



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

**RAPORT  
(Përfundimtar)**

**PËR  
MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL  
DREJTORIA E BUJQËSISË DURRËS  
MINISTRIA E BUJQËSISË, ZHVILLIMIT RURAL DHE ADMINISTRIMIT TË  
UJËRAVE**

**Tiranë, Shkurt 2017**

## RAPORT

### **Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil Drejtoria e Bujqësisë Durrës Ministria e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave**

#### **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 vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në institucionin Drejtoria e Bujqësisë Durrës.

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”*.

Sipas këtij vendimi, drejtoritë e bujqësisë krijohen për të ushtruar dhe ndjekur në territorin përkatës detyrat dhe kompetencat që rrjedhin nga zbatimi i politikave të përgjithshme të ministrisë, e në rastin konkret, Drejtoria e Bujqësisë Durrës, e ushtron fushën e veprimit të saj për rrethet Durrës dhe Krujë.

Strukturat dhe organikat e drejtorive të bujqësisë miratohen me urdhër të Kryeministrit.

Me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, drejtoritë e bujqësisë, përfshihen për herë të parë në skemën e administrimit të shërbimit civil. Përfshirja e tyre në *“Listën e institucioneve të administratës shtetërore”* që hynë në fushën e shërbimit civil, është e parashikuar në mënyrë të shprehur në Lidhjen nr. 1 (numri rendor 88), 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”*, të ndryshuar.

Procesi i mbikëqyrjes në këtë institucion, filloi në datën 30.11.2016 në zbatim të Programit të Mbikëqyrjes nr. 699 prot., datë 23.11.2016, të miratuar nga Komisioneri, njoftuar institucionit me shkresën nr. 699/1 prot., datë 23.11.2016, *“Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në Drejtorinë e Bujqësisë Durrës”*.

Objekti i mbikëqyrjes është i përgjithshëm dhe përfshin të gjitha institutet e ligjit për nëpunësin civil, gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektorët Aida Dobjani dhe Valentina Kolleshi, nën drejtimin teknik të Drejtorit të Mbikëqyrjes, Altin Shumeli, përpunoi të dhënat dhe

përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në institucionin Drejtoria e Bujqësisë Durrës.

Ky material, u dërgua për njohje, me shkresën nr. 699/2 prot., datë 23.1.2017 pranë institucionit, duke i lënë 10 ditë kohë për të paraqitur observacionet e tyre në lidhje me gjetjet e grupit të punës. Projektraporti i mbikëqyrjes, i është dërguar për njohje, Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, me shkresën nr. 699/3 prot., datë 23.1.2017, si dhe Departamentit të Administratës Publike, me shkresën nr. 699/4 prot., datë 23.1.2017.

Pas kësaj, me shkresën nr. 66/1 prot., datë 31.1.2017, institucioni ka dërguar të nënshkruar projektraportin pa asnjë vërejtje, i cili është administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

### **Qëllimi i mbikëqyrjes:**

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja para njësisë përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil dhe titullarit të institucionit, konstatimet dhe faktet e 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 pranimit në shërbimin civil.
  5. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësit civil”, 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*).
  11. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
  12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (*njesisë 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 shërbimeve mbështetëse, për çdo nëpunës të emëruar në pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

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

- Fillimisht u realizua një takim dhe bashkëbisedim me Drejtorin e Drejtorisë së Bujqësisë, z.Vasip Habili, 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. Specialistja e statistikës, \*\*\*\*\*, e cila kryen edhe detyrën e Specialistit të burimeve njerëzore, 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, 2, dhe Aneks nr.2*), të cilat janë pjesë e këtij raporti.

- I. 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.

**1. Situata e administrimit të burimeve njerëzore në momentin e mbikëqyrjes.**

Nga analiza e dokumentacionit gjatë procesit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (data 26.2.2014), Drejtoria e Bujqësisë Durrës, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e 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”.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur kishte gjithsej **41 pozicione pune**, nga të cilat, **39 pozicione pune pjesë e shërbimit civil**.

Më pas është miratuar struktura e drejtorive të bujqësisë me Urdhrin nr. 113, datë 10.3.2014 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive të Bujqësisë”, e cila ka ruajtur numrin e përgjithshëm të vendeve të punës, por ka pakësuar një pozicion pune pjesë të shërbimit civil, duke e çuar numrin e tyre në **38**. Mbi bazën e kësaj strukture, është bërë edhe deklarimi i statusit të punësimit për punonjësit e këtij institucioni.

Kjo strukturë ka pësuar ndryshime me Urdhrin nr. 54, datë 22.4.2015 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive të Bujqësisë”, e cila përcakton numrin e punonjësve për Drejtorinë e Bujqësisë Durrës, **gjithsej 39 veta**.

Pra, në strukturën e institucionit, janë pakësuar **2 pozicione pune gjithsej**, të cilat i përkasin kategorisë së pozicioneve pjesë e shërbimit civil dhe në këtë mënyrë, numri i pozicioneve të punës gjithsej nga 41, bëhet 39, ndërsa **numri i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil nga 38, bëhet 36**.

Konstatohet se, institucioni i mbikëqyrur, funksionon mbi bazën e kësaj strukture organizative, e cila, deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, nuk ka pësuar ndryshime.

Për kryerjen e funksioneve administrative, struktura organizative, ka në përmbajtje të saj dy nivele:

- *Nëpunës civilë* (36);
- *Punonjës administrativë* (3), të cilët kryejnë veprimtari mirëmbajtjeje dhe shërbimi.

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin 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 nivelit të mesëm drejtues**, është **1** pozicion pune, ose rreth **3 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i cili i përket titullarit të institucionit.

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues, janë 4 pozicione pune, ose rreth 11 % të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektori”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë 31 pozicione pune, ose 86 % të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Specialist”.

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

Nisur nga përmbajtja e strukturës, rezulton se, ajo është e organizuar duke u mbështetur në strukturën organizative hierarkike, të përcaktuar në ligjin nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”, Kreu III, “Organizimi i brendshëm i institucioneve të administratës shtetërore”, Seksioni 2 “Institucionet e varësisë”, ku përcaktohet organizimi i brendshëm i institucioneve të varësisë.

Konstatohet se, institucioni funksionon mbi bazën e rregullores së brendshme, e cila ka marrë fuqi ligjore para hyrjes së institucionit në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil. Nga përmbajtja e saj, rezulton se, janë evidentuar përgjegjësitë dhe detyrat kryesore që duhet të përmbushë secili pozicion pune, sipas strukturës dhe organikës së institucionit. Por, duke qenë se rregullorja e brendshme është hartuar para hyrjes së institucionit në fushën e shërbimit civil, njësia që përgjigjet për administrimin e burimeve njerëzore, duhet të mbajë parasysh faktin se, ky akt, duhet të rishikohet në përputhje me parimet dhe rregullat që sanksionohen nga legjislacioni për shërbimin civil.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, struktura organizative e institucionit të mbikëqyrur, në përmbajtje të saj, prezanton nivelin e nëpunësisë, nëpunësit civilë dhe punonjësit administrativë, në përputhje me funksionet administrative për të cilin është krijuar institucioni. Kjo strukturë, është e organizuar sipas përcaktimeve të ligjit nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”, në lidhje me organizimin e brendshëm të institucioneve të varësisë. Numri i punonjësve në Drejtorinë e Bujqësisë Durrës, është brenda kufirit të miratuar. Në lidhje me Rregulloren e Brendshme, Komisioneri vëren se, ajo duhet të pasqyrojë ndryshimet që kanë ndodhur për shkak të përfshirjes së institucionit në fushën e veprimit të ligjit të shërbimit civil.

## **2. Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në momentin e realizimit të mbikëqyrjes.**

Nga kontrolli i ushtruar si dhe nga materialet që na janë vënë në dispozicion, mënyra e plotësimit të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil në momentin e realizimit të mbikëqyrjes dhe pjesa që zënë në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, rezulton si më poshtë:

- 24 pozicione pune, që zënë rreth 67 % të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të plotësuara nga nëpunës të emëruar me emërim të përkohshëm, të cilët data 26.2.2014, që është edhe

momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, i ka gjetur, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, ku kohëzgjatja e periudhës së punësimit në të njëjtin vend pune, ka qenë më shumë se 1 vit;

- 4 pozicione pune, që zënë rreth **11 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të plotësuar nga nëpunës të emëruar me emërim të përkohshëm, të cilët data 26.2.2014, që është edhe momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, i ka gjetur, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, ku kohëzgjatja e periudhës së punësimit në të njëjtin vend pune, ka qenë më pak se 1 vit;
- 4 pozicione pune, që zënë rreth **11 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar në përputhje me procedurat e përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (3 pozicione pune janë plotësuar nëpërmjet konkurrimit të hapur; 1 pozicion pune është plotësuar nëpërmjet ngritjes në detyrë).
- 4 pozicione pune, që zënë rreth **11 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë vende të lira (të cilat i përkasin pozicionit të punës “Specialist”).

**3. Si është kuptuar dhe zbatuar neni 67 i ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.**

Një aspekt i rëndësishëm i procesit të mbikëqyrjes është përcaktuar verifikimi i plotësimit të 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, të cilët kanë qenë në marrëdhënie pune me pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil.

Nisur nga fakti që Drejtoria e Bujqësisë Durrës, është institucion që futet për herë të parë në shërbimin civil, deklarimi si nëpunës civil ekzistues për çdo punonjës të këtij institucioni, duhet të bëhet në respektim të kërkesave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, neni 67, pikat 3, 4 dhe 6, ku përcaktohet në mënyrë të shprehur se:

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



Ky proces rregullohet në mënyrë të hollësishme edhe me Vendimin nr. 116, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, Kreu III, “Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat”, pika 1 dhe 2, të ndryshuar. Dispozitat e sipërpërmendura, përbëjnë kuadrin ligjor të zbatueshëm për deklarinimin e statusit të punësimit, pas verifikimit të procedurës së punësimit për gjithë nëpunësit që mbanin pozicione pune të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë nëse janë zbatuar kërkesat e ligjit për deklarinimin e statusit të punësimit, u verifikuan dhe u analizuan të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, si organigramën dhe strukturën e institucionit, e cila ishte në fuqi në datën 26.2.2014; listëprezencën dhe listëpagesën e muajit shkurt 2014; dokumentacionin e plotë që vërteton procedurën e marrjes në punë, përfshirë aktin e emërimit apo kontratën e punësimit, si dhe të dhënat profesionale dhe çdo të dhënë tjetër lidhur me marrëdhëniet e punës në shërbimin civil. Të dhënat e mbledhura janë materializuar në Tabelat 1, 2 dhe Aneksi 2, që janë pjesë e këtij materiali dhe, pas analizës së tyre, procesi i deklarinimit të statusit të punësimit paraqitet në këtë gjendje:

**a. Rastet e deklarinimit të statusit të punësimit.**

Nga analiza e materialeve të administruara, rezulton se, Drejtoria e Bujqësisë Durrës, në momentin e deklarinimit të statusit të punësimit, siç e kemi thënë më sipër në material, ka patur **38** pozicione pune pjesë të shërbimit civil, nga të cilat:

- **36** pozicione pune të zëna;
- **2** pozicione pune, që i përkasin kategorisë “*Specialist*”, kanë qenë vende të lira.

Në zbatim të akteve ligjore të cituara më sipër në material, institucioni i mbikëqyrur, me shkresën nr. 205/1 prot., datë 2.5.2014, të titullarit të institucionit, i ka dërguar Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, si institucioni qendror nga i cili varen, listën e punonjësve së bashku me dokumentacionin përkatës për çdo punonjës të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Më tej, Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, e ka dërguar dokumentacionin pranë Departamentit të Administratës Publike, si njësi përgjegjëse në këtë rast, për të vijuar procedurat e deklarinimit të statusit të punësimit sipas kërkesave të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

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

Ky proces, nga ana e Departamentit të Administratës Publike, ka përfunduar në muajin Tetor 2014 dhe vendimi përkatës i është dërguar Drejtorisë së Bujqësisë Durrës nëpërmjet shkresës nr.1371/8 prot., datë 30.10.2014, “Verifikimi i statusit të nëpunësve dhe punonjësve aktualë”.



akte emërimi të përkohshme, të cilët kishin më pak se një vit në pozicionin e punës, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (data 26.2.2014)”, bashkëlidhur raportit.

Nga këqyrja e dokumentacionit të administruar në dosjen personale rezulton se, momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, i ka gjetur këta punonjës në një pozicion pune, ku periudha e punësimit ka qenë më e vogël se një vit. Për këtë kategori nëpunësish, konstatohet se, njësia përgjegjëse (DAP), ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si “nëpunës civilë në periudhë prove”.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, punonjësit e kësaj kategorie, vazhdojnë marrëdhënien e punës me institucionin.

- Në **3 raste**, Departamenti i Administratës Publike, është shprehur “punonjësi nuk plotëson kriteret për të qenë nëpunës civil”.

Bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

\*\*\*\*\*, e cila, me aktin nr. 228, datë 14.4.2014 të titullarit të institucionit, është emëruar në pozicionin “*Specialist (Jurist) në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve*”. Me aktin nr. 1121/6, datë 5.12.2014, është vendosur përfundimi i marrëdhënies së punësimit.

\*\*\*\*\*, i cili, me aktin nr. 218, datë 8.4.2014 të titullarit të institucionit, është emëruar në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve*”. Me aktin nr. 1121/5, datë 5.12.2014, është vendosur përfundimi i marrëdhënies së punësimit.

\*\*\*\*\*, i cili, me aktin nr. 67/1, datë 18.3.2014 të titullarit të institucionit, është emëruar në pozicionin “*Përgjegjës në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”. Me aktin nr. 1121/4, datë 5.12.2014, është vendosur përfundimi i marrëdhënies së punësimit.

Pas verifikimit të dokumentacionit në lidhje me dhënien e statusit, Departamenti i Administratës Publike, me aktin nr. 1371/11, datë 30.10.2014, ka njoftuar institucionin për faktin se, *këta punonjës, nuk plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civilë, pasi urdhri i emërimit në detyrë është bërë pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, pa procedurë pranimi në shërbimin civil sipas VKM nr. 143, datë 12.3.2014, “Procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”.*

Në këto kushte, në zbatim të pikës 6, të Vendimit nr. 116, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, për këta punonjës, është vendosur përfundimi i marrëdhënies së punësimit dhe për këto veprime, është njoftuar edhe Departamenti i Administratës Publike.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, në të gjitha rastet e analizuara më sipër, Departamenti i Administratës Publike, si njësia përgjegjëse, për momentin e çertifikimit të statusit të punësimit, ka vepruar drejt, në zbatim të kërkesave të ligjit.

Sa më sipër, është situata e evidentuar në lidhje me të gjitha rastet e deklarimit të statusit të punësimit në Drejtorinë e Bujqësisë Durrës. Të gjitha aktet që dokumentojnë këtë proces, pasqyrohen në Tabelat 1, 2 dhe Aneksi 2, bashkëlidhur këtij raportit.

## **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 që kanë dalë në zbatim të tij.**

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës, të përcaktuara me hollësi 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 në Udhëzimin nr. 2, datë 7.4.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”, akte të cilat kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Këto akte nënligjore, në përmbajtjen e tyre, kanë përcaktuar rastet kur një institucion pjesë e shërbimit civil, duhet të hartojë përshkrimet e punës, procedurat e hollësishme që duhet të ndiqen gjatë procesit të hartimit të përshkrimeve të punës për pozicionet e shërbimit civil, nëpunësit dhe strukturat përgjegjëse për hartimin e tyre, si dhe organin që ka kompetencën për të bërë miratimin e tyre, dhe po ashtu, vazhdimësinë e procesit, me depozitimin e tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.

Në pikën 14, të Kreut IV, “Procedura dhe formati i përshkrimit të punës”, të VKM-së nr.142, datë 12.3.2014, të ndryshuar, përcaktohet 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 konkret, në institucionin e mbikëqyrur, konstatohen dy momente që kanë diktuar nevojën e hartimit të përshkrimeve të punës, të cilat janë:

- përfshirja e institucionit për herë të parë në shërbimin civil; dhe
- ristrukturimi i institucionit.

Me fillimin e efekteve të legjislacionit të ri të shërbimit civil, (*ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij*), Drejtoria e Bujqësisë Durrës, (*si institucion i administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil*), ka hartuar përshkrimet e punës për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil.

Nga ana tjetër, me Urdhrin nr. 54, datë 22.4.2015, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive të Bujqësisë”, institucioni është përfshirë në proces ristrukturimi. Ky proces është shoqëruar me shtim dhe ristrukturim të vendeve të punës, dhe për këtë shkak, është shoqëruar edhe me hartimin e përshkrimeve të punës për këto pozicione.

Pra, nga sa më sipër, rezulton se, në institucionin e mbikëqyrur, janë hartuar përshkrimet e punës për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas formatit standard të miratuar.

Nga verifikimi i dokumentacionit konstatohet se, në zbatim të pikës 15, të VKM-së nr. 142, datë 12.3.2014, të ndryshuar, përshkrimet e punës janë hartuar nga specialist/juristi, në cilësinë e analistit të punës, në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit përkatës dhe Departamentin e Administratës Publike. Kjo procedurë e bashkëpunimit për realizimin e këtij procesi, është kryer në mënyrë elektronike.

Përshkrimet e punës, janë miratuar dhe nënshkruar nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, si organi nga i cili kanë varësinë dhe në përfundim të procesit, janë nënshkruar nga nëpunësi civil, për të cilin është hartuar përshkrimi i punës dhe nga Drejtori i Drejtorisë së Bujqësisë Durrës, në cilësinë e eprorit direkt, në zbatim të pikës 4.2.10, të Udhëzimit nr. 2, datë 7.4.2014, 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 Durrës, paraqitet në rolin e eprorit direkt për të gjitha pozicionet e shërbimit civil (*që në rastin konkret janë pozicionet “Përgjegjës sektori” dhe “Specialist”*).

Hartimi i përshkrimit të pozicioneve të punës, ka përfunduar brenda afatit të përcaktuar në aktet ligjore e nënligjore dhe një kopje e këtij formulari, është pjesë e dosjes individuale të nëpunësit civil.

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”*, të ndryshuar, 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, duke bërë me dije zyrtarisht institucionin e mbikëqyrur dhe 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 ata të vijnë me procedurën e depozitimit të tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, në këtë rast u konstatua se, procedura e bashkëpunimit ndërmjet strukturave/nëpunësve përgjegjës për realizimin e këtij procesi, që janë analist pune, epror direkt i pozicionit përkatës dhe Departamenti i Administratës Publike, janë realizuar vetëm në formë elektronike. Përshkrimet e punës janë plotësuar në sistemin elektronik, të administruar nga njësi përgjegjëse (*DAP-i*). Nëpërmjet këtij sistemi, njësi përgjegjëse ka asistuar nëpunësit e ngarkuar për hartimin e përshkrimeve të punës duke iu dhënë orientimet e nevojshme teknike. Në vijim, i gjithë procesi rezultoi të jetë zhvilluar në format elektronik dhe në përfundim, përshkrimet e punës janë printuar nga sistemi dhe janë nënshkruar. Bashkëpunimi në sistemin elektronik, ndërmjet analistit të punës dhe specialistit të DAP-it, ka të bëjë vetëm me fazën e hartimit të përshkrimeve të punës që është faza e parë e këtij procesi.

Për sa më sipër, njësi përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike si dhe njësi e burimeve njerëzore të institucionit të mbikëqyrur, duhet të marrin masa dhe të tregojnë kujdes, që procedurat që kanë lidhje me menaxhimin e shërbimit civil dhe janë kryer në mënyrë elektronike, t'i materializojnë ato edhe në formë shkresore, duke respektuar mënyrën dhe elementët që duhet të përmbaje kopja në letër e dokumentit elektronik, të përcaktuara në ligjin nr. 9880, datë 25.2.2008, *“Për nënshkrimin elektronik”*, i ndryshuar, ligjin nr. 10273, datë 29.4.2010, *“Për dokumentin elektronik”* si dhe në udhëzimin nr. 1, datë 31.12.2012, të Ministrit për Inovacionin dhe Teknologjinë e Informacionit dhe Komunikimit, *“Për vërtetimin e kopjes në letër të dokumentit elektronik nga institucionet publike”*.

Me qëllim kontrollin e zbatimit të ligjit në administrimin e shërbimit civil nga nëpunësit përgjegjës, në përputhje me hierarkinë administrative, ashtu dhe nga institucionet e ngarkuara nga ligji për mbikëqyrjen e shërbimit civil, këto kopje duhet të trajtohen në përputhje me kërkesat e ligjit për arkivat dhe normat tekniko-profesionale dhe metodologjike të shërbimit arkivor në Republikën e Shqipërisë.

Në këtë këndvështrim, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, duhet të finalizojë procesin e hartimit të përshkrimeve të punës, duke u kujdesuar që të merret mendimi i Departamentit të Administratës Publike dhe më tej të depozitohet ato në arkivin e institucionit, si dhe 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.

Kjo për faktin pasi, 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 dhe pozicion përkatës; si dhe njohuritë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për përmbushjen e funksionit të pozicionit të punës.

Nga të dhënat e administruara, të cilat pasqyrohen në Aneksin nr. 2, *“Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në datën 26.2.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”*, bashkëlidhur raportit, rezulton se nëpunësit i plotësojnë këto kërkesa.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson punën e strukturave përgjegjëse të institucionit, në lidhje me hartimin dhe miratimin e përshkrimeve të punës, sipas formatit të miratuar dhe brenda afateve ligjore të 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 Udhëzimit nr. 2, datë 7.4.2014, të Departamentit të Administratës Publike, *“Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”*.

Komisioneri vëren se, në kushte të tilla ku, e gjithë praktika e administrimit të këtij procesi, është realizuar vetëm në formë elektronike, njësia përgjegjëse dhe institucioni i mbikëqyrur, duhet të bëjnë administrimin në formë shkresore të procesit, i cili është i domosdoshëm jo vetëm si kërkesë e ligjit, por edhe me qëllim kontrollin e zbatimit të tij në administrimin e shërbimit civil nga nëpunësit përgjegjës, si dhe organet e ngarkuara me këtë juridiksion.

Mbështetur në dispozitat ligjore, i gjithë procesi i hartimit, miratimit dhe nënshkrimit të përshkrimeve të punës nga strukturat përgjegjëse, pjesëmarrëse në këtë proces, duhet të përfundojë me dokumentimin e tyre, duke i depozituar në Departamentin e Administratës Publike.

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

Administrimi i shërbimit civil për të gjithë institucionet e administratës shtetërore bazohet në planin vjetor të pranimit në shërbimin civil, në zbatim në pikës 2, të nenit 18, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”.

Në rastin konkret, në lidhje me nevojat për rekrutim në shërbimin civil në këtë institucion, për vitin 2016, është komunikuar në mënyrë elektronike me Drejtorinë e Burimeve Njerëzore të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, si institucioni nga i cili varen dhe Departamentin e Administratës Publike.

Konstatohet se, njësia e ngarkuar për menaxhimin e burimeve njerëzore të institucionit, ka planifikuar numrin e vendeve vakante për institucionin, duke mbajtur parasysh vendet e reja që mund të krijohen për shkak të dorëheqjeve, rasteve të pezullimeve, lëvizjeve paralele dhe ngritjeve në detyrë.

Në planifikimin e nevojave për rekrutim, institucioni i mbikëqyrur, për vitin 2016, ka parashikuar plotësimin e 5 vendeve të lira e më konkretisht:

- “Specialist”, në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve, 2 vende të lira;
- “Specialist” në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, 2 vende të lira;
- “Specialist” në Sektorin e Veterinarisë, 1 vend i lirë.

Në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes rezulton se, pozicioni i punës “Specialist në Sektorin e Veterinarisë”, i planifikuar për rekrutim, është plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ndërsa për katër vendet e tjera, procedurat e konkurrimit janë në proces. Konstatohet përputhshmëria e planit të pranimit në shërbimin civil për vitin në vazhdim, me strukturën analitike ekzistuese të Drejtorisë së Bujqësisë Durrës.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil, nga ana e institucionit, janë respektuar kërkesat e ligjit, gjatë procesit të planifikimit të nevojave për konkurrim.

### **IV. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike 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 26.2.2014, që është data e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, deri në momentin e mbikëqyrjes.

Konstatohet se, në këtë institucion, janë plotësuar 3 pozicione pune të kategorisë ekzekutive, nëpërmjet procedurës së konkurrimit të hapur dhe 1 pozicion pune i kategorisë së ulët drejtuese (përgjegjës sektori) nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë.

a. Rastet e emërimit nëpërmjet procedurës së konkurrimit të hapur

Në zbatim të nenit 22, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, nëpërmjet konkurrimit të hapur, me aktin e emërimit nga Departamenti i Administratës Publike, janë emëruar nëpunës civilë në periudhë prove, në pozicionet si më poshtë:

1. Me aktin nr. 332, datë 25.1.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove punonjësja \*\*\*\*\* në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”, pranë Drejtorisë së Bujqësisë Durrës.
2. Me aktin nr. 119, datë 12.1.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove punonjësi \*\*\*\*\* në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Veterinarisë*”, pranë Drejtorisë së Bujqësisë Durrës.
3. Me aktin nr. 4033, datë 12.7.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove punonjësi \*\*\*\*\* në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Veterinarisë*”, pranë Drejtorisë së Bujqësisë Durrës.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, në zbatim të përcaktimeve të nenit 24, të ligjit për nëpunësin civil, këta nëpunës vazhdojnë periudhën e provës.

b. Rasti i ngritjes në detyrë

Konstatohet se, me aktin nr. 6314, datë 16.12.2015, të Departamentit të Administratës Publike, është emëruar në pozicionin “*Përgjegjës në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*” nëpunësja \*\*\*\*\* , e cila, në momentin e aplikimit, ka qenë nëpunëse civile pranë institucionit të mbikëqyrur, e konfirmuar në nivelin ekzekutiv, në pozicionin “*Specialist*”.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, procedurat e rekrutimit, nëpërmjet konkurrimit të hapur për 3 pozicione të kategorisë ekzekutive, si dhe procedura e ngritjes në detyrë, janë kryer nga njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, në përputhje me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

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

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, u verifikua përmbushja e kërkesave ligjore të periudhës së provës të përcaktuara nga neni 24, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe Kreu V, i Vendimit nr. 143, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”.

Ky vendim është shfuqizuar pas daljes së Vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, por, sipas pikës 1, Kreu IX “Dispozita tranzitore” të këtij vendimi, procedurat e pranimin, lëvizjes paralele dhe periudhës së provës, që kanë filluar sipas parashikimeve të Vendimit nr.143, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, përfundojnë sipas parashikimeve të vendimit nr.143, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave.



Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur, nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit, deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, kanë kryer periudhën e provës 4 nëpunës civilë, të cilët e kanë fituar këtë status për shkak të ligjit. Në këtë kategori, përfshihen punonjësit eksistues, të cilët janë cilësuar në periudhë prove, pasi, momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, i ka gjetur këta punonjës në një pozicion pune të shërbimit civil, ku periudha e punësimit ka qenë më e vogël se një vit.

Në këtë rast, periudha e provës, e cila zgjat një vit, ka filluar nga momenti i fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil, që është data 26.2.2014.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, rezultoi se, për këta punonjës, ka mbaruar periudha e provës. Për të gjitha këto raste, u verifikua përmbushja e kërkesave ligjore të periudhës së provës në bazë të të cilave, nëpunësi civil, është i detyruar që të kryejë ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASP), dhe të ndjekë udhëzimet e nëpunësit më të vjetër, nën kujdesin e të cilit ai është i vendosur.

Ndërsa institucioni, ka detyrimin, që të përzgjedhë 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, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore dhe të shprehet me vendim në përfundim të periudhës së provës.

Vendimi i konfirmimit të nëpunësit civil në përfundim të periudhës së provës merret bazuar në:

- Rezultatin e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASP);
- Vlerësimin e rezultateve individuale në punë, i cili bëhet sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor që rregullon institutin e vlerësimit të arritjeve vjetore.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u konstatua se, në të gjitha rastet, kanë dalë aktet e konfirmimit si nëpunës civilë, të punonjësve të gjendur në kushtet si më sipër. Vendimi i konfirmimit, është marrë nga eprori direkt, sikurse përcaktohet në pikën 7 dhe 12, të kreut V, “*Periudha e provës*”, të Vendimit nr.143, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese*”, të shfuqizuar.

Në përfundim të periudhës së provës, bazuar në rezultatet e testimit në ASPA si dhe në vlerësimin e rezultateve individuale në punë, për këta nëpunës, eprori direkt, ka vendosur konfirmimin si nëpunës civilë në pozicionet përkatëse të punës.

Nga verifikimi i mëtejshëm, konstatohet se, në të gjitha rastet, procedurës së vendimmarrjes në fund të periudhës së provës, i mungon mendimi me shkrim i nëpunësit civil më të vjetër në detyrë, udhëzimet e të cilit duhet të ndjekë nëpunësi civil në periudhë prove, si një element i rëndësishëm ligjor që shoqëron vendimmarrjen e eprorit direkt.

Përsa i përket formularit të vlerësimit të punës për periudhën e provës, ai është bërë sipas Lidhjes nr.2, bashkëlidhur Vendimit nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*” dhe është nënshkruar nga nëpunësit e përfshirë në procesin e vlerësimit të rezultateve në punë siç janë Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues dhe Zyrtari Autorizues.

*(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.2 që i bashkëlidhet raportit si pjesë e tij).*

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, procedura e vendimmarrjes në fund të periudhës së provës nga eprori direkt, duke i konfirmuar nëpunës civilë punonjësit e kësaj kategorie, është kryer në përputhje me kërkesat e ligjit, përveç mungesës së një elementi, siç është mendimi me shkrim i nëpunësit civil më të vjetër në detyrë. Kjo mangësi, nuk e cënon në thelb procesin e konfirmimit, por vihet në dukje në këtë moment, për t'u pasur parasysh në të ardhmen, që raste të tilla të mos përsëriten dhe procedura e konfirmimit apo jo të nëpunësit civil, të jetë e plotësuar me të gjithë elementët, sipas kërkesave të ligjit.

**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*).**

Gjatë procesit të mbikëqyrjes në Drejtorinë e Bujqësisë Durrës, u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrje është zbatuar vetëm transferimi për shkak të ristrukturimit të institucionit, i parashikuar nga neni 50, i ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Në lidhje me institutet e ligjit që kanë të bëjnë me *transferimin e përkohshëm* dhe *transferimin e përhershëm*, të parashikuar nga nenet 48 dhe 49 të ligjit, për periudhën e mbikëqyrur rezulton se, nuk janë aplikuar procedura të tilla.

*a. Transferime për shkak të ristrukturimit të institucionit*

Konstatohet se, në Maj të vitit 2015, institucioni është përfshirë në proces ristrukturimi, si rezultat i ndryshimeve që ka sjellë miratimi i strukturës me Urdhrin e Kryeministrit nr. 54, datë 22.4.2015, “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive të Bujqësisë*”.

Nisur nga ky fakt, si dhe në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua respektimi i kërkesave që parashikon ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, në lidhje me procesin e ristrukturimit dhe procedurën e ndjekur në këtë rast.

Nga ky verifikim, rezulton se, siç e kemi thënë edhe në hyrje të materialit, struktura e re e miratuar, ka pakësuar 2 pozicione pune pjesë të shërbimit civil. Kjo do të thotë se, institucioni, është përfshirë në një proces riorganizimi dhe ristrukturimi, në kushtet kur pakësimi i vendeve të punës, është një nga arsyet që duhet të përmbushet në një proces ristrukturimi.

Në rastin konkret, në Drejtorinë e Bujqësisë Durrës, janë shkurtuar 2 pozicione pune të kategorisë ekzekutive “*Specialist*”, nga të cilat 1 pozicion pune në Sektorin e Shërbimit Këshillimor dhe 1 pozicion pune në Sektorin e Veterinarisë.

Këto ndryshime, kanë sjellë edhe riorganizimin e Sektorit të Shërbimit Këshillimor, i cili, me strukturën e mëparshme përbëhej nga 1 pozicion pune “*Përgjegjës Sektori*” dhe 19 pozicione pune “*Specialist*”. Me strukturën e re të miratuar, ka ndryshuar përbërja në 1 pozicion pune “*Përgjegjës Sektori*”, 17 pozicione pune “*Specialist*” dhe 1 pozicion pune “*Specialist (për statistikën)*”.

Në këtë këndvështrim si dhe duke pasur parasysh situatën e përshkruar më sipër, rezulton se, procesi i ristrukturimit, në përmbajtje të tij, duhet të përbëhet nga të gjitha aktet administrative që realizon njësia përgjegjëse gjatë implementimit të tij, që, në rastin konkret, janë aktet e krijimit dhe të funksionimit të Komisionit të Ristrukturimit; aktet e transferimit të nëpunësve që u është ristrukturuar pozicioni i punës; si dhe aktet e riemërimit të nëpunësve të mbetur pas ristrukturimit.

Në këtë proces, ka luajtur rolin e tij edhe Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse, në bashkëpunim me institucionin e mbikëqyrur si dhe me Ministrinë e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, në përmbushje të kërkesave të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore që aplikohen në një rast të tillë.

Nga përmbajtja e dispozitave ligjore që rregullojnë këtë institut të ligjit, rezulton se, njësi përgjegjëse, është struktura që krijon Komisionin e Ristrukturimit dhe pas propozimit të bërë prej këtij mekanizmi, ka detyrimin ligjor për marrjen e vendimit përfundimtar për sistemimin e çdo nëpunësi civil në vendet e reja të krijuara, të ristrukturuara apo të mbetura si pasojë e ristrukturimit.

Në rastin konkret, titullari i institucionit, në cilësinë e nëpunësit më të lartë civil në institucion, me aktin nr. 610/1 prot., datë 27.4.2015, “Kërkesë për nxjerrjen e aktit të krijimit të Komisionit të Ristrukturimit”, i ka kërkuar Departamentit të Administratës Publike, që të krijojë Komisionin e Ristrukturimit për arsye të ristrukturimit në këtë institucion.

Në përgjigje të kësaj shkrese, njësi përgjegjëse (DAP), me Urdhrin nr. 29/1, datë 29.4.2015, “Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit në kuadër të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Durrës”, ka urdhëruar krijimin e Komisionit të Ristrukturimit, i cili përbëhet nga një përfaqësues i Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e kryetarit, nga Drejtori i Drejtorisë së Bujqësisë Durrës (si nëpunësi më i lartë civil i institucionit) dhe Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave (si nëpunësi më i lartë civil i institucionit nga i cili varen), në cilësinë e anëtarëve.

Komisioni i Ristrukturimit, i ngritur si më sipër, pas shqyrtimit dhe vlerësimit të pozicioneve të punës, duke u bazuar në përputhshmërinë e kriterëve të veçanta të pozicioneve të lira me të dhënat e nëpunësve të prekur nga ristrukturimi, me shkresën nr. 799/1 prot., datë 15.6.2015, “Propozim për ristrukturim të Drejtorisë së Bujqësisë Durrës”, i ka propozuar njësisë përgjegjëse (DAP), transferimin në 4 raste, të nëpunësve civilë në pozicione, të cilat janë riorganizuar për shkak të ristrukturimit, kompetencë e tij që është e parashikuar në pikën 3, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe në Vendimin nr.171, datë 26.3.2014, të Këshillit të Ministrave “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”, i shfuqizuar.

Departamenti i Administratës Publike, pasi ka marrë në shqyrtim propozimet e bëra nga Komisioni i Ristrukturimit, me shkresën nr. 3522/1 prot., datë 4.9.2015, ka vendosur transferimin e nëpunësve civilë për shkak të ristrukturimit në 3 raste, të cilat do të analizohen më poshtë në material.

Ndërkohë, në 1 rast, dhe bëhet fjalë për nëpunësen \*\*\*\*\*\*, rezulton se, Departamenti i Administratës Publike, nuk e ka përfshirë atë, në listën e punonjësve, të cilët janë transferuar në pozicione të tjera për shkak të ristrukturimit. Vendi i punës, “Përgjegjës Sektori për Krujën”, ku kryente detyrën nëpunësja \*\*\*\*\*\* (e emëruar me aktin nr. 304, datë 2.7.2012, të titullarit të institucionit dhe e konfirmuar nëpunëse civile), është konsideruar nga ana e DAP, si vend pune që nuk ka pësuar ndryshime për shkak të ristrukturimit dhe në këto kushte, propozimi i Komisionit të Ristrukturimit, për kalimin e saj në pozicionin e punës “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”, nuk është marrë në konsideratë. Konstatohet se, kjo punonjëse, aktualisht, vijon të punojë në të njëjtin pozicion pune.

Rastet, për të cilat Departamenti i Administratës Publike, ka vendosur transferimin për shkak të ristrukturimit, rezultojnë si më poshtë:

- në **1 rast**, transferimi i nëpunësit civil nga një pozicion i shërbimit civil, në një tjetër pozicion pune pjesë e shërbimit civil, rezulton të jetë bërë *brenda së njëjtës kategori dhe brenda organikës së institucionit*.

Në rastin konkret, është transferuar për shkak të ristrukturimit, në pozicionin “*Specialist për statistikën*”, nëpunësja \*\*\*\*\* (akt nr. 3522/2, datë 4.9.2015 i DAP), e cila, përpara ristrukturimit të institucionit, kryente detyrën “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”, pranë Drejtorisë së Bujqësisë Durrës.

- në **2 raste**, konstatohet transferim i nëpunësve civilë në Agjencinë e Zhvillimit Bujqësor dhe Rural, institucion i cili, në momentin e kryerjes së ristrukturimit, nuk ishte pjesë e shërbimit civil.

Bëhet fjalë për nëpunësit \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*, të cilët ishin nëpunës civilë të konfirmuar në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”.

Njësia e burimeve njerëzore pranë Drejtorisë së Bujqësisë Durrës, ka ekzekutuar vendimin përfundimtar të transferimit, të marrë nga Departamenti i Administratës Publike dhe me shkresën nr. 1217/1 prot., datë 25.9.2015, ka njoftuar punonjësit për transferimin e tyre pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, si dhe ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe atyre financiare me Drejtorinë e Bujqësisë Durrës, që nga data 28.9.2015.

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 nëpunësin 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.

Dispozitat ligjore si më sipër e ngarkojnë Komisionin e Ristrukturimit me detyrat:

- 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;
- të propozojë përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për ata nëpunës, të cilëve iu është shkurtuar pozicioni i punës, ose që nuk mund të sistemohen në asnjë prej alternativave të përcaktuara në nenin 50, pika 2, të ligjit, për shkak se nuk plotësojnë kërkesat e posaçme për pozicionet e mbetura.

Nga këqyrja e akteve, konstatohet si më poshtë:

**Së pari**, Komisioni i Ristrukturimit, nuk e ka shqyrtuar mundësinë e sistemimit të nëpunësve si më sipër në një nga vendet e lira ekzistuese, pasi, në momentin e kryerjes së procedurave të ristrukturimit, në Drejtorinë e Bujqësisë Durrës, kishte **6** vende të lira të kategorisë ekzekutive “*Specialist*” (2 nga të cilat ishin të lira që në momentin e fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil) dhe **1** vend i lirë i kategorisë së ulët drejtuese “*Përgjegjës Sektori*”, të krijuara për arsye si më poshtë:

\*\*\*\*\*, në datën 5.12.2014, ka ndërprerë marrëdhëniet e punës dhe ato financiare, pasi ishte i emëruar në kundërshtim me procedurat ligjore të shërbimit civil;  
\*\*\*\*\*, në datën 5.12.2014, ka ndërprerë marrëdhëniet e punës dhe ato financiare, pasi ishte e emëruar në kundërshtim me procedurat ligjore të shërbimit civil;  
\*\*\*\*\*, në datën 5.12.2014, ka ndërprerë marrëdhëniet e punës dhe ato financiare, pasi ishte i emëruar në kundërshtim me procedurat ligjore të shërbimit civil;  
\*\*\*\*\*, në datën 1.8.2014, ka përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil, për shkak të mosparaqitjes në detyrë.  
\*\*\*\*\*, në datën 9.9.2014, është liruar nga shërbimi civil për shkak të paaftësisë shëndetësore, me vërtetim të lëshuar nga KMCAP.

Në kushte të tilla, 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, 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.

**Së dyti**, Komisioni i Ristrukturimit, ka propozuar transferimin e përhershëm të nëpunësve nga një institucion pjesë e shërbimit civil, në një institucion, i cili, në momentin e ristrukturimit, nuk ishte pjesë e shërbimit civil, ç'ka do të thotë se, 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 Durrës, që është institucion pjesë e shërbimit civil, në Agjencinë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, i cili, në momentin e kryerjes së ristrukturimit, nuk ishte pjesë e shërbimit civil.

Për këtë arsye, në Projektraportin e mbikëqyrjes, dërguar pranë Drejtorisë së Bujqësisë Durrës, Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave e Departamentit të Administratës Publike, ky problem, është trajtuar në mënyrë të tillë:

“ 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 këtij akti nënligjor, është përcaktuar se: “Marrëdhëniet e punës së nëpunësve të AZHBR-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”.

Për këto arsye, transferimi i nëpunësve pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, është bërë në shkelje të kërkesave të ligjit.

**Së treti**, për marrjen e vendimit përfundimtar të transferimit të përhershëm të nëpunësve \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Durrës, njësia përgjegjëse ka nxjerrë një vendim të përbashkët (shkresa nr. 3522/1 prot., datë 4.9.2015 e Departamentit të Administratës Publike, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Durrës”, drejtuar Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë

Durrës). Në këtë rast, nuk është nxjerrë vendim individual, 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 lirim nga shërbimi civil”, (i shfuqizuar, por që ishte i zbatueshëm në rastin e këtij ristrukturimi), si dhe të pikës 13, të Kreut II, “Krijimi dhe funksionimi i komisionit të ristrukturimit”, i Udhëzimit nr. 3, datë 14.4.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Krijimi, funksionimi dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”, i shfuqizuar.

**Së katërti**, nëpunësve nuk u është marrë mendimi me shkrim për pranimin ose refuzimin e pozicionit të ofruar, siç përcaktohet në pikën 20, Kreu 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 lirim nga shërbimi civil”, i shfuqizuar. Njësia e burimeve njerëzore e institucionit të mbikëqyrur, sqaroi Komisionerin 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, në rrugë gjyqësore, sipas ligjit, ç’ka rezulton e vërtetë në këtë rast.

**Së fundi**, nëpunësit nuk kanë mundur të përfitojnë nga kushtet 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 28.9.2015), të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurën e lëvizjes paralele, apo të ngritjes në detyrë në pozicione pune të shërbimit civil.

**Konkluzion:** Nga sa analizuam më sipër, arrihet në përfundimin se, procedurat e kryera për sistemimin e nëpunësve në kuadër të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Durrës, nga pikëpamja ligjore kanë parregullsi. Por, fakti që nëpunësit e kanë pranuar në heshtje transferimin nga një pozicion i shërbimit civil në një pozicion jashtë shërbimit civil, duke mos e ushtruar të drejtën e ankimit në gjykatë, 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 nga DAP si transferim i përhershëm, pasi akti duhet të kishte dalë për lirim nga shërbimi civil, sipas argumentit në përmbajtjen e aktit të transferimit.

Për të rregulluar ligjshmërinë e procesit të ristrukturimit në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Durrës, 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 të Republikës së Shqipërisë”, në lidhje me punonjësit \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* , të cilët janë transferuar në një pozicion pune jashtë shërbimit civil, duhet të

anulojë pjesërisht aktin administrativ nr. 3522/1 prot., datë 4.9.2015, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Durrës”, duke vepruar si më poshtë:

- Të anulohet pika 2 dhe 3, e aktit administrativ nr. 3522/1 prot., datë 4.9.2015, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Durrës”, në lidhje me transferimin e punonjësve \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* në pozicionin e punës, “Specialist”, pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural.
- Të nxirren 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 Durrës, duke evidentuar edhe përfitimet që parashikon pika 8, e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, duke ju njohur punonjësve \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* , të drejtën që brenda periudhës 2-vjeçare, nga data e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurën e lëvizjes paralele, apo të ngritjes në detyrë, në pozicione pune të shërbimit civil ku ata i plotësojnë kërkesat dhe të njoftohen punonjësit për këto akte .”

Ndërkohë, në momentin e përgatitjes së raportit përfundimtar të mbikëqyrjes, rezulton se, ka ndryshuar regjimi juridik i marrëdhënies së punës për nëpunësit e Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, duke i përfshirë ata përsëri në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

Në rastin konkret, ky ndryshim, është pasqyruar në Vendimin nr. 877, datë 14.12.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime dhe shtesa në Vendimin nr.719, datë 31.10.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për organizimin dhe funksionimin e Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural”, ku përcaktohet:

- Pika 9: “Marrëdhëniet e punës së nëpunësve të AZHBR-së rregullohen në bazë të legjislacionit për nëpunësin civil. Marrëdhëniet e punës së punonjësve administrativë të AZHBR-së, rregullohen në bazë të dispozitave të Kodit të Punës”.
- Pika 17: “Për nëpunësit aktualë të AZHBR-së zbatohen dispozitat e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”.

Për të vënë në zbatim këto ndryshime, sipas pikës 5, të vendimit të sipërcituar, është ngarkuar Ministria e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, Agjencia për Zhvillim Bujqësor dhe Rural, si dhe Departamenti i Administratës Publike.

Në këto kushte, Ministria e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, në cilësinë e institucionit nga i cili varet institucioni i mbikëqyrur dhe Departamenti i Administratës Publike, si njësia përgjegjëse në këtë rast, duhet të marrin masat për zbatimin e këtij vendimi, duke i aplikuar këto ndryshime, konkretisht, edhe në rastin e punonjësve, të cilët janë transferuar, për shkak të ristrukturimit, nga Drejtoria e Bujqësisë Durrës, në institucionin Agjencia për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, i cili, tashmë, është përsëri institucion pjesë e shërbimit civil.

Në këtë rast, duhet të mbahet parasysh nga njësia përgjegjëse fakti, që këta nëpunës, e gëzojnë statusin e nëpunësit civil që në momentin e deklarimit të tyre pranë Drejtorisë së Bujqësisë Durrës, sipas interpretimit që është bërë më lart nga Komisioneri. Ky fakt vlen për të përcaktuar kohëzgjatjen e punësimit të këtyre punonjësve në pozicionin e punës ku ata kryejnë detyrën, në

momentin e deklarimit të statusit të punësimit pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural.

## VII. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore.

Gjatë procesit të realizimit të mbikëqyrjes, u konstatuan 5 raste, kur ndaj nëpunësve civilë, janë marrë masa disiplinore, të cilat po i rendisim më poshtë:

1. Punonjësi \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Veterinarisë*”, emëruar në këtë vend pune me aktin nr. 435/3, datë 11.11.2011 dhe i deklaruar nëpunës civil me aktin nr.1371/33, datë 30.10.2014 të DAP. Me vendimin nr. 97/3, datë 27.1.2015, të Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Durrës, ndaj tij është marrë masa disiplinore “*Vërejtje*”.
2. Punonjësi \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”, emëruar në këtë vend pune me aktin nr. 102/1, datë 25.1.2008 dhe i deklaruar nëpunës civil me aktin nr. 1371/26, datë 30.10.2014 të DAP. Me vendimin nr. 98/3, datë 27.1.2015, të Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Durrës, ndaj tij është marrë masa disiplinore “*Vërejtje*”.
3. Punonjësi \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Veterinarisë*”, emëruar në këtë vend pune me aktin nr. 454/1, datë 22.7.2010 dhe i deklaruar nëpunës civil me aktin nr. 1371/34, datë 30.10.2014 të DAP. Me vendimin nr. 96/3, datë 27.1.2015, të Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Durrës, ndaj tij është marrë masa disiplinore “*Vërejtje*”.
4. Punonjësja \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist (Personel/Arkiv/Magazinë) në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve*”, emëruar në këtë vend pune me aktin nr. 67/3, datë 16.1.2008 dhe e deklaruar nëpunëse civile me aktin nr. 1371/28, datë 30.10.2014 të DAP. Me vendimin nr. 644/3, datë 6.5.2015, të Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Durrës, ndaj saj është marrë masa disiplinore “*Vërejtje*”.
5. Punonjësi \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Veterinarisë*”, emëruar në këtë vend pune me aktin nr. 415, datë 31.4.2008 dhe i deklaruar nëpunës civil me aktin nr.1371/32, datë 30.10.2014 të DAP. Me vendimin nr. 729/4, datë 28.5.2015, të Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Durrës, ndaj tij është marrë masa disiplinore “*Vërejtje*”.

Për këto raste, u verifikua procedura e dhënies së masës disiplinore sipas kërkesave ligjore të përcaktuara në nenin 59, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, në Vendimin nr. 115, datë 5.3.2014, 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 në Udhëzimin nr. 1, datë 2.4.2014 të Departamentit të Administratës Publike, “*Për elementët kryesorë proceduralë dhe materialë të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore*”. Konstatohet se, në të gjitha rastet, shkeljet disiplinore janë konsideruar shkelje të lehta, dhe në këto kushte, në bazë të pikës 1, të nenit 59 të ligjit, procedimi disiplinor, është kryer nga Drejtori i Drejtorisë së Bujqësisë Durrës, në cilësinë e eprorit direkt, i cili ka kompetencën, për shqyrtimin e shkeljeve disiplinore në këtë rast.

Eprori direkt, ka filluar ecurinë disiplinore, duke njoftuar me shkrim nëpunësin për fillimin e ecurisë disiplinore, si dhe për shkakun e nisjes së këtij procedimi; për të drejtën e tij për të paraqitur me shkrim, sqarimet rreth shkeljes së pretenduar; për të drejtën për t’u dëgjuar vetë, ose me përfaqësues; si dhe datën e shqyrtimit të shkeljes së pretenduar.



Këto akte, u verifikuan nga grupi i mbikëqyrjes, duke përfshirë edhe relacionin, ku parashtrohen shkeljet e pretenduara dhe rrethanat e shkeljes, si dhe procesverbalin e seancës dëgjimore të mbajtur për shqyrtimin e shkeljes disiplinore.

Në përfundim të procedurës, eprori direkt, ka marrë vendimin përkatës, duke arsyetuar shpjegimin e fakteve që janë bërë shkas për marrjen e vendimit.

Konstatohet se, në të gjitha rastet, është zbatuar masa disiplinore “Vërejtje”, e parashikuar nga shkronja “a” e nenit 58, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Nga verifikimet e kryera rezulton se, nëpunësit që kanë marrë masë disiplinore nuk e kanë ushtruar të drejtën e ankimit në gjykatën kompetente, e drejtë kjo e përcaktuar në pikën 3, të nenit 41, të ligjit, ku parashikohet se: “Nëpunësi civil ka të drejtë të ankohet në gjykatën kompetente për mosmarrëveshjet administrative ndaj çdo veprimi apo mosveprimi që i cënon të drejtat dhe interesat e tij të ligjshme në marrëdhënien e shërbimit civil”.

Në këto kushte, masat disiplinore konsiderohen si masa të pashuara deri në plotësimin e afateve të përcaktuara në pikën 1, shkronja “a”, të nenit 61, të ligjit, ku në mënyrë të shprehur është parashikuar se: “Masat disiplinore shuhen për shkak të ligjit, pas kalimit të këtyre afateve: ... a) 2 vjet nga njoftimi i masës së parashikuar në shkronjën “a” të nenit 58 të këtij ligji”.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, procedura për shqyrtimin e shkeljeve disiplinore, në të gjitha rastet, që nga momenti i konstatimit të shkeljes e deri në marrjen e vendimit përfundimtar nga eprori direkt, rezulton të jetë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit 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 si është zhvilluar ky proces pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.**

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua procedura e ndjekur nga institucioni për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë për vitin 2014, 2015 dhe gjashtëmujorin e parë të vitit 2016, në përputhje me kërkesat e nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe Vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, ndryshuar me Vendimin nr. 252, datë 30.3.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime dhe shtesa në Vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë””.

Në kuptim të dispozitave ligjore si më sipër, vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civilë të konfirmuar, është një proces që duhet të realizohet çdo 6 muaj, ndërsa për nëpunësit civilë në periudhë prove, periudha e vlerësimit, llogaritet nga data e emërimit të tij.

Për realizimin e një vlerësimi sa më objektiv, në Vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, të ndryshuar, është përcaktuar dhe procedura që duhet të respektohet për procesin e vlerësimit të rezultateve në punë si dhe kompetencat për vlerësimin. Gjithashtu, pjesë e këtij vendimi, është edhe formulari i vlerësimit të punës, i miratuar për nëpunësit civilë.

Gjatë procesit të verifikimit në institucionin e mbikëqyrur, u konstatua se, formularët e vlerësimit të punës janë hartuar sipas formatit të miratuar në Lidhjen nr.2, 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, shpeshhtësinë e orëve të punës jashtë orarit, kërkesën për këshillim, trajnimin dhe ngritjen profesionale (*ndarja Ç*); vlerësimi përfundimtar i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektivave kryesorë të punës nga nëpunësit.

Nga këqyrja e formularëve të vlerësimit për vitin 2015 dhe 2016, konstatohet se, vlerësimi i rezultateve në punë, është bërë çdo 6 muaj, sikurse përcaktohet në ligjin për nëpunësin civil.

Për nëpunësit civilë në periudhë prove, të cilët e kanë fituar këtë status për shkak të ligjit, periudha e vlerësimit, ka filluar nga data 26.2.2014, që është data e fillimit të efekteve të ligjit, sipas përcaktimeve të pikës 4, të nenit 67, të ligjit.

Në të gjitha rastet, konstatohet se, është respektuar afati ligjor i realizimit të këtij vlerësimi, në përputhje me pikën 12, gërma “c”, Kreu II, të Vendimit nr. 109, datë 26.2.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, të ndryshuar.

Evidentojmë faktin se, për periudhën e vlerësimit 1.1.2016 - 30.6.2016, procesi i vlerësimit të rezultateve në punë ka përfunduar sipas afateve të përcaktuara në pikën 18, Kreu II, të Vendimit nr. 252, datë 30.3.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për disa ndryshime dhe shtesa në Vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”*”, duke përfshirë formularin e vlerësimit për çdo nëpunës civil në Regjistrin Qendror të Personelit.

Formularët e vlerësimit, janë të nënshkruara nga nëpunësit e përfshirë në procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, siç janë “*Zyrtari Raportues*”, “*Zyrtari Kundërfirmues*” dhe “*Zyrtari Autorizues*”, si dhe nga vetë nëpunësi.

Konstatohet se, për vitin 2015, janë vlerësuar gjithsej, 28 nëpunës civilë, sipas nivelit të vlerësimit si më poshtë:

në 6 mujorin e parë, 7 nëpunës, ose **25 %** e nëpunësve, janë vlerësuar në nivelin “*Shumë mirë*”, **20** nëpunës, ose **71 %**, janë vlerësuar në nivelin “*mirë*”, ndërsa **1** nëpunës, ose **4 %** e nëpunësve, është vlerësuar në nivelin **3** “*Kënaqshëm*”.

në 6 mujorin e dytë, 5 nëpunës, ose **18 %** e nëpunësve, janë vlerësuar në nivelin “*Shumë mirë*”, ndërsa, **23** nëpunës, ose **82 %**, janë vlerësuar në nivelin “*mirë*”.

Për 6 mujorin e parë të vitit 2016, janë vlerësuar **30 nëpunës civilë**, prej të cilëve, **9** nëpunës ose **30 %** e nëpunësve, janë vlerësuar në nivelin “*Shumë mirë*”, **17** nëpunës, ose **57 %**, janë vlerësuar në nivelin “*mirë*”, ndërsa **4** nëpunës, ose **13 %** e nëpunësve, janë vlerësuar në nivelin **3** “*Kënaqshëm*”.

Duke analizuar përmbajtjen e procesit rezulton se, në vlerësim janë përdorur 3 nivele të sistemit të vlerësimit, (*nga niveli 1 deri në nivelin 3*), çka tregon se janë bërë përpjekje për një vlerësim objektiv të punonjësve.

Konstatohet se, në 3 raste, nëpunësit nuk kanë qenë dakord me vlerësimin përfundimtar të rezultateve në punë dhe për këtë shkak, kanë kërkuar rivlerësimin nga ana e Zyrtarit Autorizues.

Në rastin konkret, bëhet fjalë për nëpunësit \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*, të cilët, për periudhën e vlerësimit 1.1.2016 – 30.6.2016, janë vlerësuar nga Drejtori i Drejtorisë së Bujqësisë Durrës, në cilësinë e Zyrtarit Raportues, në nivelin 3, “Kënaqshëm”.

Duke mos qenë dakord me këtë vlerësim, në përputhje me pikën 9, të Kreut IV, “Formulari i vlerësimit”, të Vendimit nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, të ndryshuar, nëpunësit kanë kërkuar rivlerësim nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, në cilësinë e Zyrtarit Autorizues.

Në ndarjen DH të formularit të vlerësimit, “Rivlerësimi nga Zyrtari Autorizues”, Sekretari i Përgjithshëm, ka bërë komentet përkatëse, duke u shprehur dakord me vlerësimin e bërë nga Drejtori i Drejtorisë së Bujqësisë Durrës. Më pas, nëpunësit kanë nënshkruar formularin e vlerësimit, pa asnjë vërejtje.

Aktet që dokumentojnë këtë proces, janë të evidentuara në Aneksin nr.2, “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në datën 26.2.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”, bashkëlidhur raportit.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, në lidhje me procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, janë respektuar kërkesat e ligjit dhe të akteve nënligjore. Formulari i vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së vlerësimit, apo në përfundim të periudhës së provës, është hartuar sipas formatit të miratuar dhe ruhet në dosjen e personelit.

## **IX. Dosjet e personelit**

### *a. Dosja e personelit*

Krijimi dhe administrimi i dosjeve të personelit në përputhje me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe kërkesat e 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”, është një nga pikat e programit të mbikëqyrjes, në zbatim të të cilit u vijua puna për verifikimin e tyre.

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, u konstatua se në të, janë të përfshira dokumenta 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 dosjet personale të nëpunësve, administrohet dokumenti i identifikimit (*fotokopje e letërnjoftimit*); dokumentet lidhur me nivelin e edukimit arsimor dhe fushën e studimeve (*fotokopje e noterizuar e diplomës së shkollës së lartë dhe lista e notave*); dokumentet që vërtetojnë fillimin e marrëdhënieve të punës në pozicionin përkatës (*akti i emërimit*), si dhe aktet që provojnë procesin e deklarimit të statusit të punësimit; aktet që vërtetojnë gjendjen gjyqësore, si dhe vërtetimi i gjëndjes shëndetësore (*Raporti Mjekësor*).

Të gjitha këto dokumente, janë pasqyruar në fletë inventarin dhe në fletën prezantuese, të cilat përfshihen në dosjen teknike të nëpunësit, sipas kërkesave të ligjit, të parashikuara në Lidhjen 1 dhe 2 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”.

Plotësimi i këtyre kërkesave, është pasqyruar për secilin nëpunës në tabelat që i bashkëlidhen raportit përfundimtar të mbikëqyrjes, si pjesë e tij.

Nga të dhënat e administruara në dosjen e personelit, konstatohet se, në institucionin e mbikëqyrur, **12** nëpunës ose rreth **37%** e nëpunësve, pjesë e shërbimit civil pranë këtij institucioni, janë femra, ndërsa **20** nëpunës ose rreth **63%** e tyre, janë meshkuj, ndërkohë që, mosha mesatare e nëpunësve civilë në këtë institucion është **52** vjeç.

Përsa i përket arsimit, konstatohet se, **31** nëpunës, kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore publike, ndërsa **1** nëpunës, e ka kryer arsimin e lartë në institucion privat.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, dosjet e personelit, janë të plotësuara me dokumentacionin e nevojshëm dhe përmbajnë të gjitha të dhënat sipas kërkesave të ligjit. Ato ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Sektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse.

Komisioneri vëren se, nga ana e institucionit, duhet të tregohet kujdes në të ardhmen, në lidhje me afatin e dorëzimit nga ana e nëpunësve civilë, të vërtetimit të gjendjes shëndetësore, i cili, duhet të paraqitet pranë burimeve njerëzore të institucionit, brenda datës 10 janar të çdo viti, e parashikuar në pikën 23, Kreu III, “*Lirimi nga shërbimi civil*”, të Vendimit nr.124, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil*”.

#### *b. Regjistri i personelit*

Regjistri Qendror i Personelit, është një dokument që duhet të krijohet sipas kërkesave të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, dhe 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*”.

Mbështetur në dispozitat ligjore si më sipër, Regjistri Qendror i Personelit, krijohet dhe administrohet nga Departamenti i Administratës Publike.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, u konstatua se, ky proces ka filluar dhe institucioni i mbikëqyrur, ka hedhur në mënyrë elektronike në Regjistrin Qendror të Personelit, informacionin e kërkuar për burimet njerëzore.

\*  
\*   \*

Në lidhje me pikat e programit të mbikëqyrjes, “*Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste*”, si dhe “*Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit*”, gjatë procesit të mbikëqyrjes në këtë institucion, rezulton se, nuk janë aplikuar procedura të tilla, që të materializojnë këto institute të ligjit.

\*  
\*   \*

Këto ishin konstatimet e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, gjatë mbikëqyrjes në institucionin Drejtoria e Bujqësisë Durrës, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga

njësia përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, prej momentit të fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, e në vijim.

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

**Tabela 1** “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me kontrata ose akte emërimi të përkohshme, të cilët kishin më shumë se një vit në pozicionin e punës, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (data 26.2.2014)”.

**Tabela 2** “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me kontrata ose akte emërimi të përkohshme, të cilët kishin më pak se një vit në pozicionin e punës, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (data 26.2.2014)”.

**Aneksi 2** “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në datën 26.2.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”.

**K O M I S I O N E R I**

**Pranvera STRAKOSHA**