



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

RAPORT

(Përfundimtar)

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

DREJTORIA E BUJQËSISË GJIROKASTËR

MINISTRIA E BUJQËSISË, ZHVILLIMIT RURAL DHE ADMINISTRIMIT TË UJRAVE

Tiranë, Dhjetor 2016

RAPORT

“Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, në Drejtorinë e Bujqësisë Gjirokastër”

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të përcaktuara në nenin 11/1, 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, Rregullores “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”, miratuar me Vendimin nr. 17, datë 11.03.2015, të Komisionerit, si dhe në vijim të zbatimit të planit të mbikëqyrjes miratuar me Vendimin nr. 1, datë 06.01.2016, “Për miratimin e planit vjetor të punës të institucionit për vitin 2016” dhe të programit të mbikëqyrjes nr. 959/1, datë 30.12.2015, në Ministrinë e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave dhe institucioneve të varësisë, me qëllim mbikëqyrjen e zbatimit të ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, në institucionet që përfshihen në këtë fushë, me aktin administrativ nr. 560 datë 07.09.2016, “Program i mbikëqyrjes”, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në Drejtorinë e Bujqësisë Gjirokastër.

Mbikëqyrja u realizua sipas programit në fjalë dhe i është njoftuar institucionit me shkresën nr. 560/1 prot., datë 07.09.2016 “Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”.

Objekti i mbikëqyrjes në këtë institucion është i përgjithshëm duke u përcaktuar një objekt i gjerë kontrolli, që përfshin të gjitha institutet e ligjit për nëpunësin civil, ndër të cilat, evidentimin e pozicioneve që kryejnë funksione të shërbimit civil; deklarimin e statusit të punësimit për çdo punonjës të institucionit, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; respektimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil; hartimin e formularit të përshkrimit të punës; miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil; plotësimi i pozicioneve të shërbimit civil nëpërmjet konkurrimit të hapur, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm; pezullimin nga shërbimi civil; realizimin e vlerësimeve të punës për nëpunësit civil; kryerjen e trajnimeve të detyrueshme për nëpunësit civil në periudhë prove, e aspekte të tjera të administrimit të shërbimit civil.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i mbikëqyrjes, i përbërë nga inspektori Saimir Muçmataj dhe juristi Joni Marko, 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 Drejtorinë e Bujqësisë Gjirokastër.

Me shkresën nr. 560/2 prot., datë 05.12.2016, të Komisionerit, projektraporti i hartuar nga grupi i punës, i është dërguar për njohje institucionit të mbikëqyrur, duke i lënë 15 ditë kohë për të paraqitur observacionet.

Po kështu, me shkresën nr. 560/3 prot., datë 05.12.2016, të Komisionerit, “Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Gjirokastër, në lidhje me administrimin e shërbimit civil”, projektraporti i mbikëqyrjes i është dërguar për njohje Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, që është

ministra nga e cila varet institucioni i mbikëqyrur dhe me shkresën 560/4 prot., datë 05.12.2016, të Komisionerit “Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Gjirokastër, në lidhje me administrimin e shërbimit civil”, projektraporti i mbikëqyrjes i është dërguar për njohje dhe Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse.

Subjekti i mbikëqyrur, pasi është njohur me projektraportin dhe gjetjet e grupit të punës, me shkresën nr. 609 prot., datë 20.12.2016, “Kthim përgjigje”, ka dërguar projektraportin e nënshkruar nga personat përgjegjës, duke qenë dakord me të gjitha gjetjet e grupit të punës të pasqyruara në të.

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

Qëllimi i mbikëqyrjes:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja para përgjegjësve për menaxhimin e burimeve njerëzore, njësisë së burimeve njerëzore, e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi dhe shkelje të ligjit në administrimin e shërbimit civil.
- Paralajmërimin e personave përgjegjës 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”, i ndryshuar.

Objekti i mbikëqyrjes:

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar), në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion;
 - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione pjesë të shërbimit civil sipas këtij ligji, për një periudhë më shumë se 1 vit;
 - Punonjësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji, që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune;
 - Rastet e refuzimit të deklaramit të statusit të nëpunësit civil;
 - Si është dokumentuar procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e deklaramit të statusit të punësimit të punonjësve.
3. 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 sipas përcaktimeve të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësit civil”, (i ndryshuar).

4. 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, si i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar).
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, si i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
5. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
6. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste, nëse institucioni i është nënshtruar procesit të ristrukturimit, (*ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit*). Rastet e lirimit nga shërbimi civil për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit.
7. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces sipas përcaktimeve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar). Si materializohet procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji i ka vendosur aktorëve të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (*Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues dhe Zyrtari Autorizues*).
8. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për arsye të tjera ligjore të ndryshme nga masat disiplinore dhe ristrukturimi apo mbyllja e institucionit.
9. Administrimi i dosjes së personelit.

Metodologjia e mbikëqyrjes:

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

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

- Fillimisht u realizua një takim dhe bashkëbisedim me titullarin e institucionit ku u bisedua dhe u ra dakord, për objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe dokumentacionin shkresor që do të vihej në dispozicion të grupit të inspeksionit. Specialisti Arshivë/Protokollit dhe Burimeve Njerëzore, në Sektorin e Shërbimeve Mbështetëse, u caktua si person kontakti me grupin e punës;
- Grupi i punës shqyrtoi pozicionet e shërbimit civil, sipas organigramës dhe organikës së hollësishme të institucionit;

- Verifikoi dosjet individuale të çdo nëpunësi të punësuar në vendet e shërbimit civil, librezat e punës, mënyrën e fillimit të marrëdhënieve financiare, si dhe çdo të dhënë tjetër të kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil;
- Kontrollon të dhënat profesionale të çdo nëpunësi civil, si dhe të dhënat e tjera në lidhje me marrëdhëniet e punës (*nivelin e edukimit, fushën kryesore të studimeve, përvojën në punë etj.*), për të vlerësuar, nëse nëpunësit e punësuar në pozicionet e shërbimit civil, i plotësonin ose jo, kërkesat e posaçme për vendin e tyre të punës.
- U verifikuan materialet që pasqyrojnë planin vjetor të pranimin në shërbimin civil, rastet e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil nëpërmjet konkurrimit të hapur, lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, të realizuara pas hyrjes në fuqi të ligjit për nëpunësin civil, vlerësimet e punës dhe shënimet që shoqërojnë ato, etj.
- Njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore iu kërkua që të paraqiste problemet me të cilat ajo ndeshet në praktikën e punës së përditshme, me qëllim që të asistohen teknikisht për zgjidhjen e drejtë të tyre.

Konstatimet janë të materializuara si anekse më vete (*Aneksi nr. 1 “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (data 26.02.2014), si dhe të punonjësve të pas fillimit të efekteve të këtij ligji, në Drejtorinë e Bujqësisë Gjirokastër” dhe Aneksi nr. 2, “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit për shërbimin civil dhe të kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në Drejtorinë e Bujqësisë Gjirokastër”*), të cilat janë të organizuara në formën e tabelave dhe janë pjesë e këtij raporti.

Përmbajtja e Raportit:

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar) dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.

Drejtorja e Bujqësisë Gjirokastër, është organ i administratës shtetërore, në varësi të Ministrit të Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave. Krijimi dhe statusi i saj përcaktohet në Vendimin nr. 960, datë 25.10.2013, të Këshillit të Ministrave “Për krijimin e drejtorive të bujqësisë”. Në pikën 2, të këtij vendimi përcaktohet se të gjitha drejtoritë bujqësore janë struktura administrative të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, të cilat janë krijuar për të ushtruar dhe ndjekur në territorin përkatës detyrat dhe kompetencat që rrjedhin nga zbatimi i politikave të përgjithshme të Ministrisë përgjegjëse për Bujqësinë.

Për këtë arsye, hyrja në fuqi e ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e përfshin këtë institucion në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil. Në nenin 2, të këtij ligji është e përcaktuar në mënyrë të shprehur se ai zbatohet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik, në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur, apo njësi të qeverisjes vendore. Për rrjedhojë, Drejtorja e Bujqësisë Gjirokastër është institucion që përfshihet në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil, si institucion në varësi të ministrisë së linjës.

Struktura dhe organika e drejtorive të bujqësisë, bazuar në pikën 3, të Vendimit nr. 960, datë 25.10.2013, të Këshillit të Ministrave “Për krijimin e drejtorive të bujqësisë”, miratohet me urdhër të Kryeministrit.

Në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (në datë 26.02.2014), rezultoi se institucioni i mbikëqyrur, funksiononte sipas strukturës dhe organikës miratuar me Urdhrin nr. 79, datë 01.07.2013, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës të Drejtorive Rajonale të Bujqësisë dhe Mbrojtjes së Konsumatorit, në Qarqe” dhe kishte gjithsej **36** pozicione pune, nga të cilët **2** pozicione administrative dhe **34** pozicione pune pjesë të shërbimit civil.

Struktura e mësipërme është shfuqizuar me Urdhrin nr. 113, datë 10.03.2014, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës të Drejtorive të Bujqësisë”. Nga krahasimi i strukturës së mësipërme me strukturën në fjalë rezulton se, institucioni nuk ka pësuar rikonceptim dhe nuk ka ndryshuar numri i përgjithshëm i pozicioneve të punës.

Ndërkohë, miratimi i strukturës së re (e cila rezulton se nuk ka pësuar asnjë ndryshim nga ajo paraardhësja), është pasuar me ndërprerje të marrëdhënieve të punës në disa raste. Konkretisht, për **3** punonjës është vendosur ndërprerja e marrëdhënieve të punës. Këto raste, trajtohen në pikën **2**, të rubrikës me titull “Përfitimi i statusit të punësimit në shërbim civil për punonjësit që ishin të punësuar në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për shërbimin civil”, të këtij raporti.

Aktualisht, institucioni funksionon me strukturën e miratuar me Urdhrin nr. 54, datë 22.04.2015, të Kryeministrit “Për miratimin e strukturës dhe të organikës të Drejtorive të Bujqësisë”. Duke krahasuar strukturën paraardhëse me atë aktuale, rezulton se struktura e organika ka pësuar rikonceptim dhe shkurtrim të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës dhe për pasojë, vlerësohet se institucioni i mbikëqyrur ka kaluar një proces ristrukturimi.

Nga verifikimi i realizuar, duke krahasuar strukturën paraardhëse me strukturën që e shfuqizoi atë, rezulton se, institucioni ka pësuar një shkurtrim të pozicioneve të punës, me numrin e përgjithshëm me 1 pozicion, ndërsa numri i pozicioneve në shërbim civil është shkurtuar me **2** të tilla.

Sipas strukturës aktuale, Drejtoria e Bujqësisë Gjirokastrë **ka gjithsej 35 pozicione pune**, të cilat paraqiten të ndara më poshtë:

- numri i punonjësve administrativë është **3** (1 shofer + 1 magazinier + 1 pastrues);
- numri i pozicioneve të punës pjesë të shërbimit civil është **32** (1 Drejtor + 1 Përgjegjës Sektori për Përmetin + 1 Përgjegjës Sektori për Tepelenën, vend vakant + 1 Përgjegjës i Sektorit të Financës dhe Shërbimeve + 1 Përgjegjës i Sektorit të Veterinarisë, vend vakant + 1 Përgjegjës i Sektorit Këshillimor + 1 Specialist Finance + 1 Specialist për Statistikën + 13 Specialist Këshillimor + 11 Specialist Veteriner), nga të cilat, në momentin e mbikëqyrjes rezulton se, 30 pozicione janë të plotësuar ndërsa 2 pozicione janë vende vakante.

Ndërkohë, nisur nga kategoria dhe klasa, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, situata paraqitet si më poshtë:

Tabela nr. 1

Klasifikimi i pozicioneve të punës pjesë të shërbimit civil.

Nr.	Pozicionet e shërbimit civil të klasifikuara sipas kategorisë dhe klasës	Emërtesa e pozicionit të punës sipas strukturës së miratuar	Numri i pozicioneve të punës sipas kategorisë dhe klasës	% në lidhje me numrin e përgjithshëm
1.	Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues	Drejtor Drejtorie	1 pozicion sipas strukturës	3 %
2.	Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues	Përgjegjës Sektori	5 pozicion sipas strukturës	16 %
3.	Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive	Specialistë	26 pozicione sipas strukturës	81 %
Pozicione të shërbimit civil gjithsej			32	100 %

Struktura e institucionit të mbikëqyrur është e organizuar në nivel Drejtorie, e cila ka në përbërje një drejtor drejtorie dhe 5 sektorë që i raportojnë atij. Kjo strukturë është vertikale, e cila bazohet në parimin e hierarkisë administrative dhe në përmbajtjen e saj prezantohet numri i punonjësve i cili rezulton të jetë për çdo njësi organizative brenda kufirit të miratuar.

Në bazë dhe për zbatim të ligjit nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e Administratës Shtetërore”, ka dalë Vendimi nr. 893, datë 17.12.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe për procedurat e hollësishme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm”, në pikën 28, të të cilit përcaktohet se: “Në institucionet që kanë të paktën 30 (tridhjetë) pozicione pune, duhet të ekzistojë një pozicion pune për menaxhimin e burimeve njerëzore. Në varësi të madhësisë së institucionit, ky pozicion mund të jetë i dedikuar ose të ketë përgjegjësinë edhe për kryerjen e funksioneve të tjera”.

Në kuptim të dispozitës nënligjore më sipër, institucioni i mbikëqyrur sipas strukturës së miratuar rezulton të ketë një numër mbi 30 pozicione pune dhe në këto kushte duhet të ketë një pozicion pune për menaxhimin e burimeve njerëzore ose kjo detyrë mund t’i ngarkohet një nëpunësi civil që kryen funksione të tjera.

Nga analizimi i strukturës aktuale rezulton se nuk ekziston një pozicion pune për menaxhimin e burimeve njerëzore (pozicion i cili ishte në strukturën e mëparshme por që nuk u parashikua në strukturën aktuale). Në rastin konkret, kjo detyrë i është ngarkuar Specialistit për Statistikën (pozicion i cili nuk është pjesë organike e Sektorit të Financës dhe Shërbimeve), i cili kryen njëkohësisht administrimin e dosjeve të personelit dhe veprimet e nevojshme administrative për menaxhimin e burimeve njerëzore, si dhe detyrat funksionale të pozicionit për statistikën.

Nga komunikimi me personin e kontaktit (e cila para ristrukturimit mbulonte pozicionin “Specialist Personeli”, ndërsa aktualisht ka detyrën e Specialistit për Statistikën), që është njëkohësisht edhe nëpunësi civil që kryen këtë detyrë, u sqarua se nuk ka asnjë dokument shkresor që e ngarkon atë me këtë detyrë, por është vetëm kërkesë verbale e bërë nga drejtuesi i Drejtorisë së Bujqësisë Gjirokastër.

Konkluzion:

Për arsyet e parashtruara më sipër, Komisioneri konkludon se, në zbatim të ligjit nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e Administratës Shtetërore” dhe të pikës 28, të Vendimit nr. 893, datë 17.12.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të

funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe për procedurat e hollësishme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm”, drejtori i institucionit të mbikëqyrur të dalë me një akt formal, ku detyrat për menaxhimin e burimeve njerëzore t’ia ngarkojë një nëpunësi civil, me qëllim që kjo detyrë të zyrtarizohet. Këto detyra të pasqyrohen edhe në përshkrimin e punës të nëpunësit që do i kryejë ato.

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

Deklarimi i statusit të punësimit për çdo punonjës të Drejtorisë së Bujqësisë Gjirokastër, është një veprim administrativ i cili duhej të ishte kryer në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, sipas rregullave të përcaktuara në nenin 67, pikat 3, 4 dhe 6, ku thuhet në mënyrë të shprehur se:

- pika 3, “Nëpunësit civilë ekzistues, punonjësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, të ngjashme me atë të përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civilë apo që janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë jo më të vogël se 1 vit, janë, për shkak të ligjit, nëpunës civilë”;
- pika 4, “nëpunësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që nuk plotësojnë kushtet e parashikuara në pikën 3 të këtij neni, janë nëpunës civilë në periudhë prove dhe për ta zbatohen dispozitat e nenit 24 të këtij ligji. Periudha e provës fillon nga fillimi i shtrirjes së efekteve të këtij ligji”;
- pika 6, “Deklarimi i statusit të punësimit, sipas pikave 1, 3 dhe 4 të këtij neni, bëhet nga njësia përgjegjëse pas verifikimit të procedurës së punësimit”.

Dispozitat e mësipërme dhe kërkesat e tyre, janë zberthyer me hollësi edhe në vendimin nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”.

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë lidhur me veprimet e kryera nga njësia e burimeve njerëzore, si njësi përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, nëse veprimet e saj janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit për deklarin e statusit të punësimit, janë verifikuar dhe analizuar të gjitha materialet shkruesore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet pjesë e shërbimit civil, si organigramën dhe strukturën e institucionit e cila është aktualisht në fuqi; listëprezencën e muajit shkurt 2014; dokumentacionin që pasqyron punësimin në një pozicion të shërbimit civil; kohëzgjatjen e periudhës së punësimit; dokumentacionin që vërteton procedurën e marrjes në punë si dhe dokumentet personale të punonjësve.

- ***Përfitimi i statusit të punësimit në shërbim civil për punonjësit që ishin të punësuar në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për shërbimin civil.***

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, nga verifikimi i listëpagesës të këtij institucioni u konstatua se, ky institucion kishte 3 punonjës mbi numrin maksimal (37 punonjës në pozicione pune në shërbim civil, pavarësisht se numri maksimal sipas strukturës së miratuar, ishte 34 punonjës). Nga komunikimi me personin e kontaktit të institucionit dhe nga verifikimi i dokumentacionit të administruar, në lidhje me këtë konstatim, rezultoi se për 3 punonjës, ishte vendosur ndërprerja e marrëdhënieve të punës, sipas dispozitave të Kodit të Punës.

Ky veprim administrativ ishte miratuar përpara se ligji për shërbimin civil të fillonte efektet juridike, por duke qenë se, ndërprerja e marrëdhënieve të punës të punonjësve në fjalë, parashikohej të ishte me efekt të vonuar (*duke i shtrirë efektet deri në fund të shkurtit 2014*), këta punonjës rezultojnë të listuar në listëpagesën e muajit shkurt 2014.

Nga këqyrja e akteve të emërimit dhe librezave të punës, si dhe dokumenteve të tjera që vërtetojnë fillimin e marrëdhënies financiare, në këtë institucion rezultojnë se **34 punonjës** përfituar statusin e punësimit në shërbimin civil (**11 nëpunës civil në periudhë prove dhe 23 nëpunës civil**), bazuar në përcaktimet e pikave 3, 4, dhe 6, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, për arsye se kanë qenë duke ushtruar funksione publike në momentin kur ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, filloi efektet juridike (*data 26.02.2014*).

➤ Në **23 raste**, është bërë deklarami i statusit të punësimit për punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë *më shumë se 1 vit*, me statusin e punësimit “*Nëpunës civil*”, nga të cilët:

- **20 punonjës**, vazhdojnë marrëdhënien e punës në këtë institucion.
- **3 punonjës**, nuk vazhdojnë marrëdhënien e punës në këtë institucion për këto arsye: për **2 punonjës** (*****), është vendosur përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit, për shkak se kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë, ndërsa **1 punonjës** (*****) është larguar me vullnetin e tij me anën e procedurës të dorëheqjes.

➤ Në **11 raste**, është bërë deklarami i statusit të punësimit për punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë *më pak se 1 vit*, me statusin e punësimit “*Nëpunës civil në periudhë prove*”. Nga verifikimi në momentin e mbikëqyrjes rezultojnë se:

- **8 punonjës**, vazhdojnë marrëdhënien e punës në këtë institucion.
- **3 punonjës**, nuk vazhdojnë marrëdhënien e punës në këtë institucion për këto arsye: për **2 punonjës** (*****), është vendosur përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak se janë larguar me vullnetin e tyre me anë të dorëheqjes, ndërsa **1 punonjës** (*****) ka plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë.

➤ Në **3 raste**, me të drejtë njësia përgjegjëse (*DAP*), nuk është shprehur në lidhje me statusin e punësimit në shërbimi civil, nga të cilat evidentohen punonjësit *****, *****, *****.

Ashtu si sqaruam dhe më lart, për këto tre punonjës është vendosur ndërprerja e marrëdhënieve të punës sipas dispozitave të Kodit të Punës. Nga verifikimi rezultojnë se, lidhur me ndërprerjen e marrëdhënies së punës, këta punonjës i janë drejtuar gjykatës kompetente, e cila në përfundim të shqyrtimit të këtyre rasteve, ka vendosur dëmshpërblimin e punonjësve në fjalë me paga nga institucioni.

Për nëpunësit civilë të deklaruar nga njësia përgjegjëse (*DAP*), të cilët nuk vazhdojnë marrëdhënien e punës në këtë institucion, përfundimi i marrëdhënies së tyre të punës nga shërbimi civil, është trajtuar në rubrikën nr. 8, të këtij raporti.

Më poshtë po i analizojmë me hollësi rastet e punonjësve, të cilët në momentin e mbikëqyrjes vazhdojnë marrëdhënien e punës me institucionin.

Nisur nga përmbajtja e pikave 3 dhe 4, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, nëpunësit civilë të cilët kanë përfituar statusin e punësimit në shërbim civil për shkak të ligjit, i grupojmë si më poshtë:

- **8 punonjës ekzistues, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit 152/2013, u gjetën të punësuar në vende pune pjesë e shërbimit civil, për një periudhë më të vogël se 1 vit.**

Duke e trajtuar në mënyrë nominale këtë konstatim, këto raste paraqiten si më poshtë:

1. ***** , sipas librezës së punës ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion në datën 16.10.2013, me detyrë “Përgjegjës Sektori”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me aktin administrativ nr. 2160/7 prot., datë 15.08.2014, me të drejtë i ka deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në periudhë prove. Në vazhdim, me aktin nr. 5665 prot., datë 17.11.2015, të njësisë përgjegjëse (DAP), emërohet në detyrën “Drejtor”, në Drejtorinë e Bujqësisë Gjirokastër, pasi u shpall fitues në përfundim të procesit të konkurrimit “Për ngritje në detyrë”, sipas përcaktimeve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar.
2. ***** , ka filluar punë me aktin nr. 14, datë 23.01.2014, në pozicionin “Përgjegjës Sektori për Përmetin”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion.
3. ***** , ka filluar punë me aktin nr. 12, datë 21.01.2014, në pozicionin “Specialist Këshillimor”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion.
4. ***** , sipas librezës së punës ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion në datën 25.02.2014, në pozicionin “Specialist Këshillimor”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion.
5. ***** , sipas librezës së punës ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion në datën 02.12.2013, në pozicionin “Specialist Këshillimor”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion.
6. ***** , ka filluar punë me aktin nr. 13, datë 22.01.2014, në pozicionin “Specialist Veteriner”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion.
7. ***** , ka filluar punë me aktin nr. 18, datë 25.02.2014, në pozicionin “Specialist Këshillimor”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion. Me miratimin e strukturës aktuale të institucionit, në përfundim të procedurës së ristrukturimit, transferohet në pozicionin e punës “Specialist Veteriner”.

8. *****, ka filluar punë me aktin nr. 17, datë 25.02.2014, në pozicionin “*Specialist Veteriner*”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion.

Punonjësit më sipër, fillimi i efekteve juridike të ligjit për shërbimin civil i ka gjetur në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil, për një periudhë më pak se një vit. Nga verifikimi i dosjeve të tyre individuale rezulton se, këta punonjës i plotësojnë kriteret e përgjithshme dhe të posaçme të vendit të punës dhe për rrjedhojë në kuptim të pikës 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, këta punonjës duhej të deklaroheshin nëpunës civilë në periudhë prove për shkak të ligjit.

Nga verifikimi rezulton se, njësia përgjegjëse (DAP), për këtë grup punonjësish, në përfundim të procesit të verifikimit të dosjeve të tyre individuale në lidhje me plotësimin e kriterëve për t’u deklaruar nëpunës civil për shkak të ligjit, me shkresën nr. 2160 prot., datë 15.08.2014, dërguar institucionit të mbikëqyrur, ka paraqitur në mënyrë të listuar 34 punonjësit, të cilët përfitojnë statusin e punësimit në shërbimin civil. Në këtë listë përfshihet edhe ky grup punonjësish, për të cilët njësia përgjegjëse nuk ka nxjerrë një akt administrativ individual për deklarimin e statusit.

Konkluzione:

Nisur nga sa analizuam më sipër, arrijmë në konkluzionin se, njësia përgjegjëse (DAP), për punonjësit ekzistues të cilët fillimi i efekteve juridike të ligjit për shërbimin civil i gjeti në marrëdhënie pune për një periudhë më pak se një vit, është shprehur në lidhje me statusin e tyre të punësimit vetëm në formë të listuar, pa dalë me një akt individual për deklarimin e statusit të punësimit në shërbimin civil. Komisioneri e vlerëson si parregullsi në administrimin e shërbimit civil, mosnxjerrjen e aktit administrativ të deklarimit të statusit të punësimit në shërbim civil, në këto raste.

Për të rregulluar ligjshmërinë, njësia përgjegjëse (DAP), bazuar në pikën 6, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, dhe pikës 4, Kreu III, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, duhet të nxjerrë menjëherë aktin e deklarimit të statusit të punësimit në shërbim civil (me natyrë individuale në kuptim të nenit 3, pika 1/a, të ligjit nr. 44/2015 KPA), si “nëpunës civil në periudhë prove”, për punonjësit *****, *****, *****, *****, *****, *****, ***** dhe *****, në pozicionet e punës ku i gjeti fillimi i efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil dhe këto akte të administrohen në dosjen e tyre të personelit.*

- ***20 punonjës ekzistues, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit 152/2013, u gjetën të punësuar në vende pune pjesë e shërbimit civil, për një periudhë më shumë se 1 vit.***

Bëhet fjalë për punonjësit:

1. *****, sipas librezës së punës ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion në datën 18.07.2011, në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me aktin administrativ nr. 2160/14 prot., datë 15.08.2014, me të drejtë i ka

deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”.

2. *****, sipas librezës së punës ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion në datën 01.01.2002. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me aktin administrativ nr. 2160/15 prot., datë 15.08.2014, me të drejtë i ka deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”.
3. *****, sipas librezës së punës ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion që në vitin 1997. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në pozicionin “*Specialist Veteriner*”, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me aktin administrativ nr. 2160/17 prot., datë 15.08.2014, me të drejtë i ka deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Veteriner*”.
4. *****, ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion me kontratën nr. 56/1, datë 10.04.2006, në pozicionin “*Specialist Veteriner*”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me aktin administrativ nr. 2160/33 prot., datë 15.08.2014, me të drejtë i ka deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Veteriner*”.
5. *****, sipas librezës së punës ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion që në vitin 2001. Me kontratën nr. 56/1, datë 10.04.2006, ka vazhduar marrëdhënien e punës në këtë institucion në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me aktin administrativ nr. 2160/31 prot., datë 15.08.2014, me të drejtë i ka deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”.
6. *****, sipas librezës së punës ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion që në vitin 2000. Me kontratën nr. 56/1, datë 10.04.2006, ka vazhduar marrëdhënien e punës në këtë institucion në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me aktin administrativ nr. 2160/12 prot., datë 15.08.2014, me të drejtë i ka deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”.
7. *****, sipas librezës së punës ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion në 16.11.2006, në pozicionin “*Shefe Finance*”. Më tej, në datën 01.02.2010 ka kaluar në pozicionin “*Auditues*” dhe në datën 02.02.2011, është emëruar përsëri në pozicionin “*Shefe Finance*”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me aktin administrativ nr. 2160/2 prot., datë 15.08.2014, me të drejtë i ka deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit të Financës dhe Shërbimeve*”.
8. *****, ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion me kontratën nr. 55, datë 01.05.2011, në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me aktin administrativ nr. 2160/3 prot., datë 15.08.2014, me të drejtë i ka

deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”.

9. *****, ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion me aktin nr. 19, datë 29.01.2010, në pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit Këshillimor*”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me aktin administrativ nr. 2160/18 prot., datë 15.08.2014, me të drejtë i ka deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit Këshillimor*”.
10. *****, ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion me kontratën nr. 22, datë 10.02.2011, në pozicionin “*Specialist Personeli/Arkivi/Magazinier*”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me aktin administrativ nr. 2160/25 prot., datë 15.08.2014, me të drejtë i ka deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Personeli/Arkivi/Magazinier*”.
11. *****, ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion me kontratën nr. 56/1, datë 10.06.2006, në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me aktin administrativ nr. 2160/4 prot., datë 15.08.2014, me të drejtë i ka deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”.
12. *****, sipas librezës së punës ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion që në vitin 2006, në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me aktin administrativ nr. 2160/27 prot., datë 15.08.2014, me të drejtë i ka deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”.
13. *****, ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion me kontratën nr. 23, datë 10.04.2006, në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me aktin administrativ nr. 2160/26 prot., datë 15.08.2014, me të drejtë i ka deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”.
14. *****, ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion me aktin nr. 14, datë 29.01.2010, në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me të drejtë i ka deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”, (akt të cilin nëpunësi e kishte tërhequr nga dosja e tij individuale dhe nuk e kishte rikthyer, për arsye se nuk e dispononte).
15. *****, ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion me aktin nr. 8, datë 29.01.2010, në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me aktin administrativ nr. 2160/20 prot., datë 15.08.2014, me të drejtë i ka

deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”.

16. *****, ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion me aktin nr. 56/1, datë 10.04.2006, në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me të drejtë i ka deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Këshillimor*”, (*akt të cilin nëpunësi e kishte tërhequr nga dosja e tij individuale dhe nuk e kishte rikthyer, për arsye se nuk e dispononte*).
17. *****, ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion me kontratën nr. 56/1, datë 10.04.2010, në pozicionin “*Specialist Veteriner*”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me aktin administrativ nr. 2160/10 prot., datë 15.08.2014, me të drejtë i ka deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Veteriner*”.
18. *****, ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion me kontratën nr. 56/1, datë 10.04.2010, në pozicionin “*Specialist Veteriner*”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me aktin administrativ nr. 2160/21 prot., datë 15.08.2014, me të drejtë i ka deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Veteriner*”.
19. *****, ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion, sipas librezës së punës që në vitin 2001. Më tej, me kontratën nr. 56/1, datë 10.04.2010, ka vazhduar marrëdhënien e punës në pozicionin “*Specialist Veteriner*”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me aktin administrativ nr. 2160/28 prot., datë 15.08.2014, me të drejtë i ka deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Veteriner*”.
20. *****, ka filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion me kontratën nr. 13, datë 10.04.2006, në pozicionin “*Specialist Veteriner*”. Fillimi i efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj njësia përgjegjëse (DAP), me aktin administrativ nr. 2160/8 prot., datë 15.08.2014, me të drejtë i ka deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Veteriner*”.

Konkluzion:

Duke analizuar dokumentacionin që materializon procesin e deklarimit të statusit të punësimit, si fillimin e marrëdhënieve financiare dhe plotësimin e kriterëve të veçanta të vendit të punës, Komisioneri arrin në konkluzionin se në këto **20** raste, procedura e deklarimit të statusit të punësimit është kryer në përputhje me kërkesat e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (shih të dhënat e trajtuara në mënyrë analitike në Aneksin nr. 1 dhe Aneksin nr. 2, që janë pjesë e këtij materiali)*).

- *Nëpunës të pranuar në shërbimin civil, rishtas, sipas procedurave konkurruese të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore, të dala në zbatim të tij.*

Sipas dokumentacionit të këqyrrur në dosjet e personelit në institucionin e mbikëqyrrur rezulton se:

- **2 nëpunës civilë**, janë pranuar në shërbimin civil, sipas procedurave konkurruese të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Konkretisht, bëhet fjalë për nëpunësit e renditur më poshtë:

1. *****, emëruar me aktin nr. 112, datë 12.01.2016, të Departamentit të Administratës Publike, si nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Specialist Veteriner*”.
2. *****, emëruar me aktin nr. 117, datë 12.01.2016, të Departamentit të Administratës Publike, si nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Specialist Veteriner*”.

Nga përmbajtja e akteve të emërimit, këta nëpunës rezultojnë të jenë pranuar në shërbimin civil, sipas procedurave konkurruese të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore që kanë dalë në bazë e për zbatim të tij. Aktet që materializojnë procedurat e tyre të konkurrimit, ndodhen pranë Departamentit të Administratës Publike, i cili është institucioni kompetent për realizimin e procesit të rekrutimit.

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

Vendimi nr. 116, datë 05.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (ndryshuar me vendimin nr. 532, datë 06.08.2014 të Këshillit të Ministrave; ndryshuar me vendimin nr. 627, datë 24.09.2014 të Këshillit të Ministrave), ka parashikuar procedurat e hollësishme që duhet të kryejë njësia përgjegjëse për të realizuar deklarimin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë si dhe afatin brenda të cilit duhet të përfundojë i gjithë ky proces. Në kreun IV, të vendimit si më sipër, është përcaktuar se “*Procedura e deklarimit të statusit të punësimit përfundon jo më vonë se 120 (njëqind e njëzetë) ditë nga data e hyrjes në fuqi të këtij vendimi. ... Në çdo rast, shtyrja e afatit nuk mund të jetë më vonë se data 30 tetor 2014 ...*”.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes Komisioneri konstaton se, Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësise përgjegjëse, i ka përfunduar procedurat e deklarimit të statusit të punësimit **në datën 15.08.2014**, pra brenda afatit të vendosur në vendimin e Këshillit të Ministrave, përveç rasteve të nëpunësve në periudhë prove, për të cilët njësia përgjegjëse është shprehur në lidhje me statusin e tyre të punësimit, ndërkohë nuk ka dalë me një akt administrativ individual, për çdo punonjës.

(Të dhënat që pasqyrojnë realizimin e procedurës së deklarimit të statusit të punësimit, siç janë: akti për fillimin e marrëdhënieve të punës në administratën e Drejtorisë së Bujqësisë Gjirokastër; akti i deklarimit të statusit të punësimit “Nëpunës civil” apo “Nëpunës civil në periudhë prove”, si dhe të dhënat lidhur me përmbushjen e detyrimeve të periudhës së provës, janë të pasqyruara në mënyrë analitike në Anekset I, të hartuar nga grupi i punës dhe që i bashkëlidhen raportit si pjesë e tij).

3. **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 sipas përcaktimeve të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësit civil”, i ndryshuar.**

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes u verifikua procesi i përmbushjes së periudhës së provës. Bazuar në përcaktimet e pikës 6, Kreu V, të Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, (i shfuqizuar, por sipas përcaktimeve të pikës 1, Kreu IX, të Vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, procedurat e periudhës së provës që kanë filluar sipas parashikimeve të vendimit nr. 143, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, përfundojnë sipas parashikimeve të këtij vendimi), vendimi për konfirmimin si nëpunës civil në përfundim të periudhës së provës merret, duke u bazuar në:

a) rezultatin e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën Shqiptare të Administratës Publike ASPA;

b) vlerësimin e rezultateve individuale në punë, i cili bëhet sipas procedurave të përcaktuara në vendimin e Këshillit të Ministrave për vlerësimin e arritjeve vjetore (Vendimi nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”.

A. **Nëpunësit të cilët e kanë përfunduar afatin I vjeçar të periudhës së provës (8 raste)**

Nga verifikimi i akteve të emërimit, rezultoi se, Drejtoria e Bujqësisë Gjirokastër, në momentin e mbikëqyrjes, kishte **8 nëpunës civilë**, të cilët në momentin e fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil, u gjendën të punësuar për një periudhë më pak se një vit, në një pozicion pune pjesë të shërbimit civil.

Për këtë grup punonjësish, ashtu si është arsyetuar dhe më lart, njësia përgjegjëse (DAP), në **7 raste** (*****, *****, *****, *****, *****, ***** dhe *****), është shprehur në lidhje me statusin e tyre të punësimit vetëm në formë të listuar, pa dalë me një akt individual për deklarimin e statusit të punësimit në shërbimin civil. Megjithatë njësia përgjegjëse (DAP), nuk ka nxjerrë aktet e deklarimit për këta punonjës, ata janë trajtuar si nëpunës civil në periudhë prove, e cila ka filluar datën e fillimit të efekteve të ligjit për shërbimin civil (data 26.02.2014). Faktin se këta punonjës janë trajtuar si nëpunës civil në periudhë prove, e provojmë dhe me kërkesën e institucionit të mbikëqyrur për regjistrimin e tyre pranë Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASP), me qëllim përfitimin e certifikatës të kësaj shkolle, si kusht ku bazohet eprori direkt i nëpunësve për konfirmimin e tyre në përfundim të periudhës së provës. Ndërsa për **1 rast** (*****), njësia përgjegjëse (DAP), ka nxjerrë aktin individual për deklarimin e statusit të punësimit në shërbimin civil për këtë punonjës.

Nga verifikimi rezultoi se këta punonjës kanë përfunduar me sukses trajnimin e detyrueshëm në Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASP), më konkretisht, nëpunësit në periudhë prove bashkë me pikët e përfituara në certifikatën e ASPA, janë renditur si më poshtë:

1. *****, në pozicionin “Përgjegjës Sektori”, ASPA, 24 pikë,
2. *****, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit Përmet”, ASPA, 24 pikë,
3. *****, në pozicionin “Specialist Këshillimor”, ASPA, 17 pikë,
4. *****, në pozicionin “Specialist Këshillimor”, ASPA, (certifikatë të cilën nëpunësi e kishte tërhequr nga dosja e tij individuale dhe nuk e kishte rikthyer, për arsye se nuk e dispononte),
5. *****, në pozicionin “Specialist Këshillimor”, ASPA, 26 pikë,

- | | | |
|----------|--|----------------|
| 6. ***** | , në pozicionin “ <i>Specialist Veteriner</i> ”, | ASPA, 24 pikë, |
| 7. ***** | , në pozicionin “ <i>Specialist Veteriner</i> ”, | ASPA, 27 pikë, |
| 8. ***** | , në pozicionin “ <i>Specialist Veteriner</i> ”, | ASPA, 22 pikë, |

Nga këqyrja e dokumentacionit që materializon procesin e përmbushjes së periudhës së provës, për **8 rastet**, të cilët e kanë përfunduar afatin 1 vjeçar të periudhës së provës, në lidhje me detyrimet e nëpunësve dhe eprorëve të tyre, si dhe mbi procedurën e ndjekur për vendimmarrjen në përfundim të kësaj periudhe, janë konstatuar parregullsitë si më poshtë:

- Në të gjitha rastet më sipër, rezulton se nuk është caktuar nëpunësi më i vjetër civil nga eprori direkt i nëpunësit në periudhë prove, i cili bazuar në pikën 2, germa “b”, Kreu V, të Vendimit nr. 143, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, udhëzon nëpunësin në periudhë prove, nën kujdesin e tij dhe në përfundim të saj dhe bazuar në pikën 7, Kreu V, të këtij akti nënligjor, jep mendimin e tij me shkrim, tek eprori direkt i nëpunësit.
- Nuk është realizuar procedura e vlerësimit të rezultateve individuale në punë në përfundim të periudhës së provës. Detyrimi për të vlerësuar nëpunësit civilë në periudhë prove është i përcaktuar në nenin 24, “*Periudha e provës*”, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe në Kreun V, “*Periudha e provës*”, të Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese*”, (i shfuqizuar por në fuqi në kohën e realizimit të kësaj procedure). Periudha e provës për këta nëpunës, është e parashikuar në “*fjalinë e dytë*”, të pikës 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar (nga data 26.02.2014, deri në datën 26.02.2015) dhe në pikën 2, Kreu II, të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”.
- Në përfundim, nga verifikimi rezultoi se, procedura e konfirmimit në përfundim të periudhës së provës, për këtë grup nëpunësish nuk ka përfunduar. Sipas ligjit, eprori direkt i nëpunësit në përfundim të periudhës së provës, bazuar në pikën 3, të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, duhet të nxjerrë aktin administrativ individual, me të cilin vendos për konfirmimin e nëpunësit, zgjatjen njëherë të vetme të periudhës së provës ose moskonfirmimin e tij.

Konkluzione:

Nisur nga parregullsitë e konstatuara më sipër, për rregullimin e ligjshmërisë, e cila rezulton se nuk është respektuar nga institucioni, Komisioneri vlerëson se njësia për menaxhimin e burimeve njerëzore të institucionit, duhet të zbatojë detyrimet e ngarkuara nga ligji, në lidhje me procedurën e konfirmimit të nëpunësve civilë, duke drejtuar procesin në bashkëpunim me organet e tjera kompetente, të ngarkuar për realizimin e tij, me qëllim që të përfundojnë procedurën e konfirmimit për nëpunësit ***** dhe ***** të cilët e kanë përfunduar periudhën një vjeçare të provës, duke vepruar sipas udhëzimeve si më poshtë:

- ✓ Eprori direkt të caktojë nëpunësin më të vjetër, i cili si rregull bazuar në pikat 4 e 5, Kreu V, të VKM nr. 143, datë 12.3.2014, përzgjidhet nëpunësi më i vjetër në detyrë, i cili duhet të jetë i së njëjtës kategori, ose i një kategorie më të lartë, në të njëjtën njësi organizative ku është emëruar nëpunësi në periudhë prove.

- ✓ Organi vlerësues i rezultateve në punë, të nëpunësve që ishin në periudhë prove (*Zyrtarët raportues, kundërfirmues dhe autorizues*), të përfundojnë procesin e vlerësimit të rezultateve në punë sipas formularit të vlerësimit miratuar në lidhjen nr. 2, bashkëlidhur Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, periudha e vlerësimit është një vit duke filluar nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit për shërbimin civil;
- ✓ Në përfundim, eprori direkt i nëpunësit, bazuar në pikën 3 dhe 4, të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, të nxjerrë aktin administrativ individual, me të cilin duhet të vendos për konfirmimin e nëpunësit, zgjatjen njëherë të vetme të periudhës së provës ose moskonfirmimin e tij. Vendimi për konfirmimin e nëpunësve, në çdo rast të bazohet në vlerësimin e rezultateve individuale në punë për periudhën e provës dhe në rezultatin e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s.

Mosrepektimi i detyrimeve ligjore për një kohë relativisht të gjatë në këtë rast, përbën arsye për fillimin e ecurisë disiplinore ndaj punonjësit përgjegjës, sipas pikës 8, Kreu V, të Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, “*Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese*”, të Këshillit të Ministrave (*i shfuqizuar, por që ka qenë në fuqi në momentin e realizimit të kësaj procedure*). Ky rast konsiderohet si mos kryerje e detyrave nga ana e punonjësve të ngarkuar nga ligji.

B. Nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes nuk kanë përfunduar afatin e periudhës së provës (2 raste).

Konstatohen, **2 raste**, kur nëpunës civilë të emëruar rishtas me anën e procedurave të konkurrimit, janë aktualisht në periudhë prove. Bëhet fjalë për nëpunësin ***** emëruar në datën 12.01.2016 dhe nëpunësin ***** emëruar në datën 12.01.2016. Në kuptim të pikës 1, të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, periudha e provës që do t’i nënshtrohen këta nëpunës, zgjat një vit nga data e aktit të emërimit.

Në këto kushte, Komisioneri rekomandon njësinë e burimeve njerëzore, të kujdeset për të drejtuar proceset që kanë lidhje me zbatimin e disa detyrimeve specifike, ashtu si janë procedurat që duhen ndjekur gjatë periudhës së provës, të cilave i nënshtrohen nëpunësit civilë, që emërohen për herë të parë në shërbimin civil, për të arritur një vendimmarrje objektive për konfirmimin e tyre.

Këto procedura janë të përcaktuara në nenin 24, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe Kreun VI, të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”. Në veçanti, njësia e burimeve njerëzore e institucionit të kujdeset për të drejtuar organet kompetente, për të përmbushur detyrat si më poshtë:

- ✓ Eprori direkt të caktojë nëpunësin më të vjetër, i cili si rregull bazuar në pikat 4 e 5, Kreu V, të VKM nr. 143, datë 12.3.2014, përzgjidhet nëpunësi më i vjetër në detyrë, i cili duhet të jetë i së njëjtës kategori, ose i një kategorie më të lartë, në të njëjtën njësi organizative ku është emëruar nëpunësi në periudhë prove.
- ✓ Zyrtarët raportues, kundërfirmues dhe autorizues, të kryejnë vlerësimin e rezultateve në punë sipas formularit të vlerësimit miratuar në lidhjen nr. 2, bashkëlidhur Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve*

civilë”, i ndryshuar, periudha e vlerësimit duhet të zgjasë një vit duke filluar nga data e emërimit;

- ✓ Nëpunësit duhet t’i nënshtrohen trajnimit pranë Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA);
- ✓ Në përfundim të periudhës së provës, eprori direkt i nëpunësit, bazuar në pikën 3 dhe 4, të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të nxjerrë aktin administrativ individual, me të cilin duhet të vendosë për konfirmimin e nëpunësit, zgjatjen njëherë të vetme të periudhës së provës ose moskonfirmimin e tij, duke u bazuar në çdo rast në vlerësimin e rezultateve individuale në punë për periudhën e provës dhe në rezultatin e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s.

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

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, për të gjitha pozicionet e punës pjesë të shërbimit civil, u verifikuan përshkrimet e punës, për të vlerësuar nëse janë respektuar rregullat e përcaktuara në vendimin nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar, si dhe në udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”, akte që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

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

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

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

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

Së pari, miratimi dhe fillimi i efekteve të legjislacionit të ri të shërbimit civil, (ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij) dhe më tej, miratimi i 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”. Ky akt nënligjor, në Kreun VI, “Dispozita transitorë”, pika 40, ka parashikuar që, të gjitha institucionet pjesë e shërbimit civil, të përfundojnë hartimin e përshkrimit të punës, deri në datën 1 korrik, 2014.

Së dyti, për shkak të përfshirjes së institucionit në një proces ristrukturimi.

Me urdhrin nr. 54, datë 22.4.2015 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive të Bujqësisë”, është miratuar struktura dhe organika e re për drejtoritë e bujqësisë.

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

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

Por, nga ana tjetër, në pikën 19 të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, është parashikuar se, Departamenti i Administratës Publike në cilësinë e njësisë përgjegjëse për institucionet e administratës shtetërore, kthen për rishikim përshkrimet e punës për pozicionet respektive, në rast se vëren se ato, nuk janë hartuar në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar.

Mbështetur në përcaktimet nënligjore më lart, nënvizojmë se, e drejta e Departamentit të Administratës Publike, për të rikthyer për rishikim përshkrimet e punës, nënkupton edhe detyrimin e këtij organi për të aprovuar në mënyrë shkresore rregullshmërinë e përshkrimeve të punës, duke e bërë me dije zyrtarisht institucionin e mbikëqyrur dhe Sekretarin e Përgjithshëm të ministrisë së linjës, se përshkrimet e punës janë në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës, me qëllim që ata të vijojnë me procedurën e depozitimit të tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, në këtë rast u konstatua se, bashkëpunimi ndërmjet strukturave/nëpunësve përgjegjës për realizimin e këtij procesi, që janë analist pune, epror direkt i pozicionit përkatës/Departamenti i Administratës Publike, është realizuar me anën e komunikimit me mjete elektronike, të administruar nga njësia përgjegjëse (DAP). Në këtë mënyrë, njësia përgjegjëse ka asistuar nëpunësit e ngarkuar për hartimin e përshkrimeve të punës duke iu dhënë sugjerimet e nevojshme teknike. Në vijim, i gjithë procesi rezulton të jetë zhvilluar me anën e komunikimeve reciproke me mjete elektronike dhe në përfundim, përshkrimet e punës janë printuar dhe janë nënshkruar. Ky bashkëpunim, ndërmjet analistit të punës dhe specialistit të DAP-it ka të bëjë vetëm me fazën e krijimit apo hartimit të përshkrimeve të punës që është faza e parë e këtij procesi.

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

Të dhënat e administruara, pasqyrohen në Aneksin nr. 2 : *“Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit për shërbimin civil dhe të kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në Drejtorinë e Bujqësisë Gjirokastër”*, bashkëlidhur raportit.

Konkluzion:

Komisioneri, arrin në përfundimin se, procesi i hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës është realizuar në respektim të rregullave dhe të afateve të vendosura në vendimin nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, si dhe udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014 të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

Në lidhje me komunikimet në mënyrë elektronike, të përdorur në këtë rast ndërmjet njësisë përgjegjëse (DAP) dhe institucionit, për të realizuar procesin e përshkrimeve të punës, sjellim në vëmendje të institucionit se, komunikimet në mënyrë elektronike duhet të materializohen në një kopje në letër, si dhe duhet të kryhen në përputhje me ligjin nr. 9880, datë 25.02.2008, “Për nënshkrimin elektronik”, i ndryshuar dhe ligjin nr. 10273, datë 29.04.2010, “Për dokumentin elektronik”. Në bazë e për zbatim të këtij të fundit, ka dalë dhe Udhëzimi nr. 1, datë 31.12.2012, i Ministrit për Inovacionin dhe Teknologjinë e Informacionit dhe Komunikimit, “Për vërtetimin e kopjes në letër të dokumentit elektronik nga institucionet publike”, i cili në përmbajtjen e tij udhëzon Institucionet Publike për mënyrën dhe elementet që duhet të përmbajë kopja në letër e dokumentit elektronik. Kjo kopje duhet të trajtohet në përputhje me kërkesat e ligjit për arkivat dhe me normat tekniko-profesionale dhe metodologjike të shërbimit arkivor në Republikën e Shqipërisë.

5. **Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Si materializohet procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji i ka vendosur nëpunësve kompetentë të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (zyrtari raportues, zyrtari kundërfirmues, zyrtari autorizues).**

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

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

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

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

Në zbatim të programit të kontrollit, për të gjithë nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes punonin në pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, u verifikuan vlerësimet vjetore të rezultateve në punë të vitit 2015.

Duke pasur parasysh katër nivelet e vlerësimit “shumë mirë”, “mirë”, “kënaqshëm” dhe “jo kënaqshëm”, nga verifikimet e kryera, vlerësimi përfundimtar i tyre, paraqitet si më poshtë:

Tabela 1: Niveli i vlerësimit për vitin 2015

Periudha vlerësimit, Janar 2015 – Dhjetor 2015				
Nivelet e shkallëzuara të vlerësimit	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Vlerësuar	22	5	-	-
Numri i nëpunësve të vlerësuar	27 nëpunës të vlerësuar			

Nga verifikimi i formularëve të vlerësimit për vitin 2015 rezultoi se:

- **27 nëpunës** janë vlerësuar për rezultatet individuale të arritjeve në punë;
- Në të gjitha rastet e mësipërme, nëpunësit kanë qenë dakord me vlerësimin;
- Të gjitha vlerësimet janë nënshkruar nga zyrtarët përkatës dhe miratuar nga Sekretari Përgjithshëm i ministrisë përgjegjëse për bujqësinë.

Konkluzion:

Komisioneri vlerëson se, institucioni i kontrolluar i ka kryer procedurat e vlerësimit të rezultateve në punë sipas përcaktimeve të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, duke kryer vlerësimin sipas formatit të përcaktuar në Lidhjen nr. 1 të vendimit të sipërcituar. Duhet pasur kujdes, që të aplikohen të gjitha rubrikat e vlerësimit, me qëllim që procesi të jetë sa më transparent dhe objektiv.

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

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, në të cilin është përcaktuar se, mbikëqyrja përfshin ligjshmërinë në administrimin e shërbimit civil, për periudhën kohore nga momenti i fillimit të

efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e në vijim, u verifikua planifikimi i nevojave për rekrutim në shërbimin civil për vitin 2016.

Procedura për hartimin e planit vjetor të pranimit në shërbim civil, përcaktohet në nenin 18, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimin nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”.

Bazuar në përcaktimet e dispozitave më lart, njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore në Kryeministri dhe çdo ministri, hartojnë planin e konsoliduar të nevojave për rekrutim për të gjithë sistemin përkatës, që përfshin aparatin e tij dhe institucionet e varësisë.

Sekretari i Përgjithshëm i Kryeministrisë dhe çdo ministrie, brenda muajit nëntor, i dërgon Departamentit të Administratës Publike, planin e konsoliduar të nevojave për pranim, për të gjithë sistemin përkatës. Më tej, Departamenti harton projektvendimin për planifikimin vjetor të pranimit për administratën shtetërore dhe ia propozon Këshillit të Ministrave, nga ministri i Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike.

Bazuar në pikën 5, të Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, institucionet në varësi të ministrave, jo më vonë se muaji tetor i çdo viti kalendarik, e paraqesin planin e nevojave për rekrutim, përkatësisht te Sekretari i Përgjithshëm i ministrit përkatës, deri në fund të muajit tetor.

Nisur nga fakti që, Drejtoria e Bujqësisë Gjirokastër është në varësi të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, planin e nevojave për rekrutim duhet ta paraqesë pranë Sekretarit të Përgjithshëm të kësaj ministrie.

Nga verifikimi i procedurës së ndjekur nga institucioni, në lidhje me paraqitjen e planit të nevojave të tij për rekrutim për vitin 2016, rezulton se njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore ka informuar në lidhje me planifikimin vjetor të nevojave për rekrutim për vitin 2016, me anën e komunikimit të vazhdueshëm në rrugë elektronike Ministrinë e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave dhe Departamentin e Administratës Publike, në lidhje me vendet e lira të krijuara apo që eventualisht do të krijoheshin përgjatë vitit 2016.

Komisioneri, në këtë rast konstatoi se, procedura e ndjekur nga institucioni i mbikëqyrtur në lidhje me hartimin e planit për rekrutim, nuk është në përputhje me përcaktimet e pikës 5, të Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, në momentin kur ky plan i është paraqitur njëkohësisht si Departamentit të Administratës Publike, ashtu edhe Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave.

Duke vepruar në këtë mënyrë institucioni i mbikëqyrtur nuk i krijon mundësinë ministrisë përgjegjëse për bujqësinë, në cilësinë e organit kompetent, të planifikojë e pavarur nevojat për rekrutim për të gjithë pozicionet e punës, që përfshihen në aparatin e saj dhe institucionet e varësisë. Gjithashtu, Komisioneri vlerëson se, kjo praktikë ka risk të krijojë dublime të pozicioneve vakante.

Konkluzione:

Komisioneri, vlerëson se, planifikimi i nevojave për rekrutim për vitin 2016 është kryer, por me parregullsi që kanë të bëjnë me organin kompetent ku fillimisht duhet paraqitur ky plan. Si rregull, plani i nevojave për rekrutim duhet t'i paraqitet ministrisë përgjegjëse jo më vonë se muaji tetor i

çdo viti kalendarik, e cila duhet të hartojë planin e konsoliduar të nevojave për rekrutim për të gjithë sistemin përkatës, që përfshin aparatën e saj dhe institucionet e varësisë. Planin e konsoliduar të nevojave për pranim, për të gjithë sistemin përkatës Sekretari i Përgjithshëm i ministrisë përgjegjëse për bujqësinë duhet t'ia dërgojë Departamentit të Administratës Publike në formë shkresore, ose me anën e komunikimit me mjete elektronike. Kjo procedurë duhet të mbahet parasysht në të ardhmen nga ana e këtij institucioni.

7. **Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste, nëse institucioni i është nënshtruar procesit të ristrukturimit, (ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit). Rastet e lirimt nga shërbimi civil për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit.**

Kriteret bazë mbi të cilat duhet të bëhet vlerësimi i ligjshmërisë së procesit të transferimit të nëpunësit civil në një pozicion tjetër të shërbimit civil (*transferimi i përkohshëm, arsytet e transferimit, kohëzgjatja e transferimit, transferimi i përhershëm, rastet kur zbatohet transferimi i përhershëm, transferimi në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit*), janë përcaktimet e Kreut VIII, "Transferimi në shërbimin civil", dispozitat ligjore nga neni 48 deri në nenin 52, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar; Vendimi 171, datë 26.03.2014, i Këshillit të Ministrave, "Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimt nga shërbimi civil" (i shfuqizuar por që ka qenë në fuqi në momentin e realizimit të ristrukturimit).

Gjatë procesit të verifikimit të administrimit të shërbimit civil, në Administratën e Drejtorisë së Bujqësisë Gjirokastrë, u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrje në institucionin e kontrolluar është zbatuar vetëm rasti i transferimit për shkak të ristrukturimit të institucionit i parashikuar në nenin 50, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.

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

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

Nga verifikimi i tërësisë së materialeve shkresore të vëna në dispozicion, si dhe vlerësimi të tyre në raport me ligjin vërej se:

Me urdhrin nr. 54, datë 22.04.2015 të Kryeministrit, "Për miratimin e strukturës dhe të organikës të Drejtorive të Bujqësisë", është miratuar struktura dhe organika e re e institucionit. Në pikën 12, të këtij urdhri është përcaktuar numri i punonjësve të administratës së Drejtorisë së Bujqësisë Gjirokastrë, gjithsej **35** pozicione pune. Urdhri për miratimin e strukturës së re, ka shfuqizuar strukturën dhe organikën e vjetër të institucionit, të miratuar me urdhrin nr. 113, datë 10.03.2014 të Kryeministrit, "Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive të Bujqësisë", e cila përcaktonte gjithsej **36** pozicione pune.

Në këto kushte, duke e krahasuar strukturën dhe organikën e mëparshme me strukturën dhe organikën aktuale, konstatohet se, më parë administrata e Drejtorisë së Bujqësisë Gjirokastrë, kishte

gjithsej **36** pozicione pune, ku sipas natyrës së funksioneve që kryenin: **2** pozicione kryenin funksione administrative, (*shofer + punonjës pastrimi*), dhe **34 pozicione pune ish-in pjesë e shërbimit civil**. Struktura dhe organika aktuale, ka parashikuar **35** pozicione pune, nga të cilat **3** pozicione pune kryejnë funksione administrative, (*1 magazinier + 1 shofer + 1 punonjës pastrimi*) dhe **32 pozicione pune janë pjesë e shërbimit civil**.

Mënyra e organizimit të pozicioneve të shërbimit civil, duke krahasuar dy strukturat në fjalë, paraqitet si më poshtë:

Pozicionet e punës sipas strukturës	Numri i pozicioneve të punës (sipas strukturës së vjetër)	Numri i pozicioneve të punës (sipas strukturës së re)
Drejtor	1	1
Përgjegjës Sektori	5	5
Specialist	28	26
Punonjës Administrativ	2	3
Pozicione gjithsej	36	35
Pozicione të shërbimit civil gjithsej	34	32

Komisioneri konstaton se, në kuadër të ristrukturimit, administrata e Drejtorisë së Bujqësisë Gjirokastër ka kaluar në proces ristrukturimi dhe riorganizimi, për arsye se:

- Struktura dhe organika e re ka shkurtim me 1 pozicion pune të numrit të përgjithshëm (*nga 36 pozicione në 35 të tillë*).
- Numri i pozicioneve të punës pjesë të shërbimit civil është shkurtuar me 2 pozicione.
- Struktura ka ndryshim në mënyrën e organizimit të saj, e cila ka prekur Sektorin Këshillimor dhe Sektorin e Financës dhe Shërbimeve, të cilat janë ndryshuar si më poshtë:
 - Në Sektorin Këshillimor janë shkurtuar 2 pozicione pune, me emërtesën “*Specialist Këshillimor*” dhe është shtuar një pozicion pune me emërtesën “*Specialit për Statistikën*”
 - Në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve, është shkurtuar një pozicion pune me emërtesën “*Specialist Personeli/Arkivist/Magazinier*” dhe është shtuar një punonjës administrativ me emërtesën “*Magazinier*”.

Konkluzion:

Komisioneri arrin në përfundimin se, miratimi i strukturës së re për administratën e Drejtorisë së Bujqësisë Gjirokastër, është shoqëruar me ristrukturim të institucionit pasi ka pakësim të pozicioneve të punës dhe riorganizim të strukturave organizative (*të sektorëve*).

b) Procedurat e ndjekura për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit

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

Pas hyrjes në fuqi të strukturës dhe organikës së re, Drejtoria e Bujqësisë Gjirokastër i është drejtuar Departamentit të Administratës Publike (DAP), me shkresën nr. 123 prot., datë 27.04.2015, nëpërmjet të cilës ka kërkuar nxjerrjen e aktit për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit.

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, me urdhrin nr. 36, datë 30.04.2015, “Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit në kuadër të restrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Gjirokastrë”, ka ngritur komisionin e restrukturimit të përbërë nga:

- **Një përfaqësues i njësisë përgjegjëse, (DAP-it)**, si kryetar i komisionit (***** me detyrë specialist në Sektorin e Procedurave të Rekrutimit, në Drejtorinë e Politikave të Rekrutimit të Administratës Publike, në DAP);
- **Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave**, që është dhe ministria nga e cila varet institucioni i prefektit, (***** me detyrë Sekretar i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave);
- **Nëpunësi më i lartë civil i Drejtorisë së Bujqësisë Gjirokastrë**, që është institucioni që i nënshtrohet procedurës së restrukturimit. (***** drejtori i Drejtorisë së Bujqësisë Gjirokastrë, i cili ushtronte këtë detyrë në momentin e shqyrtimit të kësaj procedure)

Komisioni i restrukturimit, pasi ka analizuar strukturën dhe organikën e re të miratuar për administratën e Drejtorisë së Bujqësisë Gjirokastrë, si dhe strukturën dhe organikën e vjetër, ka shqyrtuar mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese.

Në realizimin e këtij procesi, komisioni i restrukturimi ka marrë parasysh përputhshmërinë e të dhënave individuale të nëpunësve me kërkesat e posaçme të vendeve të punës të restrukturuar apo të krijuara, si dhe vjetërsinë në punë në pozicionin aktual.

Nga verifikimi i tërësisë së dokumentacionit të vënë në dispozicion u konstatua se, komisioni i restrukturimit, për nëpunësit e prekur nga restrukturimi, në 3 raste, ka propozuar transferimin e nëpunësve civilë, në një pozicion të lirë, në të cilin ata plotësojnë kërkesat specifike për pozicionin përkatës.

Praktika e komisionit të restrukturimit mbi bazën e së cilës është bërë propozimi për transferimin e këtyre punonjësve, i është përcjellë njësisë përgjegjëse, Departamentit të Administratës Publike.

Departamenti i Administratës Publike, ka vijuar me procesin duke miratuar propozimet e komisionit të restrukturimit, për transferimin e tyre, brenda institucionit, në pozicione të lira pune të së njëjtës kategori.

Nga verifikimi i dokumentacionit, rezultoi se, nga ky proces janë transferuar nëpunësit civilë si më poshtë:

1. Punonjësja *****, është transferuar nga pozicioni “*Specialist Personeli/Arkivist/Magaziniere*”, në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve (pozicioni i cili nuk ekziston më me strukturën e re), në pozicionin “*Specialist për Statistikën*”, në Sektorin Këshillimor (pozicioni i cili u krijua i ri me strukturën e re);
2. Punonjësja *****, është transferuar nga pozicioni “*Specialist*”, në Sektorin Këshillimor (sektor i cili pësoi shkurtim me 2 pozicione pune), në pozicionin “*Specialist Finance*”, në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve;

3. Punonjësja *****, është transferuar nga pozicioni “*Specialist Finance*”, në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve, në pozicionin “*Specialist*” në Sektorin e Veterinarisë, (*sektor i cili kishte vende vakante*);

Në këto procedurë transferimi si pasojë e ristrukturimit rezulton se, nuk është marrë mendimi me shkrim i nëpunësve më sipër, për pranimin ose refuzimin e pozicionit të ofruar, ashtu si përcaktohet në pikën 20, të Kreut III “*Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit*”, të vendimit nr. 171, datë 26.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil*”, (*i shfuqizuar por që ishte i zbatueshëm në këtë rast*).

Njësia e burimeve njerëzore e institucionit të kontrolluar, sqaroi 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, ç’ka rezulton e vërtetë. Kjo do të thotë se me veprime konkludente ata e kanë pranuar pozicionin aktual të punës. Kjo parregullsi duhet të vihet në vëmendje të institucionit për t’u zbatuar në të ardhmen.

c) Raste të përfundimit të marrëdhënieve në shërbimin civil, për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit

Përfundimi i marrëdhënies së punës në shërbimin civil, si rezultat i mbylljes apo ristrukturimit, është parashikuar nga neni 66, pika 1, shkronja a/1 e ligjit nr. 152.2013, “*Për nëpunësin civil i ndryshuar*”, si një nga rastet e lirit nga shërbimi civil.

Gjatë verifikimit u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur, *nuk ka raste* të përfundimit të marrëdhënieve në shërbimin civil, për shkak të ristrukturimit të institucionit.

Konkluzion:

Komisioneri konstaton se, ngritja e komisionit të ristrukturimit dhe transferimi i 3 nëpunësve, pozicionet e të cilëve u prekën si rrjedhojë e ristrukturimit të administratës së Drejtorisë së Bujqësisë Gjirokastër, janë kryer në përputhje me përcaktimet e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe Vendimit 171, datë 26.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “*Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil*” (*i shfuqizuar por që ka qenë në fuqi në momentin realizimit të ristrukturimit*).

8. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për arsye të tjera ligjore të ndryshme nga masat disiplinore dhe ristrukturimi apo mbyllja e institucionit.

Nga verifikimi i dokumentacionit që lidhet me institutin e lirit nga shërbimi civil, u konstatua se për periudhën objekt mbikëqyrje, në institucionin e kontrolluar, evidentohen **6 raste** lirimi nga shërbimit civil, nga të cilat 3 raste për shkak të dorëheqjes dhe 3 raste për shkak të plotësimit të moshës së pensionit. Në mënyrë më të detajuar, situata paraqitet si më poshtë:

- *Rastet e daljes në pension pleqërie:*

Nëpunësi *****, ***** dhe *****, për arsye se kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë, është vendosur nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit.

- Rastet e Dorëheqjes:

Nëpunësi *****, në datën 30.06.2015, ka paraqitur kërkesën për dorëheqje, për arsye të punësimit në një detyrë tjetër;

Nëpunësi *****, në datën 01.01.2014, ka paraqitur kërkesën për dorëheqje, për arsye të punësimit në një detyrë tjetër, pranë AZHBR (*institucion jashtë fushës së veprimit të ligjit për shërbimin civil*);

Nëpunësi *****, ka paraqitur kërkesën për dorëheqje, për arsye të punësimit në një detyrë tjetër, pranë AZHBR (*institucion jashtë fushës së veprimit të ligjit për shërbimin civil*).

Për të 3 rastet më sipër, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, ka vendosur përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak se nëpunësit në fjalë janë larguar me vullnetin e tyre me anën e procedurës së dorëheqjes.

Nisur nga fakti se punonjësit më sipër, kanë përfituar statusin e nëpunësit civil për shkak të ligjit dhe kanë përfunduar marrëdhënien e tyre të punës si pasojë e dorëheqjes, në bazë të pikës 4, të nenit 64, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ata kanë të drejtë 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.

Konkluzion:

Për sa analizuar më sipër, u konstatua se, njësia përgjegjëse ka vepruar drejt në lidhje me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit, në bazë të nenit 63, 64, 65 dhe 66, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

9. Administrimi i dosjes së personelit.

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

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, u konstatua se janë të përfshira dokumentet me të dhënat personale të karakterit teknik, profesional, si dhe të dhëna të tjera sipas lidhjes 1, 2 dhe 3, bashkëlidhur aktit nënligjor, që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt.

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

Plotësimi i këtyre kërkesave është pasqyruar për secilin nëpunës, në Aneksat më poshtë, të cilat janë bashkëlidhur me këtë raport, si pjesë e tij:

Aneksi nr. 1 *“Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (data 26.02.2014), si dhe të punonjësve të emëruar pas fillimit të efekteve të këtij ligji, në Drejtorinë e Bujqësisë Gjirokastrë”;*

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

Nga këto të dhëna, konstatohet se, në institucionin e mbikëqyrur, **27%** e nëpunësve, pjesë e shërbimit civil, pranë këtij institucioni janë femra (**8 nëpunëse**), dhe **73 %** e tyre janë meshkuj (**22 nëpunës**), ndërkohë që, moshë mesatare e nëpunësve civilë është rreth **57** vjeç.

Përsa i përket, dokumentacionit në dosjet e personelit, u konstatua se, në këtë institucion, mungonin, **29** akte që vërtetojnë gjendjen gjyqësore, **29** akte që vërtetojnë aftësinë shëndetësore për të punuar, (*raport mjekësor*), **2** akte të deklarimit të statusit të punësimit në shërbim civil (*konkretisht të nëpunësve ***** dhe ******) dhe **1** Certifikatë e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike “*ASPA*” (*e nëpunësit ******).

Në lidhje me arsimin, konstatohet se, **30** nëpunës, kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore publike.

Për një administrim më të mirë të shërbimit civil, Komisioneri orienton, njësinë e burimeve njerëzore, që të veprojnë në këtë mënyrë:

1. Të plotësohet fleta prezantuese dhe t’i bashkëngjitet dosjes teknike të nëpunësit sipas lidhjes nr. 2 *“Të dhënat që duhet të përmbajë fleta prezantuese e dosjes teknike të nëpunësit”* bashkëlidhur vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, *“Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”*, të Këshillit të Ministrave.
2. Përshkrimet e punës, dhe vlerësimet e punës, të plotësuara në mënyrën e duhur 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 dhe vlerësimi i punës, në rubrikat apo në ndarjet e tyre trajtojnë 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 arsimit, fushën kryesore të studimeve, përvojën në punë, njohuritë dhe aftësitë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për pozicionin e punës, etj.
3. Të plotësohen dosjet e personelit sipas kërkesave të mësipërme, si dhe me dokumentet e evidentuara në aneksin përkatës bashkëlidhur raportit.

U konstatua se, dosjet e personelit janë të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Sektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, ndërkohë që duhet të vijojë puna për plotësimin e dosjeve të personelit.

* *
*

Këto ishin rrethanat e konstatuara nga Komisioneri gjatë procesit të mbikëqyrjes në Drejtorinë e Bujqësisë Gjirokastrë, në lidhje me veprimet administrative të kryera gjatë procesit të mbikëqyrjes në Drejtorinë e Bujqësisë Gjirokastrë, nga njësia përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, duke u nisur nga fillimi i efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin Civil”, të ndryshuar, e në vijim.

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

Aneksi nr. 1 “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (data 26.02.2014), si dhe të punonjësve të emëruar pas fillimit të efekteve të këtij ligji, në Drejtorinë e Bujqësisë Gjirokastrë”;

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

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA