



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT
(Përfundimtar)

PËR

MBIKËQYRJEN E ADMINISTRIMIT TË SHËRBIMIT CIVIL

BASHKIA PUKË

Tiranë, Prill 2017

RAPORT

Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil, gjatë procesit të deklarimit të statusit të punësimit Bashkia Pukë.

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të nenit 11, pika 1, nenit 14, pikat 1 e 2 të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe në zbatim të planit vjetor të mbikëqyrjes, miratuar me Vendimin nr.19, datë 11.03.2015, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në institucionin e Bashkisë Pukë, me Vendimin nr. 44, datë 19.04.2016, *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Pukë”*.

Pas implementimit të reformës administrativo-territoriale, organet e qeverisjes vendore, të konstituara pas zgjedhjeve të qershorit 2015, janë organizuar dhe funksionojnë bazuar në ligjin nr. 115/2014 *“Për ndarjen administrativo-territoriale të njësive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”*.

Në rastin konkret, shtrirja territoriale e Bashkisë së Pukës, si organ i qeverisjes vendore, përfshin edhe disa njësi të qeverisjes vendore, të cilat më parë kanë qënë të organizuara si institucione më vete, si Komuna Gjegjan, Komuna Qelëz, Komuna Rrapëz dhe Komuna Qerret, të cilat, në bazë të ligjit 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”*, janë organizuar si njësi administrative, struktura dhe organika e të cilave, do të jenë pjesë e strukturës dhe organikës së administratës së bashkisë.

Në Vendimin nr. 510, datë 10.06.2015, të Këshillit të Ministrave *“Për miratimin e procedurave për transferimin e të drejtave dhe detyrimeve, personelit, aktiveve të trupëzuara dhe të patrupëzuara, të arkivave dhe çdo dokumentacioni tjetër zyrtar në njësitë e qeverisjes vendore, të prekura nga riorganizimi administrativo-territorial”*, Kreu III, *“Transferimi i të drejtave dhe detyrimeve”*, pika 1, përcaktohet se bashkia është trashëgimtari ligjor i njësive të qeverisjes vendore që janë shkrirë në të, e cila, me konstituimin e organeve përfaqësuese dhe ekzekutive, merr përsipër të gjitha të drejtat dhe detyrimet ekonomike, financiare, sociale apo të tjera, të karakterit civil dhe administrativ, të njësive të qeverisjes vendore që janë shkrirë. Më tej, në Kreun IV të këtij akti nënligjor, *“Transferimi i personelit”*, parashikohet se marrëdhëniet e punës ekzistuese, ndërmjet njësive që janë shkrirë dhe punonjësve të tyre, do të transferohen në bashki, në momentin e konstituimit të organeve të saj.

Në këto rrethana, kryerja e mbikëqyrjes në këtë institucion, është shtrirë edhe në njësitë administrative, pjesë përbërëse të strukturës së institucionit Bashkia Pukë.

Sipas Programit të Mbikëqyrjes, nr. 340/1 prot., datë 19.04.2016, të miratuar dhe njoftuar institucionit me shkresën nr. 340/2 prot., datë 19.04.2014 “Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”, grupi i punës, është paraqitur në institucion në datën 09. 05. 2016.

Objekti i mbikëqyrjes në këtë institucion është me karakter të përgjithshëm dhe përfshin verifikimin e zbatimit të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar nga ana e njësisë përgjegjëse pranë Bashkisë Pukë.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës i përbërë nga inspektorët Atalvin Niço dhe Ilir Sauli, nën drejtimin teknik të Drejtorit të Drejtorisë së Inspektimit dhe Hetimit Administrativ, Ilia Kukumi, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në këtë subjekt, i cili iu dërgua institucionit të mbikëqyrur me shkresën nr.769/3 prot., datë 05.02.2016. Në vijim të këtij procesi, me shkresën nr.1756/2 prot., datë 18.10.2016, institucioni ka dërguar të nënshkruar projektraportin së bashku me observacionin përkatës

Qëllimi i mbikëqyrjes

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja para përgjegjësve për administrimin e shërbimit civil, njësisë përgjegjëse 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 personave përgjegjës, në rast të konstatimit të parregullsive gjatë zbatimit të ligjit, duke lënë edhe detyrat dhe rekomandimet përkatëse për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 15 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Objekti i mbikëqyrjes

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. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e

punonjësve dhe nëpunësve aktualë të institucionit, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.

2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr.152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Verifikimi i faktit të përfshirjes ose jo të 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 pranimi konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549/1999, *“Statusi i nëpunësit Civil”*, apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit;
 - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese, ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune;
 - Rastet e refuzimit të deklarimit të statusit të nëpunësit civil;
 - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e verifikimit dhe deklarimit të statusit të punësimi të punonjësve (kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.).
3. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
 - Verifikimin e faktit nëse punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21 të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
4. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
5. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësit civil”*, i ndryshuar.
6. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*detyrimet e nëpunësit dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).

7. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (*ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit*).
8. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste.
9. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore (kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit të përhershëm).
10. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar. Si materializohet procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji i ka vendosur aktorëve të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (*Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues*).
11. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (njësisë përgjegjëse), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr.152/2013 "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar.

Metodologjia e mbikëqyrjes

Nga grupi i mbikëqyrjes është zgjedhur si metodë pune, verifikimi në subjekt i dokumentacionit që ka lidhje me objektin e mbikëqyrjes, i cili administrohet në dosjet e personelit, në arkivin e institucionit, si dhe në sektorin e financës, 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, është realizuar një takim me N/Kryetarin e Bashkisë Pukë dhe me Përgjegjësen e Sektorit të Burimeve Njerëzore, gjatë të cilit diskutuam mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe ramë dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të na vihej në dispozicion për verifikim.
- U verifikuan pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas strukturës dhe organigramës së institucionit.
- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe dosjet individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji, për plotësimin e kërkesave të përgjithshme që duhet të plotësojnë nëpunësit për pranimin në shërbimin civil.
- U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera për marrëdhëniet e punës të çdo nëpunësi civil, lidhur me përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës si niveli arsimor, përvoja në punë, etj.
- U administrua dokumentacioni i kërkuar, ku përfshihen listëprezencat dhe listëpagesa e punonjësve për periudhën shkurt 2014 dhe për periudhën shkurt 2016.

- U verifikua ligjshmëria e gjithë akteve të deklarimit të statusit të nëpunësit civil të lëshuara nga njësia e personelit, për të gjithë nëpunësit e bashkisë.

Konstatimet janë të materializuara si anekse më vete (*Aneksi nr. 1 dhe Aneksi nr. 2*), të cilat janë të organizuara në formën e tabelave dhe janë pjesë e pandarë e këtij raporti.

Përmbajtja e raportit:

I. Si është kuptuar ligji nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", (i ndryshuar), në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit.

1. Situata e administrimit të burimeve njerëzore në momentin e mbikëqyrjes, në Bashkinë Pukë.

Institucioni i Bashkisë Pukë funksionon mbi bazën e ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000 "*Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore*", (i ndryshuar), i cili e përcakton atë, si njësi të qeverisjes vendore, e si e tillë në bazë të neneve 2 dhe 4, pika "b", e ligjit nr. 152/2013 "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, përfshihet në fushën e shërbimit civil.

Menaxhimi i shërbimit civil në këtë institucion, është realizuar 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 ndryshuar), i cili, në nenin 32, gërma "ç", përcaktonte se, struktura dhe organika e administratës së bashkisë, miratohet nga Këshilli Bashkiak.

Nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 "*Për nëpunësin civil*", (i ndryshuar), (datë 26.02.2014), Bashkia Pukë, ka qenë e organizuar dhe ka funksionuar mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 2, datë 27.01.2014 të Këshillit Bashkiak "*Për miratimin e strukturës të Bashkisë dhe institucioneve të varësisë për vitin 2014*". Bazuar në këtë strukturë organizative rezulton se, institucioni i mbikëqyrur kishte gjithsej **71** pozicione pune, nga të cilat, vetëm **15** pozicione, ishin pjesë e shërbimit civil.

Me urdhërin nr. 55 datë 11.03.2016 të kryetarit të Bashkisë Pukë "*Për miratimin e strukturës organizative të Bashkisë Pukë, Njësive administrative, Institucioneve të varësisë dhe Funksioneve të deleguara*", është miratuar struktura e Bashkisë Pukë për vitin 2016.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur kishte gjithsej **25** pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013 "*Për nëpunësin civil*", (i ndryshuar), dhe Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, "*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*", pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, paraqiten në raportin e mëposhtëm:

- Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues, është **1** pozicion pune, që zë **4** % të vendeve të punës, në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil, i cili i përket kategorisë “*Drejtor Drejtorie*”, (paga, II-b)
- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **4** pozicione pune, që zënë **16** % të vendeve të punës, në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve pjesë e shërbimit civil, pozicione pune të cilat i përkasin kategorisë “*Përgjegjës Sektori/ Kryeinspektor/ Administrator*”, (paga, III-b).
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **20** pozicione pune, që zënë **80** % të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, pozicione pune të cilat i përkasin kategorisë “*Specialist/Inspektor*”, (paga, III-b).

Nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion nga institucioni i mbikëqyrur, konstatohet se, në datën 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, kjo njësi ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 2, datë 27.01.2014 të Këshillit të Bashkisë Pukë dhe nuk konstatohet asnjë rast, që punonjësit të jenë rekrutuar sipas procedurave të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*” i cili ka qënë efektiv në momentin e fillimit të marrëdhënies së punës në shërbimin civil.

Vërehet se, në strukturën e institucionit nuk janë të evidentuara në mënyrë të shprehur pozicionet e shërbimit civil me qëllim që të dallojnë nga pozicionet e tjera të punës, që nuk janë pjesë e shërbimit civil, ç`ka bën të nevojshme një klasifikim dhe ndarje të tyre, duke u nisur nga natyra e punës, kompetencat e funksionit, raporti që këto pozicione kanë në lidhje me ushtrimin, ose jo të autoritetit publik, apo janë thjesht, njësi publike direkte të shërbimit.

Kështu p.sh., në strukturë gjendet emërtesa “*Jurist*” apo “*Inxhinier Ndërtimi*”, të cilat duke u nisur nga natyra e punës, kompetencat dhe mënyra e ushtrimit të këtyre kompetencave, në raport me legjislacionin e shërbimit civil, duhet të përfshihen në kategorinë e pozicioneve ekzekutive dhe të kenë emërtesën “*Specialist*” dhe jo të përdoret emërtimi, sipas kualifikimit arsimor që duhet të ketë personi i cili do të punësohet në këto pozicione.

Ky arsyetim gjen mbështetje edhe në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*” dhe më konkretisht të Lidhjes nr. 3 “*Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës*”, e cila, është pjesë e këtij vendimi, ku përcaktohet se, emërtimi i pozicioneve të kategorisë ekzekutive, bëhet mbi bazën e klasifikimit të pozicioneve të punës, sipas profesioneve, apo sipas grupeve të ngjashme të punës.

Ky përfundim duhet të mbahet parasysht në të ardhmen, kur të hartohen strukturat pasardhëse, në mënyrë që të ketë një vijë të qartë ndarjeje, mes pozicioneve që përfshihen në shërbimin civil dhe njësive publike direkte të shërbimit, të cilat nuk janë pjesë e shërbimit civil, duke i shënuar shprehimisht në strukturë “*pozicione pune në shërbimin civil*”.

2. *Plotësimi i kushteve ligjore për të përfitur 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.*

Nisur nga fakti që institucioni i Bashkisë Pukë është pjesë e shërbimit civil, atëherë deklarimi si nëpunës civil ekzistues për çdo punonjës të këtij institucioni, duhet të bëhet në respektim të kërkesave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar), neni 67, pikat 3, 4 dhe 6, ku përcaktohet në mënyrë të shprehur se:

- *pika 3, “Nëpunësit civilë ekzistues”, punonjësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, të ngjashme me atë të përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi nëpunësit civil”, apo që janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë jo më të vogël se 1 vit, janë, për shkak të ligjit, nëpunës civilë”;*
- *pika 4, “Nëpunësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që nuk plotësojnë kushtet e parashikuara në pikën 3 të këtij neni, janë nëpunës civilë në periudhë prove dhe për ta zbatohen dispozitat e nenit 24 të këtij ligji. Periudha e provës fillon nga fillimi i shtrirjes së efekteve të këtij ligji”;*
- *pika 6, “Deklarimi i statusit të punësimit, sipas pikave 1, 3 dhe 4 të këtij neni, bëhet nga njësia përgjegjëse pas verifikimit të procedurës së punësimit”.*

Po kështu, në Vendimin 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”, Kreu II “Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet”, pika 1, është përcaktuar se: “Nëpunës civilë”, sipas pikës 3 të nenit 67, janë të gjithë ata nëpunës që kryejnë funksione të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” dhe që janë rekrutuar sipas procedurave konkurruese, përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”.*

Dispozitat e përmendura më sipër, përbëjnë kuadrin ligjor të zbatueshëm për deklarimin 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*”, (i 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, janë verifikuar dhe analizuar të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet pjesë e shërbimit civil, siç mund të përmendim:

- ✓ organigramën dhe strukturën e institucionit, e cila ka qenë në fuqi në momentin e shtrirjes së efekteve të ligjit, si dhe listëpagesën e listëprezencën e muajit mars 2016;
- ✓ listë prezencën dhe listë pagesën 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 dokument që vërteton hyrjen në punë dhe kohëzgjatjen e punësimit;
- ✓ si dhe 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.

b. 1) Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të plotësuara me akte të përkohshme emërimi, para hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Nga analiza e materialeve të verifikuara, rezulton se në **15** raste ose 100 % të numrit të punonjësve, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës me akte emërimi të përkohshme, ose me kontratë pune, duke mos respektuar procedurat ligjore të rekrutimit, sikurse përcaktohej në nenin 13 të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit civil*”.

Për periudhën, nga momenti i lidhjes së marrëdhënies së punës, deri në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, këta punonjës janë trajtuar sipas dispozitave të ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë.

Në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit, këta punonjës, janë trajtuar si më poshtë:

- për **3** prej tyre, është realizuar deklarimi i statusit të punësimit, mbështetur në përmbajtjen e pikës 3, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për shkak se, sipas njësisë së personelit, këta punonjës kanë qenë të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më tepër se 1 vit.

Bëhet fjalë për rastet e renditura më poshtë, sipas pozicioneve të punës dhe emrave të punonjësve:

1. Pozicioni i punës, “Përgjegjës në Sektorin e Prokurimeve Publike dhe Arkivit”, ku me aktin nr. 36, datë 17.08.2011, ishte punësuar nëpunësi *****;
2. Pozicioni i punës, “Jurist”, ku me aktin nr. 36, datë 01.09.2010, ishte punësuar nëpunësja *****;
3. Pozicioni i punës, “Përgjegjës në Sektorin e Burimeve Njerëzore, Arsimit, Kulturës, Zhvillimit të Turizmit, Mardhënieve me Publikun dhe Informimin”, ku me aktin nr. 24, datë 20.02.2012, ishte punësuar nëpunësi ***** (është larguar nga shërbimi civil me aktin nr. 11 datë 06.10.2016).

Pas verifikimit dhe analizës së akteve të punësimit të këtyre punonjësve, nisur nga momenti i fillimit të marrëdhënies së tyre të punës dhe asaj financiare, rezulton i vërtetë fakti se këta punonjës në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kanë qenë të punësuar për një periudhë më shumë se një vit, në ato pozicione pune, pjesë e shërbimit civil.

a-Komisioneri konstaton se, nga ana e institucionit Bashkia Pukë, janë paraqitur observacione me shkresën nr.1756/2 prot, datë 18.10.2016, ku pretendohet se, pasi është marë edhe njëherë në shqyrtim dokumentacioni i gjendur në arkivën e institucionit, është vërejtur se për punonjësit që mbanin pozicionet e mëposhtëme;

1. Pozicioni i punës “Përgjegjës i Sektorit të Shërbimeve Publike, Programimit dhe Emergjencave Civile”, ku ishte punësuar nëpunësi *****;
2. Pozicioni i punës “Përgjegjësi i Sektorit Ekonomik dhe i Buxhetit”, ku ishte punësuar nëpunësja *****;
3. Pozicioni i punës “Përgjegjëse e Sektorit Urbanistik dhe Regjistrimit të Pasurisë”, ku ishte punësuar nëpunësi ***** (është larguar nga shërbimi civil me aktin nr. 93 datë 07.04.2016);
4. Pozicioni i punës “Përgjegjës i Zyrës së Tatim Taksave”, ku ishte punësuar nëpunësi *****;
5. Pozicioni i punës “Specialist i Tatim Taksave”, ku ishte punësuar nëpunësi *****.

janë gjetur aktet e deklaramit si nëpunës civil. Këtë status punonjësit e kanë përfituar për shkak se kanë qenë të punësuar për një periudhë më shumë se një vit në ato pozicione pune përpara fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Ndërkohë, gjatë analizës së dokumentacionit që u vu në dispozicion në momentin e mbikëqyrjes, është vërejtur se nëpunësit ***** dhe ***** kanë kaluar me kërkesë të tyre nga pozicioni i “Përgjegjësit të Sektorit”, në një nivel më të ulët, në pozicionin “Specialist”. Këto pozicione bëjnë pjesë në shërbimin civil dhe kalimi nga një nivel më i lartë në një nivel më të ulët me kërkesë të vetë nëpunësit, është një rast atipik i cili nuk ndalohej nga ligji dhe për këtë arsye vlerësohet si veprim i rregullt administrativ.

Konkluzion: Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia e burimeve njerëzore, ka vepruar drejt në lidhje me deklarinimin e statusit të punësimit si nëpunës civilë për këtë kategori punonjësish, me aktet përkatëse, të cilat kanë dalë në muajin maj, 2014.

Shprehimisht, aktet që dokumentojnë këtë proces, janë të përmendura në tabelën *Aneksi nr. 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, Bashkia Pukë.

- për 3 raste, nuk është deklaruar statusi i punësimit, me pretendimin se këto pozicione pune nuk bëjnë pjesë në shërbimin civil.

Bëhet fjalë për rastet e renditura më poshtë, sipas pozicioneve të punës dhe emrave të punonjësve:

1. Pozicioni i punës “*Specialist i Arkivës dhe Administrimi i Materialeve*”, ku në datë 01.03.1998, ishte punësuar nëpunësja ***** (nëpunësja në fjalë nuk e plotëson kriterin e nivelit arsimor);
2. Pozicioni i punës “*Specialist Veteriner dhe Përgjegjës i Pastrim Gjelbërimit*”, ku me aktin nr. 45, datë 01.10.2007, ishte punësuar nëpunësi *****;
3. Pozicioni i punës “*Specialiste e Ndihmës Ekonomike dhe Përkujdesjes Shoqërore*”, ku me aktin nr. 05, datë 01.02.2011, ishte punësuar nëpunësi *****;

Në këto raste, problemi duhet të trajtohet në dy këndvështrime, së pari nga klasifikimi i pozicioneve të punës në raport me shërbimin civil dhe së dyti, nëse punonjësit që u gjenden në këto pozicione, i plotësonin kriteret ligjore për t`u konsideruar si nëpunës civilë.

Në lidhje me pozicionet e punës, në këtë rast, ashtu si e kemi përmendur edhe më sipër, rezulton se veprimi i njësisë përgjegjëse, nuk është realizuar në përputhje me kërkesat specifike që rregullojnë marrëdhëniet e punësimit në lidhje me këto pozicione pune.

Në kuptim të nenit 2, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, këto pozicione pune janë funksione që ushtrojnë autoritet publik dhe si të tillë, kanë qenë dhe vijojnë të jenë pjesë e shërbimit civil. Për më tepër, përfshirja e këtyre pozicioneve në shërbimin civil, mbështetet edhe në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”.

Konkretisht, në pikën 9 të këtij akti nënligjor, klasifikohen pozicionet e shërbimit civil të kategorisë ekzekutive, sipas natyrës së pozicionit në **a) grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm**; dhe **b) grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm**.

Ndërkohë, sipas pikës 12 të këtij akti nënligjor, grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm, përcaktohen në Lidhjen nr. 3, "Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës", në kolonën e parë, është renditur grupi i specialistëve të institucioneve të administratës publike, që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil, bazuar mbi profesionet përkatëse.

Konkluzion: Nga sa më sipër, argumenti i njësisë përgjegjëse se nuk është kryer procesi i deklarimit të statusit të punësimit pasi këto pozicione pune nuk janë pjesë e shërbimit civil, nuk qëndron. Njësia përgjegjëse duhet ti trajtojë këto pozicione si pjesë e shërbimit civil dhe të veprojë sipas rregullit të përcaktuar në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, duke bërë deklarinimin e statusit për ata punonjës që i gjeti në punë fillimi i efekteve të tij. Ndërsa, për punonjësit që nuk e plotësojnë kriterin arsimor që kërkon pozicioni i tyre i punës, duhet të fillojë procedura për ndërprerjen e marrëdhënies së punës në shërbimin civil.

Në këtë rast bëhet fjalë për punonjësen *****, emëruar me një akt administrativ pa nr. protokolli, i datës 01.03.1998, në pozicionin "Arkiviste";

Niveli arsimor, është një kërkesë e posaçme për pranimin në shërbimin civil, sipas shkronjës "e" të nenit 21, të ligjit nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, ku parashikohet shprehimisht se, një kandidat për nëpunës civil, duhet të plotësojë kërkesat e posaçme për nivelin e arsimit, që në këtë rast është arsim i lartë.

Në kushtet e mësipërme, njësia e burimeve njerëzore, bazuar në pikën 6, 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 fillojë procedurën e përfundimit të marrëdhënies së punësimit për këtë punonjëse duke evidentuar faktin e mospërmbushjes së kriterit të nivelit arsimor. Ky pozicion punës duke qënë pjesë e shërbimit civil, duhet të plotësohet sipas kërkesave të neneve 22 dhe 23 të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.

- në 3 raste, punonjësit ekzistues që janë të punësuar në të njëjtin vend pune, kanë një periudhë punësimi më pak se 1 vit në atë pozicion.

Bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

1. ***** "Specialiste e Tatim Taksave", emëruar me aktin nr. 188, datë 04.12.2013;
2. ***** " Specialist Teknik", emëruar me aktin nr. 118, datë 04.12.2013 (nëpunësen në fjalë nuk e plotësonte kriterin e nivelit arsimor) ;
3. ***** "Specialist i Zhvillimit të Teritorit", emëruar me aktin nr. 19 datë 19.02.2014 (rezulton se është larguar nga shërbimi civil me aktin nr.13 datë 16.10.2015)

Nga këqyrja e dokumentacionit të dosjes personale për nëpunësen ***** rezulton se, momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, e ka gjetur këtë punonjëse në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil, ku periudha e punësimit ka qenë më e vogël se një vit.

Aktet, të cilat materializojnë këtë proces, janë të evidentuara në tabelën **Aneks 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*”.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, u konstatua se, Sektori i Burimeve Njerëzore, në cilësinë e njësisë përgjegjëse për deklarimin e statusit të punësimit për punonjësit aktualë që do të quhen nëpunës civilë për shkak të ligjit të ri, *nuk e ka kryer këtë proces*.

Gjithashtu konstatohet se nuk ka materiale shkresore që të provojnë:

- shtyrjen e procedurës së deklarimit të statusit të punësimit; si dhe,
- shkaqet apo arsyet e kësaj shtyrje.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia e burimeve njerëzore, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, duhet të kryejë procedurën e deklarimit të statusit të punësimit për nëpunësit e sipërpërmendur sipas kërkesave të nenit 67 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. Ndërsa, për punonjësit që nuk e plotësojnë kriterin arsimor që kërkon pozicioni i tyre i punës, duhet të fillojë procedura për ndërprerjen e marrëdhënies së punës në shërbimin civil.

Në këtë rast bëhet fjalë për punonjësen *****, emëruar me aktin nr. 118, datë 04.12.2013, në pozicionin “*Specialiste Teknike*”;

Niveli arsimor, është një kërkesë e posaçme për pranimin në shërbimin civil, sipas shkronjës “e” të nenit 21, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ku parashikohet shprehimisht se, një kandidat për nëpunës civil, duhet të plotësojë kërkesat e posaçme për nivelin e arsimit, që në këtë rast është arsim i lartë.

Në kushtet e mësipërme, njësia e burimeve njerëzore, bazuar në pikën 6, 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 fillojë procedurën e përfundimit të marrëdhënies së punësimit për këtë punonjëse duke evidentuar faktin e mospërmbushjes së kriterit të nivelit arsimor. Ky pozicion punës duke qënë pjesë e shërbimit civil, duhet të plotësohet sipas kërkesave të neneve 22 dhe 23 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

➤ Pjesë e këtij nëngrupi të emëruar me akte emërimi të përkohshme, ose me kontratë pune, duke mos respektuar procedurat ligjore të rekrutimit, sikurse përcaktohej në nenin 13 të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit civil*” është edhe nëpunësja ***** e cila mbante pozicionin e punës “*Specialiste Finance*”, larguar nga shërbimi civil me

dorëheqje (kërkesa për dorëheqje është pa nr. Prot. dhe pa datë, gjithashtu në dosje e personelit nuk ndodhet as akti i largimit nga detyra, si rrjedhim njësia përgjegjëse duhet të plotësoj dosjen e personelit me aktin përkatës të largimit nga detyra për nëpunësen e sipërpërmendur).

b. 2) Pozicione pune të zëna me procedurë konkurrimi, sipas ligjit nr. 8549/1999 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar .

Nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion, konstatohet se, pas datës 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, kjo bashki ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 59, datë 24.12.2012, të Këshillit të Bashkisë Pukë dhe nuk konstatohet asnjë rast, që punonjësit të jenë rekrutuar sipas procedurave të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, "Statusi i nëpunësit civil" i cili ka qenë efektiv në momentin e fillimit të marrëdhënies së punës në shërbimin civil dhe i detyrueshëm për t'u zbatuar nga bashkia që ka qenë subjekt i tij.

a-Komisioneri konstaton se, në observacionet e dërguara me shkresën nr.1756/2 prot, datë 18.10.2016 nga ana e Bashkisë Pukë, pretendohet se, pasi është marrë edhe njëherë në shqyrtim dokumentacioni i gjendur në arkivën e institucionit, është vërejtur se për punonjësit që mbanin pozicionet e mëposhtme:

1. Pozicioni i punës "Përgjegjës i Sektorit të Shërbimeve Publike, Programimit dhe Emergjencave Civile", ku ishte punësuar nëpunësi *****;
2. Pozicioni i punës "Përgjegjës në Sektorin e Burimeve Njerëzore, Arsimit, Kulturës, Zhvillimit të Turizmit, Mardhënieve me Publikun dhe Informimin", ku ishte punësuar nëpunësi *****.

janë gjetur aktet që materializojnë procesin e konkurimit në bazë të ligjit 8549/1999 "Për nëpunësin civil" , për këto pozicione pune, si akti nr. 23, datë 15.02.2012, "Për zgjedhjen e kandidatit fitues për pozicionet e shpallura të lira si "Përgjegjës i Sektorit të shërbimeve Publike dhe Përgjegjës i Sektorit të Burimeve Njerëzore" në bazë të listës së renditjes përfundimtare të ardhur nga Komisioni Ad-Hoc, i kryetarit të Bashkisë Pukë.

b. 3) Vende pune të plotësuara nga nëpunës që janë emëruar me akte emërimi të përkohshme, pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.

Pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, konstatohet se pas ristrukturimit të institucionit të Bashkisë Pukë, në **10** raste, janë marrë në punë punonjës me akte emërimi të përkohshme, pa respektuar procedurën e pranimit në shërbimin civil.

Bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

1. *****, emëruar në pozicionin *"Përgjegjëse e Sektorit të Burimeve Njerëzore, Arsimit, Kulturës, Zhvillimit të Turizmit dhe Marrëdhënieve me Publikun"*, me aktin nr. 151, datë 06.10.2015;
2. *****, emëruar në pozicionin *"Specialist IT dhe Zhvillimit të Turizmit"*, me aktin nr. 169, datë 16.10.2015;
3. *****, emëruar në pozicionin *"Drejtore Finance"*, me aktin nr. 54, datë 04.08.2015;
4. *****, emëruar në pozicionin *"Specialiste Finance"*, me aktin nr. 59, datë 11.03.2016;
5. *****, emëruar në pozicionin *"Specialist Finance"*, me aktin nr. 110, datë 15.10.2014;
6. *****, emëruar në pozicionin *"Specialist Finance"*, me aktin nr. 195, datë 20.11.2015;
7. *****, emëruar në pozicionin *"Punonjëse Sociale"*, me aktin nr. 189, datë 09.11.2015;
8. *****, emëruar në pozicionin *"Inxhinier Ndërtimi"*, me aktin nr. 62, datë 11.03.2016;
9. *****, emëruar në pozicionin *"Specialist Pyjesh"*, me aktin nr. 130, datë 18.09.2015;
10. *****, emëruar në pozicionin *"Specialist Bujqësie"*, me aktin nr. 60, datë 11.03.2016.

Konkluzion: Komisioneri konstaton se, aktet e emërimit në pozicionet e përmendura më sipër, 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"*, i ndryshuar, në bazë të nenit 22 dhe 23 të tij, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimit, apo duke zbatuar sistemin e karrierës, nëpërmjet lëvizjeve paralele apo ngritjes në detyrë, sipas nenit 25, e në vijim të ligjit nr. 152/2013 *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar. Çdo emërim që bëhet në kundërshtim me këtë rregull (*pika 4, e nenit 23, 25 dhe 26 të ligjit në fjalë*), është absolutisht i pavlefshëm. Në këtë rast, njësia përgjegjëse, duhet të rregullojë situatën, duke anuluar aktet e emërimit për punonjësit e sipërpërmendur, si dhe të ndërpresë marrëdhënien e punës me këta punonjës si të lidhur në kundërshtim me ligjin.

Këto pozicione pune duhet të shpallen vende të lira, me qëllim që të plotësohen nëpërmjet procedurave të konkurrimit, në përputhje me strukturën aktuale të institucionit.

b. 4) Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të paplotësuara (vakant), në momentin e mbikëqyrjes.

Gjatë verifikimit është konstatuar se, në Bashkinë Pukë, në momentin e mbikëqyrjes, kanë qenë 4 pozicione pune të paplotësuara, dhe konkretisht pozicionet:

- ✓ *Përgjegjës i Sektorit Urbanistik dhe Regjistrimit të Pasurive*
- ✓ *Përgjegjës i Sektorit të Auditit të Brendshëm*
- ✓ *Specialist Auditues i Brendshëm*
- ✓ *Specialist Auditues i Brendshëm*

Këto pozicione, duhet të shpallen të lira dhe të vijojnë procedurat e rekrutimit në përputhje me legjislacionin e shërbimit civil dhe në koherencë me strukturën dhe nevojat aktuale të institucionit, për vitin 2016.

C) Pozicione pune që konsiderohen si pozicione të përkohshme.

Në strukturën organizative të Bashkisë Pukë, përveç pozicioneve të përhershme të punës të miratuara me urdhërin nr. 55, datë 11.03.2016 të Kryetarit të Bashkisë është miratuar edhe Sektori i Auditit të Brendshëm, i cili konsiderohet si një sektor i përkohshëm.

Në kuptim të nenit 2, të ligjit nr. 152/2013 *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, këto pozicione pune janë funksione që ushtrojnë autoritet publik dhe si të tillë, kanë qenë dhe vijojnë të jenë pjesë e shërbimit civil. Për më tepër, përfshirja e këtyre pozicioneve në shërbimin civil, mbështetet edhe në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave *"Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura"*, në lidhjen nr. 3 *"Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës"*, ku në kolonën e parë, është renditur grupi i specialistëve të institucioneve të administratës publike, që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil, bazuar mbi profesionet përkatëse.

Konkluzion: Në këto rrethana Komisioneri vlerëson se, pozicione të tilla pune, të një rëndësie të veçantë nuk mund të trajtohen si pozicione të përkohshme. Pozicione pune të krijuara sipas nevojave mund të jenë ato që i përkasin funksioneve ndihmëse, administrative dhe jo pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të cilat duhet të jenë të përhershme dhe të plotësohen nëpërmjet procedurave të konkurrimit me kandidatë që plotësojnë kushtet për të qenë nëpunës civilë.



Në lidhje me pikat e programit të mbikëqyrjes, të cilat kanë të bëjnë me a) *rastet e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar;* b) *transferimin e përkohshëm dhe transferimin e përhershëm;* c) *pezullimin nga shërbimi civil dhe respektimin e kërkesave ligjore;* d) *masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore në këto raste;* e) *lirimi nga shërbimi civil si rezultat i dorëheqjes,* konstatohet se, në institucionin e mbikëqyrrur, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, nuk është kryer asnjë procedurë e tillë dhe për këtë arsye, nuk janë pasqyruar dhe trajtuar në raport.

II. Situata e shërbimit civil, në njësitë e qeverisjes vendore, të cilat pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) u bënë pjesë e strukturës së Bashkisë Pukë.

1. Komuna Gjegjan, aktualisht Njësia Administrative Gjegjan

Komuna Gjegjan, aktualisht Njësia Administrative Gjegjan, është një subjekt që është përfshirë për herë të parë në fushën e shërbimit civil, pas fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në momentin e fillimit të mbikëqyrjes, kjo njësi e qeverisjes vendore, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 2, datë 19.01.2014 të Këshillit të Komunës Gjegjan “Për miratimin e strukturës organizative, organikave analitike të administratës dhe të punonjësve e punëtorve të sektorit të shërbimeve publike në varësi të Komunës Gjegjan për vitin 2014”. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo njësi vendore, kishte gjithsej **31** pozicione pune, nga të cilat, vetëm **7** prej tyre plotësonin kushtet për të qënë pjesë e shërbimit civil.

Duke shqyrtuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civil të nivelit të ulët drejtues janë **7** pozicione pune, që zënë **100 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, dhe i përkasin kategorisë “Përgjegjës Sektori /Kryeinspektor/ Administrator”; paga III-b dhe nuk ka në asnjë rast nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive.

Duke parë këtë gjendje të raportit të pozicioneve drejtuese me ato ekzekutive, vlerësohet që kemi të bëjmë me një ndërtim jo të drejtë të strukturës, nga ana e Këshillit të Komunës. Pavarësisht kësaj, duke qënë se tashmë efektet kanë ardhur (pra, nëpunësit kanë përfituar statusin e punësimit sipas pozicionit që kanë pasur në momentin e fillimit të efekteve të ligjit) bëhet vërejtje që në të ardhmen, nga ana e njësisë përgjegjëse, të tregohet kujdes edhe për ruajtjen e raporteve të drejta, ndërmjet funksioneve drejtuese dhe atyre ekzekutive.

Nisur nga aktet e emërimit dhe mbështetur në listë pagesën e muajit shkurt 2014, mbi bazën e strukturës efektive në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe bazuar në pikat 3 dhe 4, të nenit 67, të këtij ligji, gjendja e shërbimit civil sipas pozicioneve dhe kohëzgjatjes së punësimit në të njëjtin pozicion në datën 26.02.2014, paraqitet si më poshtë:

➤ Rezulton se, kanë plotësuar kushtet për të përfituar statusin e punësimit si nëpunës civilë, për shkak se në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, punonin për një periudhë më shumë se një vit në të njëjtin pozicion, **5** punonjës, që janë;

1. ***** punësuar në pozicionin “Përgjegjës i Burimeve Njerëzore”(mbajtës edhe i postit, N/kryetar i Komunës), me aktin nr. 10 dt 23.04.2007.
2. ***** punësuar në pozicionin “Përgjegjëse e Zyrës së Financës”, me aktin nr. 10 dt 23.04.2007.
3. ***** punësuar në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Ndhmës Ekonomike”, me aktin nr. 10 dt 23.04.2007.
4. ***** punësuar në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Shërbimeve”, me aktin nr. 20 dt 31.07.2008.
5. ***** punësuar në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Bujqësisë”, me aktin nr. 10 dt 23.04.2007.

Për këtë kategori punonjësish, njësia përgjegjëse me të drejtë, ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit si nëpunës civilë, me aktet respektive të datës 26.09.2014 (akte të cilat përmenden në mënyrë analitike, në **Aneksin nr. 1** – periudha e punësimit dhe **Aneksi nr. 2** – nivelin arsimor). Nga verifikimi i dosjes së personelit është vërejtur se këta punonjës e plotësonin kriterin e nivelit arsimor dhe kohën e punësimit që kërkon ligji, në të njëjtin pozicion.

➤ Në rastin e punonjësës ***** , punësuar në pozicionin “Përgjegjëse e Zyrës Tatim-Taksave”, rezulton se në momentin e fillimit të efekteve të ligjit për shërbimin civil, ka patur vjetërsi në punë në të njëjtin pozicion, më pak se një vit. Në këto kushte, ajo përfitonte statusin si nëpunëse civile në periudhë prove dhe njësia e burimeve njerëzore e komunës, me të drejtë me aktin nr. 1108/7 dt. 26.09.2014, e ka deklaruar nëpunëse civile në periudhë prove.

➤ Në rastin e nëpunësit ***** , i punësuar në pozicionin “Arkivist”, me aktin e emërimit nr. 10, dt. 23.04.2010, njësia përgjegjëse ka vepruar drejt kur nuk ka deklaruar statusin e punësimit si nëpunës civil. Ndonëse ai ka qenë i punësuar në të njëjtin pozicion për më shumë se një vit, nuk mund të përfitonte statusin e nëpunësit civil, për shkak se ai nuk përmbushte kriterin e nivelit arsimor, për të mbajtur atë pozicion pune.

Ky veprim i njësisë përgjegjëse është i drejtë pasi sipas nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, (të ndryshuar) dhe Vendimit nr.142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e

administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura ”, në kërkesat e posaçme për arsimin, për pozicionin e punës ”Arkivist”, kërkohet që nëpunësi të këtë përfunduar “Asimin e lartë”. Por, nga ana tjetër, njësia e burimeve njerëzore nuk e ka çuar deri në fund zbatimin e ligjit; sepse nuk ka vendosur përfundimin e marrëdhënies së punësimit, siç parashikon pika 7, e Kreut III, të Vendimit nr. 116 dt. 05.03.2014 (ndryshuar me VKM nr. 532 dt. 06.08.2014) “Për statusin e nëpunësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, veprim të cilin duhet ta kryejë menjëherë.

Aktualisht, me strukturën provizore, të miratuar me vendimin nr. 55, dt. 11.03.2016, të Kryetarit të Bashkisë Pukë, në ish Komunën Gjegjan, sot Njësia Administrative Gjegjan, ka vetëm 4 pozicione në shërbimin civil. Në këto pozicione, vërehet se nga ish punonjësit e Komunës Gjegjan, është mbajtur vetëm ***** (për të cilin u fol në paragrafin e mësipërm).

Kjo situatë ka ardhur pas miratimit të strukturës me Vendimin e Këshillit Bashkiak nr. 12, dt. 14.08.2015, në të cilën është shënuar shkurtimi i numrit të nëpunësve civilë, në gjendjen siç është sot, nga 7 nëpunës civilë, në 4 të tillë.

Aktet e lirimit të datës 18.09.2015, (me nr. 712, për nëpunësen *****; 712/1, për nëpunësin *****; 712/2, për nëpunësin *****; 712/3, për nëpunësin *****; 712/4, për nëpunësen ***** dhe 712/5, për nëpunësin *****), të Kryetarit të Bashkisë Pukë “Për ndërprerjen e marrëdhënies së punës në shërbimin civil, në njësinë administrative Gjegjan për shkak të ristrukturimit”, janë hartuar, duke treguar kujdes për formulimin dhe referencën ligjore të tyre, duke përmendur faktin se kjo gjë është kryer në respektim të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar. Por nga ana tjetër konstatohet se në nxjerrjen e këtyre akteve nuk është respektuar procedura e përcaktuar në nenin 50, të ligjit në fjalë dhe në Vendimin nr. 171 dt. 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil”.

Konkretisht, nuk është ngritur Komisioni i Ristrukturimit, sipas rregullave të përcaktuara në aktet e sipërpërmendura dhe nuk janë respektuar procedurat e parashikuara për shfrytëzimin e mundësive për sistemimin e këtyre nëpunësve civilë, të cilëve u është shkurtuar vendi i punës, në një pozicion tjetër brenda shërbimit civil, ku mund të përshtateshin. Kjo ka bërë që, ndërsa ish nëpunësit “lirohen nga shërbimi civil”, pozicionet e mbetura sipas strukturës së re, kanë mbetur të lira dhe më pas janë plotësuar në mënyrë të parregullt me punonjës “nga jashtë”.

Konkluzion: Njësia përgjegjëse duhet të marrë masat për rregullimin e ligjshmërisë, duke filluar me anulimin e akteve administrative të sipërpërmendura (me nr. 712, 712/1, 712/2, 712/3, 712/4 dhe 712/5 të datës 18.09.2015), të Kryetarit të Bashkisë Pukë “Për ndërprerjen e marrëdhënies së punës në shërbimin civil, në njësinë administrative Gjegjan për shkak të ristrukturimit”. Të fillojë nga e para, procesi i ristrukturimit me ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit i cili do të veprojë sipas kërkesave dhe procedurës së përcaktuar në nenin 50,

pika 3, e vijues, të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe Kreut II dhe III, të vendimit nr. 171 dt. 26.03.2014 “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”, duke marrë edhe një herë në shqyrtim rastet dhe duke treguar kujdes që të sistemohen me përparësi, ish nëpunësit civilë të liruar me aktet në fjalë, sigurisht nëse ata plotësojnë kërkesat për të punuar në pozicionet e mbetura apo riorganizuara.

Vetëm në rastin e pamundësisë ligjore, të sistemimit të këtyre nëpunësve që u është shkurtuar ose ristrukturuar pozicioni i punës, të vendoset përfundimi i marrëdhënies së punës në shërbimin civil duke bërë plotësimin e akteve përkatëse me njohjen e të drejtave që u njeh pika 8, e nenit të sipërcituar, si e drejta që brenda një periudhe 2 vjecare, të mund të konkurojnë si nëpunës civilë, nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë; emërimeve në mënyrë të përkohshme me pëlqimin e tyre, në pozicione të shërbimit civil, që mund të lirohen përkohësisht për shkaqe të parashikuara në ligj, etj.

Ndërsa, për punonjësin *****, i punësuar në pozicionin “Arkivist”, me aktin e emërimit nr. 10, dt. 23.04.2010, që nuk e plotësonte kriterin arsimor që kërkon pozicioni i tij i punës, njësia e burimeve njerëzore, bazuar në pikën 6, 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 fillojë procedurën e përfundimit të marrëdhënies së punës duke evidentuar faktin e mospërbushjes së kriterit të nivelit arsimor. Ky pozicion punës duke qënë pjesë e shërbimit civil, duhet të plotësohet sipas kërkesave të neneve 22 dhe 23 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

➤ ***Vende pune të plotësuara nga nëpunës që janë emëruar me akte emërimi të përkohshëm, pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.***

Pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, konstatohet se, në këtë institucion janë punësuar me akt emërimi të përkohshëm 3 punonjësit e mëposhtëm:

1. ***** – “Specialist Tatim Taksa” (punësuar me aktin e emërimit nr. 197, datë 20.11.2015);
2. ***** – “Specialiste e ndihmës ekonomike” (punësuar me aktin e emërimit nr. 196, datë 20.11.2015);
3. ***** – “Specialist pyjesh” (punësuar me aktin e emërimit nr. 69, datë 18.03.2016),

pa respektuar kërkesat ligjore që përcaktojnë si mënyrën e vetme të punësimit në shërbimin civil, rekrutimin nëpërmjet konkurrimit. Aktet e tyre të emërimit, në vështrim të nenit 108, pikat i), ii) të gurmës a) dhe ç), të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i RSH”, si dhe pikës 4, të nenit 23, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, janë akte absolutisht të pavlefshme. Për pasoj, ato nuk mund të sjellin pasoja juridike (nuk mund të krijojnë një marrëdhënie në shërbimin civil) që nga momenti i daljes së tyre.

Konkluzion: Njësia përgjegjëse, për rregullimin e situatës duhet të anulojë aktet e emërimit për punonjësit e mësipërm, si dhe të ndërpresë menjëherë marrëdhëniet e tyre të punësimit. Pozicionet e punës *”Specialiste e Ndhmës Ekonomike”*, *”Specialist Pyjesh”* dhe *”Specialist i Tatim Taksave”*, mbajtur nga këta nëpunës, duhet të shpallen vende të lira, me qëllim që të plotësohen nëpërmjet procedurës së konkurrimit, në përputhje me strukturën aktuale dhe nevojat e institucionit.

➤ **Komuna Qerret, aktualisht Njësia Administrative Qerret**

Komuna Qerret, aktualisht Njësia Administrative Qerret, është subjekt i përfshirë për herë të parë në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil.

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013 *”Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, kjo njësi e qeverisjes vendore ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 6, datë 19.02.2014 të Këshillit të Komunës *”Për miratimin e strukturës organizative dhe organikave analitike të administratës dhe të punonjësve e punëtorve të sektorit të shërbimeve publike në varësi të Komunës Qerret për vitin 2014”*. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo njësi kishte gjithsej **29** pozicione pune, nga të cilat, **10** prej tyre, plotësonin kushtet për të qënë pjesë e shërbimit civil.

Duke shqyrtuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013 *”Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, dhe Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave *”Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **2** pozicione pune, që zënë **18 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin kategorisë *”Përgjegjës Sektori/ Kryeinspektor/ Administrator”*, paga III-b.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **8** pozicione pune, që zënë **82 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin kategorisë *”Specialist/Inspektor”*, paga III-b.

Në këtë moment, duhet nënvizuar fakti se, ndryshe nga konstatimi i bërë në strukturën e Komunës Gjegjan, struktura e Komunës Qerret, e miratuar me Vendimin nr. 6, datë 19.02.2014 të Këshillit të Komunës, ka një ndërtim më të rregullt. Është mbajtur parasysh një raport i drejtë ndërmjet funksioneve drejtuese dhe atyre me karakter ekzekutiv.

Nisur nga dokumentacioni që përmbajnë dosjet e personelit dhe mbështetur në listë pagesën e muajit shkurt 2014, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, pozicionet e punës që u bënë për shkak të ligjit, pjesë e shërbimit civil, kanë qenë të zëna si më poshtë:

1. *****, në pozicionin “*Jurist*”, emëruar më datë 03.05.2010,
2. *****, në pozicionin “*Përgjegjëse e Financës*”, emëruar më datë 25.02.2008,
3. *****, në pozicionin “*Specialist i Ndhmës Ekonomike*” (dalë në pension në datë 30.11.2014),
4. *****, në pozicionin “*Specialist, Administrator i Ndhmës Ekonomike dhe Arshiv Protokoll*”, emëruar më datë 19.01.2011,
5. *****, në pozicionin “*Specialist Teknik Topograf*”, emëruar më datë 01.10.2007,
6. *****, në pozicionin “*Inspektor i Buqësisë*”, emëruar më datë 01.07.2007,
7. *****, në pozicionin “*Specialist i Tatim Taksave*”, emëruar më datë 01.07.2007
8. *****, në pozicionin “*Specialist i Tatim Taksave*”, emëruar më datë 15.08.2011.

Ndërkohë, 2 pozicione rezultojnë të lira.

Rezulton se, **6** (gjashtë) prej punonjësve të mësipërm, kanë qënë punonjës ekzistues të punësuar në një vend pune pjesë e shërbimit civil, dhe kanë pasur një periudhë punësimi më tepër se 1 vit, në të njëjtin pozicion pune.

Për këtë kategori punonjësish, njësia përgjegjëse, vetëm për **3 raste**, ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit si nëpunës civil, me aktet respektive të datës 14.04.2014.

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit:

1. *****, në pozicionin “*Jurist*”
2. *****, në pozicionin “*Inspektor i Buqësisë*”,
3. *****, në pozicionin “*Përgjegjëse e Financës*”.

Në këto raste, njësia përgjegjëse ka vepruar drejt, pasi këta nëpunës përmbushnin si kriterin e vjetërsisë në pozicionin e punës, ashtu dhe kriterin e nivelit arsimor dhe kërkesave të tjera të vendit të punës, siç kërkon pika 3 e nenit 67 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*” i ndryshuar.

Aktet që dokumentojnë këtë proces, janë të evidentuara në tabelën **Aneks nr. 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, dhe Aneksi nr.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 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”, për Njësinë Administrative Qerret.*

Po kështu, drejt është vepruar kur nuk është deklaruar statusi i punësimit edhe për rastin e 3 punonjësve të tjerë të cilët ndonëse mbanin pozicione pune të shërbimit civil, nuk përmbushnin kriterin e nivelit arsimor për pozicionet respektive të punës.

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit:

1. *****, në pozicionin “*Specialist i Ndhmës Ekonomike*”
2. *****, në pozicionin “*Specialist Teknik Topograf*”;
3. *****, në pozicionin “*Specialist Tatim Taksash*”;

Por, nga ana tjetër, në rastin e këtyre punonjësve, njësia përgjegjëse nuk ka zbatuar pikën 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”*”, duke mos vepruar për të ndërprerë marrëdhënien e punës sipas afatit ligjor të përcaktuar në dispozitat që rregullojnë këtë aspekt, në kushtet, kur nëpunësit në fjalë nuk plotësonin një kusht të rëndësishëm për të mbajtur vendin e punës, nuk përmbushin kriterin arsimor, pasi ata, ishin me arsim të mesëm.

Në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes rezulton se punonjësit e mësipërm ishin larguar nga puna me aktet respektive, punonjësi *****, është larguar me aktin nr. 14, dt. 29.10.2015; punonjësia *****, me aktin nr. 75/6, dt. 04.09.2015, kurse punonjësi ***** është larguar nga puna me aktin nr. 610/11, dt. 09.09.2015.

Konkluzion: Këto pozicione pune, duhet të shpallen si të lira dhe të plotësohen në koherencë me strukturën aktuale të institucionit, duke respektuar procedurën ligjore.

- *Rastet ku njësia e personelit nuk ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, megjithëse ekzistonin kushtet për ta bërë një gjë të tillë:*

Konkretisht bëhet fjalë për 2 raste, për të cilat nuk është nxjerrë akti i deklarimit të statusit të punësimit, me pretendimin se pozicioni i punës, nuk është pjesë e shërbimit civil. Këto raste u takojnë punonjësve si më poshtë:

1. Nëpunësja ***** emëruar në pozicionin e punës “*Specialist i Tatim Taksave*”, në datë 15.08.2011;
2. Nëpunësi ***** i cili mbante pozicionin e punës “*Specialist i Ndhmës Ekonomike*” (dalë në pension në datë 30.11.2014);

Të dy këto pozicione, në kuptim të nenit 2, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, janë funksione që ushtrojnë autoritet publik dhe si të tillë, kanë qenë dhe vijojnë të jenë pjesë e shërbimit civil. Për më tepër, përfshirja e këtyre pozicioneve në shërbimin civil, mbështetet edhe në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “*Për*

përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”.

Si pozicioni i punës *“Specialist i Tatim Taksave”*, ashtu dhe pozicioni *“Specialist i Ndhmës Ekonomike”*, janë pozicione që merren me zbatimin e politikave, monitorimin e zbatimit të rregullave administrative të caktuara për fushën përkatëse dhe sigurimin e ekzekutimit të këtyre politikave dhe masave të përcaktuara në ligj, prandaj ato bëjnë pjesë në shërbimin civil dhe njësia përgjegjëse kishte për detyrë që, për të dy nëpunësit e mësipërm, të cilët fillimi i efekteve të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”* i ndryshuar, të deklaronte statusin e punësimit, nëpunës civil në pozicionin respektiv.

Në kushtet aktuale, rezulton se marrëdhënia e punës për nëpunësen ***** , është ndërprerë me aktin nr. 610/10, dt. 09.09.2015, me motivacionin *“shkurtim i vendit të punës”*. Konstatohet se njësia përgjegjëse ka kryer disa shkelje të ligjit në këtë rast: *së pari*, nuk është respektuar procedura e parashikuar nga pika 3, e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, për ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit, dhe funksionimin e tij sipas rregullave ligjore; *së dyti*, akti ka mangësi edhe në kuptim të respektimit të kërkesave të pikës 7 dhe 8, të nenit në fjalë, duke mos parashikuar shpërblimin e nëpunësit sipas eksperiencës së tij dhe njohjen e të drejtës që brenda një periudhe 2-vjeçare pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, të mund të konkurronte për procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, etj.

Konkluzion: Për rregullimin e ligjshmërisë në këtë rast, meqënëse kjo punonjëse nuk është ankuar në organet kompetente ndaj këtij veprimi administrativ, ka vend për plotësimin e aktit nr.610/10, dt. 09.09.2015 të Kryetarit të Bashkisë , si për dhënien e shpërblimit sipas vjetërsisë ashtu dhe njohjen e të drejtës së përmendur më sipër, sipas pikës 8, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.

Ndërsa, për nëpunësin ***** , të cilit i është ndërprerë marrëdhënia në shërbimin civil, për shkak të mbushjes së moshës për pension, nuk ka vend për të kryer ndonjë veprim nga ana e njësisë përgjegjëse, përveç faktit që pozicioni i punës, nëse është akoma ekzistues, duhet të trajtohet si pozicion pune, pjesë e shërbimit civil dhe të plotësohet në përputhje me procedurën e kërkuar nga ligji.

➤ *Vende pune të plotësuara nga nëpunës që janë emëruar me akte emërimi të përkohshëm, pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.*

Pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, konstatohet se, në këtë institucion janë punësuar me akt emërimi të përkohshëm 3 punonjësit e mëposhtëm:

1. ***** , emëruar me aktin nr. 173, datë 22.10.2015, në pozicionin *“Specialiste Ndhmës Ekonomike”*;

2. *****, emëruar me aktin nr. 134, datë 28.04.2016, në pozicionin "Arkiv Protokoll"
3. *****, emëruar me aktin nr. 135, datë 28.04.2016, në pozicionin "Specialist Pyjesh dhe Bujqësie".

Këta nëpunës, janë emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit aktual për nëpunësin civil, duke mos respektuar kërkesat ligjore që përcaktojnë si mënyrën e vetme të punësimit në shërbimin civil, rekrutimin nëpërmjet konkurrimit, apo lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.

Në këtë rast Komisioneri vlerëson se, aktet e emërimit në pozicionet e përmendura më sipër, 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", i ndryshuar, në bazë të nenit 22 dhe 23 të tij, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimi.

Në bazë të pikës 4, të nenit 23, të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, çdo emërim që bëhet në kundërshtim me këtë rregull, është absolutisht i pavlefshëm.

Konkluzion: Komisioneri kërkon prej njësisë përgjegjëse, që për rregullimin e situatës, të anulojë aktet e emërimit për punonjësit e sipërpërmendur dhe të ndërpresë marrëdhëniet e punës me këta punonjës, si të lidhur në kundërshtim me ligjin.

Këto pozicione pune duhet të shpallen vende të lira, me qëllim që të plotësohen nëpërmjet procedurave të konkurrimit, në përputhje me strukturën aktuale të institucionit.

➤ **Pozicione të lira**

Gjatë verifikimit u konstatua se, në Komunën Qerret, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", të ndryshuar, ishin **2** pozicione pune të paplotësuar, dhe konkretisht:

1. *Përgjegjës Shërbimesh dhe Urbanistike*
2. *Inspektor Pyjesh*

Këto pozicione pune, duhet të shpallen pozicione të lira, dhe të plotësohen nëpërmjet procedurës së konkurrimit, sipas kërkesave të neneve 22, 23, 24, e vijues të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar në përputhje me dinamikën dhe nevojat sipas strukturës aktuale.

➤ **Komuna Qelëz, aktualisht Njësia Administrative Qelëz**

Edhe kjo njësi administrative, është përfshirë për herë të parë në fushën e veprimit të shërbimit civil, me fillimin e efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kjo njësi e qeverisjes vendore, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 9, datë 11.03.2014 të Këshillit të Komunës “Për miratimin e strukturës organikave analitike dhe pagave të administratës dhe shërbimeve të Komunës Qelëz për vitin 2014”. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo njësi kishte gjithsej **12** pozicione pune, nga të cilat, vetëm **5** pozicione pune, ishin pjesë e shërbimit civil.

Duke bërë klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **2** pozicione pune, që zënë **30 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, dhe i përkasin kategorisë “Përgjegjës Sektori/ Kryeinspektor/ Administrator”; paga III-b.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **3** pozicione pune, që zënë **70 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës, pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin kategorisë ekzekutive “Specialist/Inspektor” dhe rezulton se, janë paguar me pagën e punonjësve me arsim të mesëm.

Nisur nga aktet e emërimit dhe mbështetur në listë pagesën e muajit shkurt 2014, mbi bazën e strukturës efektive në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe bazuar në pikat 3 dhe 4, të nenit 67, të këtij ligji, gjendja e shërbimit civil sipas pozicioneve dhe kohëzgjatjes së punësimit në të njëjtin pozicion në datën 26.02.2014, paraqitet si më poshtë:

- Rezulton se **2** punonjës, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, punonin për një periudhë më shumë se një vit në të njëjtin detyrë. Bëhet fjalë për punonjësit;

1. *****, emëruar me aktin nr. 16, datë 01.09.2012, në pozicionin “Përgjegjës Shërbimesh”,

2. ***** emëruar me aktin nr. 01, datë 03.01.2012, në pozicionin “*Inspektor i Tatim Taksave*”.

Këta punonjës nuk plotësonin kriterin e nivelit arsimor, ndonëse kishin punësim më shumë se një vit në pozicionet respektive pjesë e shërbimit civil. Për këtë arsye njësia përgjegjëse duhej të refuzonte deklarinimin e statusit për dy nëpunësit e sipërpërmendur, për shkak të mungesës së arsimit përkatës, brenda afatit ligjor të përcaktuar në dispozitat që rregullojnë këtë aspekt.

Në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes rezulton se, punonjësit e mësipërm, *Florin Pepaj* dhe *Lin Marku*, ishin larguar nga puna, konkretisht punonjësi ***** – *larguar me aktin nr. 607, dt. 09.09.2015*, kurse punonjësi ***** – *larguar me aktin nr. 607/2, dt. 09.09.2015*.

Konkluzion: Këto pozicione pune, duhet të shpallen si të lira dhe të plotësohen në koherencë me strukturën aktuale të institucionit, duke respektuar procedurën ligjore.

- ***Vende pune të plotësuara nga nëpunës që janë emëruar me akte emërimi të përkohshme, pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar***

Nga verifikimi i akteve të punësimit në Njësinë Administrative Qelëz, konstatohet se në 3 raste, janë punësuar punonjës pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, pa respektuar procedurën e rekrutimit që parashikon ky ligj. Bëhet fjalë për punonjësit;

1. ***** emëruar me aktin nr. 121, datë 18.09.2015, në pozicionin e punës “*Specialist Finance*”;
2. ***** emëruar me aktin nr. 113, datë 14.04.2016, në pozicionin e punës “*Specialist i Ndhmës Ekonomike*”;
3. ***** emëruar me aktin nr. 113, datë 14.04.2016, në pozicionin e punës “*Arkiv Protokoll*”.

Në këtë rast vlerësohet se aktet e emërimit në pozicionet e përmendura më sipër, 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*”, i ndryshuar, në bazë të nenit 22 dhe 23 të tij, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimi.

Në bazë të pikës 4, të nenit 23, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, çdo emërim që bëhet në kundërshtim me këtë rregull, është absolutisht i pavlefshëm.

Konkluzion: Në këtë rast, njësia përgjegjëse, për rregullimin e ligjshmërisë, duhet të anulojë aktet e emërimit për punonjësit e sipërpërmendur dhe të marrë masat për ndërprerjen e marrëdhënies së tyre të punës, për shkak se është lidhur në kundërshtim me ligjin.

Këto pozicione pune duhet të shpallen vende të lira dhe të plotësohen nëpërmjet procedurave të konkurrencës, në përputhje me nevojat dhe strukturën e institucionit.

➤ **Komuna Rrapë, aktualisht Njësia Administrative Rrapë**

Njësia Administrative Rrapë, është gjithashtu, një subjekt i përfshirë për herë të parë në fushën e shërbimit civil, pas fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në kohën e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kjo njësi e qeverisjes vendore, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar në Vendimin nr. 4, datë 19.02.2014, të Këshillit të Komunës “Për miratimin e strukturës organizative, organikave analitike dhe pagave të administratës dhe shërbimeve të Komunës Rrapë, për vitin 2014”. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo njësi kishte gjithsej **9** pozicione pune, nga të cilat, **4** pozicione pune, pjesë e shërbimit civil.

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civil i nivelit të ulët drejtues është **1** pozicione pune, që zë **25%** të vendeve të punës në raport në numrin e përgjithshëm të pozicioneve pjesë e shërbimit civil, që i përkasin kategorisë “Përgjegjës Sektori/ Kryeinspektor/ Administrator”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **3** pozicione pune, që zënë **75 %** të vendeve të punës në raport në numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin kategorisë “Specialist/Inspektor”.

Nisur nga përmbajtja e aktit kolektiv të emërimit, me nr. 4, datë 19.02.2014, mbështetur dhe nga listë pagesa e muajit shkurt 2014, mbi bazën e strukturës së miratuar në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit, si dhe nga përmbajtja e pikës 3 dhe 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të katër pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, kanë qenë të zëna nga nëpunësit si më poshtë:

1. ******, emëruar me aktin nr. 04, datë 19.02.2014, në pozicionin e punës “Sekretar i Këshillit, Arshivë dhe Protokoll”;

2. *****, emëruar me aktin nr. 04, datë 19.02.2014, në pozicionin e punës “Zv/Kryetare dhe Përgjegjëse e Financës”;
3. *****, emëruar me aktin nr. 04, datë 19.02.2014, në pozicionin e punës “Përgjegjës i Shërbimit Pyjor, Ndhmës Ekonomike dhe Kadastrës”;
4. *****, emëruar me aktin nr. 04, datë 19.02.2014, në pozicionin e punës “Inspektor i Tatim Taksave dhe Emergjencave Civile” (ndërprerë marrëdhënia e punës me aktin nr. 5/1, datë 30.06.2014),

Rezulton se njësia e personelit, nuk ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për këta punonjës, me arsyetimin se këto pozicione pune, nuk janë pjesë e shërbimit civil.

Në lidhje me këto raste, çmujmë se, arsyetimi i njësisë së burimeve njerëzore, që ka të bëjë me vlerësimin e këtyre pozicioneve në raport me shërbimin civil, është i pabazuar në ligj, pasi duke u nisur nga përkufizimi që i ka bërë shkronja “c”, e nenit 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, konstatohet se pozicionet e mësipërme të punës, janë të asaj natyre që lidhen drejtpërdrejt me ushtrimin e autoritetit publik, me zbatimin e politikave, monitorimin e zbatimit të rregullave dhe procedurave administrative, ekzekutimin e tyre, karakteristika këto që përbëjnë elementet e një funksioni në shërbimin civil.

Punonjësi *****, rezulton se ka kryer dy funksione ndër të cilat njëri prej tyre, ai i “Arkiv-Protokoll”, është pjesë e shërbimit civil.

Konkluzion: Nga sa më sipër, arrihet në përfundimin se njësia përgjegjëse e Bashkisë Pukë duhet t’i trajtojë këto pozicione, si pjesë e shërbimit civil dhe duhet të vazhdojë procedurat për të nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për nëpunësit e mësipërm, duke verifikuar faktin nëse ata i plotësojnë ose jo kushtet për të qenë nëpunës civil, apo nëpunës civil në periudhë prove.

- ***Punonjës të cilët nuk përmbushnin kriterin e nivelit arsimor në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil.***

Në këtë kategori evidentohet vetëm punonjësi, *****, në pozicionin “Sekretar i Këshillit, Arshivë dhe Protokoll”.

Njësia përgjegjëse ka gabuar, duke mos e konsideruar këtë pozicion pune si pjesë e shërbimit civil dhe më tej, kur nuk ka vepruar, për të ndërprerë marrëdhënien e punës, në kushtet, kur nëpunësi në fjalë nuk plotësonte kriterin arsimor, pasi ishte me arsim të mesëm.

Në këto kushte, ky punonjës nuk mund të jetë nëpunës civil, pasi sipas nenit 67 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe 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, njësia e burimeve njerëzore, pasi verifikon, problemin e përmbushjes së kriteve

të vendit të punës, nëse konstaton se nuk plotësohet ndonjë prej tyre, vendos përfundimin e marrëdhënies së punësimit.

Konkluzion: Për rregullimin e gjendjes së paligjshmërisë në këtë rast, njësia përgjegjëse e Bashkisë Pukë, duhet të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këtë punonjës. Pozicioni i punës “*Sekretar i Këshillit, Arshivë, Protokoll*”, ka të përziera funksionet e shërbimit civil, me ato ndihmëse administrative. Për këtë arsye, pozicioni i punës Arkiv-Protokoll duhet të ndahet nga ai i Sekretarit të Këshillit dhe ky pozicion pune duhet të shpallet si i lirë dhe të plotësohet në koherencë me nevojat dhe strukturën aktuale të institucionit.

➤ Për pozicionet “*Përgjegjës Finance*” dhe “*Përgjegjës i Shërbimit Pyjor, Ndihmës Ekonomike dhe Kadastrës*” ku respektivisht, më parë kanë punuar nëpunësit Lula Mema dhe Edmond Prendi, arrihet në përfundimin se:

Punonjësja Lula Mema ka filluar punë në ish Komunën Rrapë, me aktin (kolektiv) nr. 4 dt.19.02.2014. Fillimi i efekteve të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e gjeti të punësuar në pozicionin “*Përgjegjëse Finance*”, rrjedhimisht në bazë të pikës 4, të nenit 67, kjo nëpunëse duhet të fitonte statusin e punësimit “*nëpunëse civile në periudhë prove*” në këtë pozicion. Konstatohet se nga ana e njësisë përgjegjëse nuk janë marrë masat e duhura për kryerjen e periudhës së provës, prej kësaj nëpunëseje. Për më tepër, kjo nëpunëse me aktin nr. 438 dt. 03.08.2015 është emëruar Administratore e Njesisë Rrapëz, duke dalë në këtë mënyrë nga shërbimi civil.

E njëjta gjë duhet thënë dhe në rastin e punonjësit *****, i cili është emëruar po ashtu me aktin (kolektiv) nr. 4 dt.19.02.2014 në pozicionin “*Përgjegjës i Shërbimit Pyjor, Ndihmës Ekonomike dhe Kadastrës*” dhe me aktin nr. 36 dt. 19.02.2016 ka kaluar në inspektoratin e pyjeve, duke ndryshuar marrëdhënien e mësipërme të punësimit.

Në të dyja këto raste, me vullnetin e tyre këta punonjës kanë kaluar në pozicione pune që nuk janë në fushën e zbatimit të ligjit për nëpunësin civil.

➤ ***Vende pune të plotësuara nga nëpunës që janë emëruar me akte emërimi të përkohshme, pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar***

Konstatohen **4** raste, të punësimit pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe bëhet fjalë për punonjësit;

1. *****; në pozicionin e punës “*Specialist Finance*”, emëruar me aktin nr. 76 datë 04.09.2015;
2. *****; në pozicionin e punës “*Specialist Tatim Taksave*”, emëruar me aktin nr. 127 datë 18.09.2015;

3. *****, në pozicionin e punës “*Inspektor i Tatim Taksave*”, emëruar më datë 01.04.2015;
4. *****, në pozicionin e punës “*Specialist Buqësie*”, emëruar me aktin nr. 02 datë 07.01.2015.

Këta nëpunës, janë emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit aktual për nëpunësin civil, pa respektuar kërkesat ligjore që përcaktojnë si mënyrën e punësimit në shërbimin civil, rekrutimin nëpërmjet procedurës së konkurrimit të hapur, apo lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.

Në këtë rast vlerësohet se, aktet e emërimit në pozicionet e përmendura më sipër, kanë dalë në kundërshtim me ligjin, pasi, për çdo marrëdhënie të re pune në shërbimin civil, që lidhet pas fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në bazë të nenit 22 dhe 23 të tij, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimi.

Në bazë të pikës 4, të nenit 23, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, çdo emërim që bëhet në kundërshtim me këtë rregull, është absolutisht i pavlefshëm.

Pavarësisht, se në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, punonjësit *****, (“*Inspektor i Tatim Taksave*”) dhe *****, (“*Specialist Bujqësie*”) ishin larguar nga detyra, emërimi i tyre në kundërshtim me mënyrën e pranimit në shërbimin civil, është një shkelje që i vihet në dukje njësisë përgjegjëse që të mos përsëritet në të ardhmen, kurse për dy nëpunësit e tjerë, të veprohet si është përcaktuar në konkluzionin më poshtë.

Konkluzion: Në këtë rast, Komisioneri i kërkon njësisë përgjegjëse, që për rregullimin e situatës, të anulojë aktet e emërimit për dy punonjësit që janë akoma në marrëdhënie pune (*****, -“*Specialiste Finance*” emëruar me aktin nr. 76 datë 04.09.2015 dhe *****, -“*Specialiste Tatim Taksave*” emëruar me aktin nr. 127 datë 18.09.2015). Po kështu të ndërpritet marrëdhënia e punësimit të tyre, si e lidhur në kundërshtim me ligjin.

Këto pozicione pune duhet të shpallen të lira, me qëllim që të plotësohen nëpërmjet procedurave të konkurrimit, në përputhje me strukturën aktuale dhe nevojat e institucionit.

III. Respektimi i afatit ligjor për deklarimin e statusit të punësimit

Në bazë 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, nëpërmjet të cilit zërthehet përmbajtja dhe mënyra e zbatimit të nenit 67, të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ishte përcaktuar që, deklarimi i statusit të punësimit nga njësitë përgjegjëse përkatëse, të bëhej jo më vonë se 120 (njëqind e njëzet) ditë nga data e hyrjes në fuqi të vendimi të mësipërm, me të drejtën e shtyrjes së këtij afati, një herë të vetme, jo më shumë se 30 ditë.*

Duke i marrë me rradhë gjithë njësitë përbërëse të Bashkisë Pukë, gjendja paraqitet si më poshtë:

Procesi i deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve të Bashkisë Pukë, që ushtrojnë funksione të shërbimit civil, është kryer në muajin maj të vitit 2014, pra brenda afatit të përcaktuar në ligj.

Procesi i deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve të Komunës Qerret, që ushtrojnë funksione të shërbimit civil, është kryer në muajin prill të vitit 2014, pra brenda afatit ligjor të përcaktuar në ligj.

Procesi i deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve të Komunës Gjegjan, që ushtrojnë funksione të shërbimit civil, është kryer në muajin shtator të vitit 2014, pra jashtë afatit ligjor.

Ndërsa ish Komunitat Qelëz dhe Rrapë, nuk e kanë kryer fare procesin e deklarimit të statusit të punësimit për punonjësit e tyre, që ushtrojnë detyra të shërbimit civil.

Për këtë arsye, kjo detyrë i kalon njësisë përgjegjëse të Bashkisë Pukë, për të përmbyllur këtë proces, për punonjësit e këtyre njësive, të cilat aktualisht janë njësi administrative të saj.

a) Hartimi i përshkrimit të punës për pozicionet e shërbimit civil për Bashkinë Pukë, dhe Njësitë Administrative Gjegjan, Qerret, Qelëz dhe Rrapë.

Një institut me rëndësi, i cili ka lidhje me një sërë institutesh të tjera të ligjit për nëpunësin civil, të tillë si rekrutimi, ristrukturimi, vlerësimi i punës, sistemi i karrierës etj., është edhe procesi i hartimit të përshkrimeve të punës, për pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil. Nga verifikimi u konstatua se, për pozicionet e punës në shërbimin civil, nuk janë hartuar përshkrimet e punës, sipas formatit standard të miratuar, ashtu si përcaktohet në Vendimin nr.142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura” dhe lidhjes 4, bashkëlidhur këtij akti nënligjor.

Nisur nga përmbajtja e këtij akti dhe Udhëzimi nr. 2, datë 07.04.2014, i Departamentit të Administratës Publike “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”, si akte nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19, të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, rezulton se në to, janë të përcaktuara me hollësi procedurat për hartimin e përshkrimit të punës për çdo pozicion që përfshihet në shërbimin civil dhe akti i përshkrimit të punës, duhet të përmbajë jo vetëm detyrat e nëpunësit, por edhe vendin që zë pozicioni në sistemin e shërbimit civil të institucionit, pra pozicioni organizativ, pozicionimi në shkallën përkatëse, misionin e institucionit, qëllimin e përgjithshëm të pozicionit të punës, përgjegjësinë për organizimin e punës dhe detyrat kryesore, zgjidhjen e problemeve, vendimmarrjen, mjedisin menaxherial, mbikëqyrjen, stafin në varësi (në rastet kur ka), kushtet e punës, kërkesat e posaçme dhe nënshkrimin.

Përcaktimi i këtyre elementëve, ndonëse kanë një vlerë të veçantë, sidomos për të kontrolluar aktivitetin e nëpunësit, për të vlerësuar performancën e punonjësit dhe për të bërë sa më efektiv sistemin e vlerësimit të punës së tij, nuk kanë gjetur pasqyrimin në dokumentacionin përkatës. Në vijim, duhet të kryhet menjëherë procesi i përshkrimit të vendeve të punës dhe përcaktimi me hollësi dhe saktësi i detyrave, përgjegjësi dhe kërkesave të përgjithshme e të veçanta për secilin pozicion pune

Gjithashtu, duhet të tregohet kujdes për respektimin e të drejtave të nëpunësit duke siguruar ndjekjen e procedurës së nënshkrimit nga eprorët përkatës dhe njoftimin e aktit të përshkrimit të vendit të punës nëpunësve.

Konkluzion: Sa më sipër, Komisioneri i kërkon njësisë përgjegjëse të Bashkisë Pukë, të hartojë menjëherë përshkrimet e punës për pozicionet e përfshira në shërbimin civil, sipas formatit të miratuar, i cili gjendet në Lidhjen 4, 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”*, si dhe sqarimeve të dhëna në Udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike *“Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”*.

II. Plani vjetor i pranimi në shërbimin civil.

Administrimi i shërbimit civil bazohet në planin vjetor të pranimi, 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 pranimi në shërbimin civil”*.

Ky plan, duhet të hartohet në fund të vitit në vazhdim, për vitin e ardhshëm dhe miratohet jo më vonë se muaji shkurt i çdo viti, por nga verifikimi i dokumentacionit në këtë institucion, *konstatohet që, si për vitet e mëparshme ashtu dhe për vitin 2016, nuk është hartuar plani vjetor, i nevojave për rekrutimin në shërbimin civil, por ky proces i është lënë rastësisë.*

Konkluzion: Nisur nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, njësisë përgjegjëse, duke respektuar kërkesat e nenit 18, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave *“Për planin vjetor të pranimi në shërbimin civil”* të fillojë menjëherë të evidentojë nevojat për rekrutime të reja, nisur nga pozicionet e lira aktuale, por duke patur parasysh edhe ndryshimet e mundshme në personel, që mund të pasojnë miratimin e strukturës për vitin 2017, e mbi këtë bazë, brenda afatit ligjor, të hartojë planin vjetor të nevojave për rekrutimin në shërbimin civil.

III. 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 dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, u verifikua edhe procesi i vlerësimit të rezultateve në punë për vitin 2014 e në vazhdim, për gjithë nëpunësit civilë të Bashkisë Pukë.

Nga verifikimi i kryer u konstatua se, *në institucionin e mbikëqyrur nuk janë kryer në asnjë rast, procedurat e vlerësimit për rezultatet në punë të nëpunësve civilë për vitet 2014-2015-2016.*

Këtu, është rasti për të nënvizuar që, 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 zhvillimit të 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, lirim nga shërbimi civil si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil.

Pas fillimit të efekteve juridike të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, Këshilli i Ministrave, me Vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë” në Lidhjen nr. 2, pjesë e Vendimi ka miratuar formatin e formularit të vlerësimit të punës.

Dispozitat e Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014 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, kanë përcaktuar me hollësi procedurën e vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë dhe organet kompetente për realizimin e procesit të vlerësimit.

Në përmbajtjen e këtij akti, materializohen dhe duhet të plotësohen nga personat e ngarkuar prej ligjit, të gjitha rubrikat që kanë të bëjnë me të dhënat personale (*ndarja A*); të dhënat për kontekstin e punës ku identifikohen objektivat e institucionit dhe të njësisë organizative ku bën pjesë nëpunësi (*ndarja B*); objektivat dhe matësit e performancës, ku duke mbajtur parasysh përshkrimin e punës, bëhet vlerësimi për çdo objektiv (*ndarja C*); sjellja profesionale, e cila ka të bëjë me saktësinë në punën e kryer dhe realizimin në kohë, punën në grup e marrëdhëniet me kolegët, shpeshësinë e orëve të punës jashtë orarit, kërkesën për këshillim, 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.

Formularët e vlerësimit nënshkruhen nga nëpunësit e përfshirë në procesin e vlerësimit të rezultateve në punë siç janë “Zyrtari Raportues”, “Zyrtari Kundërfirmues” dhe “Zyrtari Autorizues” dhe ky proces përfundon brenda afateve ligjore të parashikuara.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse dhe drejtuesit e institucionit të mbikëqyrur duhet të kryejnë menjëherë procesin e vlerësimit të rezultateve në punë për ata punonjës që fillimi i efekteve të ligjit i gjeti në punë në muajin shkurt të vitit 2014, sipas orientimeve të pasqyruara më sipër në mënyrë që të evidentohen gjithë punonjësit që fituan statusin apo u konfirmuan si nëpunës civil për shkak të ligjit. Ky proces duhet të kryhet edhe për vitet në vazhdim, por sidomos për vitin 2016, i cili do të ndihmojë për ndërtimin e një strukture përfundimtare, efikase, për vitin 2017.

Formularët e vlerësimit të punës duhet të hartohen sipas formatit të miratuar dhe në mbështetje të kërkesave ligjore të përcaktuara në nenin 62, të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar si dhe në Vendimin nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, "Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë". Formulari i plotësuar dhe i nënshkruar duhet të depozitohet pranë njësisë së burimeve njerëzore të institucionit.

IV. Analiza ligjore e procesit të ristrukturimit dhe si duhet të veprojë institucioni për zbatimin e procedurës që duhet të kryhet në këtë rast.

Duke analizuar statistikën që u përpiluan gjatë procesit të mbikëqyrjes, në lidhje në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, rezulton se, situata aktuale, e krijuar pas ndryshimeve të ndodhura për shkak të riorganizimit administrativo-territorial, mbështetur 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", e materializuar kjo në vendimin e Këshillit Bashkiak Pukë nr. 9, datë 24.02.2016 "Për miratimin e nivelit të pagave për administratatën e Bashkisë Pukë, Njësive Administrative, Institucioneve të varësisë dhe funksioneve të të deleguara", si dhe në strukturën provizore të miratuar me Vendimin nr. 55, datë 11.03.2016 të Kryetarit të Bashkisë "Për miratimin e strukturës të administratës së Bashkisë Pukë, Njësive Administrative, institucioneve të varësisë dhe funksioneve të deleguara", në krahasim më gjendjen e mëparshme, paraqitet në tabelat krahasuese të mëposhtme:

Tabelë nr. 1 Situata në lidhje në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil në datën 26.02.2014.

Nr.	Institucioni	Punonjës gjithsej	Pozicione në shërbimin civil
1	Bashkia Pukë	71	15
2	Njësia Administrative Gjegjan	31	7
3	Njësia Administrative Qerret	29	10
4	Njësia Administrative Qelëz	12	5
5	Njësia Administrative Rrapë	9	4
Totali		152	41

Tabelë nr. 2: *Situata në lidhje në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil sipas strukturës aktuale.*

Nr.	Institucioni	Punonjës gjithsej	Pozicione në shërbimin civil
1	Bashkia Pukë	180	25
2	Njësia Administrative Gjegjan	23	4
3	Njësia Administrative Qerret	17	4
4	Njësia Administrative Qelëz	8	4
5	Njësia Administrative Rrapë	8	3
Totali		236	40

Nga analiza e të dhënave të paraqitura më sipër, rezulton se numri total i punonjësve të Bashkisë Pukë nga 152 punonjës tashmë është rritur në 236 punonjës, pra kemi shtim të numrit të punonjësve me rreth **70 %**, ndërsa pozicionet e shërbimit civil nga 41 pozicione që ishin, aktualisht kanë mbetur 40 pozicione, pra ka një ulje të vogël me rreth **3 %**.

Prej krahasimit të dy tabelave të mësipërme, del se në pjesën e punonjësve të shërbimit civil nuk ka ndonjë ndryshim të ndjeshëm në numrin e tyre. Por nga ana tjetër rritja e dukshme e numrit të punonjësve ndihmës dhe teknikë në bashki, evidenton nevojën për ndryshime në aspektin e riorganizimit dhe rikonceptimit të pozicioneve të punës të shërbimit civil. Kjo për faktin se i njëjti nëpunës civil, do të ketë një volum më të madh pune dhe shtrirje më të gjërë të funksioneve të tij, ç'ka justifikon nevojën e ristrukturimit të institucionit.

Procesi i ristrukturimit, siç dihet fillon të materializohet me miratimin e strukturave të reja të cilat prezumohet se do sjellin një zhërvjelltesë më të madhe të strukturave organizative ekzistuese dhe një efikasitet më të lartë në punë.

Ky proces, në përmbajtje përbëhet nga të gjitha aktet administrative që realizon njësia përgjegjëse gjatë implementimit të ristrukturimit, por gjithë ky proces duhet të kryhet sipas procedurës së përcaktuar në pikat 1, 2 dhe 3, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar dhe në Vendimin nr. 171 dt. 26.03.2014 e Këshillit të Ministrave (ndryshuar me VKM nr. 125 dt. 17.02.2016) “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, duke filluar me nxjerrjen e aktit të krijimit të Komisionit të Ristrukturimit dhe kryerjen nga ana e këtij të fundit të gjithë veprimeve që kërkon legjislacioni i shërbimit civil, në raste të tilla.

Në rastin konkret, konstatohet se prej njësisë përgjegjëse nuk është vepruar në përputhje me kërkesat e dispozitave të sipërpërmendura, e konkretisht, të nenit 50, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar); Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, i Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, si dhe Vendimit nr. 171, datë 26.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil” (i ndryshuar me VKM nr. 125 dt. 17.02.2016) dhe Udhëzimit nr. 3, datë 14.04.2014 “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit” të Departamentit të Administratës Publike, duke mos ngritur në asnjë rast

Komisionin e Ristrukturimit dhe duke u marrë kompetencat e këtij të fundit, prej Kryetarit të Bashkisë Pukë, në cilësinë e drejtuesit të institucionit.

Mosrespektimi i kompetencës së Komisionit të Ristrukturimit, i cili kishte autoritetin që i kishte dhënë ligji dhe mundësinë për të zbatuar detyrimin që rrjedh prej tij, për shqyrtimin krahasues të kërkesave të secilit prej pozicioneve të punës, me cilësitë dhe karakteristikat personale të secilit punonjës dhe mundësisë të sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese të mbetura pas ristrukturimit, apo transferimin e punonjësit në një pozicion të lirë të së njëjtës kategori, në shërbimin civil, etj., ka sjellë si pasojë nxjerrjen e akteve administrative absolutisht të pavlefshme të Kryetarit të Bashkisë (*bazuar në vendimin nr. 50 dt. 01.10.2015 per miratimin e strukturës*), nëpërmjet të cilave janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për punonjësit e shënuar më poshtë:

1. *****, në detyrë Inspektor Bujqësie, pranë Njesisë Administrative Qerret;
2. *****, në detyrë Jurist, pranë Njesisë Administrative Qerret;
3. *****, në detyrë Përgjegjëse e Financës, pranë Njesisë Administrative Qerret;
4. *****, në detyrë Përgjegjës i Zyrës së Bujqësisë dhe Pyjeve, pranë Njesisë Administrative Gjegjan;
5. *****, në detyrë Përgjegjës i Zyrës së Mardhënieve me Jashtë dhe Strategji të Zhvillimit, Inspektor i Arsimit, Shëndetësisë, Kulturës, Rinisë dhe Sporteve, pranë Njesisë Administrative Gjegjan;
6. *****, në detyrë Përgjegjës i Zyrës së Shërbimeve, pranë Njesisë Administrative Gjegjan;
7. *****, në detyrë Përgjegjëse i zyrës së Ndhmës Ekonomike, pranë Njesisë Administrative Gjegjan;
8. *****, në detyrë Përgjegjëse e Zyrës së Tatim Taksave, pranë Njesisë Administrative Gjegjan;
9. *****, në detyrë Përgjegjëse e Zyrës së Financës, pranë Njesisë Administrative Gjegjan;

Aktet respektive të Kryetarit të Bashkisë, për ndërprerjen e marrëdhënieve të punësimit në shërbimin civil të punonjësve të mësipërm, duke qenë akte absolutisht të pavlefshme, nuk mund të sillnin pasoja që në momentin e nxjerrjes së tyre, e për rrjedhojë lind detyrimi i riparimit të dëmeve pasurore e jo pasurore, që kanë sjellë këto akte.

Kjo situatë paligjshmërie, e krijuar gjatë implementimit të strukturës së miratuar me vendimin nr. 50, dt.01.10.2015, të Kryetarit të Bashkisë, duhet të korrigjohet duke filluar me ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit dhe verifikimin edhe një herë prej tij, të gjithë rasteve që u përmendën në paragrafin e mësipërm, ku ka patur ristrukturime, riorganizime apo shkurtime

reale të pozicioneve të punës. Në këtë moment, fillimisht duhet të sistemohen ata punonjës që kanë patur probleme me pozicionin e mëparshëm të punës dhe vetëm nëse konstatohet pamundësia objektive për sistemimin e tyre në punë, duke mbajtur parasysh respektimin e rregullave dhe rradhës së përcaktuar në pikat 2, 3 e vijues, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; Vendimin nr.171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil” dhe Udhëzimin nr. 3, datë 14.04.2014, të DAP “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit”, mund të lirohen nga shërbimi civil duke përfutur të drejtat që i njeh ligji.

Konkluzion: Për të gjitha sa analizuam më sipër, arrihet në përfundimin që procesi i implementimit të strukturës së re në institucion, duhet të përsëritet nga fillimi, duke nisur me ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit, i cili duhet ta fillojë punën me konfirmimin e atyre rasteve të emërimeve, që në thelb janë trajtuar drejt dhe duke korrigjuar rastet e tjera të cilat janë zgjidhur në mënyrë të gabuar nga ana e Kryetarit të Bashkisë.

Duke patur parasysh që nga ana e njësive përgjegjëse të ish Komunave, në disa raste nuk është kryer procesi i deklarimit të statusit të punësimit, njësia përgjegjëse e Bashkisë Pukë, të plotësojë procesin e deklarimit të statusit të punësimit për ata punonjës që e përfitonin statusin sipas ligjit, por që nuk u është bërë deklarimi dhe të refuzohet statusi për ata punonjës që nuk përfitojnë nga dispozita e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”.

Aktet e deklarimit apo refuzimit të statusit, duhet të vendosen në dosjen personale të secilit punonjës. Për punonjësit që nuk i përmbushin kërkesat për të qenë nëpunës civil, pasi të jetë bërë refuzimi i deklarimit të statusit të nëpunësit civil, duhet të ndërpritet marrëdhënia e punës për shkak të ligjit dhe jo për arsye ristrukturimi.

Më konkretisht, njësia përgjegjëse duhet të drejtojë procesin e anulimit të të gjitha akteve administrative që kanë dalë në kundërshtim me sa u tha më sipër dhe të fillojë procesin nga e para, duke ndjekur rradhën e punës si më poshtë:

a) Të ngrihet Komisioni i Ristrukturimit, me përbërje sipas strukturës së përcaktuar në pikën 5, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe Udhëzimit nr. 3, datë 14.04.2014 i Departamentit të Administratës Publike, “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit”, i cili, bazuar në pikat 3, 7 dhe 8, të dispozitës së mësipërme, ka të drejtën dhe detyrimin që të propozojë para njësisë përgjegjëse sistemimin/transferimin dhe trajtimin financiar për të gjithë nëpunësit të cilëve u është shkurtuar apo riorganizuar pozicioni i punës dhe do të largohen për shkak të ristrukturimit.

b) Përmbyllja e procesit me vendimin përfundimtar për lirim nga shërbimi civil, apo riemërimin në pozicione të të njëjtës kategori, sipas dispozitave të mësipërme, do të bëhet nga

njësia përgjegjëse, pasi të analizohen dhe vlerësohen propozimet e Komisionit të Ristrukturimit.

Në këtë rast, akti i emërimit duhet të jetë nominal për çdo punonjës, ku të përcaktohet pozicioni i punës dhe kategoria e pagës.

Duhet të tregohet kujdes, që në rastet e uljes në detyrë të punonjësit, duhet të merret mendimi i tij me shkrim për pranimin, ose refuzimin e pozicionit të ofruar, siç përcaktohet në pikën 19 dhe 20, Kreu III, “*Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit*”, të Vendimit nr. 171, datë 26.03.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil*”.

c) Të kryhet sa më shpejt, hartimi i përshkrimeve të punës, për të gjitha pozicionet që janë pjesë e shërbimit civil, sipas parashikimeve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, pasi përbën një proces të domosdoshëm dhe parakusht, për të realizuar risistemimin e punonjësve në të njëjtin pozicion, në një pozicion tjetër të ngjashëm, ku ata plotësojnë kërkesat e veçanta, apo rregjistrimin e tyre në listën e pritjes.

Kjo për faktin se puna e Komisionit të Ristrukturimit është e lidhur me krahasimin e kërkesave specifike për pozicionin e punës, ç`ka është një rubrikë e rëndësishme, që përfshihet në formularin e përshkrimit 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 nëpunësin civil*”, të ndryshuar, për punonjësit të cilët lirohen 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.

IV. Organizimi i Dosjes dhe Regjistrit Qëndror të Personelit.

a. Dosja e personelit

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

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, janë të përfshira dokumenta me të dhënat personale të karakterit teknik, arsimor e profesional, si dhe të dhëna të tjera sipas lidhjes 1, 2 dhe 3, bashkëlidhur Vendimit të Këshillit të Ministrave, që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt.

Më konkretisht, rezulton se, dosja, në përgjithësi, përmban dokumentat e identifikimit (*fotokopje e pasaportës*); dokumenta që tregojnë për gjendjen civile të nëpunësit (*çertifikata e*

gjëndjes familjare); dokumenta që vërtetojnë edukimin arsimor (*diploma e shkollës së lartë*); dokumenta që vërtetojnë momentin e fillimit të marrëdhënies së punës (*akti i emërimit*); vërtetimi i gjëndjes gjyqësore (*Dëshmia e Penalitetit*); vërtetimi i gjëndjes shëndetësore (*Raporti Mjekësor*); akte që tregojnë për nivelin e kualifikimit (*çertifikata kualifikimi*) etj.

Konstatohet se, në **1** rast, është administruar në dosje dëshmia e penalitetit, në **21** raste janë administruar në dosje Formularët e Vetdeklarimit, të cilët nuk janë konfirmuar nga institucioni, lidhur me vërtetësinë e tyre dhe në **10** raste, mungon vërtetimi i gjëndjes shëndetësore (*Raporti Mjekësor*).

Domosdoshmëria e paisjes së dosjes me këto akte, rrjedh nga kërkesat e nenit 21, pika “ç” dhe “d”, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të cilat në përmbajtjen e tyre, kanë kërkesat e përgjithshme që duhet të përmbushë një kandidat, që të jetë pjesë e shërbimit civil, i cili, duhet të jetë i padënuar dhe në gjëndje të mirë shëndetësore, për të kryer detyrat funksionale.

Plotësimi i këtyre kërkesave, është shprehur në mënyrë të detajuar në **Aneksin nr.2** “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil në Bashkinë Pukë”, që është pjesë e këtij materiali.

Në Bashkinë Pukë mosha mesatare e nëpunësve është 38 vjeç, raporti meshkuj femra është 43% meshkuj me 57% femra, dhe përsa i përket arsimit 3 nëpunës kanë mbaruar arsimin e lartë jopublik dhe 18 nëpunës kanë mbaruar arsimin e lartë publik, 4 pozicione pune janë të lira.

Konkluzion: Komisioneri konstaton se, dosjet e personelit janë të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Drejtorja e Burimeve Njerëzore si njësi përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore për institucionin.

Në lidhje me mangësitë e konstatuara, rekomandohet që të plotësohen gjithë mangësitë në dosjet e personelit në përputhje me kërkesat ligjore, siç përshkruhen në mënyrë të detajuar në **Aneksin nr. 2**, që është pjesë e këtij raporti.

b. Regjistri qendror i personelit

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

Nisur nga fakti se rregjistri qendror i personelit, për administratën publike, krijohet dhe administrohet nga Departamenti i Administratës Publike, dhe aktualisht nuk është bërë

funksional për të gjitha institucionet e administratës vendore, në këtë rast njësia përgjegjëse është mjaftuar me krijimin dhe plotësimin e regjistrit të personelit të institucionit, i cili me të dhënat që përmban pasqyron gjendjen reale të burimeve njerëzore, në këtë subjekt.

Njësia përgjegjëse në të ardhmen duhet të vijojë bashkëpunimin me DAP, për të përfunduar regjistrin qendror të personelit duke hedhur të dhënat e institucionit në këtë regjistër.

*

* *

Këto ishin rrethanat e konstatuara nga Komisioneri gjatë mbikëqyrjes në Bashkinë Pukë, në lidhje me monitorimin, kontrollin dhe vlerësimin e zbatimit të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas këtij raporti, janë materializuar në tabelat:

Aneksi nr. 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”.

Aneksi 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”.

Njësia përgjegjëse duhet të marrë masat për të realizuar detyrat e lëna nga Komisioneri, në vendimin e paralajmërimit, brenda afatit kohor të vendosur në të, për të rregulluar situatën e administrimit të shërbimit civil në këtë institucion.

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA