



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

**RAPORT
(Përfundimtar)**

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

DREJTORIA E BUJQËSISË DIBËR

Tiranë, Dhjetor 2016

RAPORT

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Dibër

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”*, të ndryshuar, në zbatim të planit vjetor 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 Drejtoria e Bujqësisë Dibër.

Administrimi i të dhënave dhe grumbullimi i dokumentacionit në subjekt u realizua sipas Programit të Mbikëqyrjes nr. 600 prot., datë 29.09.2016, të miratuar nga Komisioneri, njoftuar Drejtorisë së Bujqësisë Dibër me shkresën nr. 600/1 prot., datë 29.09.2016 *“Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në Drejtorinë e Bujqësisë Dibër”*. Mbi bazën e këtij akti, procesi i mbikëqyrjes në këtë institucion, filloi në datën 03.10.2016.

Drejtoritë e bujqësisë, janë struktura administrative 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”*. Struktura dhe organika e drejtorive të bujqësisë, miratohet 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. Përfshirja e drejtorive të bujqësisë në *“Listën e institucioneve të administratës shtetërore”*, që hyjnë në fushën e shërbimit civil, është parashikuar në mënyrë të shprehur në nenin 4 *“Përkufizime”*, pika 1/a, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar si dhe në lidhjen nr. 1 (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”*, të 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”*, të 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 specialistët Ilir Osmanlliu dhe Joni

Marko, nën drejtimin teknik të Drejtorit të Hetimit Administrativ dhe Mbikëqyrjes, Ilia Kukumi përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në Drejtorinë e Bujqësisë Dibër.

Me shkresën nr. 600/2 prot., datë 07.12.2016, të Komisionerit, projektraporti i hartuar nga grupi i punës, i është dërguar për njohje institucionit të mbikëqyrur, duke i lënë 10 ditë kohë për të paraqitur observacionet.

Subjekti i mbikëqyrur, pasi është njohur me projektraportin dhe gjetjet e grupit të punës, me shkresën nr. 144785/1 prot., datë 12.12.2016, “*Dërgojmë projektraportin*”, ka dërguar projektraportin e nënshkruar nga personat përgjegjës, duke qenë dakord me të gjitha gjetjet e grupit të punës të pasqyruara në të.

Me shkresën nr. 600/3 prot., datë 07.12.2016, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, “*Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Dibër, në lidhje me administrimin e shërbimit civil*”, projektraporti i mbikëqyrjes i është dërguar për njohje Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, që është ministria nga e cila varet institucioni i mbikëqyrur.

Me shkresën nr. 600/4 prot., datë 07.12.2016, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, “*Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Dibër, në lidhje me administrimin e shërbimit civil*”, projektraporti i mbikëqyrjes i është dërguar për njohje dhe Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse në këtë rast.

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

Qëllimi i mbikëqyrjes:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja para njësisë së 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*”, të ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.

2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion.
 - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure 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 përgjithshme të përcaktuara në nenin 21 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
4. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimin 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*”, të ndryshuar.
6. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*detyrimet e nëpunësit dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).

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

Metodologjia e mbikëqyrjes:

Grupi i mbikëqyrjes ka zgjedhur si metodë pune verifikimin e dokumentacionit që ka lidhje me objektin e mbikëqyrjes, i cili administrohet në dosjet individuale të personelit, në arkivën e institucionit, si dhe në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve, për çdo nëpunës të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

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

- Fillimisht u realizua një takim dhe bashkëbisedim me drejtuesin e Drejtorisë së Bujqësisë Dibër, *****, gjatë të cilit u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim. *****, me detyrë "*Specialist në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve*", u caktua si personi i kontaktit me grupin e punës.
- U verifikuan pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës aktuale të 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 e dhënë tjetër e 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 verifikuan formularët e vlerësimit të punës në lidhje me vlerësimin e rezultateve në punë për të gjithë nëpunësit civilë të institucionit, dhe, nëse ky proces, është kryer sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera në lidhje me marrëdhëniet e punës, të çdo nëpunësi, për të provuar përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës, si arsimi, përvoja në punë e të tjera.

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

Përmbajtja e Raportit:

I. Si është zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të 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 Dibër.

Nga analiza dhe shqyrtimi i dokumentacionit të administruar, u konstatua se, në datën e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (në dt. 26.02.2014), Drejtoria e Bujqësisë Dibër, funksiononte në bazë të strukturës dhe organikës së miratuar me urdhrin nr. 79, datë 1.7.2013 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, dt. 10.3.2014 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”, të ndryshuar, (në datë 26.02.2014), subjekti i mbikëqyrur kishte gjithsej **43** vende pune, ku:

- **40 pozicione pune, konsiderohen pjesë e shërbimit civil, (1 pozicion me emërtesën “drejtor i drejtorisë” + 5 pozicione me emërtesën “përgjegjës sektori” + 34 pozicione me emërtesën “specialist”).**
- **3 pozicione pune kryejnë funksione administrative, (1 arkivist-magaziner + 1 shofer + 1 pastrues).**

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve të shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe vendimit nr. 142, datë 12.3.2014 të

Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar me vendimin nr. 262, datë 25.3.2015 të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime në vendimin nr. 142, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, paraqiten në këtë raport:

- *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 “drejtor i drejtorisë”, kategoria e pagës III-b.

- *Nëpunës civilë të kategorisë së ulët drejtuese - 5 pozicione pune, ose 13 % 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 - 34 pozicione pune, ose 85 % e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil.*

Në këtë kategori paraqiten 34 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 subjekti si strukturë administrative e Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave.

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

Konkluzion:

Për të gjitha sa u analizua më sipër, në këtë rubrikë të raportit, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, arrin në konkluzionin se:

- Në përmbajtjen e strukturës organizative të institucionit të mbikëqyrur, evidentohen në mënyrë të qartë, pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil dhe punonjësit administrativë 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.

Drejtoritë e bujqësisë, si struktura administrative në varësi 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”, të ndryshuar.

Në nenin 67, 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.

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 5.3.2014 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”, të 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 deklarimin 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 strukturat 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 e tyre janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit për deklarimin e statusit të punësimit, nga grupi i mbikëqyrjes u verifikuan dhe u analizuan të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet e shërbimit civil, si

strukturën dhe organikën e institucionit që ishte në fuqi në dt. 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 si dhe të dhënat lidhur me nivelin e diplomës dhe profilin e arsimit të lartë*), si dhe plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil, sipas ligjit për nëpunësin civil dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.

Nga përpunimi dhe analiza e këtij dokumentacioni u konstatua se, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, ashtu si e kemi përmendur edhe më sipër, ***Drejtoria e Bujqësisë Dibër, kishte 40 pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, ku 38 prej tyre ishin të zëna dhe 2 pozicione ishin vende të lira, të cilat rezultuan të tilla edhe në momentin e mbikëqyrjes (2 pozicione pune “Specialist”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor në rrethet Mat dhe Bulqizë).***

Vendimi nr. 960, datë 25.10.2013 i Këshillit të Ministrave, *“Për krijimin e Drejtorive të Bujqësisë”*, nuk e ka të parashikuar mënyrën e fillimit të marrëdhënies së punës për punonjësit e drejtorive të bujqësisë. 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 marrëdhënies së punës, zhvillimi i karrierës, garantimi i të drejtave dhe përcaktimi i detyrimeve për punonjësit e drejtorive të bujqësisë, janë rregulluar me ligjin nr. 7661, datë 12.07.1995, *“Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”*, të ndryshuar.

Nga verifikimi i akteve të emërimit të çdo punonjësi të punësuar në pozicione të shërbimit civil dhe i shënimeve të bëra në librezën e punës lidhur me datën e fillimit të punës dhe kohëzgjatjen e punësimit u konstatua se, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, (në dt. 26.02.2014), në Drejtorinë e Bujqësisë Dibër:

- **23 punonjës**, ishin të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më shumë se një vit.
- **15 punonjës**, ishin të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më të vogël se një vit.
- **2 pozicione të shërbimit civil** ishin vende të lira, (2 pozicione *“Specialist”* në Sektorin e Shërbimit Këshillimor në rrethet Mat dhe Bulqizë).

Më konkretisht, në Drejtorinë e Bujqësisë Dibër në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, (në dt. 26.02.2014), rezultuan të punësuar këta punonjës:

- **Punonjës të emëruar për një periudhë më pak se një vit:**
 1. ***** , ishte i punësuar në pozicionin *“Drejtore, (Emëruar me Urdhrin nr. 272, datë 16.10.2013);*
 2. ***** , ishte i punësuar në pozicionin *“Përgjegjës i Shërbimit Këshillimor, (Emëruar me vendimin nr. 20, datë 11.11.2013);*
 3. ***** , ishte i punësuar në pozicionin *“Përgjegjës i Shërbimit Veterinar”, (emëruar me urdhrin nr. 4, datë 03.01.2014);*

4. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist këshillimor*”, (emëruar me urdhrin nr. 5, datë 03.01.2014);
5. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist këshillimor*”, (emëruar me urdhrin nr. 6, datë 03.01.2014);
6. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist këshillimor*”, (emëruar me urdhrin nr. 7, datë 03.01.2014);
7. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist këshillimor*”, (emëruar me urdhrin nr. 8, datë 3.1.2014);
8. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist këshillimor*”, (emëruar me urdhrin nr. 9, datë 3.01.2014);
9. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist veteriner*”, (emëruar me urdhrin nr. 10, datë 03.01.2014);
10. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist veteriner*”, (emëruar me urdhrin nr. 14, datë 16.01.2014);
11. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist këshillimor*”, (emëruar me urdhrin nr. 13, datë 16.01.2014);
12. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Përgjegjës sektori*”, (emëruar me vendimin nr. 23, datë 01.12.2013);
13. *****, ishte e punësuar në pozicionin “*Specialiste këshillimore*”, (emëruar me vendimin nr. 18, datë 01.2.2014);
14. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Përgjegjës sektori*”, (emëruar me urdhrin nr. 24, datë 1.12.2013);
15. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist veteriner*”, (emëruar me urdhrin nr. 03, datë 03.01.2014);

• **Punonjës të emëruar për një periudhë më shumë se një vit:**

1. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit të Financës*”, (emëruar me Urdhrin nr. 10, datë 01.04.2006);
2. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist i financës*”, (emëruar me urdhrin nr. 60, datë 21.12.2011);

3. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist këshillimor*”, në Sektorin e Administratës, emëruar me urdhrin nr. 5, datë 03.01.2013);
4. *****, ishte e punësuar në pozicionin “*Specialist këshillimor*”, (emëruar me urdhrin nr. 5, datë 01.03.2004);
5. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist këshillimor*”, emëruar me urdhrin nr. 39, datë 15.06.2006);
6. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist statistike*”, (emëruar me urdhrin nr. 15, datë 1.10.2003);
7. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist këshillimor*”, (emëruar me urdhrin nr. 16, datë 1.10.2003);
8. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist këshillimor*”, (emëruar me urdhrin nr. 17, datë 1.10.2003);
9. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist këshillimor*”, (emëruar me urdhrin nr. 61, datë 23.11.2011);
10. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist këshillimor*”, (emëruar me urdhrin nr. 5, datë 27.02.2004);
11. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist veteriner*”, (emëruar me urdhrin nr. 26, datë 1.10.2010);
12. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist veteriner*”, (emëruar me urdhrin nr. 27, datë 1.10.2010);
13. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist veteriner*”, (emëruar me vendimin nr. 12, datë 16.3.2005);
14. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist veteriner*”, (emëruar me vendimin nr. 11, datë 1.3.2005);
15. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist këshillimor*”, (mungon akti i emërimit, marrëdhënia financiare filluar më datë 01.05.2004);
16. *****, ishte e punësuar në pozicionin “*Specialist këshillimor*”, (mungon akti i emërimit, marrëdhënia financiare ka filluar më datë 01.05.2004);
17. *****, ishte e punësuar në pozicionin “*Specialiste këshillimore*”, (emëruar me vendimin nr. 4, datë 12.1.2011);
18. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist veteriner*”, (emëruar me vendimin nr. 30, datë 1.12.2008);

19. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist veteriner*”, (emëruar me urdhrin nr. 38, datë 20.02.2005);
20. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist këshillimor*”, (emëruar me urdhrin nr. 5, datë 27.2.2004);
21. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist veteriner*”, (emëruar me urdhrin nr. 15, datë 08.02.2012);
22. *****, ishte e punësuar në pozicionin “*Specialist veteriner*”, (emëruar me urdhrin nr. 5, datë 27.02.2004);
23. *****, ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”, (emëruar me urdhrin nr. 24, datë 03.01.2004).

c) Procedura e deklaramit 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”, të ndryshuar.

Bazuar në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, neni 4, shkronja “f”, Departamenti i Administratës Publike, paraqitet si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur. Ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij e ngarkojnë njësinë përgjegjëse (DAP-in) me disa detyra dhe përgjegjësi, në kuadër të garantimit të një shërbimi civil të qëndrueshëm.

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

Më tej, në mbështetje të pikës 8, të nenit 67, të ligjit është miratuar vendimi nr. 116, datë 5.3.2014 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”, të ndryshuar, në përmbajtjen e të cilit janë përcaktuar procedurat e hollësishme, që duhet të kryejë njësia përgjegjëse, për të realizuar deklaramin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion u konstatua se:

Në zbatim të akteve rregullative si më sipër, njësia e burimeve njerëzore pranë institucionit të mbikëqyrur, pasi ka evidentuar pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, me shkresën nr. 127/1 prot., datë 2.05.2014, 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 Dibër; 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. Dokumentacioni është dërguar në formë shkresore dhe në mënyrë elektronike.

Më tej, Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, e ka dërguar dokumentacionin pranë njësisë përgjegjëse.

Pas kësaj, Departamenti i Administratës Publike, 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 të kërkesave të posaçme për vendin e punës.

Në përfundim të këtyre verifikimeve, ***në datën 30.10.2014***, për institucionin e mbikëqyrur, ka përfunduar procedura e deklarimit të statusit të punësimit. (*Me shkresën nr. 3277 prot., dt. 30.10.2014 të Departamentit të Administratës Publike, aktet e deklarimit i janë përcjellë drejtuesit të institucionit të mbikëqyrur dhe për dijeni edhe Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave*). Aktet e deklarimit të statusit të punësimit janë administruar në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil.

Nga verifikimi i akteve të nxjerra për çdo punonjës u konstatua se:

- ✓ **23 punonjës**, janë deklaruar me statusin e punësimit “*Nëpunës civil*”.
- ✓ **15 punonjës**, janë deklaruar me statusin e punësimit “*Nëpunës civil në periudhë prove*”.

Më poshtë po i analizojmë me hollësi rastet:

- **Punonjës aktualë të deklaruar me statusin e punësimit “Nëpunës civil”**

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, pas verifikimit të dokumentacionit të vënë në dispozicion, për **23 punonjësit** e deklaruar me statusin e punësimit “*Nëpunës civil*”, vërehet se:

- Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit “*Nëpunës civil*”, janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 3 dhe 4 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
- Këta punonjës, në *dt. 26.02.2014*, kanë qenë të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil; kohëzgjatja e periudhës së punësimit ishte më e madhe se një vit dhe plotësojnë kriterin e nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionin përkatës të punës. Këta punonjës janë: ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** dhe ***** . Aktet përkatëse të emërimit janë specifikuar në kapitullin e parë, gërma”b” të këtij raporti.
- Për **19** punonjës të këtij grupi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, marrëdhënia e punës me institucionin vazhdon, duke ruajtur të njëjtin nivel punësimi, ndërsa **4** punonjës kanë përfunduar marrëdhënien e punës me institucionin, (***** dhe ***** ,

janë transferuar në Agjencinë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural në kuadër të ristrukturimit të institucionit; ***** , është larguar me masë disiplinore “Largim nga shërbimi civil” dhe ***** , ka plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë. Rastet e këtyre punonjësve janë trajtuar në mënyrë të hollësishme në vijim të raportit).

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, në gjithë rastet e përmendura më sipër, njësia përgjegjëse, (Departamenti i Administratës Publike), ka zbatuar drejt ligjin në lidhje me deklarin e statusit të punësimit si nëpunës civilë, pasi ata i përmbushin kushtet e parashikuara në nenin 67, pika 3, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në aktet nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij.

- **Punonjës aktualë të deklaruar me statusin e punësimit “Nëpunës civil në periudhë prove”**

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, për 15 punonjësit, e deklaruar me statusin e punësimit “Nëpunës civil në periudhë prove”, vërehet se:

- Procedurat e deklarinimit të statusit të punësimit “Nëpunës civil në periudhë prove”, janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 3 dhe 4 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- Këta punonjës, në dt. 26.02.2014, kanë qenë të punësuar në pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil; kohëzgjatja e periudhës së punësimit ishte më e vogël se një vit dhe plotësojnë kriterin e nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionet përkatëse të punës. Këta punonjës janë: ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** dhe ***** . Aktet përkatëse të emërimit janë specifikuar në kapitullin e parë, gërma”b” të këtij raporti.
- Konstatohet se të gjithë punonjësit e mësipërm në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes vazhdojnë marrëdhënien e punës me institucionin, duke ruajtur të njëjtin nivel punësimi.

Konkluzion: Edhe për këto raste, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse, ka vepruar drejt në lidhje me deklarin 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.

- **Procesi i deklarinimit të statusit të punësimit në raport me afatet ligjore:**

Vendimi nr. 116, datë 5.3.2014, 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 6.8.2014 të Këshillit të Ministrave; ndryshuar me vendimin nr. 627, dt. 24.9.2014 të Këshillit të Ministrave), ka parashikuar procedurat e hollësishme që duhet të kryejë njësia përgjegjëse për të realizuar deklarin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë, si dhe afatin brenda të cilit duhet të

përfundojë i gjithë ky proces. Në Kreun IV, të vendimit si më sipër, është përcaktuar se “Procedura e deklarimit 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 u konstatua se, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur, i ka përfunduar procedurat e deklarimit të statusit të punësimit **në datën 30.10.2014**, pra brenda afatit të vendosur në aktin nënligjor përkatës.

Të dhënat që pasqyrojnë realizimin e procedurës së deklarimit të statusit të punësimit, siç janë: akti për fillimin e marrëdhënieve të punës në Drejtorinë e Bujqësisë Dibër; akti i deklarimit të statusit të punësimit “Nëpunës civil”, apo “Nëpunës civil në periudhë priove”, si dhe të dhënat lidhur me përmbushjen e detyrimeve të periudhës së proves, janë të pasqyruara në mënyrë analitike në Tabelën nr. 1: “Nëpunës të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, në Drejtorinë e Bujqësisë Dibër”, që i bashkëlidhet këtij raportit si pjesë e tij.

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 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar, si dhe udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014 të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”, akte që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

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

Më konkretisht, vendimi nr. 142, datë 12.3.2014 i Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, në Kreun IV, “Procedura dhe formati i përshkrimit të punës” (pika 14), përcakton se:

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

Në rastin e institucionit të mbikëqyrur, për periudhën objekt kontrolli, evidentojmë dy momente që kanë diktuar nevojën e hartimit të përshkrimeve të reja të punës.

Së pari, fillimi i efekteve të legjislacionit të ri të shërbimit civil, (pasi institucioni ka hyrë rishtazi në shërbimin civil), i cili e ngarkoi me detyrime këtë subjekt për të hartuar këto akte.

Vendimi nr. 142, datë 12.3.2014 i Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, në kreun VI “Dispozita tranzitore”, pika 40, ka parashikuar që, të gjitha institucionet pjesë e shërbimit civil, të përfundojnë hartimin e përshkrimit të punës, deri në datën 1 korrik 2014.

Së dyti, Përfshirja e institucionit në procesin e ristrukturimit, kërkon edhe përshkrime të reja pune për pozicionet e riorganizuar ose ato të krijuara rishtas.

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 dhe në këtë kuadër janë shkurtuar 2 (dy) pozicione pune “Specialist” dhe është miratuar 1 (një) pozicion i ri pune me emërtesën “Specialist për statistikën”.

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, eprori direkt dhe nga nëpunësi civil që punon në pozicionin për të cilin është hartuar përshkrimi i punës, sipas pikës 4.2.10, të udhëzimit nr. 2, datë 07.04.2014 të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

Institucioni i mbikëqyrur është i organizuar në nivel drejtorie dhe për këtë arsye drejtuesi i institucionit, Drejtori i Drejtorisë së Bujqësisë Dibër, 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 12.3.2014 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, nënvizojmë 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. Ky përfundim bazohet edhe në kompetencën e DAP, për administrimin e shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore, prandaj në këto rrethana, institucioni duhet t’i dërgojë për miratim në DAP përshkrimet e punës dhe më tej, DAP duhet të njoftojë zyrtarisht institucionin e mbikëqyrur, në këtë rast edhe Sekretarin e Përgjithshëm të ministrisë së linjës, se përshkrimet e punës janë në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës, me qëllim që të vijojnë procedurat e depozitimit të tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, në këtë rast u konstatua se, bashkëpunimi ndërmjet strukturave/nëpunësve përgjegjës për realizimin e këtij procesi, që janë analist pune, epror direkt i pozicionit përkatës/Departamenti i Administratës Publike, janë 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 rezulton të jetë zhvilluar në formë elektronike dhe në përfundim, përshkrimet e punës janë printuar nga sistemi dhe janë nënshkruar. Në këtë rast, 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.

Konstatimet e evidentuara në këtë rubrikë në lidhje me përfundimin e procesit të hartimit të përshkrimeve të punës, 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 si dhe për përmbylljen e procesit. Kjo fazë ka të bëjë me administrimin e përshkrimeve të punës ku, një kopje e dokumentit përfshihet në dosjen e 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.

Ky përfundim bazohet në faktin se, vetë akti nënligjor, i ka konceptuar këto akte me karakter të qëndrueshëm, që hartohen kur krijohen institucione të reja dhe që kushti për t'u ndryshuar është ndryshimi i mënyrës së organizimit të institucionit, apo ndryshimi i legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni.

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; si dhe njohuritë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për përmbushjen e detyrave të pozicionit të punës.

Nga të dhënat e administruara, të cilat pasqyrohen në tabelën nr. 2 : *“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 Dibër”*, bashkëlidhur raportit, rezulton se nëpunësit i plotësojnë këto kërkesa.

Konkluzion:

- Komisioneri, arrin në përfundimin se, 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 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar, si dhe udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014 të Departamentit të Administratës Publike, *“Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil ”*.
- Në kushte të tilla ku, e gjithë praktika e administrimit të këtij procesi, është realizuar vetëm në formë elektronike, i kërkojmë njësisë përgjegjëse dhe institucionit të mbikëqyrur që, në çdo rast, për procedurat që kanë lidhje me menaxhimin e shërbimit civil, duhet të bëhet administrimi i tyre edhe në mënyrë shkresore.

- Administrimi në formë shkresore i procesit është i domosdoshëm jo vetëm si kërkesë e ligjit por edhe me qëllim kontrollin e zbatimit të ligjit në administrimin e shërbimit civil nga nëpunësit përgjegjës si dhe organet e ngarkuara për të kontrolluar zbatimin e ligjit.

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”, të ndryshuar e në vijim, u verifikua planifikimi i nevojave për rekrutim në shërbimin civil për vitin 2016.

Konstatohet 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 26.2.2014, 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 numri i vendeve që ishin vakante për arsye se procedurat e rekrutimit nuk ishin finalizuar me nxjerrjen e aktit të emërimit nga njësia përgjegjëse; plotësimi i moshës për pensionin e plotë të pleqërisë nga nëpunësit civilë; krijimi i vendeve të reja për shkak të ndryshimeve strukturore; si dhe vendet e reja që mund të krijohen për shkak të dorëheqjeve, rasteve të pezullimeve, lëvizjeve paralele dhe ngritjeve në detyrë.

Në bazë të akteve të mbikëqyrura u konstatua se, në planifikimin e nevojave për rekrutim, institucioni i mbikëqyrur, ***për vitin 2016, ka parashikuar plotësimin e 3 vendeve të lira.***

Më konkretisht, është parashikuar që të plotësohen pozicionet e punës:

- 1 vend për “*Specialist (Financë), në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve*”,
- 2 vende për “*Specialist në Sektorin Këshillimor*”.

Njësia e burimeve njerëzore, e ka hartuar planin e nevojave për rekrutim në formën e një tablele, ku në ndarje të veçanta 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; kërkesat e posaçme lidhur me nivelin e diplomës së arsimit të lartë, fushën e studimeve dhe përvojën që nevojitet, si dhe fushën e njohurive për të cilat do të testohen kandidatët.

Në momentin e kryerjes së kësaj mbikëqyrje rezultoi se **1** pozicion i planifikuar për rekrutim është plotësuar nëpërmjet procedurës së konkurrimit të përcaktuar nga ligji nr. 152/2013, “Për

nëpunësin civil”, të ndryshuar. Bëhet fjalë për pozicionin: “*Specialist (Financë), në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve*. Mbeten për t’u plotësuar 2 pozicione pune ”*Specialist këshillimor*”, të cilat janë parashikuar për t’u plotësuar në planin e nevojave për vitin 2016. Edhe në momentin e përpilimit të raportit përfundimtar pozicionet e mësipërme janë të paplotësuara. Sjellim në vëmendje të subjektit se, për një përdorim me efikasitet të burimeve njerëzore, duhet të tregohet kujdes i posaçëm në përgatitjen e planit të nevojave, për rekrutim pasi, njësisia 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 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*”.

Konkluzion:

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

IV. Rekrutime, lëvizje paralele dhe ngritje në detyrë, pas 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 **3** 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 konstatohet se:

- **2 pozicione**, janë plotësuar, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, me konkurrim të hapur.
- **1 pozicion**, është plotësuar nëpërmjet lëvizjes paralele, në kategorinë ekzekutive.

Në mënyrë më të detajuar për secilën procedurë të ndjekur, për plotësimin e vendeve të lira konstatohet se:

- ***Emërimet, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive.***

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 civilë në periudhë prove*”, nëpunësit si më poshtë:

1. ***** , me aktin nr. 4328, datë 20.07.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Specialist në sektorin e financës dhe shërbimeve*”, në Drejtorinë e Bujqësisë Dibër.
2. ***** , me aktin nr. 331, datë 25.01.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”, në Drejtorinë e Bujqësisë Dibër.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, në zbatim të përcaktimeve të nenit 24 të ligjit, për këta nëpunës vazhdon periudha e provës.

Konkluzion:

- Komisioneri konstaton se, procedurat e rekrutimit, nëpërmjet konkurrimit të hapur për 2 pozicionet e kategorisë ekzekutive, janë kryer nga njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, sikurse përcaktohet në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- **Emërime, nëpërmjet lëvizjes paralele, në kategorinë ekzekutive.**

U konstatua se, 1 pozicion pune i kategorisë ekzekutive, është plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele. Në zbatim të nenit 25 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, të përcaktuar në Kreun VII, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015 të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, me aktin nr. 6408 prot., datë 22.12.2015 të Departamentit të Administratës Publike, është emëruar në pozicionin “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”, në Drejtorinë e Bujqësisë Dibër, nëpunësi *****.

Në këtë rast, rezultoi se ky nëpunës, më parë ishte i punësuar në institucionin e Këshillit të Qarkut Dibër në kategorinë “Specialist” dhe me aktin nr.57, dt. 10.06.2014, atij i është deklaruar statusi i punësimit “nëpunës civil” në pozicionin “Specialist për ujësjellësin” në institucionin e mësipërm.

Nga trajtimi i dokumentacionit të administruar në dosjet e personelit, u konstatua se:

Bazuar në planin vjetor të pranimit, Departamenti i Administratës Publike ka publikuar shpalljen për vendin e lirë, që do të plotësohej nëpërmjet lëvizjes paralele.

Pas përfundimit të procedurave ligjore, Departamenti i Administratës Publike me aktin administrativ nr. 6408, dt.22.12.2015, ashtu si është përmendur më sipër, ka emëruar nëpunësin Nuri Vani, nëpunës civil në pozicionin e punës “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor” në Drejtorinë e Bujqësisë Dibër.

Konkluzion:

- Komisioneri vlerëson se, procedura e lëvizjes paralele është realizuar në mbështetje të nenit 25, të ligjit për nëpunësin civil dhe në respektim të rregullave të përcaktuara në Kreun VII, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015 të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

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

Nëpunësit civil që emërohen për herë të parë në shërbimin civil i nënshtrohen një periudhe prove. Afati i periudhës së provës, si dhe detyrat që duhet të përmbushë nëpunësi dhe institucioni përgjatë kësaj periudhe e në përfundim të saj, janë të përcaktuara në nenin 24, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar; Kreun VI, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015 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), që kishin një periudhë punësimi më të vogël se një vit, në pikën 4, të nenit 67 të ligjit, është përcaktuar se, për ta zbatohet neni 24, i ligjit dhe se periudha e provës fillon nga fillimi i efekteve të ligjit.

Në mbështetje të këtyre dispozitave ligjore, u verifikua tërësia e veprimeve të kryera për konfirmimin e nëpunësve civilë, të cilët i janë nënshtuar periudhës së provës dhe që aktualisht vazhdojnë marrëdhëniet e punës me institucionin.

Nga verifikimet e kryera rezultoi se, **përgjatë vitit 2015 kanë përfunduar periudhën e provës 15 nëpunës** të cilët , në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, periudhën e punësimit e kishin më pak se një vit. Në këtë grupim përfshihen nëpunësit:

- *****,
me detyrë “Drejtor i Drejtorisë”;
- *****,
me detyrë “Përgjegjës i Shërbimit Këshillimor”;
- *****,
me detyrë “Përgjegjës i Shërbimit veterinar”;
- *****,
me detyrë “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”;
- *****,
me detyrë “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”;
- *****,
me detyrë “Specialist në Sektorin e Veterinarisë”;
- *****,
me detyrë “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”;
- *****,
me detyrë “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”;
- *****,
me detyrë “Specialist në Sektorin e Veterinarisë”;
- *****,
me detyrë “Specialist në Sektorin e Veterinarisë”;
- *****,
me detyrë “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”;
- *****,
me detyrë “Përgjegjës i Shërbimit Këshillimor”;
- *****,
me detyrë “Specialiste në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”;
- *****,
me detyrë “Përgjegjës i Shërbimit Këshillimor”;
- *****,
me detyrë “Specialist në Sektorin e Veterinarisë” .

Aktet e emërimit të këtyre punonjësve, janë evidentuar në kapitullin e parë gërma ”b” të këtij raporti.

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar, rezulton se, gjatë periudhës së provës, nëpunësit kanë kryer ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s dhe në fund të trajnimit i janë nënshtuar testimit. Bazuar në pikën 2, të Kreut IV, të vendimit nr. 138, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për rregullat e organizimit e të funksionimit të shkollës shqiptare të administratës publike dhe trajnimit e nëpunësve civilë”, 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 (*çertifikatave*) të lëshuara nga ASPA rezulton se, në testimin përfundimtar nëpunësit janë vlerësuar me pikë, ku kanë marrë mbi 50 % të pikëve.

Nëpunësit janë vlerësuar, për periudhën e provës, sipas procedurave të përcaktuara në vendimin e Këshillit të Ministrave për vlerësimin e arritjeve vjetore.

Referuar faktit që ky institucion u bë pjesë e shërbimit civil me fillimin e efekteve të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", të ndryshuar, në rastet e përfundimit të periudhës së provës të finalizuara me vendim konfirmimi të eprorit direkt, nuk është marrë mendimi me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër.

Periudha e provës ka përfunduar me nxjerrjen e vendimit për konfirmimin e nëpunësit civil. Me shkresën nr. 127/1 prot., datë 2.05.2015 të Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Dibër, vendimet e konfirmimit, i janë njoftuar Departamentit të Administratës Publike në cilësinë e njësisë përgjegjëse dhe si organi kompetent për administrimin e Regjistrimit Qendror të Personelit. Departamenti i Administratës Publike me anë të shkresës nr. 3277, dt.30.10.2014, pasi ka verifikuar statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë, i ka dërguar Drejtorisë së Bujqësisë Dibër, aktet me deklarin e statusit të punësimit për secilin nëpunës.

Konstatohet se, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, janë 2 nëpunës civilë të emëruar për herë të parë në shërbimin civil, në kategorinë ekzekutive, të cilët aktualisht vazhdojnë periudhën e provës. Më konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit e paraqitur më poshtë:

Tabelë: Nëpunës civilë në periudhë prove

Nr.	Nëpunës në periudhë prove	Data e fillimit të periudhës së provës
1	***** <i>Specialist (Financë), në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve</i>	Datë 20.07.2016
2	***** Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor	Datë 25.01.2016

Në të ardhmen, njësia përgjegjëse duhet të ndjekë procesin për plotësimin e kërkesave specifike duke mbajtur parasysh që të kryhen procedurat si më poshtë:

- Nëpunësi është i detyruar të ndjekë programin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës së Administratës Publike (ASPA) 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 vendimin për përfundimin e

periudhës së provës. Vlerësimi i rezultateve individuale në punë për periudhën e provës, bëhet sipas procedurave të përcaktuara në vendimin e Këshillit të Ministrave për vlerësimin e arritjeve vjetore. Por në rastin e vlerësimit për periudhën e provës, periudha e vlerësimit fillon nga data e aktit të emërimit dhe zgjat një vit. Për këtë arsye, në formularin e vlerësimit të punës, në “Ndarja A”, duhet të përzgjidhet rasti “Tjetër (specifiko)” dhe të shënohet “Vlerësim për periudhën e provës i rezultateve në punë”.

- Të administrohet në dosjen e personelit, së bashku me aktin e vlerësimit të punës, mendimi me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër, udhëzimet e të cilit ka ndjekur nëpunësi gjatë periudhës së provës.

Gjatë arsyetimit të vendimit të konfirmimit, duke përfshirë evidentimin e bazës ligjore ku mbështetet procesi, duhet të argumentohet në mënyrë të qartë edhe përmbajtja e procesit, që përfshin, datën e fillimit të periudhës së provës, plotësimin e detyrimeve të përcaktuara në nenin 24 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, të evidentohet dokumenti i përfundimit të trajnimit të detyrueshëm dhe rezultati i testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit, pranë Shkollës së Administratës Publike (ASPA).

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 tabelën nr. 1, që i bashkëlidhen raportit si pjesë e tij.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse në lidhje me rastet e paraqitura më lart, mbështetur në parashikimet e nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe në Kreun VI, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015 të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, për nëpunësit në periudhë prove duhet të planifikojë kryerjen e trajnimit pranë ASPA-s dhe caktimin e nëpunësit në periudhë prove nën kujdesin e një nëpunësi të vjetër civil të së njëjtës kategori ose kategorie më të lartë.

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).

Baza ligjore mbi të cilat duhet të bëhet vlerësimi i ligjshmërisë së procesit të transferimit të nëpunësit civil në një pozicion tjetër të shërbimit civil, (transferimi 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”, nenet nga 48 deri në 52 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe vendimi nr. 125, datë 17.2.2016 i Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”.

Në rastin e kësaj mbikëqyrje, si bazë ligjore shërben edhe vendimi nr. 171, datë 26.3.2014 i Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”, i shfuqizuar, por që ka qenë në fuqi në momentin e miratimit të strukturës dhe organikës së institucionit, sipas urdhrit nr. 54, datë 22.4.2015 të Kryeministrit “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së drejtorive të bujqësisë”.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes në Drejtorinë e Bujqësisë Dibër, 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 paaftësisë shëndetësore; transferimi i përhershëm për shmangien e konfliktit të interesit dhe transferimi në përfundim të afatit apo të zhdukjes së shkakut të pezullimit për shkak të plotësimit përfundimtar të pozicionit të mëparshëm të punës, transferime këto të përcaktuara në nenet 48, 51, 52 dhe neni 56/1, të ligjit të sipërcituar, nuk janë zbatuar në asnjë rast për periudhën e mbikëqyrur.

a) Transferimi për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Dibër (apo ndryshimit të mënyrës së organizimit të institucionit)

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 22.4.2015 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së drejtorive të bujqësisë”, është miratuar struktura dhe organika e re për drejtoritë e bujqësisë, e cila është në fuqi në momentin e realizimit të mbikëqyrjes.

Në pikën 6, të urdhërit të mësipërm, sipas skemës 2/5, bashkëlidhur tij, është miratuar struktura dhe organika aktuale për Drejtorinë e Bujqësisë Dibër, si dhe numri i përgjithshëm i punonjësve, **gjithsej 42 punonjës**. Gjithashtu, urdhri për miratimin e strukturës, ka shfuqizuar strukturën dhe organikën e mëparshme të institucionit, të miratuar me urdhrin nr. 113, datë 10.3.2014 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së drejtorive rajonale të bujqësisë”.

Në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” (datë 26.02.2014), në Drejtorinë e Bujqësisë Dibër, 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 **43 punonjës**. Kjo strukturë, e cila ka shërbyer si bazë për procesin e deklaramit të statusit të punësimit të punonjësve të Drejtorisë së Bujqësisë Dibër, rezulton të jetë shfuqizuar me anë të urdhrin nr 113, datë 10.03.2014, të Kryeministrit.

Nga krahasimi i dy strukturave të mëparshme, asaj të miratuar me Urdhrin nr.79, datë 01.07.2013 dhe asaj të miratuar me Urdhrin nr. 113, datë 10.03.2014, të Kryeministrit “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive të Bujqësisë”, Drejtoria e Bujqësisë Dibër kishte gjithsej **43** pozicione pune (nuk kishte ndryshim të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës dhe pozicioneve në shërbimin civil”, ku sipas natyrës së funksioneve që kryenin: 3 pozicione kryenin funksione administrative, (1shofer + 1 punonjës pastrimi dhe 1 arkivist-magaznier), dhe **40 pozicione pune ishin pozicione të shërbimit civil**.

Sipas strukturës aktuale të miratuar me Urdhrin nr.54, datë 22.04.2015 “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive të Bujqësisë”, të Kryeministrit, institucioni ka **42 pozicione pune gjithsej**, ku 3 pozicione pune kryejnë funksione administrative, (1 shofer + 1 punonjës pastrimi +1 arkivist-magaznier) dhe **39 pozicione pune janë pozicione të shërbimit civil**, pra është suprimuar një pozicion pune në shërbimin civil.

Në këtë rast ristrukturimi ka prekur vetëm Sektorin e Shërbimit Këshillimor pasi, sipas strukturës së mëparshme ky sektor kishte **21** punonjës, kurse me strukturën e re ka **20** punonjës. Ky sektor më parë ishte i organizuar me **1** përgjegjës sektori + **20** specialistë, ndërsa aktualisht, ky sektor është i organizuar me **1** përgjegjës sektori + **18** specialistë + **1** specialist për statistikën. Pra, ristrukturimi ka prekur 3 pozicione pune në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, për arsye se 2 pozicione pune janë shkurtuar në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, ndërsa 1 pozicion pune po në këtë sektor është riorganizuar, duke u shtuar si përgjegjësi specifike e kësaj detyre statistikë, gjithsej është shkurtuar vetëm një pozicion pune në numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, miratimi i strukturës së re, është shoqëruar me ristrukturim të institucionit, pasi ka shkurtim dhe riorganizim të vendeve të punës të Sektorit të Shërbimit Këshillimor.

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

Për të verifikuar procedurat e ndjekura në kuadër të ristrukturimit, u kërkua nga institucioni dokumentacioni përkatës, nga shqyrtimi i të cilit, rezulton se:

Pas hyrjes në fuqi të strukturës dhe organikës së re, Drejtori i Drejtorisë së Bujqësisë Dibër i është drejtuar Departamentit të Administratës Publike (DAP), me shkresën nr. 174 prot., datë 15.05.2015, nëpërmjet të cilës ka kërkuar nxjerrjen e aktit për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit për institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Dibër.

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, me urdhrin nr. 48, datë 19.05.2015, “Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit në kuadër të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Dibër”, ka krijuar komisionin e ristrukturimit të përbërë nga:

- ***Sekretari 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 Dibër, (*****, 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 (***** me detyrë “Specialist”, në Sektorin e Shërbimeve të Brendshme, në Drejtorinë Juridike dhe të Shërbimeve, në DAP).
- ***Nëpunësi më i lartë civil i Drejtorisë së Bujqësisë Dibër***, që është institucioni që i nënshtrohet procedurës së ristrukturimit. (*****, me detyrë Drejtor i Drejtorisë së Bujqësisë Dibër).

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. 183/1 prot., datë 24.06.2015, ia ka dërguar njësisë përgjegjëse.

Duke analizuar propozimet e bëra për çdo nëpunës, konstatohet se, për 1 nëpunës është propozuar sistemimi i tij në një vend të lirë ekzistues, brenda organikës së institucionit, ndërsa për 2 nëpunës të tjerë është propozuar sistemimi i tyre pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, (*institucion në varësi të Ministrisë të Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërrave, por që nuk përfshihet në fushën e shërbimit civil*).

Më konkretisht, për nëpunësit civilë vendet e të cilëve janë prekur nga ristrukturimi, komisioni i ristrukturimit, ka propozuar si më poshtë:

1. Punonjësi *****, transferohet në pozicionin “*Specialist për statistikën*”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, në Drejtorinë e Bujqësisë Dibër.
2. Punonjësja *****, transferohet në pozicionin “*Specialist*”, pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural.
3. Punonjësi *****, transferohet në pozicionin “*Specialist*”, pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural.

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, pas marrjes së propozimit të komisionit të ristrukturimit, me shkresën nr. 3112/1 prot., datë 24.06.2015 “*Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Dibër*”, drejtuar Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Dibër, ka marrë vendimin përfundimtar të transferimit, sipas propozimit të bërë nga komisioni i ristrukturimit, pa bërë asnjë vërejtje.

Më tej, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore pranë Drejtorisë së Bujqësisë Dibër, ka ekzekutuar vendimin përfundimtar të transferimit, të marrë nga Departamenti i Administratës Publike, duke njoftuar Agjencinë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, me shkresën nr. 207, prot., datë 06.07.2015, si dhe punonjësit për transferimin e tyre pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural. Po kështu është njoftuar edhe ndërprerja e marrëdhënies së punës dhe asaj financiare me Drejtorinë e Bujqësisë Dibër, për këta punonjës duke filluar nga data 07.07.2015. (*Urdhër nr. 7, datë 07.07.2015, për transferimin e punonjësve ***** dhe ***** dhe akti nr.3112/2 dt. 24.6.2015, për transferimin e punonjësit ******).

Nga analiza e fakteve të përmendura si më sipër, Komisioneri vëren se:

Transferimi i nëpunësve ***** dhe *****, për shkak të ristrukturimit të institucionit, është bërë në shkelje të kërkesave ligjore të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “*Për statusin e nëpunësit civil*”, të ndryshuar. Sipas përcaktimeve të këtij neni, nëse për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, pozicioni i mëparshëm i një nëpunësi civil nuk ekziston më, **ai transferohet në një pozicion tjetër të shërbimit civil** duke ruajtur të njëjtën kategori.

Dispozita ligjore si më sipër e ngarkon komisionin e ristrukturimit me detyrimin që:

- të shqyrtojë mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese të shërbimit civil, duke ruajtur kategorinë e pozicionit në shërbimin civil;
- për ata nëpunës, të cilëve iu është shkurtuar pozicioni i punës, ose që nuk mund të sistemohen për shkak se, nuk plotësojnë kërkesat e posaçme për pozicionet e mbetura, të propozojë përfundimin e marrëdhënieve në shërbimin civil.

Konstatohet se në këtë rast, komisioni i ristrukturimit nuk e ka shqyrtuar mundësinë e sistemimit të nëpunësve ***** dhe ***** , në një nga vendet e lira ekzistuese, pasi në

momentin e kryerjes së procedurave të ristrukturimit në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, ishin 2 vende të lira.

Rezulton se, komisioni i ristrukturimit, i ngritur me urdhrin 48, datë 19.05.2015, i ka përfunduar veprimet e tij me përgatitjen e propozimeve, të cilat i janë dërguar njësisë përgjegjëse. Në këtë periudhë, Sektori i Shërbimit Këshillimor, kishte vende të lira të paplotësuara që në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, në rrethin e Matit dhe të Bulqizës.

Në kushte të tilla, ku njësia organizative që preku ristrukturimi, Sektori i Shërbimit Këshillimor, kishte vende të lira, komisioni i ristrukturimit kishte për detyrë që, të shqyrtonte mundësinë e sistemimit të nëpunësve në këto vende dhe vetëm pasi të arsyetonte pamundësinë e sistemimit brenda vendeve të lira ekzistuese, atëherë mund të dilte me propozimin për sistemimin e tyre në një vend tjetër të shërbimit civil, sipas precedencës së parashikuar në pikën 2, të nenit 50, të ligjit.

Në propozimet e përgatitura nga komisioni i ristrukturimit, për transferimin e përhershëm të nëpunësve nga një institucion pjesë e shërbimit civil, në një institucion që nuk është pjesë e shërbimit civil, nuk është respektuar kushti ligjor që, transferimi të kryhet në një pozicion tjetër të shërbimit civil.

Në rastin e ristrukturimit në fjalë, nëpunësit janë transferuar nga Drejtoria e Bujqësisë Dibër që është institucion pjesë e shërbimit civil, në Agjencinë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, institucion i cili nuk është pjesë e shërbimit civil.

Në listën e institucioneve të administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil, që i bashkëlidhet vendimit nr. 142, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar, Agjencia për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural është e përfshirë në listë, në ndarjen me numër rendor 20. Por kjo ndarje është shfuqizuar me vendimin nr. 719, datë 31.10.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për organizimin dhe funksionimin e Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural”. Më konkretisht, në pikën 9 të aktit është përcaktuar se: “Marrëdhëniet e punës së nëpunësve të AZHR-së rregullohen në bazë të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë”. Më tej në pikën 15 përcaktohet se: “Në lidhjen nr. 1, që përmendet në pikën 3, të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, ndarja me numër rendor 20 shfuqizohet”.

Transferimi i nëpunësve ***** dhe ***** pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, institucion i cili nuk është pjesë e shërbimit civil, është bërë në shkelje të kërkesave të ligjit, për këto arsye:

- Për marrjen e vendimit përfundimtar të transferimit të përhershëm për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Dibër, njësia përgjegjëse ka nxjerrë një vendim të përbashkët për të 3 nëpunësit e prekur nga ristrukturimi, (shkresa nr. 3112/1 prot., datë 24.06.2015 e Departamentit të Administratës Publike, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Dibër”, drejtuar Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Dibër).

Në këtë rast, nuk është nxjerrë vendim individual për çdo nëpunës civil, sipas parashikimeve të pikës 19, të Kreut III, *“Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit”*, të vendimit nr. 171, datë 26.3.2014 të Këshillit të Ministrave, *“Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”*, si dhe të pikës 13, të Kreut II *“Krijimi dhe funksionimi i komisionit të ristrukturimit”*, i Udhëzimit nr. 3, datë 14.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, *“Krijimi, funksionimi dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”*.

- Nuk është marrë mendimi me shkrim i nëpunësit, për pranimin ose refuzimin e pozicionit të ofruar, ashtu si përcaktohet në pikën 20, të Kreut III, *“Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit”*, të vendimit nr. 171, datë 26.3.2014 të Këshillit të Ministrave, *“Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”*.

Nga verifikimi i materialeve të vëna në dispozicion, si dhe nga sqarimet e dhëna nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, është bërë me dije se, pavarësisht nga fakti që, nëpunësit nuk e kanë dhënë mendimin e tyre me shkrim, për pranimin apo refuzimin e transferimit të përhershëm në kuadër të ristrukturimit, në asnjë rast, aktet e transferimit në pozicionet përkatëse nuk janë kundërshtuar.

- Nëpunësit nuk kanë mundur të përfitojnë nga të drejtat e përcaktuara në pikën 8, shkronja *“a”*, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, ku parashikohet se: *“Nëpunësit civilë, të cilët janë larguar nga shërbimi civil, si pasojë e ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, kanë të drejtë që, brenda periudhës 2-vjeçare pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil: a) të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele apo të ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 dhe 26 të këtij ligji”*.

Lidhur me këtë konstatim, Komisioneri vëren se, transferimi i përhershëm i nëpunësve ***** dhe *****, pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, është bërë në kuadër të miratimit të organikës së re të institucionit. Për këtë arsye, nëpunësve duhet t’u ruhet e drejta që brenda periudhës 2-vjeçare nga data e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, (që është data 07.07.2015), të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurën e lëvizjes paralele apo të ngritjes në detyrë në pozicione pune të shërbimit civil.

Konkluzion: Në përfundim të analizës së kësaj pike të programit të mbikëqyrjes, Komisioneri vlerëson se:

- Procedurat e kryera për sistemimin e nëpunësve në kuadër të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Dibër, nga pikëpamja ligjore kanë parregullsi. Por, fakti që nëpunësit nuk e kanë kundërshtuar aktin e transferimit, duhet të konsiderohet si pranim i marrëdhënies së re të punës me veprime konkludente.
- Akti për përfundimin e marrëdhënies së punës në një pozicion të shërbimit civil dhe fillimi i marrëdhënies së punës në një pozicion jashtë shërbimit civil është konceptuar në mënyrë të gabuar si transferim i përhershëm, pasi akti duhet të kishte dalë për lirim nga shërbimi civil. Për këtë arsye, duhet të ndryshohen këto akte në pjesën ku bëhet fjalë për klasifikimin e aktit si transferim i përhershëm.

Për të rregulluar ligjshmërinë e procesit të ristrukturimit në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Dibër, njësia përgjegjëse (DAP), në kuptim të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe nenit 111, 113, pika 1, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, në lidhje me punonjësit ***** dhe *****, të cilët janë transferuar në një pozicion pune jashtë shërbimit civil, duhet të anulohet pjesërisht aktin administrativ nr. 3112/1 prot., datë 24.06.2015, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Dibër”, duke vepruar si më poshtë:

- Të anulohet pika 2 e aktit administrativ nr. 3112/1 prot., datë 24.06.2015, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Dibër”, në lidhje me transferimin e punonjësit *****, në pozicionin e punës, “Specialist”, pranë Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural, i cili vazhdon ende në këtë detyrë.
- Të anulohet pika 3 e aktit administrativ nr. 3112/1 prot., datë 24.06.2015, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Dibër”, në lidhje me transferimin e punonjësës *****, në pozicionin e punës, “Specialiste”, pranë Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural, e cila vazhdon ende në këtë detyrë.
- Të nxjerrë aktet individuale të lirimit nga shërbimi civil, për punonjësit ***** dhe ***** për shkak të përfundimit të marrëdhënies së punës, në kuadër të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Dibër. Në përputhje me pikën 8 të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, t’ju njohë punonjësve të mësipërm, të drejtën që brenda periudhës 2-vjeçare, nga data e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, të konkurrojnë si nëpunës civil për procedurën e lëvizjes paralele apo të ngritjes në detyrë, në pozicione pune të shërbimit civil dhe të njoftohen punonjësit për këto akte.

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)

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u verifikuan procedurat administrative disiplinore të realizuara nga institucioni përgjatë periudhës objekt mbikëqyrje, (nga fillimi i efekteve të ligjit deri në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes).

Shkelja e detyrimeve që e ngarkojnë me përgjegjësi nëpunësin civil, llojet e shkeljeve dhe masave disiplinore, organi kompetent disiplinor dhe procedurat që duhet të ndiqen në një procedim disiplinor janë të përcaktuara në Kreun X “Disiplina në shërbimin civil”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, nenet nga 57 deri në 61; në vendimin nr. 115, datë 05.3.2014 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 udhëzimin nr. 1, datë 02.04.2014 të Departamentit të Administratës Publike, “Për elementët kryesorë proceduralë dhe material të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”.

Në kuadër të drejtimeve të mbikëqyrjes, pasi u verifikua dokumentacioni i administruar në lidhje me praktikat e masave disiplinore, që janë aplikuar në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Dibër, u konstatua se ka vetëm një rast të dhënies së masës disiplinore për një nëpunës civil të këtij institucioni, ku situata paraqitet si më poshtë:

➤ **Rasti i dhënies së masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil”**

Nga aktet e administruara, rezulton se në 1 (një) rast, është dhënë masa disiplinore “Largim nga shërbimi civil”, e cila pasqyrohet si më poshtë:

- Punonjësi *****, ka qenë i emëruar në pozicionin “*Specialist finance*” në Sektorin e Financës me Urdhërin nr.60, dt.21.12.2011 të Drejtorit të Bujqësisë Dibër. Me aktin administrativ nr.3277/17, dt.30.10.2014 të Departamentit të Administratës Publike, punonjësi është deklaruar “*nëpunës civil*”, në pozicionin e punës “*Specialist finance*”, në Sektorin e Financës, në Drejtorinë e Bujqësisë Dibër. Me shkresën nr.528 prot., datë 06.10.2015, të Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Dibër, i është kërkuar Sekretarit të Përgjithshëm të MBZHRAU, ngritja e Komisionit Disiplinor. Me vendimin nr. 60, datë 27.10.2015, të Komisionit të Disiplinës, është marrë masa disiplinore “Largim nga shërbimi civil” për këtë punonjës.

Konstatohet se, rasti i mësipërm, për punonjësin *****, është konsideruar shkelje e rëndë disiplinore dhe për këto arsye, në zbatim të nenit 59, pika 2, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, procedimi disiplinor është kryer nga Komisioni i Disiplinës, i cili ka kompetencën për shqyrtimin e shkeljeve disiplinore në këtë rast.

Në rastin e shqyrtimit të kësaj shkelje disiplinore, me urdhrin nr. 492, datë 9.10.2015, të Sekretarit të Përgjithshëm të ministrisë është ngritur Komisioni Disiplinor. Ky procedim disiplinor ka filluar me kërkesë të eprorit direkt, për shkak të mosparaqitjes së këtij punonjësi në punë, për një periudhë të gjatë kohore, pa shkaqe të arsyeshme.

Nga verifikimi i akteve të administruara, rezulton se Komisioni i Disiplinës është ngritur sipas përcaktimeve të pikës 2, Kreut I, “*Organet disiplinore*”, të vendimit 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*”.

Rezulton se Komisioni i Disiplinës ka njoftuar nëpunësin për të cilin ka filluar ecuria disiplinore me shkresën nr.7756, dt.15.10.2015 duke i garantuar të gjitha të drejtat që i njeh ligji për shërbimin civil.

Në përfundim të procedurës, Komisioni Disiplinor, ka marrë vendimin nr.60, dt.27.10.2016 “Largim nga shërbimi civil”, duke arsyetuar faktet që janë bërë shkak për marrjen e vendimit, me të cilin është urdhëruar dhe ndërprerja e marrëdhënies financiare për këtë punonjës.

Konkluzion: Nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedura për shqyrtimin e shkeljeve disiplinore, që nga momenti i konstatimit të shkeljes e deri në marrjen e vendimit përfundimtar nga Komisionit Disiplinor, rezulton të jetë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit të posaçëm të shërbimit civil dhe të akteve nënligjore, duke siguruar një proces të rregullt të hetimit

administrativ dhe ushtrimin e të drejtës së nëpunësit civil për t'u dëgjuar dhe për t'u mbrojtur gjatë një procedimi disiplinor.

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", të ndryshuar. Kjo dispozitë parashikon se, vlerësimi i rezultateve në punë është një proces që përsëritet çdo 6 muaj, brenda vitit kalendarik. 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, është miratuar vendimi nr. 109, datë 26.2.2014 i Këshillit të Ministrave, "Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë", i ndryshuar, në të cilin janë përcaktuar në mënyrë të hollësishme 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 kryesorë 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 kryesorë 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", të ndryshuar, ku 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, shpeshësinë e orëve të punës jashtë orarit, kërkesën për këshillim, trajnimin dhe ngritjen profesionale (ndarja Ç); vlerësimi i përgjithshëm i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektivave kryesorë të punës nga nëpunësit.

Në zbatim të programit të kontrollit, për të gjithë nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes punonin në pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, u verifikuan vlerësimet e rezultateve në punë për gjashtëmujorin e parë dhe të dytë të vitit 2015, për 23 punonjës, për të cilët është deklaruar statusi i punësimi "Nëpunës civil" dhe aktualisht vazhdojnë marrëdhënien e punësimi në Drejtorinë e Bujqësisë Dibër. (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, konstatohet se të gjithë nëpunësit e Drejtorisë së Bujqësisë Dibër, janë vlerësuar me nivelin “Mirë”, (2).

Në momentin e mbikëqyrjes, u konstatua se Drejtoria e Bujqësisë Dibër, kishte përfunduar dhe vlerësimin e rezultateve në punë për periudhën Janar - Qershor 2016. Nga aktet e vëna në dispozicion rezulton se, për **37** nëpunësit civil të cilët ushtrojnë detyrën në momentin e mbikëqyrjes, (*pasi dy pozicione janë të lira*) është kryer procedura e vlerësimit për **36**, të cilët janë vlerësuar me nivelin “Mirë”, ndërkohë që për nëpunësin *****, ky vlerësim nuk është kryer për shkak se ky punonjës është emëruar në datën 20.07.2016.

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, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civile”, 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 Dibër, konstatohet se ata janë vlerësuar me të njëjtin nivel, konkretisht niveli 2 “Mirë”.

Në këto rrethana, nga ana e njësisë së burimeve njerëzore dhe personave kompetentë të ngarkuar nga ligji me detyrën e kryerjes së vlerësimit të rezultateve në punë, duhet të tregohet kujdes, duke e drejtuar procesin e vlerësimit, drejt pasqyrit real të gjendjes së nëpunësve civilë, duke e lidhur atë me realizimin e detyrave konkrete të secilit punonjës.

Detyrë e njësisë përgjegjëse në këtë rast, mbetet që të sjellë sistemin e vlerësimit të punës, sa më afër realitetit, i cili ka lidhje me realizimin e detyrave konkrete të nëpunësve, si dhe me zbatimin e procedurave që kërkohen nga ligji dhe aktet nënligjore të dala në zbatim të tij. Kjo arrihet nëpërmjet trajnimit të të gjithë aktorëve të këtij sistemi, të cilët janë në rolin e nëpunësit autorizues dhe raportues, si dhe disiplinimin e tyre për të mbajtur shënime, për çdo nëpunës civil, sipas afateve ligjore të analizuara më sipër, në pjesën hyrëse të kësaj rubrike.

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

Nga verifikimi i dokumentacionit që ka të bëjë me institutin e lirimit nga shërbimi civil, u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, në Drejtorinë e Bujqësisë Dibër, konstatohet **I rast**, në të cilin ka përfunduar marrëdhënia e punës në shërbimin civil, për shkak të ligjit (nëpunësi ka mbushur moshën e pensionit të plotë të pleqërisë), konkretisht punonjësi:

- ***** , në pozicionin “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”, liruuar me vendimin nr. 149, datë 16.03.2014, “Për lirim nga shërbimi civil”.

Akti i lirimt i punonjësit të sipërcituar ka dalë nga njësia e burimeve njerëzore të institucionit, mbështetur në nenin 65, pika 1, germa “c”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar. Më pas institucioni bazuar në nenin 65, pika 2, germa “a” ka njoftuar zyrtarisht Departamentin e Administratës Publike, në lidhje me vendimin e marrë për punonjësin e sipërcituar.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, është bërë për arsye të pranishme të shkaqeve të parashikuara nga shkronja “a” dhe “c”, të nenit 65, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar. *(Punonjësi ka mbushur moshën për pension të plotë pleqërie)*

- ***Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në momentin e mbikëqyrjes:***

Bazuar në strukturën dhe organikën në fuqi, në momentin e mbikëqyrjes Drejtoria e Bujqësisë Dibër ka **39** pozicione të shërbimit civil, *(1 pozicion me emërtesën “drejtor i drejtorisë” + 5 pozicione me emërtesën “përgjegjës sektori” + 33 pozicione me emërtesën “specialist”)*. Duke parë mënyrën e plotësimit të tyre konstatohet se:

- 34 pozicione të shërbimit civil, janë të plotësuara nga nëpunës dhe punonjës ekzistues, të cilët, janë nëpunës civilë për shkak të ligjit.
- 3 pozicione të shërbimit civil, janë të plotësuar nga nëpunës të rekrutuar sipas procedurave të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- 2 pozicione të shërbimit civil, janë vende të lira, të cilat janë të parashikuar në planin vjetor të pranimit për vitin 2016, (pozicionet “Specialist Veteriner” dhe “Specialist Këshillimor”).

- ***Dosjet e personelit***

Dosjet e personelit u këqyrën për të verifikuar nëse ato janë krijuar dhe administrohen në përputhje me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe kërkesave të vendimit nr. 117, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

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

Më konkretisht, rezultoi se në çdo dosje janë të administruara dokumenti i identifikimit *(fotokopje e letërnjoftimit)*; dokumenti mbi gjendjen civile *(çertifikata e gjendjes familjare)*; dokumentet lidhur me nivelin e edukimit arsimor dhe fushën e studimeve *(fotokopje e diplomës së shkollës së lartë dhe lista e notave)*; dokumentet që vërtetojnë datën e fillimit të punës në pozicionin përkatës *(akti i emërimit)*; dokumenti i vërtetimit të gjendjes gjyqësore; etj.

(Të gjitha aktet që përmbajnë të dhënat, që duhet të përmbajë dosja teknike e nëpunësit, janë të pasqyruara në Tabelën nr. 2: “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 Dibër”).

Nga këto të dhëna, konstatohet se, nga **37 nëpunës civilë që ka institucioni i mbikëqyrur**, pasi 2 janë pozicione të lira, **11% e tyre janë femra (4 nëpunëse femra), dhe 89% janë meshkuj (33 nëpunës meshkuj), ndërkohë që, moshë mesatare e nëpunësve civilë është 55 vjeç.**

Përsa i përket arsimit, konstatohet se:

- **37 nëpunës** e kanë kryer arsimin e lartë, në institucionet publike të arsimit të lartë;

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, dosjet e personelit janë të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Sektori i Financës dhe Shërbimeve.

- **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 ish-in rrethanat e konstatuara gjatë procesit të mbikëqyrjes në Drejtorinë e Bujqësisë Dibër, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësi përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, duke u nisur nga fillimi i efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, e në vijim.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas objektit të tij, janë materializuar në tabelat e mëposhtme respektive për institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Dibër, të cilat janë pjesë e këtij raporti.

Tabela nr. 1: “Nëpunës të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, në Drejtorinë e Bujqësisë Dibër”.

Tabela nr. 2: “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për nëpunësit që në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, janë të emëruar në pozicione të shërbimit civil, në Drejtorinë e Bujqësisë Dibër”.

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA