



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

**RAPORT
(Përfundimtar)**

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

DREJTORIA E BUJQËSISË FIER

**MINISTRIA E BUJQËSISË, ZHVILLIMIT RURAL DHE ADMINISTRIMIT TË
UJËRAVE**

Tiranë, Janar 2017

RAPORT

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil Drejtoria e Bujqësisë Fier 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 Fier.

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 Fier, e ushtron fushën e veprimit të saj për rrethet Fier dhe Mallakastër. 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 14.11.2016 në zbatim të Programit të Mbikëqyrjes nr. 655 prot., datë 10.11.2016, të miratuar nga Komisioneri, njoftuar institucionit me shkresën nr. 655/1 prot., datë 10.11.2016, *“Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në Drejtorinë e Bujqësisë Tiranë”*.

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 Fier.

Ky material, u dërgua për njohje, me shkresën nr. 655/2 prot., datë 11.1.2017 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. 655/3 prot., datë 11.1.2017, si dhe Departamentit të Administratës Publike, me shkresën nr. 655/4 prot., datë 11.1.2017.

Pas kësaj, me shkresën nr. 14/1 prot., datë 23.1.2017, institucioni ka dërguar të nënshkruar projektraportin së bashku me observacionet përkatëse, 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 nëpunësin 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 (*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 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:

- 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 Fier, 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 62 pozicione pune, nga të cilat, 60 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, për Drejtorinë e Bujqësisë Fier, ka pakësuar numrin e përgjithshëm të vendeve të punës me **20** pozicione, duke e çuar numrin e tyre në **42**, nga të cilat, 40 pozicione pune janë pjesë e shërbimit civil.

Këto ndryshime kanë ndodhur në zbatim të Vendimit nr. 960, datë 25.10.2013, të Këshillit të Ministrave, “Për krijimin e drejtorive të bujqësisë”, ku parashikohet krijimi i Drejtorisë së Bujqësisë Lushnje, e cila, para miratimit të strukturës si më sipër, ka qenë e organizuar si sektor pranë Drejtorisë së Bujqësisë Fier.

Mbi bazën e kësaj strukture, është bërë edhe deklarimi i statusit të punësimin 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 Fier, gjithsej 40 punonjës.

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 pjesë e shërbimit civil bëhet 38.

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* (38);
- *Punonjës administrativë* (2), 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 **10 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektori”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **33** pozicione pune, ose rreth **87 %** 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, konstatohet se, organizimi i brendshëm i institucionit, është bërë mbi bazën e ligjit 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.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, Komisioneri, u vu në dijeni të faktit se, po punohet për hartimin e rregullores së re, projekti i së cilës akoma nuk ka përfunduar.

Në këto kushte, duke qenë se rregullorja e brendshme është në proces hartimi, njësia që përgjigjet për administrimin e burimeve njerëzore, duhet të mbajë parasysh faktin se, ky akt i rëndësishëm, krahas evidentimit të detyrave kryesore që duhet të përmbushë secili pozicion pune, sipas strukturës dhe organikës së institucionit, duhet të rishikohet në përputhje edhe me parimet dhe rregullat e ligjit për nëpunësin civil.

Konkluzion: Nga sa më sipër, 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 Fier, është brenda kufirit të miratuar.

Në lidhje me Rregulloren e Brendshme, 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:

- **21 pozicione pune** që zënë rreth **55 %** 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;
- **11 pozicione pune** që zënë rreth **29 %** 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 pak se 1 vit;
- **6 pozicione pune** që zënë rreth **16 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë vende të lira (**6 pozicione pune të lira** “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”).

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 Fier, 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 pranimi 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 hollësishe 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 deklarin e statusit të punësimit, pas verifikimit të procedurës së punësimit për gjithë nëpunësit që mbanin pozicione pune të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë nëse janë zbatuar kërkesat e ligjit për deklarin 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 deklarin të statusit të punësimit paraqitet në këtë gjendje:

a. Rastet e deklarin të statusit të punësimit.

Nga analiza e materialeve të administruara, rezulton se, Drejtoria e Bujqësisë Fier, *në momentin e deklarin të statusit të punësimit*, ka patur **40 pozicione pune pjesë të shërbimit civil**.

Në zbatim të akteve ligjore të cituara më sipër në material, institucioni i mbikëqyrur, me shkresën nr. 2043/7 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 njësia përgjegjëse në këtë rast, për të vijuar procedurat e deklarin 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 Fier nëpërmjet shkresës nr.3324 prot., datë 31.10.2014, “*Verifikimi i statusit të nëpunësve dhe punonjësve aktualë*”.

Për të analizuar konkretisht rastet e deklaramit të statusit të punësimit, u këqyrën materialet e administruara në dosjen e personelit, si akti i emërimit, kohëzgjatja e periudhës së punësimit, dokumentacioni që vërteton procedurën e marrjes në punë, si dhe dokumentet personale të punonjësit. Duke vlerësuar përmbajtjen e tyre, rezulton si më poshtë:

- Në **29 raste**, punonjësit, që janë punësuar në këto pozicione pune, i plotësojnë kriteret e përcaktuara në pikën 3, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, si dhe në pikën 1, Kreu III, “*Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat*” 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*”, të ndryshuar.

Duke u nisur nga analiza që i është bërë akteve të emërimit, ku përfshihet momenti i fillimit të marrëdhënive të punës dhe atyre financiare, rezulton se, këta punonjës, *kanë më shumë se një vit*, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, që e kryejnë detyrën e tyre funksionale në pozicione pune pjesë të shërbimit civil. Për këtë kategori nëpunësish, konstatohet se, njësia përgjegjëse (DAP), ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit, si “*nëpunës civilë*”.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, **21 punonjës** të kësaj kategorie, vazhdojnë marrëdhënien e punës me institucionin, ndërsa **8 punonjës** kanë përfunduar marrëdhënien e punës me institucionin (2 punonjës janë transferuar në Agjencinë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural në kuadër të ristrukturimit të institucionit; 4 punonjës kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë; 1 punonjës është larguar me dorëheqje. Rastet e këtyre punonjësve janë trajtuar në mënyrë të hollësishme në vijim të raportit. Në 1 rast, punonjësit (*****), i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës në datën 5.5.2014 për shkak të mosparaqitjes në detyrë, përpara dërgimit të akteve të deklaramit të statusit të punësimit nga DAP).

- Në **9 raste**, punonjësit, që janë punësuar në këto pozicione pune, i plotësojnë kriteret e përcaktuara në pikën 4 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, si dhe në pikën 2, Kreu III, “*Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat*” 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*”, të ndryshuar.

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 deklaramit të statusit të punësimit, si “*nëpunës civilë në periudhë prove*”.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, **7 punonjës** të kësaj kategorie, vazhdojnë marrëdhënien e punës me institucionin, ndërsa në **2 raste**, punonjësit kanë shkëputur marrëdhënien e punësimit

(1 punonjës është transferuar në Agjencinë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural në kuadër të ristrukturimit të institucionit; 1 punonjës ka plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë. Rastet e këtyre punonjësve janë trajtuar në mënyrë të hollësishme në vijim të raportit).

- Në **1 rast**, Departamenti i Administratës Publike, është shprehur “punonjës në pritje të plotësimi të kriterit të nivelit të diplomës”.

Në këtë rast, bëhet fjalë për nëpunësin *****, i cili me aktin nr. 274, datë 18.10.2013, të Ministrit të Bujqësisë, është emëruar në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Bujqësisë Fier. Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar në dosjen individuale, lidhur me nivelin e arsimit rezulton se, ai zotëron diplomë “Bachelor”, në Fakultetin e Drejtësisë të Universitetit “Kristal” dhe diplomën “Master profesional”, në “Shkenca Penale”, të lëshuar nga Albanian University. Ndërkohë, 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, në lidhjen nr. 2 me titull “Përshkrimi i përgjithshëm i punës për çdo kategori dhe klasë”, pika 2/2, “Përshkrimi i përgjithshëm i punës dhe kërkesat për pranimin në çdo klasë”, në kërkesat e posaçme të vendosura për Klasën I/3, së cilës i përket pozicioni i punës “Drejtor i Drejtorisë së Bujqësisë Fier” (titullar i institucionit të varësisë), lidhur me nivelin e arsimit të lartë, është përcaktuar diploma “Master shkencor”.

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, ky nëpunës nuk e plotësonte këtë kriter.

Përsa i përket përshkrimit të punës, ku janë përcaktuar kërkesat e posaçme për pozicionin e punës, ndër të tjera edhe kriteri i nivelit të diplomës së arsimit të lartë, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, rezulton se ai mungon, jo vetëm për këtë pozicion pune, por, siç do ta trajtojmë më poshtë në material, për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil.

Bazuar në faktet si më sipër, Komisioneri vëren se, në këtë rast, Departamenti i Administratës Publike, ka vepruar në përputhje me parashikimet e Kreut III, pika 6/1, 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”, të ndryshuar. Më konkretisht në këtë pikë është parashikuar se: “Punonjësit e institucioneve të varësisë, pjesë e administratës shtetërore, të cilët bëhen pjesë e shërbimit civil, si pasojë e hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, dhe që në momentin e deklarimit të statusit nuk plotësojnë kriterin e nivelit të diplomës së arsimit të lartë, të pozicionit të punës ku janë të emëruar, të vazhdojnë të punojnë në pozicionin ku janë të emëruar, me kushtin që, brenda një afati 2-vjeçar, t’i plotësojnë këto kushte”.

Më tej, në pikën 6, të Kreut IV, me nëntitull “Dispozita tranzitore”, të aktit nënligjor të cituar si më sipër, është parashikuar se: “Afati 2-vjeçar, i përmendur në pikën 6/1, të kreut III, të këtij vendimi, fillon nga data 1 shtator 2014”.

Nga këqyrja e akteve, edhe në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, rezulton të jetë e njëjta situatë, në lidhje me nivelin e diplomës së arsimit të lartë, ç’ka reflekton mospërputhje midis nivelit të diplomës që ka nëpunësi dhe nivelit të diplomës të kërkuar nga ligji dhe aktet nënligjore. Ndërkohë afati 2-vjeçar i lënë për plotësimin e kriterit të nivelit të diplomës “Master shkencor”, ka përfunduar në muajin shtator, 2016.

Nga ana tjetër, konstatohet se, ky nëpunës, nga ana e institucionit, është konsideruar “nëpunës civil në periudhë prove” dhe në këto kushte, bazuar në rezultatet e testimit në ASPA, si dhe në

vlerësimin e rezultateve individuale në punë në përfundim të periudhës së provës, Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, në cilësinë e eprorit direkt, me aktin nr.18/1, datë 16.4.2015, ka vendosur konfirmimin e tij si nëpunës civil, në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Bujqësisë Fier.

Komisioneri vëren se, në këtë rast, nuk është ndjekur procedura e kërkuar nga ligji, pasi, në kushtet e mbarimit të afatit 2 vjeçar, njësia e burimeve njerëzore të institucionit, duhej të dërgonte pranë Ministrisë së Bujqësisë, dokumentacionin që vërteton plotësimin apo jo, të kriterit të nivelit të diplomës së arsimit të lartë nga ky nëpunës. Më pas, ky dokumentacion, i dërgohet Departamentit të Administratës Publike, për të vijuar procedurën e deklaramit të statusit të punësimit.

Nga këqyrja e akteve, nuk rezulton asnjë material shkresor që të vërtetojë se është ndjekur kjo procedurë dhe si përfundim, nuk ka akt të nxjerrë nga DAP, i cili e kategorizon këtë nëpunës “*nëpunës civil në periudhë prove*”, sikurse është konsideruar nga institucioni.

Nga sa analizuam më sipër, arrihet në përfundimin se, akti nr. 18/1, datë 16.4.2015, i Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Bujqësisë, në lidhje me konfirmimin si nëpunës civil të punonjësit *****, ka dalë në kundërshtim me procedurën e kërkuar nga ligji dhe si i tillë ai duhet të anulohet.

Nga ana e institucionit, duhet të ndiqet procedura sikurse e analizuam më sipër, në zbatim të akteve ligjore e nënligjore në lidhje me deklaramin e statusit të punësimit dhe më pas, të procedohet me konfirmimin apo jo nga eprori direkt.

- Në **1 rast**, Departamenti i Administratës Publike, është shprehur “*punonjësi nuk plotëson kriteret për të qenë nëpunës civil*”.

Bëhet fjalë për punonjësin *****, i cili, me aktin datë 17.3.2014, të titullarit të institucionit, është emëruar në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”.

Pas verifikimit të dokumentacionit në lidhje me dhënien e statusit, Departamenti i Administratës Publike, me aktin nr. 3324/23, datë 31.10.2014, ka njoftuar institucionin për faktin se, *ky punonjës, nuk plotëson kriteret për të qenë nëpunës civil, pasi urdhri i emërimit në detyrë është bërë pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, pa procedurë pranimit në shërbimin civil sipas VKM nr. 143, datë 12.03.2014, “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”*”, me aktin nr. 443 prot., datë 11.11.2014, të titullarit, është vendosur përfundimi i marrëdhënies së punësimit dhe për këtë veprim 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.

Në lidhje me nëpunësin *****, në pozicionin e punës Drejtor i Drejtorisë së Bujqësisë Fier, njësia e burimeve njerëzore e institucionit të mbikëqyrur, duhet të administrojë në dosjen e personelit të këtij nëpunësi, diplomën e përfundimit të programit të studimeve “*Master i shkencave*”, pasi tashmë ka përfunduar afati i vendosur në ligj.

Një kopje e dokumenteve t'i dërgohet Departamentit të Administratës Publike, i cili duhet të vijojë me përfundimin e procedurës së deklarimit të statusit të punësimit për këtë nëpunës.

Ndërkaq, akti administrativ nr. 18/1, datë 16.4.2015, i Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Bujqësisë, i cili ka dalë në kundërshtim me procedurën e kërkuar nga ligji, bazuar në nenin 108, pika "ii" dhe në nenet 110 dhe 113, të ligjit nr. 44/2015, "*Kodi i Proçedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë*", është akt absolutisht i pavlefshëm, që nuk prodhon pasoja ligjore dhe si i tillë ai duhet të anulohet.

Nisur nga observacionet që subjekti i mbikëqyrur ka paraqitur në lidhje me këtë pikë të projektraportit, Komisioneri konstaton se, nga ana e institucionit, pretendohet se, dokumentacioni në lidhje me nivelin e diplomës së nëpunësit *****, i është dërguar Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave si dhe Departamentit të Administratës Publike, për të përfunduar procedurën e deklarimit të statusit të punësimit në këtë rast. Por, nga ana tjetër, observacionet e paraqitura, nuk janë shoqëruar me akte administrative që të provojnë këtë pretendim.

Për këtë arsye, Komisioneri çmon se, verifikimi i përfundimit të procedurës së deklarimit të statusit të punësimit për këtë nëpunës, do të jetë objekt i verifikimit të mëtejshëm, në vijim të procesit të mbikëqyrjes në këtë institucion, lidhur me realizimin e detyrave të lëna nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

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

II. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar dhe aktet nënligjore 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, dhe Udhëzimin nr. 2, datë 7.4.2014, 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 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, siç 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 Fier, (*si institucion i administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil*), duhet të hartonte përshkrimet e punës për të gjitha pozicionet e shërbimit civil.

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.

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, duhet të shoqërohet edhe me hartimin e përshkrimeve të punës për këto pozicione.

Nga verifikimet në subjekt, u konstatua se, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, procesi i hartimit të përshkrimeve të punës nuk është kryer. Nga ana e institucionit të mbikëqyrur, u pretendua se, ky proces ka filluar dhe është duke u kryer, por, nuk u paraqit asnjë akt shkresor që të vërtetojë këtë pretendim.

Konkluzion: Komisioneri vëren se, për të rregulluar ligjshmërinë në këtë rast, njësia e burimeve njerëzore të institucionit, në bashkëpunim me njësinë e burimeve njerëzore të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, si dhe Departamentin e Administratës Publike, duhet të veprojë si më poshtë:

- Të përfundojnë hartimin e përshkrimeve të punës për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, sipas rregullave dhe procedurave 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*", i ndryshuar, dhe lidhjeve të cilat janë pjesë e këtij vendimi. Këto akte nënligjore, në përmbajtjen e tyre kanë përcaktuar procedurat e hollësishme që duhet të ndiqen për hartimin e përshkrimeve të punës, nëpunësit përgjegjës për hartimin e tyre, strukturën përgjegjëse për vlerësimin e bazueshmërisë së tyre në ligjin specifik dhe formatin e miratuar, organin që ka kompetencën për miratimin e tyre, si dhe detyrimin për depozitim pranë njësisë përgjegjëse.
- Në kushtet kur, organikës në fuqi i mungon analisti i punës, struktura përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore, (*Spektori i Financës dhe Shërbimeve*), në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës, të mbledhë informacionin e nevojshëm për çdo pozicion pune dhe pas një analize të këtij informacioni, të përcaktohen në mënyrë të qartë detyrat, përgjegjësitë dhe kërkesat e veçanta për çdo pozicion apo grup pozicionesh të shërbimit civil.
- Formatin e përshkrimit të punës për pozicionet e shërbimit civil, të jetë sipas lidhjes 4, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e 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”, i ndryshuar, dhe të ketë të përfshirë të gjithë elementet, siç janë të dhënat për pozicionin e punës, misioni, qëllimi i përgjithshëm i pozicionit të punës, detyrat kryesore, përgjegjësitë kryesore, zgjidhja e problemeve, vendimmarrja, mjedisi menaxherial, mbikëqyrja, stafi në varësi, kushtet e punës dhe kërkesat e posaçme.

- Në ndarjen “*Kërkesat e posaçme*”, të plotësohen në mënyrë të qartë kërkesat e posaçme që duhet të plotësojë nëpunësi për nivelin e arsimit (*niveli i diplomës “Bachelor”, “Master Profesional”, “Master i Shkencave” që ai/ajo duhet të zotërojë*); profili i arsimit të lartë që duhet të ketë; kualifikimet/trajnimet dhe kërkesa të tjera të posaçme për kategorinë, klasën, grupin dhe pozicionin përkatës të shërbimit civil.
- Institucioni i mbikëqyrur t’i kërkojë njësisë përgjegjëse, (DAP), që të japë mendimin lidhur me përshkrimet e punës nëse janë të hartuara në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar.
- Pas marrjes së konfirmimit nga njësia përgjegjëse, përshkrimet e punës t’i përcillen për miratim Sekretarit të Përgjithshëm të ministrisë së linjës, i cili finalizon këtë proces duke nënshkruar përshkrimet e punës në ndarjen përkatëse, pasi *nënshkrimi i formularit të përshkrimit të punës nga ana e tij, nga eprori direkt dhe nëpunësi civil për të cilin është hartuar përshkrimi i punës, është një detyrim specifik, i parashikuar në pikën 18, 19 dhe 20 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”*.
- Në përfundim të procedurave si më sipër, një kopje e përshkrimeve të punës të nënshkruara, të bëhen pjesë e dosjes së personelit të çdo nëpunësi civil, një kopje të depozitohet në arkivin e institucionit dhe një kopje të depozitohet pranë Departamentit të Administratës Publike. 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.

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 7.4.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “*Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil*”.

Njësia përgjegjëse dhe njësia e burimeve njerëzore e institucionit, në çdo rast, procedurat administrative që kanë lidhje me menaxhimin e shërbimit civil, përveç komunikimit në mënyrë elektronike duhet t’i administrojnë edhe në mënyrë shkresore. Administrimi në formë shkresore 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.

Komisioneri konstaton se, nga ana e institucionit, në observacionet e parashtruara, është pretenduar se, janë hartuar formularët e përshkrimit të punës për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, duke mbajtur parasysh në këtë rast edhe vërejtjet dhe orientimet e dhëna në materialin e projektraportit.

Komisioneri çmon se, verifikimi i këtyre akteve, do të jetë objekt i verifikimit të mëtejshëm, në vijim të procesit të mbikëqyrjes në këtë institucion, lidhur me realizimin e detyrave të lëna nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

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 26.02.2014, 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 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 menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, ka planifikuar numrin e vendeve vakante për institucionin, duke mbajtur parasysh mbushjen e moshës së pensionit nga nëpunësit civilë, si dhe vendet e reja të krijuara për shkak të ristrukturimit të institucionit.

Në planifikimin e nevojave për rekrutim, institucioni i mbikëqyrur, për vitin 2016, ka parashikuar plotësimin e 6 vendeve të lira, të cilat i përkasin pozicionit “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”. Konstatohet përputhshmëria e planit të pranimit në shërbimin civil për vitin në vazhdim, me strukturën analitike ekzistuese të Drejtorisë së Bujqësisë Fier.

Konkluzion: Në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil, Komisioneri vlerëson se, 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 26.02.2014, që është data e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, deri në momentin e mbikëqyrjes.

Konstatohet se, në këtë institucion, janë plotësuar 3 pozicione pune të kategorisë ekzekutive, nëpërmjet procedurës së konkurrimit të hapur.

Në rastin konkret, 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. 3926, datë 7.7.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove punonjësja *****, në pozicionin, “*Specialist (Personel/Arkivist/Magaznier) në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve*”, pranë Drejtorisë së Bujqësisë Fier.
2. Me aktin nr. 6659, datë 30.12.2015, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove punonjësi *****, në pozicionin, “*Specialist në Sektorin Shërbimit Këshillimor*”, pranë Drejtorisë së Bujqësisë Fier.
3. Me aktin nr. 4034, datë 12.7.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove punonjësja *****, në pozicionin, “*Specialist në Sektorin e Veterinarisë*”, pranë Drejtorisë së Bujqësisë Fier.

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

Konkluzion: Nga sa analizuam më sipër, vlerësohet se, procedurat e rekrutimit, nëpërmjet konkurrimit të hapur për 3 pozicione të kategorisë ekzekutive, 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 9 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, rezulton 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 (ASPA), 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 (ASPA);
- Vlerësimin e rezultateve individuale në punë, i cili bëhet sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor që rregullon institutin e vlerësimit të arritjeve vjetore.

Nga këqyrja e akteve rezulton 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, i cili ka qenë në fuqi kur është kryer ky veprim administrativ.

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.

Në përfundim të procesit, me shkresën nr. 175 prot., datë 9.6.2016, të Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Fier, vendimet e konfirmimit, i janë njoftuar Departamentit të Administratës Publike në cilësinë e njësisë përgjegjëse.

(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: Nga sa analizuam më sipër, 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 Fier, 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 rezultoi se, nuk janë aplikuar procedura të tilla.

a. Transferime për shkak të ristrukturimit të institucionit

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, u konstatua se, si rezultat i ndryshimeve që ka sjellë miratimi i strukturës 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.

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, rezultoi 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 Fier, 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 24 pozicione pune “Specialist”. Me strukturën e re të miratuar ka ndryshuar përbërja në 1 pozicion pune “Përgjegjës Sektori”, 21 pozicione pune “Specialist” dhe 2 pozicione pune “Specialist (për statistikën)”.

Në këtë këndvështrim, si dhe duke pasur parasysh situatën e përshkruar më sipër, rezultoi se, procesi i ristrukturimit, në përmbajtje të tij, duhet të përbëhet nga të gjitha aktet administrative që realizon njësia përgjegjëse gjatë implementimit të tij, e në rastin konkret, 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 njësia 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, rezultoi se, njësia përgjegjëse, është struktura që krijon Komisionin e Ristrukturimit dhe pas propozimit të bërë prej këtij mekanizmi, ka detyrimin ligjor për marrjen e vendimit përfundimtar për 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, me aktin nr. 140 prot., datë 27.4.2015, “*Kërkesë për nxjerrjen e aktit të krijimit të Komisionit të Ristrukturimit*”, i ka kërkuar Departamentit të Administratës Publike, nxjerrjen e aktit të krijimit të Komisionit të Ristrukturimit për arsye të ristrukturimit në këtë institucion.

Në përgjigje të kësaj shkrese, njësia përgjegjëse (DAP), në aktin nr. 1765/1 prot., datë 30.4.2015, ka bashkëlidhur Urdhrin nr. 35, datë 30.4.2015, “*Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit në kuadër të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Fier*”, ku 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 Fier (si nëpunësi më i lartë civil i institucionit, i cili, është trajtuar si i tillë, pavarësisht analizës që u bë më sipër në material) 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, 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.186 prot., datë 10.6.2015, “*Propozim për ristrukturim të Drejtorisë së Bujqësisë Fier*”, i ka propozuar njësisë përgjegjëse (DAP), transferimin në 5 raste, të nëpunësve civilë, vendet e të cilëve prekeshin nga ristrukturimi, 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. 2893/1 prot., datë 24.6.2015, ka vendosur transferimin e nëpunësve civilë për shkak të ristrukturimit për të gjitha rastet e propozuara, si më poshtë:

- në 2 raste, transferimi i nëpunësve civilë 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, janë transferuar për shkak të ristrukturimit, në pozicionin “*Specialist për statistikën*”, nëpunësit ***** (akt nr. 2893/3, datë 24.06.2015 i DAP) dhe ***** (akt nr. 2893/2, datë 24.06.2015 i DAP).

- në 3 raste, konstatohet transferim i nëpunësve civilë në Agjencinë e Zhvillimit Bujqësor dhe Rural, institucion i cili nuk është 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 Fier, ka ekzekutuar vendimin përfundimtar të transferimit, të marrë nga Departamenti i Administratës Publike, duke 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 Fier, që nga data 6.7.2015.

Nga analiza e fakteve të përmendura si më sipër, vërehet 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 Sektorin e Shërbimit Këshillimor në Drejtorinë e Bujqësisë Fier, kishte **3** vende të lira të kategorisë ekzekutive “*Specialist*”, të krijuara për arsye si më poshtë:

*****, në datën 11.11.2014, ka ndërprerë marrëdhëniet e punës dhe ato financiare, pasi ishte i emëruar në kundërshtim me procedurat ligjore të shërbimit civil;

*****, në datën 31.1.2015, ka përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil, pasi ka plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë;

*****, në datën 5.5.2014, ka përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil, për shkak të mosparaqitjes në detyrë.

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 që nuk është 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 Fier, 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 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, institucion, i cili nuk është pjesë e shërbimit civil, 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 Fier, njësia përgjegjëse ka nxjerrë një vendim të përbashkët (*shkresa nr. 2893/1 prot., datë 24.6.2015 e Departamentit të Administratës Publike, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Fier”, drejtuar Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Fier*). 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 lirin 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 lirin 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.

Në rastin e nëpunësës *****, rezulton se, ajo ka paraqitur pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, një informacion, të regjistruar me nr. 28 prot., datë 13.1.2016, (i cili është përsëritur në datën 28.1.2016, regjistruar me nr. 28/1 prot.), ku ka pretenduar transferimin e saj të padrejtë, për shkak të ristrukturimit, pranë AZHBR-së, si dhe ka informuar për zgjidhjen në mënyrë të njëanshme, të kontratës së punës nga ana e institucionit.

Në lidhje me këtë rast, gjatë procesit të verifikimit pranë Drejtorisë së Bujqësisë Fier, rezultoi si më poshtë:

Nëpunësja *****, ka kryer detyrën “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor” dhe është konfirmuar nëpunëse civile në këtë pozicion, me vendimin nr. 6, datë 22.4.2015, të drejtuesit të institucionit, në cilësinë e eprorit direkt.

Për shkak të ristrukturimit të këtij institucioni, siç e analizuam më sipër, me propozimin e Komisionit të Ristrukturimit dhe vendimin e Departamentit të Administratës Publike, ajo është transferuar në pozicionin “Specialist pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural”. Për këtë transferim, është njoftuar me shkresën nr. 214/1, datë 6.7.2015, të titullarit të institucionit, e po kështu, nëpërmjet saj edhe për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe atyre financiare me Drejtorinë e Bujqësisë Fier, që nga data 6.7.2015.

Nga përmbajtja e akteve të paraqitura nga vetë kjo nëpunëse, rezulton se, në datën 7.7.2015, ajo ka nënshkruar një kontratë individuale pune me institucionin e AZHBR-së dhe ka vazhduar marrëdhënien e punës me këtë institucion, deri në datën 11.1.2016, kur ajo është njoftuar për ndërprerjen e kësaj kontrate.

Pas zgjidhjes së kontratës së punës, në datën 13.1.2016, ajo i është drejtuar Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, me kërkesën si më sipër, duke pretenduar në këtë rast, zgjidhjen në mënyrë të njëanshme të kontratës së punës nga AZHBR, si dhe transferimin e padrejtë në një pozicion pune jashtë shërbimit civil.

Në lidhje me pretendimin për zgjidhjen e kontratës së punës nga Agjencia për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, siç e kemi analizuar më sipër në material, ky institucion, rezulton të jetë jashtë fushës së veprimit të ligjit për nëpunësin civil dhe për rrjedhojë, marrëdhëniet e punës për punonjësit e këtij institucioni rregullohen sipas Kodit të Punës, të Republikës së Shqipërisë.

Në lidhje me pretendimin e transferimit të padrejtë, për shkak të ristrukturimit, nga një pozicion pune pjesë e shërbimit civil, në një pozicion pune pranë AZHBR-së, që nuk është pjesë e shërbimit civil, rezulton se, nëpunësja nuk e ka kundërshtuar këtë transferim, por, ajo ka nënshkruar me vullnetin e saj të lirë një kontratë individuale pune me institucionin e mësipërm.

Nëpunësja ka pranuar dhe ka vazhduar marrëdhënien e re të punës, deri në momentin kur kjo marrëdhënie pune është ndërprerë për shkak të zgjidhjes së kontratës së punës nga AZHBR.

Nga këqyrja e akteve pranë Drejtorisë së Bujqësisë Fier, nuk rezulton që kjo nëpunëse, ta ketë ushtruar të drejtën e ankimit në rrugë administrative apo gjyqësore, në lidhje me transferimin e saj pranë AZHBR-së.

Në këto kushte, edhe rasti i nëpunësës ***** do të trajtohet sikurse edhe dy rastet e tjera të punonjësve (***** dhe *****), që janë në të njëjtën situatë, të trajtuar më sipër në material.

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 6.7.2015), 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, Komisioneri arrin në përfundimin se, procedurat e kryera për sistemimin e nëpunësve në kuadër të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Fier, 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, duke përfshirë këtu edhe rastin e nëpunësës *****.

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 Fier, 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. 2893/1 prot., datë 24.6.2015, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Fier”, duke vepruar si më poshtë:

- Të anulohet pika 3, 4 dhe 5, e aktit administrativ nr. 2893/1 prot., datë 24.6.2015, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Fier”, në lidhje me transferimin e punonjësve *****, ***** dhe *****, në pozicionin e punës, “Specialist”, pranë Agjencisë për Zhvillim 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 Fier, 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.

VII. 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 gjashtëmuajorin 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 objektive kryesore 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 nënshkruar 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, 29 nëpunës civilë, sipas nivelit të vlerësimit si më poshtë:

- në 6 mujorin e parë, **20** nëpunës, ose **69 %** e nëpunësve, janë vlerësuar në nivelin “*Shumë mirë*”; **8** nëpunës, ose **28 %**, janë vlerësuar në nivelin “*mirë*”; **1** nëpunës, ose **3 %**, është vlerësuar në nivelin “*kënaqshëm*”.
- në 6 mujorin e dytë, **19** nëpunës, ose **66 %** e nëpunësve, janë vlerësuar në nivelin “*Shumë mirë*”; **9** nëpunës, ose **31 %**, janë vlerësuar në nivelin “*mirë*”; **1** nëpunës, ose **3 %**, është vlerësuar në nivelin “*kënaqshëm*”.

Për 6 mujorin e parë të vitit 2016, janë vlerësuar 28 nëpunës civilë, prej të cilëve, **19** nëpunës ose **68 %** e nëpunësve, janë vlerësuar në nivelin “*Shumë mirë*”; **9** nëpunës, ose **32 %**, janë vlerësuar në nivelin “*mirë*”, ndërsa 1 nëpunës rezulton i pa vlerësuar, pasi ka qenë me raport mjekësor për një periudhë kohore prej 3 muajsh (*****).

Duke analizuar përmbajtjen e procesit rezulton se, në vlerësim, janë përdorur kryesisht dy nivelet e larta të vlerësimit siç janë niveli 1, “shumë mirë” dhe niveli 2, “mirë” dhe vetëm në 1 rast, është përdorur niveli 3 i vlerësimit, “Kënaqshëm”. Mënyra se si është vepruar në këtë rast, të krijon përshtypjen se, procesi i vlerësimit nuk ka qenë objektiv dhe njëkohësisht, krijon mundësinë e humbjes së interesit dhe motivimit të nëpunësve për të kryer punën me një nivel gjithnjë e më të lartë cilësie, në kushtet kur vlerësimin “shumë mirë” dhe “mirë” e marrin, pa dallim pothuajse gjithë nëpunësit civilë të institucionit.

Nuk konstatohen raste të mosmarrëveshjeve midis “Zyrtarit Autorizues” dhe/ose “Zyrtarëve Kundërfirmues dhe Raportues”, lidhur me nivelet e vlerësimit apo raste të rivlerësimit nga zyrtari autorizues (ndarja DH), për shkak të pretendimeve të nëpunësit lidhur me vlerësimin e rezultateve në punë.

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”.

Konkluzion: Nga sa analizuam më sipër, 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.

VIII. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të liritimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.

Nga verifikimi i dokumentacionit që ka të bëjë me institutin e liritimit nga shërbimi civil, u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, në institucionin e kontrolluar, në 1 rast, ka përfunduar marrëdhënia e punës në shërbimin civil për shkak të dorëheqjes dhe në 5 raste, për shkak të ligjit (nëpunësit kanë plotësuar moshën për pension të plotë pleqërie).

a. Rasti i dorëheqjes

Dorëheqja, si një nga mënyrat e liritimit nga shërbimi civil, është e përcaktuar në nenin 64, pika 1 dhe nenin 66, pika 1, shkronja “dh”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Në këto dispozita ligjore përcaktohet se, “Nëpunësi mund të njoftojë përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil nëpërmjet paraqitjes së dorëheqjes me shkrim te njësia e burimeve njerëzore të institucionit, ku ushtron detyrën, ose DAP-it, në rastin e nëpunësit të TND-së”.

Më tej, “kur nëpunësi jep dorëheqjen, marrëdhënia në shërbimin civil përfundon nëpërmjet liritimit nga shërbimi civil, i cili deklarohet me vendim të njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, ku nëpunësi ushtron detyrën”.

Në përfundim të kësaj procedure, në rastin e institucioneve të administratës shtetërore, vendimi i liritimit nga shërbimi civil të nëpunësve të kategorisë ekzekutive, të ulët apo të mesme drejtuese, brenda 3 (tre) ditëve pune nga data e marrjes së vendimit, i njoftohet Departamentit të Administratës Publike, e parashikuar në pikën 21, Kreu III, “Lirimi nga shërbimi civil”, të

Vendimit nr. 124, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil”.

Në rastin konkret, punonjësja *****, në pozicionin “Specialiste”, në Sektorin e Shërbimit Veterinar, me aktin nr. 218/1 prot., datë 17.7.2015, të titullarit të institucionit, është liruar nga shërbimi civil si pasojë e dorëheqjes.

Nga verifikimi konstatohet se, në daljen e këtij akti, nuk janë zbatuar kërkesat e mësipërme ligjore, të cilat konsistojnë si më poshtë:

- Punonjësja nuk ka paraqitur kërkesë me shkrim për dorëheqje.

Lirimi nga shërbimi civil për shkak të dorëheqjes, rezulton vetëm nga përmbajtja e aktit, pasi nga këqyrja e materialeve, nuk rezulton që kjo punonjëse të ketë paraqitur kërkesë me shkrim për dorëheqje (sipas institucionit, akti ka dalë mbi bazën e një kërkesë verbale të bërë nga punonjësja).

- Vendimi i lirimit nga shërbimi civil për shkak të dorëheqjes, nuk i është njoftuar Departamentit të Administratës Publike.

Siç e cituam më sipër në material, vendimi i lirimit nga shërbimi civil, duhet t’i njoftohet Departamentit të Administratës Publike, pasi punonjësja *****, ishte nëpunëse civile në pozicionin “Specialist”, e deklaruar me aktin nr. 3324/8, datë 31.10.2014 të DAP.

Në rastin e nëpunësve civilë të dorëhequr, në nenin 64, pika 4, të ligjit 152/2013, të ndryshuar, parashikohet e drejta e tyre që të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 dhe 26 të këtij ligji, deri në 2 vjet pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil.

Mbështetur në përcaktimet e kësaj dispozite, nëpunësit, që në momentin e miratimit të dorëheqjes ishin konfirmuar “nëpunës civilë”, struktura përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore, që në rastin konkret është Departamenti i Administratës Publike, duhet t’i regjistrojë në një listë, me një afat qëndrimi deri në 2 vjet, i cili fillon nga data e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil.

Konkluzion: Nga sa më sipër, Komisioneri vëren se, rasti i analizuar në lidhje me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të dorëheqjes, ka parregullsi, pasi nuk është kryer në përputhje me kërkesat e ligjit.

Njësia e burimeve njerëzore të institucionit, për të ndrequr këtë parregullsi, duhet të veprojë në këtë mënyrë:

- Të plotësohet dosja e personelit me kërkesën me shkrim për dorëheqje nga nëpunësja *****.
- Akti i lirimit nga shërbimi civil për shkak të dorëheqjes, t’i njoftohet zyrtarisht Departamentit të Administratës Publike, si njësia përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil në këtë rast, me qëllim vazhdimin e procedurave të mëtejshme që kanë të bëjnë me të drejtën e nëpunëses *****, për të konkurruar për lëvizje paralele apo ngritje në detyrë, për një periudhë 2 vjeçare, që fillon nga data e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil.

b. Raste të lirit nga shërbimi civil për shkak të ligjit (pension të plotë pleqërie).

Për periudhën objekt mbikëqyrjeje, konstatohen **5** raste të lirit nga shërbimi civil për shkak të plotësisimit të moshës për pensionin e plotë të pleqërisë.

Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit, është parashikuar në nenin 65, pika 1, shkronja “c”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ku shprehimisht përcaktohet se: “Marrëdhënia në shërbimin civil përfundon për shkak të ligjit kur; c)...plotësohet moshë për pensionin e plotë të pleqërisë”.

Në rastin konkret, kanë përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak se kanë plotësuar moshën për pension të plotë pleqërie, punonjësit si më poshtë:

1. *****, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”, pranë Drejtorisë së Bujqësisë Fier, liruar me aktin nr. 33/2 prot., datë 3.2.2015.
2. *****, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”, pranë Drejtorisë së Bujqësisë Fier, liruar me aktin nr. 230/1 prot., datë 24.7.2015.
3. *****, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”, pranë Drejtorisë së Bujqësisë Fier, liruar me aktin nr. 230 prot., datë 24.7.2015.
4. *****, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”, pranë Drejtorisë së Bujqësisë Fier, liruar me aktin nr. 344 prot., datë 10.12.2015.
5. *****, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”, pranë Drejtorisë së Bujqësisë Fier, liruar me aktin nr. 30 prot., datë 25.1.2016.

Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se, në të gjitha rastet, akti nuk është i plotësuar me të gjithë elementët që duhet të përmbajë akti administrativ, sipas parashikimeve edhe të ligjit për nëpunësin civil.

Konkluzion: Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se, aktet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, kanë dalë sipas parashikimeve të nenit 65, pika 1, shkronja “c”, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, pra, punonjësit, kanë përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak se kanë plotësuar moshën për pension të plotë pleqërie.

Nisur nga përmbajtja e aktit, Komisioneri vëren se, njësia e burimeve njerëzore të institucionit, duhet të ketë parasysh, që, në të ardhmen, akti administrativ të ketë formën dhe përmbajtjen e kërkuar nga ligji, duke përcaktuar qartë bazën ligjore, pjesën arsyetuese dhe dispozitivin, sikurse është përcaktuar në nenin 99, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”.

Gjithashtu, këto akte, duhet t’i njoftohen Departamentit të Administratës Publike, në zbatim të kërkesave të ligjit, ashtu si e cituam edhe më sipër në material.

IX. Dosjet e personelit

a. Dosja e personelit

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u këqyrën dosjet e personelit, 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 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.

Përsa i përket akteve, të cilat vërtetojnë gjendjen gjyqësore, apo vërtetimi i gjëndjes shëndetësore (*Raporti Mjekësor*), konstatohet, se në disa raste, ato mungojnë.

Të gjitha këto dokumente, duhet të pasqyrohen në fletë inventarin dhe në fletën prezantuese, të cilat përfshihen në dosjen teknike të nëpunësit, por, në të gjitha rastet, fleta prezantuese mungonte, ndërsa fleta e inventarit nuk i përgjigjej kërkesave të ligjit, sikurse përcaktohet 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, si pjesë e tij.

Nga këto të dhëna, konstatohet se, në institucionin e mbikëqyrur, rreth **41 %** e nëpunësve, pjesë e shërbimit civil pranë këtij institucioni, janë femra, dhe rreth **59 %** e tyre meshkuj, ndërkohë që, moshë mesatare e nëpunësve civilë në këtë institucion është **52** vjeç.

Përsa i përket arsimit, konstatohet se, **29** nëpunës, kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore publike dhe në **3** raste, nëpunësit e kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore jopublike.

Konkluzion: Nga sa më sipër, vlerësohet se, dosjet e personelit, në përgjithësi, janë të plotësuara me dokumentet dhe përmbajnë të dhënat sipas kërkesave të ligjit. Ato ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Sektori i Financës dhe Shërbimeve.

Në lidhje me mangësitë e konstatuara, si dhe për të siguruar një administrim efikas të shërbimit civil, njësia e burimeve njerëzore në institucion, duhet të mbajë parasysh:

1. Të plotësojë të gjitha dosjet e nëpunësve me fletëinventarin dhe fletën prezantuese sipas Lidhjes 1 dhe 2 bashkëlidhur 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*" dhe të plotësohen ato me të gjitha të dhënat e kërkuara.
2. Në fletën prezantuese të dosjes teknike të nëpunësit, në pikën që kërkohet të plotësohet "*Data e fillimit të punës në pozicionin përkatës*", të plotësohet data e fillimit të punës në pozicionin aktual. (*Kjo datë do të plotësohet sa herë që nëpunësi ndryshon pozicionin e punës për arsye të ndryshimeve strukturore, apo arsye të tjera të parashikuara nga ligji*).
3. Në fletën prezantuese të dosjes teknike të nëpunësit, në pikën që kërkohet "*Përshkrimi i karrierës*", të plotësohet në mënyrë kronologjike për të gjitha emërimet që nëpunësi ka patur në institucion, data e fillimit të marrëdhënieve juridike të punës dhe atyre financiare

dhe emërtesa e pozicionit të punës, duke filluar nga momenti fillestar i emërimit e në vijim.

4. Të administrohen në dosjen individuale të nëpunësit të gjitha aktet e emërimit që pasqyrojnë në mënyrë kronologjike lëvizjet e nëpunësit nga momenti i fillimit të marrëdhënieve juridike të punës dhe atyre financiare e në vijim (*aktet që pasqyrojnë ndryshim të pozicionit të punës, strukturim të pozicionit të punës, ndryshim të kategorisë së pozicionit të punës etj. ndryshime që lidhen me pozicionin e punës*).
5. Përshkrimet e punës, të plotësuara dhe të nënshkruara nga nëpunësit/strukturat kompetente (*të hartuara, të nënshkruara dhe të formalizuara si çdo dokument tjetër zyrtar*), të administrohen në dosjen individuale të nëpunësit civil. Kjo për faktin se, përshkrimi i punës, në rubrikat apo nëndarjet e tij, trajton elemente të ndryshme që kanë lidhje me gjithë dinamikën e karrierës së nëpunësit civil, ndër të cilat, kërkesat e posaçme të vendit të punës, nivelin e edukimit arsimor, fushën kryesore të studimeve, përvojën në punë, njohuritë dhe aftësitë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për pozicionin e punës etj.
6. Të plotësohet dosja me dokumentin që vërteton kushtet shëndetësore dhe gjendjen gjyqësore, me qëllim që të mundësohet verifikimi i plotësimin të kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil, të përcaktuara në nenin 21, shkronjat “ç” dhe “d”, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
7. Të bëhet sistemimi i dosjeve të personelit në mënyrë individuale për çdo nëpunës civil, ku të administrohen të gjitha të dhënat e përshkruara më sipër, në zbatim të kërkesave të ligjit.

Ndërkohë, sjellim në vëmendje të institucionit, që 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, 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 lirin 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 regjistrin 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 pikën e programit të mbikëqyrjes, “*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 në këtë institucion, rezulton se, nuk është aplikuar një procedurë e tillë, që të materializojë këtë institut të ligjit.

*
* *
*

Këto ishin konstatimet e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, gjatë mbikëqyrjes në institucionin Drejtoria e Bujqësisë Fier, 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*”.

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA