



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

**RAPORT
(Përfundimtar)**

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

BASHKIA SHKODËR

Tiranë, Dhjetor 2016

RAPORT

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, Bashkia Shkodër

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11 pika 1, 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar me ligjin nr. 178/2014 “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, dhe planit të mbikëqyrjes, me Vendimin nr. 7, datë 18.01.2016 “Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në institucionin Bashkia Shkodër”, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në Bashkinë Shkodër.

Mbikëqyrja u realizua sipas Programit të Mbikëqyrjes nr. 41/1 prot., datë 18.01.2016, të miratuar nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, dhe, njoftuar institucionit me shkresën nr. 41/2 prot., datë 18.01.2016 “Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”.

Objekti i mbikëqyrjes në këtë institucion është i përgjithshëm dhe përfshin veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, të kryera prej momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e në vijim.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm, grupi i mbikëqyrjes, ka bërë përpunimin e të dhënave dhe ka përgatitur projektraportin në lidhje me administrimin e shërbimit civil në Bashkinë Shkodër, i cili iu dërgua institucionit të mbikëqyruar me shkresën nr.41/3 prot., datë 27.07.2016. Në vijim të këtij procesi, me shkresën nr.12165 prot., datë 26.09.2016, institucioni ka dërguar të nënshkruar projektraportin së bashku me observacionet përkatës, të cilat janë analizuar në përmbajtjen e raportit.

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, dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja para përgjegjësve për administrimin e shërbimit civil, njësisë së burimeve njerëzore dhe titullarit të institucionit, e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi, në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil.
- Paralajmërimin e institucionit dhe 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:

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, 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, dt.11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit Civil*”, apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit;
 - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune;
 - Rastet e refuzimit të deklarimit të statusit të nëpunësit civil;
 - Si është dokumentuar procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve.
 - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e verifikimit dhe akti i deklarimit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.
3. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithëshme 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 (*njësisë përgjegjëse*), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013 ”Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Metodologjia e mbikëqyrjes:

Nga ana e grupit të mbikëqyrjes është zgjedhur si metodë pune verifikimin në subjekt të dokumentacionit që ka lidhje me objektin e mbikëqyrjes, i cili administrohet në dosjet individuale të personelit, në arkivën 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, u realizua një takim me N/Kryetarin e Bashkisë Shkodër dhe me Drejtoreshën e Drejtorisë së Organizimit, Personelit, Shërbimeve Mbështetëse, Protokoll, Arkivit dhe Informatizimit, gjatë të cilit u diskutua mbi objektin dhe drejtimit të mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim.
- Grupi i punës verifikoi pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës së institucionit;

- U verifikuan procedurat e rekrutimit sipas procedurave konkurruese, të përcaktuara nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit civil*”, i ndryshuar;
- U verifikuan 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 arsimit, përvoja në punë e të tjera.

Konstatimet janë të materializuara si anekse më vete (*Aneksi 1/1, 1/2, 1/3, 1/4 dhe Aneksi 2*), të cilat janë të organizuara në formën e tabelave dhe janë pjesë 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.

a) Situata e administrimit të burimeve njerëzore në momentin e mbikëqyrjes, në *Bashkinë Shkodër*.

Institucioni i Bashkisë Shkodër është krijuar dhe ka funksionuar 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 Shkodër, ka qenë e organizuar dhe ka funksionuar mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 3, datë 31.01.2014 të Këshillit Bashkiak “*Për miratimin e strukturës organizative të administratës Bashkisë Shkodër për vitin 2014*”.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur kishte gjithsej **153** pozicione pune, nga të cilat, vetëm **97** pozicione ishin 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, janë **9** pozicione pune, që zënë 9 % të vendeve të punës, në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil, të cilat i përkasin kategorisë “*Drejtor Drejtorie*”, (paga, II-b).
- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **23** pozicione pune, që zënë 23 % 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-a).
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **65** pozicione pune, që zënë 68 % 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 kontrolli i ushtruar, si dhe nga materialet që janë vënë në dispozicion nga njësia e burimeve njerëzore rezulton se numri i pozicioneve të punës, mënyra e plotësimit të pozicioneve që janë pjesë e shërbimit civil në momentin e realizimit të mbikëqyrjes dhe pjesa që zënë këto pozicione në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil, paraqitet si më poshtë:

- 37 pozicione pune, që zënë **38 %** të vendeve të punës, në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të plotësuara nga nëpunës që janë rekrutuar si nëpunës civilë sipas procedurave të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit civil*”.
- 50 pozicione pune që zënë **52 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të plotësuara nga nëpunës të emëruar me akte emërimi të përkohshëm, të cilët data 26.02.2014, që është edhe momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, i ka gjetur këta punonjës, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.
- 6 pozicione pune që zënë **6 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, deri në datë 26.02.2014 kanë qenë vende të lira, si dhe 4 pozicione pune që zënë **4 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat janë krijuar si vende të lira për shkak të mbushjes së moshës së pensionit, nga nëpunësit që ishin emëruar në këto pozicione.

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

Nisur nga fakti që Bashkia Shkodër është pjesë e shërbimit civil, deklarimi i statusit të punësimit 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 procedurë pranimit*

konkurruese, të ngjashme me atë të përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 "Statusi i 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, pjesë të 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", i ndryshuar, 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 deklarin e statusit të punësimit, pas verifikimit të procedurës së punësimit për gjithë nëpunësit që mbanin pozicione pune të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", 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, grupi i mbikëqyrjes ka 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;
- ✓ listëprezencën dhe listëpagesën 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. Nëpunës, të cilët janë rekrutuar sipas procedurave konkurruese, përcaktuar në ligjin nr. 8549/1999 "Statusi i nëpunësit civil".

Nga analiza e dokumentacionit të administruar, konstatohen **38** raste, nëpunës që kanë kryer funksione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, të cilët janë të rekrutuar sipas procedurave të konkurrimit, sipas kërkesave të ligjit të kohës nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit civil*”. Por konstatohet se, **8** nga këta punonjës, kanë realizuar ngritje në detyrë pa procedurë konkurrimi, sipas parashikimeve të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit civil*”. Për këta nëpunës nisur nga fakti që fillimi i efekteve juridike të ligjit i ka gjetur në pozicionet e ndryshuara të punës edhe deklarimi i statusit të punësimit për efekt të ligjit është bërë në këto pozicione pune.

Nga këqyrja e akteve të administruara dhe përmbajtja e tyre rezulton se, janë respektuar procedurat ligjore të kërkuara nga ky ligj, duke e finalizuar këtë proces me nxjerrjen e aktit të emërimit dhe atë të konfirmimit si nëpunës civil, pas përfundimit të periudhës së provës, sipas përcaktimeve të nenit 13 dhe 14 të ligjit nr. 8549/1999 “*Statusi nëpunësit civil*”.

Konstatohet se, për këtë kategori punonjësish, Sektori i Burimeve Njerëzore, si njësi përgjegjëse e ngarkuar nga ligji për të formalizuar aktin e deklaramit të statusit të punësimit, ka vepruar si më poshtë:

Në **33** raste, ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit në kategorinë “*nëpunës civil*”, me vendimet përkatëse në muajin qershor 2014, bëhet fjalë për punonjësit e mëposhtëm;

1. ***** emëruar me aktin nr. 27, datë 22.02.2001, në pozicionin e Drejtorit të Drejtorisë së Prokurimeve, deklaruar me aktin nr. 105, datë 30.06.2014.
2. ***** emëruar me aktin nr.81, datë 01.09.2008, në pozicionin Specialist Jurist pranë Njësisë së Prokurimeve, deklaruar me aktin nr. 110, datë 30.06.2014.
3. ***** emëruar me aktin nr. 33, datë 01.05.2009, në pozicionin Përgjegjëses së Sektorit të Aseteve, deklaruar me aktin nr. 108, datë 30.06.2014.
4. ***** emëruar me aktin nr. 4, datë 26.01.2009, në pozicionin Specialist Pyjesh, deklaruar me aktin nr. 107, datë 30.06.2014.
5. ***** emëruar me aktin nr. 34, datë 12.03.2001, në pozicionin Përgjegjës Auditit, deklaruar me aktin nr. 141, datë 30.06.2014.
6. ***** emëruar me aktin nr. 32, datë 08.03.2001, në pozicionin Audituese, deklaruar me aktin nr. 142, datë 30.06.2014.
7. ***** emëruar me aktin nr. 02, datë 05.01.2010, në pozicionin Përgjegjës të Zyrës së Promovim Zhvillimit, deklaruar me aktin nr. 92, datë 30.06.2014.
8. ***** emëruar me aktin nr. 28, datë 16.02.2000, në pozicionin Përgjegjës i Zyrës me Një Ndales, deklaruar me aktin nr. 96, datë 30.06.2014.
9. ***** emëruar me aktin nr. 01, datë 10.01.2002, në pozicionin Specialistit të Aplikimit, deklaruar me aktin nr. 97, datë 30.06.2014.
10. ***** emëruar në dhjetor 1993, në pozicionin Specialistit të Aplikimit, deklaruar me aktin nr. 99, datë 30.06.2014.
11. ***** emëruar me aktin nr. 65, datë 23.07.2007, në pozicionin Specialiste e Aplikimit, deklaruar me aktin nr. 159, datë 30.06.2014.
12. ***** emëruar me aktin nr. 34, datë 01.02.2013, në pozicionin Drejtorë Drejtorie e Drejtorisë së Organizimit, Personelit, Shërbimeve Mbështetëse, Protokoll, Arkivit dhe Informatizimit, deklaruar me aktin nr. 101, datë 30.06.2014.

13. ***** emëruar me aktin nr. 35, datë 01.04.2008, në pozicionin Përgjegjëse e Sektorit të Burimeve Njerëzore, deklaruar me aktin nr. 102, datë 30.06.2014.
14. ***** emëruar me aktin nr. 36, datë 13.04.2001, në pozicionin Përgjegjëse e Protokoll Arkivit, deklaruar me aktin nr. 104, datë 30.06.2014.
15. ***** emëruar me aktin nr. 13, datë 01.04.2011, në pozicionin Specialiste Informaticiene, deklaruar me aktin nr. 103, datë 30.06.2014.
16. ***** emëruar me aktin nr. 79, në pozicionin Përgjegjëse e Sektorit të Kontabilitetit, datë 21.10.2001, deklaruar me aktin nr. 114, datë 30.06.2014.
17. ***** emëruar me aktin nr. 62, datë 16.07.2007, në pozicionin Specialiste e Kontabilitetit, deklaruar me aktin nr. 116, datë 30.06.2014.
18. ***** emëruar me aktin nr. 32, datë 28.12.2000, në pozicionin Drejtor i Ndihmës Ekonomike, deklaruar me aktin nr. 87, datë 30.06.2014.
19. ***** emëruar me aktin nr. 01, datë 06.01.2000, në pozicionin Specialiste Ekonomiste, deklaruar me aktin nr. 91, datë 30.06.2014.
20. ***** emëruar përpara vitit 2002 në pozicionin Administrator i Ndihmës Ekonomike Rajoni nr.1, deklaruar me aktin nr. 88, datë 30.06.2014.
21. ***** emëruar përpara vitit 2002 në pozicionin Administrator i Ndihmës Ekonomike Rajoni nr.2, deklaruar me aktin nr. 89, datë 30.06.2014.
22. ***** emëruar me aktin nr. 43, datë 04.07.2007, në pozicionin Përgjegjëse e Sektorit të Regjistrimit dhe të Vlerësimit të Detyrimit, deklaruar me aktin nr. 150, datë 30.06.2014.
23. ***** emëruar përpara vitit 2011 në pozicionin Inspektor Biznesi i Vogël, deklaruar me aktin nr. 152, datë 30.06.2014.
24. ***** emëruar me aktin nr. 12, datë 10.02.2005, në pozicionin Inspektore e Taksave dhe Tarifave Familjare, deklaruar me aktin nr. 153, datë 30.06.2014.
25. ***** emëruar me aktin nr. 90, datë 18.11.2009, në pozicionin Inspektor Tereni, deklaruar me aktin nr. 146, datë 30.06.2014.
26. ***** emëruar me aktin nr. 49, datë 01.05.2008, në pozicionin Inspektor Tereni, deklaruar me aktin nr. 147, datë 30.06.2014.
27. ***** emëruar me aktin nr. 71, datë 29.06.2009, në pozicionin Specialiste e Cështjeve Sociale, deklaruar me aktin nr. 123, datë 30.06.2014.
28. ***** emëruar me aktin nr. 41, datë 16.04.2008, në pozicionin Inspektor Sporti, deklaruar me aktin nr. 121, datë 30.06.2014.
29. ***** emëruar me aktin nr. 08, datë 24.01.2008, në pozicionin Specialiste e Lartë Inxhiniere, deklaruar me aktin nr. 137, datë 30.06.2014.
30. ***** emëruar me aktin nr. 03, datë 05.04.2000, në pozicionin Specialist i Mbrojtjes së Mjedisit, deklaruar me aktin nr. 134, datë 30.06.2014.
31. ***** emëruar me aktin nr. 89, datë 01.11.2007, në pozicionin Specialiste Investimesh, deklaruar me aktin nr. 125, datë 30.06.2014.
32. ***** emëruar me aktin nr. 24, datë 05.01.2010, në pozicionin Përgjegjës i Sektorit të Transportit dhe Strehimit, deklaruar me aktin nr. 131, datë 30.06.2014.
33. ***** emëruar me aktin nr. 37, datë 28.12.2000, në pozicionin Specialist Inspektor Njësia Administrative nr.2, deklaruar me aktin nr. 158, datë 30.06.2014.

Për nëpunësen ***** e cila është emëruar në pozicionin e “Specialistes së Auditit” me aktin nr. 119, datë 31.12.2013, nëpërmjet procedurave të konkurimit bazuar në ligjin

nr. 8549/1999 “*Statusi nëpunësit civil*”, dhe në datën hyrjes në fuqi të ligjit të ri ka pasur më pak se një vit në këtë pozicion, në zbatim të procedurave të këtij ligji, pas përfundimit të trajnimit të detyrueshëm në Shkollën e Administratës Publike (ASP) dhe vlerësimit nga eprori direkt, është konfirmuar si nëpunëse civile pas përfundimit të periudhës së provës, me aktin nr. 31, datë 22.04.2015.

Përsa i përket punonjësve ***** me detyrë “*Specialist i Arkivës pranë Sektorit të Urbanistikës*” emëruar me kontratë në datë 03.01.2012, ***** me detyrë “*Administrator i PAK*” emëruar me aktin nr. 60, datë 24.09.2001, si dhe ***** me detyrë “*Specialist Teknik Ndërtimi*” emëruar me aktin nr. 76, datë 23.11.2005, njësia përgjegjëse e ngarkuar nga ligji, për të formalizuar aktin e deklaramit të statusit të punësimit, nuk ka finalizuar procesin me nxjerrjen e aktit formal të deklaramit të statusit të punësimit për këta nëpunës, sipas përcaktimeve të pikës 3, 4 dhe 6 të nenit 67, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe pikës 1, Kreu II “*Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet*” 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, duke mos i konsideruar si pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Në kuptim të nenit 2, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, këto pozicione pune (*Specialist i Arkivës pranë Sektorit të Urbanistikës*”, “*Specialist Teknik Ndërtimi*” dhe “*Administrator i PAK*”), kanë qenë dhe vijnë të mbeten pjesë e shërbimit civil, në kushtet kur realizojnë një funksion publik dhe kanë karakteristikat që përcakton ligji, për një pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

Për më tepër, përfshirja e këtyre pozicioneve në shërbimin civil, është e përcaktuar 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**.

Sipas pikës 12 të këtij akti nënligjor, grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm përcaktohen në Lidhjen nr.3, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e tij. Më tej, Lidhja nr.3 “*Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës*”, në kolonën e parë, ka renditur grupin e specialistëve të institucioneve të administratës publike, që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil, bazuar mbi profesionet përkatëse.

Në këtë renditje, rezulton se, për pozicionet që analizuam më sipër, vendin e tyre në raport me shërbimin civil, e përcaktojnë:

Ndarja me numër rendor 26, ku përfshihet pozicioni “*Specialistit të arkivave*”, në Drejtorinë e Përgjithshme të Arkivave në institucionet e pavarura dhe në ministrin e linjës,

Ndarja me numërin rendor 34, ku bëjnë pjesë pozicioni i punës “*Specialist i përkujdesjes shoqërore, përfshirjes sociale dhe të shërbimeve sociale*” dhe të ngjashme me to, në ministrinë e linjës, dhe Specialistët social, si dhe

Ndarja me numrin 10, ku bëjnë pjesë pozicioni i punës “*Specialist i inxhinierisë së ndërtimit të objekteve të ndryshme, parqeve, urave etj*” në ministrin e linjës, në entet rregullatore, në

institucionet qendrore/ rajonale/ vendore që lidhen me fushën e ndërtimeve të ndryshme, sipas përcaktimeve ligjore e nënligjore, përcaktohet në mënyrë të shprehur emërtesa e pozicioneve të punës, si pozicione që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil.

Ndërkohë, konstatohet se të tre këta punonjës, ashtu si do të trajtohet në vijim të këtij raporti në rubrikën “Rastet e refuzimit të statusit të punësimit” *nuk e plotësojnë kriterin arsimor* për të qenë pjesë e shërbimit civil, e më tej, për të përfutuar nga të drejtat që i njeh neni 67, i ligjit aktual, që rregullon shërbimin civil, për t’u bërë pjesë e kategorisë së nëpunësve civilë.

Përsa i përket nëpunëses ***** e cila është emëruar në pozicionin e “Juristes” pranë Bashkisë Shkodër, me aktin nr. 21, datë 19.05.1997, dhe në datë 01.03.2013, ka kaluar në pozicionin e “Përgjegjëses së Sektorit Juridik” duke mos respektuar procedurat e parashikuara nga ligji për ngritjen në detyrë, evidentojmë faktin se, punonjësja në fjalë, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ka pasur një periudhë më pak se 1 vit në atë pozicion.

Nga verifikimi i dosjes përkatëse rezulton se, njësia përgjegjëse nuk ka vepruar drejt, kur ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si “nëpunës civil”, me vendimin nr. 106, datë 30. 06.2014, për këtë punonjëse.

Ky proces nuk mund të përmbylej në këtë mënyrë, pasi kjo punonjëse duhej të deklarohej si “nëpunës civil në periudhë prove”, në zbatim të nenit 67, pika 4, të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Periudha e provës në rastin konkret zgjat një vit nga data e fillimit të efekteve juridike të ligjit, si dhe vlerësohet e përfunduar pozitivisht, pasi është plotësuar kushti i detyrueshëm ligjor, që është kryerja e ciklit të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA).

Në këtë rast, një kërkesë tjetër ligjore është edhe vendosja e punonjësit nën kujdesin e një nëpunësi të vjetër civil, të së njëjtës kategori, ose të një kategorie më të lart, i cili duhet ta drejtojë atë gjatë kryerjes së detyrave funksionale.

Në përfundim të periudhës së provës është detyrim i institucionit të vendosë nëse do të konfirmohet ose jo si nëpunës civil apo do të zgjasë periudhën e provës, në varësi edhe të vlerësimit të punës, proces i cili realizohet nga eprori direkt i nëpunëses.

Në këto rrethana, njësia përgjegjëse duhet të anulojë aktin përkatës të deklarimit si nëpunës civil për këtë punonjëse dhe të nxjerrë një akt të ri administrativ duke e ndryshuar statusin e punësimit të punonjësës nga “nëpunës civil” në “nëpunës civil në perjudhë prove”. Për këtë arsye, duhet të shtyhet periudha e provës, me qëllim që para konfirmimit të saj, kjo punonjëse, të përfundojë dhe të vlerësohet për trajnimin e detyrueshëm në Shkollën e Administratës Publike (ASPA) dhe më pas të vlerësohet puna nga eprori i saj.

a-Komisioneri konstaton se, nga ana e institucionit, janë paraqitur observacione me shkresën nr.12165 prot, datë 26.09.2016, ku institucioni i Bashkisë Shkodër konfirmon se punonjësja ***** , me aktin nr. 261/9, datë 11.05.2016, është emëruar në pozicionin e punës “*Ndihmës Specialiste në Njësinë e Administrimit të Ndihmës Ekonomike*” pranë “*Drejtorisë së Ndihmës Ekonomike dhe Personave me Aftësi Ndryshe*”, i cili nuk përfshihet në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

Për punonjësen *****, me aktin nr. 605/7, datë 01.09.2016, konfirmohet se ka kaluar në pozicionin e “Punonjëses së Sekretarisë në Sektorin e Lejeve të Ndërtimit dhe Kontrollit mbi Teritorin” pranë “Drejtorisë së Kontrollit të Zhvillimit të Teritorit”, pozicion pune i cili nuk përfshihet në shërbimin civil.

b- Përsa i përket punonjëses *****, nga ana e institucionit të Bashkisë Shkodër bashkëlidhur observacionit është dërguar dokumentacioni, i cili materializon procedurën e ngritjes në detyrë për këtë punonjëse duke pretenduar se në respektim të nenit 67, pika 6, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kjo nëpunëse duhej trajtuar si nëpunëse civile. Në këtë rast, referuar aktit të emërimit nr. 40, datë 01.03.2013, Komisioneri vlerëson se, kjo punonjëse në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit kishte më pak se një vit që punonte në atë pozicion. Për pasojë, bazuar në nenin 67 pika 4, të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, duhet të kryente periudhën e provës. Vlerësimi për konfirmimin e saj duhej të realizohej pasi të përfundohej me sukses trajnimi i detyrueshëm në Shkollën e Administratës Publike (ASP) dhe të vlerësohej pozitivisht për punën e kryer (*Institucioni i Bashkisë Shkodër në observacionet e paraqitura, pretendimin e tyre nuk e mbështesin në prova e për këtë arsye vlerësoj se ai nuk është i argumentuar ligjërisht*).

Konkluzion: Në këto rrethana , duke marrë parasysh ç’ka u analizua më sipër, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse ka vepruar drejt në lidhje me deklarin e statusit të punësimit si “nëpunës civilë” për **34 punonjës**, pasi janë emëruar në përputhje me kërkesat e ligjit të kohës, kur kanë filluar marrëdhënien me shërbimin civil dhe në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kishin më shumë se një vit në ato pozicione pune. Aktet që dokumentojnë këtë proces, janë të evidentuara në tabelën **Aneks 1/1** “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me konkurrim sipas ligjit nr. 8549 “Statusi i nëpunësit civil” dhe konfirmuar si nëpunës civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në Bashkinë Shkodër.

Në lidhje me pozicionet e punës:

1. “Specialist i Arkivës pranë Sektorit të Urbanistikës”, që në momentin e verifikimit në subjekt nga grupi i mbikëqyrjes ka qënë i zënë nga punonjësja *****;
2. “Administrator i PAK”, që në momentin e verifikimit në subjekt nga grupi i mbikëqyrjes ka qënë i zënë nga punonjësja *****;
3. “Specialist Teknik Ndërtimi” ku kryente detyrën nëpunësi *****.

Ashtu siç është argumentuar edhe më sipër, njësia përgjegjëse e Bashkisë Shkodër, duhet t’i trajtojë si pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil. Sa i takon punonjësve që mbanin këto pozicione pune, në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit, siç është përmendur edhe më sipër, ata do të trajtohen në vijim të këtij materiali, në rubrikën “Rastet e refuzimit të statusit të punësimit”.

Ndërsa në rastin e punonjëses *****, Njësia Përgjegjëse e Bashkisë Shkodër, duhet të anulojë aktin nr. 106, datë 30.06.2014, me të cilin punonjësja në fjalë, është konfirmuar “nëpunës civil” në pozicionin e punës “Përgjegjës i Sektorit Juridik”, duke ndryshuar statusin e punësimit

të saj nga nëpunës civil në “nëpunës civil në periudhë prove” dhe të përmbushen të gjitha detyrimet që rrjedhin nga ligji dhe aktet nënligjore në lidhje me periudhën e provës.

Në zbatim të përcaktimeve të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015 të Këshillit të Ministrave “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, punonjësja duhet të kryejë periudhën e provës dhe vlerësimi për konfirmimin e saj, duhet të bëhet pasi të përfundohet me sukses trajnimi i detyrueshëm në Shkollën e Administratës Publike (ASPA) dhe të vlerësohet pozitivisht për punën e kryer.

b.2. Vende pune të plotësuara nga nëpunës që janë të emëruar me akte të përkohshme emërimi, para hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil, i ndryshuar”.

Megjithëse Bashkia Shkodër, është institucion që ka qenë pjesë e shërbimit civil edhe me ligjin nr. 8549/1999 “Statusi i nëpunësit civil”, nga këqyrja e dokumenteve të administruara në dosjen personale të punonjësve rezulton se, në këtë institucion nuk janë zhvilluar procedurat e konkurrimit në mbi 50%, të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil.

Nga analiza e materialeve të verifikuara, rezulton se në **50** raste, 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, që nis 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 deklaramit të statusit të punësimit, këta punonjës, janë trajtuar si më poshtë:

- për **27** prej tyre, është bërë 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, 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 emrave dhe pozicioneve të punës:

1. Pozicioni i punës “Jurist Drejtoria Juridike”, ku me aktin nr. 32, datë 26.06.2007, ishte punësuar nëpunësja *****;
2. Pozicioni i punës “Specialist Inxhinier pranë Njesisë së Prokurimeve”, ku me aktin nr. 46, datë 01.05.2008, ishte punësuar nëpunësi *****;
3. Pozicioni i punës “Përgjegjës i Zyrës së Promovim Zhvillimit”, ku me aktin nr. 03, datë 05.01.2010, ishte punësuar nëpunësi *****;
4. Pozicioni i punës “Specialist Statistikash”, ku me aktin nr. 35, datë 10.03.2010, ishte punësuar nëpunësja *****;
5. Pozicioni i punës “Specialist i Saktësimi të Adresave”, ku me aktin nr. 02, datë 04.01.2012, ishte punësuar nëpunësi *****;

6. Pozicioni i punës “*Specialiste e Arkivës*”, ku me aktin nr. 41, datë 05.04.2010, ishte punësuar nëpunësja *****;
7. Pozicioni i punës “*Drejtor Drejtoria e Financës*”, ku me aktin nr. 64, datë 01.07.2008, ishte punësuar nëpunësja *****;
8. Pozicioni i punës “*Përgjegjëse e Fiancës*”, ku me aktin nr. 42, datë 03.04.2012, ishte punësuar nëpunësja *****;
9. Pozicioni i punës “*Administrator i Ndhmës Ekonomike Rajoni nr. 3, 5*”, ku me aktin nr. 27, datë 11.05.2004, ishte punësuar nëpunësja *****;
10. Pozicioni i punës “*Inspektor i Hapësirave Publike Tregjeve dhe Kontratave*”, ku me aktin nr. 48, datë 01.05.2008, ishte punësuar nëpunësi *****;
11. Pozicioni i punës “*Përgjegjës i Sektorit të Kontrollit dhe Masave Shtrënguese*”, ku me aktin nr. 44, datë 01.11.2011, ishte punësuar nëpunësi *****;
12. Pozicioni i punës “*Inspektor Terreni në Sektorin e Kontrollit dhe Masave Shtrënguese*”, ku me aktin nr. 55, datë 16.07.2007, ishte punësuar nëpunësi *****;
13. Pozicioni i punës “*Inspektor Terreni në Sektorin e Kontrollit dhe Masave Shtrënguese*”, ku me aktin nr. 47, datë 01.05.2008, ishte punësuar nëpunësja *****;
14. Pozicioni i punës “*Inspektor Terreni në Sektorin e Kontrollit dhe Masave Shtrënguese*”, ku me aktin nr. 61, datë 16.07.2007, ishte punësuar nëpunësi *****;
15. Pozicioni i punës “*Specialiste e Çështjeve Sociale*”, ku me aktin nr. 12, datë 01.02.2008, ishte punësuar nëpunësja *****;
16. Pozicioni i punës “*Drejtor i Drejtorisë së Planifikimit dhe Kontrollit të Zhvillimit të Territorit dhe Kontrollit të Tokës*”, ku me aktin nr. 23, datë 24.04.2007, ishte punësuar nëpunësja *****;
17. Pozicioni i punës “*Përgjegjës i Sektorit të Kontrollit të Zhvillimit të Tokës*”, ku me aktin nr. 29, datë 03.01.2013, ishte punësuar nëpunësi *****;
18. Pozicioni i punës “*Specialist Jurist i Sektorit të Kontrollit të Zhvillimit të Tokës*”, ku me aktin nr. 14, datë 01.02.2012, ishte punësuar nëpunësja *****;
19. Pozicioni i punës “*Specialist Arkitekt në Sektorin e Kontrollit të Zhvillimit të Tokës*”, ku me aktin nr. 48, datë 12.04.2012, ishte punësuar nëpunësja *****;
20. Pozicioni i punës “*Përgjegjës i Sektorit të Planifikim Territorit*”, ku me aktin nr. 35, datë 01.02.2012, ishte punësuar nëpunësi *****;
21. Pozicioni i punës “*Specialist Inxhinier i Sektorit të Planifikim Territorit*”, ku me aktin nr. 13, datë 02.02.2008, ishte punësuar nëpunësi *****;
22. Pozicioni i punës “*Drejtori Drejtorisë së Prokurimeve Publike*”, ku me aktin nr. 21, datë 05.01.2010, ishte punësuar nëpunësi *****;
23. Pozicioni i punës “*Specialist Shërbimesh në Sektorin e Shërbimeve, Investimeve dhe Infrastrukturës*”, ku me aktin nr. 09, datë 25.03.2011, ishte punësuar nëpunësi *****;
24. Pozicioni i punës “*Përgjegjës i Sektorit të Veterinarisë*”, ku me aktin nr. 76, datë 03.09.2007, ishte punësuar nëpunësi *****;
25. Pozicioni i punës “*Specialist Veteriner*”, ku me aktin nr. 65, datë 02.07.2012, ishte punësuar nëpunësi *****;
26. Pozicioni i punës “*Specialist Administrator Njësia Administrative nr.5*”, ku me aktin nr. 64, datë 24.11.2003, ishte punësuar nëpunësja *****;
27. Pozicioni i punës “*Drejtor i Drejtorisë së të Ardhurave*”, ku me aktin nr. 53, datë 22.05.2010, ishte punësuar nëpunësja *****;

Pas verifikimit dhe analizës së akteve të punësimit të këtyre punonjësve, duke u nisur nga dita e 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.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia e burimeve njerëzore, ka vepruar drejt në lidhje me deklarin e statusit të punësimit, si nëpunës civilë për këtë kategori punonjësish, me aktet përkatëse të muajit qershor 2014.

Shprehimisht, aktet që dokumentojnë këtë proces, janë të përmendura në tabelën **Aneks 1/3** “*Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me kontrata ose akte emërimi të përkohshme, në kundërshtim me ligjin nr. 8549 “Statusi i Nëpunësit Civil” në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të cilët kishin më shumë se një vit në pozicionin e punës në Bashkinë Shkodër*”.

- për **13** punonjës nuk është deklaruar statusi i punësimit, me pretendimin se, këto pozicione pune nuk konsiderohen pjesë e shërbimit civil.

Konkretisht bëhet fjalë për punonjësit e poshtëshënuar, të cilët ishin në këto kushte në momentin e verifikimit të dokumentacionit në subjekt:

1. ***** “*Përgjegjëse e Sektorit, Njësia Administrative nr. 1*”, emëruar me aktin nr. 51, datë 06.05.2010;
2. ***** “*Specialist Inspektor, Njësia Administrative nr. 1*”, emëruar me aktin nr. 76, datë 09.04.2002;
3. ***** “*Specialist Inspektor, Njësia Administrative nr. 1*”, emëruar me aktin nr. 23, datë 01.04.2008;
4. ***** “*Përgjegjës i Sektorit, Njësia Administrative nr. 2*”, emëruar me aktin nr. 104, datë 15.11.2002;
5. ***** “*Specialist Inspektor, Njësia Administrative nr. 2*”, emëruar me aktin nr. 71, datë 13.08.2012;
6. ***** “*Përgjegjës i Sektorit, Njësia Administrative nr. 3*”, emëruar me aktin nr. 47, datë 26.09.2003;
7. ***** “*Specialist Inspektor, Njësia Administrative nr. 3*”, emëruar me aktin nr. 62, datë 01.04.2013;
8. ***** “*Specialist Inspektor, Njësia Administrative nr. 4*”, emëruar me aktin nr. 10, datë 04.01.2012;
9. ***** “*Specialist Inspektor, Njësia Administrative nr. 4*”, emëruar me aktin nr. 30, datë 01.07.2011;
10. ***** “*Përgjegjës i Sektorit, Njësia Administrative nr. 5*”, emëruar me aktin nr. 17, datë 04.04.2005;
11. ***** “*Specialist Inspektor, Njësia Administrative nr. 5*”, emëruar me aktin nr. 67, datë 19.09.2005;

12. ***** “Administratore e Ndhmës Ekonomike Rajoni nr. 4”, emëruar me aktin nr. 12, datë 01.04.2011;
13. ***** “Administrator i Invalidëve të Punës”, emëruar me aktin nr. 18, datë 16.05.2006.

Në këto raste, problemi duhet të trajtohet në dy këndvështrime, *së pari* nga kualifikimi i pozicioneve të punës në raport me shërbimin civil dhe *së dyti*, nëse punonjësit që u gjenden në këto pozicione, i plotësojnë 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 kryer në përputhje me kërkesat specifike, që rregullojnë marrëdhënien 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, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e tij.

Më tej, Lidhja nr. 3 “Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës”, në kolonën e parë, ka renditur grupin e specialistëve të institucioneve të administratës publike, që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil, bazuar mbi profesionet përkatëse.

Për rastin e nëpunësve ***** , i cili mban pozicionin e punës “Specialist Inspektor Njësia administrative nr.4”, ***** (aktualisht mban pozicionin e Administratorit të Rajonit), i cili mban pozicionin e punës “Përgjegjësi Sektorit Njësia administrative nr.5” dhe nëpunësja ***** , e cila mban pozicionin e punës “Specialist Inspektor Njësia administrative nr.5”, rezulton se veprimi i njësisë përgjegjëse, nuk është kryer në përputhje me kërkesat specifike që rregullojnë marrëdhëniet e punësimit në lidhje me këto pozicione pune, pasi në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit kishin më shumë se një vit në këto pozicione dhe i përmbushnin kushtet ligjore për tu konsideruar nëpunës civil. Nga ana tjetër ashtu siç u analizua edhe më sipër këto pozicione pune përfshihen në fushën e shërbimit civil.

Ndërsa, në lidhje me **10** punonjësit e tjerë që kanë qenë në këto pozicione pune në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit aktual për nëpunësin civil, ashtu si do ta trajtojmë në rubrikën “Rastet e refuzimit të statusit të punësimit”, ata nuk i plotësojnë kushtet për të qenë nëpunës civilë, pasi nuk përmbushin kriterin arsimor. Më hollësisht ky aspekt do të trajtohet në vijim të raportit.

a-Ndërkohë, konstatohet se, bashkëlidhur observacionit, nga ana e institucionit, janë paraqitur aktet e deklaramit me nr. 156, datë 30.06.2014, për punonjësen *****, dhe nr. 155, datë 30.06.2014 për punonjësin *****, si dhe akti i lirimit nga detyra për punonjësin *****, në pikën 1 të të cilit thuhet se ky i fundit është larguar me kërkesën e vet.

Konkluzion: Sa më sipër, Komisioneri e konsideron të ezauruar këtë pikë të trajtuar në projektraport në kushtet kur janë zbatuar kërkesat ligjore.

- Për **6** punonjës është bërë konfirmimi i statusit të punësimit, si nëpunës civil pas përfundimit të periudhës së provës, mbështetur në përmbajtjen e pikës 4, të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, konkretisht për punonjësit e poshtëshënuar:
 1. *****, emëruar në pozicionin “Specialiste e Burimeve Njerëzore”, me aktin nr. 118, datë 31.12.2013, konfirmuar nëpunës civil me aktin nr. 34, datë 22.04.2015;
 2. *****, emëruar në pozicionin “Specialiste Juriste”, me aktin nr. 13, datë 03.02.2014, konfirmuar nëpunës civil me aktin nr. 30, datë 22.04.2015;
 3. *****, emëruar në pozicionin “Inspektor Kulture”, me aktin nr. 66, datë 15.04.2013, konfirmuar nëpunës civil me aktin nr. 37, datë 22.04.2015;
 4. *****, emëruar në pozicionin “Specialist Transporti” me aktin nr. 07, datë 03.02.2014, konfirmuar nëpunës civil me aktin nr. 33, datë 22.04.2015;
 5. *****, emëruar në pozicionin “Specialist Inspektor Njësia Administrative” nr. 3 me aktin nr. 107, datë 18.11.2013, konfirmuar nëpunës civil me aktin nr. 27, datë 22.04.2015;
 6. *****, emëruar në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Ndrimit, Sinjalistikës, dhe Dekorit” me aktin nr. 112, datë 02.12.2013, konfirmuar nëpunës civil me aktin nr. 35, datë 22.04.2015;

Konstatohet se, për kategoritë e mësipërme të punonjësve, Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, si njësia përgjegjëse e ngarkuar nga ligji për të formalizuar aktin e konfirmimit të statusit të punësimit, nuk ka finalizuar procesin me nxjerrjen e aktit formal të deklaramit të statusit të punësimit, nëpunës civilë në periudhë prove, sipas përcaktimeve të pikës 4 dhe 6 të nenit 67, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe pikës 2, Kreu II “Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqe” 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”.

Në zbatim të nenit 24, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe pikës 7, Kreu VI “Periudha e provës”, të Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese” (i shfuqizuar), njësia përgjegjëse ka marrë vendimin e konfirmimit në përfundim të periudhës së provës, bazuar në rezultatin e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në ASPA dhe vlerësimin e rezultateve individuale në punë, për 6 punonjësit e mësipërm.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse ka vepruar në kundërshtim me ligjin, duke mos nxjerrë aktin formal të deklarimit të statusit të punësimit si nëpunës civil në fund të periudhës së provës për 6 nëpunësit e sipërpërmendur, detyrim ligjor i parashikuar në pikën 4 të nenit 67, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe pikës 2, Kreu II “*Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet*” 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”. Por, nga ana tjetër, mosveprimi i njësisë përgjegjëse në këtë rast, është një parregullsi që në thelb nuk çënon tërësinë e procesit, sepse kjo e fundit ka përmbushur kërkesat e parashikuara në nenin 24, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe pikës 7, Kreu VI “*Periudha e provës*”, të Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave ”Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese” (i shfuqizuar).

➤ Për punonjësin ***** emëruar në pozicionin “Specialist Z1N”, me aktin nr. 6, datë 03.02.2014, deklaruar si nëpunës civil me aktin nr. 100, datë 30.06.2014, nga ana e grupit të mbikëqyrjes është konstatuar se, ky punonjës marrëdhënien e punës me institucionin, e ka filluar me aktin nr. 79, datë 20.12.2005, në pozicionin e inspektorit pranë Njesisë Administrative nr. 3, Shkodër.

Duke qenë se bëhet fjalë, për pozicione pune të nivelit ekzekutiv dhe në këtë rast ky punonjës, ka punuar më tepër se një vit, nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, referuar nenit 67, pika 3, të tij, ai duhet të konsiderohet për shkak të ligjit, si nëpunës civil.

- Për **3** punonjës është bërë deklarimi i statusit të punësimit, si nëpunës civil, mbështetur në përmbajtjen e pikës 3, të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, konkretisht për punonjësit e poshtëshënuar:

1. ***** emëruar në pozicionin “Juriste Drejtoria Juridike”, me aktin nr. 41, datë 01.03.2013, deklaruar nëpunës civil me aktin nr. 111, datë 30.06.2014;

2. ***** emëruar në pozicionin “Specialist i Infrastrukturës Nëntoksore”, me aktin nr. 44, datë 01.03.2013, deklaruar nëpunës civil me aktin nr. 127, datë 30.06.2014;

3. ***** emëruar në pozicionin “Specialiste e Strehimit”, me aktin nr. 51, datë 06.03.2013, deklaruar nëpunës civil me aktin nr. 132, datë 30.06.2014.

Në rastin e nëpunësve të sipërpërmendur procesi i deklarimit të tyre si nëpunës civil, nuk është përmyllur në përputhje me pikën 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, pasi nuk është plotësuar kushti i detyrueshëm ligjor për të kryer ciklin e trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA), i cili është një nga elementët e domosdoshëm ligjor, për të përmyllur pozitivisht procesin e konfirmimit si nëpunës civil.

Në këto rrethana, njësia përgjegjëse duhet të anulojë urdhrat përkatës të konfirmimit si nëpunës civil për këta punonjës dhe të shtyjë periudhën e provës, me qëllim që para konfirmimit të tyre,

këta punonjës, të përfundojnë dhe të vlerësohen për trajnimin e detyrueshëm në Shkollën e Administratës Publike (ASP), sipas përcaktimeve ligjore.

a-Në observacionin e dërguar nga institucioni i Bashkisë Shkodër pretendohet se nëpunësit në fjalë kanë më tepër se një vit në ato pozicione dhe si rrjedhim për shkak të ligjit duhej të përfitonin statusin e nëpunësit civil, por referuar akteve përkatëse të emërimit vërehet se këta punonjës në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar kishin më pak se një vit në ato pozicione pune, prandaj duhej që bazuar në nenin 67, pika 4, të ligjit nr.152/2013 "*Për nëpunësin civil*" i ndryshuar, të kryenin periudhën e provës dhe vlerësimin për konfirmimin e tyre duhej ta bënin pasi të përfundohej me sukses trajnimi i detyrueshëm në Shkollën e Administratës Publike (ASP) dhe të vlerësoheshin pozitivisht për punën e kryer. Për këtë arsye observacioni i paraqitur nuk mund të konsiderohet si i mbështetur në ligj e në prova.

Konkluzion:

Për rregullimin e ligjshmërisë, njësia përgjegjëse, duhet të anullojë:

- aktin nr. 111, datë 30.06.2014, me të cilin ***** është konfirmuar "*nëpunëse civile*" në pozicionin "*Juriste, Drejtoria Juridike*";
- aktin nr. 127, datë 30.06.2014, për konfirmimin si "*nëpunëse civile*" në pozicionin e punës "*Specialist i Infrastrukturës Nëntoksore*", të nëpunësit *****;
- aktin nr. 132, datë 30.06.2014 të konfirmimit si "*nëpunëse civile*" në pozicionin e punës "*Specialiste e Strehimit*", të nëpunëses *****.

Në zbatim të përcaktimeve të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015 të Këshillit të Ministrave "*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*", duhet të shtyhet periudha e provës për nëpunësit e mësipërm dhe vlerësimi për konfirmimin e tyre, duhet të bëhet pasi të përfundohet me sukses trajnimi i detyrueshëm në Shkollën e Administratës Publike (ASP).

b.3.Pozicione pune të plotësuara me procedurë konkurrimi, sipas ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", të ndryshuar.

Konstatohet se, për pozicionet e punës "*Specialist në Sektorin e Aseteve, Kadastrës Urbane dhe Pronave, Drejtoria e Financës*", "*Specialist i Rrjetit Kompjuterik, ZIN, Taksa etj*", "*Përgjegjës i Sektorit Njësia Administrative nr.4*", "*Përgjegjës Sektori i Shërbimeve dhe Infrastrukturës*", "*Specialist Ekonomist Pranë Shërbimit Social*", "*Përgjegjës Inspektimi*", dhe "*Specialist i Rrjetit Kompjuterik ZIN Protokoll Arkivë*", janë zhvilluar procedurat e konkurrimit të hapur, sipas nenit 22, e vijues të ligjit nr. 152/2013 "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, e konkretisht procedura e ndjekur është si më poshtë:

Njësia përgjegjëse e Bashkisë Shkodër, i është drejtuar titullarit të institucionit dhe e njofton atë, për krijimin e pozicioneve të lira, për të cilat duhet të nisin procedurat e rekrutimit.

Pas këtij informacioni, Kryetari i Bashkisë Shkodër, ka urdhëruar Drejtorinë e Burimeve Njerëzore për fillimin e procedurave të konkurimit për pozicionet e mëposhtme:

1. *Specialist në Sektorin e Aseteve, Kadastrës Urbane dhe Pronave, Drejtoria e Financës;*
2. *Specialist i Rrjetit Kompjuterik, ZIN, Taksa etj;*
3. *Specialist i Rrjetit Kompjuterik ZIN Protokoll Arkivë*
4. *Përgjegjës i Sektorit Njësia Administrative nr.4*
5. *Përgjegjës Sektori i Shërbimeve dhe Infrastrukturës*
6. *Specialist Ekonomist Pranë Shërbimit Social*
7. *Përgjegjës Inspektimi*

Njësia përgjegjëse, ka informuar të interesuarit se për këto pozicione pune, konkurimi do të zhvillohet sipas procedurës së parashikuar në nenin 22, të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.

Me anë të njoftimit për shpalljen e procedurës së pranimit në shërbimin civil, janë përcaktuar kërkesat e përgjithshme dhe të posaçme për çdo pozicion pune, afati i paraqitjes së dokumentacionit dhe është sqaruar procedura që do të ndiqet për të dyja fazat e konkurimit, testimi me shkrim dhe intervista e strukturuar me gojë.

Rezulton se, sipas përcaktimeve të pikës 4, të nenit 22, të ligjit nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, njësia përgjegjëse, pas verifikimit të dokumentacionit, ka bërë vlerësimin paraprak të konkurentëve.

Pas kësaj faze, nga ana e Komitetit të Përhershëm të Pranimit, është hartuar formulari i vlerësimit të dokumenteve për rekrutim; formulari i vlerësimit të testimit me shkrim; formulari i vlerësimit të testimit me gojë si edhe është bërë vlerësimi për secilin kandidat. Këto akte janë vënë në dispozicion të njësisë përgjegjëse, pranë Bashkisë Shkodër.

Komiteti i Përhershëm i Pranimit, bazuar në kompetencat e parashikuara në pikën 5, të nenit 22, të ligjit nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, dhe Vendimit nr.243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave "Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive", ka kryer listimin e fituesve në konkurimin për pranimin në shërbimin civil dhe ia ka njoftuar këtë vendim, si konkurentëve, ashtu dhe njësisë përgjegjëse.

Kjo e fundit, ka shpallur listën e fituesve për çdo pozicion pune në stendat e informimit të publikut dhe portalin "Shërbimi Kombëtar i Punësimit", sipas përcaktimeve të Vendimit nr.243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, "Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive" dhe ka nxjerrë aktet e emërimit për secilin kandidat fitues.

Në zbatim të nenit 24 të ligjit, nëpunësit e emëruar janë konsideruar nëpunës civilë në periudhë prove dhe janë duke u trajtuar në përputhje me të gjitha kërkesat specifike ligjore, që janë parashikuar për këtë institut të rëndësishëm të ligjit, bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë;

➤ *Emërimet e reja në pozicione ekzekutive;*

1. *****, në pozicionin *”Specialist në Sektorin e Aseteve, Kadastrës Urbane dhe Pronave, Drejtoria e Financës”*;
2. *****, në pozicionin *”Specialist i Rrjetit Kompjuterik, ZIN, Taksa etj”*;
3. *****, në pozicionin *”Specialist i Rrjetit Kompjuterik ZIN Protokoll Arkivë”*;
4. *****, në pozicionin *”Specialist Ekonomist Pranë Shërbimit Social”*;

➤ *Ngritjet në detyrë apo lëvizjet paralele për pozicionet e nivelit të ulët drejtues;*

1. *****, në pozicionin *”Përgjegjës i Sektorit Njësia Administrative nr.4”*, (aktualisht mban pozicionin e Administratorit të Rajonit);
2. *****, në pozicionin *”Përgjegjës Sektori i Shërbimeve dhe Infrastrukturës”*;
3. *****, në pozicionin *”Përgjegjës Inspektimi”*.

Aktet përkatëse të emërimit janë pasqyruar në *“Aktet që materializojnë procesin e rekrutimit të nëpunësve civil në përputhje me procedurat e përcaktuara në ligjin nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014), në Bashkinë Shkodër”*.

Konkluzion: Nisur nga gjithë sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedura e konkurrimit është kryer në përputhje me nenet 22, 25 dhe 26 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Vendimit nr.243, datë 18.03.2015, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive” si dhe Vendimit nr. 242, datë 18.03.2015, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”.

b.4.Akte të cilat kanë dalë në kundërshtim me ligjin nr. 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, i ndryshuar.

Për **4** punonjës është bërë deklarimi i statusit të punësimit si nëpunës civil, mbështetur në përmbajtjen e pikës 3, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, konkretisht për punonjësit e poshtëshënuar:

1. *****, deklaruar nëpunëse civile në pozicionin *”Arkëtare-Llogaritare”*, me aktin nr. 115, datë 30.06.2014.
2. *****, deklaruar nëpunës civil në pozicionin *”Supervizor Gjelbërimi e Mirëmbajtës Varezash”*, me aktin nr. 129, datë 03.06.2014.
3. *****, deklaruar nëpunëse civile në pozicionin *”Supervizore e Pastrimit”*, me aktin nr. 130, datë 30.06.2014.
4. *****, deklaruar nëpunës civil në pozicionin *”Supervizor Pastrimi”*, me aktin nr. 128, datë 03.06.2014.

Në kuptim të nenit 2, germa “ë”, të ligjit nr. 152/2013 *”Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, këto pozicione pune, nuk duhet të përfshihen në fushën e shërbimit civil, sepse në kuptim të ligjit,

janë pozicione pune të cilat nuk ushtrojnë funksione publike, por janë personel i njësive direkte të shërbimit. Për më tepër, përfshirja e këtyre pozicioneve në shërbimin civil, nuk gjendet e përcaktuar as 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 pikën 9, të këtij akti nënligjor, ku 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**.

Po kështu, referuar pikës 12, të këtij akti nënligjor, grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm përcaktohen në Lidhjen nr. 3, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e tij. Më tej, Lidhja nr. 3 “Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës”, në kolonën e parë, ka renditur grupin e specialistëve të institucioneve të administratës publike, që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil, bazuar mbi profesionet përkatëse. Në këtë renditje, nuk rezulton që këto vende pune, të jenë përcaktuar në mënyrë të shprehur, sipas emërtesave, si pozicione pune që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil.

Konkluzion: Nga sa më sipër, vlerësoj se, pozicionet e punës “Arkëtare-Llogaritare”, “Supervisor Gjelbërimi e Mirëmbajtës Varrezash” dhe “Supervisor Pastrimi”, nuk duhet të trajtohen si pozicione pjesë e shërbimit civil. Në rastin e këtyre punonjësve, njësia përgjegjëse duhet të anulojë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, për shkak se punonjësit ushtrojnë detyrat e tyre, në pozicione pune të cilat nuk përfshihen në fushën e shërbimit civil dhe të vazhdojnë marrëdhënia e punësimit, sipas parashikimeve ligjore në fuqi.

➤ Rastet e refuzimit të statusit të punësimit

Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se në **12** raste, në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët nuk përmbushin kriterin e nivelit arsimor, pasi janë me arsim të mesëm.

Bëhet fjalë për punonjësit:

1. ***** , emëruar me aktin nr. 76, datë 23.11.2005, në pozicionin “ *Specialist Teknik Ndërtimi* ”;
2. ***** , emëruar me aktin nr. 18, datë 16.05.2006, në pozicionin “ *Administrator i Invalidëve të Punës* ”
3. ***** , emëruar me aktin nr. 60, datë 24.09.2001, në pozicionin “ *Administrator i PAK* ”;
4. ***** , emëruar me aktin nr. 12, datë 01.04.2011 në pozicionin “ *Administratore e Ndhmës Ekonomike Rajoni nr.4* ”;
5. ***** , emëruar me aktin nr. 35, datë 01.02.2012 në pozicionin “ *Specialiste e Arkivës* ”;
6. ***** , emëruar me aktin nr. 51, datë 06.05.2010 në pozicionin “ *Përgjegjëse e Sektorit Njësia Administrative nr.1* ”;
7. ***** , emëruar me aktin nr. 76, datë 09.04.2002 në pozicionin “ *Specialist Inspektor në Njësine Administrative nr.1* ”;

8. *****, emëruar me aktin nr. 23, datë 01.04.2008 në pozicionin “*Specialist Inspektor në Njësinë Administrative nr.1*”.
9. *****, emëruar me aktin nr. 71, datë 13.08.2012 në pozicionin “*Specialist Inspektor në Njësinë Administrative nr.2*”.
10. *****, emëruar me aktin nr. 47, datë 26.09.2003 në pozicionin “*Specialist Inspektor në Njësinë Administrative nr.3*”.
11. *****, emëruar me aktin (në dosjen e personelit mungonte akti i emërimit) në pozicionin “*Specialist Inspektor në Njësinë Administrative nr.3*”.
12. *****, emëruar me aktin nr. 10, datë 04.01.2012 në pozicionin “*Specialist Inspektor në Njësinë Administrative nr.3*”.

Niveli arsimor, është një kërkesë ligjore për pranimin në shërbimin civil, e parashikuar në shkronjën “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 kur punonjësit nuk plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civilë sipas ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, 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, vendos përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës.

a-Nga ana e institucionit, janë paraqitur observacione ku provohet se tashmë janë nxjerrë aktet përkatëse, duke i larguar këta punonjës nga shërbimi civil dhe duke i sistemuar në pozicione pune jashtë shërbimit civil. Referuar akteve bashkëlidhur observacioneve kjo situatë aktualisht paraqitet si më poshtë;

*****, me aktin nr. 287, datë 30.10.2015, kalon në pozicionin e punës “*Teknik Ndërtimi, në Sektorin e Aseteve, Kadastrës Urbane dhe Pronave në Drejtorinë e Financës*”;

*****, me aktin nr. 261/8, datë 11.05.2016, kalon në pozicionin e punës “*Ndihmës Specialiste në Njësinë e Administrimit të Ndihmës Ekonomike dhe Personave me Aftësi Ndryshe*”;

*****, me aktin nr. 261/9, datë 11.05.2016, kalon në pozicionin e punës “*Ndihmës Specialist në Njësinë e Administrimit të Ndihmës Ekonomike dhe Personave me Aftësi Ndryshe*”;

*****, me aktin nr. 261/7, datë 11.05.2016, kalon në pozicionin e punës “*Ndihmës Specialist në Njësinë e Administrimit të Ndihmës Ekonomike dhe Personave me Aftësi Ndryshe*”;

*****, me aktin nr. 605/7, datë 01.09.2016, kalon në pozicionin e punës “*Punonjëse e Sekretarisë në Sektorin e lejeve të Ndërtimit dhe Kontrollit mbi Teritorin pranë Drejtorisë së Kontrollit të Zhvillimit të Territorit*”;

*****, me aktin nr. 261/36, datë 11.05.2016, kalon në pozicionin e punës “*Ndihmës Inspektore e Rajonit*”;

*****, me aktin nr. 261/35, datë 11.05.2016, kalon në pozicionin e punës “*Ndihmës Inspektor i Rajonit*”;

*****, me aktin nr. 261/37, datë 11.05.2016, kalon në pozicionin e punës “*Ndihmës Inspektore e Rajonit*”;

*****, me aktin nr. 261/33, datë 11.05.2016, emërohet në pozicionin e punës “*Ndihmës Inspektor i Rajonit*”;

*****, me aktin nr. 261/40, datë 11.05.2016, emërohet në pozicionin e “*Ndihmës Specialistit të Rajonit*”;

*****, me aktin nr. 261/38, datë 11.05.2016, emërohet në pozicionin e punës “*Ndihmës Inspektor i Rajonit*”;

*****, me aktin nr. 261/34, datë 11.05.2016 emërohet në pozicionin e punës “*Ndihmës Inspektor i Rajonit*”, pozicione pune këto që nuk përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se pavarësisht kalimit të tyre në pozicione pune jashtë shërbimit civil për rregullimin e gjëndjes së paligjshmërisë në këtë rast njësia përgjegjëse, duhet të bëjë refuzimin e deklaratimit të statusit të nëpunësit civil dhe të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit, duke evidentuar faktin e mospërbushjes së kriterit arsimor. Pas kësaj, pozicionet që lirohen duhet të shpallen të lira, për t’u plotësuar me konkurrim, në përputhje me kërkesat ligjore dhe dinamikën e zhvillimit të administratës për vitin 2016, në kushtet e implementimit të mëtejshëm të reformës territoriale.

➤ Ndërkohë, në projektraport është trajtuar rasti i punonjësve;

1. *****, emëruar me aktin nr. 07, datë 03.02.2014, në pozicionin “*Specialist Transporti*”, deklaruar “*nëpunës civil*” me aktin nr. 33, datë 22.04.2015;
2. *****, emëruar me aktin nr. 104, datë 03.02.2014, në pozicionin “*Përgjegjës Sektori Njësia Administrative nr.2*”.

ku është konstatuar se në dosjen e tyre të personelit, nuk kishte të dhëna për llojin dhe nivelin arsimor të tyre. Nga grupi i mbikëqyrjes i është kërkuar njësisë përgjegjëse, që të kryejë menjëherë verifikimin e llojit dhe nivelit të arsimit, duke vënë në dijeni edhe nëpunësin e interesuar, të cilit duhet ti kërkohej të plotësojë dosjen me aktet që vërtetojnë nivelin arsimor, dhe më tej të veprohet në përputhje me pikën 6 dhe 7, të Kreut III 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. Ky veprim duhet të kryhej brenda afatit që institucioni do të paraqiste observacionet dhe kthimin e projektraportit pranë KMSHC.

b- Përsa i përket këtyre punonjësve, institucioni i Bashkisë Shkodër bashkëlidhur observacionit ka dërguar informacionin përkatës lidhur me nivelin e tyre të shkollimit, duke vërtetuar përfundimin e studimeve universitare.

Konkluzion: Për këtë arsye Komisioneri vlerëson se do të konsiderohet e përmbyllur kërkesa për plotësimin e dokumentacionit me aktet që tregojnë për nivelin arsimor të këtyre dy punonjësve. Ndërkohë në kuptim të nenit 2, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, pozicioni punës “*Përgjegjës Sektori Njësia Administrative nr.2*”, i cili mbahet nga nëpunësi *****₂, është funksion që ushtron autoritet publik dhe si i tillë, është pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

Sa më sipër, njësia përgjegjëse duhet të kryejë të gjitha veprimet në përputhje me kërkesat specifike, që rregullojnë marrëdhënien e punësimit në lidhje me këtë pozicion pune, duke nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit për këtë punonjës.

➤ *Raste të realizimit të procedurave për lëvizje paralele;*

Në institucionin e Bashkisë Shkodër është vërejtur se, punonjësja *****, me detyrë “*Specialiste Finance*”, në Sektorin e Financë Buxhetit, pranë Drejtorisë së Financës, bazuar në nenin 25, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele, është emëruar nëpunëse civile në pozicionin “*Specialiste e Planifikimit dhe Monitorimit të Buxhetit*”, në Drejtorinë e Financave në Ministrinë e Punëve të Brendshme. Për këtë arsye nëpunësja *****, i është drejtuar eprorit direkt të saj, si dhe njësisë përgjegjëse, pranë Bashkisë Shkodër, me kërkesën nr. 1146/5, datë 29.09.2015, ku i kërkon, lirimin nga detyra në pozicionin që mban pranë Bashkisë Shkodër, pasi referuar shkresës nr. 4546, datë 25.09.2015, të Departamentit të Administratës Publike, ajo do të kalojë, nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele, në pozicionin Specialiste Finance, në Sektorin e Financë Buxhetit, pranë Drejtorisë së Financës, në Ministrinë e Punëve të Brendshme.

Për këtë arsye, me shkresën nr. 92, datë 01.10.2015, të Drejtorit të Burimeve Njerëzore pranë Bashkisë Shkodër, nëpunëses në fjalë i është ndërprerë marrëdhënia e punës, me institucionin e Bashkisë Shkodër.

➤ *Raste të pezullimit nga shërbimi civil dhe respektimin e kërkesave ligjore*

Në Bashkinë Shkodër, është evidentuar rasti i nëpunëses *****, e cila me kërkesën e saj të datës 31.07.2015, drejtuar Kryetarit të Bashkisë Shkodër, në bazë të nenit 55 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ka kërkuar pezullimin nga shërbimi civil, për arsye shëndetësore për një periudhë 6-mujore, kërkesë e cila është miratuar me aktin nr. 80, datë 17.08.2015, të Drejtores së Burimeve Njerëzore, pranë Bashkisë Shkodër. Pezullimi i nëpunëses Ledja Jaku, vazhdon edhe sot pas kërkesës për shtyrje edhe për një periudhë tjetër 6 mujore, kërkesë e cila është miratuar me vendimin nr. 159, datë 17.02.2016, të Kryetarit të Bashkisë Shkodër.

b.5.Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të paplotësuara (vakant)

Gjatë verifikimit u konstatua se, në Bashkinë Shkodër, në momentin e mbikëqyrjes nga grupi i punës, ishin 4 pozicione pune të paplotësuara, dhe konkretisht:

1. Inspektor Biznesi i Madh
2. Drejtor Drejtorie i Shërbimeve Sociale, Arsimit, Kulturës, Sporteve dhe Gruas
3. Specialist Finance
4. Specialist Buxheti

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 së vitit 2016.

II. Hartimi i përshkrimit të punës për pozicionet e shërbimit civil.

Një institut shumë i rëndësishëm, 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 përshkrimit të punës, për pozicione pune, që janë pjesë e shërbimit civil.

Nga verifikimi u konstatua se, për disa pozicione pune të shërbimit civil, si psh, tek Drejtoria e të Ardhurave, janë hartuar përshkrimet e punës, por jo sipas formatit standard të miratuar, ashtu siç 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 vendimi.

Nisur nga përmbajtja e këtij vendimi si dhe Udhëzimit nr.2, datë 07.04.2014, të 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.

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, misioni i institucionit, qëllimi i përgjithshëm i pozicionit të punës, përgjegjësia për organizimin e punës dhe detyrat kryesore, zgjidhja e problemeve, vendimmarrja, mjedisi menaxherial, mbikëqyrja, stafi në varësi (në rastet kur ka), kushtet e punës, kërkesat e posaçme dhe nënshkrimi.

Këta elementë të rëndësishëm që kanë një vlerë të veçantë, sidomos për të kontrolluar aktivitetin e nëpunësit, si dhe për të vlerësuar performancën e punonjësit, për të bërë sa më efektiv sistemin e vlerësimit të punës së tij në fund të vitit kalendarik, si një detyrim ligjor, duhen patur parasysh, gjatë procesit të hartimit të formularëve të përshkrimit të punës, në këtë institucion.

Rezulton të jetë ndjekur procedura për njoftimin e këtij akti, për pozicionet e punës ku formulari i vlerësimit të punës, është bërë sipas Lidhjes nr. 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* “, pasi përshkrimi i punës, rezulton të jetë i nënshkruar nga të gjithë personat e ngarkuar nga ligji, si pjesë e këtij procesi dhe nga vetë punonjësit, në rubrikat përkatëse.

Ndërkohë konstatohet se për të gjitha njësitë administrative të Bashkisë Shkodër nuk janë hartuar përshkrimet e punës, si rrjedhim njësisë përgjegjëse të Bashkisë Shkodër i lind detyrimi të hartojë menjëherë përshkrimet e punës për pozicionet e përfshira në shërbimin civil.

Konkluzion: Sa më sipër, njësia e burimeve njerëzore, duhet të hartojë menjëherë përshkrimet e reja të punës për të gjitha pozicionet që janë pjesë e shërbimit civil, sipas formatit standard të miratuar, ashtu siç 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 vendimi si dhe në Udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”. Në përfundim të këtij procesi, njësia përgjegjëse të analizojë nëse punonjësit aktualë në pozicione pune të shërbimit civil, i plotësojnë ose jo kërkesat e vendit të punës.

III. Plani vjetor i pranimit në shërbimin civil.

Administrimi i shërbimit civil bazohet në planin vjetor të pranimit, i cili hartohet mbështetur në nenin 18, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar si dhe në Vendimin nr. 108, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”.

Ky plan, hartohet për vitin e ardhshëm dhe miratohet jo më vonë se muaji shkurt, por nga verifikimi i dokumentacionit në këtë institucion, nuk rezulton të jetë hartuar plani vjetor, i nevojave për rekrutimin në shërbimin civil, për vitin 2016.

Konkluzion: Nga sa më sipër, njësia përgjegjëse të hartojë menjëherë planin vjetor të nevojave për rekrutimin në shërbimin civil, tashmë për vitin 2017, mbi bazën e kërkesave të 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 pranimit në shërbimin civil” dhe në të ardhmen të respektojë afatet ligjore në lidhje me këtë proces.

IV. 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, grupi i punës verifikoi procesin e vlerësimit të rezultateve në punë për vitin 2015, për nëpunësit civilë të Bashkisë Shkodër.

Nga ky verifikim u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur, janë kryer procedurat e vlerësimit për rezultatet në punë të nëpunësve civilë për vitin 2015, 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”.

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

Nisur nga përmbajtja e Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014 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, rezulton se, në të është përcaktuar me hollësi procedura e vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë dhe kompetencat për vlerësimin.

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, formulari i vlerësimit të punës, duhet të hartohet 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* ”.

Në përmbajtjen e këtij akti nënligjor, konstatohet se janë të materializuara të gjitha rubrikat, që kanë të bëjnë me të dhënat personale (*ndarja A*); të dhënat për kontekstin e punës, ku identifikohen objektivat e institucionit dhe të njësisë organizative, ku bën pjesë nëpunësi (*ndarja B*); objektivat dhe matësit e performancës, ku duke mbajtur parasysh përshkrimin e punës, bëhet vlerësimi për çdo objektiv (*ndarja C*); sjellja profesionale, e cila ka të bëjë me saktësinë në punën e kryer dhe realizimin në kohë, punën në grup e marrëdhëniet me kolegët, shpeshhtësinë e orëve të punës jashtë orarit, kërkesën për këshillim, trajnimin dhe ngritjen profesionale (*ndarja Ç*); vlerësimi përfundimtar i rezultateve në punë, ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektive kryesore 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.

Nga këqyrja e dokumentacionit, nuk konstatohen raste të mosmarrëveshjeve midis “*Zyrtarit Autorizues*” dhe/ose “*Zyrtarëve Kundërfirmues dhe Raportues*”, në lidhje me nivelin e vlerësimit, apo raste të rivlerësimit nga zyrtari autorizues (*ndarja DH*), për shkak të pretendimeve të nëpunësit në lidhje me vlerësimin e rezultateve në punë.

Procesi i vlerësimit për punonjësit e deklaruar “*nëpunës civilë*”, ashtu siç është përcaktuar në pikën 2, Kreu VI i vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 109, datë 26.02.2014 “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, përfshin periudhën e vlerësimit nëntor 2013 – 15 dhjetor 2014. Për punonjësit e deklaruar “*nëpunës civilë në periudhë prove*” përfshin periudhën janar, shkurt 2014 – janar, shkurt 2015 (*respektivisht sipas datave të emërimit*).

Por, ndërkohë që nga pikpamja formale konstatohet çdo gjë në rregull, nga ana tjetër, duke analizuar përmbajtjen e procesit, vihet re se, rreth **100%** e rasteve të vlerësuara, janë në nivelin **I** “*shumë mirë*”, ç’ka do të thotë se procesi karakterizohet nga vlerësimi në një nivel shumë të lartë për të gjithë punonjësit.

Kjo mënyrë vlerësimi, duke anashkaluar spektrin tjetër të vlerësimit, pasi në asnjë rast nuk është aplikuar niveli **2** “*mirë*”, dhe niveli **3** “*Kënaqshëm*” dhe **4** “*Jo mjaftueshëm*”, që i përkasin nivelit nën mesatar, të krijojnë përshtypjen se procesi i vlerësimit cedon në drejtim të mungesës së objektivitetit nga ana e punonjësve të ngarkuar me këtë proces dhe njëkohësisht, krijojnë mundësinë e humbjes së interesit dhe motivimit të nëpunësve, për të kryer punën në një nivel gjithnjë e më të lartë cilësie, në kushtet kur konstatohet se vlerësimin “*shumë mirë*” e marrin, pa dallim, gjithë nëpunësit civilë të institucionit.

Konkluzion: Sa më sipër njësia përgjegjëse të drejtojë procesin e vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve për vitin 2016, duke hartuar formularin e vlerësimit të punës, 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.

Nisur nga analiza që i kemi bërë përmbajtjes së procesit të vlerësimit të punës në këtë kapitull, çmijmë se gjatë aplikimit të tij në praktikë, subjektet e ngarkuara për të realizuar aspekte të veçanta që finalizojnë gjithë procedurën e kërkuar, duhet të sigurojnë një kujdes të veçantë, pasi ky proces ka lidhje me vendimmarrjen në përfundim të periudhës së provës, ngritjen në detyrë, lirim nga shërbimi civil, përparimin në nivelet e pagës, si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil.

Pra, ndikimi është i dukshëm jo vetëm në drejtim të zhvillimit të karrierës së nëpunësit civil, por edhe në motivimin e tij në realizimin me sukses të objektivave që lidhen me vendin e tij të punës, në përmbushje të misionit të institucionit ku ai është i punësuar.

Në drejtim të përsosjes së procesit dhe të eliminimit të vlerësimeve subjektive, duhet që eprorët të mbajnë shënime periodike për arritjet e nëpunësve civilë gjatë vitit të vlerësimit, çka duhet të jetë në vëmendjen e përhershme të njësisë së administrimit të burimeve njerëzore dhe të monitorohen prej tyre, si hallka përgjegjëse për drejtimin e procesit. Po kështu, duhet të punohet në drejtim të planifikimit të trajnimeve në këtë fushë, për nëpunësit e ngarkuar me vlerësimet vjetore të punës, me qëllim që ata të kuptojnë dhe të zbatojnë drejt rolin që i ka ngarkuar ligji në këtë proces.

V. Organizimi i Dosjes dhe Regjistrimit të Personelit.

a. *Dosja e personelit.*

Grupi i punës verifikoi 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 regjistrimit 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, 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 (*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 **12** raste mungon vërtetimi i gjëndjes gjyqësore (*Dëshmia e Penalitetit*), në **3** raste, janë administruar në dosje dëshmitë e penalitetit, në **81** raste janë administruar në dosje Formularët e Vetëdeklarimit, të cilët nuk janë konfirmuar nga institucioni, lidhur me vërtetësinë e tyre dhe në **2** raste, mungon vërtetimi i gjëndjes shëndetësore (*Raporti Mjekësor*).

Domosdoshmëria e pajisjes 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 Shkodër”, që është pjesë e këtij materiali.

Në bashkinë Shkodër mosha mesatare e nëpunësve është **43** vjeç, raporti meshkuj femra është **50% me 50%**, dhe përsa i përket arsimit, të gjithë nëpunësit e Bashkisë Shkodër, kanë ndjekur arsimin publik.

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

Në lidhje me mangësitë e konstatuara, njësi përgjegjëse duhet të plotësojë menjëherë dosjet e personelit në përputhje me kërkesat ligjore.

b. Regjistri 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”.

Nisur nga fakti se regjistri qendror i personelit, për administratën publike, administrimi i të cilit është kompetencë e Departamentit të Administratës Publik, ende nuk është bërë funksional, nga verifikimi rezulton se, të dhënat që përmban regjistri i personelit i krijuar në këtë institucion, pasqyrojnë gjendjen reale të burimeve njerëzore, në këtë subjekt.



Në lidhje me pikat e programit të mbikëqyrjes, të cilat kanë të bëjnë me **a) rastet e ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; b) masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore në këto raste (ngritja e Komisionit Disiplinor është bërë me urdhërin nr. 3, datë 05.01.2015); c) lirimi nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes**, konstatoj se, në institucionin e mbikëqyrtur, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, nuk është kryer asnjë procedurë e tillë dhe për këtë arsye, këto pika të programit, nuk janë pasqyruar dhe trajtuar në raport.

Institucioni duhet të bashkëpunojë me DAP, për ta bërë eficient dhe për të hedhur të dhënat në regjistrin e personelit.

II. Situata e shërbimit civil, në njësitë e qeverisjes vendore, të cilat, për shkak të implementimit të reformës territoriale, aktualisht janë pjesë e Bashkisë Shkodër, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

➤ **Komuna Velipojë, aktualisht Njësia Administrative Velipojë**

Komuna Velipojë, aktualisht Njësia Administrative Velipojë, është një subjekt i përfshirë për herë të parë në fushën e shërbimit civil, me hyrjen në fuqi të ligjit, nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të këtij ligji, kjo njësi e qeverisjes vendore, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 3, datë 08.02.2014 të Këshillit të Komunës “Për miratimin e strukturës organizative të Komunës Velipojë për vitin 2014”. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo njësi vendore, kishte gjithsej **65** pozicione pune, nga të cilat, vetëm **30** pozicione pune, ishin 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 civilë të nivelit të mesëm drejtues janë **5** pozicione pune, që zënë **17 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, dhe i përkasin kategorisë “Drejtor”; paga II-b.
- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **11** pozicione pune, që zënë **37 %** 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 **14** pozicione pune, që zënë **46 %** 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”; paga III-b.

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, pozicionet dhe kohëzgjatja e punësimit në të njëjtin pozicion, paraqitet si më poshtë:

- **9** prej punonjësve ekzistues, kanë qenë të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë kohore më tepër se 1 vit.
1. *****, emëruar me aktin nr. 280, datë 30.10.2011, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Grumbullimit”;
 2. *****, emëruar me aktin nr. 9, datë 03.01.2012 në pozicionin “Inspektore e Buxhetit”;
 3. *****, emëruar me aktin nr. 13, datë 01.03.2011, në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Turizmit dhe Mjedisit”;(me bachelor)
 4. *****, emëruar me aktin nr. 16, datë 01.03.2011, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Menaxhimit të Mbetjeve Urbane”
 5. *****, emëruar me aktin nr. 160, datë 16.09.2011, në pozicionin “Inspektor Veterinar dhe i Mbrojtjes së Konsumatorit”

6. *****, emëruar me aktin nr. 154, datë 16.09.2011, në pozicionin “Drejtor i Planifikim Territorit”;
7. *****, emëruar me aktin nr. 155, datë 16.09.2011, në pozicionin “Inspektor i Menaxhimit dhe Administrimit të Tokës”;
8. *****, emëruar nr. 151, datë 16.09.2011, në pozicionin “Inspektor i Menaxhimit dhe Administrimit të Pyjeve”.
9. *****, me aktin nr. 23, datë 29.02.2012, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Përkrahjes Sociale”, (vërtetim se është duke ndjekur universitetin)

Sipas problematikës së konstatuar gjatë mbikëqyrjes, këto raste po i trajtojmë në këto nën grupe:

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

Në këtë grupim përfshihen 5 punonjës, sipas pozicioneve përkatëse të punës, të renditur si më poshtë:

1. *****, emëruar me aktin nr. 280, datë 30.10.2011, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Grumbullimit”;
2. *****, emëruar me aktin nr. 13, datë 01.03.2011, në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Turizmit dhe Mjedisit”, (me bachelor);
3. *****, emëruar me aktin nr. 160, datë 16.09.2011, në pozicionin “Inspektor Veterinar dhe i Mbrojtjes së Konsumatorit”;
4. *****, emëruar nr. 151, datë 16.09.2011, në pozicionin “Inspektor i Menaxhimit dhe Administrimit të Pyjeve”;
5. *****, me aktin nr. 23, datë 29.02.2012, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Përkrahjes Sociale” (vërtetim se është duke ndjekur universitetin).

Në këto raste, njësia përgjegjëse ka gabuar, pasi nuk i ka konsideruar këto pozicione pune si pozicione pune në shërbimin civil, dhe më tej nuk ka vepruar për të ndërprerë marrëdhënien e punës, në kushtet kur nëpunësit në fjalë, nuk plotësonin kriterin arsimor, pasi ishin me arsim të mesëm.

Plotësimi i kriterit të nivelit arsimor, është një kërkesë e posaçme për pranimin në shërbimin civil, e përcaktuar në shkronjën “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 këto kushte, kur punonjësit nuk plotësojnë kriterin për të qenë nëpunës civilë, sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duke qenë se ndodhemi para rastit që komuna Velipojë, përfshihet për herë të parë në shërbimin civil, atëherë, në bazë të pikës 7 kreu III, 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 për të gjithë punonjësit, problemin e përmbushjes së kriterëve të vendit të punës, nëse konstaton se nuk plotësohet ndonjë prej tyre, vendos përfundimin e marrëdhënies së punësimit.

Konkluzion: Nga sa u analizua më sipër, kërkojmë nga njësia përgjegjëse e Bashkisë Shkodër, që për punonjësit e mësipërm, të cilët aktualisht vijojnë të kryejnë detyrat funksionale në pozicionet përkatëse, të vendoset refuzimi i deklaramit të statusit të nëpunësit civil dhe përfundimi i marrëdhënies së punësimit, duke evidentuar faktin se punonjësit, nuk i përmbushin kriteret për të qenë nëpunës civilë. Këto pozicione pune duhet të shpallen si të lira dhe të plotësohen në koherencë me strukturën aktuale të institucionit.

b. Rastet ku njësia e personelit nuk ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit:

Konstatohet se për punonjësit,

1. *****, emëruar me aktin nr. 9, datë 03.01.2012 në pozicionin “*Inspektore e Buxhetit*”;
2. *****, emëruar me aktin nr. 16, datë 01.03.2011, në pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit të Menaxhimit të Mbetjeve Urbane*”
3. *****, emëruar me aktin nr. 154, datë 16.09.2011, në pozicionin “*Drejtor i Planifikim Teritorit*”;
4. *****, emëruar me aktin nr. 155, datë 16.09.2011, në pozicionin “*Inspektor i Menaxhimit dhe Administrimit të Tokës*”;

njësia e personelit, nuk ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit, me pretendimin se këto pozicione pune, nuk konsiderohen pjesë e shërbimit civil.

Në lidhje me këto raste, çmojmë se, arsyetimi i njësisë së burimeve njerëzore, që ka të bëjë me vlerësimin e këtyre pozicioneve, në raport me shërbimin civil, është i gabuar, pasi duke u bazuar në shkronjën “c”, të nenit 4, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, arrihet në përfundimin 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.

Konkluzion: Nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse duhet t'i trajtojë këto pozicione, si pjesë e shërbimit civil dhe duhet të vazhdojë procedurat për të nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit, për nëpunësit e mësipërm, duke verifikuar nëse ato i plotësojnë ose jo kushtet për të qenë nëpunës civil.

➤ **6** prej punonjësve ekzistues, kanë qenë të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë kohore më pak se 1 vit.

1. *****, emëruar me aktin nr. 3, datë 30.01.2014, në pozicionin “*Jurist*”;
2. *****, emëruar me aktin nr. 5, datë 31.03.2013, në pozicionin “*Drejtor i të Ardhurave*”;

3. *****, emëruar me aktin nr. 40, datë 31.07.2013, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Buxhetit”;
4. *****, emëruar me aktin nr. 47, datë 31.08.2013, në pozicionin “Inspektor i Arsimit, Kulturës dhe Sporteve”;
5. *****, emëruar me aktin nr. 47, datë 31.08.2013, në pozicionin “Inspektor për Detyrimet Fiskale”;
6. *****, emëruar me aktin nr. 63, datë 31.10.2013, në pozicionin “Specialist Informatike Mirmbajtje WEB”;

Sipas problematikës së konstatuar gjatë mbikëqyrjes, këto raste po i trajtojmë në këto nën grupe:

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

Në këtë grupim përfshihen 3 punonjës, sipas pozicioneve përkatëse të punës, të renditur si më poshtë:

1. *****, emëruar me aktin nr. 40, datë 31.07.2013, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Buxhetit”;
2. *****, emëruar me aktin nr. 47, datë 31.08.2013, në pozicionin “Inspektor i Arsimit, Kulturës dhe Sporteve” (njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me aktin nr. 8537, datë 12.10.2015);
3. *****, emëruar me aktin nr. 63, datë 31.10.2013, në pozicionin “Specialist Informatike Mirmbajtje WEB”.

Njësia përgjegjëse ka gabuar, duke mos i konsideruar këto pozicione (Përgjegjës i Sektorit të Buxhetit dhe Specialist Informatike Mirmbajtje ËEB) pune si pjesë e shërbimit civil dhe më tej, kur nuk ka vepruar, për të ndërprerë marrëdhënien e punës, në kushtet, kur nëpunësit në fjalë nuk plotësonin kriterin arsimor, pasi ishin me arsim të mesëm.

Plotësimi i kriterit të nivelit arsimor, është një kërkesë e posaçme për pranimin në shërbimin civil, e përcaktuar në shkronjën “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 këto kushte, kur punonjësit nuk plotësojnë kriterin për të qenë nëpunës civilë, sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duke qenë se ndodhemi para rastit që komuna Velipojë, përfshihet për herë të parë në shërbimin civil, atëherë, në bazë të pikës 7, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, njësia e burimeve njerëzore, pasi verifikon për të gjithë punonjësit, problemin e

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

Konkluzion: Në rastin konkret, kur është konstatuar mosplotësimi i kriterit të nivelit arsimor, në bazë të nenit 67, të ligjit aktual për nëpunësin civil dhe të pikës 7 kreu III, të aktit nënligjor që rregullon procesin e deklarimit të statusit të punësimit, njësia përgjegjëse e Bashkisë Shkodër, duhet të vendosë refuzimin e deklarimit të statusit të punësimit dhe përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës, duke evidentuar faktin se punonjësit nuk i përmbushin kriteret për të qenë nëpunës civilë.

Këto pozicione pune duhet të shpallen si të lira dhe të plotësohen në koherencë me strukturën aktuale të institucionit.

b. Rastet kur nuk është deklaruar statusi i punësimit;

Konstatohet se për punonjësit,

1. *****, emëruar me aktin nr. 3, datë 30.01.2014, në pozicionin “Jurist”;
2. *****, emëruar me aktin nr. 5, datë 31.03.2013, në pozicionin “Drejtor i të Ardhurave”;
3. *****, emëruar me aktin nr. 47, datë 31.08.2013, në pozicionin “Inspektor për Detyrimet Fiskale”.

njësia e personelit, nuk ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, me pretendimin se këto pozicione pune nuk konsiderohen pjesë e shërbimit civil.

Në lidhje me këto raste, çmojmë se, arsyetimi i njësisë së burimeve njerëzore, që ka të bëjë me vlerësimin e këtyre pozicioneve, në raport me shërbimin civil, është i gabuar, pasi duke u bazuar në germën “c”, të nenit 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, arrihet në përfundimin 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.

Konkluzion: Nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse 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 nëse i plotësojnë ose jo kushtet për të qenë nëpunës civil dhe më tej të vijojë me procedurat ligjore për të rregulluar marrëdhënien e punësimit në shërbimin 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

Konstatohet se në 8 raste janë punësuar punonjës pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

1. *****, emëruar me aktin nr. 1, datë 08.04.2015, në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës Juridike”, deklaruar nëpunës civil me aktin nr. 470, datë 28.04. 2015;
2. *****, emëruar me aktin nr. 1, datë 08.04.2015, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Planifikimit”, deklaruar nëpunës civil me aktin nr. 472, datë 28.04.2015;
3. *****, emëruar me aktin nr. 16, datë 30.07.2015, në pozicionin “Inspektor i Planifikimit”;
4. *****, emëruar me aktin nr. 1, datë 08.04.2015, në pozicionin “Drejtor Finance”, deklaruar nëpunës civil me aktin nr. 471, datë 28.04.2015;
5. *****, emëruar me aktin nr. 1, datë 08.04.2015, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Financës”;
6. *****, emëruar me aktin nr. 13, datë 15.04.2015, në pozicionin “Inspektor i Financës”;
7. *****, emëruar me aktin nr. 7, datë 28.02.2014, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Planifikim Territorit dhe Kadastrës Urbane”;
8. *****, emëruar me aktin nr. 7, datë 28.02.2014, në pozicionin “Drejtor i Marrëdhënieve me Publikun”.

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 punësimit në shërbimin civil, rekrutimin nëpërmjet konkurrimit, apo lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.

Ndërkohë, konstatohet se, në kundërshtim me ligjin, njësia përgjegjëse, ka deklaruar statusin e punësimit, si nëpunës civil, për 3 nga këta punonjës.

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: Në këtë rast, njësia përgjegjëse, për rregullimin e situatës, duhet të anulojë aktet e emërimit për punonjësit e sipërpërmendur, si dhe aktet e deklarimit të statusit të punësimit, të nxjerrë për tre nga nëpunësit e mësipërm 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.

a-Në lidhje me pretendimin e ngritur nga njësia përgjegjëse në observacionin dërguar Komisionerit, se për punonjësit *****, *****, *****, ***** dhe ***** u janë ndërprerë marrëdhëniet e punës me institucionin e Bashkisë Shkodër, konstatohet se bashkëlidhur observacionit, nuk janë paraqitur provat të cilat të mbështesin pretendimin e institucionit. Për këtë arsye, verifikimi i këtij pretendimi, do të realizohet gjatë kohës që ju është lënë në dispozicion për rregullimin e ligjshmërisë në vendimin përfundimtar.

➤ Dosje të nëpunësve të ish komunës Velipojë pa informacionin përkatës

Në **3** raste është vërejtur se dosja e personelit nuk kishte të dhëna për nëpunësit e ish Komunës Velipojë, bëhet fjalë për nëpunësit e poshtëshënuar:

1. *****, në pozicionin e “*Protokoll Arkivës*”;
2. *****, në pozicionin e “*Inspektorit të Grumbullimit*”;
3. *****, në pozicionin e “*Inspektorit të Mjedisit*”.

Konkluzion: Njësia përgjegjëse në bashkëpunimin me arkivin e institucionit si, dhe punonjësit përkatës, duhet të plotësojë menjëherë dosjet e personelit me të gjitha të dhënat 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*”. Njësia përgjegjëse e Bashkisë Shkodër duhet të bëjë verifikimin nëse këta punonjës i përmbushin kushtet për të qenë nëpunës civilë. Në varësi të rezultateve të verifikimit, të vendosë sipas rastit deklarin si nëpunës civil ose nëpunës civil në periudhë prove (*duke përmbushur të gjitha detyrimet që rrjedhin nga ligji dhe aktet nënligjore në lidhje me periudhën e provës*) ose përfundimin e marrëdhënies së punësimit në shërbimin civil, duke evidentuar faktin e mospërmbushjes së kritereve ligjore specifike.

➤ Pozicione të lira

Gjatë verifikimit u konstatua se, në Komunën Velipojë, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, ishin **3** pozicione pune të paplotësuara, dhe konkretisht:

1. *Drejtor i Turizmit dhe Mjedisit*
2. *Përgjegjës i Sektorit të Infrastrukturës*
3. *Përgjegjësi Sektorit të Marrëdhënieve me Publikun*

Konkluzion: Këto pozicione pune, duhet të shpallen 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 së vitit 2016.

➤ Ndërkohë, rasti i nëpunësit *****, i cili në datë 28.02.2014, mbante pozicionin e “Inspektorit të Zhvillimit të Projekteve dhe Partneritetit”, do të sqarohet me hollësi, për shkak të specifikës së tij, në kapitullin e **V** të këtij materiali, titulluar “Aspekte të tjera, të administrimit të shërbimit civil, të trajtuara gjatë procesit të mbikëqyrjes”.

➤ **Komuna Rrethina, aktualisht Njësia Administrative Rrethina**

Komuna Rrethina, aktualisht Njësia Administrative Rrethina, është një subjekt i përfshirë për herë të parë në fushën e shërbimit civil, me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të këtij ligji, kjo njësi e qeverisjes vendore, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 1, datë 24.01.2014 të Këshillit të Komunës “Për miratimin e strukturës organizative të Komunës Rrethina për vitin 2014”. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo njësi vendore, kishte gjithsej **69** pozicione pune, nga të cilat, vetëm **25** pozicione pune, ishin 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 civilë të nivelit të mesëm drejtues janë **2** pozicione pune, që zënë **8 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, dhe i përkasin kategorisë “Drejtor”; paga II-b
- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **8** pozicione pune, që zënë **32 %** 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 **15** pozicione pune, që zënë **60 %** 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”; paga IV-a, III-b.

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, pozicionet dhe kohëzgjatja e punësimit në të njëjtin pozicion, paraqitet si më poshtë:

- **2** prej punonjësve ekzistues, kanë qenë të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë kohore më tepër se 1 vit.
1. ***** , emëruar me aktin nr. 05, datë 21.01.2013, në pozicionin “Inspektor Finance”, deklaruar nëpunës civil me aktin nr. 12, datë 20.04.2015;

2. *****, emëruar me aktin nr. 1069, datën 30.12.2011 në pozicionin “*Punonjëse Sociale*”, deklaruar nëpunës civil me aktin nr. 11, datë 20.04.2015;

Nga shqyrtimi i dokumentacionit u konstatua se të dy këta punonjës i përmbushnin kriteret e përgjithshme dhe të posacme për tu konsideruar nëpunës civil.

Konkluzion: Nga sa më sipër, arrihet në konkluzionin se, njësia përgjegjëse e Komunës Rrethina, ka vepruar në përputhje me ligjin nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, kur i ka deklaruar këta punonjës si nëpunës civil.

- Ndërkohë konstatohet se në 1 rast, për punonjësin *****, rezulton se, fillimi i efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në pozicionin e “*Specialistit për Taksat dhe Tarifat Vendore*” (në dosje mungonte akti i emërimit). Më pas me aktin nr. 12/1, datë 28.02.2014 është emëruar në pozicionin e “Përgjegjësit të Sektorit” duke anashkaluar detyrimet ligjore që parashikohen në nenin 26, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”. i ndryshuar . Nga shqyrtimi i dokumentacionit rezulton se, pa të drejtë, njësia përgjegjëse e komunës Rrethina, me aktin nr. 06, datë 20.04.2015, ka deklaruar statusin e punësimit si nëpunës civil, në pozicionin e “*Përgjegjësit të Sektorit*”. Akti i deklarimit të statusit të punësimit për këtë punonjës duhet të kishte dalë në pozicionin në të cilin e gjeti hyrja në fuqi e ligjit, pra në pozicionin e “*Specialistit për Taksat dhe Tarifat Vendore*”. Në varësi të periudhës së punësimit në këtë pozicion ky punonjës duhej të deklarohet si “*nëpunës civilë apo nëpunës civil në periudhë prove*”.

Konkluzion: Sa më sipër, me qëllim rregullimin e ligjshmërisë, në kushtet kur punonjësin *****, fillimi i efekteve të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në pozicionin e “*Specialistit për Taksat dhe Tarifat Vendore*” dhe ngritja në detyrë është bërë pa respektuar procedurat ligjore, njësia përgjegjëse duhet të anulojë aktin e deklarimit të statusit të punësimit nr. 06, datë 20.04.2015, duke vlerësuar së pari periudhën e punësimit të tij në pozicionin e “*Specialistit për Taksat dhe Tarifat Vendore*” dhe më pas të bëjë deklarimin statusit të punësimit, si “*nëpunës civil apo nëpunës civil në periudhë prove*” në këtë pozicion pune. Në rast se konstatohet se periudha e punësimit është më pak se 1 vit, njësia përgjegjëse duhet të kujdeset që të respektohen kërkesat ligjore për periudhën e provës, të parashikuara nga neni 24 i ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

a-Në lidhje me pretendimin e ngritur nga njësia përgjegjëse në observacionin dërguar Komisionerit, se punonjësit ***** i është revokuar akti i deklarimit të statusit të punësimit nr. 06, datë 20.04.2015, si akt i dal në kundërshtim me lgjin, konstatohet se bashkëlidhur observacionit, nuk janë paraqitur provat të cilat të mbështesin pretendimin e institucionit. Për këtë arsye, verifikimi i këtij pretendimi, do të realizohet gjatë kohës që ju është lënë në dispozicion për rregullimin e ligjshmërisë në vendimin përfundimtar.

- **8** prej punonjësve ekzistues, kanë qenë të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë kohore më pak se 1 vit.

1. *****, emëruar me aktin nr. 51, datë 30.09.2013, në pozicionin “Përgjegjëse e Sektorit Juridik”, konfirmuar nëpunëse civile me aktin nr. 3, datë 20.04.2015 ;
2. *****, emëruar me aktin nr. 15, datë 28.02.2013, në pozicionin “Arkiviste”;
3. *****, emëruar me aktin nr. 4, datë 31.01.2014, në pozicionin “Inspektor i Arsimit, Kulturës dhe Sporteve”;
4. *****, emëruar me aktin nr. 53, datë 30.09.2013, në pozicionin “Inspektor Kontrolli në Teren”;
5. *****, emëruar me aktin nr. 7, datë 31.01.2014, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Planifikim Teritorit dhe Inspektoriatit”;
6. *****, emëruar me aktin nr. 33, datë 13.06.2013, në pozicionin “Përgjegjëse e Sektorit të Shërbimeve Sociale”;
7. *****, emëruar me aktin nr. 5, datë 31.01.2014, në pozicionin “Inspektor i PAK”.
8. *****, emëruar me aktin nr. 51, datë 30.09.2013, në pozicionin “Këshilltar dhe Zëdhënës” (Nëpunësi është deklaruar nëpunës civil me aktin nr. 01, datë 20.04.2015, në pozicionin e Drejtorit të Drejtorisë, por në dosjen e personelit nuk kishte të dhëna lidhur me datën e emërimit në këtë pozicion pune);

Sipas problematikës së konstatuar gjatë mbikëqyrjes, këto raste po i trajtojmë në këto nën grupe:

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

Në këtë grupim përfshihet 1 punonjës, sipas pozicionit përkatës të punës, renditur si më poshtë:

1. *****, emëruar me aktin nr. 33, datë 13.06.2013, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Shërbimeve Sociale”;

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 “Përgjegjëse e Sektorit të Shërbimeve Sociale”, kërkohet që nëpunësi të këtë përfunduar “Master Shkencor, ose Master Profesional”.

Në këto kushte, kur punonjësja nuk plotëson kriterin për të qenë nëpunëse civile, sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duke qenë se ndodhemi para rastit që komuna Rrethina, përfshihet për herë të parë në shërbimin civil, atëherë, në bazë të pikës 7, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, njësia e burimeve njerëzore, pasi verifikon për të gjithë punonjësit, problemin e

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

Aktet që dokumentojnë administrimin e shërbimit civil në këtë strukturë të subjektit të mbikëqyrur, janë të evidentuara në tabelën **Aneks 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*”.

a-Në lidhje me pretendimin e ngritur nga njësia përgjegjëse në observacionin dërguar Komisionerit, se për punonjësen ***** është marrë masa e largimit nga pozicioni i punës “*Përgjegjëse e Sektorit të Shërbimeve Sociale*”, për shkak se nuk plotëson kriterin e nivelit arsimor dhe për këtë arsye është transferuar në detyrën e “*Specialistes së Ndhmës Ekonomike*”, Komisioneri konstaton se bashkëlidhur observacionit, nuk janë paraqitur provat të cilat mbështesin pretendimin e institucionit. Për këtë arsye, verifikimi i këtij pretendimi, do të realizohet gjatë kohës që ju është lënë në dispozicion për rregullimin e ligjshmërisë në vendimin përfundimtar.

Konkluzion: Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, për rregullimin e ligjshmërisë, Njësia përgjegjëse duhet të vendosë refuzimin e deklaramentit të statusit të punësimit dhe përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për këtë punonjëse, duke evidentuar faktin e mos përmbushjes së kriterit arsimor.

b. Raste të punonjësve për të cilët kanë dalë aktet e konfirmimit të statusit të punësimit

Për punonjësit e poshtëshënuar;

1. ***** , emëruar me aktin nr. 51, datë 30.09.2013, në pozicionin “*Përgjegjëse e Sektorit Juridik*”, konfirmuar me aktin nr. 3, datë 20.04.2015;
2. ***** , emëruar me aktin nr. 15, datë 28.02.2013, në pozicionin “*Arkiviste*”, konfirmuar me aktin nr. 8, datë 20.04.2015;
3. ***** , emëruar me aktin nr. 4, datë 31.01.2014, në pozicionin “*Përgjegjëse e Zyrës së Promovimit/ Informimit dhe Mardhënieve me Jashtë*”, konfirmuar me aktin nr. 5, datë 20.04.2015;
4. ***** , emëruar me aktin nr. 53, datë 30.09.2013, në pozicionin “*Inspektor Kontrolli në Terren*”, konfirmuar me aktin nr. 9, datë 20.04.2015;
5. ***** , emëruar me aktin nr. 7, datë 31.01.2014, në pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit të Planifikimit Teritorial dhe Inspektoriatit*”, konfirmuar me aktin nr. 15, datë 20.04.2015;
6. ***** , emëruar me aktin nr. 5, datë 31.01.2014, në pozicionin “*Inspektor i PAK*”, konfirmuar me aktin nr. 10, datë 20.04.2015;

Në rastin e këtyre nëpunësve të konfirmuar si nëpunës civil me aktet respektive, procesi i konfirmimit të tyre si nëpunës civil, nuk është përmbyllur në përputhje me pikën 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*” i ndryshuar, pasi nuk është plotësuar kushti i detyrueshëm ligjor për të kryer ciklin e trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA), i

cili është një nga elementët e domosdoshëm ligjor, për të përmbyllur pozitivisht procesin e konfirmimit si nëpunës civil.

Konkluzion: Për rregullimin e ligjshmërisë, njësia përgjegjëse, duhet të anulojë aktet e konfirmimit të këtyre punonjësve dhe në zbatim të përcaktimeve të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015 të Këshillit të Ministrave “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, duhet të shtyhet periudha e provës për nëpunësit e mësipërm dhe vlerësimi për konfirmimin e tyre, duhet të bëhet pasi të përfundohet me sukses trajnimi i detyrueshëm në Shkollën e Administratës Publike (ASPA).

Përsa i përket punonjësit ***** , ndodhemi përpara rastit të konfirmimit si nëpunës civil në kundërshtim me ligjin. Nga verifikimi i dokumentacionit është vërejtur se nuk janë plotësuar kushtet e pikës 2 të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, pasi ky punonjës rezulton se nuk ka kryer ciklin e trajnimit të detyrueshëm në Shkollën e Administratës Publike (ASPA). Në vijim të këtij konstatimi rezulton se kjo situat ka ndryshuar sepse pas procesit të ristrukturimit në institucionin e Bashkisë Shkodër nëpunësi në fjalë me aktin nr. 05, datë 12.01.2016 është liruar nga detyra si “Inspektor Kontrolli në Terren” dhe me veprimet e tij konkludente bazuar në aktin nr. 37, datë 13.01.2016 ka pranuar të punësohet në një pozicion pune jashtë shërbimit civil, si dhe nuk ka ushtruar të drejtën e ankimit për largimin nga shërbimi civil në institucionet që njeh ligji.

c. Raste kur punonjësit janë deklaruar si nëpunës civilë, po mungojnë të dhënat në lidhje me momentin e emërimit në detyrë.

Në këtë kategori, përfshihet punonjësi ***** , për të cilin, arrijmë të provojmë vetëm faktin se është emëruar në këtë institucion, fillimisht me aktin administrativ nr. 51, datë, 30.09.2013, në pozicionin e punës “Këshilltar dhe Zëdhënës”, i cili nuk është pjesë e shërbimit civil. Ndërkohë, rezulton se, në dosjen e personelit administrohet akti i deklarimit të statusit të punësimit, si nëpunës civil, nr. 01, datë 20.04.2015, në kategorinë e mesme drejtuese, “Drejtor Drejtorie”, duke mos përcaktuar detaje të tjera në akt.

a-Në lidhje me pretendimin e ngritur nga njësia përgjegjëse në observacionin dërguar Komisionerit, se për punonjësën ***** është revokuar akti i deklarimit si nëpunës civil, përderisa ky punonjës ka kryer vetëm funksionin e Këshilltarit dhe të Sekretarit të Kryetarit të Komunës, pozicione këto që nuk janë pjesë e shërbimit civil, konstatoj se bashkëlidhur observacionit, nuk janë paraqitur provat të cilat mbështesin pretendimin e institucionit. Për këtë arsye, verifikimi i këtij pretendimi, do të realizohet gjatë kohës që ju është lënë në dispozicion për rregullimin e ligjshmërisë në vendimin përfundimtar.

Konkluzion: Në këto rrethana, në kushtet kur, punonjësi ***** nuk ka punuar për asnjë moment në pozicionin e punës “Drejtor Drejtorie”, njësia përgjegjëse për rregullimin e ligjshmërisë duhet të anulojë aktin nr. 01, datë 20.04.2015.

- 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

Konstatohet se në 1 rast është punësuar një punonjës pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

1. ***** , emëruar me aktin nr. 13, datë 10.03.2014, në pozicionin “Inspektor i Sektorit të të Ardhurave, deklaruar nëpunës civil me aktin nr. 01, datë 20.04.2014.

Ky nëpunës, është emëruar në pozicion 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 punësimit në shërbimin civil, rekrutimin nëpërmjet konkurrimit, apo lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.

Në këtë rast, vlerësoj se, akti i emërimit në pozicionin e përmendur më sipër, ka 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.

a-Në lidhje me pretendimin e ngritur nga njësia përgjegjëse në observacionin dërguar Komisionerit, se për punonjësin ***** është marrë masa e largimit nga puna sipas rekomandimeve të lëna në projektraport, konstatoj se bashkëlidhur observacionit, nuk janë paraqitur provat të cilat mbështesin pretendimin e institucionit. Për këtë arsye, verifikimi i këtij pretendimi, do të realizohet gjatë kohës që ju është lënë në dispozicion për rregullimin e ligjshmërisë në vendimin përfundimtar.

Konkluzion: Në këtë rast, njësia përgjegjëse, duhet të rregullojë situatën, duke anuluar aktin e emërimit nr. 13, datë 10.03.2014 si dhe aktin e deklarimit nr. 01, datë 20.04.2014 për punonjësin *****. Po kështu të ndërpresë marrëdhënien e punës me këtë punonjës si të lidhur në kundërshtim me ligjin.

Ky pozicion pune duhet të shpallet vend i lirë, me qëllim që të plotësohet nëpërmjet procedurave të konkurrimit, në përputhje me strukturën aktuale të institucionit.

➤ Dosje të nëpunësve të komunës Rrethina pa informacionin përkatës

Në **4** raste, është vërejtur se dosja e personelit, nuk kishte të dhëna për nëpunësit e ish Komunës Rrethina, bëhet fjalë për nëpunësit e poshtëshënuar;

1. ***** në pozicionin “Inspektor i Rinisë Sporteve dhe Kulturës”;
2. ***** në pozicionin e “Inspektorit të Informimit Qytetar”;
3. ***** në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të të Ardhurave”;
4. ***** në pozicionin e “Drejtorit të Infrastrukturës dhe Shërbimeve”

Konkluzion: Njësia përgjegjëse në bashkëpunimin me arkivin e institucionit si, dhe punonjësit përkatës, duhet të plotësojë menjëherë dosjet e personelit me të gjitha të dhënat 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”. Në vijim, njësia përgjegjëse duhet të bëjë verifikimin nëse këta punonjës i përmbushin kushtet për të qenë nëpunës civilë. Në varësi të rezultateve të verifikimit, të vendosë sipas rastit deklarinimin si nëpunës civil apo nëpunës civil në periudhë prove (*duke përmbushur të gjitha detyrimet që rrjedhin nga ligji në lidhje me periudhën e provës*) ose përfundimin e marrëdhënies së punësimit në shërbimin civil, duke evidentuar faktin e mospërmbushjes së kriterit/kritereve ligjore specifike.

➤ Pozicione të lira

Gjatë verifikimit u konstatua se, në ish Komunën Rrethina, ka qenë **1** pozicion pune i paplotësuar, dhe konkretisht:

1. Inspektor i Urbanistikës

Ky pozicion pune, duhet të shpallet pozicion i lirë dhe të plotësohet 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 së vitit 2016.

➤ Nëpunës të larguar nga detyra pas ristrukturimit

Në **9** raste është vërejtur se këta nëpunës, aktualisht janë larguar nga detyra, për shkak të ristrukturimit, me aktet respektive;

1. ***** , emëruar në pozicionin e “Përgjegjësit të Sektorit të Financës”, larguar nga detyra me aktin nr. 33, datë 12.01.2016.
2. ***** , emëruar në pozicionin e “Nëpunëses së Financës”, larguar nga detyra me aktin nr. 154, datë 15.02.2016.
3. ***** , emëruar në pozicionin e “Inspektorit të Kontrollit në Terren”, larguar nga detyra me aktin nr. 32, datë 12.01.2016.
4. ***** , emëruar në pozicionin e “Specialistit Topograf dhe Mbrojtjes së Tokës”, larguar nga detyra me aktin nr. 30, datë 12.01.2016.
5. ***** , emëruar në pozicionin e “Inspektorese së Ndhmës Ekonomike”, larguar nga detyra me aktin nr. 31, datë 12.01.2016.
6. ***** , emëruar në pozicionin e “Inspektorit të Ndhmës Ekonomike”, larguar nga detyra me aktin nr. 35, datë 12.01.2016.

7. *****, emëruar në pozicionin e “Përgjegjësit të Shërbimeve Publike”, larguar nga detyra me aktin nr. 404, datë 14.12.2015

8. *****, me detyrë Inspektor i Informimit Qytetar, pranë Njesisë Administrative Rrethina.

9. *****, ka qënë punësuar në pozicionin e “Drejtorit të Drejtorisë së Financës”, (fillimi i efekteve të ligjit referuar listpagesës së muajit shkurt 2014 e ka gjetur në këtë pozicion). Ndërkohë rezulton se, për shak të ristrukturimit nëpunësja në fjalë me aktin nr. 202, datë 30.10.2015, ka kaluar në pozicionin e “specialistes në sektorin e financës” pranë Bashkisë Shkodër. Në vijim konstatohet se në datën 11.12.2015 është këkuar nga kjo punonjëse, dorheqja nga pozicioni i punës si “specialiste e financës”. Me aktin nr. 435, datë 11.12.2015 të njesisë përgjegjëse Bashkia Shkodër është vendosur lirimi nga shërbimi civil .

Këto raste do të trajtohen më gjerësisht në kapitullin IV “Rregullimi ligjor i procesit të ristrukturimit dhe si ka vepruar institucioni për zbatimin e procedurës që duhet të ndiqet në këtë rast”, në lidhje me ligjshmërinë e veprimeve të njesisë përgjegjëse.

➤ **Komuna Shalë, aktualisht Njësia Administrative Shalë**

Komuna Shalë, aktualisht Njësia Administrative Shalë, është një subjekt i përfshirë për herë të parë në fushën e veprimit të shërbimit civil, me fillimin e efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të këtij ligji kjo njësi e qeverisjes vendore, ka qënë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 2, datë 30.01.2013 të Këshillit të Komunës “Mbi strukturën organizative të qeverisjes vendore të Komunës Shalë dhe Miratimit të nivelit të pagave për vitin 2013”. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo njësi kishte gjithsej **18** pozicione pune, nga të cilat, **7** 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 civilë të nivelit të ulët drejtues janë **3** pozicione pune, që zënë **43%** 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 **4** pozicione pune, që zënë **57 %** 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.

Nisur nga analiza që i është bërë akteve të emërimit, mbështetur në listë pagesën e muajit shkurt 2014, mbi bazën e strukturës së miratuar në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit, si dhe nisur nga përmbajtja e pikës 3 dhe 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, kanë qenë të zëna nga nëpunësit si më poshtë:

1. *****, në pozicionin “Përgjegjës i Financës”,
2. *****, në pozicionin “Arkëtar Arshivist”,
3. *****, në pozicionin “Përgjegjëse e Ndhmës Ekonomike”
4. *****, në pozicionin “Administrator i Ndhmës Ekonomike”,
5. *****, në pozicionin “Administrator i Paaftësisë”,
6. *****, në pozicionin “Përgjegjës i Bujqësisë”,
7. *****, në pozicionin “Jurist”.

➤ Rezulton se, në të gjitha rastet, këta punonjës nuk kishin të administruara në dosjen e tyre të personelit, aktet e emërimit, c’ka e bën të pamundur ndarjen e atyre që kanë pasur një periudhë punësimi më tepër se 1 vit, nga ata nëpunës që kanë pasur një periudhë punësimi më pak se 1 vit, në atë pozicion pune, në momentin që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Kjo ndarje nuk mund të bëhet edhe për faktin se nga ana e institucionit , nuk u mundësua as administrimi i listëpagesës së muajit shkurt 2013.

Për këtë kategori punonjësish, njësia përgjegjëse, në 2 raste, ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit si nëpunës civilë, me aktet respektive të datës 03.10.2014, bëhet fjalë për nëpunësit si më poshtë:

1. *****, në pozicionin “Përgjegjës Finance”;
2. *****, në pozicionin “Jurist”.

Nga verifikimi i dosjes së personelit është vërejtur se këta punonjës e plotësonin kriterin e nivelit arsimor, ndërkohë që nuk u mundësua mbikëqyrje në lidhje me zbatimin e ligjit në kategorinë e tyre si nëpunës civilë, apo nëpunës civilë në periudhë prove, pasi mungonte akti i emërimit.

Konkluzion: Sa më sipër i lihet detyrë njësisë përgjegjëse që të plotësojë dosjet e personelit me aktet e evidentuara si në mungesë dhe pasi të verifikojë përmbushjen e kriterëve për secilin prej tyre, të parashikuara nga nenet 21 dhe 67 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të vendosë sipas rastit lënien në fuqi të deklaramit apo anulimin e këtyre akteve duke i deklaruar nga “nëpunës civil” në “nëpunës civil në periudhë prove” dhe përmbushjen e të gjitha detyrimeve që rrjedhin nga neni 24 i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe kreu VI i VKM nr. 243, datë 18.03.2015 të Këshillit të Ministrave “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

➤ Dosje të nëpunësve të ish komunës Shalë pa informacionin përkatës

Në 1 rast është vërejtur se dosja e personelit nuk kishte të dhëna për nëpunësin e ish Komunës Shalë, bëhet fjalë për nëpunësen e poshtëshënuar:

1. *****, në pozicionin “Administrator i Ndihmës Ekonomike”;

Konkluzion: Njësia përgjegjëse në bashkëpunim me arkivin e institucionit si, dhe punonjësin përkatës, duhet të plotësojë menjëherë dosjen e personelit me të gjitha të dhënat 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”. Në vijim njësia përgjegjëse duhet të bëjë verifikimin nëse ky punonjës i përmbush kushtet për të qenë nëpunës civilë. Në varësi të rezultateve të verifikimit, të vendosë sipas rastit deklarin si nëpunës civil apo nëpunës civil në periudhë prove (duke përmbushur të gjitha detyrimet që rrjedhin nga ligji në lidhje me periudhën e provës) ose përfundimin e marrëdhënies së punësimit në shërbimin civil, duke evidentuar faktin e mospërmbushjes së kriterit/kritereve ligjore specifike.

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

Në këtë grupim përfshihen 4 punonjësit, sipas pozicioneve përkatëse të punës, të renditur si më poshtë:

1. *****, në pozicionin “Arkëtar Arkivist”;
2. *****, në pozicionin “Përgjegjës i Ndihmës Ekonomike” (me aktin nr. 8623, datë 12.10.2015, është njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës);
3. *****, në pozicionin “Administrator i Paaftësisë”;
4. *****, në pozicionin “Përgjegjës i Bujqësisë” (me aktin nr. 8626, datë 12.10.2015, është njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës).

Njësia përgjegjëse, ka gabuar duke mos deklaruar statusin e punësimit për këta punonjës dhe më tej, kur nuk ka vepruar, për të ndërprerë marrëdhënien e punës, në kushtet, kur nëpunësit në fjalë nuk plotësonin kriterin arsimor, pasi ishin me arsim të mesëm.

Plotësimi i kriterit të nivelit arsimor, është një kërkesë e posaçme për pranimin në shërbimin civil, e përcaktuar në shkronjën “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 këto kushte, kur punonjësit nuk plotësojnë kriterin për të qenë nëpunës civilë, sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duke qenë se ndodhemi para rastit që komuna Shalë, përfshihet për herë të parë në shërbimin civil, atëherë, në bazë të pikës 7, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë

që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, njësia e burimeve njerëzore, pasi verifikon për të gjithë punonjësit, problemin e përmbushjes së kriterëve të vendit të punës, nëse konstaton se nuk plotësohet ndonjë prej tyre, vendos përfundimin e marrëdhënies së punësimit.

a-Në lidhje me pretendimin e ngritur nga njësia përgjegjëse në observacionin dërguar Komisionerit, se për punonjësit ***** dhe ***** janë marrë masat për largimin nga puna sipas rekomandimeve të lëna në projektraport, Komisioneri konstaton se bashkëlidhur observacionit, nuk janë paraqitur provat të cilat mbështesin pretendimin e institucionit. Për këtë arsye, verifikimi i këtij pretendimi, do të realizohet gjatë kohës që ju është lënë në dispozicion për rregullimin e ligjshmërisë në vendimin përfundimtar.

Konkluzion: Në këtë rast vlerësoj se, në bazë të nenit 67, të ligjit aktual për nëpunësin civil dhe të pikës 7, kreu III, të aktit nënligjor që rregullon procesin e deklarimit të statusit të punësimit, njësia përgjegjëse e Bashkisë Shkodër, ka vepruar drejt kur ka vendosur përfundimin e marrëdhënies së punësimit për punonjësit ***** dhe ***** , pasi ata nuk e përmbushin kriterin e nivelit arsimor. I njëjti qëndrim duhet të mbahet edhe për nëpunësit ***** dhe ***** të cilët nuk e plotësojnë kriterin e nivelit arsimor dhe njësia përgjegjëse duhet të bëjë refuzimin e statusit të punësimit dhe përfundimin e marrëdhënies së punësimit në shërbimin civil për arsye se nuk plotëson kriterin e nivelit arsimor.

Këto pozicione pune së bashku me 2 pozicionet e tjera të punës duhet të shpallen të lira dhe të plotësohen në koherencë në strukturën aktuale të institucionit.

➤ **Komuna Ana e Malit, aktualisht Njësia Administrative Ana e Malit**

Kjo njësi administrative, është një subjekt i 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 këtij ligji, kjo njësi e qeverisjes vendore ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 5, datë 21.02.2014 të Këshillit të Komunës “Për miratimin e strukturës organizative për vitin 2014”. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo njësi kishte gjithsej **21** pozicione pune, nga të cilat, vetëm **8** 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 **3** pozicione pune, që zënë **38 %** 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 **5** pozicione pune, që zënë **62 %** 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 analiza që i është bërë akteve të administruara gjatë procesit të mbikëqyrjes, është vërejtur se Kryetari i Komunës Ana e Malit, pas miratimit të strukturës përfundimtare, për cdo fillim viti, ka nxjerrë edhe aktet e emërimit kolektive për të gjithë punonjësit. Mbi bazën e strukturës së miratuar në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit, mbështetur në listë pagesën e muajit shkurt 2014, si dhe nisur nga përmbajtja e pikës 3 dhe 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, kanë qenë të zëna me punonjësit si më poshtë:

1. ***** , në pozicionin “*Inspektor i Marrëdhënieve me Publikun dhe Arkiva*”,
2. ***** , në pozicionin “*Përgjegjës Finance*”,
3. ***** , në pozicionin “*Inspektor Finance dhe Magazinier*”,
4. ***** , në pozicionin “*Përgjegjës i Tatim Taksave*”,
5. ***** , në pozicionin “*Inspektor i Tatim Taksave*”,
6. ***** , në pozicionin “*Inspektor i Përkujdesjes Sociale*”,
7. ***** , në pozicionin “*Përgjegjës Buqësie*”,
8. ***** , në pozicionin “*Inspektor Shërbimesh*”.

- Rezulton se në **2** raste (***** , *****) dosjet e personelit nuk kishin asnjë të dhënë, në **5** raste (***** , ***** , ***** , ***** , *****) punonjësit ekzistues nuk kishin të administruar në dosjen e personelit, aktet e tyre të emërimit. Kjo situatë e bën të pamundur ndarjen e atyre punonjësve që kanë pasur një periudhë punësimi *më tepër se 1 vit*, nga ata nëpunës që kanë pasur një periudhë punësimi *më pak se 1 vit*, në atë pozicion pune, në momentin që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar. Kjo ndarje nuk mund të bëhej edhe për faktin se nga ana e institucionit nuk u mundësua administrimi i listëpagesës së muajit shkurt 2013.

Njësia përgjegjëse, në **4** raste, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit si nëpunës civilë. Bëhet fjalë për nëpunësit si më poshtë:

1. ***** , në pozicionin “*Përgjegjës Finance*”, akti i deklarimit nr. 47, datë 29.04.2015;
2. ***** , në pozicionin “*Përgjegjës i Tatim Taksave*”, akti i deklarimit nr. 47/1, datë 29.04.2015;

3. *****, në pozicionin “Inspektor i Tatim Taksave”akti i deklarimit nr. 47/3, datë 29.04.2015 (njoftuar për largim nga detyra me aktin nr. 8011, datë 05.10.2015);

4. *****, në pozicionin “Përgjegjës Bujqësie”akti i deklarimit nr. 47/2, datë 29.04.2015.

Nga verifikimi i dosjes së personelit është vërejtur se këta punonjës e plotësonin kriterin e nivelit arsimor, por ashtu si e cilësua edhe më sipër, nuk u mundësua kontrolli për të përcaktuar saktë kategorinë e punonjësve që kishin më shumë apo më pak se një vit në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Ndërsa në **1** rast, bëhet fjalë për punonjësin ***** (me arsim të lartë), konstatohet se në dosjen e personelit, nuk është administruar akti i emërimit, si dhe akti i deklarimit të statusit të punësimit.

Konkluzion: Në këto rrethana, njësia përgjegjëse duhet të plotësojë menjëherë dosjet e personelit me aktet e konstatuara si në mungesë, në përputhje me nenin 17 të ligjit 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” dhe pasi të verifikojë përmbushjen e kriterëve për secilin prej tyre, të parashikuara nga nenet 21 dhe 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të vendosë sipas rastit:

1. Lënien në fuqi të akteve të deklarimit të statusit të punësimit si nëpunës civil apo anulimin e këtyre akteve dhe nxjerrjen e një akti të rri administrativ duke i deklaruar si nëpunës civil në periudhë prove;
2. Nxjerrjen e akteve të deklarimit për punonjësit e tjerë që përmbushin kriteret në përputhje me pikat 3 dhe 4 të nenit 67 të ligjit;
3. Përfundimin e marrëdhënies së punësimit në shërbimin civil në rast të mospërmbushjes së kriterëve ligjore dhe shpalljen e pozicioneve si të lira.
4. Përmbushjen e të gjitha detyrimeve që rrjedhin nga periudha e provës për nëpunësit që mund të përfitojnë statusin e nëpunësit civil në periudhë prove.

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

Në këtë grupim përfshihet punonjësi ***** i cili mban pozicionin e Inspektorit të Marrëdhënieve me Publikun dhe Arkiva.

Njësia përgjegjëse ka gabuar 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.

Plotësimi i kriterit të nivelit arsimor, është një kërkesë e posaçme për pranimin në shërbimin civil, e përcaktuar në shkronjën “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 këto kushte, kur punonjësi nuk e plotëson kriterin për të qenë nëpunës civilë, sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duke qenë se ndodhemi para rastit që komuna Ana Malit, përfshihet për herë të parë në shërbimin civil, atëherë, në bazë të pikës 7, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, njësia e burimeve njerëzore, pasi verifikon për të gjithë punonjësit, problemin e përmbushjes së kriterëve të vendit të punës, nëse konstaton se nuk plotësohet ndonjë prej tyre, vendos përfundimin e marrëdhënies së punësimit.

Konkluzion: Në këtë rast Komisioneri vlerëson se, për shkak të mosplotësimit të kriterit të nivelit arsimor, në bazë të nenit 67, të ligjit aktual për nëpunësin civil dhe të pikës 7, kreu III, të aktit nënligjor që rregullon procesin e deklarimit të statusit të punësimit, njësia përgjegjëse e Bashkisë Shkodër, duhet të vendosë refuzimin e deklarimit të statusit të nëpunësit civil dhe përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për këtë punonjës.

Ky pozicion pune duhet të shpallet i lirë dhe të plotësohet në koherencë me strukturën aktuale të institucionit.

➤ **Komuna Guri i Zi, aktualisht Njësia Administrative Guri i Zi**

Komuna Guri i Zi, aktualisht Njësia Administrative Guri i Zi, është një subjekt i përfshirë për herë të parë në fushën e veprimit të shërbimit civil, me fillimin e efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të këtij ligji, kjo njësi e qeverisjes vendore, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 1, datë 10.01.2013 të Këshillit të Komunës “Mbi strukturën organizative të qeverisjes vendore të Komunës Guri i Zi dhe Miratimit të nivelit të pagave për vitin 2013”. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo njësi kishte gjithsej **18** pozicione pune, nga të cilat, **13** 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 civilë të nivelit të ulët drejtues janë **6** pozicione pune, që zënë **46%** 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 **7** pozicione pune, që zënë **54 %** 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.

Nisur nga analiza që i është bërë akteve të administruara gjatë procesit të mbikëqyrjes, është vërejtur se Kryetari i Komunës Guri i Zi, pas miratimit të strukturës përfundimtare, për çdo fillim viti, ka nxjerrë edhe aktet kolektive të emërimit, për të gjithë punonjësit. Mbi bazën e strukturës

së miratuar në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit, mbështetur në listë pagesën e muajit shkurt 2014, si dhe nisur nga përmbajtja e pikës 3 dhe 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, në datën 26.02.2014, kanë qenë të zëna nga punonjësit si më poshtë:

1. *****, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Financë Buxhetit”;
2. *****, në pozicionin “Specialist i Sektorit të Financë Buxhetit”;
3. *****, në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së të Ardhurave”;
4. *****, në pozicionin “Specialist i Zyrës së të Ardhurave”;
5. *****, në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Urbanistikës dhe Shërbimeve”;
6. *****, në pozicionin “Specialist i Zyrës së Urbanistikës dhe Shërbimeve”;
7. *****, në pozicionin “Specialist i Zyrës së Urbanistikës dhe Shërbimeve”;
8. *****, në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Përkrahjes Sociale”;
9. *****, në pozicionin “Specialist i Zyrës së Përkrahjes Sociale”;
10. *****, në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Bujqësisë”;
11. *****, në pozicionin “Specialist i Zyrës së Bujqësisë”;
12. *****, në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës Juridike”;
13. *****, në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Personelit”.

➤ Rezulton se në **9** raste, punonjësit ekzistues nuk kishin të administruar në dosjen e personelit aktet e tyre të emërimit, çka e bën të pamundur ndarjen e atyre punonjësve që kanë pasur një periudhë punësimi më tepër se 1 vit, nga ata nëpunës që kanë pasur një periudhë punësimi më pak se 1 vit, në atë pozicion pune, në momentin që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Po kështu, nuk u mundësua administrimi i listëpagesës së muajit shkurt 2013, në mënyrë që të bëhej e mundur kjo ndarje. Bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë;

1. *****, në pozicionin “Përgjegjëse e Sektorit të Financë Buxhetit”;
2. *****, në pozicionin “Specialist i Sektorit të Financë Buxhetit”;
3. *****, në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së të Ardhurave”;
4. *****, në pozicionin “Specialist i Zyrës së të Ardhurave”;
5. *****, në pozicionin “Specialist i Zyrës së Urbanistikës dhe Shërbimeve”;
6. *****, në pozicionin “Specialist i Zyrës së Urbanistikës dhe Shërbimeve”;

7. *****, në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Përkrahjes Sociale”;
8. *****, në pozicionin “Specialist i Zyrës së Përkrahjes Sociale”;
9. *****, në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Bujqësisë”;

Këta punonjës ndodhen në kushtet të cilat po i paraqesim më poshtë:

Në këtë kategori punonjësish, konstatohet se njësia përgjegjëse, në 2 raste, ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit si *nëpunës civil*, me aktet respektive, të cilat janë materializuar në anekset e këtij raporti, në formën e tabelave, për njësinë administrative Guri i Zi, për punonjësit si më poshtë:

1. *****, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Financë Buxhetit”. Nisur nga shënimet në librezën e punës, rezulton se kjo punonjëse ka filluar marrëdhënien e punës në Komunën Guri i Zi, në vitin 2012;
2. *****, në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Bujqësisë”, nisur nga shënimet në librezën e punës, ky punonjës rezulton të ketë filluar marrëdhëniet e punës në Komunën Guri i Zi në datë 01.01. 2012.

Gjatë mbikëqyrjes, është konstatuar se dy punonjësit e mësipërm, ***** dhe *****, i përmbushnin kriteret për t’u deklaruar si nëpunës civilë, si një e drejtë që ka lindur për shkak të ligjit, sipas përcaktimeve të dispozitës ligjore të materializuar në nenin 67, të ligjit aktual për nëpunësin civil, pasi kishin arsimin përkatës dhe kohëzgjatjen mbi një vit në shërbimin civil (*e dhënë kjo që është nxjerra nga librezja e tyre e punës*).

Ndërsa, në 2 raste të tjera, bëhet fjalë për punonjësit ***** dhe ***** konstatohet se mungon si akti i emërimit, ashtu edhe akti i deklaramit, pavarësiht se këta dy punonjës e plotësonin kriterin e nivelit arsimor.

Konkluzion: Në këto rrethana njësia përgjegjëse duhet të plotësoj menjëherë dosjen e personelit me këto akte. Pasi të verifikohet periudha e punësimit për punonjësit ***** dhe ***** të nxirren aktet e deklaramit të statusit të punësimit si “nëpunës civil” apo “nëpunës civil në periudhë prove”, (*në këtë rast njësia përgjegjëse duhet të kujdeset për përmbushjen e të gjitha detyrimeve që rrjedhin nga periudha e provës të përcaktuara nga neni 24 i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe kreu VI i VKM nr. 243, datë 18.03.2015 të Këshillit të Ministrave “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”*).

a-Në lidhje me pretendimin e ngritur nga njësia përgjegjëse në observacionin dërguar Komisionerit, se për punonjësit *** pas transferimit në Bashkinë Shkodër është larguar me dorëheqje dhe se nëpunësja ***** ka qenë e emëruar pranë ish Komunës Guri i Zi që nga data 05.09.2012, Komisioneri konstaton se bashkëlidhur observacionit, nuk janë paraqitur provat të cilat e mbështesin pretendimin e institucionit. Për këtë arsye, verifikimi i këtij pretendimi, do**

të realizohet gjatë kohës që ju është lënë në dispozicion për rregullimin e ligjshmërisë në vendimin përfundimtar.

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

Në këtë grupim përfshihen 5 punonjësit, sipas pozicioneve përkatëse të punës, të renditur si më poshtë:

1. *****, në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së të Ardhurave”;
2. *****, në pozicionin “Specialist i Zyrës së të Ardhurave”;
3. ***** në pozicionin “Specialist i Zyrës së Urbanistikës dhe Shërbimeve”;
4. *****, në pozicionin “Specialist i Zyrës së Urbanistikës dhe Shërbimeve”;
5. ***** në pozicionin “Specialist i Zyrës së Përkrahjes Sociale”.

Njësia përgjegjëse e komunës Guri i Zi, ka gabuar kur nuk ka vepruar, për të ndërprerë marrëdhënien e punës për nëpunësin *****, në kushtet, kur nëpunësi në fjalë nuk plotësonte kriterin arsimor, pasi ishte me arsim të mesëm.

Plotësimi i kriterit të nivelit arsimor, është një kërkesë e posaçme për pranimin në shërbimin civil, e përcaktuar në shkronjën “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 këto kushte, kur punonjësit nuk plotësojnë kriterin për të qenë nëpunës civilë, sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duke qenë se ndodhemi para rastit që komuna Guri i Zi, përfshihet për herë të parë në shërbimin civil, atëherë, në bazë të pikës 7, kreu III, 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 për të gjithë punonjësit, problemin e përmbushjes së kriterëve të vendit të punës, nëse konstaton se nuk plotësohet ndonjë prej tyre, vendos refuzimin e statusit të nëpunësit civil dhe përfundimin e marrëdhënies së punësimit.

Konkluzion: Në këtë rast Komisioneri vlerëson se, në bazë të nenit 67, të ligjit aktual për nëpunësin civil dhe të pikës 7, kreu III, të aktit nënligjor që rregullon procesin e deklarimit të statusit të punësimit, njësia përgjegjëse e Bashkisë Shkodër, ka vepruar drejt kur ka vendosur përfundimin e marrëdhënies së punësimit për punonjësit *****, *****, ***** dhe *****, pasi ata nuk e përmbushin kriterin e nivelit arsimor. I njëjti qëndrim duhet të mbahet edhe për nëpunësin ***** i cili nuk e plotëson kriterin e nivelit arsimor dhe njësia përgjegjëse duhet të bëjë refuzimin e statusit të punësimit dhe përfundimin e marrëdhënies së punësimit në shërbimin civil për arsye se nuk plotëson kriterin e nivelit arsimor.

Ky pozicion pune së bashku me 4 pozicionet e tjera të punës duhet të shpallen si të lira dhe të plotësohen në koherencë në strukturën aktuale të institucionit.

- **1** prej punonjësve ekzistues, *****, ka qenë i punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë kohore më tepër se 1 vit.

Në lidhje në këtë rast, konstatohet se njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit si nëpunës civil, në aktin nr. 487, datë 22.04.2015.

Gjatë mbikëqyrjes është konstatuar, se punonjësja i përmbushte kriteret për t'u deklaruar si nëpunës civil, si një e drejtë që ka lindur për shkak të ligjit, sipas përcaktimeve të dispozitës ligjore të materializuar në nenin 67, të ligjit aktual për nëpunësin civil, pasi kishte arsimin e duhur dhe kohëzgjatjen mbi një vit në pozicionin e punës.

Në mënyrë të hollësishme, aktet që dokumentojnë këtë proces dhe gjithë procesin e administrimit të shërbimit civil në këtë pjesë të strukturës së Bashkisë Shkodër, 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 monëntin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, Njësia Administrative Guri i Zi.*

Konkluzion: Nga sa u analizua më sipër, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Komunës Guri i Zi, ka vepruar drejt, duke nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit si nëpunës civil, për këtë punonjëse.

- Ndërkohë konstatohet se në **1** rast, për punonjësen *****, pa të drejtë, njësia përgjegjëse e komunës Guri i Zi, me aktin nr. 457, datë 01.04.2015, i ka deklaruar statusin e punësimit si nëpunës civil, ndërkohë që duhej të deklarohet me statusin "nëpunës civil në periudhë prove", duke anashkaluar në këtë mënyrë, detyrimet ligjore që parashikohen në nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil". i ndryshuar.

Pas verifikimit të dokumentacionit përkatës, për këtë punonjëse, rezulton se, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, ajo ka pasur një periudhë punësimi më pak se një vit kohë, në të njëjtin pozicion pune, pasi emërimin në pozicionin e "Përgjegjësit të Zyrës Juridike", e ka marrë me aktin nr. 01, datë 31.01.2014.

Në këto rrethana, arrihet në konkluzionin se njësia e burimeve njerëzore, pa të drejtë e ka trajtuar këtë punonjëse, si nëpunës civilë, pasi në bazë të pikës 4, të nenit 67, të ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil" i ndryshuar, ai duhej të deklarohet si "nëpunës civil në periudhë prove".

Konkluzion: Sa më sipër, me qëllim rregullimin e ligjshmërisë, në kushtet kur punonjësja ***** ka pasur më pak se një vit, në këtë pozicion pune, njësia përgjegjëse duhet të anulojë aktin e deklaramit të statusit të punësimit nr. 457, datë 01.04.2015, duke ndryshuar statusin e punësimit të punonjësës nga "nëpunës civil" në "nëpunës civil në periudhë prove".

Në zbatim të kërkesave ligjore në këtë rast, njësia përgjegjëse duhet të kujdeset që të respektohen ato, duke përfshirë detyrimet që rrjedhin nga neni 24, i ligjit nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.

➤ Dosje të nëpunësve të komunës Guri i Zi pa informacionin përkatës

Në 2 raste, është vërejtur se dosja e personelit, nuk kishte të dhëna për nëpunësit e ish Komunës Guri i Zi, bëhet fjalë për nëpunësit e poshtëshënuar;

1. *****₁ në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Urbanistikës dhe Shërbimeve”;
2. *****₂ në pozicionin “Zv.Kryetar dhe Përgjegjës i Personelit”;

Konkluzion: Njësia përgjegjëse në bashkëpunimin me arkivin e institucionit si, dhe punonjësit përkatës, duhet të plotësojë menjëherë dosjet e personelit me të gjitha të dhënat 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 regjistrat qendror të personelit”. Në vijim, njësia përgjegjëse duhet të bëjë verifikimin nëse këta punonjës i përmbushin kushtet për të qenë nëpunës civilë. Në varësi të rezultateve të verifikimit, të vendosë sipas rastit deklarinimin si nëpunës civil apo nëpunës civil në periudhë prove (duke përmbushur të gjitha detyrimet që rrjedhin nga ligji në lidhje me periudhën e provës) ose përfundimin e marrëdhënies së punësimit në shërbimin civil, duke evidentuar faktin e mospërmbushjes së kriterit/kritereve ligjore specifike.

a-Në lidhje me pretendimin e ngritur nga njësia përgjegjëse në observacionin dërguar Komisionerit, se punonjësit ***** dhe ***** pas ristrukturimit nuk janë transferuar pranë institucionit të Bashkisë Shkodër, Komisioneri konstaton se bashkëlidhur observacionit, nuk janë paraqitur provat të cilat mbështesin pretendimin e institucionit. Për këtë arsye, verifikimi i këtij pretendimi, do të realizohet gjatë kohës që ju është lënë në dispozicion për rregullimin e ligjshmërisë në vendimin përfundimtar.

➤ Komuna Dajç, aktualisht Njësia Administrative Dajç

Komuna Dajç, aktualisht Njësia Administrative Dajç, është një subjekt i përfshirë për herë të parë në fushën e veprimit të shërbimit civil, me fillimin e efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të këtij ligji, kjo njësi e qeverisjes vendore, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 5, datë 20.01.2014 të Këshillit të Komunës “Për miratimin e Strukturës së Administratës dhe Njesisë së Shërbimeve për vitin 2014”. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo njësi kishte gjithsej 21 pozicione pune, nga të cilat, 8 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 civilë të nivelit të ulët drejtues janë **5** pozicione pune, që zënë **62%** 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 **3** pozicione pune, që zënë **38 %** 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.

Nisur nga analiza që i është bërë akteve të emërimit, mbështetur në listë pagesën e muajit shkurt 2014, mbi bazën e strukturës së miratuar në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit, si dhe nisur nga përmbajtja e pikës 3 dhe 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 *”Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, në datën 26.02.2014, kanë qenë të zëna nga nëpunësit si më poshtë:

1. *****, në pozicionin *”Përgjegjëse për Buxhetin dhe Financën”*;
2. *****, në pozicionin *”Përgjegjës i Urbanistikës”*;
3. *****, në pozicionin *”Përgjegjës i ZIN”*
4. *****, në pozicionin *”Juriste”*;
5. *****, në pozicionin *”Specialist për IT”*;
6. *****, në pozicionin *”Punonjëse e Shërbimit Social, Ndihmës Ekonomike dhe Shëndetësisë”*;
7. *****, në pozicionin *”Përgjegjës i Qendrës Komunitare, Bashkëpunimit, Hartimit të Projekteve Zhvilluese, Arsimit, Kulturës, Bibliotekës, Rinisë dhe Sporteve”*.

Situatën e këtyre pozicioneve, në raport me përmbushjen e kushteve për deklarimin e statusit të punësimit po e analizojmë më poshtë:

➤ Në **4** raste, punonjësit ekzistues në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013 *”Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, kanë patur një periudhë punësimi *më tepër se 1 vit* në atë pozicion, si dhe arsimin përkatës sipas kërkesave ligjore. Për këtë arsye, njësia përgjegjëse, me të drejtë, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit si *nëpunës civilë*, me aktet respektive të datës 17.04.2015. Bëhet fjalë për punonjësit;

1. *****, emëruar në pozicionin *”Përgjegjës i ZIN”*, me aktin nr. 15, datë 04.01.2012.
2. *****, emëruar në pozicionin *”Jurist”*, me aktin nr. 07, datë 12.10.2009.
3. *****, emëruar në pozicionin *”Punonjës i Shërbimit Social, Ndihmës Ekonomike dhe Shëndetësisë”*, me aktin nr. 15, datë 04.01.2012.

4. *****, emëruar në pozicionin “Përgjegjës i Qendrës Komunitare, Bashkëpunimit, Hartimit të Projekteve Zhvilluese, Arsimit, Kulturës, Bibliotekës, Rinisë dhe Sporteve”, me aktin nr. 15, datë 04.01.2012.

Konkluzion: Nga sa është pasqyruar më sipër, Komisioneri vlerëson se, në 4 raste, njësia përgjegjëse pranë Komunës Dajç, ka vepruar drejt, kur ka nxjerrë aktet e deklaramit të statusit të punësimit si nëpunës civilë, për atë kategori punonjësish.

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”, Njësia Administrative Dajç.

➤ Dosje të nëpunësve të komunës Dajç pa informacionin përkatës

Në 3 raste është vërejtur se dosja e personelit nuk kishte të dhëna për nëpunësit e ish Komunës Dajç. Bëhet fjalë për nëpunësit e poshtëshënuar:

1. *****, në pozicionin “Përgjegjës për Buxhetin dhe Financën”;
2. *****, në pozicionin “Përgjegjës i Urbanistikës”;
3. *****, në pozicionin “Specialist për IT”.

Konkluzion: Dosjet e personelit të këtyre nëpunësve, duhet të plotësohen menjëherë me të gjitha të dhënat 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 qëndror të personelit”, pasi të verifikojë përmbushjen e kitereve për secilin prej tyre, të parashikuara nga nenet 21 dhe 67 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të vendosë sipas rastit:

1. Nxjerrjen e akteve të deklaramit për punonjësit që përmbushin kriteret në përputhje me pikat 3 dhe 4 të nenit 67 të ligjit;
2. Përfundimin e marrëdhënies së punësimit në shërbimin civil në rast të mospërmbushjes së kriterëve ligjore dhe shpalljen e pozicioneve si të lira.
3. Përmbushjen e të gjitha detyrimeve që rrjedhin nga periudha e provës për nëpunësit që mund të përfitojnë statusin e nëpunësit civil.

➤ Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të paplotësuara (vakant)

Gjatë verifikimit u konstatua se, në Komunën Dajç, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ka qënë 1 pozicion pune i paplotësuar, dhe konkretisht:

- Përgjegjës për Menaxhimin dhe Mbrojtjen e Tokës

Ky pozicion pune, duhet të shpallet pozicion i lirë, dhe të plotësohet 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 në dinamikën dhe nevojat sipas strukturës së vitit 2016.

➤ **Komuna Postribë, aktualisht Njësia Administrative Postribë**

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligji 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. 8, datë 13.02.2014 të Këshillit të Komunës Postribë "Për miratimin e strukturës organike, buxhetore të Komunës për vitin 2014".

Në strukturën organizative të kësaj njësie, në momentin e fillimit të efekteve juridike të këtij ligji, kishte gjithsej **50** pozicione pune, nga të cilat, **13** pozicione, pjesë e shërbimit civil.

Klasifikimi dhe ndarja 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", është bërë në këtë mënyrë :

- **3** pozicione pune të nivelit të ulët drejtues, që zënë **21 %** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil dhe i përkasin kategorisë "Përgjegjës Sektori"; paga III-b.
- **10** pozicione pune të kategorisë ekzekutive, që zënë **79 %** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil. Këto pozicione i përkasin kategorisë "Specialist/Inspektor"; paga III-b.

Konstatohet se, në strukturën e institucionit nuk rezulton të jenë ndarë pozicionet e shërbimit civil nga pozicionet e tjera të punës të karakterit ndihmës administrativ, që nuk janë pjesë e shërbimit civil, gjë që 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 në ushtrimin ose jo të autoritetit publik, për të përcaktuar nëse janë pozicione pune pjesë e shërbimit civil apo janë thjesht, njësi publike, direkte të shërbimit.

Në këto rrethana, njësia përgjegjëse Bashkia Shkodër, duhet të kujdeset që në të ardhmen, kur të hartohet struktura përfundimtare e institucionit në vijim, të ketë një vijë të qartë dalluese, mes pozicioneve që përfshihen në shërbimin civil dhe njërive publike direkte të shërbimit, të cilat nuk janë pjesë e shërbimit civil, çka duhet të materializohet edhe në strukturë.

Komuna Postribë, është përfshirë për herë të parë në shërbimin civil me fillimin e efekteve të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", (i ndryshuar) dhe për këtë arsye punonjësit e gjendur në pozicionet e shërbimit civil në këtë moment, përfitojnë nga neni 67, i këtij ligji, dhe sipas rastit fitojnë statusin e nëpunësit civil, apo atë të nëpunësit civil në periudhë prove, nëse i plotësojnë kërkesat ligjore, në të kundërt ndërpritet marrëdhënia e tyre e punës me institucionin. Konkretisht, nisur nga përmbajtja e pikës 3 dhe 4 të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", (i ndryshuar), si dhe nga këqyrja e akteve të punësimit, pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, në datën 26.02.2014, kanë qenë të zëna nga nëpunësit si më poshtë;

Pas verifikimit të dosjes së personelit, rezultoi se këta punonjës e plotësonin kriterin e nivelit arsimor.

➤ në 4 raste, është vërejtur se dosja e personelit nuk kishte të dhëna për nëpunësit e ish Komunës Postribë, bëhet fjalë për nëpunësit e poshtëshënuar:

1. ***** në pozicionin “Jurist”;
2. ***** në pozicionin “Specialist Pyjesh dhe Kullotash”;
3. *****, në pozicionin “Specialist Zyra e Ndhmës Ekonomike”;
4. ***** në pozicionin “Specialist Zyra e Taksave”.

Konkluzion: Njësia përgjegjëse në bashkëpunimin me arkivin e institucionit si, dhe punonjësit përkatës, duhet të plotësojë menjëherë dosjet e personelit me të gjitha të dhënat 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”. Në vijim, njësia përgjegjëse duhet të bëjë verifikimin nëse këta punonjës i përmbushin kushtet për të qenë nëpunës civilë. Në varësi të rezultateve të verifikimit, të vendosë sipas rastit deklarimin si nëpunës civil apo nëpunës civil në periudhë prove (duke përmbushur të gjitha detyrimet që rrjedhin nga ligji në lidhje me periudhën e provës) ose përfundimin e marrëdhënies së punësimit në shërbimin civil, duke evidentuar faktin e mospërmbushjes së kriterit/kritereve ligjore specifike.

➤ Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se në 3 raste, në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët nuk plotësonin kriterin e nivelit arsimor.

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit:

1. *****, emëruar në pozicionin “Specialist i Protokoll Arkivës”;
2. *****, emëruar në pozicionin “Specialist Veteriner”(njoftuar për largim nga detyra me aktin nr. 8619, datë 12.10.2015);
3. *****, emëruar në pozicionin “Specialist Agronom” (njoftuar për largim nga detyra me aktin nr. 7647, datë 02.10.2015).

Niveli arsimor, është një kërkesë e posaçme për pranimin në shërbimin civil, e përcaktuar si një prej kërkesave të përgjithshme, e parashikuar në gërmën “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 këto kushte, kur punonjësi nuk plotëson kriterin për të qenë nëpunës civilë sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, meqenëse jemi para rastit që komuna Postribë përfshihet për herë të parë në shërbimin civil, atëherë në bazë të pikës 7, kreu III, 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, ka si detyrim ligjor verifikimin për të gjithë punonjësit, nëse i plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civil.

Nëse konstaton se nuk plotësohet ndonjë prej tyre, njësia përgjegjëse vendos përfundimin e marrëdhënies së punësimit, ashtu siç ka vepruar për nëpunësit ***** dhe *****.

Konkluzion: Në rastin e nëpunësit *****, kur është konstatuar mosplotësimi i kriterit të nivelit arsimor, i cili nuk lejon që punonjësi të vazhdojë të punojë në pozicionin ku është emëruar, pasi është me arsim të mesëm, njësia përgjegjëse, në bazë të pikës 7, kreu III, të aktit nënligjor në fjalë, duhet të vendoset refuzimin e statusit të nëpunësit civil dhe përfundimi i marrëdhënies së punësimit, duke evidentuar faktin e mospërmbushjes së këtij kriteri.

a-Në lidhje me pretendimin e ngritur nga njësia përgjegjëse në observacionin dërguar Komisionerit, se punonjësit ***** i është ndryshuar pozicioni i punës duke kaluar në një pozicion pune jashtë shërbimit civil, Komisioneri konstaton se bashkëlidhur observacionit, nuk janë paraqitur provat të cilat mbështesin pretendimin e institucionit. Për këtë arsye, verifikimi i këtij pretendimi, do të realizohet gjatë kohës që ju është lënë në dispozicion për rregullimin e ligjshmërisë në vendimin përfundimtar.

➤ 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.

Konstatohet se në një rast, marrëdhënia e punësimit ka filluar pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar. Bëhet fjalë për punonjësin ***** emëruar në pozicionin "Jurist", deklaruar nëpunës civil me aktin nr. 3, datë 30.04.2015.

Ky përfundim arrihet nga analiza e akteve të mbledhura nga grupi i punës në këtë rast, pasi për punonjësin në fjalë, në dosjen e tij të personelit nuk ishte administruar akti i emërimit në detyrë.

Nisur nga listpagesa e muajit shkurt 2014, vërehet se ky pozicion pune mbahej më parë nga nëpunësi ***** i cili gjendet i paguar në muajin shkurt në këtë institucion. Si rrjedhim del se, emërimi i nëpunësit ***** në pozicionin e punës "Jurist", pranë komunës Postribë, është bërë pas datës 26.02.2014, pra pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar. Ky punonjës nuk rezulton në listëpagesën e muajit shkurt 2014, pasi ai ka plotësuar pozicionin e punës që mbahej më parë nga nëpunësi ***** tashmë i larguar. Mungesa e aktit të emërimit dhe dokumentacionit që provon mënyrën e punësimit të këtij punonjësi, nëse janë zbatuar procedurat që kërkon ligji për pranimin në shërbimin civil, të krijon dyshimin e arsyeshëm se kjo marrëdhënie është lidhur në kundërshtim me ligjin. Bazuar në nenet 22 dhe 23 të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, emërimi në shërbimin civil bëhet duke respektuar në mënyrë rigorozë kërkesat e një procedure të rregullt konkurimi. Cdo emërim i bërë në kundërshtim me këtë rregull është apsolutisht i pavlefshëm.

a-Në lidhje me pretendimin e ngritur nga njësia përgjegjëse në observacionin dërguar Komisionerit, se për punonjësin ***** janë marrë masa për revokimin e aktit të deklarimit të statusit si dhe ndërprerjen e marrëdhënies së punës, Komisioneri konstaton se bashkëlidhur

observacionit, nuk janë paraqitur provat të cilat të mbështesin pretendimin e institucionit. Për këtë arsye, verifikimi i këtij pretendimi, do të realizohet gjatë kohës që ju është lënë në dispozicion për rregullimin e ligjshmërisë në vendimin përfundimtarë.

Konkluzion: Sa më sipër, i lihet detyrë njësisë përgjegjëse që fillimisht të plotësojë dosjen e personelit me qëllim që të mundësohet mbikëqyrja e administrimit të shërbimit civil dhe momenti i fillimit të marrëdhënies së punës me institucionin, të punonjësit *****. Pas kësaj nëse rezulton i vërtet fakti që ky punonjës është emëruar në kundërshtim me ligjin, njësia përgjegjëse, për rregullimin e situatës, duhet të anulojë aktin e emërimit si dhe aktin e deklarimit për punonjësin ***** dhe të ndërpresë marrëdhënien e punësimit.

Pozicioni i punës, "Jurist", duhet të shpallet pozicion i lirë, dhe të plotësohet 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 në dinamikën dhe nevojat sipas strukturës së vitit 2016.

➤ Pozicione pune të plotësuara sipas ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil" i ndryshuar.

Nga ana e Komunitetit të Përbashkët me shkresën nr. 1348, datë 29.05.2015, bazuar në nenin 22, të ligjit nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar, si dhe Vendimin nr. 143, datë 12.03.2014, "Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese", të Këshillit të Ministrave, Kreu IV "Konkurrimi", është shpallur procedura për pranimin në shërbimin civil, në kategorinë ekzekutive, për grupin e pozicioneve të posaçëm "Inspektor", për 1 pozicion pune, i cili rezulton i lirë për shkak të largimit nga detyra të nëpunësit të mëparshëm (pozicion pune i shtuar me strukturën e vitit 2015

Konstatohet se, në njoftimin për shpalljen e procedurës së pranimit në shërbimin civil, janë përcaktuar kërkesat e përgjithshme dhe të posaçme për pozicionin e punës, është caktuar afati i paraqitjes së dokumentacionit dhe është sqaruar procedura që do të ndiqet për të dyja fazat e konkurimit, ajo me shkrim dhe intervista e strukturuar me gojë.

Rezulton se, sipas përcaktimeve të pikës 4, të nenit 22, të ligjit nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar, njësia përgjegjëse e krijuar me Urdhërin nr.16, datë 04.06.2015, të titullarit të institucionit, pas verifikimit të dokumentacionit, ka bërë vlerësimin paraprak të konkurentëve, fakt i cili pasqyrohet në njoftimin e datës 17.06.2015 dhe më tej, nga ana e Komitetit të Përhershëm të Pranimit, është hartuar formulari i vlerësimit të dokumenteve të kërkuara për rekrutim; formulari i vlerësimit të testimi me shkrim; formulari i vlerësimit të testimi me gojë dhe në datën 01.08 2015, është bërë vlerësimi për secilin kandidat.

Këto veprime, materializohen në procesverbalin që është vënë në dispozicion të Njesisë Përgjegjëse, pranë Bashkisë Shkodër.

Komiteti i Përhershëm i Pranimit, bazuar në kompetencat e parashikuara në pikën 5, të nenit 22, të ligjit nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar dhe pikës 18, të Vendimit nr.143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave "Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese", Kreu IV, "Konkurrimi", ka bërë shpalljen e fituesit dhe ia ka njoftuar këtë vendim, si konkurentëve, ashtu dhe njësisë përgjegjëse.

Kjo e fundit ka nxjerrë aktin e emërimit për kandidatin fitues dhe lista e fituesve është shpallur në stendat e informimit të publikut, sipas përcaktimeve të pikës 17, të Vendimit nr.143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, Kreu IV, “Konkurrimi”.

Pra, procedura ligjore rezulton të jetë respektuar ndërkohë që, nga ana tjetër konstatohet se kandidatit fitues, i cili në këtë rast është:

***** “Inspektor Mjedisi, Pyjesh dhe Turizmi”;

nuk i është marrë miratimi me shkrim, nëse e pranon apo jo detyrën, përpara se njësia përgjegjëse të nxjerrë aktin e emërimit, sipas përcaktimeve të pikës 22, të Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të nësnë drejtuese”, Kreu IV, “Konkurrimi”. Në këtë rast, vlerësojmë se, kjo parregullsi nuk prek thelbin e konkurrimit por evidentohet për të tërhequr vëmendjen e njësisë përgjegjëse për të ardhmen, pasi kjo mangësi nuk e bën të pavlefshëm procesin.

Konkluzion: Nisur nga gjithë sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedura e konkurrimit është kryer në përputhje në nenin 22, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe Vendimin nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, Kreut IV, “Konkurrimi”.

Njësia përgjegjëse të plotësojë dokumentacionin me aktin e pranimit të detyrës nga ana e kandidatit fitues në konkurrim.

➤ **Komuna Pult, aktualisht Njësia Administrative Pult**

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. 5, datë 24.03.2014 të Këshillit të Komunës “Për miratimin e strukturës organizative dhe të pagave të punonjësve të administratës të Komunës Pult për vitin 2014”.

Në strukturën organizative të kësaj njësie, në momentin e fillimit të efekteve juridike të këtij ligji, kishte gjithsej **16** pozicione pune, nga të cilat, **7** pozicione janë pjesë e shërbimit civil.

Klasifikimi dhe ndarja 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”, është bërë në këtë mënyrë :

- 2 pozicione pune të nivelit të ulët drejtues, që zënë **29 %** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil dhe i përkasin kategorisë ”Përgjegjës Sektori /Administrator”; paga III-b.
- 5 pozicione pune të kategorisë ekzekutive, që zënë **71 %** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil. Këto pozicione i përkasin kategorisë “Specialist/Inspektor”; paga III-b.
- Plotësimi i kushteve ligjore për të përfituar statusin e nëpunësit civil, në përputhje në kërkesat e nenit 67 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe akteve nënligjore në zbatim të tij, në Komunën Pult, aktualisht Njësia Administrative Pult.

Komuna Pult është përfshirë për herë të parë në shërbimin civil, me fillimin e efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar. Në këto kushte, punonjësit e Komunës Pult, përfitojnë nga neni 67, i këtij ligji dhe sipas rastit fitojnë statusin e nëpunësit civil, apo atë të nëpunësit civil në periudhë prove, bazuar në kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit.

Konkretisht, nisur nga përmbajtja e pikës 3 dhe 4 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), si dhe nga këqyrja e akteve të punësimit, rezulton se:

a. Nëpunës civil të deklaruar që plotësonin kriteret e ligjit;

Në **1** rast për *punonjësin* ekzistues, i cili në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ka patur një periudhë punësimi më tepër se 1 vit në atë pozicion, njësia përgjegjëse me të drejtë, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit si nëpunës civil. Bëhet fjalë për punonjësin:

1. ***** emëruar në datën 20.02.2001 në pozicionin “Përgjegjës i Zyrës së Financës”, dhe deklaruar si nëpunës civil me aktin nr. 160/2, datë 20.04.2015 në pozicionin “Përgjegjëse e zyrës së personelit”.

Nëpunësja në fjalë është emëruar në pozicionin e “Përgjegjëses së personelit” me aktin nr. 160, datë 20.04.2015, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ku edhe është deklaruar si nëpunëse civile. Vlerësojmë se në këtë rast pozicioni i punës në të cilin e gjeti fillimi i efekteve juridike të ligjit nuk përkon me pozicionin e punës ku është deklaruar statusi i nëpunësit civil, por duke marrë parasysh faktin se, bëhet fjalë për pozicione pune të nivelit të ulët drejtues të të njëjtit nivel dhe punonjësjë në fjalë ka punuar më shumë se një vit në shërbimin civil, referuar nenit 67, pika 3, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, deklarimi i saj si nëpunëse civile, do të konsiderohet i rregullt.

a-Në lidhje me pretendimin e ngritur nga njësia përgjegjëse në observacionin dërguar Komisionerit, se për punonjësen ***** janë marrë masa për revokimin e aktit të deklarimit si dhe ndërprerjen e marrëdhënies së punës për shkak se nuk përputhej lloji i arsimit me pozicionin e punës, Komisioneri konstaton se bashkëlidhur observacionit, nuk janë paraqitur provat të cilat të mbështesin pretendimin e institucionit. Për këtë arsye, verifikimi i këtij pretendimi, do të

realizohet gjatë kohës që ju është lënë në dispozicion për rregullimin e ligjshmërisë në vendimin përfundimtar.

- Rastet e mosdeklarimit të statusit për shkak se pozicioni i punës nuk konsiderohet pjesë e shërbimit civil

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, edhe këto pozicione pune u bënë për shkak të ligjit, pjesë e shërbimit civil, dhe kanë qenë të zëna si më poshtë:

- Pozicioni i punës “*Inspektor Tatim Taksave*”, i plotësuar nga nëpunësi ***** , larguar nga detyra me aktin nr. 7987, datë 05.10.2015.
- Pozicioni i punës “*Inspektor i Ndihmës Ekonomike*”, i plotësuar nga nëpunësi ***** , larguar nga detyra me aktin nr. 8637, datë 12.10.2015.
- Pozicioni i punës “*Inspektor Pyjesh*”, i plotësuar nga nëpunësi ***** , larguar nga detyra me aktin nr. 8638, datë 12.10.2015.
- Pozicioni i punës “*Inspektor Shërbimesh*”, i plotësuar nga nëpunësi ***** , larguar nga detyra me aktin nr. 8639, datë 12.10.2015.
- Pozicioni i punës “*Inspektor Bujqësie*”, i plotësuar nga nëpunësja ***** , larguar nga detyra me aktin nr. 8640, datë 12.10.2015.
- Pozicioni i punës “*Përgjegjëse e Ndihmës Ekonomike*”, i plotësuar nga nëpunësi ***** (për të cilin nga ana e njësisë përgjegjëse të Bashkisë Shkodër grupit të mbikëqyrjes i është bërë me dije se punonjësit në fjalë i janë ndërprer marrëdhëniet e punës me institucionin me aktin nr. 540 datë 01.08.2016).

Në këtë kategori punonjësish, në 6 raste, nuk është nxjerrë akti i deklarimit të statusit të punësimit, pasi pozicioni i punës, nuk është vlerësuar si pjesë e shërbimit civil nga njësia përgjegjëse.

Por, nga ana tjetër konstatohet se këta punonjës nuk e plotësojnë kriterin arsimor pasi janë me arsim të mesëm dhe aktualisht i kanë ndërprerë marrëdhëniet e punës me institucionin e Bashkisë Shkodër, ashtu si është trajtuar në kapitullin e ristrukturimit.

Konkluzion: Nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, këto pozicione pune duhet të trajtohen si pjesë e shërbimit civil, të shpallen si të lira dhe të plotësohen në koherencë me strukturën aktuale të institucionit, duke respektuar procedurën ligjore.

- **Komuna Bërdicë, aktualisht Njësia Administrative Bërdicë**

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të këtij ligji, kjo njësi e qeverisjes vendore, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 2, datë 30.01.2014 të Këshillit të Komunës “*Për miratimin e strukturës dhe të pagave të punonjësve të administratës të Komunës Bërdicë për vitin 2014*”.

Në strukturën organizative të kësaj njësie, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, kishte gjithsej **25** pozicione pune, nga të cilat, **9** pozicione janë pjesë e shërbimit civil.

Klasifikimi dhe ndarja 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”, është bërë në këtë mënyrë :

- 6 pozicione pune të nivelit të ulët drejtues, që zënë **67 %** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil dhe i përkasin kategorisë “Përgjegjës Sektor /Administrator”; paga III-b.
- 3 pozicione pune të kategorisë ekzekutive, që zënë **33 %** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil. Këto pozicione i përkasin kategorisë “Specialist/Inspektor”; paga III-b.
- Plotësimi i kushteve ligjore për të përfituar statusin e nëpunësit civil, në përputhje në kërkesat e nenit 67 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe akteve nënligjore në zbatim të tij, në Komunën Bërdicë, aktualisht Njësia Administrative Bërdicë.

Komuna Bërdicë është përfshirë për herë të parë në shërbimin civil, me fillimin e efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Në këto kushte, punonjësit e Komunës Bërdicë, përfitojnë nga neni 67, i këtij ligji dhe sipas rastit fitojnë statusin e nëpunësit civil, apo atë të nëpunësit civil në periudhë prove, bazuar në kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit.

Konkretisht, nisur nga përmbajtja e pikës 3 dhe 4 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), si dhe nga këqyrja e akteve të punësimit, rezulton se:

a. Nëpunës civil të deklaruar që plotësonin kriteret e ligjit:

Në **3** raste për punonjësit ekzistues, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit si nëpunës civilë. Bëhet fjalë për punonjësit:

1. *****, emëruar me aktin nr. 76, datë 31.04.2014, deklaruar si nëpunës civil me aktin nr. 477/1, datë 29.04.2015, në pozicionin *Përgjegjës së Financës*.
2. *****, emëruar me aktin nr. 220/1, datë 04.03.2013, deklaruar si nëpunës civil me aktin nr. 474/1, datë 29.04.2015, në pozicionin *Përgjegjës i Zyrës së Ndihmës Ekonomike*.
3. *****, deklaruar si nëpunës civil me aktin nr. 472/1, datë 29.04.2015, në pozicionin *Përgjegjës i Zyrës së Taksave dhe Tarifave Vendore*.

Sa më sipër njësia përgjegjëse ka vepruar drejt kur ka nxjerrë aktet e deklaramit të statusit të punësimit për punonjësit *****, dhe *****, në kushtet kur kishin mbi një vit në ato pozicione pune në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit dhe plotësonin kriteret e përgjithshme dhe të posacme për këtë pozicion.

Përsa i përket nëpunësit *****, në dosjen e tij të personelit nuk kishte të administruar aktin e emërimit por nga materialet që janë administruar, është vërejtur se bashkë me hartimin e strukturave të përvitshme të kësaj komune, janë bërë edhe emërimet të reja për punonjësit e administratës (*si psh, rasti i miratimit të strukturës për vitin 2014, e cila u mor për analizë nga grupi i punës*) e për këtë arsye nuk mund të dalim në një kokluzion të saktë nëse nëpunësi i sipërpërmendur, ka patur një periudhë punësimi më tepër se 1 vit në atë pozicion pune, në mënyrë që akti i tij i deklaramit të statusit të punësimit të konsiderohet i rregullt.

Konkluzion: Në këtë rast njësia përgjegjëse e Bashkisë Shkodër, duhet të plotësojë dosjen e personelit dhe më tej të verifikojë ligjshmërinë e aktit të deklaramit, nëse punonjësi duhet deklaruar nëpunës civil apo nëpunës civil në periudhë prove (*duke përmbushur të gjitha detyrimet që rrjedhin nga ligji dhe aktet nënligjore në lidhje me periudhën e provës*).

- Rastet e mosdeklaramit të statusit për shkak se pozicioni i punës nuk konsiderohet pjesë e shërbimit civil

Në këtë kategori punonjësish, në 2 raste, nuk është nxjerrë akti i deklaramit të statusit të punësimit, pasi pozicioni i punës, nuk konsiderohet si pjesë e shërbimit civil. Këto raste janë si më poshtë:

- Pozicioni i punës “Përgjegjës i Bujqësisë, Blektorisë, Menaxhimit dhe Mbrojtjes së Pronave”, i plotësuar nga nëpunësi *****.
- Pozicioni i punës “Përgjegjës i Zyrës së Urbanistikës, Infrastrukturës Publike dhe Investimeve”, i plotësuar nga nëpunësi *****.

Në këto raste, ashtu si e kemi analizuar edhe në njësitë e tjera administartive, problemi duhet të trajtohet në dy këndvështrime, së pari nga kualifikimi i pozicioneve të punës në raport me shërbimin civil dhe së dyti, nëse punonjësit që u gjenden në këto pozicione, i plotësojnë kriteret ligjore për t`u konsideruar si nëpunës civil.

Në lidhje me këto pozicione pune, rezulton se veprimi i njësisë përgjegjëse, nuk është realizuar në përputhje me kërkesat specifike, që rregullojnë marrëdhëniet e punësimit në lidhje me të, pasi duhet të trajtohen si pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

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, janë 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, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e tij.

Më tej, Lidhja nr. 3 "Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës", në kolonën e parë, ka renditur grupin e specialistëve të institucioneve të administratës publike, që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil, bazuar mbi profesionet përkatëse.

Për rastin e nëpunësit *****₁, i cili ka punuar në pozicionin "Përgjegjës i Bujqësisë, Blektorisë, Menaxhimit dhe Mbrojtjes së Pronave", dhe nëpunësit ***** i cili ka punuar në pozicionin "Përgjegjës i Zyrës së Urbanistikës, Infrastrukturës Publike dhe Investimeve", rezulton se veprimi i njësive përgjegjëse, nuk është realizuar në përputhje në kërkesat specifike, që rregullojnë marrëdhëniet e punësimit në lidhje me këto pozicione pune. Njësia përgjegjëse në këto raste, nuk ka vepruar në përputhje me kërkesat ligjore, duke mos nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për këta punonjës, me arsyetimin se pozicionet e punës së tyre nuk përfshihen në fushën e shërbimit civil.

Konkluzion: Nga sa më sipër, vlerësoj se, njësia përgjegjëse duhet t'i trajtojë këto pozicione si pjesë e shërbimit civil, si dhe pasi të verifikojë plotësimin e kriterëve të përgjithshme dhe të posaçme të parashikuara në nenin 21 të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, të vazhdojë procedurat për të nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, apo përfundimin e marrëdhënies së punësimit në shërbimin civil, në rast të mospërmbushjes së tyre.

a-Në lidhje me pretendimin e ngritur nga njësia përgjegjëse në observacionin dërguar Komisionerit, se për punonjësit *** dhe ***** janë marrë masa për deklarimin e tyre si nëpunës civil në zbatim të rekomandimeve të lëna në projektraportin e dërguar Bashkisë Shkodër, Komisioneri konstaton se bashkëlidhur observacionit, nuk janë paraqitur provat të cilat mbështesin pretendimin e institucionit. Për këtë arsye, verifikimi i këtij pretendimi, do të realizohet gjatë kohës që ju është lënë në dispozicion për rregullimin e ligjshmërisë në vendimin përfundimtar.**

➤ Ndërsa, në lidhje me punonjësit të cilët kanë punuar në pozicionet:

- Pozicioni i punës "Inspektor Taksash", i plotësuar nga nëpunësi *****₁
- Pozicioni i punës "Inspektor Taksash", i plotësuar nga nëpunësi *****₂
- Pozicioni i punës "Inspektor Bujqësie", i plotësuar nga nëpunësi *****₃

pozicione pune pjesë e shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit aktual për nëpunësin civil, pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore në Bashkinë Shkodër, nuk ishte administruar dosja e personelit, duke bërë të pamundur mbikëqyrjen e administrimit të shërbimit civil në këtë rast.

Konkluzion: Për këtë arsye njësia përgjegjëse e Bashkisë Shkodër duhet të plotësojë menjëherë dosjet e personelit e më tej të vazhdojë verifikimin nëse këta punonjës i përmbushin kushtet për të qenë nëpunës civilë. Në varësi të rezultateve të verifikimit, të vendos sipas rastit deklarimin si nëpunës civil ose nëpunës civil në periudhë prove (*duke përmbushur të gjitha detyrimet që rrjedhin nga ligji në lidhje me periudhën e provës*) ose përfundimin e marrëdhënies së punësimit në shërbimin civil, duke evidentuar faktin e mospërmbushjes së kriterit/kritereve ligjore specifike.

➤ **Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të paplotësuara (vakant)**

Gjatë verifikimit u konstatua se, në Komunën Bërdicë, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", të ndryshuar, ka qenë **1** pozicion pune i paplotësuar, dhe konkretisht:

- *Përgjegjës i Zyrës Juridike dhe Protokoll Arkivës*

Ky pozicion pune, duhet të shpallet pozicion i lirë dhe të plotësohet 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 së vitit 2016.

➤ **Komuna Shosh, aktualisht Njësia Administrative Shosh**

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të këtij ligji, kjo njësi e qeverisjes vendore, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar në Vendimin nr. 8, datë 10.06.2014 të Këshillit të Komunës "Për miratimin e strukturës dhe të pagave të punonjësve të administratës të Komunës Shosh për vitin 2014".

Në strukturën organizative të kësaj njësie, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil" i ndryshuar, kishte gjithsej **16** pozicione pune, nga të cilat, **5** pozicione janë pjesë e shërbimit civil.

Klasifikimi dhe ndarja 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", është bërë në këtë mënyrë :

- 1 pozicione pune të nivelit të ulët drejtues, që zë **10 %** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil dhe i përket kategorisë "Përgjegjës Sektori /Administrator"; paga III-b.
- 4 pozicione pune të kategorisë ekzekutive, që zënë **90 %** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil. Këto pozicione i përkasin kategorisë "Specialist/Inspektor"; paga III-b.
- Plotësimi i kushteve ligjore për të përfituar statusin e nëpunësit civil, në përputhje në kërkesat e nenit 67 të ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", (i ndryshuar) dhe akteve nënligjore në zbatim të tij, në Komunën Shosh, aktualisht Njësia Administrative Shosh.

Institucioni i Komunës Shosh, është përfshirë për herë të parë në shërbimin civil, me fillimin e efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”* i ndryshuar. Në këto kushte, punonjësit e Komunës Shosh, përfitojnë nga neni 67, i këtij ligji dhe sipas rastit fitojnë statusin e nëpunësit civil, apo atë të nëpunësit civil në periudhë prove, bazuar në kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit.

Në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore në Bashkinë Shkodër, mungonin dosjet e personelit për pozicionet e punës *“Specialist i Tatim Taksave”*, *“Administrator i Ndhmës Ekonomike”*, *“Specialist Pyjesh”* dhe *“Specialist Bujqësie”*, si dhe në dosjen e personelit për nëpunësin *****₂, i cili mbante pozicionin e *“Përgjegjësit të Financës”*, mungonte akti i emërimit (sipas librezës së punës është emëruar në datë 02.06.1999).

Konkluzion: Sa më sipër, njësisë përgjegjëse të Bashkisë Shkodër, i lind detyrimi që të plotësojë menjëherë dosjet e personelit për këto pozicione dhe më tej të verifikojë përmbushjen e kriterëve ligjore nga këta nëpunës dhe të përfundojë procesin e deklarimit të statusit të punësimit. Në varësi të rezultateve të verifikimit, të vendos sipas rastit deklarimin si nëpunës civil ose nëpunës civil në periudhë prove (*duke përmbushur të gjitha detyrimet që rrjedhin nga ligji në lidhje me periudhën e provës*) ose përfundimin e marrëdhënies së punësimit në shërbimin civil, duke evidentuar faktin e mospërmbushjes së kriterit/kriterëve ligjore specifike.

a-Në lidhje me pretendimin e ngritur nga njësia përgjegjëse në observacionin dërguar Komisionerit, se për punonjësin ***** janë marrë masa për deklarimin si nëpunës civil bazuar edhe në rekomandimet e lëna në projektraportin dërguar Bashkisë Shkodër, Komisioneri konstaton se bashkëlidhur observacionit, nuk janë paraqitur provat të cilat mbështesin pretendimin e institucionit. Për këtë arsye, verifikimi i këtij pretendimi, do të realizohet gjatë kohës që ju është lënë në dispozicion për rregullimin e ligjshmërisë në vendimin përfundimtar.

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

Në zbatim të pikës 8, të nenit 67, të ligjit 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, 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”*, Kreu II *“Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet”*, me anë të të cilit përcaktohen procedurat e hollësishme për zbatimin e nenit të sipërcituar.

Në interpretim të pikës 1, Kreu IV *“Dispozita Transitore”*, të këtij akti nënligjor, rezulton se, nga ana e njësisë përgjegjëse të subjekteve (ish Komunave) që aktualisht janë bërë pjesë e Bashkisë Shkodër, procesin e deklarimit të statusit të punësimit nuk është realizuar në afatin e përcaktuar në ligj. Ndërsa referuar deklarimeve të bëra nga ana e njësisë përgjegjëse të Bashkisë Shkodër procesi i deklarimit është realizuar brënda afatit të përcaktuar në ligj. Citojmë në këtë rast dispozitën ligjore ku parashikohet se *“Procedura e deklarimit të statusit të punësimit përfundon jo më vonë se 120 (njëqind e njëzet) ditë nga data e hyrjes në fuqi të këtij vendimi”*.

Ky proces rregullohet në mënyrë të hollësishme edhe 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”*, i ndryshuar, ku i ngarkohet

njesisë përgjegjëse të institucionit të mbikëqyrur, përgjegjësia për të lëshuar për çdo nëpunës, Aktin e Deklarimit të Statusit të Punësimit, sipas përcaktimeve të ligjit; përcaktohet afati për përfundimin e procedurës së deklarimit 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, për shkaqe të arsyeshme, jo më shumë se 30 (*tridhjetë*) ditë.

Procesi i deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve të Bashkisë Shkodër, të cilët ushtrojnë funksione të shërbimit civil, është kryer në muajin qershor të vitit 2014, brenda afatit ligjor të përcaktuar në ligj.

Procesi i deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve të Komunës Velipojë, të cilët ushtrojnë funksione të shërbimit civil, është kryer në muajin prill të vitit 2015, jashtë afatit ligjor të përcaktuar në ligj.

Procesi i deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve të Komunës Rrethina, të cilët ushtrojnë funksione të shërbimit civil, është kryer në muajin prill të vitit 2015, jashtë afatit ligjor të përcaktuar në ligj.

Procesi i deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve të Komunës Shalë, të cilët ushtrojnë funksione të shërbimit civil, është realizuar në muajin tetor të vitit 2014, jashtë afatit ligjor të përcaktuar në ligj.

Procesi i deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve të Komunës Ana e Malit, të cilët ushtrojnë funksione të shërbimit civil, është realizuar në muajin prill të vitit 2015, jashtë afatit ligjor të përcaktuar në ligj.

Procesi i deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve të Komunës Guri i Zi, të cilët ushtrojnë funksione të shërbimit civil, është realizuar në muajin prill të vitit 2015, jashtë afatit ligjor të përcaktuar në ligj.

Procesi i deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve të Komunës Dajç, të cilët ushtrojnë funksione të shërbimit civil, është realizuar në muajin prill të vitit 2015, jashtë afatit ligjor të përcaktuar në ligj.

Procesi i deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve të Komunës Postrisë, të cilët ushtrojnë funksione të shërbimit civil, është realizuar në muajin prill të vitit 2015, jashtë afatit ligjor të përcaktuar në ligj.

Procesi i deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve të Komunës Pult, të cilët ushtrojnë funksione të shërbimit civil, është realizuar në muajin prill të vitit 2015, jashtë afatit ligjor të përcaktuar në ligj.

Procesi i deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve të Komunës Shalë, të cilët ushtrojnë funksione të shërbimit civil, është realizuar në muajin prill të vitit 2015, jashtë afatit ligjor të përcaktuar në ligj.

Aspekte të tjera të procesit të deklarimit të statusit të punësimit janë trajtuar në pjesën paraardhëse të këtij raporti.

Ndërkohë, për Komunën Shosh, nuk kishte të administruar dokumentacion pranë njësisë së burimeve njerëzore të Bashkisë Shkodër, cka e bën të pamundur mbikëqyrjen e këtij aspekti të administrimit të statusit të punësimit civil.

Konkluzion: Për këtë arsye, kjo detyrë i kalon njësisë përgjegjëse të Bashkisë Shkodër, për të përmbyllur këtë proces, fillimisht duke plotësuar dosjen e personelit e më tej, për punonjësit e kësaj strukture, e cila aktualisht është njësi administrative e Bashkisë Shkodër, të realizojë dhe procesin e deklarimit të statusit të punësimit.

IV. Rregullimi ligjor i procesit të ristrukturimit dhe si ka vepruar institucioni për zbatimin e procedurës që duhet të ndiqet në këtë rast.

Duke analizuar statistikat që kanë dalë gjatë procesit të mbikëqyrjes, në lidhje me 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”, është e materializuar në strukturën e re të miratuar nga Këshilli Bashkiak Shkodër me Vendimin nr. 11, datë 07.09.2015 “Për miratimin e numrit të punonjësve të Bashkisë Shkodër”, si dhe të strukturës provizore të miratuar me vendimin nr. 93, datë 10.08.2015 të Kryetarit të Bashkisë. Kjo situat materializohet në tabelën e paraqitur më poshtë:

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 Shkodër	153	97
2	Njësia Administrative Velipojë	65	30
3	Njësia Administrative Rrethina	69	25
4	Njësia Administrative Shalë	18	7
5	Njësia Administrative Ana Malit	21	8
6	Njësia Administrative Guri i Zi	18	13
7	Njësia Administrative Dajç	21	8
8	Njësia Administrative Postrinë	50	13
9	Njësia Administrative Pult	16	7
10	Njësia Administrative Bërdicë	25	9
11	Njësia Administrative Shosh	15	5
Totali		471	222

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 Shkodër dhe Njësitë Administrative	366	217

2	Njësia Administrative Velipojë	-	-
3	Njësia Administrative Rrethina	-	-
4	Njësia Administrative Shalë	-	-
5	Njësia Administrative Ana Malit	-	-
6	Njësia Administrative Guri i Zi	-	-
7	Njësia Administrative Dajç	-	-
8	Njësia Administrative Postrinë	-	-
9	Njësia Administrative Pult	-	-
10	Njësia Administrative Bërdicë	-	-
11	Njësia Administrative Shosh	-	-
Totali		366	217

Bazuar në dokumentacionin e vënë në dispozicion nga institucioni, grupi i punës nuk mundi të evidentojë në mënyrë të vecuar për secilën njësi administrative, numrin e përgjithshëm të punonjësve dhe numrin e punonjësve në shërbimin civil pas procesit të ristrukturimit, për arsye, se në strukturën provizore, nuk janë të ndarë pozicionet e punës që përfshihen në Bashkinë Shkodër nga ato që ka cdo njësi administrative.

Konkluzion: Në këto kushte, i lihet detyrë njësisë përgjegjëse, që bazuar në të gjithë dokumentacionin ku mbështetet organizimi dhe funksionimi i burimeve njerëzore i Bashkisë Shkodër që të detajojë numrin e saktë të pozicioneve të punës, e në vecanti numrin e punonjësve në shërbimin civil, të cdo njësie administrative.

Nga analiza e të dhënave të paraqitura më sipër, rezulton se numri total i punonjësve të Bashkisë Shkodër nga 471 punonjës tashmë është 366 punonjës, pra është zvogëluar në rreth **22%**, ndërsa pozicionet e shërbimit civil nga 222 pozicione aktualisht kanë mbetur 217 pozicione pune në shërbimin civil, pra janë zvogëluar në rreth **2%**.

Kjo do të thotë se ky institucion është përfshirë në proces ristrukturimi, pasi ka shkurtime reale të pozicioneve të punës, si në numrin total të punonjësve, ashtu edhe në riorganizimin e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil.

Procesi i ristrukturimit fillon të materializohet në miratimin e strukturës së re të institucionit dhe në përmbajtje përbëhet nga të gjitha aktet administrative që realizon njësi përgjegjëse gjatë implementimit të tij, ndër të cilat aktet e krijimit dhe të funksionimit të Komisionit të Ristrukturimit; aktet e lirimit të nëpunësve që u është deklaruar i tepërt pozicioni i punës; aktet e riemërimit të nëpunësve të mbetur pas ristrukturimit, etj.

Konstatohet se është bërë përpjekje nga njësi përgjegjëse për të zbatuar nga pikëpamja formale kërkesat e nenit 50 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar); 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 Vendimit nr.171, datë 26.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil” 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 të cilat e kanë

vendosur këtë hallkë, në krye të procesit të ristrukturimit, për tu kujdesur edhe në drejtim të anës procedurale ligjore.

Nga ana tjetër, rezulton se këto veprime, nuk janë përmyllur në përputhje me këto kërkesa, ashtu si do ta trajtojmë në pjesën tjetër të materialit.

Sipas ligjit njësia përgjegjëse është struktura që krijon Komisionin e Ristrukturimit dhe pas propozimit të bërë prej këtij mekanizmi, ka detyrimin ligjor për marrjen e vendimit përfundimtar për lirim nga shërbimi civil, të nëpunësve që i ka dalë i tepërt pozicioni i punës, ose i ka ndryshuar përshkrimi i punës, si dhe rrimërimin e atyre që do të mbeten në punë.

Nisur nga verifikimi i procesit të ristrukturimit dhe akteve që e materializojnë atë, rezulton se shkak për përfshirjen e institucionit në këtë proces, kanë qenë ndryshimet e ligjit 8652, datë 31.07.2000 “*Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore*” për shkak të riorganizimit administrativo-territorial.

Implementimi i ligjit solli si pasojë edhe ndryshimet në strukturën e këtij institucioni që u materializuan në Vendimin nr.93, datë 01.10.2015 të Kryetarit të Bashkisë Shkodër, “*Për miratimin e strukturës organizative të administratës së Bashkisë Shkodër, institucioneve të bashkisë dhe shërbimeve publike*.”

Në këto kushte, në zbatim të pikës 3 të nenit 50 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, (i ndryshuar) dhe pikës 17 të Vendimit 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*”, njësia përgjegjëse ka krijuar Komisionin e Ristrukturimit, me vendimin nr. 187, datë 02.10.2015, për të zbatuar detyrimin ligjor për shqyrtimin e mundësisë të sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese, apo transferimin e punonjësit në një pozicion të lirë të së njëjtës kategori, në shërbimin civil.

Për të verifikuar zbatimin e ligjit në lidhje me këtë institut, u kërkua nga institucioni dokumentacioni përkatës, nga shqyrtimi i të cilit, rezulton se nga ana e institucionit është bërë përpjekje për të zbatuar formalisht kërkesat e ligjit, por nga përmbajtja e akteve konstatohen parregullsi të cilat e bëjnë të cënueshëm procesin. Më poshtë po rendisim arsyet që argumentojnë aritjet e këtij përfundimi.

Në materialet e administruara gjatë procesit të mbikëqyrjes, rezultojnë edhe aktet që pasqyrojnë se procesi ka filluar me një njoftim të Kryetarit të Bashkisë Shkodër, *për fillimin e procedurave të pushimit kolektiv për nëpunësit e të gjitha njësive administrative* me shkresën nr. 1196/b, datë 01.10.2015, për arsye të shkrirjes dhe ristrukturimit të institucionit.

Më tej, konstatohet se Komisioni, pasi ka njoftuar për fillimin e bisedimeve për ndërprerje të marrëdhënies së punës dhe i ka dëgjuar punonjësit në mënyrë individuale, iu ka komunikuar se për shkak të organizimit të ri territorial, bazuar në vendimin nr. 93, datë 01.10.2015 “*Për miratimin e strukturës organizative të administratës së Bashkisë Shkodër, institucioneve të varësisë dhe shërbimeve publike*”, të Kryetarit të Bashkisë Shkodër, do t’ju ndërpritet marrëdhënia e punës, pasi pozicioni aktual i tyre suprimohet dhe nuk gjen vend në strukturën e re, pas ristrukturimit.

Gjithashtu, punëmarrësve do t'i ndërpritet marrëdhënia e punës me institucionin e Bashkisë Shkodër, duke respektuar afatet dhe procedurat ligjore të parashikuara në ligjin nr. 7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”.

Në këtë procedurë rezulton të jenë përfshirë punonjësit si më poshtë;

1. *****₂ me detyrë Drejtor i Drejtorisë së Financës, pranë Njesisë Administrative Rrethina;
2. *****₂ me detyrë Përgjegjës i Sektorit të Financës, pranë Njesisë Administrative Rrethina;
3. *****₂ me detyrë Nëpunëse e Financës, pranë Njesisë Administrative Rrethina;
4. *****₂ me detyrë Inspektor Kontrolli në Terren, pranë Njesisë Administrative Rrethina;
5. *****₂ me detyrë Inspektore e Ndihmës Ekonomike, pranë Njesisë Administrative Rrethina;
6. *****₂ me detyrë Përgjegjës i Shërbimeve Publike, pranë Njesisë Administrative Rrethina;
7. *****₂ me detyrë Inspektor i Informimit Qytetar, pranë Njesisë Administrative Rrethina;
8. *****₂ me detyrë Specialist Topograf, pranë Njesisë Administrative Rrethina;
9. *****₂ me detyrë Inspektor i Ndihmës Ekonomike, pranë Njesisë Administrative Rrethina;
10. *****₂ me detyrë Administrator i Ndihmës Ekonomike, pranë Njesisë Administrative Shalë;
11. *****₂ me detyrë Përgjegjës Zyra e Bujqësisë, pranë Njesisë Administrative Shalë;
12. *****₂ me detyrë Inspektor Bujqësie, pranë Njesisë Administrative Pult;
13. *****₂ me detyrë Inspektor Pyjesh, pranë Njesisë Administrative Pult;
14. *****₂ me detyrë Inspektor i Ndihmës Ekonomike, pranë Njesisë Administrative Pult;
15. *****₂ me detyrë Inspektore e Përkujdesjes Sociale, pranë Njesisë Administrative Ana e Malit;

16. *****_ me detyrë Specialist i Tatim Taksave, pranë Njesisë Administrative Postribë;
17. *****_ me detyrë Inspektor i Urbanistikës, pranë Njesisë Administrative Guri i Zi;
18. *****_ me detyrë Përgjegjës i Zyrës së Urbanistikës, pranë Njesisë Administrative Guri i Zi;
19. *****_ me detyrë Inspektor i Tatim Taksave, pranë Njesisë Administrative Guri i Zi;
20. *****_ me detyrë Inspektor i Tatim Taksave, pranë Njesisë Administrative Pult, etj.

Pas përfundimit të afateve të njoftimit, nga Kryetari i Bashkisë Shkodër, është marrë vendimi përkatës për lirim nga detyra të punonjësve të prekur nga procesi i ristrukturimit.

Largimi nga detyra i këtyre punonjësve është bazuar në ligjin nr. 7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, me arsyetimin se këta punonjës nuk gëzonin statusin e nëpunësit civil, duke mos marrë në konsideratë faktin që marrëdhënia e tyre e punës rregullohej nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Komisioni i Ristrukturimit sipas ligjit ishte i detyruar që fillimisht të bënte ndarjen e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, nga ato që trajtohen me ligjin nr. 7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, e më tej të analizonte kriteret që duhet të plotësonin nëpunësit e larguar në raport me ligjin për shërbimin civil.

Komisioni i Ristrukturimit nuk e ka kryer realisht këtë analizë, duke përdorur si bazë ligjore për largimin nga detyra të nëpunësve të sipërpërmendur, ligjin nr. 7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”. Në këto rethana, i janë mohuar të drejtat nëpunësve civilë, të cilëve i është shkurtuar vendi i punës, për t’u trajtuar sipas nenit 50 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, i cili parashikon përfitime në aspekte të ndryshme për ta.

Në zbatim të këtij procesi nga ana e grupit të punës është konstatuar se Komisioni i Ristrukturimit në Bashkinë Shkodër, për realizimin e procesit të ristrukturimit, ka marrë për bazë ligjore vetëm VKM nr. 510, datë 10.06.2015 “Për miratimin e procedurave për transferimin e të drejtave dhe detyrimeve, personelit, aktiveve të trupëzuara dhe të patrupëzuara, të arkivave dhe cdo dokumentacioni tjetër zyrtar në njësitë e qeverisjes vendore, të prekura nga riorganizimi administrativo-teritorial” dhe nuk ka zbatuar nenin 50 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ashtu si e analizojmë më sipër.

Në vendimin nr. 48, datë 04.12.2015 të Këshillit Bashkiak të Bashkisë Shkodër, është vendosur miratimi i një shume të hollash, e cila do të përdorej për shpërblimin e punonjësve të larguar pas ristrukturimit, sipas vjetërsisë së punës që kishin me institucionin.

Nisur nga informacioni i siguruar nga njësia përgjegjëse e Bashkisë Shkodër, rezulton se ky institucion nuk ka asnjë proces gjyqësor me nëpunësit civil të larguar për shkak të ristrukturimit.

Nëpunësit e larguar për shkak të ristrukturimit nuk i kanë konsumuar instrumentat ligjorë për të kundërshtuar vendimin e largimit nga detyra, duke ju drejtuar për zgjidhje Gjykatës Administrative.

Konkluzion: Për të gjitha sa më sipër, Komisioneri vlerëson se duhet të rregullohet ligjshmëria e veprimeve të kryera gjatë procesit të implementimit të strukturës së re në institucion, pas një procesi ristrukturimi.

Nisur nga fakti që nga ana e njësisë përgjegjëse të ish Komunave nuk është kryer procesi i deklarimit të statusit të punësimit, njësia përgjegjëse e Bashkisë Shkodër, të bëjë deklarimin e statusit të punësimit për të gjithë punonjësit e përmendur në këtë rubrikë të raportit. Për punonjësit që nuk i përmbushin kërkesat për të qenë nëpunës civilë, të refuzohet deklarimi i statusit të nëpunësit civil dhe të ndërpritet marrëdhënia e punës për shkak të ligjit dhe jo për arsye ristrukturimi.

Më tej institucioni duhet të anulojë të gjitha aktet administrative që kanë dalë deri në këtë moment në lidhje me këtë proces, në kundërshtim me ligjin, dhe të fillojë procesin nga e para, duke ndjekur këtë rend pune;

a) Ngritja e Komisionit të Ristrukturimit, duke u kujdesur që të respektohen kërkesat ligjore në përbërjen e tij, i cili, bazuar në pikën 7, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, ka të drejtë të propozojë sistemimin dhe trajtimin financiar për të gjithë nëpunësit të cilët do të largohen për shkak të ristrukturimit, duke krahasuar përkrahimin e punës, kërkesat specifike, si dhe çdo kërkesë tjetër që rrjedh nga dispozitat ligjore dhe aktet nënligjore që rregullojnë këtë rast, për çdo pozicion që nuk ekziston më. Në këtë rast duhet të jetë në vëmendjen e njësisë përgjegjëse, Udhëzimi 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*”, ku përcaktohen qartë rregullat e përgjithshme për krijimin dhe funksionimin e këtij mekanizmi.

b) Komisioni i Ristrukturimit, të paraqesë propozimet për lirim nga shërbimi civil, të atyre nëpunësve, pozicioni i të cilëve nuk ekziston më, apo është riorganizuar, kompetencë e tij që është e parashikuar në pikën 3, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe në 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*”.

c) Përmbyllja e procesit me vendimin përfundimtar për lirim nga shërbimi civil, apo riemërimin në pozicione të të njëjtës kategori, sipas dispozitave të mësipërme, që duhet të merret nga njësia përgjegjëse, pasi të analizojë 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 lirim nga shërbimi civil*”.

d) 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, që përbën një proces kompleks dhe që është kusht, pa të cilin nuk mund të kryhet risistemimi i punonjësve në të njëjtin pozicion, transferimi i tyre, apo regjistrimi i 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, çka është një rubrikë e rëndësishme e 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 nëpunësit 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.

V. Aspekte të tjera, të administrimit të shërbimit civil, të trajtuara gjatë procesit të mbikëqyrjes.

- Trajtimi i ankesës së punonjësit ***** me objekt, mosrespektimin e ligjit për nëpunësin civil, gjatë implementimit të strukturës provizore të institucionit.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin e Bashkisë Shkodër, është njohur me pretendimin e punonjësit Marlind Pohja, si pjesë e burimeve njerëzore të subjektit të mbikëqyrur, para procesit të ristrukturimit, në lidhje me parregullsi në momentin e implementimit të strukturës së re të institucionit, si rezultat i ndryshimeve administrativo – territoriale, në Njësitë Administrative, Velipojë.

Pas verifikimit të situatës në lidhje me këtë rast dhe në përfundim rezultoi si më poshtë:

Në përmbajtjen e ankesës së nëpunësit *****, regjistruar nr. 90, datë 04.02.2016, pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, parashtrohet se, me aktin e emërimit, nr. 5, datë 31.01.2013 (i cili nuk është nominal për punonjësin, por është për disa nëpunës të ish Komunës Velipojë), punonjësi është bërë pjesë e strukturës organizative të burimeve njerëzore të Komunës Velipojë, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Shërbimeve Publike”.

Nga hetimi administrativ në lidhje me këtë rast, fakti i pretenduar më sipër nga ankuesi, rezulton i vërtetë, e më tej, provohet gjithashtu se fillimi i efekteve juridike të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e ka gjetur këtë punonjës në pozicionin e “Përgjegjës të Sektorit të Shërbimeve Publike”, për një periudhë më shumë se një vit, çka përbën një kusht, për shkak të të cilit, njësia përgjegjëse e komunës, e kishte detyrim ligjor, deklarinimin e statusit të tij të punësimit, në këtë pozicion pune.

Ndërkohë, konstatohet se me aktin administrativ nr. 7, datë 28.02.2014 të Kryetarit të Komunës Velipojë (i cili përsëri nuk është nominal, por përfshin disa punonjës të institucionit), ankuesi

është emëruar në pozicionin e punës “*Inspektor i Zhvillimit të Projekteve e Partneritetit*”, pozicion në të cilin ai ka kryer detyrat funksionale, deri në datën 31.03.2014.

Momenti i daljes së këtij akti, rezulton të jetë në një kohë, kur kishte filluar efektet juridike ligji për nëpunësin civil dhe nuk është konstatuar ndonjë procedurë ligjore e zbatuar nga ana e njësisë përgjegjëse në këtë rast, për të kryer lëvizjen e këtij nëpunësi civil, në një pozicion tjetër të shërbimit civil, i cili, për më tepër është i një niveli më të ulët, se pozicioni ku duhet të deklarohet si nëpunës civil (*kjo duke marrë parasysh skemën e kategorizimit të hierarkisë së nëpunësisë civile, përcaktuar në nenin 19, të ligjit për nëpunësin civil*).

Pas kësaj, konstatohet se me aktin nr. 10, datë 31.03.2014, të Kryetarit të Komunës Velipojë, ankuesi, është ngritur në detyrë, duke u emëruar në pozicionin e punës “*Drejtor i Drejtorisë së Planifikimit të Territorit*”. Në këtë rast, konstatohet se, ankuesi ka kaluar në këtë pozicion, duke mos respektuar një procedurë të rregullt rekrutimi, e cila përfaqësohet nga procedura e konkurrimit për ngritjen në detyrë, parashikuar në nenin 26, të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Më tej, rezulton se, me aktin nr. 1, datë 08.04.2015, punonjësi në fjalë është emëruar në pozicionin e punës, “*Përgjegjës i Zyrës së Zhvillimit*”, ku konstatohet se ai është konfirmuar nëpunës civil, sipas aktit nr. 474, datë 28.04.2015, të njësisë përgjegjëse të komunës, konfirmuar edhe nga kryetari i komunës.

Duke analizuar procedurën që ka të bëjë me statusin e tij të punësimit, si dhe procesin e ristrukturimit të institucionit, rezulton se:

- me shkresën nr. 1171/1, datë 01.10.2015, punonjësi është njoftuar nga njësia përgjegjëse e Bashkisë Shkodër, për revokimin e “*statusit të nëpunësit civil*”, pasi pretendohet për një akt që ka dalë në kundërshtim me ligjin nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar;
- me shkresën nr. 9765, datë 30.10.2015, i është propozuar punonjësit, fillimi i bisedimeve për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, duke zbatuar në këtë rast dispozitat e Kodit të Punës të RSH. Ndërkohë, në përmbajtjen e aktit, argumentohet ky veprim me ristrukturimin e institucionit në kuadër të reformës administrativo-territoriale, që ka sjellë si pasojë suprimimin e pozicionit të punës që mbante nëpunësi *****.

Nga provat e administruara gjatë mbikëqyrjes së institucionit, në lidhje me institutin e ristrukturimit, në përgjithësi për të gjithë punonjësit e subjektit, e në veçanti për këtë rast, ashtu si është analizuar edhe në kapitullin më sipër të këtij raporti, evidentohet fakti se, riorganizimi i institucionit, ka sjellë shkurtime të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil, çka do të thotë se ai është përfshirë realisht në një proces ristrukturimi.

Nisur nga të gjitha faktet që janë parashtruar më sipër, konstatojmë një sërë veprimesh të kryera në kundërshtim me ligjin, nga ana e njësisë përgjegjëse të institucionit, si në rastin e ish komunës Velipojë, ashtu edhe të Bashkisë Shkodër, të cilat do të analizojmë me hollësi në vijim.

- Ashtu si e përmendëm edhe në pjesën përshkruese të kësaj rubrike, rezultoi i provuar fakti se ankuesi e ka filluar marrëdhënien e punës në Komunën Velipojë, me aktin e emërimit nr. 5, datë 31.01.2013, në pozicionin e punës “Përgjegjës i Sektorit të Shërbimeve Publike”.

Fillimi i efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e ka gjetur këtë punonjës në të njëtin pozicion pune, e për këtë shkak, në kushtet kur ai i plotëson kërkesat për të qenë nëpunës civil, njësia përgjegjëse, duhet të deklaronte statusin e tij të punësimit, si nëpunës civil, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Shërbimeve Publike”.

- Ndërkohë, konstatohet se njësia përgjegjëse, në kundërshtim me kërkesat e ligjit për nëpunësin civil, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të tij, e ka ulur në detyrë punonjësin, duke mos dhënë asnjë sqarim për këtë veprim dhe ka lejuar emërimin e tij, nga ana e Kryetarit të Komunës, në pozicionin e punës, “Inspektor i Zhvillimit të Projekteve e Partneritetit”, nëpërmjet aktit administrativ nr. 7, datë 28.02.2014, detyrë të cilën ai e ka ushtruar deri në datën 31.03.2014.
- Konstatohet se, një aspekt tjetër i veprimeve të parregullta të njësisë përgjegjëse të Komunës së Velipojës, është fakti se ka lejuar kalimin e nëpunësit në pozicionin e “Drejtorit të Drejtorisë së Planifikimit të Teritorit”, nëpërmjet aktit administrativ nr. 10, datë 31.03.2014, të Kryetarit të Komunës Velipojë, duke mos respektuar një procedurë të rregullt rekrutimi, në një rast të ngritjes në detyrë, e cila, ashtu si e parashikon neni 26, i ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kryhet nëpërmjet konkurrimit të nëpunësve civilë të konfirmuar, apo hyrje nga jashtë sistemit, sipas rregullave të parashikuara në ligj.
- Këtë detyrë, ankuesi e ka ushtruar deri në daljen e aktit nr. 01, datë 08.04.2015, të Kryetarit të Komunës, për emërimin në detyrën “Përgjegjës i Zyrës së Zhvillimit të Territorit”, përsëri pa zhvilluar asnjë procedurë ligjore, madje në këtë pozicion, punonjësi është deklaruar si nëpunës civil, nëpërmjet aktit administrativ nr. 474, datë 28.04.2015, të njësisë përgjegjëse, konfirmuar edhe nga kryetari i bashkisë.

Në vijim të analizës së rastit, arrijmë në përfundimin se të gjitha lëvizjet që ky punonjës ka kryer në pozicione që përfshihen në nivele të ndryshme të shërbimit civil, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nga ana e njësisë përgjegjëse, të Komunës Velipojë, janë realizuar duke mos respektuar kërkesat specifike të këtij ligji.

Nga ana tjetër, konstatohet se njësia përgjegjëse e Bashkisë Shkodër, e ka interpretuar gabim ligjin, kur e ka konsideruar aktin nr. 474, datë 28.04.2015, të nxjerrë nga njësia përgjegjëse e Komunës Velipojë, me anë të të cilit është deklaruar statusi i punësimit Nëpunës Civil i ankuesit, si akt absolutisht të pavlefshëm, duke argumentuar se nuk janë respektuar procedurat e punësimit në shërbimin civil, sipas ligjit për nëpunësin civil.

Ky përfundim mbështetet në faktin se, nëpunësit e Komunave, të cilët fillimi i efekteve të ligjit për nëpunësin civil, i gjeti në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, e kanë fituar të drejtën për t’u bërë pjesë e shërbimit civil, për shkak të ligjit (neni 67), nëse nga ana e tyre përmbushen

kushtet ligjore. Në varësi të kohëzgjatjes së punësimit në pozicionin e punës, statusi i tyre i punësimit do të ishte “*nëpunës civil*”, ose “*nëpunës civil në periudhë prove*”.

Para fillimit të efekteve të ligjit në fjalë, marrëdhënia e tyre e punësimit është rregulluar sipas Kodit të Punës të RSH, i cili nuk parashikon ndonjë procedurë specifike punësimi, por ky proces realizohej nëpërmjet kontratës së punës, apo aktit të thjeshtë të emërimit nga ana e titullarit të institucionit.

Në këto rrethana, njësia përgjegjëse e Bashkisë Shkodër, duhet të rivlerësojë rastin dhe të deklarojë statusin e punësimit të punonjësit në fjalë, “*nëpunës civil*”, i kategorisë punonjës ekzistues, në pozicionin e punës “*Përgjegjës i Sektorit të Shërbimeve Publike*”, në të cilin e ka gjetur fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, pasi ai ka qenë i punësuar *për një periudhë, më shumë se një vit*.

Po kështu, sipas diplomës së studimeve të larta që ka kryer ky punonjës, e cila administrohet në materialet e mbikëqyrjes, rezulton se ai e plotëson edhe kushtin tjetër, atë të nivelit arsimor, pasi është diplomuar si inxhinier ndërtimi, në periudhën 2002-2009, në Universitetin Politeknik të Tiranës, i cili është institucion i arsimit të lartë.

Për arsyet e përmendura më sipër, ky nëpunës, gabimisht nuk është trajtuar nga ana e njësisë së personelit si nëpunës civil, në momentin e ristrukturimit të institucionit, për të vlerësuar mundësinë e sistemimit të tij në strukturën e re të institucionit, në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil, ose në rast të pamundësisë, ai duhet të përfitonte të drejtat që ia njeh neni 50, i ligjit për nëpunësin civil, ku përfshihet e drejta e shpërblimit sipas vjetërsisë në shërbimin civil; e drejta e emërimit pa konkurrim në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil, ku ai i plotëson kërkesat ligjore; e drejta për të marrë pjesë në procedura të lëvizjes paralele, apo ngritjes në detyre, për një periudhë 2 vjeçare.

Konkluzion. Në përfundim të vlerësimit të kësaj situatë, njësia përgjegjëse në këtë rast, duhet të anullojë aktin nr. 1171/b, datë 01.10.2015 “*Akt revokimi të statusit të nëpunësit civil*”, si dhe aktin administrativ nr. 474, *datë 28.04.2015*, të njësisë përgjegjëse të Komunës Velipojë. Të nxjerë një akt të ri administrativ, ku të saktësohet pozicioni i punës së punonjësit ***** në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, që është pozicioni i “*Përgjegjësit të Sektorit të Shërbimeve Publike*”.

Pas kësaj, njësia përgjegjëse, duhet të trajtojë këtë punonjës, sipas kushteve të përcaktuara në nenin 50, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, i cili rregullon institutin e ristrukturimit, duke e emëruar në një pozicion të shërbimit civil, ku ai i plotëson kërkesat e vendit të punës, apo në pamundësi për ta sistemuar, duke i njohur atij gjithë të drejtat që përfiton nga kjo dispozitë e ligjit, të cilat janë analizuar me hollësi më lart.

Procedura e ristrukturimit, edhe në këtë rast, duhet të realizohet sipas orientimeve që janë dhënë në rubrikën që ka trajtuar institutin e ristrukturimit në këtë raport.

Këto ishin rrethanat e konstatuara nga Komisioneri gjatë mbikëqyrjes në Bashkinë Shkodër, 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.1/1 “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me konkurim sipas ligjit nr. 8549 “Statusi i nëpunësit civil” dhe të konfirmuar si nëpunës civilë, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014), në Bashkinë Shkodër”;

Aneksi nr.1/2 “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me konkurim sipas ligjit nr. 8549 “Statusi i nëpunësit civil”, në periudhë prove, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014), në Bashkinë Shkodër.”;

Aneksi nr.1/3 “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me kontrata, ose akte emërimi të përkohëshme, në kundërshtim me ligjin nr. 8549” Statusi i nëpunësit civil”, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014), të cilët kishin më shumë se një vit, në pozicionin e punës, në Bashkinë Shkodër.”;

Aneksi nr.1/4 “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me kontrata, ose akte emërimi të përkohëshme, në kundërshtim me ligjin nr. 8549” Statusi i nëpunësit civil”, të cilët kishin më pak se një vit, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014), në Bashkinë Shkodër”;

Aneksi nr.1/5 “Aktet të cilat kanë dalë në kundërshtim me ligjin nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014), në Bashkinë Shkodër”;

Aneksi nr.1/6 “Aktet që materializojnë procesin e rekrutimit të nëpunësve civil në përputhje me procedurat e përcaktuara në ligjin nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014), në Bashkinë Shkodër”;

Aneksi nr.1/7 “Pozicione pune të paplotësuara”;

Aneksi nr.2 “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në Bashkinë Shkodër”.

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