



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT
(Përfundimtar)

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

NJËSIA E QEVERISJES VENDORE

BASHKIA PRRENJAS

Tiranë, Mars 2018

RAPORT

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Prrenjas.

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11, pika 1, nenet 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në zbatim të planit vjetor të mbikëqyrjes dhe të Vendimit nr. 211, datë 25.10.2017, “Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në Bashkinë Librazhd dhe në Bashkinë Prrenjas”, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në njësinë e vetëqeverisjes vendore, Bashkia Prrenjas.

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

Në nenin 5, të këtij ligji, përcaktohet se: “Bashkia është njësi bazë e vetëqeverisjes vendore. Bashkia përfaqëson një unitet administrativo-territorial dhe bashkësi banorësh. Bashkitë, shtrirja territoriale, emri dhe qyteti qendër i saj, përcaktohen me ligj”.

Më tej, në nenin 6 dhe 65, të këtij akti ligjor, përcaktohet se: “Bashkia përbëhet nga disa njësi administrative, sipas lidhjeve tradicionale, historike, ekonomike dhe sociale. Njësitë administrative në territorin e një bashkie, shtrirja e tyre territoriale dhe emri, përcaktohen me ligj”. ...

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

Në rastin konkret, Bashkia Prrenjas, me qendër në qytetin Prrenjas, përbëhet nga njësitë administrative: Stavraj, Qukës dhe Rrajcë, të përcaktuar në ligjin nr. 115/2014, “Për ndarjen administrativo-territoriale të njësive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”.

Struktura dhe organika e këtyre njësive administrative, janë pjesë përbërëse e strukturës dhe organikës së administratës së Bashkisë Prrenjas, e në këto rrethana, kryerja e mbikëqyrjes, është shtrirë edhe në njësitë administrative.

Në bazë të programit të mbikëqyrjes, nr. 1722 prot., datë 25.10.2017, të miratuar nga Komisioneri dhe njoftuar institucionit me shkresën nr. 1722/1 prot., datë 25.10.2017, “Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në Bashkinë Prrenjas”, grupi i punës u paraqit në institucion në datën 30.10.2017.

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

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektorët Matilda Idrizaj dhe Ledina Zhupa, nën drejtimin e Drejtorit të Mbikëqyrjes, Altin Shumeli, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në njësinë e vetëqeverisjes vendore, Bashkia Prrenjas.

Ky material u dërgua për njohje, institucionit me shkresën nr. 236 prot., datë 06.02.2018, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, “*Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes në Bashkinë Prrenjas, në lidhje me administrimin e shërbimit civil*”, duke i lënë 15 ditë kohë, për të paraqitur observacionet në lidhje me gjetjet e grupit të punës.

Pas kësaj, me shkresën nr. 326/1 prot., datë 20.02.2018, të Kryetarit të Bashkisë Prrenjas, “*Dërgohet projektraporti për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil pranë Bashkisë Prrenjas dhe observacionet përkatëse*” institucioni ka dërguar të nënshkruar projektraportin pa asnjë vërejtje, i cili është administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

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

Qëllimi i mbikëqyrjes

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

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

Objekti i mbikëqyrjes

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

- Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion.
 - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit Civil*”, apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit.
 - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune.
 - Rastet e refuzimit të deklarimit të statusit të punësimit.
 - Si është dokumentuar procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve.
 - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e verifikimit dhe akti i deklarimit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.
3. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
 4. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
 5. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
 6. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*detyrimet e nëpunësit dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).
 7. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (*ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit*).
 8. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste.
 9. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore (*kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit të Përhershëm*).
 10. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar. Si materializohet procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji i ka vendosur aktorëve të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (*Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues*).

11. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (*njësia 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 Juridik dhe Burimeve Njerëzore, për çdo nëpunës të emëruar në pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

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

- Fillimisht, u realizua një takim me Kryetarin e Bashkisë Prrenjas, zj. Miranda Rira, me Nënkryetarin ***** dhe me Përgjegjësen e Sektorit Juridik dhe Burimeve Njerëzore *****, 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.
- Nëpunësja *****, me detyrë “*Specialist i burimeve njerëzore*”, u caktua si person kontakti për grupin e punës.
- U verifikuan pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës, për Bashkinë Prrenjas, si dhe për Njësitë Administrative që janë pjesë përbërëse e saj.
- 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 të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera për marrëdhëniet e punës të çdo nëpunësi civil, lidhur me përmbushjen e kërkesave të posaçme të pozicionit të punës si niveli arsimor, përvoja në punë, e tjera.
- U administrua dokumentacioni i kërkuar, ku përfshihen listë prezencat dhe listë pagesa e punonjësve për periudhën Shkurt 2014 dhe për periudhën Shtator 2017.
- U verifikua ligjshmëria e gjithë akteve të deklarimit të statusit të nëpunësit civil lëshuar nga njësia e personelit, për të gjithë nëpunësit e bashkisë.

Konstatimet janë të materializuara si tabela më vete (*Tabela 1, Tabela 2 dhe Tabela 3*), të cilat janë pjesë e këtij raporti.

Përmbajtja e raportit:

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

1. Situata e administrimit të burimeve njerëzore në momentin e mbikëqyrjes.

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

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

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

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

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

Nisur nga këto përcaktime ligjore, nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion gjatë procesit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, "*Për nëpunësin civil*", të ndryshuar, (datë 26.2.2014), Bashkia Prrenjas, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 6, datë 13.03.2013, të Këshillit Bashkiak, "*Për miratimin e strukturës dhe nivelit të pagave të aparatit të Bashkisë Prrenjas dhe institucioneve në varësi të saj për vitin 2013*". Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, administrata e bashkisë në këtë periudhë ka pasur gjithsej **34** pozicione pune, nga të cilat **19** pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil.

Pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, rezulton se me vendimin nr. 10, datë 27.02.2014, të Këshillit Bashkiak, “Për miratimin e strukturës dhe nivelit të pagave të aparatit të Bashkisë Prrenjas dhe institucioneve në vartësi të saj për vitin 2014”, është miratuar struktura e re e institucionit të Bashkisë Prrenjas, strukturë e cila është konfirmuar me shkresën nr. 1063/1 prot., datë 11.03.2014, të Prefektit të Qarkut Elbasan dhe vënë në zbatim me Urdhrin nr. 15, datë 19.03.2014, të Kryetarit të Bashkisë Prrenjas.

Më pas, për shkak të riorganizimit territorial, bazuar në ligjin nr. 30/2015, “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, të ndryshuar”, (i shfuqizuar), pas miratimit të numrit të punonjësve nga Këshilli i Bashkisë, me Vendimin nr. 23, datë 12.08.2015, Kryetari i Bashkisë Prrenjas, ka miratuar strukturën organizative provizore të Bashkisë Prrenjas dhe të Njësive Administrative, me vendimin nr. 46, datë 31.08.2015, “Për miratimin e strukturës së bashkisë, institucioneve në varësi dhe të njësive administrative”, strukturë e cila ka pësuar dy ristrukturime të njëpasnjëshme, në zbatim të Urdhrit nr. 72, datë 16.09.2015 dhe Urdhrit nr. 95, datë 28.09.2015, të Kryetarit të Bashkisë

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, institucioni i Bashkisë Prrenjas, funksionon në bazë të strukturës së miratuar me Urdhrin nr. 442, datë 18.09.2017, të Kryetarit të Bashkisë, “Për ndryshimin e urdhrin nr. 49, datë 09.02.2017, “Për miratimin e strukturës së Bashkisë Prrenjas dhe institucioneve nën varësi bazuar në numrin total dhe nivelin e pagave të miratuara nga Këshilli Bashkiak”. Bazuar në këtë strukturë organizatve, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur ka gjithsej **285** pozicione pune, nga të cilat

- Administrata e bashkisë ka gjithsej **233** pozicione pune, nga të cilat vlerësohen si pjesë e shërbimit civil **65 pozicione pune**;
- Njësitë administrative kanë gjithsej **52** pozicione pune, nga të cilat vlerësohen si pjesë e shërbimit civil **13 pozicione pune**.

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe Vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar me Vendimin nr. 262, datë 25.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime në Vendimin nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, **65 pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në administratën e bashkisë**, paraqiten në këtë raport:

- Nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues, është **1** pozicion pune, ose rreth **2 %** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i cili i përket pozicionit “Sekretar i Përgjithshëm”.

Sekretari i Përgjithshëm paraqitet si nëpunësi më i lartë civil në institucionin e Bashkisë Prrenjas, i cili në kuptim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, siguron administrimin efektiv dhe eficient të burimeve njerëzore dhe respektimin e ligjshmërisë gjatë zbatimit të

instituteve të shërbimit civil. Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, ky pozicion pune është pozicion i lirë.

- Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues, janë **6** pozicione pune, oserreth **9 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “*Drejtor Drejtorie*”.

Konstatohet se për krijimin e “*Drejtorive*”, janë mbajtur parasysh standartet e vendosura në pikën 23, të vendimit 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 parashikohet se “*Një drejtor mund të krijohet nëse ka në përbërje të saj të paktën dy sektorë ose nëse ka të paktën 5 (pesë) punonjës*”.

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues, janë **8** pozicione pune, oserreth **12 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, nga të cilat **7** i përkasin pozicionit “*Përgjegjës Sektori*” dhe **1** pozicion i përket pozicionit “*Audit i Brendshëm*”.

Bazuar në nenin 10, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, “*Spektori Juridik dhe i Burimeve Njerëzore*”, paraqitet si njësi e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe sipas përcaktimeve në nenin 4, shkronja “*J*”, të ligjit të sipërcituar, ky sektor përbën njësinë përgjegjëse për institucionin e vetëqeverisjes vendore, Bashkia Prrenjas.

Konstatohet se, njësi e auditimit të brendshëm, e cila në zbatim të ligjit nr. 114/2015, “*Për auditimin e brendshëm në sektorin publik*”, duhet të jetë e pavarur funksionalisht dhe të raportojë në mënyrë të drejtpërdrejtë tek titullari i njësisë publike, ç’ka nuk evidentohet qartë në strukturën e institucionit të Bashkisë Prrenjas, kjo dhe për arsyen se ky pozicion nuk është emërtuar sipas kërkesave të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e për këtë arsye, është klasifikuar, sipas kërkesave të këtij ligji, si pozicion i nivelit të ulët drejtues.

Sjellim në vëmendje të njësisë përgjegjëse se, në zbatim të nenit 3, pika a, të ligjit nr. 114/2015, “*Për auditimin e brendshëm në sektorin publik*”, dhe të nenit 1, pika 4, të vendimit nr. 83, datë 03.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për miratimin e kriterëve të krijimit të njësisë të auditimit të brendshëm në sektorin publik*”, i ndryshuar, institucionet e bashkisë duhet të kenë krijuar në strukturën e tyre njësinë e auditimit.

Në referencë të nenit 11, të ligjit të sipërcituar, njësi e auditimit të brendshëm përbëhet nga auditues të brendshëm, që punësohen në përputhje me dispozitat e legjislacionit në fuqi për nëpunësin civil. Në zbatim të kësaj dispozite, si dhe në referencë të Lidhjes nr. 3, 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*”, pozicioni i Auditit të Brendshëm, duhet të shoqërohet me emërtesën “*Përgjegjës*” ose “*Specialist*”, kjo në varësi të klasifikimit të pozicionit dhe kategorizimit të pagës.

Në rastin konkret, nga këqyrja e strukturës aktuale të institucionit të Bashkisë Prrenjas, pozicioni i “*Auditit të Brendshëm*”, i përket kategorisë së pagës III-a/1, e cila sipas Lidhjes nr. 5, të vendimit nr. 165, datë 02.03.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për grupimin e njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt page dhe caktimin e kufijve të funksionarëve të zgjedhur dhe të emëruar, të nëpunësve civilë dhe të punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore*”, e ekuivalenton këtë pozicion me emërtesën “*Përgjegjës Sektori*”.

Njëkohësisht konstatohet se njësia e auditimit të brendshëm nuk është krijuar në përputhje me standartet e vendosura në pikën 22, të vendimit nr. 893, dt. 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 parashikohet se “*Një sektor mund të krijohet si njësi organizative e veçantë kur në të janë të paktën një pozicion shef/përgjegjës sektori dhe dy vartës ...*”.

Në vendimin nr. 83, datë 03.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për miratimin e kriterëve të njësive të auditimit të brendshëm në sektorin publik*”, përcaktohet mënyra e krijimit dhe organizimit të njësive të auditimit të brendshëm, sipas së cilës rezulton se këto njësi duhet të organizohen në nivel sektori ose drejtorie, duke marrë në konsideratë madhësinë dhe kompleksitetin e veprimtarisë së njësisë publike.

Nga ana tjetër, në përmbajtje të këtij akti normativ, përcaktohet se njësia e auditimit të brendshëm duhet të përbëhet nga jo më pak se 3 (*tre*) punonjës, përfshirë dhe drejtuesin e njësisë, fakt i cili nuk evidentohet në strukturën e Bashkisë Prrenjas.

- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **50** pozicione pune, ose **77 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, nga të cilat **25** pozicione i përkasin pozicionit “*Specialist*”, **16** pozicione i përkasin pozicionit “*Inspektor*” dhe **9** pozicione pune, të cilat në strukturë nuk janë parashikuar si emërtesa “*Specialist / Inspektor*”, por që vlerësohen si pjesë e shërbimit civil, ashtu si do të analizohet më poshtë.

Klasifikimi i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, në përbërje të **njësive administrative**, paraqitet si më poshtë:

- Nëpunës civil të kategorisë ekzekutive, janë **13** pozicione pune, nga të cilat **7** pozicione i përkasin pozicionit “*Specialist*” dhe **6** pozicione pune nuk janë evidentuar si “*Specialist/Inspektor*”, ashtu si është theksuar më sipër.

Nga verifikimi i strukturës aktuale të institucionit, rezulton që pozicioni i “*Specialist IT*”, të mos jetë grupuar në ndonjë njësi organizative të institucionit, duke shkelur në këtë mënyrë parimin e hierarkisë administrative, sipas të cilit vartësit, duhet të ndjekin zinxhirin vendimmarrës dhe të komunikojnë me eprorët e tyre vetëm nëpërmjet eprorit më të afërt në hierarki. Pavarësisht se në rregulloren e brendshme të institucionit përcaktohet se “*Specialisti i IT*” është në varësi direkte të Drejtorit të Shërbimeve, kjo lidhje hierarkike nuk gjen pasqyrim në strukturën organizative të institucionit.

Theksojmë se, pozicionet që kryejnë funksione të së njëjtës fushë si dhe funksione të ngjashme, në zbatim të pikës 17, të vendimit 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 hollësishtme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm”, grupohen në njësi organizative, si sektorë, drejtori dhe drejtori të përgjithshme.

Njëkohësisht, evidentimi i qartë i pozicioneve në sistemin hierarkik të strukturës së institucionit, lehtëson zbatimin e skemave të administrimit të shërbimit civil, ndër të cilat përmendim:

- a) Fillimi i ecurisë disiplinore**, në rastin e marrjes së masës disiplinore “Vërejtje”, e cila në zbatim të nenit 59, pika 1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar është kompetencë e eprorit direkt, e më tej, për masat e tjera, ku eprori direkt është pjesë e Komisionit Disiplinor;
- b) Periudha e provës**, përcaktuar në nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe Kreun VI, pika 7, të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, sipas të cilave eprori direkt është nëpunësi përgjegjës për konfirmimin, zgjatjen e periudhës së provës ose moskonfirmimin e nëpunësit civil, në përfundim të periudhës së provës dhe
- c) Vlerësimi i rezultateve në punë**, proces, i cili për nëpunësit civil të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese, kryhet bashkarisht nga zyrtari raportues, zyrtari kundërfirmues dhe zyrtari autorizues, referuar vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë”, përcakton dhe pozicionin që duhet të kenë zyrtarët e mësipërm, në linjën e hierarkisë organizative të institucionit.

Struktura dhe organika e Bashkisë Prrenjas

Gjatë analizës së strukturës së Bashkisë Prrenjas dhe njësive të saj administrative vërehet se, në strukturën aktuale nuk përcaktohet qartë raporti i pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, nga ato që kryejnë shërbim mbështetës apo që bëjnë pjesë tek njësitë publike direkte të shërbimit. Duke analizuar përmbajtjen e vendimit të Këshillit Bashkiak si dhe strukturën analitike organizative të këtij institucioni, rezulton se në të shprehet numri total i punonjësve, por nuk përcaktohet shprehimisht statusi i tyre i punësimit i ndarë në tre nivele **a)** funksionarë politikë, **b)** nëpunës civil dhe **c)** punonjës administrativ. Njëkohësisht, për sa është arsyetuar në raport, në strukturën e institucionit në disa raste nuk është përcaktuar klasifikimi i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Nga dokumentacioni i administruar gjatë mbikëqyrjes, rezultoi se në përgatitjen dhe miratimin e strukturës, njësia e burimeve njerëzore të institucionit të Bashkisë Prrenjas, nuk ka marrë në konsideratë metodologjinë e klasifikimit të një pozicioni pune si dhe elementët përcaktues të pozicioneve të shërbimit civil, konkretisht si më poshtë:

- Niveli i pagës

Referuar strukturës analitike si dhe listëpagesës së institucionit, vërehet se, njësia e burimeve njerëzore ka aplikuar të njëjtin grupim page si për pozicionet e shërbimit civil dhe për pozicionet

mbështetëse (*punonjësit administrativ*), për të cilët marrëdhënia e punës rregullohet në zbatim të dispozitave të Kodit të Punës.

Sjellim në vëmendjen e njësisë përgjegjëse se, në zbatim të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, *niveli i pagave është një nga elementët përcaktues të statusit të punësimit dhe klasifikimit të pozicionit të punës.*

Në kushtet kur Bashkia Prrenjas ka një numër prej **33,377 banorë**, struktura organizative dhe nivelet e pagave për nëpunësit civil që ushtrojnë detyrën në këtë institucion, duhet të miratohen sipas përcaktimeve të Lidhjes nr. 5, të vendimit nr. 165, datë 02.03.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për grupimin e Njësisë 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 njësisë të vetëqeverisjes vendore*”, i ndryshuar, e cila përcakton shprehimisht kategorinë e pagës që duhet të aplikohet për çdo nëpunës civil, sipas kategorisë, klasës dhe natyrës së pozicionit të punës, ku është i emëruar.

Më tej, ky akt normativ, parashikon aplikimin e një grupimi tjetër page për punonjësit të cilët nuk përfshihen në shërbimin civil, ku konkretisht në pikën 19 të tij, përcakton se: “*Kufijtë e pagave bazë të punonjësve administrativ të njësisë të vetëqeverisjes vendore do të jenë nga 30 000–39 000 lekë në muaj*”. Përcaktimet ligjore të këtyre dispozitave, rezultojnë të mos jenë reflektuar në shtrukturën aktuale të Bashkisë Prrenjas, duke sjellë vështirësi në përcaktimin e pozicioneve pjesë e shërbimit civil.

- *Emërtesa e pozicionit të punës.*

Rezulton se disa pozicione të shërbimit civil, të kategorisë ekzekutive, të cilat janë pjesë e organikës së bashkisë, nuk janë me emërtesën “*Specialist*”, por janë emërtuar sipas profesionit, dhe në të njëjtën kohë, njësia përgjegjëse nuk i ka konsideruar si pjesë e shërbimit civil. Bëhet fjalë për 15 pozicione, të cilat paraqiten si më poshtë:

Administrata e Bashkisë		Njësitë administrative	
Topograf	3 - pozicione	Veteriner	3 - pozicione
Inxhinier-arkitekt	1 - pozicion	Arkëtar arkivist protokollist	3 - pozicione
Punonjës social	1 - pozicion	Totali	6 pozicione
Ekonomist	2 - pozicione		
Inxhinier mjedisi	1 - pozicione		
Inxhinier pyjesh	1 - pozicion		
Totali	9 Pozicione		

Në lidhje me këto pozicione pune, sjellim në vëmendjen e njësisë së burimeve njerëzore se, pozicionet e punës “*Topograf*”, “*Inxhinier-arkitekt*”, “*Punonjës social*”, “*Ekonomist*”, “*Inxhinier mjedisi*”, “*Inxhinier pyjesh*”, “*Veteriner*” dhe “*Arkëtar arkivist protokollist*”, janë pjesë e organikës së miratuar për aparatin e bashkisë dhe njësitë administrative, pjesë përbërëse e saj. Në përmbajtjen e strukturës së institucionit, këto pozicione pune janë të vendosur në sektorë, drejtori apo njësitë administrative përkatëse dhe raportojnë tek përgjegjësit e sektorit ose drejtoritë përkatëse të linjës.

Njëkohësisht konstatohet se, për pozicionet e mësipërme nuk janë përcaktuar detyrat dhe funksionet përkatëse, kjo dhe për faktin se, Rregullorja e Brendshme e institucionit të Bashkisë Prrenjas, e cila është miratuar në Shtator të 2016, nuk është në përputhje me strukturën aktuale të këtij institucioni.

Në vendimin nr. 142, datë 12.3.2014, i Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, në pikën 9, shkronjat “a” dhe “b”, dhe në pikën 12, kreu III, përcaktohet se:

(Pika 9) “Pozicionet e shërbimit civil të kategorisë ekzekutive klasifikohen sipas natyrës së pozicionit në:

- a) grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm dhe;
- b) grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm.

10.

11.

12. Grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm përcaktohen në lidhjen 3, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e këtij vendimi”.

Më tej, lidhja nr. 3 “Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/ sipas profesioneve të punës”, ka renditur grupet e specialistëve të institucioneve të administratës publike që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit të shërbimit civil sipas profesioneve. (Kjo lidhje është e ndërtuar me 6 kolona).

- **Në ndarjen me numër rendor 8**, në kolonën e pestë, përmendet në mënyrë të shprehur emërtesa e profesionit “Agronom dhe këshillues për ferma dhe pyje, sipas emërtimeve që përmban ky nëngrup”. Referuar kolonës tre “Përshkrimi i përgjithshëm i punëve të grupit”, njësia përgjegjëse duhet të përfshijë në shërbimin civil pozicionin, që në strukturën aktuale mban emërtesën “Inxhinier pyjesh”;
- **Në ndarjen me numër rendor 17**, në kolonën e pestë, përmendet në mënyrë të shprehur emërtesa e profesionit “Arkitekt të urbanistikës, sipas emërtimeve që përmban ky nëngrup”. Sipas përkufizimit të mësipërm, njësia përgjegjëse duhet të përfshijë në shërbimin civil, pozicionin që në strukturën aktuale mban emërtesën “Inxhinier arkitekt”;
- **Në ndarjen me numër rendor 18**, në kolonën e pestë, përmendet në mënyrë të shprehur emërtesa e profesionit “Specialistë të gjeodezisë dhe hartografisë, sipas emërtimeve që përmban ky nëngrup”. Në këtë grup, njësia përgjegjëse duhet të përfshijë në shërbimin civil pozicionet që në strukturën aktuale mbajnë emërtesën “Topograf” dhe “Inxhinier mjedisi”;
- **Në ndarjen me numër rendor 22**, në kolonën e pestë, përmendet në mënyrë të shprehur emërtesa e profesionit “Ekonomist, sipas emërtimeve që përmban ky nëngrup”. Sipas këtij përkufizimi, njësia përgjegjëse duhet të përfshijë në shërbimin civil pozicionet, që në strukturën aktuale mban emërtesën “Ekonomist”;
- **Në ndarjen me numër rendor 34**, në kolonën e pestë, përmendet në mënyrë të shprehur emërtesa e profesionit “Specialistë të këshillimit dhe të punës sociale, sipas emërtimeve që përmban ky nëngrup”. Si rrjedhim njësia përgjegjëse, duhet të përfshijë në shërbimin civil pozicionin, që në strukturën aktuale mban emërtesën “Punonjës social”;

Për pozicionet e mësipërme, njësia përgjegjëse duhet të saktësojë emërtesat e pozicionit të punës, të përcaktojë qartë detyrat teknike dhe përgjegjësitë ligjore që realizon secili pozicion pune, dhe në realizimin e procedurave për përgatitjen dhe propozimin e strukturës së re organizative, këto pozicione të trajtohen si pozicione të shërbimit civil.

Në strukturën e institucionit të Bashkisë, paraqiten pozicionet me emërtesën “*Inspektor zone pyjore*” (4 pozicione) dhe “*Inspektor mbrojtje zone*” (1 pozicion), të cilat janë pjesë e Drejtorisë së Administrimit të Pyjeve, Kullotave dhe Mjedisit.

Organizimi dhe funksionimi i administratës së Shërbimit Pyjor rregullohet me ligjin nr. 9385, datë 04.05.2005, “*Për pyjet dhe shërbimin pyjor*”, i ndryshuar. Në nenin 6 të këtij ligji përcaktohet shprehimisht se shërbimi pyjor ka dy funksione, konkretisht a) funksionin menaxhues dhe b) funksionin kontrollues, ku ky i fundit ushtrohet nga Policia Pyjore, në përputhje me ligjin nr. 10433, datë 16.06.2011, “*Për inspektimin në Republikën e Shqipërisë*”.

Sipas nenit 7, pika 3/1, të ligjit nr. 9385, datë 04.05.2005, “*Për pyjet dhe shërbimin pyjor*”, i ndryshuar, njësitë e qeverisjes vendore, në rastin konkret bashkitë, në kuadër të shërbimit pyjor kanë të drejtën e ngritjes së strukturave përkatëse për administrimin, qeverisjen dhe mbrojtjen e fondit pyjor dhe kullosor brenda kufijve territorialë administrativë, me personel inxhinieroteknik me arsim pyjor. Më tej, në nenin 11, pika 1, të ligjit në fjalë përcaktohet se: “*Strukturat përgjegjëse për pyjet dhe kullotat në bashki është organi i specializuar i këtij shërbimi në nivel vendor, me attribute teknike, menaxhuese e këshillimore, në përbërje të bashkisë*”.

Bazuar në Rregulloren e Brendshme të institucionit, Drejtoria e Mbrojtjes së Pyjeve, përbëhet nga a) nëpunës, të cilët janë inspektorë të diplomuar, kryesisht në menaxhim pyjesh dhe b) nëpunës, të cilët angazhohen në terren, më së shumti si roje ose punonjës emergjencash, në funksion të mbrojtjes së pyllit nga prerjet e paligjshme, prishjet e paligjshme dhe nga zjarre të mundshme, fakt i cili evidentohet dhe në miratimin e strukturës së kësaj drejtorie. Nga komunikimi me njësinë e burimeve njerëzore të këtij institucioni, rezulton se, punonjësit e emëruar në pozicionet e punës me emërtesën “*Inspektor zone pyjore*” dhe “*Inspektor mbrojtje pyje*”, nuk janë të pajisur me armë, por kryejnë funksione të karakterit menaxhues.

Njëkohësisht, në Lidhjen nr. 3, të vendimit nr. 142 datë 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, në **ndarjen me numër rendor 8**, në kolonën e tretë, përcaktohet se, pozicionet e punës, të cilat kanë si përshkrim pune hartimin, zbatimin e politikave të mbarështimit pyjor, ruajtjen, zhvillimin e fondit pyjor kombëtar, sigurimin e kushteve për përdorimin dhe shfrytëzimin, zhvillimin e qëndrueshëm të fondit pyjor kombëtar, ruajtjen dhe krijimin e kushteve natyrore...., përfshihen në skemën e shërbimit civil.

Në këto kushte, njësia përgjegjëse e Bashkisë Prrenjas, duhet të përfshijë në shërbimin civil pozicionet, që në strukturën aktuale mbajnë emërtesën “*Inspektor zone pyjore*” dhe “*Inspektor mbrojtje zone*”.

Gjithashtu në strukturën organizative të institucionit paraqiten 3 pozicione me emërtesën “*Veteriner*” dhe 3 pozicione me emërtesën “*Arkëtar arkivist protokollist*”, të cilat janë pjesë e

organikës të njësive administrative. Referuar Lidhjes nr. 3, të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, i Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, pozicionet e mësipërme, nisur nga emërtesa e profesionit dhe përshkrimit të përgjithshëm të grupit të punës, përfshihen në fushën e veprimit të ligjit të shërbimit civil, për sa më poshtë:

- **Në ndarjen me numër rendor 20**, në kolonën e pestë, përmendet në mënyrë të shprehur emërtesa e profesionit “*Veteriner, sipas emërtimeve që përmban ky nëngrup*”.
- **Në ndarjen me numër rendor 26**, në kolonën e pestë, përmendet në mënyrë të shprehur emërtesa e profesionit “*Arkivist dhe përgjegjës muzeu, galerie, sipas emërtimeve që përmban ky nëngrup*”.

Për sa më sipër, pozicionet “*Veteriner*” dhe “*Arkëtar, arkivist, protokollist*” duhet të konsiderohen si pozicione të shërbimit civil, por nisur nga fakti që këto pozicione janë pjesë e strukturës dhe organikës së njësive administrative, njësia përgjegjëse e këtij institucioni, duhet të përcaktojë qartë detyrat teknike dhe përgjegjësitë ligjore që realizon secili pozicion pune dhe më pas të saktësojë emërtesat e tyre, në përputhje me kërkesat e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Bazuar në faktet e përmendura më sipër dhe në analizën e akteve ligjore e nënligjore që rregullojnë organizimin e shërbimit civil, në strukturën pasardhëse të institucionit të përcaktohen qartë pozicionet e shërbimit civil, në përmbajtjen e saj, duke i ndarë ato nga pozicionet që do të kryejnë funksione politike dhe nga pozicionet që nuk ushtrojnë funksion publik (*punonjësit administrativë*).

Sjellim në vëmendje se, në përgatitjet e strukturës organizative pasardhëse, për aparatën e institucionit duhet të zbatohen edhe standardet e përcaktuara në këtë drejtim, në vendimin nr. 893, dt. 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*”.

Në pikën 5 të këtij vendimi është parashikuar se:

“*Strukturat organizative për kryerjen e funksioneve administrative në institucionet e administratës shtetërore veçojnë në përmbajtjen e tyre tri nivele:*

- *Funksionarë politikë;*
- *Nëpunës civilë;*
- *Punonjës administrativë*”.

Në zbatim të kësaj dispozite, pozicionet e punës që përfshihen në shërbimin civil duhet të jenë të evidentuara në mënyrë të qartë që në përmbajtjen e strukturës dhe organikës së institucionit.

Për këtë arsye, njësia e burimeve njerëzore, e cila është përgjegjëse për menaxhimin e nëpunësve civilë të institucionit, përgatit për Kryetarin e Bashkisë propozimin për strukturën dhe organikën

e re dhe në përmbajtjen e relacionit që duhet të hartohet në këtë rast, duhet të arsyetohet në mënyrë të hollësishme mënyra e organizimit të njësive organizative, siç janë drejtoritë dhe sektorët, detyrat dhe përgjegjësitë që ato kanë, pozicionimi në strukturë, natyra e punës së çdo pozicioni, lloji i detyrave që ai realizon, si dhe niveli arsimor i nevojshëm për kryerjen e detyrave, pra të materializohet një analizë funksionale e institucionit.

Njësia përgjegjëse duhet të vlerësojë për secilin pozicion pune, nëse ai realizon funksione apo detyra në përputhje me përcaktimet e shkronjës “c”, të nenit 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ku parashikohet se:

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

Në një rast të tillë, pozicionet e punës do të konsiderohen pjesë e shërbimit civil, e për këtë arsye, edhe emërtesat e tyre do të jenë sipas ligjit për nëpunësin civil. Më tej, plotësimi i pozicioneve të punës do të bëhet në përputhje me procedurat e konkurrimit të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe aktet nënligjore në zbatim të tij.

Konstatohet se, përgjegjësitë dhe detyrat kryesore që duhet të përmbushë secili pozicion pune, në përputhje me misionin dhe objektivat e bashkisë, si organ i vetëqeverisjes vendore, janë përcaktuar në rregulloren e brendshme të institucionit, miratuar në Shtator 2016. Nga përmbajtja e kësaj rregullore konstatohet se marrëdhënia e punësimit në shërbimin civil rregullohet mbi bazën e ligjit nr. 8549/1999, “Statusi i nëpunësit civil”, tashmë i shfuqizuar.

Duke pasur parasysh, nga njëra anë, ndryshimet e ndodhura për shkak të riorganizimit të organeve të vetëqeverisjes vendore, të cilat janë reflektuar në strukturën dhe organikën e Bashkisë Prrenjas dhe, nga ana tjetër, administrimin e shërbimit civil në bazë të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, vërejmë se, këto ndryshime, duhet të pasqyrohen edhe në rregulloren e brendshme të institucionit.

Konkluzion: Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse në Bashkinë Prrenjas, në momentin e miratimit të strukturës përfundimtare të vitit 2018, ç’ka është një detyrim ligjor që rrjedh nga ligji për vetëqeverisjen vendore, si dhe për të siguruar një strukturë të qëndrueshme, që të mos ketë nevojë për ndryshime, duhet të veprojë si më poshtë:

1. Të zbatojë parimin bazë të ndërtimit të strukturës, që është përcaktimi i hierarkisë administrative, duke u orientuar në përcaktimet e ligjit nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”. Nga ana tjetër, në zbatim të pikës 17, të vendimit 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”, pozicionet, që kryejnë funksione të së njëjtës fushë si dhe funksione të ngjashme, grupohen në njësi organizative, si sektorë, drejtori dhe drejtori të përgjithshme.

2. Njëkohësisht, njësia e burimeve njerëzore të Bashkisë Prrenjas, në strukturën pasardhëse të institucionit duhet të përcaktojë pozicionet e shërbimit civil, duke i ndarë nga pozicionet që do të kryejnë funksione politike dhe nga pozicionet që nuk ushtrojnë funksion publik (*punonjësit administrativë*), dhe t'i përshtasë detyrat dhe funksionet e pozicioneve të shërbimit civil, në përputhje me kërkesat e nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, "*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*", i ndryshuar, si dhe me ligjet që rregullojnë çdo sektorë të veprimtarisë së bashkisë.
 3. Për pozicionet e punës me emërtesën "*Topograf*", "*Inxhinier/arkitekt*", "*Punonjës Social*", "*Ekonomist*", "*Inxhinier mjedisi*", "*Inxhinier pyjesh*", "*Veteriner*" dhe "*Arkëtare dhe arkiv protokollit*", njësia përgjegjëse të saktësojë emërtesat e pozicioneve të punës, të përcaktojë qartë detyrat teknike dhe përgjegjësitë që realizon secili pozicion pune dhe për rastet e vlerësuara në kategorinë e nëpunësit civil, të hartohen formularët e përshkrimit të punës dhe të zbatohen kërkesat ligjore për plotësimin e tyre.
 4. Në lidhje me njësinë e auditimit të brendshëm, institucioni i Bashkisë Prrenjas, duhet të marrë masa për krijimin e saj, në përputhje me kërkesat e ligjit nr. 114/2015, "*Për auditimin e brendshëm në sektorin publik*", i ndryshuar dhe vendimit nr. 83, datë 03.02.2016, i Këshillit të Ministrave, "*Për miratimin e kritereve të krijimit të njësive të auditimit të brendshëm në sektorin publik*", i ndryshuar. Në krijimin e saj, duhet të mbahen në konsideratë përcaktimet e nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, duke evidentuar pozicionet e shërbimit civil sipas kategorisë, klasës dhe kategorisë së pagës.
 5. Ndryshimet e mësipërme, duhet të evidentohen edhe në rregulloren e brendshme të institucionit, e cila aktualisht detyrat specifike që kryejnë pozicionet pjesë e shërbimit civil, i rregullon sipas përcaktimeve të ligjit nr. 8549/1999, "*Statusi i nëpunësit civil*", i cili në momentin e miratimit të kësaj rregullore (*miratuar në Shtator të 2016*) ka qenë i shfuqizuar.
- **Pozicione të cilat nuk përfshihen në fushën e veprimit të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.**

Nga analiza e strukturës së institucionit të Bashkisë Prrenjas dhe njësive administrative pjesë përbërëse të saj, si dhe referuar Rregullores së Brendshme të institucionit, vlerësohet se nuk duhet të përfshihen në skemën e administrimit të shërbimit civil, pozicionet e mëposhtme:

- Specialistët e bordit të kullimit – 2 pozicione

Nga analiza e nenit 2, "*Fusha e veprimit*", germa "k", të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, konstatohet se punonjësit e bordit të kullimit kanë qenë pozicione të cilat nuk i nënshtroheshin rregulimeve të ligjit për shërbimin civil. Në zbatim të kësaj dispozitë dhe në

referencë të ligjit nr. 8518, datë 30.07.1999, “Për ujitjen dhe kullimin”, marrëdhënia e punësimit për këta punonjës rregullohej në respektim të dispozitave të Kodit të Punës.

Aktualisht rezulton, se me miratimin e ligjit nr. 24/2017, “Për administrimin e ujitjes dhe të kullimit” dhe vendimit nr. 437, datë 17.05.2017, të Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Drejtorive të Ujitjes dhe të Kullimit Lezhë, Durrës, Fier dhe Korçë”, janë krijuar Drejtoritë e Ujitjes dhe Kullimit, si institucione në varësi të ministrisë përgjegjëse për bujqësinë. Në referencë të nenit 14, të ligjit të sipërcituar, rezulton se këto institucione përfshihen për herë të parë në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil dhe në zbatim të pikës 8, të aktit ligjor të sipërcituar, nëpunësit aktualë të bordeve rajonale të kullimit, trajtohen sipas dispozitave të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Neni 15, i ligjit nr. 24/2017, “Për administrimin e ujitjes dhe kullimit”, përcakton bashkinë si një nga institucionet përgjegjëse për shfrytëzimin dhe mirëmbajtjen e infrastrukturës së ujitjes dhe kullimit të transferuar në pronësi, në bashkëpunim me drejtoritë përkatëse të ujitjes dhe kullimit. Konstatohet se, në përmbajtje të këtij ligjinuk përcaktohetqartë mënyra e organizimit të strukturës së njësive të ujitjes dhe kullimit në strukturën e bashkive dhe statusi që gëzojnë punonjësit e emëruar në këto pozicione.

Nga analiza e detyrave të bashkisë në lidhje me procesin e ujitjes dhe kullimit, të përcaktuara në nenin 15, pika 3, të këtij ligji, vlerësohet se funksionet që kryejnë punonjësit e ngarkuar me këtë detyrë, kanë karakterin e shërbimeve, të cilat orientohen në punën për mirëmbajtjen teknike të rrjetit në territorin e bashkisë dhe për rrjedhim, këta punonjës duhet të konsiderohen si punonjës administrativ.

Për sa më sipër, njësia përgjegjëse e Bashkisë Prrenjas, në miratimin e strukturës për vitin 2018, duhet të kujdeset t’i pasqyrojë këta punonjës si punonjës administrative, për të cilët marrëdhënia e punësimit rregullohet në respektim të dispozitave të Kodit të Punës dhe të saktësojë emërtesën e pozicionit në “Punonjës të ujitjes dhe kullimit”.

- Përgjegjës i Zyrës së Shtypit dhe Gazetar

Në zbatim të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar, i cili përcakton veprimtarinë e çdo pozicioni të shërbimit civil, në varësi të emërtesës së profesionit, nuk klasifikon si pozicione të shërbimit civil pozicionet e punës “Përgjegjës i Zyrës së Shtypit” si dhe “Gazetar”. Në analogji me përcaktimet e Rregullores së Brendshme të institucionit (e cila siç është arsyetuar sa më sipër, nuk iu është përshatur ndryshimeve strukturore të institucionit), vlerësohet se këto pozicione kanë si detyrë informimin e publikut si dhe të medias së shkruar dhe elektronike në lidhje me aktivitetet apo problematikat e Bashkisë për një periudhë të caktuar dhe janë pjesë e stafit të Kabinetit të Kryetarit të Bashkisë.

Në kuptim të nenit 4, pika “ç”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pozicionet e punës të cilat janë pjesë e kabinetit, quhen funksionar kabinetit. Për më tepër, pika “gj”, e nenit 2, të po këtij ligji, funksionarët e kabinetit i përjashton nga fusha e veprimit të ligjit

për shërbimin civil dhe si rrjedhim, marrëdhënia e punësimit për këta punonjës rregullohet në respektim të dispozitave të Kodit të Punës.

2. Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në momentin e realizimit të mbikëqyrjes.

Nga kontrolli i ushtruar, si dhe nga materialet që janë vënë në dispozicion nga njësia e burimeve njerëzore, mënyra e plotësimit të **78** pozicioneve të punës në institucionin e Bashkisë Prrenjas, që janë pjesë e shërbimit civil në momentin e realizimit të mbikëqyrjes dhe pjesa që zënë në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës, pjesë e shërbimit civil, paraqitet si më poshtë:

- **19 pozicione pune**, që zënë rreth **24%** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar me nëpunës të emëruar përpara fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të cilat ndahen si më poshtë:
 - **5 raste**, njësia përgjegjëse ka deklaruar statusin e punësimit “Nëpunës civil”, në përputhje me kërkesat e nenit 67, pika 3, të këtij ligji;
 - **14 raste**, njësia përgjegjëse, nuk ka proceduar me deklarin e statusit të punësimit. Nga këqyrja e listëprezencës, listëpagesës dhe librezës së punonës konstatohet se:
 - në 12 raste, kohëzgjatja e periudhës së punësimit në të njëjtin vend pune, ka qenë me e madhe se 1 vit;
 - në 2 raste, kohëzgjatja e periudhës së punësimit në të njëjtin vend pune ka qenë më e madhe se 1 vit, por punonjësit nuk plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civil dhe si rrjedhim njësia përgjegjëse duhet të kishte vendosur përfundimin e marrëdhënies së punësimit. (Bëhet fjalë për punonjësit ***** dhe ***** , të cilët në pozicionet ku ushtrojnë aktualisht detyrën, janë të emëruar me akte emërimi të përkohshme);
- **2 pozicione pune**, që zënë rreth **3 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar me punonjës të emëruar me akte emërimi të përkohshme pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, por për të cilët njësia përgjegjëse ka proceduar me deklarin e statusit të punësimit në kundërshtim me kërkesat e nenit 67, të këtij ligji. (Rasti i punonjësve ***** dhe ***** , të cilët aktualisht ushtrojnë detyrën në pozicione pjesë e shërbimit civil, të emëruar me akte emërimi të përkohshëm).
- **45 pozicione pune**, që zënë **58 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar me nëpunës të emëruar me akte emërimi të përkohshme pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- **12 pozicione pune**, që zënë **15%** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë vende të lira. Këto i përkasin

pozicioneve të punës “Sekretar i Përgjithshëm”, “Audit i Brendshëm”, “Specialist prokurimesh”, “Specialist për trashëgiminë kulturore”, “Inspektor Finance”, “Specialist për tatim taksat”, “Specialist/Inspektor Tatim Taksash”, “Specialist projektues”, “Topograf”, “Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Publike”, “Inxhinier Pyjesh”, pjesë e administratës së bashkisë dhe pozicioni “Arkëtar/arshivist dhe protokollist”, në njësinë administrative Stavraj.

3. **Plotësimi i kushteve ligjore për të përfutuar statusin e nëpunësit civil, në përputhje me kërkesat e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.**

Një aspekt i rëndësishëm i procesit të mbikëqyrjes është përcaktuar verifikimi i plotësimit të 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, të cilët kanë qenë në marrëdhënie pune në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil.

Nisur nga fakti që institucioni i mbikëqyrur është pjesë e shërbimit civil, deklarimi si nëpunës civilë ekzistues për çdo punonjës të këtij institucioni, duhet të bëhet në respektim të kërkesave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, neni 67, pikat 3, 4 dhe 6, ku përcaktohet në mënyrë të shprehur kohëzgjatja e marrëdhënies së punës, nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, për të përcaktuar kategorinë si nëpunës civil (më shumë se 1 vit), apo nëpunës civil në periudhë prove (më pak se një vit), si dhe organi që realizon deklarin e statusit të punësimit (*njësia përgjegjëse*).

Ky proces rregullohet në mënyrë të hollësishme edhe me Vendimin nr. 116, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, Kreu III, “Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat”, pika 1 dhe 2, të ndryshuar.

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

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë lidhur me ligjshmërinë e veprimeve të kryera nga njësia e burimeve njerëzore, si njësi përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, nëse veprimet e saj janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit për deklarin e statusit të punësimit, u verifikuan dhe analizuan të gjitha materialet shkresore, që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, siç mund të përmenden:

- ✓ Organigramën dhe strukturën e institucionit, e cila ka qenë në fuqi në momentin e shtrirjes së efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, si dhe listë pagesën dhe listë prezencën e muajit Shkurt 2014;
- ✓ Dokumentacionin e plotë që vërteton procedurën e marrjes në punë, përfshirë aktin e emërimit apo kontratën e punësimit;

- ✓ Librezën e punës, si dokumente që vërtetojnë fillimin e marrëdhënies financiare, hyrjen në punë dhe kohëzgjatjen e punësimit;
- ✓ Të dhënat profesionale dhe çdo të dhënë tjetër lidhur me marrëdhënien e punës në shërbimin civil.

Pas analizës së situatës, lidhur me statusin e punësimit të punonjësve të këtij institucioni, bazuar në strukturën analitike që ka qenë në fuqi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe dokumentacionit të administruar gjatë procesit të mbikëqyrjes, më poshtë po paraqesim gjendjen, sipas aspekteve të ndryshme të trajtuara në këtë rast dhe problematikave të hasura.

3.1 Punonjës të cilët janë emëruar para momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe të cilët aktualisht ushtrojnë detyrën në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil

Nga analiza e materialeve të verifikuara, rezulton se, në **19 raste**, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, janë emëruar punonjës me akte emërimi të përkohshëm apo me kontratë pune, duke mos respektuar procedurat e konkurrencës, sikurse përcaktohet në nenin 13, të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit civil”, i shfuqizuar.

Megjithëse kjo dispozitë ligjore përcaktonte konkurrencën, si të vetmen mënyrë të rekrutimit në shërbimin civil, marrëdhëniet e punës për këta punonjës, kanë vazhduar të rregullohen sipas Kodit të Punës në Republikën e Shqipërisë.

Në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit për këtë kategori punonjësish, mbështetur në përmbajtje të pikës 3 dhe 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe nisur nga momenti i emërimit, që del nga procesi i këqyrjes së akteve të emërimit si dhe verifikimit të librezës së punës, listëprezencës dhe listëpagesës së muajit Shkurt 2014, konstatohet se:

- **5 pozicione të shërbimit civil, janë plotësuar nga nëpunës civil ekzistues, për të cilët është deklaruar statusi i punësimit “Nëpunës civil”**

Duke u nisur nga analiza që i është bërë akteve të emërimit, ku përfshihet momenti i fillimit të marrëdhënies të punës dhe atyre financiare, rezulton se, këta punonjës, **kanë më shumë se një vit**, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, që e kryejnë detyrën e tyre funksionale në pozicione pune pjesë të shërbimit civil. Bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

1. ******, emëruar me urdhrin nr. 44, datë 02.04.2012, në pozicionin “Inspektor buxheti”, në ish komunën Qukës (sot njësi administrative e bashkisë). Me aktin nr. 209/5 datë 20.03.2015, është deklaruar “Nëpunës civil”, në pozicionin e mësipërm. Aktualisht, me miratimin e strukturës së institucionit të Bashkisë Prrrenjas, ka kaluar në pozicionin “Përgjegjëse buxheti”, në Drejtorinë e Zhvillimit Ekonomik dhe Administrimit Financiar. (Mungon akti i emërimit).

2. *****, emëruar me urdhrin nr. 7, datë 28.01.2013, në pozicionin “Përgjegjës Finance”, në ish komunën Stavraj (sot njësi administrative e bashkisë). Me aktin nr. 80, datë 16.04.2015, është deklaruar “Nëpunës civil”, në pozicionin e mësipërm. Aktualisht, me aktin nr. 522, datë 11.10.2017, të Kryetarit të Bashkisë, është emëruar në pozicionin “Inspektor kontabiliteti”, në Drejtorinë e Zhvillimit Ekonomik dhe Administrimit Financiar, në Bashkinë Prrenjas.
3. *****, emëruar me urdhrin nr. 129, datë 10.12.2012, në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Shërbimeve”, në ish komunën Qukës (sot njësi administrative e bashkisë). Me aktin nr. 209/6 datë 20.03.2015, është deklaruar “Nëpunës civil”, në pozicionin e mësipërm. Aktualisht, me urdhrin nr. 215, datë 15.05.2017, të Kryetarit të Bashkisë, është emëruar në pozicionin Ekonomist, në Drejtorinë e Transportit dhe Mirëmbajtjes së Rrugëve, në Bashkinë Prrenjas.
4. *****, ishte i punësuar në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës”, në ish Komunën Qukës. (Mungon akti i emërimit, por sipas librezës së punës marrëdhëniet financiare kanë filluar në datën 01.01.2012). Në këtë pozicion është rikonfirmuar me kontratën individuale nr. 172, datë 06.01.2014, dhe në kuptim të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, njësia përgjegjëse e ish Komunës Qukës, me aktin nr. 209/4, datë 20.03.2015, ka deklaruar statusin e punësimit “Nëpunës civil”, në pozicionin e mësipërm. Aktualisht, me miratimin e strukturës në Shtator 2017, ky punonjës ka kaluar në pozicionin “Specialist i mbrojtjes dhe menaxhimit të tokës”, në Njësinë Administrative Qukës (Mungon akti i emërimit).
5. *****, emëruar me vendimin nr. 81, datë 12.10.2011, në kuadër të ristrukturimit të institucionit, në pozicionin “Specialist i nivelit të lartë për supervizim shërbimesh”, në Drejtorinë e Punëve Publike, të Bashkisë Pogradec. Me vendimin nr. 88, datë 09.10.2013, “Për lëvizjen paralele të punonjësit” është emëruar në pozicionin “Specialist i nivelit të parë për Planifikimin e Territorit dhe Projekteve të Infrastrukturës”, në Sektorin e Planifikimit të Territorit. Me aktin nr. 31, datë 13.06.2014, njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si “Nëpunës civil”, në pozicionin “Specialist”. Aktualisht, me urdhrin nr. 242, datë 01.06.2016, të Kryetarit të Bashkisë Prrenjas, është emëruar në pozicionin “Drejtor”, i Drejtorisë së Urbanistikës dhe Hartimit të Politikave në BE.

Konkluzion: Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vlerëson se, në të gjitha rastet e analizuara më sipër, njësia përgjegjëse ka zbatuar drejt ligjin në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit si “Nëpunës civil”, pasi këta punonjës 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.

- **14 pozicione të shërbimit civil, janë plotësuar me punonjës, që marrëdhënia financiare me institucionin i ka filluar para hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, por që nuk i është bërë deklarimi i statusit të punësimit, sipas përcaktimeve të nenit 67, të këtij ligji.**

Nga këqyrja e dokumentacionit të dosjeve personale, konkretisht të akteve të emërimit, librezës së punës si dhe listë prezencës së muajit Shkurt 2014, sipas strukturës që ka qënë në fuqi në Bashkinë Prrenjas dhe në tre ish-komunat, në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, rezulton se **14 punonjës**, kanë ushtruar detyrën në pozicione pjesë e shërbimit civil, situatë e cila paraqitet si më poshtë:

i. **12 pozicione të shërbimit civil**, janë plotësuar me punonjës ekzistues, të cilët në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, ishin të punësuar në pozicionet përkatëse të shërbimit civil për një periudhë më shumë se 1 vit. Në këtë grup përfshihen nëpunësit:

1. *****, emëruar me urdhrin nr. 47, datë 03.10.2011, në pozicionin “Përgjegjëse e Shërbimit Pyjor dhe Mjedisor”, në Bashkinë Prrenjas.
2. *****, emëruar me urdhrin nr. 48, datë 03.10.2011, në pozicionin “Përgjegjëse e Zyrës së informimit për publikun dhe marrëdhëniet e shanseve të barabarta dhe barazisë gjinore”, në Bashkinë Prrenjas;
3. *****, emëruar me urdhrin nr. 48/1, datë 16.06.2002, në pozicionin “Arshiv-sekretari”, në Bashkinë Prrenjas.
4. *****, emëruar me urdhrin nr. 46, datë 08.09.2008, në pozicionin “Inspektor i arsimit dhe kulturës”, në Zyrën e Arsimit, Kulturës dhe Sporteve, në Bashkinë Prrenjas;
5. *****, emëruar me urdhrin nr. 42, datë 01.09.2011, në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Financës”. Me urdhrin nr. 8/1, datë 30.01.2014, të Kryetarit të Bashkisë, ka kaluar në pozicionin “Përgjegjës i Auditit të Brendshëm”, për shkak të zëvendësimit të punonjës Anjeza Bozha, për shkak të lejes së lindjes;
6. *****, emëruar me urdhrin nr. 35, datë 22.08.2011, në pozicionin “Inspektor emergjencash”, në Zyrën e Ndihmës Ekonomike, në Bashkinë Prrenjas;
7. *****, ishte e punësuar në pozicionin “Veteriner”, në Zyrën e Veterinarisë, Ushqimit dhe Mbrojtjes së Konsumatorit, në Bashkinë Prrenjas (Mungon akti i emërimit, sipas listëprezencës, listëpagesës së muajit Shkurt 2014 dhe regjistrin themeltar nr. 1, ka qënë e punësuar në këtë pozicion);
8. *****, ishte e punësuar në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Tatim Taksave”, në Bashkinë Prrenjas (Mungon akti i emërimit, marrëdhëniet financiare kanë filluar në datën 01.08.2009);
9. *****, emëruar me urdhrin nr. 55, datë 18.07.2011, në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Financës”, në ish komunën Rrajcë (sot njësi administrative e Bashkisë Prrenjas);
10. *****, emëruar me urdhrin nr. 18, datë 20.03.2012, në pozicionin “Specialist i pyjeve dhe kullotave”, në ish komunën Rrajcë (sot njësi administrative e Bashkisë Prrenjas);
11. *****, emëruar me urdhrin nr. 18/1, datë 22.05.2007, në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Ndihmës Ekonomike”, në ish komunën Rrajcë (sot njësi administrative e Bashkisë Prrenjas);
12. *****, ishte i punësuar në pozicionin “Përgjegjës i Urbanistikës”, në ish komunën Hotolisht, sot njësi administrative e Bashkisë Librazhd (Mungon akti i emërimit, marrëdhëniet financiare ka filluar në datën 03.03.2004 dhe sipas listë

prezencës së muajit Shkurt 2014, të Bashkisë Librazhd, ka qenë i punësuar në këtë institucion).

Pra në momentin që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, punonjësit e mësipërm, kanë qenë të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, për një periudhë më shumë se 1 (një) vit. Në zbatim të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, si dhe të vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, njësia përgjegjëse duhet të kishte verifikuar dosjet e personelit për secilin prej nëpunësve, duke verifikuar mënyrën e rekrutimit të tyre në këto pozicione pune, plotësimin e kriterëve për të qenë nëpunës, duke verifikuar vjetërsinë në punë si dhe kriterin arsimor.

Nga verifikimi i dosjes së personelit, rezulton se, kanë plotësuar kushtet për të përfituar statusin e punësimit si “Nëpunës civil”, **11 punonjës**, konkretisht punonjësit ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** dhe *****.

Në lidhje me punonjësin ***** , subjekti i mbikëqyrur në observacionet e dërguara me shkresën nr. 326/1 prot., datë 20.02.2018, ka informuar se me urdhrin nr. 606, datë 23.11.2017, të njësisë së burimeve njerëzore, ky nëpunës është liruar nga shërbimi civil, për shkak të dorëheqjes.

Sjellim në vëmendje se, në rastin konkret, në kuptim të neni 64, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nëpunësi ***** , i liruar nga shërbimi civil si pasojë e dorëheqjes, ka të drejtën të konkurojë si nëpunës civil për procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 dhe 26, të këtij ligji, deri në 2 vjet pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil. Përfundimi i procesit të deklarimit të statusit të punësimit si “Nëpunës civil”, për këtë punonjës, shërben si një mekanizëm më tepër për garantimin e të drejtave që ofron ligji për shërbimin civil.

Në rastin e punonjësit ***** , konstatohet se në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ky punonjës ushtronte detyrën në pozicionin “Përgjegjës i Urbanistikës”, në ish komunën Hotolisht, sot njësi administrative e Bashkisë Librazhd. Nga dokumentacioni i administruar në dosjen e tij të personelit, konkretisht të librezës së punës konstatohet se ky punonjës ushtronte detyrën në këtë pozicion për një periudhë më tepër se një vit (*konkretisht marrëdhëniet financiare kanë filluar nga data 03.03.2004*) dhe pavarësisht faktit se ky punonjës plotësonte kriteret për të qenë nëpunës civil, nga ana e njësisë përgjegjëse të ish Komunës Hotolisht, nuk është nxjerrë akti i deklarimit të statusit të punësimit si “Nëpunës civil”.

Konkluzion: Komisionerivlerëson se, njësia përgjegjëse, ka vepruar në kundërshtim me përcaktimet e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore që kanë dalë për zbatim të tij, pasi punonjësit e mësipërm duhet të ishin trajtuar si nëpunës civil.

Për të rregulluar ligjshmërinë, në zbatim të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013. “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, njësia përgjegjëse e Bashkisë Prrenjas, duhet të veprojë si më poshtë:

- ✓ Të finalizojë procesin e deklaramit të statusit të punësimit për punonjësit *****, *****, *****, *****, *****, *****, *****, *****, *****, ***** dhe *****, duke nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit, si “Nëpunës civil”, në pozicionet respektive ku kanë qenë të emëruar në momentin e fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil.
- ✓ T’i njoftojë nëpunësit *****, i cili është larguar nga shërbimi civil për shkak të dorëheqjes, aktin e deklaramit të statusit të punësimit si “Nëpunës Civil”, me qëllim garantimin e të drejtave që lindin në zbatim të nenit 64, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar
- ✓ Rasti i punonjësit *****, është trajtuar në mbikëqyrjen e realizuar në Bashkinë Librazhd, ku punonjësi ka qenë i punësuar në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Në rastin konkret, për rregullimin e paligjshmërisë, njësisë përgjegjëse të Bashkisë Librazhd i është kërkuar:
 - Të nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit si “Nëpunës civil”, për punonjësin *****, në pozicionin “Përgjegjës Urbanistike”, në ish Komunën Hotolisht;
 - T’i njoftojë aktin e deklaramit të statusit të punësimit punonjësit *****, si dhe njësisë përgjegjëse të Bashkisë Prrenjas, për t’u bërë pjesë e dosjes së personelit.

ii. 2 pozicione të shërbimit civil, janë plotësuar me punonjës ekzistues, të cilët në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, kanë qenë të punësuar në pozicionet përkatëse të shërbimit civil për një periudhë më shumë se 1 vit, por të cilët nuk përmbushin kriteret për të qenë nëpunës civil. Në këtë grup përfshihen nëpunësit:

1. *****, ka qenë i punësuar në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Urbanistikës”, në Bashkinë Prrenjas. (Në dosjen e personelit mungon akti i emërimit, ndërkohë që marrëdhëniet financiare kanë filluar në datën 01.08.2011);

Në zbatim të Lidhjes nr. 2, 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”, ndër kriteret e posaçme të pozicionit të punës “Përgjegjës Sektori”, lidhur me arsimin është përcaktuar “Master Shkencor”. Nga ana tjetër, në referencë të Lidhjes nr. 3, të këtij akti nënligjor, nëpunësi i emëruar në pozicionin e punës “Përgjegjës i Zyrës së Urbanistikës”, duhet të zotërojë diplomë “Master i Shkencave”, në fushën e arkitekturës ose në profesione të ngjashme, sipas Listës Kombëtare të Profesioneve (LKP).

Nga verifikimi i dosjes së këtij punonjësi, u konstatua se ky nëpunës nuk përmbush kriteret e pozicionit të punës ku ka qenë i emëruar në momentin e fillimit të efekteve të ligjit për shërbimin civil, pasi rezultoi se ai zotëron Diplomë të Shkollës së Mesme Ushtarake.

Aktualisht ky punonjës, me aktin nr. 144, datë 28.10.2015, të Kryetarit të Bashkisë, ushtron detyrën në pozicionin “*Specialist urbanist*”, në Drejtorinë e Urbanistikës dhe Hartimit të Politikave të BE, në Bashkinë Prrenjas.

2. *****, ka qenë i emëruar në pozicionin “*Specialist i urbanistikës*”, në Bashkinë Prrenjas (Në dosjen e personelit mungon akti i emërimit, ndërkohë që marrëdhëniet financiare kanë filluar në datën 07.02.2011);

Nga verifikimi dosjes së këtij punonjësi rezultoi se ai është me arsim të mesëm dhe për këtë arsye nuk i plotëson kriteret për të qenë nëpunës civil, për shkak të nivelit arsimor, që në këtë rast duhet të jetë arsim i lartë. Ndërkohë rezultoi se ky punonjës aktualisht ushtron detyrën në pozicionin “*Specialist topograf*”, pozicioni i cili sipas përcaktimeve ligjore, kërkon si kriter të posaçëm diplomë të arsimit të lartë.

Në rastin e punonjësve ***** dhe *****, njësia përgjegjëse, në zbatim të pikës 7, të vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”*”, i ndryshuar, duhet të kishte vendosur përfundimin e marrëdhënies së punësimit, pasi në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit për shërbimin civil, këta punonjës nuk plotësonin kriteret për të qenë nëpunës civil, për shkak të nivelit arsimor.

Konkluzion:

Komisioneri vlerëson se, punonjësit ***** dhe *****, të cilët në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, kanë qenë të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, nuk përmbushin kriteret për të qenë nëpunës civil, pasi në kuptim 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*”, i ndryshuar, nuk plotësojnë kriteret e posaçme të pozicionit të punës, në lidhje me kriterin arsimor. Për rregullimin e paligjshmërisë, njësia përgjegjëse e Bashkisë Prrenjas, duhet të ndjekë hapat si më poshtë:

- ✓ Për punonjësin *****, i cili vijon të kryejë detyrën funksionale në pozicionin “*Specialist urbanist*”, njësia përgjegjëse duhet të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit, duke evidentuar faktin se ky punonjës, nuk plotëson kriterin për të qenë nëpunës civil, pasi nuk zotëron arsimin përkatës në përputhje me kriteret e pozicionit të punës;
- ✓ Për punonjësin *****, i cili vijon të kryejë detyrën funksionale në pozicionin “*Specialist topograf*”, në Drejtorinë e Urbanistikës dhe Hartimit të Politikave të BE, në Bashkinë Prrenjas, njësia përgjegjëse duhet të vendosë për përfundimin e marrëdhënies së

punësimi, duke evidentuar faktin se ky punonjës nuk plotëson kriterin për të qenë nëpunës civil, pasi nuk zotëron diplomë të arsimit të lartë.

- ✓ Pozicionet e punës, ku ata ushtrojnë aktualisht detyrën, duhet të shpallen të lira, për t'u plotësuar më tej në përputhje me përcaktimet e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në koherencë me strukturën aktuale dhe nevojat e institucionit.
- **2 pozicione pune të shërbimit civil, janë plotësuar me punonjës, për të cilët deklarimi i statusit të punësimit është bërë në kundërshtim me kërkesat e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.**

Nga këqyrja e materialit të administruar gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin e Bashkisë Prrenjas, rezultoi se në **2 raste**, në pozicione të shërbimit civil ushtrojnë detyrën punonjës, për të cilët deklarimi i statusit të punësimit është bërë në kundërshtim me përcaktimet e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe të akteve nënligjore të dala për zbatim të tij. Në këtë grup përfshihen punonjësit:

1. ***** me aktin nr. 20, datë 06.02.2015, është emëruar në pozicionin “Inspektor bujqësie”, në ish Komunën Stavraj, sot njësi administrative e Bashkisë Prrenjas. Me aktin nr. 81, datë 16.04.2015, për këtë punonjës është deklaruar statusi i punësimit, si “Nëpunës civil”. Aktualisht me aktin nr. 395, datë 30.08.2017, të Kryetarit të Bashkisë, është emëruar në pozicionin “Specialist i mbrojtjes së tokës”, në Drejtorinë e Zhvillimit Rural, Menaxhimit të Tokës dhe Mbrojtjes së Konsumatorit, të Bashkisë Prrenjas.
2. ***** ka qenë i emëruar në pozicionin “Veteriner”, në ish Komunën Qukës, sot njësi administrative e Bashkisë Prrenjas (Në dosjen e personelit mungon akti i emërimit, ndërkohë që marrëdhëniet financiare kanë filluar në datën 01.03.2015). Me aktin nr. 276/1, datë 22.04.2015, për këtë punonjës është deklaruar statusi i punësimit, si “Nëpunës civil në periudhë prove”. Aktualisht me aktin nr. 423, datë 18.10.2016, të Kryetarit të Bashkisë, është emëruar në pozicionin Veteriner, në Njësinë Administrative Qukës.

Në kuptim të neneve 22 dhe 23, të ligjit të sipërcituar si dhe Kreut II, të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, emërimi në pozicionet e nivelit ekzekutiv bëhet nëpërmjet një procedure konkurrimit të hapur, e cila për institucionin e mbikëqyruar organizohet nga njësi përgjegjëse, që në këtë rast është njësi e menaxhimit të burimeve njerëzore.

Nga verifikimi i listeprezencës dhe listëpagesës së muajit Shkurt 2014, rezulton se këta punonjës nuk kanë qenë të emëruar në pozicionet për të cilat është nxjerrë akti i deklarimit të statusit të punësimit. Marrëdhënia e punës për punonjësit ***** dhe ***** ka filluar pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, me akte emërimi të përkohshëm të Kryetarit të Bashkisë dhe jo sipas procedurave të përcaktuara në ligj.

Mosprespektimi i procedurës së konkurrimit të hapur, përcakton se aktet e emërimit për punonjësit ***** dhe ***** janë akte absolutisht të pavlefshme, dhe si rrjedhim,

këta punonjës nuk mund të gëzojnë statusin e nëpunësit civil. Pavlefshmëria absolute e akteve të emërimit, passjell dhe pavlefshmërinë e akteve të deklarimit të statusit të punësimit për këta punonjës, pasi në zbatim të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, përfitojnë statusin e nëpunësit civil, ata punonjës të cilët në momentin e fillimit të efekteve të ligjit të posaçëm për shërbimin civil, ishin të punësuar në pozicione të shërbimit civil.

Në zbatim të nenit 67, të ligjit të sipërcituar, dhe vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, njësia përgjegjëse duhet të kishte vendosur përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, aktet e deklarimit të statusit të punësimit për punonjësit ***** dhe ***** , kanë dalë në kundërshtim me përcaktimet e nenit 67, pika 3 dhe 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në zbatim të nenit 108, pika a, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, këto akte janë absolutisht të pavlefshme dhe si të tilla nuk sjellin pasoja juridike. Në këto kushte për rregullimin e situatë sëpaligjshmërisë, në zbatim të nenit 111, të Kodit të Procedurave Administrative, institucioni i Bashkisë Prrenjas, duhet të veprojë si më poshtë:

- ✓ Njësia përgjegjëse e Bashkisë Prrenjas, duhet të konstatojë pavlefshmërinë absolute të aktit të deklarimit të statusit të punësimit për punonjësit ***** dhe ***** , duke evidentuar faktin se këta punonjës, nuk plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civil, pasi akti i emërimit ka dalë pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- ✓ Kryetari i Bashkisë Prrenjas, duhet të konstatojë menjëherë pavlefshmërinë absolute të aktit të emërimit dhe të rregullojë pasojat, dukë ndërprerë marrëdhënien e punës dhe atë financiare për punonjësin ***** , në pozicionin “Specialist i mbrojtjes së tokës”, në Drejtorinë e Zhvillimit Rural, Menaxhimit të Tokës dhe Mbrojtjes së Konsumatorit, në Bashkinë Prrenjas, emëruar me aktin nr. 395, datë 30.08.2017 dhe punonjësin ***** , në pozicionin “Veteriner”, në njësinë administrative Qukës, emëruar me aktin nr. 423, datë 18.10.2016, pasi emërimi i tyre në pozicionet e shërbimit civil është bërë pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duke mosrespektuar procedurën e konkurrimit të hapur, nëpërmjet pranimin në shërbimin civil.
- ✓ Pozicionet e punës, ku ata aktualisht ushtrojnë detyrën, duhet të shpallen të lira për t’u plotësuar më tej në përputhje me përcaktimet e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në koherencë me strukturën aktuale dhe nevojat e institucionit.

Konstatim: Rasti i punonjësit *****

Nga analiza e dokumentacionit të administruar gjatë mbikëqyrjes në institucionin e Bashkisë Prrenjas, konkretisht të listëpagesës/listëprezencës së muajit Shtator 2017, si dhe akteve të emërimit, rezulton se deri në datën 21.09.2017, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Financës”, në Bashkinë Prrenjas, me aktin nr. 69, datë 04.03.2016, ka qenë i emëruar punonjësi *****. Aktualisht, me aktin nr. 464, datë 21.09.2017, ky punonjës është emëruar në pozicionin “Nënkryetar”, i Bashkisë Prrenjas, pozicion i cili nuk përfshihet në pozicionet e shërbimit civil.

Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e ka gjetur këtë punonjës në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Taksave”, në ish Komunën Rrajcë (sot njësi administrative e Bashkisë Prrenjas).

Nga këqyrja e aktit të emërimit, urdhrit nr. 36, datë 25.06.2009, si dhe librezës së punës, konstatohet se punonjësi ***** ka qenë i emëruar në këtë pozicion pune, për një periudhë me tepër se një vit. Në zbatim të nenit 67, pika 3, të ligjit të sipërcituar, njësia e burimeve njerëzore të ish komunës Rrajcë, duhet të kishte nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit, si “Nëpunës civil”.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, në rastin e punonjësit ***** njësia përgjegjëse ka vepruar në kundërshtim me përcaktimet e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala për zbatim të tij. Për rregullimin e situatës së paligjshmërisë, njësia përgjegjëse e Bashkisë Prrenjas, duhet të ndjekë hapat e mëposhtme:

1. Të përfundojë procesin e deklaramit të statusit të punësimit, për punonjës të ***** duke nxjerrë aktin e deklaramit si “Nëpunës civil”, në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Taksave”, në ish Komunën Rrajcë;
2. Më tej, në referencë të nenit 54, pika 1, germa “a”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për punonjës të ***** njësia përgjegjëse duhet të aplikojë institutine pezullimit nga shërbimi civil, për shkak të emërimit të tij në pozicionin e funksionarit të kabinetit, i cili në kuptim të nenit 2, germa “gj”, të po këtij ligji, nuk përfshihet në shërbimin civil. (Ky rast trajtohet më hollësisht në pikën VI, të raportit).

3.2 Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të plotësuara me akte të përkohshme emërimi, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion gjatë procesit të mbikëqyrjes, vërehet se, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në institucionin e Bashkisë Prrenjas janë punësuar me akte emërimi të përkohshëm **47 punonjës**, të paraqitur si më poshtë, sipas pozicionit të punës dhe aktit të emërimit:

➤ **Administrata e Bashkisë**

1. *****, emëruar “*Specialist IT*”, me urdhrin nr. 39, datë 26.02.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
2. *****, emëruar “*Specialist për prokurimet*”, në Sektorin Juridik dhe Burimeve Njerëzore, me urdhrin nr. 177, datë 20.04.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
3. *****, emëruar “*Specialist për burimet njerëzore*”, në Sektorin Juridik dhe Burimeve Njerëzore, me urdhrin nr. 310, datë 12.07.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
4. *****, emëruar “*Specialist për marrëdhënien me publikun*”, në Sektorin Juridik dhe Burimeve Njerëzore, me urdhrin nr. 423, datë 11.09.2017, të Kryetarit të Bashkisë;
5. *****, emëruar “*Specialist/koordinator për të drejtën e informimit dhe ankesave*”, në Sektorin Juridik dhe Burimeve Njerëzore, me urdhrin nr. 421, datë 18.09.2017, të Kryetarit të Bashkisë;
6. *****, emëruar “*Përgjegjës i Sektorit të Arsimit, Kulturës, Turizmit dhe Sportit*”, me urdhrin nr. 413, datë 05.09.2017, të Kryetarit të Bashkisë;
7. *****, emëruar “*Specialist për turizmin*”, në Sektorin e Arsimit, Kulturës, Turizmit dhe Sportit, me urdhrin nr. 430, datë 20.10.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
8. *****, emëruar “*Drejtor*”, në Drejtorinë e Zhvillimit Ekonomik dhe Administrimit Financiar, me urdhrin nr. 113, datë 18.08.2017, të Kryetarit të Bashkisë;
9. *****, aktualisht emëruar “*Përgjegjës i Sektorit të Tatim Taksave*”, në Drejtorinë e Zhvillimit Ekonomik dhe Administrimit Financiar, me urdhrin nr. 463, datë 21.09.2017, të Kryetarit të Bashkisë;
10. *****, emëruar “*Inspektor për tregun*”, në Sektorin e Tatim Taksave, me urdhrin nr. 145, datë 08.04.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
11. *****, emëruar “*Inspektor- specialist për tregun*”, në Sektorin e Tatim Taksave, me urdhrin nr. 415, datë 07.09.2017, të Kryetarit të Bashkisë;
12. *****, emëruar “*Specialist urbanist*”, në Drejtorinë e Urbanistikës dhe Hartimit të Politikave të BE, me urdhrin nr. 144, datë 28.10.2015, të Kryetarit të Bashkisë;
13. *****, emëruar “*Specialist topograf*”, në Drejtorinë e Urbanistikës dhe Hartimit të Politikave të BE (*Mungon akti i emërimit, kalimi në këtë pozicion është bërë me miratimin e strukturës së Shtator 2017*);
14. *****, emëruar “*Topograf*”, në Drejtorinë e Urbanistikës dhe Hartimit të Politikave të BE, me urdhrin nr. 127, datë 23.03.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
15. *****, emëruar “*Inxhinier/arkitekt*”, në Drejtorinë e Urbanistikës dhe Hartimit të Politikave të BE, me urdhrin nr. 418, datë 12.10.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
16. *****, emëruar “*Inxhinier mjedisi dhe specialist projektues*”, në Drejtorinë e Urbanistikës dhe Hartimit të Politikave të BE, me urdhrin nr. 126, datë 21.03.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
17. *****, emëruar “*Përgjegjës i Sektorit të Shërbimit Social dhe Emergjencave Civile*”, me urdhrin nr. 448, datë 18.09.2017, të Kryetarit të Bashkisë;
18. *****, emëruar “*Specialist i emergjencave civile*”, në Sektorin e Shërbimit Social dhe Emergjencave Civile, me urdhrin nr. 52, datë 03.03.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
19. *****, emëruar “*Specialist i emergjencave civile*”, në Sektorin e Shërbimit Social dhe Emergjencave Civile, me urdhrin nr. 425, datë 11.09.2017, të Kryetarit të Bashkisë;

20. *****, emëruar “*Specialist për problemet e dhunës në familje dhe barazisë gjinore*”, në Sektorin e Shërbimit Social dhe Emergjencave Civile, me urdhrin nr. 65, datë 03.03.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
21. *****, emëruar “*Specialist për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve*”, në Sektorin e Shërbimit Social dhe Emergjencave Civile, me urdhrin nr. 273, datë 21.06.2017, të Kryetarit të Bashkisë;
22. *****, emëruar “*Punonjës social*”, në Sektorin e Shërbimit Social dhe Emergjencave Civile. (*Mungon akti i emërimit, kalimi në këtë pozicion është bërë më miratimin e strukturës së Shtator 2017*);
23. *****, emëruar “*Drejtor*”, në Drejtorinë e Zhvillimit Rural, Menaxhimit të Tokës dhe Mbrojtjes së Konsumatorit, me urdhrin nr. 404, datë 05.10.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
24. *****, emëruar “*Inspektor për mbrojtjen e konsumatorit*”, në Drejtorinë e Zhvillimit Rural, Menaxhimit të Tokës dhe Mbrojtjes së Konsumatorit, me urdhrin nr. 218, datë 17.05.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
25. *****, emëruar “*Inspektor teknolog*”, në Drejtorinë e Zhvillimit Rural, Menaxhimit të Tokës dhe Mbrojtjes së Konsumatorit, me urdhrin nr. 90, datë 11.03.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
26. *****, emëruar “*Inspektor për konfliktet mbi tokën*”, në Drejtorinë e Zhvillimit Rural, Menaxhimit të Tokës dhe Mbrojtjes së Konsumatorit (*Mungon akti i emërimit, kalimi në këtë pozicion është bërë me miratimin e strukturës Shtator 2017*);
27. *****, emëruar “*Përgjegjës Shërbimesh*”, në Drejtorinë e Shërbimeve Publike, me urdhrin nr. 52, datë 10.02.2017, të Kryetarit të Bashkisë;
28. *****, emëruar “*Drejtor*”, në Drejtorinë e Transportit dhe Mirëmbajtjes së Rrugëve, me urdhrin nr. 46, datë 03.03.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
29. *****, emëruar “*Inspektor i rrugëve rurale*”, në Drejtorinë e Transportit dhe Mirëmbajtjes së Rrugëve, me urdhrin nr. 107, datë 17.03.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
30. *****, emëruar “*Drejtor*”, në Drejtorinë e Administrimit të Pyjeve, Kullotave dhe Mjedisit, me urdhrin nr. 86, datë 27.02.2017, të Kryetarit të Bashkisë;
31. *****, emëruar “*Specialist pyjesh*”, në Drejtorinë e Administrimit të Pyjeve, Kullotave dhe Mjedisit, me urdhrin nr. 87, datë 27.02.2017, të Kryetarit të Bashkisë;
32. *****, emëruar “*Specialist administrim menaxhim*”, në Drejtorinë e Administrimit të Pyjeve, Kullotave dhe Mjedisit, me urdhrin nr. 26, datë 18.01.2017, të Kryetarit të Bashkisë;
33. *****, emëruar “*Inspektor pyjesh*”, në Drejtorinë e Administrimit të Pyjeve, Kullotave dhe Mjedisit, me urdhrin nr. 106, datë 17.03.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
34. *****, emëruar “*Inspektor i Mbrojtjes së Pyjeve*”, në Drejtorinë e Administrimit të Pyjeve, Kullotave dhe Mjedisit, me urdhrin nr. 339, datë 27.07.2016;
35. *****, emëruar “*Inspektor zone pyjore*”, në Drejtorinë e Administrimit të Pyjeve, Kullotave dhe Mjedisit, me urdhrin nr. 75, datë 17.02.2017, të Kryetarit të Bashkisë;
36. *****, emëruar “*Inspektor zone pyjore*”, në Drejtorinë e Administrimit të Pyjeve, Kullotave dhe Mjedisit, me urdhrin nr. 80, datë 21.02.2017, të Kryetarit të Bashkisë;
37. *****, emëruar “*Inspektor zone pyjore*”, në Drejtorinë e Administrimit të Pyjeve, Kullotave dhe Mjedisit, me urdhrin nr. 450, datë 07.11.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
38. *****, emëruar “*Inxhinieri mjedisi*”, në Drejtorinë e Administrimit të Pyjeve, Kullotave dhe Mjedisit, me urdhrin nr. 447, datë 18.09.2017, të Kryetarit të Bashkisë;

➤ **Njësia Administrative Rrajcë**

39. *****, emëruar “*Specialist i ndihmës ekonomike*”, me urdhrin nr. 209, datë 10.05.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
40. *****, emëruar “*Specialist i mbrojtjes dhe menaxhimit të tokës*”, me urdhrin nr. 118, datë 21.03.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
41. *****, emëruar “*Arkëtar arkivist dhe protokolliste*”, me urdhrin nr. 19, datë 24.03.2009, të Kryetarit të Bashkisë;
42. *****, emëruar “*Veteriner*”, me urdhrin nr. 270, datë 20.06.2016, të Kryetarit të Bashkisë;

➤ **Njësia Administrative Qukës**

43. *****, emëruar “*Specialist i ndihmës ekonomike*”, me urdhrin nr. 239, datë 30.05.2016, të Kryetarit të Bashkisë;
44. *****, emëruar “*Specialist i ndihmës ekonomike*”, me urdhrin nr. 79, datë 20.02.2017, të Kryetarit të Bashkisë;

➤ **Njësia Administrative Stavraj**

45. *****, emëruar “*Specialist i ndihmës ekonomike*”, me urdhrin nr. 47, datë 11.08.2015, të Kryetarit të Bashkisë;
46. *****, emëruar “*Specialist i mbrojtjes dhe menaxhimit të tokës*”, me urdhrin nr. 394, datë 30.08.2017, të Kryetarit të Bashkisë;
47. *****, emëruar “*Veteriner*”, me urdhrin nr. 411, datë 05.09.2017, të Kryetarit të Bashkisë;

Konkluzion: Komisionerivlerëson se, aktet e emërimit të evidentuara më sipër, si në rastin e administratës së bashkisë ashtu edhe të njësive administrative, kanë dalë në kundërshtim me ligjin, pasi, për çdo marrëdhënie të re pune, që lidhet pas fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, në bazë të nenit 22, 23, 25 dhe 26 të tij, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimi, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele ose ngritjes në detyrë. Çdo emërim që bëhet në kundërshtim me përcaktimet ligjore të mësipërme, është absolutisht i pavlefshëm.

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

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

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

Nisur nga detyrimi i parashikuar nga neni 111, i ligjit në fjalë, vetë organi publik, në këtë rast Kryetari i Bashkisë Prrenjas, duhet të konstatojë në këto veprime administrative, ekzistencën e rasteve të parashikuara në nenin 108, të ligjit si më lart, dhe të konstatojë menjëherë pavlefshmërinë absolute të këtyre akteve dhe të rregullojë pasojat duke ndërprerë marrëdhënien e punës dhe financiare, të lidhur në kundërshtim me procedurat ligjore dhe më tej, duke i shpallur si të lira këto pozicione, për t`u plotësuar në përputhje me ligjin për nëpunësin civil.

Në këtë rast, në kushtet kur numri i punonjësve të emëruar në kundërshtim me ligjin, zë më shumë se 50 % të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës, që janë pjesë e shërbimit civil, me qëllim që të mos krijohen vështirësi në funksionimin e institucionit, njësia përgjegjëse, fillimisht duhet të planifikojë veprimtarinë për rregullimin e ligjshmërisë, duke hartuar një plan veprimi të ndarë në dy faza, ku të jenë parashikuar me hollësi veprimet që do të kryhen për të ndërprerë marrëdhëniet e paligjshme të punës, afatet dhe pozicionet përkatëse, për të vijuar me procesin e rekrutimeve, me qëllim që, ndërprerja e marrëdhënieve të paligjshme të punës, të kryhet në mënyrë të alternuar me procesin e shpalljes së pozicioneve të lira dhe fillimin e procedurës së konkurrimit.

Ky plan veprimi do të miratohet nga Komisioneri dhe zbatimi i tij do të ndiqet nga stafi teknik i Komisionerit, me qëllim që të ndihmojë institucionin në aplikimin e procedurave ligjore që duhet të zhvillohen në këtë rast. Pozicionet në fjalë, duhet të plotësohen me anën e procedurave të konkurrimit të hapur, sipas përcaktimeve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore dalë për zbatim të tij, apo nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele dhe të ngritjes në detyrë.

Njësia përgjegjëse, gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit, duhet të kujdeset të përmbushë rregullat e përcaktuara në Kreun IV “Pranimi në shërbim civil”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, vendimin nr. 242, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese” dhe vendimin nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, si dhe Udhëzimin nr. 2, datë 27.03.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”.

Në veçanti, njësia përgjegjëse, me qëllim zbatimin dhe respektimin e kërkesave ligjore për këtë institut të ligjit, duhet të veprojë si më poshtë:

1. Të krijojë komisionet përkatëse të pranimit dhe vlerësimit (*Komiteti i Përhershëm i Pranimit për nivelin ekzekutiv, Komiteti për Lëvizjen Paralele dhe Ngritjen në Detyrë*), sipas procedurës që do të ndjekë për të plotësuar pozicionet e punës pjesë të shërbimit civil. Komisioni i vlerësimit ka për detyrë të kryejë vlerësimin e kandidatëve pjesëmarrës në

konkurrim, i cili konsiston në vlerësimin e jetëshkrimit, vlerësimin me shkrim (*përveç lëvizjes paralele*) dhe vlerësimin në intervistën e strukturuar me gojë.

2. Të bëjë publik në faqen zyrtare, “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*” dhe faqen zyrtare të Bashkisë Prrenjas, ose nëse është e mundur, në standat për publikun, aktet që materializojnë procedurën e rekrutimit dhe për të cilat ligji kërkon publikimin e tyre, të tilla si:
 - a) Aktin e shpalljes për të plotësuar një pozicion të lirë pune në shërbimin civil, duke treguar kujdes që ky akt të përmbajë të dhënat e përcaktuara në Kreun II, pika 8 dhe në Kreun III, pika 5, të VKM nr. 242, datë 18.3.2015, si dhe të Kreut II, pika 9 dhe Kreut VII, pika 4, të VKM nr. 243, datë 18.3.2015, si: përshkrimin përgjithësues të pozicionit të punës për të cilin do të zhvillohet konkurrimi; kriteret e përgjithshme; kërkesat specifike të pranimit në shërbimin civil (*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*”.
 - d) Aktin e shpalljes së kandidatit të nxjerrë fitues me më shumë se 70% të pikëve nga Komisioni përkatës.

II. **Lëvizjet paralele dhe ngritjet në detyrë, pas fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe rastet e transferimit të përhershëm në kuadër të ristrukturimit të institucionit.**

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, u verifikuan lëvizjet paralele dhe ngritjet në detyrë të kryera nga data 26.02.2014, që është data e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, deri në momentin e mbikëqyrjes, nga ku rezulton si më poshtë:

a) **Rastet e ngritjes në detyrë**

Për periudhën objekt mbikëqyrje, u evidentuan **3 pozicione të kategorisë së ulët apo të mesme drejtuese**, të cilat janë plotësuar nëpërmjet ngritjes në detyrë, duke mos respektuar procedurat e konkurrimit të përcaktuara në nenin 26, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe vendimin nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”.

Në këtë rast bëhet fjalë për punonjësit:

1. *****, emëruar “Drejtor”, në Drejtorinë e Urbanistikës dhe Hartimit të Politikave, me urdhrin nr. 242, datë 01.06.2016, të Kryetarit të Bashkisë. Konstatohet se, më parë, me aktin nr. 88, datë 09.10.2013, “Lëvizje paralele”, është emëruar në pozicionin “Specialist”, pranë Bashkisë Pogradec. Sipas librezës së punës, në datën 28.09.2015, ka filluar marrëdhëniet financiare për pozicionin e punës “Përgjegjës Shërbimesh dhe Urbanistike”, në Bashkinë Pogradec;
2. *****, emëruar “Përgjegjës për projektet me BE”, në Drejtorinë e Urbanistikës dhe Hartimit të Politikave, me urdhrin nr. 85, datë 11.03.2016, të Kryetarit të bashkisë. Konstatohet se, më parë, me urdhrin nr. 18, datë 20.03.2012, është emëruar “Specialist i pyjeve dhe kullotave”, në ish Komunën Rrajcë;
3. *****, emëruar “Përgjegjës buxheti”, në Drejtorinë e Zhvillimit Ekonomik dhe Administrimit Financiar. (Mungon akti i emërimit në këtë pozicion, por kalimi është bërë me miratimin e strukturës në Shtator 2017). Konstatohet se, më parë, me aktin nr. 44, datë 02.04.2012, është emëruar në pozicionin “Inspektore buxheti”, në Komunën Qukës.

Nga verifikimi dhe këqyrja e dokumentacionit, rezultoi se këta nëpunës janë punonjës ekzistues (hyrja në fuqi e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, i ka gjetur në pozicione pune pjesë e shërbimit civil). Emërimi i tyre në pozicionet aktuale, të cilat sipas rastit janë pozicione të kategorisë së ulët apo të mesme drejtuese, është bërë vetëm me një urdher të Kryetarit të Bashkisë, pa u zbatuar më parë procedura e konkurrimit për lëvizjen paralele apo ngritjes në detyrë, të përcaktuara nga neni 26, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Kreu III, i vendimit nr. 242, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”. Mos respektimi i procedurës së mësipërme ligjore i bën këto akte emërimi absolutisht të pavlefshëm.

Konkluzion:

Komisioneri vlerëson se, në kuptim të nenit 108, pika “a”, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, aktet e emërimit në pozicionin aktual për punonjësit *****, ***** dhe *****, janë akte absolutisht të pavlefshme, pasi janë nxjerrë në kundërshtim me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duke mos zbatuar procedurat e konkurrimit për ngritjen në detyrë, të përcaktuara në nenin 26, të këtij ligji, si dhe në Kreun III, të vendimit nr. 242, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”.

Në kuptim të nenit 110, pika 1, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë” këto akte nuk sjellin asnjë pasojë juridike, pavarësisht faktit nëse janë konstatuar si të tilla apo jo. Për rregullimin e paligjshmërisë në këtë rast, duhe të veprohet si më poshtë:

- ✓ Kryetari i Bashkisë Prrrenjas, në kuptim të nenit 111, të Kodit të Procedurës Administrative, duhet të konstatojë menjëherëpavlefshmërinë absolute të akteve të

emërimit për punonjësit e mësipërm dhe të vendosë ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe financiare për pozicionin e punës, ku ata ushtrojnë aktualisht detyrën.

- ✓ Njësia përgjegjëse, duhet t'i trajtojë punonjësit *****, ***** dhe *****, sipas kategorisë së pozicionit të punës, në të cilën ata gëzojnë statusin e nëpunësit civil.
- ✓ Plotësimi i pozicioneve të mësipërme, duhet të kryhet sipas përcaktimeve ligjore të nenit 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, akteve nënligjore specifike dhe sipas orientimeve të dhëna në pikën I/3.2, të raportit.

b) Lëvizje paralele në kategorinë ekzekutive apo në nivel të ulët dhe të mesëm drejtues si dhe rastet e transferimit të përhershëm për shkak të ristrukturimit të institucionit

Gjatë verifikimit në institucion, rezultoi se **14** punonjës, të cilët në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kanë qenë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, aktualisht ushtrojnë detyrën në pozicione pune të së njëjtës kategori ose në pozicione pune të një kategorie më të ulët të shërbimit civil.

Nisur nga vlerësimi i aspektit ligjor, këto lëvizje mund të kategorizohen sipas rastit si:

- lëvizje paralele, që janë aplikuar me akt emërimi të nxjerrë nga titullari i institucionit, ose
- emërimet në kushtet e ristrukturimit të institucionit, për shkak të riorganizimit administrativo-territorial të njësive të qeverisjes vendore ose për shkak të implementimit të strukturës së re.

Në të dyja rastet, konstatohet se aktet kanë dalë duke mos respektuar asnjë procedurë ligjore të parashikuar nga neni 25, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Kreu VII, i vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, si dhe vendimin nr. 242, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese”, në rastin e lëvizjes paralele, si dhe procedurat e kërkuara nga neni 50, i ligjit në fjalë, në rastin e riorganizimit të institucionit, pas përfshirjes së ish-komunave në shërbimin civil ose në rastet e miratimit të strukturës së re, të Bashkisë Prrenjas dhe njësive administrative, pjesë përbërëse e saj.

Ky konstatim është evidentuar nominalisht, për çdo punonjës që gjendet në këtë situatë, në tabelën e aneksit nr. 3, “Lëvizjet paralele dhe transferimet e përhershme në kuadër të ristrukturimit, të nëpunësve civilë të Bashkisë Prrenjas dhe njësive administrative, me urdhër të Kryetarit të Bashkisë”. Ky aneks është pjesë e këtij raporti dhe përmban në rubrikat e tij gjeneralitetet e nëpunësve civilë, të gjendur në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, lëvizjet e tyre gjatë kësaj periudhe në pozicionet konkrete, pas implementimit të strukturave në vitet 2014-2017, (duke specifikuar procedurën që duhet të ishtë zbatuar sipas rastit), si dhe pozicionin aktual të tyre në momentin e mbikëqyrjes. Punonjësit e pasqyruar në këtë tabelë, për sa është arsyetuar në përmbajtje të raportit, fillimi i efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, i

gjeti të emëruar në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil dhe në kuptim të nenit 67, të po këtij ligji, gëzojnë statusin e nëpunësit civil.

Për shkak të ndryshimit të aktit nënligjor, që përcakton nivelet e pagave si dhe klasën dhe kategorinë e pozicionit të punës, për njësitë e qeverisjes vendore, konstatohet se pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil në bashki kanë pësuar ndryshim në mënyrën e klasifikimit të tyre, duke ju përshtatur përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Konkretisht, pozicionet e punës, ku këta punonjës kanë qenë të emëruar para datës 26.02.2014, sipas dispozitave të ligjit të kohës, në disa raste klasifikoheshin si pozicione të nivelit të ulët drejtues. Ndërkohë, pozicionet e punës, ku këta punonjës ushtrojnë aktualisht detyrën, në kuptim të Lidhjes nr. 5, të vendimit nr. 165, datë 02.03.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për grupimin e njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt page dhe caktimin e kufijve të funksionarëve të zgjedhur dhe të emëruar, të nëpunësve civilë dhe të punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore”, në 1 rast klasifikohet si pozicioni i nivelit të ulët drejtues dhe në 13 raste klasifikohen si pozicione të nivelit ekzekutiv. Ky klasifikim është bërë duke marrë parasysh nivelin e pagave, pasi nuk ka përshkrime pune që të mund të bëhet krahasimi. Bëhet fjalë për punonjësit *****

***** dhe *****

Në lidhje me situatën e evidentuar sa më sipër, vlerësohet se, kjo gjendje ka ardhur pasi aktet e emërimit për këta punonjës, kanë dalë si rezultat i mosrespektimit të procedurës së transferimit të punonjësve në kuadër të ndryshimeve strukturore që ka pësuar institucioni i Bashkisë së Prrenjas, që nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, deri në procesin e mbikëqyrjes, në fazat që paraqiten si më poshtë:

- Bashkia Prrenjas, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me vendimin nr. 6, datë 13.03.2013, të Këshillit Bashkiak, “Për miratimin e strukturës dhe nivelit të pagave të aparatit të Bashkisë Prrenjas dhe institucioneve në varësi të saj për vitin 2013”. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, administrata e bashkisë ka pasur gjithsej **34** pozicione pune, nga të cilat **19** pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil.
- Me vendimin nr. 10, datë 27.02.2014, të Këshillit Bashkiak dhe urdhrin nr. 15, datë 19.03.2014, të Kryetarit të Bashkisë, është miratuar struktura e re e Bashkisë Prrenjas, në të cilën evidentohen **69** pozicione pune, nga të cilat **21** pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil;
- Për shkak të riorganizimit territorial, bazuar në ligjin nr. 30/2016, “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, të ndryshuar”, (i shfuqizuar), me Urdhrin nr. 46, datë 31.08.2015, të Kryetarit të Bashkisë, “Për miratimin e strukturës së bashkisë, institucioneve në varësi dhe të njësive administrative”, është miratuar struktura e Bashkisë Prrenjas dhe njësive

administrative, pjesë përbërëse e saj. Kjo strukturë tranzitore, rezulton të jetë ndryshuar me urdhrin nr. 72, datë 16.09.2015 dhe urdhrin nr. 95, datë 28.09.2015, të Kryetarit të Bashkisë, nga ku rezulton se numri i përgjithshëm i pozicioneve të punës është **112**, nga të cilat **39** pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil;

- Me vendimin nr. 5, datë 30.03.2016, të Kryetarit të Bashkisë, “*Për miratimin e strukturës së bashkisë Prrenjas dhe institucioneve në varësi sipas VKM nr. 165, bazuar në numrin total dhe nivelin e pagave të miratuara nga Këshilli Bashkiak*”, është miratuar struktura e re, nga ku rezulton se numri i përgjithshëm i pozicioneve të punës është **257**, nga të cilat **67** pozicione pune janë pjesë e shërbimit civil;
- Me vendimin nr. 9, datë 12.07.2016, të Kryetarit të Bashkisë, është miratuar struktura e institucionit të Bashkisë Prrenjas. Nga verifikimi i strukturës, rezulton se numri i përgjithshëm i pozicioneve të punës nuk ka pësuar ndryshim, por konstatohet riorganizim i pozicioneve të punës dhe shtim i numrit të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, ku evidentohen **69** pozicione në total.
- Me urdhrin nr. 49, datë 09.02.2017, të Kryetarit të Bashkisë, “*Për miratimin e strukturës së Bashkisë Prrenjas dhe institucioneve nën varësi bazuar në numrin total dhe nivelin e pagave të miratuara nga Këshilli Bashkiak*” është miratuar struktura e Bashkisë Prrenjas. Nga këqyrja e strukturës dhe organikës së institucionit të bashkisë, rezulton se numri i përgjithshëm i pozicioneve të punës është **285**, nga të cilat **72** pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil;
- Aktualisht Bashkia Prrenjas dhe njësitë administrative funksionojnë mbi bazën e strukturës së miratuar me urdhrin nr. 442, datë 18.09.2017, të Kryetarit të Bashkisë, *Për ndryshimin e urdhrin nr. 49, datë 09.02.2017, “Për miratimin e strukturës së Bashkisë Prrenjas dhe institucioneve nën varësi bazuar në numrin total dhe nivelin e pagave të miratuara nga Këshilli Bashkiak”*. Nga analiza e strukturës rezulton se, numri i përgjithshëm i pozicioneve të punës vazhdon të jetë **285**, por evidentohet një riorganizim i strukturës organike dhe në të njëjtën kohë shtim i numrit të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, konkretisht në **78** në total.

Nisur nga përmbajtja e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe akteve nënligjore që rregullojnë këtë aspekt të ligjit, rezulton se është njësia përgjegjëse, subjekti që drejton gjithë procesin e ristrukturimit nga ana ligjore. Në përmbajtje të kësaj dispozite, përcaktohet se në çdo rast ristrukturimi, krijohet një Komision Ristrukturimi, i cili shqyrton mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese, në të cilin ai plotëson kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta të pozicionit të punës, me kushtin që transferimi të kryhet në një pozicion të shërbimit civil të së njëjtës kategori.

Gjatë procesit të verifikimit në Bashkinë Prrenjas, rezulton se, për **13** punonjës sistemimi i tyre në kuadër të ristrukturimit të institucionit nuk është bërë me vendim transferimi të përhershëm të nxjerrë nga njësia përgjegjëse, por me urdhër të Kryetarit, duke mosrespektuar rregullat e përcaktuara në Kreun II, “*Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit*”, të

- ✓ Të ngrihet Komisioni i Ristrukturimit, i cili duhet të marrë në shqyrtim e të bëjë vlerësimin përkatës për mundësitë e sistemimit të çdo nëpunësi civil, në rastet kur pozicioni i punës është suprimuar ose riorganizuar, në vendet e lira ekzistuese dhe të propozojë transferimin e nëpunësit në një pozicion të lirë, në të cilin ai plotëson kërkesat specifike, me kushtin që transferimi i tyre, kur është i mundur, të kryhet në një pozicion të shërbimit civil të së njëjtës kategori me pozicionin e punës, për të cilin ju është bërë deklarimi i statusit të punësimit, në të kundërt, të zbatohen kërkesat e dispozitave të cituara më sipër.
- ✓ Vendimi përfundimtar i riemërimit/transferimit të përhershëm pas ristrukturimit, do të merret nga njësia përgjegjëse e cila ka edhe detyrimin ligjor për marrjen e vendimit përfundimtar për lirim nga shërbimi civil të nëpunësve pozicioni i mëparshëm i të cilëve nuk ekziston më apo që u është rikonceptuar për shkak të ndryshimit të përshkrimit dhe kërkesave të përgjithshme e të veçanta të vendit të punës.
- ✓ Kujdes i veçantë duhet të tregohet sidomos për respektimin e të gjitha të drejtave që parashikon pika 7, e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësit civil”, i ndryshuar, për punonjësit të cilët do të lirohen apo janë liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, ndër të cilat e drejta e dëmshpërblimit në përputhje me vjetërsinë në punë, e drejta për të konkurruar për një periudhë 2 vjeçare në procedurat e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, si dhe e drejta për t’u emëruar në mënyrë të përkohshme nga njësia përgjegjëse, me pëlqimin e tyre, në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil.

Për pozicionet e lira, të cilat krijohen si pasojë e ristrukturimit të institucionit ose për shkak të ligjit (si rastet e lirit nga shërbimi civil për shkak të dhënies dorëheqje, të mbushjes së moshës për pension pleqërie, të marrjes së masës disiplinore, e të tjera), njësia përgjegjëse duhet të zhvillojë procedurat e konkurrimit të hapur, nëpërmjet pranimin në shërbimin civil, lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, duke respektuar rregullat specifike dhe afatet kohore, të përcaktuara në nenet 22, 23, 25 dhe 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në vendimin nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese” dhe vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, si dhe në udhëzimin e Departamentit të Administratës Publike (e sqaruar në mënyrë të detajuar në pikën I/3.2 të raportit).

2. Për punonjësin ***** Komisioneri vlerëson se, urdhri nr. 65, datë 13.02.2017, i Kryetarit të Bashkisë, për emërimin e këtij nëpunësi në pozicionin “Topograf”, në Drejtorinë e Zhvillimit Rural, Menaxhimit të Tokës dhe Mbrojtjes së Konsumatorit, në Bashkinë Prrenjas, është absolutisht i pavlefshëm, pasi është nxjerrë në kundërshtim me përcaktimet e nenit 25 dhe 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duke mosrespektuar procedurën e konkurrimit, nëpërmjet lëvizjes paralele ose ngritjes në detyrë. Për rregullimin e paligjshmërisë, duhet të veprohet si më poshtë:

- ✓ Kryetari i Bashkisë duhet të konstatojë pavlefshmërinë e aktit të emërimit për punonjësin ***** dhe të rregullojë pasojat juridike duke ndërprerë marrëdhënien e punës dhe financiare për pozicionin e punës, ku ushtron aktualisht detyrën.
- ✓ Njësia përgjegjëse, pas ekuivalentimit të pozicionit “*Topograf*”, si pozicion i shërbimit civil (për sa është arsytuar në përmbajtje të raportit), duhet të plotësojë këtë pozicion në përputhje me përcaktimet e neneve 22, 23, 25 dhe 26, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij.

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

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës, të përcaktuara me hollësi në Vendimin nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, të ndryshuar, dhe Udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “*Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil*”, akte që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

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

Në pikën 14, të Kreut IV, “*Procedura dhe formati i përshkrimit të punës*”, të aktit nënligjor të sipërcituar, përcaktohet se: “*Përshkrimet e punës hartohen kur krijohen institucione të reja, kur ndryshon mënyra e organizimit të institucionit apo kur kanë ndodhur ndryshime ose miratime të legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni*”, dhe më tej, në Kreun VI, “*Dispozita tranzitore*”, pika 40, të po këtij vendimi, ka parashikuar që, *të gjitha institucionet pjesë e shërbimit civil, të përfundojnë hartimin e përshkrimit të punës, deri në datën 1 korrik, 2014.*

Në rastin konkret, me fillimin e efekteve juridike të legjislacionit të ri të shërbimit civil, Bashkia Prrenjas, si organ i vetëqeverisjes vendore pjesë e shërbimit civil, duhet të hartonte përshkrimet e punës për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, sipas standarteve dhe afateve të përcaktuara në aktin nënligjor.

Nga ana tjetër, pas riorganizimit administrativo-territorial në organet e qeverisjes vendore, siç e kemi thënë më sipër në material, ka ndryshuar organizimi dhe funksionimi i tyre, sipas ligjit nr.139/2015, “*Për vetëqeverisjen vendore*”.

Këto ndryshime, janë reflektuar në strukturën e institucionit, të cilat konsistojnë në shtimin apo riorganizimin e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil. Pra, me *miratimin e legjislacionit specifik* mbi bazën e të cilit funksionon institucioni, ka ndryshuaredhe *mënyra e organizimit të tij*, kushte këto, të cilat parashikojnë hartimin e përshkrimeve të reja të punës në bazë të riorganizimit të pozicioneve të punës.

Nga këqyrja e akteve në subjekt, rezultoi se, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, *procesi i hartimit të përshkrimeve të punës nuk është kryer* për asnjë pozicion pune pjesë të shërbimit civil.

Rregullorja e Brendshme e institucionit, miratuar nga Kryetari i Bashkisë Prrenjas në shtator të 2016, përcakton detyrat funksionale për pozicionet e punës, sipas strukturës që ka qenë në fuqi në momentin e miratimit të kësaj rregulloreje. Për shkak të ndryshimeve strukturore të njëpasnjëshme, që ka pësuar institucioni i mbikëqyrës (*struktura e miratuar me urdhrin nr. 49, datë 18.09.2017 dhe urdhrin nr. 442, datë 18.09.2017*), vlerësohet se, në disa aspekte, përcaktimet ligjore të kësaj rregulloreje nuk janë konkrete, pasi në të nuk janë pasqyruar ndryshimet ligjore që kanë ndodhur ndërkohë. Për më tepër, justifikimi se rregullorja përcakton detyrat e nëpunësit, nuk qëndron, pasi përveç detyrimit ligjor për të hartuar përshkrimet e punës, vlen të theksohet se, akti i përshkrimit të punës, nuk përcakton vetëm detyrat e nëpunësit, por në përmbajtjen e tij përcaktohet fillimisht vendi që zë pozicioni në sistemin e shërbimit civil të institucionit, pra pozicioni organizativ, pozicionimi në shkallën përkatëse, misioni i institucionit, qëllimi i përgjithshëm i pozicionit të punës, përgjegjësia për organizimin e punës dhe detyrat kryesore, zgjidhja e problemeve, vendimmarrja, mjedisi menaxherial, mbikëqyrja, stafi në varësi (*në rastet kur ka*), kushtet e punës kërkesat e posaçme dhe nënshkrimi i pjesmarrësve.

Konkluzion:

Komisioneri vlerëson se, për të rregulluar situatën e paligjshmërinë në këtë rast, njësia e burimeve njerëzore të institucionit të Bashkisë Prrenjas, duhet të veprojë si më poshtë:

- Të përfundojnë hartimin e përshkrimeve të punës për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, sipas rregullave dhe procedurave të përcaktuara në vendimin nr.142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar, dhe lidhjeve të cilat janë pjesë e këtij vendimi, si dhe udhëzimit nr. 1, datë 31.05.2017, të Departamentit të Administratës Publike. Këto akte nënligjore, në përmbajtjen e tyre kanë përcaktuar procedurat e hollësishme që duhet të ndiqen për hartimin e përshkrimeve të punës, nëpunësit përgjegjës për hartimin e tyre, strukturën përgjegjëse për vlerësimin e bazueshmërisë së tyre në ligjin specifik dhe formatin e miratuar, organin që ka kompetencën për miratimin e tyre, si dhe detyrimin për depozitimin pranë njësisë përgjegjëse.
- Drejtuesi i njësisë së burimeve njerëzore, në cilësinë e analistit të punës, në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës, të mbledhë informacionin e nevojshëm për çdo pozicion pune dhe pas një analize të këtij informacioni, të përcaktohen në mënyrë të qartë detyrat, përgjegjësitë dhe kërkesat e veçanta për çdo pozicion apo grup pozicionesh të shërbimit civil.

- Formati i përshkrimit të punës për pozicionet e shërbimit civil, të jetë sipas lidhjes 4, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar, udhëzimit nr. 1, datë 31.05.2017, të Departamentit të Administratës Publikedhe të ketë të përfshirë të gjithë elementet, siç janë 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 dhe kërkesat e posaçme.
- Në ndarjen *“Misioni”*, duhet të mbahet parasysh dhënia e përkufizimit të misionit të njësisë përkatëse. Duhet të jetë i qartë dallimi midis misionit të njësisë përbërëse dhe qëllimit të përgjithshëm të pozicionit të punës, kjo për faktin se *“Misioni”* identifikon një përshkrim të përgjithshëm, të përmbledhur të qëllimit për të cilin ekziston njësi përkatëse. Misioni i drejtorisë duhet të jetë i njëjtë për të gjitha pozicionet vartëse të saj duke përfshirë pozicionet *“përgjegjës sektori”* dhe *“specialist”*.
- Duke vazhduar më tej me *“Detyrat kryesore”*, të cilat përcaktojnë arsyen kryesore të ekzistencës së pozicionit të punës: përgjithësisht këto detyra marrin pjesën më të madhe (80%) të kohës së nëpunësit. Detyrat kryesore duhet të paraqiten si rezultat i punës së kryer. Gjithashtu duhet të mbahet parasysh që të përdoret terminologjia e duhur dhe përdorimi i foljeve në vetën e tretë njëjës.
- Në ndarjen *“Kërkesat e posaçme”*, përcaktohen kërkesat specifike të vendit të punës lidhur me nivelin e edukimit dhe fushën kryesore të studimeve, përvojën në punë, e përcaktuar kjo në terma kohorë dhe pozicion përkatës, si dhe njohuritë dhe aftësitë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për përmbushjen me sukses të funksionit të pozicionit të punës. *“Kërkesat e posaçme”* marrin një rëndësi të madhe në përcaktimin e saktë të tyre, pasi do të shërbejnë si kritere kryesore në procesin e rekrutimit dhe seleksionimit të kandidatëve për një pozicion të caktuar pune.
Për këtë arsye duhet të plotësohen në mënyrë të qartë niveli i arsimit (*niveli i diplomës “Bachelor”, “Master Profesional”, “Master i Shkencave” që ai/ajo duhet të zotërojë*); (*Diplomat të cilat janë marrë jashtë vendit, duhet të jenë të njohura paraprakisht pranë institucionit përgjegjës për njehsimin e diplomave sipas legjislacionit në fuqi*).
- Pas hartimit të tyre, përshkrimet e punës t’i përcillen për miratim Sekretarit të Përgjithshëm të institucionit, i cili finalizon këtë proces duke nënshkruar përshkrimet e punës në ndarjen përkatëse, pasi nënshkrimi i formularit të përshkrimit të punës nga ana e tij, nga eprori direkt dhe nëpunësi civil për të cilin është hartuar përshkrimi i punës, është një detyrim specifik, i parashikuar në pikën 18, 19 dhe 20 të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar.

- Në përfundim të procedurave si më sipër, një kopje e përshkrimeve të punës të nënshkruara, të bëhen pjesë e dosjes së personelit të çdo nëpunësi civil dhe një kopje të depozitohet në arkivin e institucionit.
- Përcaktimet e mësipërme ligjore, duhet të zbatohen nga njësia përgjegjëse edhe në momentin e miratimit të strukturës finale të vitit 2018, duke pasur parasysh përcaktimet e vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar.

IV. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.

Administrimi i shërbimit civil bazohet në planin vjetor të pranimit, i cili hartohet në përputhje me rregullat e përcaktuara në nenin 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe në vendimin nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimit civil”.

Në zbatim të nenit 18, pika 2, të ligjit të sipërcituar, njësitë e qeverisjes vendore në fund të çdo viti duhet të hartojnë planet vjetore, për vitin pasardhës, i cili duhet të miratohet jo më vonë se muaji Shkurt. Nga verifikimi i dokumentacionit gjatë procesit të mbikëqyrjes, u vërejt se, në Bashkinë Prrenjas nuk është hartuar plani vjetor i nevojave për rekrutimin në shërbimin civil, pavarësisht se, nga analiza e dokumentacionit rezulton se pozicionet e shërbimit civil të këtij institucioni janë plotësuar në kundërshtim me ligjin për shërbimin civil.

Për sa më sipër, nisur dhe nga fakti që pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil, në këtë institucion janë plotësuar në kundërshtim me procedurat e përcaktuara në ligj, njësia përgjegjëse e Bashkisë Prrenjas, duhet të tregojë kujdes të veçantë në hartimin e planit vjetor për rekrutimin në shërbimin civil, duke respektuar kërkesat ligjore të përcaktuara në nenin 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në pikën 1, 2 dhe 3, të vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimit civil”.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit të Bashkisë Prrenjas, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, duhet të marrë masa për përgatitjen e planit vjetor të rekrutimit në shërbimin civil.

Sipas orientimeve të dhëna në rubrikën, ku janë trajtuar emërimet në kundërshtim me ligjin, njësia e burimeve njerëzore, brenda afatit ligjor, duhet të hartojë dhe të miratojë planin e rekrutimeve me faza, duke vlerësuar këto elementë:

- Pozicionet e punës të lira, sipas strukturës aktuale të institucionit;
- Pozicionet e lira në kuptim të ligjit, të cilat janë plotësuar me punonjës të emëruar me akte emërimit të përkohshëm, në kundërshtim me ligjin;
- Ndryshimet e mundshme në personel, që mund të pasojnë miratimin e strukturës për vitin 2018.

Ashtu siç është theksuar më sipër, përmbushja e detyrimeve të përcaktuara në ligj si dhe në përmbajtjen e këtij raporti, do të mbikëqyren nga Komisioneri në mënyrë periodike, deri në përfundimin e tij.

V. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua procedura e ndjekur nga institucioni i Bashkisë Prrenjas, për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë, në përputhje me kërkesat e nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, ndryshuar me vendimin nr. 252, datë 30.3.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime dhe shtesa në Vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”.

Në kuptim të dispozitave ligjore si më sipër, vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civilë të konfirmuar, është një proces që duhet të realizohet çdo 6 muaj, ndërsa për nëpunësit civilë në periudhë prove, periudha e vlerësimit është vjetore dhe llogaritet nga data e emërimit të tij.

Për realizimin e një vlerësimi sa më objektiv, në Vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, të ndryshuar, është përcaktuar dhe procedura që duhet të respektohet për procesin e vlerësimit të rezultateve në punë si dhe kompetencat për vlerësimin. Gjithashtu, pjesë e këtij vendimi, është edhe formulari i vlerësimit të punës, i miratuar për nëpunësit civilë.

Gjatë procesit të verifikimit në institucionin e mbikëqyrur, rezultoi se, formularët e vlerësimit të punës nuk janë hartuar. Njëkohësisht, rezultoi se, vlerësimi i rezultateve në punë nuk është realizuar, për faktin se pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, në pjesën e tyre të konsiderueshme janë plotësuar me punonjës të emëruar me akte emërimi të përkohshëm dhe në të njëjtën kohë, nëpunësit të cilët në kuptim të ligjit duhet të kishin fituar statusin e “Nëpunësit civil”, nuk janë konsideruar si të tillë.

Sistemi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i rëndësishëm, i cili i shërben verifikimit të realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuara në fillim të periudhës së vlerësimit si dhe i aftësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave. Vlerësimi i performancës në punë ka pasoja të rëndësishme për një nëpunës civil dhe shërben për të marrë vendime objektive edhe në lidhje me periudhën e provës, ngritjen në detyrë, lirimimin nga shërbimi civil si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil.

Nisur nga përmbajtja e vendimit nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, akt i cili ka dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 62, të ligjit 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, rezulton se, në të është përcaktuar me hollësi procedura e vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë dhe kompetencat për vlerësimin. Formulari i vlerësimit të punës, duhet të hartohet sipas formatit të miratuar në Lidhjen nr. 2, pjesë e këtij vendimi.

Në përmbajtjen e këtij akti nënligjor, janë të materializuara 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, trajnimin dhe ngritjen profesionale (*ndarja Ç*); vlerësimi përfundimtar i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektivave kryesorë të punës nga nëpunësit.

Për këtë arsye, formularët e vlerësimit duhet të plotësohen në të gjitha rubrikat e tyre, sipas kërkesave të këtij akti nënligjor dhe në përfundim të procesit të vlerësimit, të nënshkruhen nga nëpunësit e përfshirë në të, të cilët janë, ”Zyrtari Raportues”, ”Zyrtari Kundërfirmues” dhe ”Zyrtari Autorizues”.

Konkluzion: Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, njësia e burimeve njerëzore të institucionit, në respektim të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe të Lidhjes nr. 2, të vendimit nr.109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar, duhet të fillojë menjëherë të zbatojë detyrimet ligjore gjatë procesit të vlerësimit të rezultateve në punë për nëpunësit civil.

Në përfundim të procesit të vlerësimit të rezultateve në punë, të përfshihet në Regjistrin Qendror të Personelit, i administruar nga DAP, formulari i vlerësimit për çdo nëpunës civil. Sjellim në vëmendje të institucionit se, vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civilë, synon të verifikojë realizimin e përgjithshëm të objektivave të përcaktuara në fillim të periudhës së vlerësimit, si dhe të aftësive dhe dobësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave. Më tej, duke i evidentuar këto aspekte, përdoret për të përmirësuar aftësitë profesionale të nëpunësve dhe për të ndikuar në rritjen e cilësisë së shërbimit të ofruar prej tyre.

Për këtë arsye, zyrtarët e përfshirë në procesin e vlerësimit, (*Zyrtari raportues/Zyrtari kundërfirmues/Zyrtari autorizues*), duhet të kryejnë procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, brenda afateve të parashikuara në vendimin nr. 109, datë 26.2.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultatve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar.

Në rastin konkret, në pikën 12, shkronja “b”, të këtij vendimi, është parashikuar që, për 6 mujorin e parë të vitit, vlerësimi realizohet në periudhën 1-15 korrik dhe për 6 mujorin e dytë të vitit, në periudhën 1-15 janar.

Më tej, në pikën 18, është përcaktuar se, “Jo më vonë se 15 ditë nga data e përfundimit të procesit të vlerësimit të rezultateve në punë, njësia e burimeve njerëzore e institucionit detyrohet të përfshijë në Regjistrin Qendror të Personelit formularin e vlerësimit për çdo nëpunës civil”.

Njëkohësisht, për nëpunësit civil, të cilët do të rekrutohen nëpërmjet procedurës së pranimit në shërbimin civil, në zbatim të pikës 2, Kreu II, të aktit nënligjor të mësipërm, vlerësimi i rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së provës është vjetor dhe llogaritet nga data e emërimit të nëpunësit civil në detyrë.

Sjellim në vëmendje se, në kuadër të krijimit të një shërbimi civil të qëndrueshëm dhe profesional, si dhe me qëllim ngritjen e cilësisë së shërbimeve dhe të punës në institucionin e Bashkisë Prrenjas, njësia përgjegjëse, në zbatim të dispozitave të vendimit nr. 1037, datë 16.12.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për procedurat e vlerësimit të nëpunësve civilë, për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë*”, në bashkëpunim me Departamentin e Administratës Publike dhe Shkollën e Administratës Publike, duhet të garantojë procesin e përfitimit dhe përditësimin të njohurive shtesë për nëpunësit civil, sipas funksioneve dhe fushës ku ata veprojnë.

VI. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion për gjithë periudhën e mbikëqyrjes, rezultoi se, në **I rast** njësia përgjegjëse nuk ka zbatuar procedurën e pezullimit nga shërbimi civil, institut i cili gjen rregullim në Kreun IX, “*Pezullim nga shërbimi civil*”, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe në vendimin nr. 124, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil*”.

Bëhet fjalë për punonjës in *****, i cili me urdhrin nr. 464, datë 21.09.2017, të Kryetarit të Bashkisë është emëruar në pozicionin “*Nënkryetar*”, i cili është pjesë e stafit të Kabinetit të Bashkisë. Në referencë të listëpagesës/listëprezencës së muajit Shtator 2017, si dhe dosjes së personelit të këtij punonjësi, rezulton se me aktin nr. 69, datë 04.03.2016, ky nëpunës ka qenë i emëruar në pozicionin e punës “*Përgjegjës i Sektorit të Tatim Taksave*”, pozicionin i cili klasifikohet si pjesë e shërbimit civil. Nga sa është arsyetuar më sipër në raport, në kuptim të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ky nëpunës gëzon statusin e nëpunësit civil, pasi fillimi i efekteve juridike të këtij ligji, e ka gjetur këtë punonjës të emëruar në një pozicion të shërbimit civil.

Në kuptim të nenit 54, pika 1, germa a, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, nëpunësi civil ka të drejtën e pezullimit nga shërbimi civil, në rastet e emërimit të tij në një nga funksionet e parashikuara në shkronjat “b”, “c” dhe “gj”, të nenit 2, të po këtij ligji, për periudhën përkatëse të emërimit.

Sipas nenit 54, pika 3, germa a), të ligjit të sipërcituar dhe Kreut 1, pika 3 dhe 7, të vendimit nr. 124, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil*”, konstatimi i pezullimit, bëhet nga njësia e burimeve njerëzore të institucionit, ku nëpunësi civil është i emëruar, me marrjen dijani të shkakut të pezullimit.

Nga sa më sipër, me marrjen dijani të emërimit të nëpunësit ***** në një pozicion që kryen funksion politik, njësia e burimeve njerëzore e Bashkisë Prrenjas, duhet të kishte vendosur pezullimin e tij nga shërbimi civil, për periudhën e ushtrimit të detyrës së funksionarit politik.

Pezullimi nga shërbimi civil, shërben si një garanci për mbrotjen e të drejtave të nëpunësit civil, i cili me mbarimin e periudhës së pezullimit, ka të drejtën e rikthimit në pozicionin e mëparshëm të punës, ose të transferimit në një vend tjetër të së njëjtës kategori, në rastin kur pozicioni i mëparshëm i punës është i plotësuar përfundimisht.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Prrenjas ka vepruar në kundërshtim me percaktimet e nenit 54, pika 1, germa a), të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktit nëligjor që rregullon këtë aspekt.

Për rregullimin e situatës së paligjshmërisë, njësia e burimeve njerëzore, duhet të nxjerrë aktin e pezullimit nga shërbimi civil për nëpunësin *****, për periudhën e ushtrimit të detyrës së funksionarit politik.

VII. Dosjet e personelit

a. Dosja e personelit

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u këqyrën dosjet e personelit, për të verifikuar nëse ato janë krijuar dhe administrohen në përputhje me kërkesat e nenit 17, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe 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”.

Nisur nga përmbajtja e dispozitave ligjore si më lart, në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, duhet të jenë të përfshira dokumenta me të dhënat personale të karakterit teknik, profesional, si dhe të dhëna të tjera sipas lidhjes 1 dhe 2, bashkëlidhur aktit nëligjor, që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt.

Më konkretisht, në dosjet personale të nëpunësve, duhet të administrohet dokumenti i identifikimit (*fotokopje e letërnjoftimit*); dokumenti mbi gjendjen civile (*çertifikata e gjendjes familjare*); dokumentet lidhur me nivelin e edukimit arsimor dhe fushën e studimeve (*fotokopje e noterizuar e diplomës së shkollës së lartë dhe lista e notave*); dokumentet që vërtetojnë fillimin e marrëdhënieve të punës në pozicionin përkatës (*akti i emërimit*); aktet që provojnë procesin e deklarimit të statusit të punësimit; aktet që vërtetojnë gjendjen gjyqësore, apo vërtetimi i gjendjes shëndetësore (*Raporti Mjekësor*).

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil (*duke përfshirë dhe dosjet e punonjësve të emëruar me akte emërimi të përkohshëm*), rezultoi se në to ndodheshin aktet e sipërcituara dhe ishin të pasqyruara në fletë inventarin dhe fletën prezantuese, të cilat ishin pjesë përbërëse e dosjes teknike të nëpunësit.

Plotësimi i këtyre kërkesave, është pasqyruar për secilin nëpunës në tabelën nr. 2, “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në datën 26.02.2014 si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil. që i bashkëlidhet raportit, si pjesë përbërëse e tij.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, dosjet e personelit në përgjithësi, për nëpunësit që konsiderohen pjesë e shërbimit civil, rezultojnë të jenë plotësuar dhe të përmbajnë të dhëna sipas kërkesave ligjore. Për sa i përket kushteve të ruajtjes, ato ruhen në kushte të përshtatshme, në ambjentet e institucionit dhe administrohen nga Sektori Juridik dhe i Burimeve Njerëzore.

Në kuadër të administrimit efikas të shërbimit civil, njësia përgjegjëse e institucionit të Bashkisë Prrenjas, në krijimin dhe administrimin e dosjeve të personelit, rekomandohet që të mbajë parasysh:

1. Në fletën prezantuse të dosjes teknike të nëpunësit, në pikën që kërkohet të plotësohet “*Data e fillimit të punës në pozicionin përkatës*”, të plotësohet data e fillimit të punës në pozicionin aktual. Njëkohësisht, data e fillimit të marrëdhënies së punësimit duhet të pasqyrohet sa herë që nëpunësi ndryshon pozicionin e punës për arsye të ndryshimeve strukturore, apo të arsyeve të tjera të parashikuara në ligj.
2. Në fletën prezantuese të dosjes teknike të nëpunësit, në pikën që kërkohet “*Përshkrimi i karrierës*”, të plotësohet në mënyrë kronologjike për të gjitha emërimet që nëpunësi ka patur në institucion, data e fillimit të marrëdhënies juridike të punës dhe atyre financiare si dhe emërtesa e pozicionit të punës, duke filluar nga momenti i fillimit fillestar i emërimit dhe në vijim. Njësia e burimeve njerëzore, duhet të ketë parasysh se fillimi i marrëdhënies financiare për çdo pozicion pune duhet të pasqyrohet dhe në librezën e punës, të nëpunësit përkatës.
3. Të administrohen në dosjen individuale të nëpunësit të gjitha aktet e emërimit që pasqyrojnë në mënyrë kronologjike lëvizjet e nëpunësit nga momenti i fillimit të marrëdhënies juridike të punës dhe atyre financiare e në vijim (*aktet që pasqyrojnë ndryshim të pozicionit të punës, strukturim të pozicionit të punës, ndryshim të kategorisë së pozicionit të punës etj. ndryshime që lidhen me pozicionin e punës*).
4. Përshkrimet e punës dhe vlerësimet e punës, të plotësuara dhe të nënshkruara nga nëpunësit/strukturat kompetente (*të hartuara, të nënshkruara dhe të formalizuara si çdo dokument tjetër zyrtar*), të administrohen në dosjen individuale të nëpunësit civil. Kjo për faktin se, përshkrimi i punës dhe vlerësimi i punës, në rubrikat apo nëndarjet e tyre, trajtojnë elemente të ndryshme që kanë lidhje me gjithë dinamikën e karrierës së nëpunësit civil, ndër të cilat, kërkesat e posaçme të vendit të punës, nivelin e edukimit arsimor, fushën kryesore të studimeve, përvojën në punë, njohuritë dhe aftësitë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për pozicionin e punës etj.

b. Regjistri i personelit

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

Institucioni i mbikëqyrur ka akses në sistem dhe e ushtron këtë funksion nëpërmjet nëpunësit të autorizuar. Në sistem bëhet plotësimi dhe përditësimi i të dhënave të parashikuara në lidhjen 3 “*Përkufizimi i administruesve dhe përdoruesve të sistemit*”, që i bashkëlidhet vendimit nr. 117, datë 5.3.2014 të Këshillit të Ministrave “*Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit të personelit*”.

VIII. Roli dhe funksioni i njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore në subjektin e mbikëqyrur.

Në kuptim të nenit 4, pika 1, germa “f”, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, paraqitet në cilësinë e njësisë përgjegjëse për njësitë e qeverisjes vendore, në rastin konkret për Bashkinë dhe njësitë administrative, pjesë e saj. Kjo njësi është mekanizmi që luan një rol të rëndësishëm në administrimin e shërbimit civil, rol i cili buron nga përcaktimet specifike të nenit 10, të ligjit për nëpunësin civil, e vijon me kompetencat ligjore të përcaktuara shprehimisht gjatë zhvillimit të procedurave ligjore që parashikojnë dispozitat në vijim të këtij ligji.

Njësia e burimeve njerëzore, gjatë ushtrimit të kompetencës për menaxhimin e nëpunësve civilë të institucionit, bashkërendon punët me njësitë e tjera pjesë e strukturës së institucionit me qëllim që të sigurohet zbatimi i parimeve të sanksionuara në ligjin e shërbimit civil dhe të respektohen procedurat ligjore për çdo institut të tij, ndër të cilat, hartimi i planit vjetor të nevojave për rekrutim dhe trajnim të stafit, realizimit të procedurave të rekrutimit, si pranimi në shërbimin civil, lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë, hartimi i përshkrimeve të punës, vlerësimet e performancës, evidentimin e karrierës së personelit pjesë përbërëse e institucionit e të tjera.

Në analizë të strukturës organizative të institucionit të mbikëqyrur dhe njësive administrative përbërëse të saj, rezulton se në përbërjen e strukturës aktuale të Bashkisë Prrenjas, është krijuar njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, me emërtesën “*Spektori Juridik dhe i Burimeve Njerëzore*”.

Konstatohet se, gjatë periudhës 2014-2017, për shkak të riorganizimit administrativo-territorial si dhe të ndryshimeve të shpeshta të strukturës së institucionit, edhe njësia e burimeve njerëzore ka pësuar ndryshime në mënyrën e organizimit të saj. Konkretisht, rezulton se fillimisht ka qenë e organizuar në nivel Drejtorie, me 1 pozicion pune “*Drejtor*”, 1 pozicion pune “*Specialist për burimet njerëzore*” dhe disa pozicione “*Specialist*”, në kuadër të kryerjes së funksioneve të kësaj njësie të shërbimeve mbështetëse. Më tej, me miratimin e strukturës së institucionit për vitin 2017, rezulton se njësia e burimeve njerëzore është e organizuar në nivel “*Spektori*”, me 1 pozicion pune “*Përgjegjës Spektori*”, 1 pozicion pune “*Specialist për burimet njerëzore*” dhe 6 pozicione të tjera me emërtesën “*Specialist*”.

Nisur nga konstatimet e parashtruara në përmbajtje të këtij raporti, rezulton se në aspekte të rëndësishme të administrimit të shërbimit civil, njësia e burimeve njerëzore, si njësi përgjegjëse, nuk i ka zbatuar detyrimet ligjore, që i ngarkon ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij.

Në këtë përfundim arrihet duke analizuar veprimtarinë e kësaj njësie, pasi vlerësojmë se ajo nuk i është përgjigjur detyrimeve ligjore, ç’ka evidentohet për më tepër në faktin se, në 5 raste, pozicionet e punës në këtë njësi, janë plotësuar me punonjës, të emëruar në kundërshtim me procedurën e përcaktuar në ligj.

Po kështu, nuk konstatohet asnjë veprim i njësisë përgjegjëse për të parashtruar tek subjektet e ngarkuar me administrimin e aspekteve të ndryshme të shërbimit civil, të tilla si eprorët e

drejtëpërdrejtë në rastin e hartimit dhe vlerësimit të punës, apo të titullarit të institucionit, në rastin e emërimeve të përkohshme në kundërshtim me ligjin.

Kjo ndërhyrje, për të vënë në dukje mosveprimin e njësisë përgjegjëse, në këtë rast nuk e zbeh aspak përgjegjësinë e titullarit të institucionit, i cili ashtu si e analizuam në përmbajtjen e raportit, ka vepruar në kapërcim të kompetencave ligjore, duke mosrespektuar procedurat e parashikuara në nenin 22, 23, 25 dhe 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, edhe pse në përmbajtjen e tij, përcaktohet në mënyrë të shprehur se, emërimet kryen nga organe të përcaktuara në ligjin për nëpunësin civil dhe se emërimet e kryera në kundërshtim me këtë ligj, janë veprime juridike absolutisht të pavlefshme.

Konkluzion: Në përfundim, për të gjitha sa u argumentuan më sipër, vlerësohet se, veprimtaria e njësisë së burimeve njerëzore, duhet të ngrihet në një nivel tjetër më të lartë, për të zbatuar detyrimet që i ka ngarkuar ligji për nëpunësin civil. Ajo duhet të jetë aktive dhe të drejtojë dhe të mbështesë të gjithë aktorët e ngarkuar me administrimin e shërbimit civil, me qëllim që të sigurohet zbatimi i ligjit.

Komisioneri kërkon nga njësia e burimeve njerëzore që të informohet në çdo moment për parregullsitë e konstatuara në institucion në drejtim të shërbimit civil, me qëllim që të mbështesë atë në realizimin e detyrave të saj funksionale.

*
* * *

Në lidhje me pikat e programit të mbikëqyrjes, që kanë të bëjnë me institutet e ligjit, si

- ✓ “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”); si dhe
- ✓ “Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit”, gjatë procesit të mbikëqyrjes në këtë institucion, rezulton se, nuk janë aplikuar procedura të tilla.

Këto ishin rrethanat e konstatuara gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin Bashkia Prrenjës, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, prej momentit të fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, e në vijim.

Aktet administrative që dokumentojnë procesin e mbikëqyrjes në Bashkinë Prrenjës, sipas pikave të këtij raporti, janë materializuar në tabelat si më poshtë:

Tabela 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”, i ndryshuar (data 26.02.2014), sipas pozicioneve të strukturës së Shtatorit 2017”

Tabela 2 “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në datën 26.2.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”.

Tabela 3, “Lëvizjet paralele dhe transferimet e përhershme në kuadër të ristrukturimit, të nëpunësve civilë të Bashkisë Prrenjas dhe njësisve administrative, me urdhër të Kryetarit të Bashkisë”.

Këto tabela i bashkëlidhen raportit, si pjesë e tij.

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