



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

**RAPORT
(PËRFUNDIMTAR)**

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

DREJTORIA E BUJQËSISË BERAT

Tiranë, Maj 2017

RAPORT

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në Institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Berat

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, në zbatim të planit të mbikëqyrjes dhe të vendimit nr. 138, datë 30.12.2015, *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në procesin e administrimit të shërbimit civil, në Ministrinë e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave dhe në institucionet e varësisë që janë pjesë e shërbimit civil”*, ka filluar mbikëqyrjen e përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Berat.

Administrimi i të dhënave dhe grumbullimi i dokumentacionit në subjekt u realizua sipas Programit të Mbikëqyrjes nr. 550 prot., datë 05.09.2016, të miratuar nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, i cili i është njoftuar Drejtorisë së Bujqësisë Berat, me shkresën nr. 550/1 prot., datë 05.09.2016, *“Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në Drejtorinë e Bujqësisë Berat”*. Procesi i mbikëqyrjes në këtë institucion, filloi në datën 07.09.2016.

Drejtoritë e Bujqësisë janë struktura në varësi të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, të krijuara me Vendimin nr. 960, datë 25.10.2013, të Këshillit të Ministrave, *“Për krijimin e drejtorive të bujqësisë”*. Strukturat dhe organikat e drejtorive të bujqësisë miratohen me urdhër të Kryeministrit.

Drejtoritë e Bujqësisë përfshihen për herë të parë në shërbimin civil me ligjin nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, gjë e cila pasqyrohet në *“Listën e institucioneve të administratës shtetërore”*, që hyjnë në fushën e shërbimit civil, e materializuar në lidhjen nr. 1 (ndarja me numër rendor 88), që është pjesë e vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar.

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

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i mbikëqyrjes, i përbërë nga inspektorët Atalvin Niço dhe Ilir Sauli, nën drejtimin teknik të Drejtorit të Inspektimit dhe Hetimit Administrativ, Ilija Kukumi, përpunoi të dhënat dhe përgatiti raportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Berat.

Ky material, u dërgua për njohje, me shkresën nr. 550/2 prot., datë 31.03.2017 pranë institucionit, duke i lënë 15 ditë kohë për të paraqitur observacionet e tyre në lidhje me gjetjet e grupit të punës. Raporti i mbikëqyrjes, i është dërguar për njohje, Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, me shkresën nr. 550/3 prot., datë 31.03.2017, si dhe Departamentit të Administratës Publike, me shkresën nr. 550/4 prot., datë 31.03.2017.

Pas kësaj, me shkresën nr. 340 prot., datë 10.04.2017, institucioni ka dërguar të nënshkruar raportin pa asnjë vërejtje, i cili është administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

Qëllimi i mbikëqyrjes:

- 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 njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit të mbikëqyrur, Sekretarit të Përgjithshëm të ministrisë së linjës dhe njësisë përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil i konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi dhe shkelje të ligjit në administrimin e shërbimit civil.
- Paralajmërimin e institucionit dhe lënien e detyrave për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 15 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Objekti i mbikëqyrjes

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë të institucionit, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Verifikimi i faktit të përfshirjes ose jo të funksionit në shërbimin civil, në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion;
 - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure pranimi konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549/1999, “*Statusi i nëpunësit Civil*”, apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit;
 - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese, ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune;
 - Rastet e refuzimit të deklarimit të statusit të nëpunësit civil;

- Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e verifikimit dhe deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve (kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.).
3. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
 - Verifikimin e faktit nëse punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
 4. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
 5. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësit civil”, i ndryshuar.
 6. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*detyrimet e nëpunësit dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).
 7. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (*ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit*).
 8. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste.
 9. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore (*kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit të përhershëm*).
 10. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Si materializohet procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji i ka vendosur aktorëve të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (*Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues*).
 11. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
 12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (njësisë përgjegjëse), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Metodologjia e mbikëqyrjes:

Grupi i mbikëqyrjes, verifikoi dosjen individuale për çdo të punësuar në pozicione të shërbimit civil si dhe çdo dokument tjetër lidhur me çështje të personelit që rregullohen shprehimisht nga ligji për nëpunësin civil.

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

- Fillimisht u realizua një takim dhe bashkëbisedim me drejtuesin e Drejtorisë së Bujqësisë Berat, *****, gjatë të cilit u diskutua mbi objektin dhe drejtimet e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim. Nëpunësi *****, me detyrë “*Specialist Finance, në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve*”, u caktuar si person kontakti me grupin e punës.
- U verifikuan pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas strukturës dhe organigramës së institucionit, si dhe sipas strukturës dhe organigramës që ka qenë në fuqi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe përmbajtja e dosjeve individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo të dhënë tjetër të kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil.
- U verifikuan përshkrimet e punës për pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, nëse ato janë të hartuara në përputhje me formatin standard të miratuar.
- U kontrolluan të dhënat profesionale të çdo nëpunësi civil, si dhe të dhënat e tjera në lidhje me marrëdhëniet e punës, (*nivelin e edukimit, fushën kryesore të studimeve, përvojën në punë etj.*), për të vlerësuar nëse nëpunësit e punësuar në pozicionet e shërbimit civil, i plotësonin ose jo kërkesat e posaçme për vendin e tyre të punës.
- U verifikua ligjshmëria e akteve të deklarimit të statusit të nëpunësit civil të lëshuara nga Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse për institucionet pjesë e administratës Shtetërore.
- U verifikuan materialet që pasqyrojnë planin vjetor të pranimin në shërbimin civil; rastet e plotësimit të vendeve të lira sipas procedurave të konkurrimit të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij; vlerësimet e rezultateve në punë dhe vlerësimet e rezultateve në përfundim të periudhës së provës; si dhe shënimet që shoqërojnë ato, etj.
- U verifikua procedura e ndjekur për transferimin e nëpunësve civilë për shkak të ristrukturimit të institucionit të Drejtorisë së Bujqësisë Berat, (*aktet që materializojnë ngritjen e komisionit të ristrukturimit, aktet individuale të transferimit të nëpunësve civilë, etj.*).

Konstatimet janë të materializuara si tabela më vete (*Aneksi nr. 1 dhe 2*) të cilët janë pjesë e pandarë e këtij raporti.

Përmbajtja e raportit:

I. Si është zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet

nënligjore në zbatim të tij, në lidhje me deklarin e statusit të nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit

a) Organizimi i pozicioneve të shërbimit civil në Drejtorinë e Bujqësisë Berat.

Nga analiza dhe shqyrtimi i dokumentacionit të administruar, konstatohet se, në datën e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (në datë 26.02.2014), Drejtoria e Bujqësisë Berat, funksiononte në bazë të strukturës dhe organikës të miratuar me urdhrin nr. 79, datë 01.07.2013, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive Rajonale të Bujqësisë, në Qarqe”.

Kjo strukturë ka qenë në fuqi deri në miratimin e strukturës dhe të organikës së re të drejtorive të bujqësisë me urdhrin nr. 113, datë 10.03.2014, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së drejtorive të bujqësisë”, e cila ka rikonfirmuar numrin e përgjithshëm të vendeve të punës dhe mënyrën e organizimit të tyre sipas strukturës së mëparshme.

Bazuar në këtë strukturë organizative, në datën e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (në datë 26.02.2014), Drejtoria Rajonale e Bujqësisë Berat kishte gjithsej **39** vende pune, ku:

- **37 pozicione pune, konsiderohen pjesë e shërbimit civil**, (1 pozicion me emërtesën “Drejtör” + 5 pozicione me emërtesën “Përgjegjës sektori” + 31 pozicione me emërtesën “Specialist”).
- **2 pozicione pune kryejnë funksione administrative**, (1 shofer + 1 punonjës pastrimi).

Duke vlerësuar kategorizimin e pozicioneve të shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar me vendimin nr. 262, datë 25.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime 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”, **37 pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil** në këtë institucion, (që zënë 95% të numrit total të pozicioneve të punës), paraqiten si më poshtë:

- **Nëpunës civilë të kategorisë së mesme drejtuese - 1 pozicion pune**, ose **2%** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil.

Në këtë kategori paraqitet pozicioni i punës, me emërtesën “drejtör i drejtorisë”, kategoria e pagës III-b.

- **Nëpunës civilë të kategorisë së ulët drejtuese - 5 pozicione pune**, ose **11%** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil.

Në këtë kategori paraqiten 5 pozicione pune, me emërtesën “përgjegjës sektori”, kategoria e pagës IV-a.

- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive – **31 pozicione pune**, ose **87%** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil.

Në këtë kategori paraqiten 31 pozicione pune, me emërtesën “*specialist*”, kategoria e pagës IV-b.

Nga sa më sipër, rezulton të jetë bërë një ndarje e drejtë e pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, dhe atyre që kryejnë funksione administrative, në përputhje me detyrat dhe aktivitetin e këtij institucioni, si strukturë administrative (apo degë territoriale) e Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave.

Për sa i përket strukturës, konstatohet se, ajo është e organizuar duke u mbështetur në strukturën organizative hierarkike, të përcaktuar në ligjin nr. 90/2012, “*Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore*”, kreu II, “*Organizimi i brendshëm i institucioneve të administratës shtetërore*”, Seksioni 3, “*Degët territoriale*”, ku përcaktohet organizimi i brendshëm i degëve territoriale.

Konkluzion:

- Në përmbajtjen e strukturës organizative të institucionit të mbikëqyrrur, evidentohen në mënyrë të qartë, pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, si dhe pozicionet e punës ndaj të cilëve nuk zbatohet ligji për nëpunësin civil.
- Numri i punonjësve, për çdo njësi organizative, është brenda kufirit të miratuar me ligjin për administratën shtetërore.

b) Punonjës të punësuar në pozicione pjesë e shërbimit civil, në datën e fillimit të efekteve të ligjit, (në dt. 26.02.2014), procedura e ndjekur për punësim.

Ashtu si u theksua edhe më sipër, Drejtoritë e Bujqësisë, si struktura administrative të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, janë përfshirë për herë të parë në fushën e veprimit të shërbimit civil, me hyrjen në fuqi të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Në nenin 67, të ligjit në fjalë, me nëntitull “*Statusi i punonjësve dhe nëpunësve aktualë*”, ligji parashikon rregullimin e statusit për nëpunësit dhe punonjësit që në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, kryenin detyra në vende pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, apo që pas kësaj janë përfshirë në shërbimin civil.

Në mënyrë më të shprehur, në pikën 3, 4 dhe 6, të këtij neni, përcaktohet se:

- pika 3, “*Nëpunësit civilë ekzistues, punonjësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, të ngjashme me atë të përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999,*

“Statusi 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 pune, pjesë e shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që nuk plotësojnë kushtet e parashikuara në pikën 3 të këtij neni, janë nëpunës civilë në periudhë prove dhe për ta zbatohen dispozitat e nenit 24 të këtij ligji. Periudha e provës fillon nga fillimi i shtrirjes së efekteve të këtij ligji”;*
- pika 6, *“Deklarimi i statusit të punësimit, sipas pikave 1, 3 dhe 4 të këtij neni, bëhet nga njësia përgjegjëse pas verifikimit të procedurës së punësimit”.*

Më tej, vendimi nr. 116, datë 05.03.2014, i Këshillit të Ministrave, *“Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil, sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në pikën 1, të kreut III, “Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat”, përcakton se:*

“Punonjës ekzistues”, sipas pikës 3 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013, që kryejnë funksione të shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore e komuna, dhe a) janë rekrutuar sipas procedurave të ngjashme me ato të përcaktuara nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”, por që nuk e gëzojnë statusin e nëpunësit civil; apo b) janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë jo më të vogël se 1 vit, janë nëpunës civilë për shkak të ligjit”.

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

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë lidhur me veprimet e kryera nga organet përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, (njësia e burimeve njerëzore e institucionit; Sekretari i Përgjithshëm i ministrisë nga e cila varet institucioni i mbikëqyrur dhe njësia përgjegjëse), nëse veprimet janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit për deklarinimin e statusit të punësimit, u verifikuan dhe u analizuan të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet pjesë e shërbimit civil, si strukturën dhe organikën e institucionit që ishte në fuqi në datë 26.02.2014, listëprezencën dhe listëpagesën e punonjësve për muajin shkurt 2014; dosjen individuale të çdo punonjësi të punësuar në pozicione të shërbimit civil (aktet e emërimit, të dhënat lidhur me nivelin e diplomës dhe profilin e arsimit të lartë për çdo punonjës të punësuar në pozicione të shërbimit civil), si dhe plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil, sipas ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”* dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij.

Nga përpunimi dhe analiza e këtij dokumentacioni konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ashtu siç kemi përmendur edhe më sipër, Drejtoria e Bujqësisë Berat, kishte 37 pozicione pune të cilat u përfshinë në shërbimin civil, prej të cilave:*

✓ 30 pozicione – ishin të plotësuara

- ✓ 7 pozicione – ishin vende vakante (3 pozicione pune “Specialist të Sektorit Këshillimor” dhe 4 pozicione pune “Specialist të Sektorit të Veterinarisë”)

Vendimi nr. 960, datë 25.10.2013, i Këshillit të Ministrave, “Për krijimin e Drejtorive të Bujqësisë”, nuk e ka të parashikuar mënyrën e rregullimit të marrëdhënies së punës për punonjësit e drejtorive të bujqësisë, kështu që prezumohet marrëdhënia kontraktore e punës. Në këto kushte, deri në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, mënyra e fillimit dhe mbarimit të marrëdhënieve të punës, zhvillimi i karrierës, garantimi i të drejtave dhe përcaktimi i detyrimeve për punonjësit e drejtorive të bujqësisë, janë rregulluar me ligjin nr. 7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar.

Nga aktet e emërimit të secilit prej punonjësve të punësuar në pozicione të shërbimit civil dhe nga shënimet e bëra në librezën e punës lidhur me datën e fillimit të marrëdhënies së punës konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (në datë 26.02.2014), nisur nga kohëzgjatja e punësimit në të njëjtin pozicion, gjendja në Drejtorinë e Bujqësisë Berat paraqitet si më poshtë:

- **18 punonjës**, ishin të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më shumë se një vit;
- **12 punonjës**, ishin të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më pak se një vit;
- **7 pozicione të shërbimit civil** ishin të lira.

c) **Procedura e deklarimit të statusit të punësimit, për nëpunësit dhe punonjësit, që kryenin funksione në shërbimin civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.**

Bazuar në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, neni 4, shkronja “f”, Departamenti i Administratës Publike, paraqitet si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur.

Një nga detyrat që ligji i ka ngarkuar njësisë përgjegjëse në momentin e implementimit të ligjit të ri për nëpunësin civil, është deklarimi i statusit të punësimit, për të gjithë nëpunësit dhe punonjësit, të cilët në datën e fillimit të efekteve të ligjit, ishin të punësuar në pozicione të shërbimit civil.

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

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

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

Nga verifikimi i dokumentacionit që materializon procesin e deklarin të statusit të punësimit konstatohet se:

Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore pranë institucionit të mbikëqyrur, pasi ka evidentuar pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, me shkresën nr. 142, datë 27.02.2014, i ka dërguar Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, *(që në këtë rast paraqitet si institucion qendror, nga i cili varet institucioni i mbikëqyrur)*, listën e plotë të punonjësve të Drejtorisë së Bujqësisë Berat; materialet që përmbanin të dhëna lidhur me mënyrën dhe kohëzgjatjen e punësimit; aktet individuale të emërimit, si dhe materialet shkresore me të dhënat individuale të çdo punonjësi të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil. Njëkohësisht, rezulton se Drejtoria e Bujqësisë Berat, listën e mësipërme ia ka dërguar edhe Departamentit të Administratës Publike. Më tej, Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave ka dërguar dokumentacionin pranë njësisë përgjegjëse.

Departamenti i Administratës Publike, pas marrjes së dokumentacionit të mësipërm, për çdo të punësuar në pozicione të shërbimit civil, ka verifikuar periudhën e punësimit, nëse ishte më shumë se një vit apo më pak se një vit, si dhe plotësimin e kërkesave të përgjithshme dhe kërkesave të posaçme për vendin e punës.

Në përfundim të këtyre verifikimeve, ***në datën 15.08.2014***, për institucionin e mbikëqyrur, njësia përgjegjëse ka përfunduar procedurën e deklarin të statusit të punësimit. *(shih shkresën nr.2150 prot., datë 15.08.2014, të Departamentit të Administratës Publike, me të cilën aktet e deklarin i janë përcjellë drejtuesit të institucionit të mbikëqyrur dhe vënë për dijeni edhe Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave).*

Në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, gjendja e deklarin të statusit të punësimit në Drejtorinë e Bujqësisë Berat, paraqitej si më poshtë:

- ***18 punonjës***, kanë qenë punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më tepër se 1 vit, me statusin e punësimit *“Nëpunës civil”*.
 - ***12 punonjës***, kanë qenë punonjës ekzistues të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më pak se 1 vit, me statusin e punësimit *“Nëpunës civil në periudhë prove”*.
 - Për 7 prej pozicioneve nuk ka deklarin statusi, pasi në këtë moment ato ishin pozicione të lira.
- i. ***Punonjës aktualë të cilët në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, janë deklaruar me statusin e punësimit “Nëpunës civil”:***

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, pasi verifikova gjendjen aktuale të nëpunësve civilë me atë që ishte deklaruar në momentin e fillimit të efekteve të ligjit. Nga ky

Konkluzion: Edhe për këto raste, vlerësoj se, njësia përgjegjëse, ka vepruar drejt në lidhje me deklarinimin e statusit të punësimit si “Nëpunës civilë në periudhë prove”, pasi ata i përmbushin kushtet e parashikuara në nenin 67, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe në aktet nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij.

iii. Respektimi i afateve ligjore, në kryerjen e procesit të deklarinimit të statusit të punësimit:

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”, (ndryshuar me vendimin nr. 532, datë 06.08.2014 të Këshillit të Ministrave; ndryshuar me vendimin nr. 627, dt. 24.09.2014 të Këshillit të Ministrave), ka parashikuar procedurat që duhet të kryejë njësia përgjegjëse për të realizuar deklarinimin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë si dhe afatin brenda të cilit duhet të përfundojë ky proces. Në Kreun IV, të vendimit si më sipër, është përcaktuar se “Procedura e deklarinimit të statusit të punësimit përfundon jo më vonë se 120 (njëqind e njëzetë) ditë nga data e hyrjes në fuqi të këtij vendimi. ... Në çdo rast, shtyrja e afatit nuk mund të jetë më vonë se data 30 tetor 2014 ...”.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes konstatoj se, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur, i ka përfunduar procedurat e deklarinimit të statusit të punësimit **në datën 15.08.2014**, pra brenda afatit të vendosur në vendimin e Këshillit të Ministrave.

(Të dhënat që pasqyrojnë realizimin e procedurës së deklarinimit të statusit të punësimit, siç janë: akti për fillimin e marrëdhënieve të punës në Drejtorinë e Bujqësisë Berat; akti i deklarinimit të statusit të punësimit “Nëpunës civil” apo “Nëpunës civil në periudhë prove”, si dhe të dhënat lidhur me përmbushjen e detyrimeve të periudhës së provës, janë të pasqyruara në mënyrë analitike në **Aneksin nr. 1**, që është pjesë e këtij raporti).

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

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

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

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

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

Në rastin e institucionit të mbikëqyrur, për periudhën objekt kontrolli (*Shkurt 2014 – Gusht 2016*), evidentohen dy momente, të cilat kanë diktuar nevojën e hartimit të përshkrimeve të reja të punës.

Së pari, përshkrimet e punës janë hartuar pas miratimit dhe fillimit të efekteve të legjislacionit aktual të shërbimit civil, për shkak se institucioni ka hyrë rishtazi në shërbimin civil (*ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij*).

Vendimi nr. 142, datë 12.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, në Kreun VI, “Dispozita transitorë”, pika 40, ka parashikuar detyrimin e të gjitha institucioneve pjesë të shërbimit civil, të përfundojnë hartimin e përshkrimit të punës, deri në datën 1 Korrik 2014.

Së dyti, Përfshirja e institucionit në procesin e ristrukturimit, çka kërkon detyrimisht përshkrime të reja pune, për pozicionet e reja të krijuara si dhe për ato të riorganizuar.

Me urdhrin nr. 54, datë 22.04.2015, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive të Bujqësisë”, (sipas skemës 2/6) është miratuar struktura dhe organika e re për Drejtorinë e Bujqësisë Berat. Në kuadër të miratimit të strukturës dhe organikës së re, janë shkurtuar 3 (tre) pozicione “Specialist” dhe 1 (një) pozicion pune me emërtesën e mëparshme “Specialist këshillimi” u riformatua duke marrë emërtesën “specialist për statistikën”(më hollësisht për këtë do të flitet në kapitullin VI, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm”).

Nga verifikimi rezultoi se, përshkrimet e punës janë hartuar sipas formatit standard të miratuar dhe janë nënshkruar nga “Sekretari i Përgjithshëm”, i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, nga eprori direkt dhe nga nëpunësi civil që punon në pozicionin për të cilin është hartuar përshkrimi i punës, siç parashikohet prej pikës 4.2.10, të udhëzimit nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

Institucioni i mbikëqyrur është i organizuar në nivel drejtorie dhe për këtë arsye drejtuesi i institucionit, Drejtori i Drejtorisë së Bujqësisë Berat, paraqitet në rolin e eprorit direkt për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, (që në rastin konkret janë pozicionet përgjegjës sektori dhe specialist).

Por, nga ana tjetër, në pikën 19, 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”, është parashikuar se Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse për institucionet e administratës shtetërore, kthen për rishikim përshkrimet e punës për pozicionet respektive, në rast se vëren se ato, nuk janë hartuar në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar.

Mbështetur në sa parashikohet në këtë pikë, nënvizoj se, e drejta e Departamentit të Administratës Publike, për të rikthyer për rishikim përshkrimet e punës, nënkupton edhe detyrimin e këtij organi për të aprovuar në mënyrë shkresore rregullshmërinë e përshkrimeve të punës, duke i bërë me dije, zyrtarisht, institucionit të mbikëqyrur dhe Sekretarit të Përgjithshëm të ministrisë së linjës, se përshkrimet e punës janë përpiluar në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës, me qëllim që ata të vijojnë me procedurën e depozitimit të tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, në këtë rast konstatoj se, procedura e bashkëpunimit ndërmjet strukturave/nëpunësve përgjegjës për realizimin e këtij procesi, (*analist pune, epror direkt i pozicionit përkatës, Departamenti i Administratës Publike*), është realizuar vetëm në formë elektronike.

Përshkrimet e punës janë plotësuar në sistemin elektronik, të administruar nga njësia përgjegjëse (*DAP-i*). Nëpërmjet këtij sistemi, njësia përgjegjëse ka asistuar nëpunësit e ngarkuar për hartimin e përshkrimeve të punës duke iu dhënë orientimet e nevojshme teknike. Në vijim, i gjithë procesi rezultoi të jetë zhvilluar në format elektronik dhe në përfundim, përshkrimet e punës janë printuar nga sistemi dhe janë nënshkruar. Bashkëpunimi në sistemin elektronik, ndërmjet analistit të punës dhe specialistit të DAP-it ka të bëjë vetëm me fazën e krijimit apo hartimit të përshkrimeve të punës që është faza e parë e këtij procesi.

Në këtë rast, konstatimet e evidentuara në këtë rubrikë, kanë të bëjnë me fazat e mëtejshme të procesit siç është, dhënia e mendimit të njësisë përgjegjëse lidhur me përputhshmërinë e përshkrimeve të punës me legjislacionin specifik të fushës, apo formatin standard të miratuar dhe përmbylljen e procesit. Kjo fazë ka të bëjë, gjithashtu, me administrimin e përshkrimeve të punës si vijon: një kopje e dokumentit përfshihet në përbërje të dosjes së personelit të çdo nëpunësi, (*në rastin e vendeve të lira një kopje e përshkrimit të punës për secilin pozicion i bashkëngjitet planit të rekrutimit*); një kopje e përshkrimeve të punës depozitohet në arkivin e institucionit dhe një kopje depozitohet pranë Departamentit të Administratës Publike. Në këtë mënyrë përshkrimet e punës bëhen pjesë e akteve rregullative në bazë të të cilave është i organizuar dhe funksionon institucioni, siç janë, struktura dhe organika në fuqi e institucionit, rregullorja e brendshme e institucionit etj.

Në lidhje me përmbushjen e kërkesave të vendit të punës, nga përmbajtja e aktit të përshkrimit të punës, konstatohet se, në ndarjen “*Kërkesa të posaçme*”, janë përcaktuar kërkesat specifike të vendit të punës në lidhje me nivelin e edukimit dhe fushën kryesore të studimeve; përvojën në punë e përcaktuar në terma kohorë, pozicionin përkatës; si dhe njohuritë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për përmbushjen e funksionit të pozicionit të punës.

Nga të dhënat e administruara, të cilat pasqyrohen në Aneksin nr. 3 : “Respektimi i kërkesave të përgjithshme, sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës, për nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes, janë të emëruar në pozicione të shërbimit civil, në Drejtorinë e Bujqësisë Berat”, bashkëlidhur raportit, rezulton se nëpunësit i plotësojnë këto kërkesa.

Konkluzion:

- Procesi i hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës është një procedurë administrative, kryerja e së cilës kërkon respektimin e rregullave dhe të afateve të vendosura në vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, si dhe udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.
- Një kopje e përshkrimeve të punës të nënshkruara krahas depozitimit në dosjen e personelit të çdo nëpunësi civil, duhet të depozitohen dhe në arkivin e institucionit si dhe pranë Departamentit të Administratës Publike, i cili duhet të japë mendimin e tij në lidhje me ligjshmërinë e këtij akti.

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

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, në të cilin është përcaktuar se, mbikëqyrja përfshin ligjshmërinë në administrimin e shërbimit civil, për periudhën kohore nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, e në vijim, u verifikua planifikimi i nevojave për rekrutimin në shërbimin civil për vitin 2016.

Në përfundim, u konstatua se planifikimi i nevojave për rekrutim në shërbimin civil, në institucionin e mbikëqyrur, është realizuar duke u bazuar në përcaktimet e nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe vendimin nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”.

Mbështetur në këto akte ligjore dhe nënligjore, njësia e burimeve njerëzore e institucionit të mbikëqyrur, ka hartuar planin e nevojave për rekrutim për vitin 2016 dhe nëpërmjet mjeteve të komunikimit elektronik, ia ka dërguar në të njëjtën kohë, Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, që është ministria nga e cila varet institucioni i mbikëqyrur dhe Departamentit të Administratës Publike. (Komunikimi elektronik është kryer në adresën elektronike zyrtare të institucioneve përkatëse).

Në planifikimin e nevojave vjetore për rekrutim, është mbajtur parasysh krijimi i vendeve të reja për shkak të ndryshimeve strukturore, plotësimi i moshës për pensionin e plotë të pleqërisë nga nëpunësit civil, si dhe vendet e reja që mund të krijohen për shkak të dorëheqjeve, rasteve të pezullimeve, lëvizjeve paralele dhe ngritjeve në detyrë.

Në planifikimin e nevojave për rekrutim, institucioni i mbikëqyrur, për vitin 2016, ka parashikuar plotësimin e 8 vendeve të lira, të cilat paraqiten si më poshtë:

- 1 vend për “*Specialist i Sektorit të Financës dhe Shërbimeve*”,
- 3 vende për “*Specialist në Sektorin Këshillimor*”
- 4 vende për “*Specialist në Sektorin e Veterinarisë*”.

Njësia e burimeve njerëzore, e ka hartuar planin e nevojave për rekrutim ku ka pasqyruar emërtesën e vendit të lirë sipas organikës në fuqi; numrin e vendeve të lira për çdo pozicion; një përshkrim të përgjithshëm të detyrave që realizon vendi i punës si dhe kërkesat e posaçme lidhur me nivelin e diplomës së arsimit të lartë, fushën e studimeve dhe përvojën që nevojitet.

Sjellim në vëmendje që, për një përdorim me efikasitet të burimeve njerëzore, institucioni duhet të tregojë kujdes të posaçëm në përgatitjen e planit të nevojave të tij për rekrutim, pasi njësia përgjegjëse që në rastin konkret është Departamenti i Administratës Publike, nuk mund të shpallë procedurat e konkurrimit për një pozicion, nëse ai nuk është i pasqyruar në planin vjetor të pranimit, siç parashikohet në vendimin nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*”. Në kuptim të pikës 8, 9 dhe 10, të vendimit të sipërcituar, Departamenti i Administratës Publike, mund të zhvillojë procedurën e konkurrimit vetëm për ato pozicione të cilat janë të pasqyruara në planin vjetor të miratuar nga Këshilli i Ministrave.

Konkluzion:

- Komisioneri vlerëson se gjatë procesit të planifikimit të nevojave për rekrutim për vitin 2016, janë respektuar kërkesat e ligjit.

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

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

Për periudhën objekt mbikëqyrje, janë katër emërimet të kryera sipas procedurave të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar. Nga verifikimi i procedurës së ndjekur për plotësimin e vendeve të punës, që kanë rezultuar të lira konstatojmë se:

- **4 pozicione**, janë plotësuar nëpërmjet pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, me konkurrim të hapur

Në rastin e institucionit të mbikëqyrur, në zbatim të nenit 22, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil me konkurrim të hapur, me

akt emërimi të nxjerrë nga Departamenti i Administratës Publike janë emëruar “nëpunës civil në periudhë prove”, nëpunësit si më poshtë:

- ***** , me aktin nr. 327, datë 25.01.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “*Specialist në Sektorin Këshillmor*”, në Drejtorinë e Bujqësisë Berat,
- ***** , me aktin nr. 114, datë 12.01.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Veterinarisë*”, në Drejtorinë e Bujqësisë Berat,
- ***** , me aktin nr. 111, datë 12.01.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Veterinarisë*”, në Drejtorinë e Bujqësisë Berat,
- ***** , me aktin nr. 4035, datë 12.07.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Veterinarisë*”, në Drejtorinë e Bujqësisë Berat.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, në zbatim të përcaktimeve të nenit 24, të ligjit të posaçëm të shërbimit civil, për këta punonjës vazhdon periudha e provës.

Konkluzion: Procedura e rekrutimit, nëpërmjet konkurrimit të hapur për 4 pozicione të kategorisë ekzekutive, është kryer nga njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, sikurse përcaktohet në ligjin nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

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

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

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

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

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

Në zbatim të planit të mbikëqyrjes, u verifikua tërësia e veprimeve të kryera për konfirmimin e nëpunësve civile, të cilët i janë nënshtruar periudhës së provës dhe që aktualisht vazhdojnë marrëdhëniet e punësimit me institucionin.

Nga verifikimet e kryera rezulton se, për të **12 nëpunësit**, për të cilët është deklaruar statusi i punësimit “*Nëpunës civil në periudhë prove*”, rezulton se përgjatë vitit 2015 kanë përfunduar periudhën e provës dhe me aktet respektive janë konfirmuar nëpunës civil.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion rezulton se:

- Gjatë periudhës së provës, nëpunësit civil kanë kryer ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s dhe në fund të trajnimit, i janë nënshtruar testimit. Bazuar në pikën 2, të kreut IV, të vendimit nr. 138, datë 13.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për rregullat e organizimit e të funksionimit të shkollës shqiptare të administratës publike dhe trajnimin e nëpunësve civil*”, i ndryshuar, trajnimi për periudhën e provës pranë ASPA-s konsiderohet i ndjekur me sukses nëse nëpunësi merr të paktën 50 % të pikëve në testim. Nga verifikimi i vërtetimeve (*certifikatave*) të lëshuara nga ASPA rezulton se, nëpunësit e mësipërm, kanë ndjekur trajnimin e detyrueshëm në datat 14-27 Prill 2015, dhe pas përfundimit të këtij trajnimi, në testimin përfundimtar janë vlerësuar me pikë, ku kanë marrë mbi 50 % të pikëve.
- Nëpunësve iu është bërë vlerësimi i rezultateve individuale në punë, për periudhën e provës, sipas procedurës të përcaktuar në Vendimin e Këshillit të Ministrave për vlerësimin e arritjeve vjetore.
- Në përfundim të periudhës së provës, Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, në cilësinë e eprorit direkt, ka finalizuar këtë proces duke nxjerre aktin e konfirmimit për nëpunësin *****, Drejtor i Drejtorisë së Bujqësisë Berat. Ky vendim i është komunikuar Departamentit të Administratës Publike me shkresën nr. 3247/3, datë 12.05.2015, të Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë.
- Për 11 punonjësit e tjerë, ky proces është finalizuar me nxjerrjen e aktit të konfirmimit nga Drejtori i Drejtorisë së Bujqësisë Berat, i cili në rastin konkret paraqitet në cilësinë e eprorit direkt për pozicionet e nivelit të ulët drejtues dhe pozicionet e nivelit ekzekutiv.

- Vendimet e konfirmimit, pas përfundimit të periudhës së provës, me shkresën nr. 714 prot., datë 01.07.2015, i janë njoftuar Departamentit të Administratës Publike, i cili paraqitet në cilësinë e njësisë përgjegjëse për këtë institucion dhe si organi kompetent për administrimin e Regjistrisë Qendrore të Personelit.

Konkluzion: Komisioneri, konstaton se aktet e konfirmimit pas përfundimit të periudhës së provës për 12 nëpunësit e sipërpërmendur janë nxjerrë në respektim të nenit 24, 67, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe të vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civil të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, (i cili ka qenë në fuqi në momentin e kryerjes së kësaj procedure).

(Për nëpunësit që kanë përfunduar periudhën e provës, të dhënat lidhur me: kryerjen e ciklit të trajnimit pranë ASPA-s; vlerësimi i rezultateve individuale në punë; si dhe, akti i konfirmimit si nëpunës civil, janë pasqyruar në Aneksin nr. 1, që i bashkëlidhet raportit si pjesë e tij).

VI. 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)

Dispozitat ligjore mbi të cilat duhet të bëhet vlerësimi i ligjshmërisë së procesit të transferimit të nëpunësit civil në një pozicion tjetër të shërbimit civil (transferim i përkohshëm, arsyet e transferimit, kohëzgjatja e transferimit, transferimi i përhershëm, rastet kur zbatohet transferimi i përhershëm, transferimi në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit), janë përcaktimet e kreut VIII, “Transferimi në shërbimin civil”, dispozitat ligjore nga neni 48 deri në nenin 52, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; vendimi nr. 125, datë 17.02.2016, i Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, (në rastin e kësaj mbikëqyrje edhe vendimi nr. 171, datë 26.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”, i shfuqizuar, por ka qenë në fuqi në momentin e miratimit të strukturës dhe organikës së institucionit sipas urdhrit nr. 54, datë 22.04.2015, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së drejtorive të bujqësisë”), si dhe Udhëzimi nr. 1, datë 01.03.2016, i Departamentit të Administratës Publike, “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”.

Gjatë procesit të verifikimit në Drejtorinë e Bujqësisë Berat, u konstatua se:

Për periudhën objekt mbikëqyrje në institucionin e kontrolluar është zbatuar vetëm rasti i transferimit për shkak të ristrukturimit të institucionit i parashikuar në nenin 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Ndërsa, transferimi i përkohshëm; transferimi i përhershëm për arsye të paafetësisë shëndetësore; transferimi i përhershëm për shmangien e konfliktit të interesit si dhe transferimi në përfundim të afatit apo të zhdukjes së shkakut të pezullimit nëse pozicioni i mëparshëm i punës është plotësuar

përfundimisht, veprime administrative këto të përcaktuara në nenet 48, 51, 52 dhe neni 56/1 të ligjit të sipërcituar, nuk janë aplikuar në asnjë rast për periudhën e mbikëqyrur.

- **Gjendja aktuale e statusit të punësimit, pas kryerjes së procesit të ristrukturimit pas implementimit të strukturës së re, të miratuar me Urdhërin nr. 54, datë 22.04.2015, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive të Bujqësisë” (Skema 2/6).**

Nga verifikimi i tërësisë së materialeve shkresore të vëna në dispozicion, si dhe vlerësimit të tyre në raport me ligjin vërejmë se: Me urdhrin nr. 54, datë 22.04.2015, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive të Bujqësisë”, është miratuar struktura dhe organika e re për drejtoritë e bujqësisë. Në pikën 7 të këtij urdhri, sipas skemës 2/7, bashkëlidhur tij, është miratuar struktura dhe organika e re për Drejtorinë e Bujqësisë Berat si dhe numri i përgjithshëm i punonjësve është gjithsej **36 punonjës**. Gjithashtu, urdhri për miratimin e strukturës së re, ka shfuqizuar strukturën dhe organikën e vjetër të institucionit, të miratuar me urdhrin nr. 113, datë 10.03.2014, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive të Bujqësisë”.

Në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, në Drejtorinë e Bujqësisë Berat, ka qenë në fuqi struktura dhe organika e miratuar me urdhrin nr. 79, datë 01.07.2013, të Kryeministrit, sipas të cilës numri total i punonjësve të këtij institucioni ka qenë **39 punonjës**. Kjo strukturë, e cila ka shërbyer si bazë për procesin e deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve të Drejtorisë së Bujqësisë Berat, rezulton të jetë shfuqizuar me anë të urdhrin nr 113, datë 10.03.2014, të Kryeministrit. Nga verifikimi i dokumentacionit konstatohet se ka ndryshim të numrit total të pozicioneve të punës në tërësi dhe atyre të shërbimit civil në vecanti, si dhe një riorganizim dhe riemërtim të sektorëve përkatës të këtij institucioni.

Nga krahasimi i dy strukturave, konstatohet se, më parë, Drejtoria e Bujqësisë Berat kishte gjithsej **39 pozicione pune**, nga të cilat, nisur nga natyra e funksioneve që kryenin, klasifikohen: **2 pozicione** me funksione administrative, (*1 shofer + 1 punonjës pastrimi*), dhe **37 pozicione pune** *ishin pozicione të shërbimit civil*.

Sipas strukturës aktuale, institucioni ka **36 pozicione pune gjithsej**, ku 2 prej tyre kryejnë funksione administrative, (*1 shofer + 1 punonjës pastrimi*) dhe **34 pozicione pune janë pozicione të shërbimit civil**.

Mënyra e organizimit të pozicioneve të shërbimit civil sipas strukturës aktuale, krahasuar me strukturën e mëparshme, të miratuar me urdhrin e mësipërm, paraqitet si më poshtë:

Pozicionet e shërbimit civil sipas emërtesës	Numri i pozicioneve të punës (sipas strukturës së vjetër)	Numri i pozicioneve të punës (sipas strukturës së re)
Drejtor	1	1
Përgjegjës Sektori	5	5
Specialist (Sektori i Financës dhe Shërbimeve)	2	2

Specialist (Sektori i Shërbimit Këshillimor)	19	15
Specialist për statistikën (Sektori i Shërbimit Këshillimor)	-	1
Specialist (Sektori i Veterinarisë)	10	10
Nëpunës civilë gjithsej	37	34

Nga krahasimi i të dy strukturave, konstatohet se ristrukturimi ka prekur:

- *Sektorin e Shërbimit Këshillimor* pasi, sipas strukturës së vjetër ky sektor kishte **20** punonjës dhe ishte i organizuar me 1 përgjegjës sektori + 19 specialistë, kurse me strukturën e re ky sektor ka 17 punonjës dhe është i organizuar me 1 përgjegjës sektori + 15 specialistë + 1 specialist për statistikën.

Pra ristrukturimi ka prekur **4** pozicione pune në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, për arsye se **3** pozicione pune janë shkurtuar, ndërsa **1** pozicion pune është riorganizuar, duke përcaktuar statistikën si përgjegjësi specifike.

Konkluzion: Komisioneri arrin në përfundimin se, miratimi i strukturës aktuale për Drejtorinë e Bujqësisë Berat, është shoqëruar me ristrukturim të institucionit, pasi ka shkurtim të pozicioneve të punës dhe riorganizim të vendeve të punës.

- **Procedurat e ndjekura për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit.**

Për të verifikuar ligjshmërinë e procedurave të ndjekura nga institucioni i kontrolluar në kuadër të ristrukturimit, u kërkua dokumentacioni përkatës, nga shqyrtimi i të cilit rezultoi se:

Ky proces ka filluar me shkresën e Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Berat, drejtuar Departamentit të Administratës Publike (DAP), [shkresa nr. 518 prot., datë 27.04.2015], nëpërmjet të cilës ka kërkuar krijimin e Komisionit të Ristrukturimit për Drejtorinë e Bujqësisë Berat.

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, me urdhrin nr. 30, datë 30.04.2015, “Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit në kuadër të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Berat”, ka krijuar Komisionin e Ristrukturimit të përbërë nga:

- ***Sekretar i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave***, që është dhe ministria nga e cila varet institucioni i Drejtorisë së Bujqësisë Berat, (*****), me detyrë Sekretar i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave).
- ***Një përfaqësues i njësisë përgjegjëse, (DAP-it)***, si kryetar i komisionit, ku rezultoi të jetë nëpunësja ***** me detyrë “Specialiste”, në Sektorin e Shërbimeve të Brendshme, në Drejtorinë Juridike dhe të Shërbimeve, në DAP.

- *Nëpunësi më i lartë civil i Drejtorisë së Bujqësisë Berat*, që është institucioni që i nënshtrohet procedurës së ristrukturimit, ku rezulton të jetë nëpunësi ***** , me detyrë Drejtor i Drejtorisë së Bujqësisë Berat.

Në zbatim të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe Kreun III të vendimit nr. 171, datë 26.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil”, Komisioni i Ristrukturimit, ka përgatitur propozimin me shkrim për transferimin e nëpunësve civilë, vendet e të cilëve prekeshin nga ristrukturimi dhe me shkresën nr. 651 prot., datë 10.06.2015, ia ka dërguar njësisë përgjegjëse.

Duke vlerësuar propozimin e bërë konstatohet se, për ***I rast*** është propozuar sistemimi i nëpunësit në një vend të lirë ekzistues, brenda organikës së institucionit.

Më konkretisht, për nëpunësen civile, vendi i të cilës preket nga ristrukturimi, Komisioni i Ristrukturimit, ka propozuar si më poshtë:

1. Punonjësja ***** , meqenëse pozicioni i saj i mëparshëm “*specialist këshillimi*” në Sektorin e Shërbimit Këshillimor u riformatua dhe riemërtua, transferohet në pozicionin “*Specialist për statistikat*”, po në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, në Drejtorinë e Bujqësisë Berat.

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, pas marrjes së propozimit të komisionit të ristrukturimit, ka marrë vendimin përfundimtar të transferimit për punonjësen, sipas propozimit të bërë nga Komisioni i Ristrukturimit, pa bërë asnjë vërejtje, të cilën ja ka njoftuar Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Berat me shkresën nr. 2894/2 prot, datë 18.06.2015, “*Transferim për shkak të ristrukturimit të Institucionit*”.

Konkluzion: Në përfundim të analizës së kësaj pike të programit të mbikëqyrjes, Komisioneri arrin në përfundimin se:

- Procedurat e kryera për sistemimin e nëpunësës në kuadër të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Berat, nga pikëpamja ligjore janë kryer në përputhje me nenin 50 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

VII. 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 të Disiplinës)

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

Në zbatim të këtyre dispozitave, në vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimin civil” si dhe në udhëzimin nr. 1, datë 02.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për elementët kryesore procedurale dhe materiale të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”, janë përcaktuar procedurat e hollësishme dhe të gjitha masat që duhet të ndërmerren nga personat kompetentë për dhënien dhe zbatimin e tyre.

Në kuadër të drejtimeve të mbikëqyrjes, pas verifikimit të dokumentacionit të vënë në dispozicion në lidhje me praktikat e masave disiplinore, që janë aplikuar në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Berat, konstatoj se për periudhën objekt mbikëqyrje **nuk** janë zhvilluar procedime disiplinore.

VIII. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe mënyra e realizimit të procesit nga zyrtarët kompetentë

Vlerësimi i rezultateve në punë të nëpunësve civilë është parashikuar në nenin 62, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Kjo dispozitë parashikon se vlerësimi i rezultateve në punë është një proces që realizohet çdo 6 muaj. Ndërsa në rastin e vlerësimit të rezultateve në punë në përfundim të periudhës së provës, periudha e vlerësimit është një vit dhe llogaritet nga data e emërimit të nëpunësit civil.

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

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

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

orëve të punës jashtë orarit, kërkesën për këshillim, trajnim dhe ngritjen profesionale (*ndarja Ç*); vlerësimi i përgjithshëm i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektivave kryesore të punës nga nëpunësit.

Në zbatim të programit të kontrollit, për të gjithë nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes punonin në pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, verifikova vlerësimet e rezultateve në punë për gjashtëmujorin e parë dhe të dytë të vitit 2015, për 30 punonjës, për të cilët është deklaruar statusi i punësimit “*Nëpunës civil*” dhe aktualisht vazhdojnë marrëdhënien e punësimit në Drejtorinë e Bujqësisë Berat. (*Rastet e vlerësimit të rezultateve në punë për punonjësit të cilët janë deklaruar “Nëpunës civil në periudhë prove”, janë trajtuar në kapitullin V, të raportit*).

Duke pasur parasysh katër nivelet e vlerësimit “*shumë mirë*”, “*mirë*”, “*kënaqshëm*” dhe “*jo kënaqshëm*”, nga verifikimet e kryera, vlerësimi përfundimtar i nëpunësve civilë, të cilët aktualisht ushtrojnë detyrën në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Berat, paraqitet si më poshtë:

Tabela: Niveli i vlerësimit të punonjësve të Drejtorisë së Bujqësisë Berat, të deklaruar ai nëpunës civil.(të cilët aktualisht ushtrojnë detyrën në këtë institucion)

Periudha e vlerësimit	Janar – Qershor 2016			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Niveli i vlerësimit përfundimtar				
Numri i nëpunësve të deklaruar “ <i>Nëpunës civil</i> ” të vlerësuar për çdo nivel	6	24	-	-
Numri i punonjësve të pavlerësuar			-	
Totali			30	

Periudha e vlerësimit	Korrik – Dhjetor 2016			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Niveli i vlerësimit përfundimtar				
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	7	23	-	-
Numri i punonjësve të pavlerësuar			-	
Totali			30	

Konkluzion:

Komisioneri vlerëson se, institucioni i kontrolluar i ka kryer procedurat e vlerësimit të rezultateve në punë sipas përcaktimeve të nenit 62, të ligjit 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e*

rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, duke kryer vlerësimin sipas formatit të përcaktuar në Lidhjen nr. 1 të vendimit të sipërcituar.

Formulari i vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së vlerësimit, apo në përfundim të periudhës së provës, rezulton të jetë miratuar nga nëpunësit e ngarkuar me kompetencën e vlerësimit, të cilët në zbatim të vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, kanë plotësuar në mënyrën e duhur të gjitha elementët formale të kërkuara nga formulari i vlerësimit.

Nga vlerësimet e dhëna për nëpunësit e Drejtorisë së Bujqësisë Berat, konstatohet se ata janë vlerësuar me nivele të ndryshme, si niveli 1, “Shumë mirë” dhe niveli 2, “Mirë”. Pavarësisht vështirësisë për të matur nga jashtë saktësinë dhe eficientësinë e vlerësimeve të kryera nga personat kompetentë, kjo procedurë tregon për një qëndrim të kujdesshëm nga ana formale, në kryerjen e detyrës si nga njësia e personelit ashtu dhe nga ana e eprorëve direkt. Por në të ardhmen duhet plotësuar i gjithë spektri i vlerësimeve duke plotësuar edhe zonën e vlerësimit 3 “Kënaqshëm” dhe 4 “Jo kënaqshëm”, për një vlerësim sa më objektiv të punonjësve.

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

Nga verifikimi i dokumentacionit, rezulton se për periudhën e mbikëqyrjes, Drejtoria e Bujqësisë Berat, nuk ka pasur raste të pezullimit nga shërbimi civil të punonjësve që ushtrojnë detyrën e tyre në pozicione pjesë të shërbimit civil.

X. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit.

Nga dokumentacioni i administruar, rezulton se për periudhën nga fillimi i efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, deri në momentin e kryerjes së kësaj mbikëqyrje, në Drejtorinë e Bujqësisë Berat, ka pasur 3 raste të përfundimit të marrëdhënies së punës në shërbimin civil për shkak të ligjit, si rezultat i plotësimit të moshës për pension pleqërie (*bëhet fjalë për punonjësit ***** dhe ******, që u përmendën edhe më sipër, në f. 11 të këtij raporti).

XI. Organizimi i Dosjes dhe Regjistrit Qendror të Personelit

a. Dosja e personelit

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

Dosja e personelit është individuale dhe duhet të përmbajë të dhëna të karakterit teknik, profesional, masat disiplinore, të dhënat për vlerësimin periodik të rezultateve individuale në

punë si dhe të dhëna të tjera sipas Lidhjes nr. 1 dhe nr. 2, bashkëlidhur aktit nënligjor, që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt.

Më konkretisht, lidhur me dosjet e personelit në Drejtorinë e Bujqësisë Berat, u konstatua, se në çdo dosje janë të administruara dokumentet e identifikimit (*fotokopje e pasaportës ose kartës së identitetit*); dokumente që tregojnë për gjendjen civile (*certifikata të gjendjes familjare*); dokumente që vërtetojnë edukimin arsimor (*diploma e shkollës së lartë*); vërtetim i gjendjes gjyqësore (*dëshmia e penalitetit*); dokumente që vërtetojnë momentin e fillimit të marrëdhënies së punës (*akti i emërimit*), akte që tregojnë për nivelin e kualifikimit (*certifikata kualifikimi*); aktet që provojnë procesin e deklarimit të statusit të punësimit si dhe aktet e transferimit të përhershëm në kuadër të ristrukturimit të këtij institucioni.

Konstatohet se dosjet individuale të nëpunësve janë të sistemuara, ruhen në kushte të përshtatshme në ambientet e institucionit dhe administrohen nga specialistët e Sektorit të Financës dhe Shërbimeve, në mungesë të *“Përgjegjësit të Sektorit të Financës dhe Shërbimeve”* (pozicioni i lirë në momentin e mbikëqyrjes), i cili është nëpunësi përgjegjës për menaxhimin e burimeve njerëzore në kuptim të kreut të I-rë, pika 4, të vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”*.

Nga verifikimi i dosjeve të personelit konstatohet se ato përmbajnë të gjitha të dhënat e karakterit teknik dhe profesional, të cilat janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në *Aneksin nr. 2*, *“Respektimi i kërkesave të përgjithëshme 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 Drejtorinë e Bujqësisë Berat”*, që është pjesë e këtij raporti.

Nga grumbullimi i të dhënave konstatohet se në momentin e mbikëqyrjes, në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Berat, janë **34** pozicione pune të shërbimit civil, nga të cilat:

- ✓ 3 pozicione janë të lira;
- ✓ 31 pozicione të plotësuara.

Referuar të dhënave të mbledhura në bazë të dosjeve personale për 31 nëpunës civil të institucionit të kontrolluar, të dhënat statistikore, paraqiten si më poshtë:

- ✓ 12 Nëpunës civil janë të gjinisë femërore;
- ✓ 19 Nëpunës civil janë të gjinisë mashkullore;
- ✓ Mosha mesatare e femrave është afërsisht 55 vjeç;
- ✓ Mosha mesatare e meshkujve është afërsisht 49 vjeç;
- ✓ Mosha mesatare e numrit total të nëpunësve civil është 52 vjeç.

Njëkohësisht nga verifikimi i dosjes personale të nëpunësve civilë, të cilët aktualisht ushtrojnë detyrën në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Berat, në lidhje me arsimin rezulton se:

- ✓ 30 nëpunës kanë diplomë të studimeve të larta universitare, të institucioneve publike të arsimit të lartë;
- ✓ 1 nëpunës ka diplomë të nivelit “Bachelor”, në institucion jopublik të arsimit të lartë.

Konkluzion: Për sa më sipër, Komisioneri konkludon se dosjet e personelit janë të organizuara dhe të plotësuara në përputhje të plotë me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, si 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", të dhëna të cilat gjejnë pasqyrim në **Aneksin nr. 3**, "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 Drejtorinë e Bujqësisë Berat", që është pjesë e këtij raporti.

b. Regjistri Qendror i Personelit

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

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

*
* *

Këto ishin konstatimet e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, gjatë mbikëqyrjes në institucionin Drejtoria e Bujqësisë Berat, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, prej momentit të fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar, e në vijim.

Të gjitha aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, janë materializuar në tabelat:

Aneksi 1 "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 përkohshme, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar, (data 26.2.2014)".

Aneksi 2 "Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e

shërbimit civil në datën 26.2.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”.

K O M I S I O N E R I

Pranvera STRAKOSHA