



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT
(Përfundimtar)

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

NJËSIA E QEVERISJES VENDORE

BASHKIA PUSTEC

Tiranë, Maj 2018

RAPORT

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

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të nenit 11, pika 1, si dhe të nenit 14, pikat 1 e 2, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe në zbatim të planit vjetor të punës, miratuar me vendimin nr. 2, datë 13.01.2017, nëpërmjet Vendimit nr. 99, datë 25.04.2017, *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në Bashkinë Pustec”*, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në njësinë e vetëqeverisjes vendore, Bashkia Pustec.

Procesi i mbikëqyrjes në këtë institucion, filloi në datën 02.05.2017, në zbatim të Programit të Mbikëqyrjes nr. 310/1 prot., datë 25.04.2017, të miratuar nga Komisioneri, njoftuar Bashkisë Pustec, me shkresën nr. 310/2 prot., datë 25.04.2017, *“Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”*.

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

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga Inspektori, Saimir Muçmataj dhe Specialisti për Çështjet Juridike, Joni Marko, nën drejtimin metodologjik të Drejtorit të Mbikëqyrjes, Altin Shumeli, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në institucionin, Bashkia Pustec dhe i'u dërgua institucionit të mbikëqyrur me shkresën nr. 422 prot., datë 25.04.2018, *“Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes, në Bashkinë Pustec, në lidhje me administrimin e shërbimit civil”*.

Pasi u njohën me problemet e evidentuara në projektraport, Kryetari i Bashkisë Pustec bashkë me drejtuesin e njësisë për menaxhimin e burimeve njerëzore, nënshkruan projektraportin duke qenë dakord me të gjitha gjetjet e pasqyruara në të. Materiali i nënshkruar i'u dërgua Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, me shkresën nr. 422/1 prot., datë 11.05.2018, "*Dërgohet projektraporti i nënshkruar*".

Në këto rrethana, duke u konsideruar e plotësuar kërkesa për zbatimin e procedurës në këtë rast, u hartua dhe raporti përfundimtar i mbikëqyrjes, si më poshtë:

Qëllimi i mbikëqyrjes

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

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

Objekti i mbikëqyrjes

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë të institucionit, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion;
 - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure 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 deklaramit të statusit të nëpunësit civil;
 - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e verifikimit dhe deklaramit të statusit të punësimit të punonjësve (*kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.*).
3. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
 - Verifikimin e faktit nëse punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
 4. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
 5. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për 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 lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (*njësia përgjegjëse*), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Metodologjia e mbikëqyrjes

Si metodë pune, është përdorur verifikimi në subjekt i dokumentacionit që ka lidhje me objektin e mbikëqyrjes, që administrohet në dosjet individuale të personelit në arkivin e institucionit, si dhe dokumentacionit të ndodhur në Sektorin e Burimeve Njerëzore, Teknologjisë dhe Informacionit, Shërbimeve Mbështetëse Protokoll, Arkiv, për çdo nëpunës të emëruar në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, u ndërmorën veprimet e mëposhtme:

- Fillimisht, u realizua një takim me Kryetarin e Bashkisë Pustec, gjatë të cilit u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim.
- U verifikuan pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas strukturës dhe organigramës së institucionit.
- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe dosjet individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji, për plotësimin e kërkesave të përgjithshme që duhet të plotësojnë nëpunësit për pranimin në shërbimin civil.
- U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera për marrëdhëniet e punës të çdo nëpunësi civil, lidhur me përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës si niveli arsimor, përvoja në punë, etj.
- U administrua dokumentacioni i kërkuar, ku përfshihen listëprezencat dhe borderotë e pagesës së punonjësve për periudhën shkurt 2014 dhe për periudhën shkurt 2017.
- U verifikua ligjshmëria e gjithë akteve të deklarimit të statusit të nëpunësit civil të lëshuara nga njësia e personelit, për gjithë nëpunësit e bashkisë.

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

Përmbajtja e Raportit:

I. Organizimi i shërbimit civil në subjektin e mbikëqyrur.

Bashkia Pustec është krijuar me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 115/2014 “*Për ndarjen administrativo-territoriale të njërive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë*”, i ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 510, datë 10.06.2015, të Këshillit të Ministrave “*Për miratimin e procedurave për*

transferimin e të drejtave dhe detyrimeve, personelit, aktiveve të trupëzuara dhe të patrupëzuara, të arkivave dhe çdo dokumentacioni tjetër zyrtar në njësitë e qeverisjes vendore, të prekura nga riorganizimi administrativo-territorial”, dhe është konstituuar, pas zgjedhjeve vendore të vitit 2015.

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, disa prej punonjësve aktualë të kësaj bashkie, kanë kryer funksionet në përbërjen e ish-komunës Pustec, e cila u përfshi për herë të parë në shërbimin civil, në bazë të nenit 2, të ligjit në fjalë. Në këtë dispozitë përcaktohet në mënyrë të shprehur se, ky ligj zbatohet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur, apo njësi të qeverisjes vendore.

Edhe pas procesit të konstituimit të saj, pas zgjedhje vendore, Bashkia Pustec mbetet në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil, pasi ajo është organ i qeverisjes vendore, statusi i të cilës përcaktohet në ligjin nr. 139/2015, “*Për vetëqeverisjen vendore*”, ku në nenin 5, të këtij ligji, përcaktohet bashkia si njësi bazë e qeverisjes vendore.

Sipas ligjit nr. 115/2014, “*Për ndarjen administrativo-territoriale të njësive të qeverisjes vendore*”, Bashkia Pustec organizohet e funksionon bazuar në aneksin ku përcaktohen ndarjet administrativo-territoriale mbi të cilat vepron pushteti vendor, që gjendet në rubrikën “*Bashkia Pustec*”, të tabelës nr. VII, me titull “*Qarku Korçë*”.

a. Struktura dhe Organika e Bashkisë Pustec.

Nisur nga këto përcaktime ligjore, nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, (datë 26.02.2014), Bashkia Pustec, ka qenë e organizuar dhe funksiononte si njësi e pavarur e qeverisjes vendore me statusin Komunë, mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 7, datë 31.01.2014, të Këshillit të Komunës, “*Mbi strukturën dhe pagat e administratës së Bashkisë Pustec*”.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, administrata e bashkisë, në këtë periudhë ka pasur gjithsej **15** pozicione pune, nga të cilat, **4** pozicione pune ishin pjesë e shërbimit civil, (që zënë rreth 27% të numrit total të pozicioneve të punës) kurse pjesa tjetër ishin pozicione pune jashtë shërbimit civil.

Për shkak të riorganizimit territorial, bazuar në ligjin nr. 30/2015, “*Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, të ndryshuar*”, (i shfuqizuar) dhe më pas, në mbështetje të ligjit nr. 139/2015, “*Për vetëqeverisjen vendore*”, janë miratuar disa struktura provizore dhe në momentin e mbikëqyrjes Bashkia Pustec, është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 35,

datë 07.04.2017,të Kryetarit të Bashkisë, “Për miratimin e numrit të punonjësve dhe nivelin e pagave të administratës dhe punonjësve të shërbimit të Bashkisë Pustec për vitin 2017”.

Sipas kësaj strukture, konstatohet se, Bashkia Pustec, në momentin e mbikëqyrjes ka gjithsej **60** pozicione pune, nga të cilat, **8 pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil (që zënë rreth 13% të numrit total të pozicioneve të punës).**

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, **8** pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në Bashkinë Pustec ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues është **1** pozicion pune, i cili i përket pozicionit “Përgjegjës Sektori”, që zë rreth **12%** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil;
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **7** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Specialist”, dhe zënë rreth **88%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.

Nga verifikimi i dokumentacionit rezultoi se në strukturën e Bashkisë Pustec ishte edhe një pozicion pune, si **Auditues i Brendshëm**, por i pa plotësuar, pasi shërbimet e këtij pozicioni kryhen nga Bashkia Devoll, sipas një akt – marrëveshje ndërmjet bashkive në fjalë, të miratuar nga Ministri i Financave, në zbatim të ligjit 114, datë 22.10.2015, “Për auditimin e brendshëm në Sektorin Publik”. (shkresa e miratimit nr. 1545/1, datë 22.02.2017). Kjo situatë, vjen për efektin se pasi institucioni përfitues (Bashkia Pustec) nuk plotëson kriteret për krijimin e strukturës së auditimit sipas kërkesave të VKM nr. 83, datë 03.02.2016, “Për miratimin e kriteve të krijimit të njësive të auditimit në sektorin publik”.

Kjo është një eksperiencë pozitive, pasi kjo njësi auditimi me një numër kaq të kufizuar të burimeve njerëzore e ka të vështirë që të funksionojë sipas skemës së funksionimit të shërbimit civil, përcaktuar në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

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

Nga analiza dhe shqyrtimi i strukturës aktuale të institucionit të mbikëqyrur, u konstatuan disa problematika, që lidhen me përcaktimin objektiv të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civilë dhe të pozicioneve të cilat kryejnë funksione administrative.

Ligjvënësi në nenin 2, “*Fusha e veprimit*”, të ligjit për nëpunësin civil, ka përcaktuar se ligji në fjalë, zbatohet për çdo nëpunës, që ushtron një funksion publik, duke përcaktuar në vazhdim edhe rastet përjashtimore. Po kështu, edhe përkufizimi i përcaktuar në nenin 4, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, parashikon në mënyrë të qartë karakteristikat e kategorisë së punonjësve, “*nëpunës civil*”.

Në këto rrethana, në përmbajtjen e strukturës së bashkisë, u konstatuan se disa pozicione, të cilat në bazë të dispozitës të përmendur më sipër, nisur nga emërtesa kanë tiparet e pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, por nga institucioni janë trajtuar si pozicione pune jashtë fushës së veprimit të ligjit për shërbimin civil.

Konkretisht, bëhet fjalë për pozicionet e punës “*Specialist i Hartimit të Projekteve T.S.K.M*” dhe “*Specialiste për Invalidët e Punës dhe PAK në Sektorin e Kujdesit dhe Shërbimeve Sociale*”.

Po kështu evidentohet në një rast, pozicioni i punës “*Specialist i Turizmit dhe Kapiten Anije*”. Në këtë rast këto dy funksione nuk mund të qëndrojnë bashkë, prandaj duhen të ndahen nga njëra tjetra, pasi funksioni “*Specialist i Turizmit*” është pjesë e shërbimit civil, ndërkohë që funksioni “*Kapiten Anije*”, ka një rregullim specifik që nuk është pjesë e shërbimit civil.

Pozicionet më sipër aktualisht nuk trajtohen me status të shërbimit civil, nga njësia e burimeve njerëzore e këtij institucioni.

Po kështu, të njëjtin qëndrim e konstatojmë edhe në marrëdhënien e punësimit të punonjësve të njësive administrative, pasi përcaktohet shprehimisht në strukturë që ajo të rregullohet me anën e dispozitave të Kodit të Punës.

Në këto kushte, për pozicionet e punës që janë përmendur më sipër, është e nevojshme që njësia përgjegjëse, në bashkëpunim me strukturat e tjera administrative të ngarkuara nga ligji, të analizojnë dhe të përcaktojnë qartë funksionet që ato kryejnë, nëse janë funksione publike apo funksione të karakterit mbështetës (*punonjës administrativ*) dhe të materializojnë këtë proces me aktet përkatëse, ashtu si është përshkrimi i punës, për rastet që do të konsiderohen si pjesë e shërbimit civil.

Konkluzione:

Duke analizuar faktet e parashtruara më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, përcaktimi i statusit të punësimit të pozicioneve të punës sipas niveleve: funksionar publik; punonjës administrativ dhe nëpunës civil, në strukturën organizative të Bashkisë Pustec, nuk është realizuar në përputhje me përcaktimet e nenin 2, “*Fusha e veprimit*”, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Në këto rrethana, Komisioneri vlerëson se, për rregullimin e problematikave të konstatuara, si dhe me qëllim realizimin e një strukture administrative, në përputhje me kërkesat e ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe të akteve nënligjore në zbatim të tij, në kuadrin edhe të detyrimeve

ligjore të përcaktuara në ligjin për vetëqeverisjen vendore, për të hartuar strukturën përfundimtare të bashkisë në vitin 2018, njësia përgjegjëse e institucionit të mbikëqyrur, për pozicionet e punës “*Specialist i Hartimit të Projekteve T.S.K.M*”, “*Specialiste për Invalidët e Punës dhe PAK në Sektorin e Kujdesit dhe Shërbimeve Sociale*” dhe “*Specialist i Turizmit dhe Kapiten Anije*”, duhet të veprojnë, duke ndjekur këto orientime:

- Njësia përgjegjëse, në bashkëpunim me strukturat e tjera administrative të ngarkuara nga ligji, të fillojnë procedurat për rivlerësimin e statusit të pozicioneve të punës në fjalë, praktikë e cila duhet të materializohet me një relacion sqarues ku rast pas rasti duhet të analizohen dhe të përcaktohen qartë funksionet që ato kryejnë, nëse janë funksione publike (*nëpunës civil*) apo funksione të karakterit mbështetës (*punonjës administrativ*).
- Në përfundim njësia përgjegjëse duhet të dalë me vendim të arsyetuar, mbi statusin që do aplikohet rast pas rasti për pozicionet e punës në fjalë dhe pas kësaj, duhet të rregullojë edhe marrëdhënien e punës për çdo punonjës të cilit i është rivlerësuar raporti me shërbimin civil. Në rast se do të vendoset se pozicionet në fjalë nuk janë pjesë e shërbimit civil, njësia përgjegjëse të kujdeset për ndryshimin e emërtesës së pozicioneve të punës nga “*Specialist*”, i cili është emërtesë vetëm për pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, në “*Punonjës*”.

Në mënyrë të detajuar, gjendja e shërbimit civil është pasqyruar në tabelën **Aneks nr. 1** - “*Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes, në Bashkinë Pustec*”, e cila është pjesë përbërëse e këtij raporti.

II. Zbatimi i ligjit gjatë procesit të deklarimit të statusit të punësimit në raport me kohëzgjatjen e punësimit dhe plotësimin e kërkesave specifike të pozicionit të punës nga punonjësit, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Një nga detyrat që ligji i ngarkon njësisë përgjegjëse në momentin e implementimit të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, është deklarimi i statusit të punësimit, për të gjithë nëpunësit dhe punonjësit të cilët në datën e fillimit të efekteve të ligjit, ishin të punësuar në pozicione të shërbimit civil.

Më konkretisht, pika 6, e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, përcakton se, “*Deklarimi i statusit të punësimit, sipas pikave 1, 3 dhe 4 të kësaj dispozite, bëhet nga njësia përgjegjëse pas verifikimit të procedurës së punësimit*”.

Më tej, në mbështetje të pikës 8, të nenit 67, të ligjit, është miratuar vendimi nr. 116, datë 05.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në përmbajtjen e të cilit

janë përcaktuar procedurat e hollësishme që duhet të kryejë njësia përgjegjëse, për të realizuar deklarin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë.

Nga analiza e dokumentacionit që i është vënë në dispozicion, 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, Bashkia Pustec ka qenë e organizuar dhe funksiononte si njësi e pavarur e qeverisjes vendore me statusin Komunë, mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 7, datë 31.01.2014, “Mbi strukturë dhe pagat e administratës së Komunës Pustec”.

Sipas kësaj strukture organizative, rezulton se në këtë periudhë institucioni ka pasur gjithsej **15** pozicione pune, nga të cilat, **4** pozicione pune ishin pjesë e shërbimit civil, (që zënë rreth **27%** të numrit total të pozicioneve të punës), ndërsa pjesa tjetër ishin pozicione ndihmëse, administrative që nuk përfshiheshin në shërbimin civil.

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (data 26.02.2014) rezulton se, situata e deklarin të statusit të punësimit në Bashkinë Pustec, për **4 pozicionet e punës**, të cilat ishin pjesë e shërbimit civil, në mënyrë të përmbledhur paraqitet si më poshtë:

- Në 2 raste, nga njësia përgjegjëse është bërë deklarin i statusit të punësimit si “Nëpunës Civilë”, për punonjës ekzistues, me një kohëzgjatje punësimi më tepër se një vit, (pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Aneks nr. 1** - “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes, në Bashkinë Pustec”);
- Në 2 raste, pozicionet e punës, kanë qenë të lira, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (data 26.02.2014).

Ndërkohë në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, rezulton se, Bashkia Pustec është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 35, datë 07.04.2017, të Kryetarit të Bashkisë, “Për miratimin e numrit të punonjësve dhe nivelin e pagave të administratës dhe punonjësve të shërbimit të Bashkisë Pustec për vitin 2017”.

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

- Në 2 raste, nga njësia përgjegjëse është bërë deklarin i statusit të punësimit si “nëpunës civilë”, për punonjës të punësuar për një periudhë më shumë se një vit.

- Në 6 raste, nga njësia përgjegjëse është zhvilluar procedura e pranimit në shërbimin civil, sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (e sqaruar në mënyrë të detajuar në vazhdim të materialit).

Më poshtë këto kategori do të analizohen në mënyrë të detajuar.

Nga verifikimi i akteve të emërimit të çdo punonjësi të punësuar në pozicione të shërbimit civil dhe këqyrja e shënimeve në librezën e punës, lidhur me momentin e fillimit të marrëdhënies së punës dhe kohëzgjatjen e punësimit, për efekt të llogaritjes së kategorizimit të punonjësve në momentin e deklaramit të statusit të punësimit, konstatohet se:

- a) ***Punonjës të punësuar për një periudhë më shumë se një vit, janë konstatuar 2 raste, për të cilët është deklaruar statusi i punësimit si nëpunës civil:***

Në lidhje me këtë kategori të punonjësve u konstatua se në këto raste, është realizuar procesi i deklaramit të statusit të punësimit për punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më tepër se 1 vit, me statusin e punësimit “Nëpunës civil” dhe bëhet fjalë për punonjësit:

1. *****, i punësuar në pozicionin “Përgjegjës Sektori në Sektorin e Zhvillimit Ekonomik”, emëruar në vitin 1993, sipas librezës së punës dhe shënimeve në regjistrin themeltar të punonjësve;
2. *****, i punësuar në pozicionin “Specialist për Kontrollin Veterinar”, emëruar me Vendimin nr. 5, datë 10.04.2007.

Për të dy punonjësit e këtij grupi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, vazhdon marrëdhënia e punës me institucionin, duke ruajtur të njëjtin status dhe të njëjtin vend pune.

Konkluzion:

Nga verifikimi i dokumentacionit përkatës, në lidhje me deklaramin e statusit të punësimit, rezultoi se:

- Procedurat e deklaramit të statusit të punësimit “Nëpunës civil”, për punonjësit e përmendur më sipër, janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 3 dhe 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- Këta punonjës, në datën 26 Shkurt 2014, në të gjitha rastet, ishin të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, kohëzgjatja e periudhës së punësimit ishte më e madhe se një vit dhe ata plotësojnë kriterin e nivelit arsimor të diplomës së arsimit të lartë, për pozicionin përkatës të punës.
- Për këtë kategori nëpunësish, me të drejtë njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit, si “nëpunës civilë”, nëpërmjet vendimeve përkatëse të nxjerra, të cilat janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në **Aneksin nr. 1** – “Aktet që materializojnë procesin e njohjes

së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes, në Bashkinë Pustec)”, i cili është pjesë përbërëse e këtij raporti.

b) Procesi i deklarimit të statusit të punësimit në raport me afatet ligjore.

Në bazë të, pikës 2, të Kreut II, të Vendimi nr. 116, datë 05.03.2014 i Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, njësitë përgjegjëse në institucionet e pushtetit vendor, duhej të përfundonin procesin e nxjerrjes së akteve të deklarimit të statusit *jo më vonë se 120 (njëqind e njëzet)* ditë nga data e hyrjes në fuqi të këtij vendimi, si dhe lejon të drejtën e shtyrjes së këtij afati një herë të vetme nga institucioni, për shkaqe të arsyeshme, *jo më shumë se 30 (tridhjetë) ditë.*

Komisioneri konstaton se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Pustec e ka kryer procesin e deklarimit të statusit të punësimit në muajin dhjetor të vitit 2015, pra brenda afateve ligjore.

Të dhënat që pasqyrojnë realizimin e procedurës së deklarimit të statusit të punësimit, siç janë: akti për fillimin e marrëdhënieve të punës në Bashkinë Pustec; akti i deklarimit të statusit të punësimit “Nëpunës civil” apo “Nëpunës civil në periudhë prove”, si dhe të dhënat lidhur me përmbushjen e detyrimeve të periudhës së provës, janë të pasqyruara në mënyrë analitike në anekset nr. 1 dhe nr. 2, që i bashkëlidhen raportit si pjesë përbërëse e tij.

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

Një aspekt shumë i rëndësishëm, në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil, i cili ka lidhje me një sërë momentesh të administrimit të shërbimit civil, si rekrutimi, ristrukturimi, vlerësimi i punës, sistemi i karrierës, etj., është edhe procesi i hartimit të përshkrimit të punës, për pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, u verifikuan përshkrimet e punës, për të vlerësuar nëse janë respektuar rregullat e përcaktuara në vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, si dhe udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”, akte që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

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

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

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

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

Gjatë procesit të verifikimit në institucionin e mbikëqyrur u konstatua se, **janë hartuar përshkrimet e punës, për të gjitha pozicionet e punës.** Përshkrimet e punës janë hartuar sipas formatit standard të miratuar dhe janë nënshkruar nga Kryetari i Bashkisë, eprori direkt dhe nga nëpunësi civil që punon në pozicionin për të cilin është hartuar përshkrimi i punës, sipas pikës 4, 2, 10, të Udhëzimit nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

Konkluzion:

Komisioneri konstaton se, procesi i hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës, është kryer në përputhje me rregullat specifike të përcaktuara në bazën ligjore të përmendur më sipër, si dhe në udhëzimin e Departamentit të Administratës Publike.

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

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, në të cilin është përcaktuar se, mbikëqyrja përfshin ligjshmërinë në administrimin e shërbimit civil, për periudhën kohore nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e në vijim, u verifikua planifikimin e nevojave për rekrutim në shërbimin civil për vitin 2016 dhe rezultoi se plani i rekrutimeve është miratuar me aktin e datës 01.01.2016, i cili nuk evidentohet me numër protokolli.

Sipas këtij akti, planifikimi i nevojave për rekrutim në shërbimin civil, në institucionin e mbikëqyrur, **është realizuar**, sipas përcaktimeve të nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

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

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

Për periudhën objekt mbikëqyrje, u konstatuan **6 raste**, të emërimit nëpërmjet procedurës së pranimit në shërbimin civil, e parashikuar në nenin 23, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar si dhe në vendimin nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

Nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion rezultoi se:

- me urdhrin nr. 28/1, datë 24.11.2015, të Kryetarit të Bashkisë, është ngritur Komisioni i Përhershëm i Pranimit (KPP) për procedurën e pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, për 6 pozicione pune “*Specialist*”;
- akti i shpalljes për të plotësuar një pozicion të lirë pune në shërbimin civil ndodhet në dosjen e konkurrimit por nuk është i protokolluar dhe nuk i është dërguar “*Shërbimit Kombëtar të Punësimit*”, për ta publikuar atë;
- akti i shpalljes së kandidatëve të kualifikuar nga verifikimi paraprak për të dy fazat e konkurrimit, si për fazën e parë “*lëvizja paralele*”, ashtu edhe për fazën e dytë “*pranim në kategorinë ekzekutive*”, ndodhet në dosjen e konkurrimit, por nuk është protokolluar dhe nuk i është dërguar “*Shërbimit Kombëtar të Punësimit*”, për ta publikuar atë. Nga verifikimi rezulton se për gjashtë pozicione të lira të nivelit ekzekutiv, janë kualifikuar gjashtë kandidatë;
- akti i shpalljes së kandidatit të nxjerrë fitues me më shumë se 70% të pikëve nga Komisioni përkatës, ndodhet në dosjen e konkurrimit, por nuk është protokolluar dhe nuk i është dërguar “*Shërbimit Kombëtar të Punësimit*”, për ta publikuar atë;
- në përfundim Komisioni i Vlerësimit ka dalë me vendim përkatës, duke vlerësuar me mbi 70 pikë, të gjashtë kandidatët që morën pjesë në konkurrim.

Bazuar në këtë vendimin e Komisionit, kanë dalë dhe aktet e emërimit si më poshtë:

1. Me aktin nr. 11/3, datë 27.04.2016, është emëruar punonjësja *****, si nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Specialist Llogaritar i Lartë*”;
2. Me aktin nr. 17, datë 24.05.2016, është emëruar punonjësja *****, si nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Specialist Logjistike*”;

3. Me aktin nr. 11/4, datë 27.04.2016, është emëruar punonjësi ******, si nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Specialist Finance*”;
4. Me aktin nr. 16, datë 24.05.2016, është emëruar punonjësja ******, si nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Specialist Finance*”;
5. Me aktin nr. 11/1, datë 27.04.2016, është emëruar punonjësi ******, si nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Specialist i Prokurimeve dhe i Integritit në BE*”;
6. Me aktin nr. 16, datë 24.05.2016, është emëruar punonjësja ******, si nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Specialist për N/E mbrojtje e të drejtave të fëmijëve mbrojtja nga dhuna në familje*”;

Në lidhje me konkurrimet e zhvilluara në këtë institucion, konstatohet se janë bërë përpjekje për të zbatuar procedurat ligjore, por shpalljet janë publikuar vetëm në ambientet e institucionit dhe nuk janë botuar në faqen zyrtare të “*Shërbimit Kombëtar të Punësimit*”.

Kjo është një parregullsi ligjore e cila nuk duhet të përsëritet në të ardhmen, pasi duke vepruar në këtë mënyrë proceset e konkurrimit, institucioni i ka realizuar në mënyrë të mbyllur, brenda institucionit, duke mos lejuar konkurrencën për cilësinë më të mirë, si dhe zbatimin e parimit të meritokracisë dhe aftësive profesionale.

Konkluzion:

Për të përmirësuar situatën në këtë rast, vlerësojmë se njësia përgjegjëse dhe gjithë aktorët që marrin pjesë në procesin e konkurrimit, të respektojnë rregullat e përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore, dalë në zbatim të tij.

Institucioni, duhet ti kushtojë një vëmendje të veçantë respektimit të parimeve të pranimit në shërbimin civil, si ai i transparencës, i shanseve të barabarta, meritës, aftësive profesionale e mos diskriminimit, të përcaktuara në pikën 1, neni 20, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe zbatimit të procedurës ligjore të kërkuar në këtë rast.

Gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit, në të ardhmen, njësia përgjegjëse duhet të kujdeset të bëjë publike në faqen zyrtare, “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*” dhe faqen zyrtare të Bashkisë Pustec, ose në stendat për publikun, shpalljet si:

a) *Aktin e shpalljes për të plotësuar një pozicion të lirë pune në shërbimin civil.* Të tregohet kujdes që ky akt të përmbajë të dhënat, e përcaktuara në pikën 8, të Kreut II, e pikën 5, të Kreut III, të Vendimit nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, si dhe të pikës 9, Kreu II, të pikës 4, Kreu VII, të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, ndër të cilat: përshkrimi përgjithësues i pozicionit të punës; kriteret e përgjithshme; kërkesat specifike të pranimit (*arsimi i lartë përkatës*);

dokumentacioni që do të paraqitet, mënyra dhe procedurën e paraqitjes së kandidaturave; data për paraqitjen e aplikimit; data e zhvillimit të konkurrimit; data për shpalljen e rezultateve pas verifikimit paraprak; mënyra e vlerësimit dhe njohuritë, aftësitë apo cilësitë që do të vlerësohen në konkurrimin kombëtar; mënyra e njoftimit dhe komunikimit me aplikantët; si dhe elementë të tjerë ligjor që duhet të përmbajë shpallja;

b) Aktin e shpalljes së kandidatëve të kualifikuar nga verifikimi paraprak për të dy fazat e konkurrimit dhe Aktin e shpalljes së kandidatëve të kualifikuar përfundimisht (lista përfundimtare) për të dy fazat e konkurrimit, si për fazën e parë “*lëvizja paralele*”, ashtu edhe për fazën e dytë “*pranim në kategorinë ekzekutive ose ngritje në detyrë*”; si dhe

c) Aktin e shpalljes së kandidatit të nxjerrë fitues me më shumë se 70% të pikëve nga Komisioni përkatës, si për fazën e parë “*lëvizja paralele*” ashtu edhe për fazën e dytë “*pranim në kategorinë ekzekutive ose ngritje në detyrë*”.

Njësia përgjegjëse e Bashkisë Pustec, në të ardhmen gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimeve, si dhe për çdo problem tjetër që ka të bëjë me administrimin e shërbimit civil, të komunikojë me Komisionerin për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për të siguruar asistencën e nevojshme në kushtet e mungesës së kapaciteteve për të pasur pozicione të nivelit të mesëm ose të lartë drejtues për të administruar burimet njerëzore.

V. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës.

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

Ndërsa për nëpunësit dhe punonjësit ekzistues, (nëpunësit dhe punonjësit që fillimi i efekteve të ligjit i gjeti në funksione të shërbimit civil) dhe që kishin një periudhë punësimit më të vogël se një vit, në pikën 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, është përcaktuar se për ta zbatohet neni 24, i këtij ligji dhe se periudha e provës fillon nga fillimi i efekteve juridike të ligjit.

Në mbështetje të këtyre dispozitave ligjore, nëpunësi në periudhë prove është i detyruar të ndjekë programin e detyrueshëm të trajnimit për periudhën e provës pranë ASPA-s dhe udhëzimet e nëpunësit më të vjetër civil, nën kujdesin e të cilit ai është vendosur.

Eprori direkt i nëpunësit në periudhë prove, duhet të caktojë nëpunësin më të vjetër nën kujdesin e të cilit do të vendoset nëpunësi civil në periudhë prove, të bëjë vlerësimin e rezultateve individuale në punë për periudhën e provës dhe të nxjerrë vendimin për përfundimin e periudhës së provës.

Gjatë procesit të verifikimit në momentin e mbikëqyrjes u konstatua se në Bashkinë Pustec, *janë evidentuar 6 raste, kur nëpunësit civilë ende nuk kanë përfunduar periudhën e provës*, sipas kërkesave të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pasi nuk ka përfunduar afati kohor 1 vjeçar i përcaktuar në ligj.

Konkluzion:

Në këto rrethana, për këtë rast Komisioneri vlerëson se, në momentin e plotësimit të afatit ligjor, njësia përgjegjëse, në lidhje me përmbushjen e kërkesave ligjore të periudhës së provës dhe përmbylljes së saj, sipas parashikimeve të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duhet të mbajë në vëmendje këto aspekte:

- Duhet të përfundojë procesi i vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së provës për rastet e mësipërme, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore dhe udhëzimeve të Departamentit të Administratës Publike.
- Të administrohet në dosjen e personelit, së bashku me aktin e vlerësimit të punës, mendimi me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër, udhëzimet e të cilit ka ndjekur nëpunësi gjatë periudhës së provës.
- Të ndiqet trajnimi i detyrueshëm dhe më tej të administrohet rezultati i testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA).
- Të nxjerrë për nëpunësin vendimin e arsyetuar të konfirmimit ose jo, në përfundim të periudhës së provës. Gjatë arsyetimit të vendimit të konfirmimit, duke përfshirë evidentimin e bazës ligjore ku mbështetet procesi, duhet të argumentohet në mënyrë të qartë edhe përmbajtja e procesit, që përfshin datën e fillimit të periudhës së provës dhe plotësimin e detyrimeve të përcaktuara në nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, *(të përmendet dokumenti i përfundimit të trajnimit të detyrueshëm dhe rezultati i testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës së Administratës Publike (ASPA).*

VI. Vlerësimi i rezultateve në punë.

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

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

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

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

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

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

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

Tabela nr. 1 Niveli i vlerësimit për gjashtëmuajorin e parë dhe të dytë, për vitin 2016

Niveli i vlerësimit përfundimtar	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Periudha e vlerësimit Viti 2016	-	1	1	-

Në këtë institucion rezulton se për vitin 2016, janë vlerësuar dy nëpunës civil, të cilët kanë përfituar statusin për shkak të ligjit, ndërkohë që gjashtë nëpunës janë në periudhë prove.

Konkluzion:

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

VII.Pasqyrimi i procesit të deklarimit të statusit të punësimit në dosjen e personelit.

a. Dosja e Personelit

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

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

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

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

punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në Bashkinë Pustec”, që është pjesë përbërëse e këtij raporti.

Nga grumbullimi i të dhënave konstatohet se, në Bashkinë Pustec, në momentin e mbikëqyrjes ka gjithsej **8 pozicione pune, pjesë e shërbimit civil**, nga të cilat konstatohet:

- Nga **8** pozicione të plotësuara:
 - **4** nëpunës civilë janë të gjinisë femërore;
 - **4** nëpunës civilë janë të gjinisë mashkullore;

- Moshë mesatare e nëpunësve civil është rreth **38** vjeç, e cila sipas gjinisë ndahet:
 - Moshë mesatare për femrat është rreth **28** vjeç,
 - Moshë mesatare për meshkujt është rreth **48** vjeç,

- Përsa i përket arsimit të nëpunësve pranë Bashkisë Pustec, rezultojnë të kenë diplomë të studimeve të larta universitare, të marra nga Universitetet Publike dhe Private të Republikës së Shqipërisë dhe nga Universitetet e huaja, nga të cilat:
 - **7** nëpunës zotërojnë diplomë të Universiteteve Publike dhe Private të Republikës së Shqipërisë
 - **1** nëpunës zotëron diplomë në një Universitet të huaj, njohur dhe njësuar me Vërtetimin nr. 899 regjistri, datë 17.06.2013, të Ministrisë së Arsimit dhe Sporteve.

Konkluzion:

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

b. Regjistri Qendror i Personelit

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

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

Në këto rrethana, njësi përgjegjëse e Bashkisë Pustec, duhet të bashkëpunojë me Departamentin e Administratës Publike, për t’u përfshirë në sistemin e Regjistrit Qendror të Personelit, duke siguruar akses për hedhjen e të dhënave të institucionit në sistem.

Konkluzion:

Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të Bashkisë Pustec, që duhet t'i japi një rëndësi të madhe regjistrimit të personelit, i cili është një dokument mjaft i rëndësishëm, që pasqyron gjendjen reale të burimeve njerëzore në këtë subjekt, duke rritur nivelin e bashkëpunimit me Departamentin e Administratës Publike. Nga ana tjetër, duhet të vijojë puna për të plotësuar dosjet e personelit me dokumentet e evidentuara në aneksin përkatës, si të munguara, bashkëngjitur raportit.

*
* *

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

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas objektit të tij, janë materializuar në Aneksat respektive për institucionin Bashkia Pustec, të cilat janë pjesë përbërëse e këtij raportit:

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

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

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA