ardhmen, gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit, njësia përgjegjëse duhet të kujdeset të bëjë publike në faqen zyrtare, “Shërbimi Kombëtar i Punësimit” dhe faqen zyrtare të Bashkisë Pogradec, ose në stendat për publikun, shpalljet si: **a)**Aktin e shpalljes për të plotësuar një pozicion të lirë pune në shërbimin civil. Të tregohet kujdes që ky akt të përmbajë të dhënat, e përcaktuara në pikën 8, të Kreut II, e pikën 5, Kreun III, të Vendimit nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, si dhe të pikës 9, Kreu II, të pikës 4, Kreu VII, të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, si: përshkrimin përgjithësues të pozicionit të punës; pranim në shërbim civil; kriteret e përgjithshme; kërkesat specifike të pranimit (*arsimi i lartë përkatës*); dokumentacionin që do të paraqitet, 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 konkurrimin kombëtar; mënyrën e njoftimit dhe komunikimit me aplikantët dhe elementë të tjerë ligjor që duhet të përmbajë shpallja; **b)**Aktin e shpalljes së kandidatëve të kualifikuar nga verifikimi paraprak për të dy fazat e konkurrimit, si për fazën e parë “*lëvizja paralele*” ashtu edhe për fazën e dytë “*pranim në kategorinë ekzekutive ose ngritje në detyrë*”; **c)**Aktin e shpalljes së kandidatëve të kualifikuar përfundimisht (*lista përfundimtare*) për të dy fazat e konkurrimit, si për fazën e parë “*lëvizja paralele*” ashtu edhe për fazën e dytë “*pranim në kategorinë ekzekutive ose ngritje në detyrë*”; dhe, **c)**Aktin e shpalljes së kandidatit të nxjerrë fitues me më shumë se 70% të pikëve nga Komisioni përkatës.

Njësia përgjegjëse e Bashkisë Pogradec, gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimeve, si dhe për çdo problem tjetër që ka të bëjë me administrimin e shërbimit civil, të komunikojë me Komisionerin



për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe të kërkoj asistencën e nevojshme, me qëllim realizmin e këtyre proceseve në përputhje me ligjin.

**B. Emërimet në kundërshtim me ligjin, pa respektuar procedurën e konkurrimit të hapur.**

Nga verifikimi i marrëdhënies të punësimit, për punonjësit e Bashkisë Pogradec, u konstatuan **25 raste** emërimi në pozicione pune të shërbimit civil, nëpërmjet emërimeve të përkohshme, në kundërshtim me kërkesat e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duke mosrespektuar më parë procedurat e konkurrimit të hapur, të cilët rregullohen sipas nenit 23, 25 e 26, të ligjit në fjalë, si dhe aktet nënligjore përkatëse.

Aktet e emërimit që janë evidentuar në shkelje të ligjit, pasqyrohen në Aneksin 1, “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (data 26.02.2014) dhe të nëpunësve civil të rekrutuar me konkurrim sipas përcaktimeve të këtij ligji, në Bashkinë Pogradec”.

Për këto raste, duke vepruar në këtë mënyrë, është shkelur procedura e plotësimit të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, sipas parashikimit të legjislacionit në fuqi, gjë që në vështrim të germës “a”, pikat “i” e “ii” dhe germës “ç”, të nenit 108, të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, si dhe nenit 23, pika 4, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, i bën aktet e emërimeve, absolutisht të pavlefshëm.

Bazuar në analizën më lartëdhe nga detyrimi i parashikuar nga neni 111, të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, në projektraportin dërguar institucionit të mbikëqyrur është kërkuar si më poshtë:

Për të rregulluar ligjshmërinë në këtë rast Kryetari i Bashkisë Pogradec, në cilësinë e organit që ka nxjerrë aktet e emërimit në kundërshtim me ligjin, që të konstatoj menjëherë pavlefshmërinë absolute të akteve administrative si më poshtë:

1. Akti administrativ nr. 108, datë 21.03.2017, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësit \*\*\*\*\* në pozicionin e punës “Drejtor”, në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore.
2. Akti administrativ nr. 128, datë 03.04.2017, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjëses \*\*\*\*\* në pozicionin e punës “Specialist i personelit dhe Çështjeve Administrative”.
3. Akti administrativ nr. 500, datë 03.10.2016, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjëses \*\*\*\*\* në pozicionin e punës “Specialist për protokollin”, në Sektorin e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Çështjeve Administrative të Bashkisë.
4. Akti administrativ nr. 331, datë 28.06.2016, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësit \*\*\*\*\* në pozicionin e punës “Specialist për Konsulencën e Biznesit”, në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore të Bashkisë.
5. Akti administrativ nr. 32, datë 25.01.2016, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjëses \*\*\*\*\* në pozicionin e punës “Drejtor”, në Drejtorinë e Shërbimeve Sociale të Bashkisë.
6. Akti administrativ nr. 41, datë 10.02.2016, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësit \*\*\*\*\* në pozicionin e punës “Specialist për Transportin”, Drejtoria e Infrastrukturës, Transportit dhe Punëve Publike, të Bashkisë.
7. Akti administrativ nr. 468, datë 31.08.2016, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjëses \*\*\*\*\* në pozicionin e punës “Specialist për Llogaritje Rakordim për Taksat

*dhe Tarifave Vendore të Biznesit me Kontrata Uji*”, në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore të Bashkisë.

8. Akti administrativ nr. 158, datë 09.05.2016, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësit\*\*\*\*\*në pozicionin e punës “*Specialist për Kadastrën*”, në Zyrën e Koordinimit me Njësitë Administrative dhe Trajtimit të Titujve të Pronësisë të Bashkisë.
9. Akti administrativ nr. 30, datë 22.01.2016, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësit\*\*\*\*\*në pozicionin e punës “*Specialist për mbledhjen e Taksave dhe Tarifave Vendore*”, në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore të Bashkisë.
10. Akti administrativ nr. 19, datë 18.01.2016, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësës\*\*\*\*\*në pozicionin e punës “*Specialist për transparencën dhe ankesën e banorëve*”, në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore të Bashkisë.
11. Akti administrativ nr. 351, datë 07.07.2016, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësit\*\*\*\*\*në pozicionin e punës “*Specialist për Supervizim Shërbimesh*”, në Drejtorinë e Infrastrukturës, Transportit dhe Punëve Publike të Bashkisë.
12. Akti administrativ nr. 199, datë 25.05.2016, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësit\*\*\*\*\*në pozicionin e punës “*Specialist për Mirëmbajtjen dhe Administrimin e Rrejtit Kompjuterik*”, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Çështjeve Juridike, Prokurimeve dhe Shërbimeve Mbështetëse të Bashkisë.
13. Akti administrativ nr. 159, datë 05.04.2017, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësës\*\*\*\*\*në pozicionin e punës “*Specialist për Verifikimin e Titujve të Pronësisë*”, në Zyrën e Koordinimit me Njësitë Administrative dhe Trajtimit të Titujve të Pronësisë të Bashkisë.
14. Akti administrativ nr. 35, datë 01.02.2016, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësit\*\*\*\*\*në pozicionin e punës “*Koordinator*”, në Zyrën e Koordinimit me Njësitë Administrative dhe Trajtimit të Titujve të Pronësisë të Bashkisë.
15. Akti administrativ nr. 147, datë 05.10.2015, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësit\*\*\*\*\*në pozicionin e punës “*Drejtor*”, në Drejtorinë e Administrimit të Çështjeve Ekonomike dhe Financiare të Bashkisë.
16. Akti administrativ nr. 157, datë 09.05.2016, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësit\*\*\*\*\*në pozicionin e punës “*Përgjegjës Sektori*”, në Zyrën e Projekteve me Donatorët e Huaj dhe Marrëdhëniet me BE të Bashkisë.
17. Akti administrativ nr. 390, datë 30.12.2015, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësit\*\*\*\*\*në pozicionin e punës “*Drejtor*”, në Drejtorinë e Turizmit Kulturës Rinisë dhe Sporteve të Bashkisë.
18. Akti administrativ nr. 131, datë 03.04.2017, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësit\*\*\*\*\*në pozicionin e punës “*Specialist për Projektet e Infrastrukturës dhe Planifikimit të Territorit*”, në Drejtorinë e Kontrollit, Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit të Bashkisë.
19. Akti administrativ nr. 89, datë 10.03.2016, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësit\*\*\*\*\*në pozicionin e punës “*Specialist për Koordinimin e Njësive Administrative*”, në Zyrën e Koordinimit me Njësitë Administrative dhe Trajtimit të Titujve të Pronësisë të Territorit të Bashkisë.
20. Akti administrativ nr. 481, datë 15.09.2016, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësit\*\*\*\*\*në pozicionin e punës “*Specialist për Emergjencat Civile*”, në Drejtorinë e Infrastrukturës, Transportit dhe Punëve Publike të Bashkisë.
21. Akti administrativ nr. 173, datë 05.11.2015, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësit\*\*\*\*\*në pozicionin e punës “*Specialist Jurist*”, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Çështjeve Juridike, Prokurimeve dhe Shërbimeve Mbështetëse të Bashkisë.
22. Akti administrativ nr. 29, datë 22.01.2016, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësit\*\*\*\*\*në pozicionin e punës “*Specialist për mbledhjen e Taksave dhe Tarifave Vendore*”, në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore të Bashkisë.

23. Akti administrativ nr. 582, datë 24.11.2016, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësit \*\*\*\*\* në pozicionin e punës “*Specialist Finance*”, në Drejtorinë e Administrimit të Çështjeve Ekonomike dhe Financiare të Bashkisë.
24. Akti administrativ nr. 294, datë 01.12.2015, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësit \*\*\*\*\* në pozicionin e punës “*Audit i Brenshëm*”, në Zyrën e Auditit.
25. Akti administrativ nr. 112, datë 07.04.2016, Akti Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e punonjësit \*\*\*\*\* në pozicionin e punës “*Audit i Brenshëm*”, në Zyrën e Auditit.”

Për të rregulluar pasojat, e veprimit absolutisht të pavlefshëm, punonjësve të sipër cituar, duhet t’u ndërpriten menjëherë marrëdhëniet financiare dhe pozicionet e tyre të punës duhet të shpallen të lira. Këto pozicione duhet të plotësohen me anën e procedurave të konkurrimit të hapur, të cilat duhet të kryhen në përputhje me kërkesat e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

- Në observacionet e dërguara, nga institucioni i mbikëqyrur, sqarohet se kanë filluar procedurat e konkurrimit për të plotësuar sipas ligjit për shërbimin civil, pozicionet e punës të cilat ishin konstatuar në projektraport si të plotësuara në kundërshtim me ligjin.

Nga analiza e dokumentacionit të dërguar bashkëlidhur me observacionet, institucioni i mbikëqyrur pretendon se pas dërgimit të projektraportit nga Komisioneri, ka organizuar procedurat e konkurrimit, me anën e të cilave nga **25** pozicione pune të konstatuara në projektraport, si të plotësuara në kundërshtim me ligjin, ka plotësuar me anën e procedurave të konkurrimit **13** pozicione pune në nivelin ekzekutiv.

Konkretisht, sipas sqarimeve të institucionit, me anën e procedurave të konkurrimit, janë emëruar në shërbim civil, punonjësit si më poshtë:

1. Punonjësja \*\*\*\*\* në pozicionin e punës “*Specialist për Llogaritje Rakordim për Taksat dhe Tarifave Vendore të Biznesit me Kontrata Uji*”, në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore të Bashkisë, deklaruar si nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 18, datë 10.07.2017, të njësisë përgjegjëse;
2. Punonjësja \*\*\*\*\* në pozicionin e punës “*Specialist Finance*”, në Drejtorinë e Administrimit të Çështjeve Ekonomike dhe Financiare, deklaruar si nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 10, datë 10.07.2017, të njësisë përgjegjëse;
3. Punonjësi \*\*\*\*\* në pozicionin e punës “*Specialist për mbledhjen e Taksave dhe Tarifave Vendore*”, në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore të Bashkisë, deklaruar si nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 19, datë 10.07.2017, të njësisë përgjegjëse;
4. Punonjësi \*\*\*\*\* në pozicionin e punës “*Specialist për mbledhjen e Taksave dhe Tarifave Vendore*”, në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore të Bashkisë, deklaruar si nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 16, datë 10.07.2017, të njësisë përgjegjëse;
5. Punonjësi \*\*\*\*\* në pozicionin e punës “*Specialist për Supervizim Shërbimesh*”, në Drejtorinë e Infrastrukturës, Transportit dhe Punëve Publike të Bashkisë, deklaruar si nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 25, datë 10.07.2017, të njësisë përgjegjëse;
6. Punonjësi \*\*\*\*\* në pozicionin e punës “*Specialist për Koordinimin e Njësisë Administrative*”, në Zyrën e Koordinimit me Njësitë Administrative dhe Trajtimit të Titujve të Pronësisë të Territorit të Bashkisë, deklaruar si nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 32, datë 10.07.2017, të njësisë përgjegjëse;
7. Punonjësja \*\*\*\*\* në pozicionin e punës “*Specialist i personelit dhe Çështjeve Administrative*”, deklaruar si nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 20, datë 10.07.2017, të njësisë përgjegjëse;

8. Punonjësi \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës “*Specialist Jurist*”, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, Çështjeve Juridike, Prokurimeve dhe Shërbimeve Mbështetëse të Bashkisë,deklaruar si nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 21, datë 10.07.2017, të njësisë përgjegjëse;
9. Punonjësjë \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës “*Specialist për protokollin*”, në Sektorin e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Çështjeve Administrative të Bashkisë, (*për të cilën nuk institucioni nuk ka dërguar një akt deklarimi*);
10. Punonjësi \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës “*Specialist për Verifikimin e Titujve të Pronësisë*”, në Zyrën e Koordinimit me Njësitë Administrative dhe Trajtimit të Titujve të Pronësisë të Bashkisë,deklaruar si nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 14, datë 10.07.2017, të njësisë përgjegjëse;
11. Punonjësi \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës “*Specialist për Transportin*”, Drejtoria e Infrastrukturës, Transportit dhe Punëve Publike, të Bashkisë,deklaruar si nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 31, datë 10.07.2017, të njësisë përgjegjëse;
12. Punonjësi \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës “*Specialist për Kadastrën*”, në Zyrën e Koordinimit me Njësitë Administrative dhe Trajtimit të Titujve të Pronësisë të Bashkisë,deklaruar si nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 33, datë 10.07.2017, të njësisë përgjegjëse;
13. Punonjësi \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës “*Specialist për Projektet e Infrastrukturës dhe Planifikimit të Territorit*”, në Drejtorinë e Kontrollit, Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit të Bashkisë,deklaruar si nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 13, datë 10.07.2017, të njësisë përgjegjëse;

Përtëvërtetuarzhvillimin e procedurave të konkurrimit, institucioni ka dërguar aktin e shpalljes së vendeve të lira, aktin e deklarimit dhe aktin e fillimit të marrëdhënieve financiare për secilin nga punonjësit e mësipërm.

Komisioneri konstaton se, në këto procedura mungojnë aktet themelore, të cilat materializojnë këto procedura rekrutimi, të tilla si:

- akti administrativ për krijimin e Komisioneve të vlerësimit;
- akti i shpalljes së kandidatëve fitues nga verifikimi paraprak dhe shkresa përcjellëse që vërteton që akti në fjalë i është dërguar “*Shërbimit Kombëtar të Punësimit*” për t’u bërë publik;
- dokumentacioni që provon se këta kandidatë plotësojnë kriteret e përgjithshme dhe të posaçme të vendeve të punës sipas rastit;
- procesverbali për përzgjedhjen e pyetjeve nga Komisioni vlerësimit, për testimin me shkrim dhe intervistëne strukturuar me gojë;
- testimi me shkrim i kandidatëve;
- procesverbali me pikët e marra nga intervista e strukturuar me gojë;
- vendimi përfundimtar i Komisionit të vlerësimit, si organi kompetent për të shpallur kandidatët fitues;
- akti i shpalljes së kandidatëve fitues bashkë me pikët e marra dhe shkresa përcjellëse që vërteton që akti në fjalë i është dërguar “*Shërbimit Kombëtar të Punësimit*” për t’u bërë publik;
- procesverbali i përzgjedhjes së pozicioneve të punës nga kandidatët fitues, me precedencë sipas pikëve.

Nga analiza e dokumentacionit të dërguar, rezulton se institucioni vazhdon të ketë problematika edhe gjatë zhvillimit të këtyre konkurremeve ashtu si ato që kemi analizuar në rubrikën mësipër.

Konstatohet se procedurat e konkurrimit nuk janë transparente dhe të hapura për të gjithë, pasi nuk janë dërguar për tu publikuar në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”.

Gjithashtu, konstatohet se në këto konkurrenca kanë marrë pjesë vetëm punonjësit të cilët ishin emëruar në kundërshtim me ligjin dhe në përfundim ata janë emëruar në po të njëjtat pozicione që kishin, pa shprehur nga marrëdhënia e punës.

Komisioneri, vlerëson përpjekjet e institucionit për të rregulluar paligjshmërinë e konstatuar në projektraport, por çmon se mungon dokumentacioni thelbësor për të verifikuar zhvillimin e procedurave të konkurrimit nga institucioni i mbikëqyrur, e për pasojë Komisioneri do të verifikojë këtë moment, pas kalimit të afatit kohor të përcaktuar në vendimin paralajmërues. Ndërkohë nga ana e institucionit duhet të përgatitet e gjithë procedura e zhvillimit të konkurrencave, e cila do të vlerësohet nga Komisioneri.

Ndërkohë,rezulton se për 3 pozicione pune, institucioni ka nisur procedurat për miratimin e strukturës për vitin 2018 (të cilin se ka miratuar akoma) dhe ka vendosur t’i përjashtojë nga fusha veprimit të ligjit për shërbimin civil. Bëhet fjalë për pozicionet e punës “Specialist për konsulencën dhe biznesin”, “Specialist për mirëmbajtjen dhe administrimin e rrjetit kompjuterik” dhe “Kordinator”.

Në lidhje me këto pozicione, Komisioneri vlerëson se është e nevojshme që gjatë procesit të hartimit të strukturës për vitin 2018, njësia përgjegjëse të kujdeset që për pozicionet e punës për të cilat do të rivlerësohet statusi i punësimit dhe do të konsiderohen si jashtë fushës të veprimit të ligjit për nëpunësin civil, të gjitha ndryshimet që do të ndodhin, duhet të shoqërohen me një relacion shpjegues ku të analizohen arsyet përse për këto pozicione ndryshohet statusi i punësimit në raport me shërbimin civil. Në përfundim, nëse ndryshon statusi i punësimit, pozicionet në fjalë, duhet të ndryshojë edhe emërtesën nga “Specialist”, që është emërtesë e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, në “Punonjës”.

Ndërsa në 2 raste, aktualisht janë ndërprerë marrëdhëniet e punës me institucionin e mbikëqyrur, e bëhet fjalë për punonjësit \*\*\*\*\*, që mbante detyrën e “Përgjegjës Sektori”, në Zyrën e Projekteve me Donatorët e Huaj dhe Marrëdhëniet me BE të Bashkisë dhe \*\*\*\*\*, që mbante detyrën “Specialist për Emergjencat Civile”, në Drejtorinë e Infrastrukturës, Transportit dhe Punëve Publike.

#### **IV. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës.**

Nëpunësit civil që emërohen për herë të parë në shërbimin civil i nënshtrohen një periudhe prove. Afati i periudhës së provës si dhe detyrat që duhet të përmbushë nëpunësi dhe institucioni përgjatë kësaj periudhe dhe në përfundim të saj, janë të përcaktuara në nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; në kreun V, të Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civil të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, (për të gjitha ato procedura që kanë filluar gjatë kohës që ka qenë në fuqi kjo VKM); si dhe në kreun VI, të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

Ndërsa për nëpunësit dhe punonjësit ekzistues, (nëpunësit dhe punonjësit që fillimi i efekteve të ligjit i gjeti në funksione të shërbimit civil) dhe që kishin një periudhë punësimit më të vogël se një

vit, në pikën 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, është përcaktuar se për ta zbatohet neni 24, i këtij ligji dhe se periudha e provës fillon nga momenti i fillimit të 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 nga ana e eprorit të tij direkt.

Në përfundim, Eprori direkt i nëpunësit në periudhë prove, bazuar në rezultatin e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në ASPA, vlerësimin e rezultateve individuale në punë dhe pas marrjes së mendimit me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër, duhet të nxjerrë vendimin e arsyetuar për përfundimin e periudhës së provës (*për konfirmimin, mos konfirmimin ose zgjatjen një herë të vetme deri në gjashtë muaj të periudhës së provës*).

Në zbatim të planit të mbikëqyrjes, u verifikua tërësia 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.

Nga verifikimet e kryera rezulton se, nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit për shërbimin civil, kanë përfunduar periudhën e provës **8**punonjës, **2** prej tyre nga grupi i punonjësve ekzistues me më pak se 1 vit punë nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit për shërbimin civil, të deklaruar si “*nëpunës civil në periudhë prove*” dhe **6**nëpunës janë emëruar nëpërmjet një procedure konkurrimi, si “*nëpunës civil në periudhë prove*”.

Ndërkohë, janë në periudhë prove, **15 nëpunës të nivelit ekzekutiv**, të rekrutuar nëpërmjet procedurave të pranimit në shërbimin civil.

Nga verifikimi i dokumentacionit që na u vu në dispozicion, për **8**raste, që cilët në momentin e mbikëqyrjes, kishin përfunduar periudhën 1 vjeçare të provës, rezulton se:

- **1** nëpunës civil është konfirmuar në përfundim të periudhës së provës;
- Gjatë periudhës së provës, të gjithë nëpunësit e kanë kryer ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s dhe në fund të trajnimit i janë nënshtruar testimit. Bazuar në pikën 2, të Kreut IV, të vendimit nr. 138, datë 13.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për rregullat e organizimit e të funksionimit të shkollës shqiptare të administratës publike dhe trajnimin e nëpunësve civil*”, i ndryshuar, trajnimi për periudhën e provës pranë ASPA-s, konsiderohet i ndjekur me sukses nëse nëpunësi merr të paktën 50 % të pikëve në testim;
- Janë vlerësuar për arritjet individuale në punë gjatë periudhës një vjeçare të provës **7** nëpunës civil. Ndërkohë janë evidentuar **2 raste** ku nuk është realizuar procedura e vlerësimit të rezultateve individuale në punë për periudhën e provës. Bëhet fjalë për nëpunësit \*\*\*\*\*dhe \*\*\*\*\*;
- Në përfundim, nga verifikimi rezulton se, procedura e konfirmimit është finalizuar vetëm për një nëpunës, ndërsa për **7 nëpunës**, të cilët kanë përfunduar periudhën e provës, nuk janë nxjerr aktet e konfirmimit, duke e lënë procedurën e konfirmimit të pa përfunduar. Konkretisht, bëhet fjalë për nëpunësit \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*.



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

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

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

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

Nga përmbajtja e aktit të përshkrimit të punës, në lidhje me rubrikat që janë materializuar në të, konstatohet se janë përfshirë elementet, sipas modelit standard të miratuar, si dhe të dhënat për pozicionin e punës, misioni, qëllimi i përgjithshëm i pozicionit të punës, detyrat kryesore, përgjegjësitë kryesore, zgjidhja e problemeve, vendimmarrja, mjedisi menaxherial, mbikëqyrja, stafi në varësi, kushtet e punës, si dhe është i nënshkruar nga organet kompetente.

Ndërkohë, në ndarjen *“Kërkesa të posaçme”*, konstatohet se terminologjia e përdorur nga institucioni gjatë hartimit të formularëve të përshkrimit të punës, në rubrikën ku përcaktohet niveli i edukimit që kërkohet për vendin e punës, nuk është në koherencë me ligjin nr. 80/2015, *“Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë”*. Konkretisht te formularët e përshkrimit të punës, te pjesa *“Kërkesa të posaçme”*, kërkohet që punonjësi të ketë mbaruar *“Arsimin e lartë”*. Kjo terminologji nuk është e përcaktuar në ligjin më sipër dhe në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*. Sipas dispozitave ligjore e nënligjore në fjalë, në pozicionet e punës në shërbimin civil, kërkohet si kriter të posaçëm që punonjësit, sipas rastit specifik, kategorisë dhe klasës së pozicionit, të zotërojnë një diplomë, *“Bachelor”*, *“Master Profesional”* ose *“Master Shkencor”*.

Të dhënat në lidhje me përcaktimin e kriterëve që kërkojnë pozicionet e punës, ashtu si janë përcaktuar nga institucioni, janë të pasqyruara në Aneksin nr. 2: *“Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe të kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në Bashkinë Pogradec”*, bashkëlidhur projektraportit.

### **Konkluzion:**

Procesi i hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës është një proces i një rëndësie të veçantë, i cili kryhet sipas një procedure administrative, që realizohet në disa faza, duke respektuar rregullat specifike.



Në kushtet kur në institucionin e mbikëqyrur, në pjesën e përshkrimit të punës ku përcaktohen kërkesat specifike, janë evidentuar parregullsi, për të rregulluar ligjshmërinë e këtij procesi, vlerësohet se organet që marrin pjesë në këtë proces (*analisti i punës dhe eprori i tij direkt*), të kujdesen të plotësojnë me saktësi nivelin minimal arsimor që kërkon pozicioni specifik i punës, duke përdorur sipas rastit, bazuar në kategorinë dhe klasën e pozicionit, një nga emërtesat e përcaktuara në ligjin për arsimin e lartë, si “*Bachelor*”, “*Master Profesional*” ose “*Master Shkencor*”, si dhe fushën e studimeve (*si p.sh. shkenca ekonomike, juridike dhe fusha të tjera*) e cila kërkohet nga pozicioni i punës respektiv, gjithmonë brenda normave minimale të përcaktuara në Lidhjen nr. 2, rubrika 2/2 “*Përshkrimi i përgjithshëm i punës dhe kërkesat për pranimin në çdo klasë*”, të Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”.

#### **VI. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar gjatë fazave të zhvillimit të ecurisë disiplinore (kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit të Përhershëm Disiplinor)**

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

Në zbatim të këtyre dispozitave, në Vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimin civil*”, janë përcaktuar procedurat e hollësishme dhe të gjitha masat që duhet të ndërmerren nga personat kompetentë për dhënien dhe zbatimin e tyre.

Në kuadër të drejtimeve të mbikëqyrjes, u verifikuadokumentacioni i vënë në dispozicion në lidhje me praktikën e masave disiplinore, të cilat janë aplikuar në Bashkinë Pogradec, konstatojmë se janë realizuar 11 procedura disiplinore, nga të cilat 1 është në proces, ndërsa 10 procedura kanë përfunduar me vendimet e Komisionit Disiplinor si më poshtë:

1. Me vendimin nr. 64, datë 19.06.2015, të Komisionit Disiplinor, është dhënë masa disiplinore “*Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për 1 muaj*”, ndaj nëpunëses\*\*\*\*\*.
2. Me vendimin nr. 66, datë 19.06.2015, të Komisionit Disiplinor, është dhënë masa disiplinore “*Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për 1 muaj*”, ndaj nëpunësit \*\*\*\*\*.
3. Me vendimin nr. 58, datë 19.06.2015, të Komisionit Disiplinor, është dhënë masa disiplinore “*Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për 1 muaj*”, ndaj nëpunësit \*\*\*\*\*.
4. Me vendimin nr. 62, datë 19.06.2015, të Komisionit Disiplinor, është dhënë masa disiplinore “*Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për 1 muaj*”, ndaj nëpunësit \*\*\*\*\*.
5. Me vendimin nr. 61, datë 19.06.2015, të Komisionit Disiplinor, është dhënë masa disiplinore “*Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për 3 muaj*”, ndaj nëpunësit \*\*\*\*\*.

6. Me vendimin nr. 576, datë 23.11.2016, të Komisionit Disiplinor, është dhënë masa disiplinore “Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për 3 muaj”, ndaj nëpunëses\*\*\*\*\*.
7. Me vendimin nr. 53, datë 19.06.2015, të Komisionit Disiplinor, është dhënë masa disiplinore “Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për 3 muaj”, ndaj nëpunëses\*\*\*\*\*.
8. Me vendimin nr. 57, datë 19.06.2015, të Komisionit Disiplinor, është dhënë masa disiplinore “Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për 3 muaj”, ndaj nëpunëses\*\*\*\*\*.
9. Me vendimin nr. 56, datë 19.06.2015, të Komisionit Disiplinor, është dhënë masa disiplinore “Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për 3 muaj”, ndaj nëpunëses\*\*\*\*\*.
10. Me vendimin nr. 68, datë 22.06.2015, të Komisionit Disiplinor, është dhënë masa disiplinore “Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për 6 muaj”, ndaj nëpunëses\*\*\*\*\*.

Nga administrimi i dokumentacioni të vënë në dispozicion gjatë zhvillimit të procedurave për dhënien e masës disiplinore, rezulton se:

- ✓ Është ngritur Komisioni i Disiplinës për shqyrtimin e rasteve;
- ✓ Nëpunësit janë njoftuar për fillimin e ecurisë disiplinore ndaj tyre, duke u njohur me shkeljen disiplinore të pretendohet dhe klasifikimin e saj;
- ✓ Është mbajtur procesverbali i mbledhjes, i cili përmban një përmbledhje të aspekteve që janë trajtuar në mbledhje, datën dhe vendin e mbledhjes, anëtarët që morën pjesë, çështjet që u diskutuan dhe vendimet që u morën bashkë me argumentet për vendimmarrjen.
- ✓ Në përfundim, Komisionet Disiplinorë, kanë dalë me vendimet përkatëse për dhënie mase disiplinore, të cilat janë të arsyetuara.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion për këto praktika nuk u evidentua asnjë ankesë administrative ndaj vendimeve të Komisionit Disiplinor, për dhënie mase disiplinore, nga nëpunësit civil të cilët i kanë marrë ato.

### **Konkluzion:**

Nga analiza e procedurave disiplinore më sipër, u konstatua se këto procedurajane realizuar në përputhje me Kreun X, “Disiplina në shërbimin civil”, nga nenet 57 deri 61, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimin civil”.

### **VII. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe mënyra e realizimit të procesit nga zyrtarët kompetentë.**

Vlerësimi i rezultateve në punë të nëpunësve civilë është parashikuar në nenin 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Kjo dispozitë parashikon se vlerësimi i rezultateve në punë është një proces që realizohet çdo 6 muaj. Ndërsa në rastin e vlerësimit të rezultateve në punë

në përfundim të periudhës së provës, periudha e vlerësimit është një vit dhe llogaritet nga data e emërimit të nëpunësit civil.

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

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

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

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

Vlerësimet e ndërmjetme 6 mujore të rezultateve në punë të vitit 2016, për pozicionet epunës pjesë e shërbimit civil, duke pasur parasysh katër nivelet e vlerësimit “shumë mirë”, “mirë”, “kënaqshëm” dhe “jo kënaqshëm”, paraqiten si më poshtë:

**Tabela 1:** Niveli i vlerësimeve të ndërmjetme për vitin 2016

Periudha	Janar – Korrik 2016			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	4	20	-	-
Periudha	Korrik – Dhjetor 2016			
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	7	15	1	1
<b>Totali</b>	<b>24</b>			

Nga verifikimi i dokumentacionit në lidhje me procesin e vlerësimit të rezultateve individuale në punë, rezultoi se:

- ✓ 17nëpunës nuk janë vlerësuar pasikanë qenë në periudhë prove
- ✓ 3nëpunës nuk janë vlerësuar (*pasi janë transferuar në pozicione të ndryshme brenda bashkisë*)
- ✓ 6 pozicione kanë qenë vende vakante;
- ✓ 25punonjës me emërim të përkohshëm (*nuk janë vlerësuar*)
- ✓ 24 nëpunës janë vlerësuar.

Për 24rastet e vlerësuara, rezultoi sesubjekti i mbikëqyrur, i ka realizuar procedurat e vlerësimit sipas përcaktimeve të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, duke kryer vlerësimin sipas formatit të përcaktuar në Lidhjen nr. 1 të vendimit të sipërcituar.

Në këtë subjekt, është konstatuar vetëm 1 rast kur palët në proces nuk kanë qenë dakord me vlerësimin (*nëpunësi \*\*\*\*\**), i cili është vlerësuar për 6 mujorin e dytë, me nivelin 4. Në këtë rast rezulton se, procesi i rivlerësimit nuk ka vazhduar, pasi ndaj këtij nëpunësi ka filluar një proces disiplinor për shkelje shumë të rëndë (*i cili ishte në proces në momentin e mbikëqyrjes*).

### **Konkluzion:**

Komisioneri vlerëson se, institucioni i mbikëqyrur, në24 raste i ka kryer procedurat e vlerësimit të rezultateve në punë sipas përcaktimeve të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, duke respektuar formatin e përcaktuar në Lidhjen nr. 1 të vendimit të sipërcituar.

## **VIII. Organizimi i Dosjes dhe Regjistrit Qendror të Personelit**

### **a. Dosja e personelit**

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

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, në Bashkinë Pogradec, u konstatua se, në çdo dosje janë të administruara dokumentet e identifikimit (*fotokopje e pasaportës*); dokumente që tregojnë për gjendjen civile (*certifikata e gjendjes familjare*); dokumente që vërtetojnë edukimin arsimor (*diploma e shkollës së lartë*); dokumente që vërtetojnë momentin e fillimit të marrëdhënies së punës (*akti i emërimit*); akte që tregojnë për nivelin e kualifikimit (*certifikata kualifikimi*), si dhe aktet që provojnë procesin e deklarimit të statusit të punësimit.

Konstatohet se dosjet individuale të nëpunësve janë të sistemuara, ruhen në kushte të përshtatshme në ambientet e institucionit dhe administrohen nga njësia përgjegjëse e Bashkisë Pogradec, e cila është përgjegjës për menaxhimin e burimeve njerëzore, në kuptim të Kreut I, pika 4, të Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

Nga verifikimi i dosjeve të personelit në disa raste u vërejtën mangësi të lidhura me mungesën e raportit mjeko-ligjor dhe vërtetimi i gjendjes gjyqësore (*dëshmi penaliteti*) apo formularit të përshkrimit të punës. Në mënyrë të hollësishme këto akte janë materializuar në **Aneksin nr. 2** “*Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe të kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në Bashkinë Pogradec*”, që është pjesë përbërëse e këtij projektraporti.

Nga administrimi i të dhënave, ***Bashkia Pogradec***, aktualisht ka **75** pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, nga të cilët ***44 punonjës gëzojnë statusin e nëpunësit civil***, nga të cilët:

- ✓ **34** nëpunës civil të gjinisë mashkullore;
- ✓ **10** nëpunës civil të gjinisë femërore;
  
- Mosha mesatare në total është rreth **42** vjeç, e ndarë në gjini:
  - Mosha mesatare për meshkujt është rreth **46** vjeç;
  - Mosha mesatare për femrat është rreth **41** vjeç.
  
- Ndërsa në lidhje me dokumentacionin në dosjet e personelit, konstatohet se mungonin:
  - **29** dokumente që vërteton gjendjes gjyqësore (*dëshmi penaliteti*);
  - **33** dokument që vërteton aftësinë shëndetësore për të punuar (*raport mjekësor*);
  - **23** formularë të përshkrimit të punës.
  
- Përsa i përket nivelit arsimor konstatohet se:
  - **41** punonjës kanë diplomë të studimeve të larta universitare, të marra në universiteteve publike në Republikën e Shqipërisë;
  - **3** punonjës kanë diplomë të studimeve të larta universitare, të marra në universiteteve jashtë Republikën e Shqipërisë, të cilat janë të njësuara nga MAS.

### **Konkluzion:**

Në këtë rast, zyrtari i ngarkuar me ruajtjen dhe administrimin e dosjeve të personelit, duhet të tregojë kujdes që të plotësojë dosjet me aktet që tregojnë gjendjen gjyqësore të nëpunësve civilë, si dhe të vijojë më tej plotësimin e dosjes së nëpunësve civilë, në përputhje me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit*”, duke bërë pjesë të dosjestë gjithë dokumentacionin që është konstatuar si mangësi në **Aneksin nr. 2**, “*Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe të kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në Bashkinë Pogradec*”, që është pjesë përbërëse e këtij projektraporti.

#### **b. Regjistri Qendror i Personelit**

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

Në kushtet kur, ende nuk është bërë funksional Regjistri Qendror i Personelit, që sipas ligjit administrohet nga Departamenti i Administratës Publike, në një mënyrë specifike, sipas

përcaktimeve të bëra në një akt nënligjor të veçantë, rezulton se të dhënat që përmban regjistri i personelit në institucion, pasqyrojnë gjendjen reale të burimeve njerëzore në këtë subjekt.

**Konkluzion:**

Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të Bashkisë Pogradec, që duhet t'i japi një rëndësi të madhe regjistrimit të personelit, i cili është një dokument mjaft i rëndësishëm, që pasqyron gjendjen reale të burimeve njerëzore në këtë subjekt dhe duhet të rrisë nivelin e bashkëpunimit me DAP, për hedhjen e të dhënave, sipas përcaktimeve ligjore. Nga ana tjetër, duhet të vijojë puna për të plotësuar dosjet e personelit me dokumentet e evidentuara në aneksin përkatës, si të munguara, bashkëngjitur projektraportit.

\*  
\*       \*

Këto ish-in rrethanat e konstatuara gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin e Bashkia Pogradec, në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas objektit të tij, janë materializuar në tabelat e mëposhtme respektive për institucionin Bashkia Pogradec, të cilat janë pjesë përbërëse e këtij raporti:

1. ***Aneksi 1*** –Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (data 26.02.2014) dhe të nëpunësve civil të rekrutuar me konkurrin sipas përcaktimeve të këtij ligji, në Bashkinë Pogradec;
2. ***Aneksi 2*** –Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe të kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në Bashkinë Pogradec.

Njësia përgjegjëse dhe njësia e burimeve njerëzore e institucionit të mbikëqyrur, duhet të marrin masat për të realizuar detyrat e lëna nga Komisioneri, në vendimin e paralajmërimit, brenda afatit të vendosur në vendim, për të rregulluar situatën e administrimit të shërbimit civil në institucionin e mbikëqyrur.

**KOMISIONERI**

**Pranvera STRAKOSHA**