



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

**RAPORT
(Përfundimtar)**

**PËR
MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL
DREJTORIA E BUJQËSISË, KORÇË**

Tiranë, Dhjetor 2016

RAPORT PËRFUNDIMTAR

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil Drejtoria e Bujqësisë, Korçë

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11 pika 1, 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në zbatim të planit vjetor të mbikëqyrjes dhe të Vendimit nr. 138, datë 30.12.2015 *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në procesin e administrimit të shërbimit civil, në Ministrinë e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave dhe në institucionet e varësisë që janë pjesë e shërbimit civil”*, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në institucionin Drejtoria e Bujqësisë, Korçë.

Administrimi i të dhënave dhe grumbullimi i dokumentacionit në subjekt u realizua sipas Programit të Mbikëqyrjes me nr. 555, datë 07.09.2016, të miratuar nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, i cili me shkresën nr. 555/1, datë 07.09.2016, *“Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në Drejtorinë e Bujqësisë, Korçë”*, i është njoftuar Drejtorisë së Bujqësisë, Korçë. Procesi i mbikëqyrjes në këtë institucion, filloi në datën 19.09.2016.

Drejtoritë e bujqësisë, janë struktura administrative të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, të krijuara me Vendimin nr. 960, datë 25.10.2013, të Këshillit të Ministrave, *“Për krijimin e drejtorive të bujqësisë”*. Struktura dhe organika e drejtorive të bujqësisë, miratohet me urdhër të Kryeministrit.

Drejtoritë e bujqësisë përfshihen për herë të parë në skemën e administrimit të shërbimit civil, sipas ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar. Përfshirja e drejtorive të bujqësisë në *“Listën e institucioneve të administratës shtetërore”*, që hyjnë në fushën e shërbimit civil, është e parashikuar në lidhjen nr. 1, (me numër rendor 88), që është pjesë e vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, të ndryshuar.

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

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektorët Gentiana Agushi dhe Alda Xhaxhiu, nën drejtimin teknik të Drejtorit të Inspektimit dhe Hetimit Administrativ, Ilia Kukumi, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në institucionin, Drejtoria e Bujqësisë, Korçë, të cilin ia ka dërguar për njohje institucionit me shkresën nr. 555/2 prot., datë 25.11.2016, duke i lënë 15 ditë kohë, për të paraqitur observacionet

Me shkresën nr. 555/3, datë 25.11.2016, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, *“Dërgohet projektraporti në përfundimit të mbikëqyrjes në Drejtorinë e Bujqësisë Korçë, në lidhje me administrimin e shërbimit civil”*, projektraporti i mbikëqyrjes i është dërguar për njohje Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, që është ministria nga e cila varet institucioni i mbikëqyrur.

Me shkresën nr. 555/4, datë 25.11.2016, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, *“Dërgohet projektraporti në përfundimit të mbikëqyrjes në Drejtorinë e Bujqësisë Korçë, në lidhje me administrimin e shërbimit civil”*, projektraporti i mbikëqyrjes i është dërguar për njohje edhe Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse në këtë rast.

Subjekti i mbikëqyrur, pasi është njohur me projektraportin dhe gjetjet e grupit të punës, me shkresën nr. 519/1 prot., datë 05.12.2016, *“Kthim përgjigje”*, (protokolluar pranë Komisionerit me nr. 555/5 prot., datë 12.12.2016) 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.

Oëllimi i mbikëqyrjes:

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

Objekti i mbikëqyrjes:

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

2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
- Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion;
 - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549/1999, “*Statusi i nëpunësit Civil*”, apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit;
 - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune;
 - Rastet e refuzimit të deklarimit të statusit të nëpunësit civil;
 - Si është dokumentuar procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve.
 - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e verifikimit dhe akti i deklarimit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.
3. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:
- Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
4. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
5. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
6. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*detyrimet e nëpunësit dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).
7. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (*ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit*).

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

Metodologjia e mbikëqyrjes:

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

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

- Fillimisht u realizua një takim dhe bashkëbisedim me "*Përgjegjës të Sektorit Këshillimor*", ***** (i cili përkohësisht është i ngarkuar nga Ministri i linjës për kryerjen e detyrës së Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë), gjatë të cilit u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim. Nëpunësja ***** "*Specialiste e Personelit në Sektorin e Administratës*", u caktua si personi i kontaktit me grupin e punës.
- U verifikuan pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës aktuale të institucionit, si dhe sipas strukturës dhe organigramës që ka qenë në fuqi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", të ndryshuar.
- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe përmbajtja e dosjeve individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil.

- U verifikuan përshkrimet e punës për pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, nëse ato janë të hartuara në përputhje me formatin standard të miratuar.
- U verifikuan formularët e vlerësimit të punës në lidhje me vlerësimin e rezultateve në punë për të gjithë nëpunësit civilë të institucionit, dhe, nëse ky proces, është kryer sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera në lidhje me marrëdhëniet e punës, të çdo nëpunësi, për të provuar përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës, si arsimi, përvoja në punë e të tjera.

Konstatimet janë të materializuara si tabela më vete (aneks nr. 1, aneks nr. 2, dhe aneks nr. 3), të cilat janë të organizuara në formën e tabelave dhe janë pjesë e pandarë e këtij raporti.

Përmbajtja e raportit:

I. Si është zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, në lidhje me deklarinë e statusit të nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit

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

Drejtoria e Bujqësisë, Korçë, është institucion që përfshihet për herë të parë në shërbimin civil. Marrëdhëniet e punës për punonjësit e këtij institucioni, deri në datën 26.02.2014, janë rregulluar nëpërmjet ligjit nr. 7661, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.

Miratimi i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ka sjellë ndryshime për regjimin e administrimit të burimeve njerëzore në këtë institucion, pasi e ka renditur në skemën e shërbimit civil, e parashikuar në mënyrë të shprehur në Lidhjen nr. 1, të Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar (numri 88).

Mënyra e administrimit të shërbimit civil, për të gjitha institucionet që hyjnë në fushën e veprimit të ligjit të ri për nëpunësin civil, është përcaktuar qartë në këtë ligj, dhe konkretisht, neni 2 i këtij ligji, ka parashikuar në mënyrë të shprehur se, fusha e veprimit të tij shtrihet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik, në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur, apo njësi të qeverisjes vendore.

Në rastin konkret, nga analiza dhe shqyrtimi i dokumentacionit të administruar, konstatohet se, në datën e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (në datë 26.02.2014), Drejtoria e Bujqësisë Korçë, funksiononte në bazë të strukturës dhe organikës së miratuar me urdhrin nr. 79, datë 01.07.2013, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së drejtorive rajonale të bujqësisë, në qarqe”. Kjo strukturë ka qenë

në fuqi deri në miratimin e strukturës dhe të organikës së re të drejtorive të bujqësisë me urdhrin nr. 113, datë 10.3.2014 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së drejtorive të bujqësisë”, e cila ka rikonfirmuar numrin e përgjithshëm të vendeve të punës dhe mënyrën e organizimit të tyre sipas strukturës së mëparshme.

Bazuar në këtë strukturë organizative, në datën e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (në datë 26.02.2014), Drejtoria e Bujqësisë Korçë kishte gjithsej **52** vende pune, ku:

- **50 pozicione pune, konsiderohen pjesë e shërbimit civil, (1 pozicion me emërtesën “Drejtor i Drejtorisë” + 6 pozicione me emërtesën “përgjegjës sektori” + 43 pozicione me emërtesën “Specialist”).**
- **2 pozicione pune kryejnë funksione administrative, (1 shofer + 1 pastrues).**

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve të shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar me vendimin nr. 262, datë 25.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime në vendimin nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil (që zënë rreth **96%** të numrit total të pozicioneve të punës) në këtë institucion, paraqiten në këtë raport:

- Nëpunës civilë të kategorisë së mesme drejtuese - **1 pozicion pune**, me emërtesën “Drejtor i Drejtorisë”, kategoria e pagës III-b, që zë **2 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil.
- Nëpunës civilë të kategorisë së ulët drejtuese - **6 pozicione pune**, me emërtesën “Përgjegjës Sektori”, kategoria e pagës IV-a, që zënë **12 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive - **43 pozicione pune**, me emërtesën “Specialist”, kategoria e pagës IV-b, që zënë **86 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil.

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

Konkluzion:

- Në përmbajtjen e strukturës organizative të institucionit të mbikëqyrur, evidentohen në mënyrë të qartë, pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil dhe punonjësit administrativë ndaj të cilëve nuk zbatohet ligji për nëpunësin civil.

- Numri i punonjësve, për çdo njësi organizative, është brenda kufirit të miratuar me ligjin për administratën shtetërore.

b) Punonjës të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në datën e fillimit të efekteve juridike të ligjit, (në datë 26.02.2014)

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

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

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

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

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

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

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

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

Nga përpunimi dhe analiza e këtij dokumentacioni konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, ashtu siç e kemi përmendur edhe më sipër, ***Drejtoria e Bujqësisë Korçë, kishte 50 pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, të cilat në këtë moment ishin të zëna.***

Grupi i punës konstatoi se në **1 rast**, pozicioni i punës *“Specialist” në Sektorin e Veterinarisë* ishte mbi numrin e miratuar të punonjësve, sipas strukturës dhe me të drejtë nga ana e njësisë përgjegjëse (DAP) nuk është deklaruar statusi i punësimit. Nga verifikimi i listëpagesës, u konstatua se punonjësi ishte paguar si staf mbështetës, jashtë shërbimit civil, (kjo konfirmohet edhe me aktin e mosdeklarimit të statusit të punësimit nga ana e njësisë përgjegjëse, e sqaruar edhe në faqen 12 të materialit).

Vendimi nr. 960, datë 25.10.2013, i Këshillit të Ministrave, *“Për krijimin e Drejtorive të Bujqësisë”*, nuk e ka të parashikuar shprehimisht mënyrën e fillimit të marrëdhënieve të punës për punonjësit e drejtorive të bujqësisë. Në këto kushte, deri në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, rekrutimi dhe mbarimi i marrëdhënieve të punës, zhvillimi i karrierës, garantimi i të drejtave dhe përcaktimi i detyrimeve për punonjësit e këtij subjekti, janë rregulluar nëpërmjet kontratave, sipas Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë.

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

Bazuar në ligjin nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, neni 4, shkronja *“f”*, Departamenti i Administratës Publike, paraqitet si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur. Ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, e ngarkojnë njësinë përgjegjëse me disa detyra dhe përgjegjësi specifike, të cilat rrjedhin prej tyre, një nga të cilat është edhe deklarimi i statusit të punësimit, për të gjithë nëpunësit dhe punonjësit që në datën e fillimit të efekteve juridike të tij, ishin të punësuar në pozicione të shërbimit civil.

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

Më tej, në mbështetje të pikës 8, të nenit 67, të ligjit, është miratuar vendimi nr. 116, datë 05.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në përmbajtjen e të cilit janë përcaktuar procedurat e hollësishme që duhet të kryejë njësia përgjegjëse, për të realizuar deklarimin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion konstatohet se:

Në zbatim të akteve rregullative si më sipër, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore pranë institucionit të mbikëqyrur, pasi ka evidentuar pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, me shkresën nr. 761 prot., datë 08.04.2014, i ka dërguar njësisë përgjegjëse (DAP), listën e plotë të punonjësve të Drejtorisë së Bujqësisë Korçë; materialet që përmbanin të dhëna lidhur me mënyrën dhe kohëzgjatjen e punësimit; aktet individuale të emërimit, si dhe materialet shkresore me të dhënat individuale të çdo punonjësi të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

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

Në përfundim të këtyre verifikimeve, **në datën 30.10.2014**, për institucionin e mbikëqyrur, ka përfunduar procedura e deklarimit të statusit të punësimit. Me shkresën nr. 3296 prot., datë 30.10.2014 të Departamentit të Administratës Publike, aktet e deklarimit i janë përcjellë drejtuesit të institucionit të mbikëqyrur dhe për dijeni edhe Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, grupi i punës, ka konstatuar se, me shkresën nr.761 prot., datë 08.04.2014, institucioni i mbikëqyrur i ka dërguar njësisë përgjegjëse DAP, listën me **51** punonjës (nga **50** që ishte numri sipas strukturës), të cilët ishin në pozicione pune në shërbimin civil në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit. Në këtë shifër është përfshirë edhe rasti i pozicionit të punës “*Specialist*” në Sektorin e Veterinarisë, i cili ishte mbi numrin e pozicioneve të punës në shërbimin civil sipas strukturës së institucionit, siç është sqaruar edhe në faqen 9 të materialit.

- Gjendja e deklarimit të statusit të punësimit në Drejtorinë e Bujqësisë Korçë, paraqitet si më poshtë:

- Në **22 raste**, është bërë deklarimi i statusit të punësimit për punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më tepër se 1 vit, me statusin e punësimit “*Nëpunës civil*”.

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

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, për 27 punonjësit e deklaruar me statusin e punësimit **“Nëpunës civil në periudhë prove”**, vërehet se:

- Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit **“Nëpunës civil në periudhë prove”**, për punonjësit: ***** , ***** dhe ***** , janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 3 dhe 4, të ligjit nr.152/2013, **“Për nëpunësin civil”**, i ndryshuar.
- Nga këqyrja dhe analiza që i është bërë akteve të emërimit, nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionet përkatëse të punës dhe momentit të fillimit të marrëdhënieve financiare, rezulton e vërtetuar se, në të gjitha këto raste, këta punonjës, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, **“Për nëpunësin civil”**, i ndryshuar, **kanë patur më pak se një vit vjetërsi**, në detyrën që mbanin në datën 26.02.2014.
- Për 21 punonjës të këtij grupi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, vazhdon marrëdhënia e punës me institucionin, duke ruajtur të njëjtin status punësimi, ndërsa për 6 punonjës, (***** , ***** dhe *****), janë ndërprerë marrëdhëniet e punësimit pas aplikimit të disa instituteve të ligjit, të sqaruara në vijim të materialit.
- Për këtë kategori nëpunësish, me të drejtë njësia përgjegjëse (DAP), ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si **“nëpunës civilë në periudhë prove”**, nëpërmjet vendimeve përkatëse të nxjerra, në muajin Tetor 2014, të cilat janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në aneksin nr. 1 – **“Nëpunës civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014)”**, i cili është pjesë përbërëse e këtij raporti.

Konkluzion: Edhe për këto raste, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse, ka vepruar drejt në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit si nëpunës civilë në periudhë prove, pasi punonjësit i përmbushin kushtet e parashikuara në nenin 67, pika 4, të ligjit nr.152/2013, **“Për nëpunësin civil”**, i ndryshuar dhe në aktet nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij. Konstatohet se, për të gjitha këto raste, tashmë ka përfunduar periudha e provës dhe është është realizuar programi i trajnimit të detyrueshëm për nëpunësit civilë. Në dosjet e këtyre nëpunësve janë të administruara çertifikatat përkatëse të lëshuara nga Shkolla e Administratës Publike (ASPA), vendimi i eprorit direkt, shoqëruar me mendimin e nëpunësit civil më të vjetër. Kjo procedurë kishte përfunduar, duke u finalizuar me aktet përkatëse të konfirmimit të nëpunësit, në përputhje me nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, **“Për nëpunësin civil”**, i ndryshuar.

➤ **Rastet e mosdeklarimit të statusit të punësimit**

Gjatë procesit të verifikimit, u konstatua se nga ana e njësisë përgjegjëse (DAP), me njoftimin nr. 3296/1, datë 30.10.2014, drejtuar njësisë së burimeve njerëzore të Administratës së Drejtorisë së Bujqësisë Korçë, kjo e fundit është bërë me dije se në **2 raste**, ishin emëruar punonjës të cilët *nuk plotësonin kriterin për të qenë nëpunës civilë.*

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit e mëposhtëm:

- ***** , në pozicionin e punës “*Specialist në Sektorin e Veterinarisë*”. Pas verifikimit të dokumenteve rezultoi se, urdhri i emërimit në detyrë, nr. 193, datë 17.03.2014) është bërë pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe pa respektuar procedurën e pranimit në shërbimin civil.
- ***** , në pozicionin e punës “*Specialist në Sektorin e Veterinarisë*”. Pas verifikimit të dokumenteve rezultoi se, urdhri i emërimit në detyrë, nr. 519, datë 03.03.2014 është bërë pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe pa respektuar procedurën e pranimit në shërbimin civil. (Ky është rasti, ku punonjësi ishte emëruar mbi strukturën e institucionit, e sqaruar në faqen 9 të materialit).

Konkluzion: Njësia përgjegjëse (DAP) në këto raste ka vepruar drejt, duke nxjerrë aktin e mosdeklarimit të statusit të punësimit dhe njëkohësisht njësia e burimeve njerëzore pranë Administratës së Drejtorisë së Bujqësisë Korçë, ka vendosur përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës.

► **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 konstatohet se, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur, i ka përfunduar procedurat e deklarimit të statusit të punësimit **në datën 30.10.2014**, pra brenda afatit të vendosur në aktin nënligjor.

Të dhënat që pasqyrojnë realizimin e procedurës së deklarimit të statusit të punësimit, siç janë: akti për fillimin e marrëdhënies të punës në administratën e Drejtorisë së Bujqësisë Korçë; 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 nr. 1 dhe nr. 2 të hartuara nga grupi i punës dhe që i bashkëlidhen raportit si pjesë përbërëse e tij.

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

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

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

Më konkretisht, vendimi nr. 142, datë 12.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, në Kreun IV, “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”.

Përshkrimi i punës hartohet nga analisti i punës, në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës dhe në rastet kur analisti i punës mungon në strukturën e institucionit, për të cilin ka lindur nevoja e hartimit të përshkrimeve të punës, ky proces realizohet nga drejtuesi i njësisë organizative për menaxhimin e burimeve njerëzore, në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës.

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, është miratimi dhe fillimi i efekteve të legjislacionit të ri të shërbimit civil, (ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij).

Vendimi nr. 142, datë 12.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, në

Kreun VI, “Dispozita tranzitore”, pika 40, ka parashikuar që, të gjitha institucionet pjesë e shërbimit civil, të përfundojnë hartimin e përshkrimit të punës, deri në datën 1 korrik 2014.

Së dyti, institucioni ka kaluar në një proces ristrukturimi, pas përfshirjes së tij në fushën e shërbimit civil

Rezulton se me urdhrin nr. 54, datë 22.4.2015 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive të Bujqësisë”, është miratuar struktura dhe organika e re për drejtoritë e bujqësisë. Në kuadër të miratimit të strukturës dhe organikës së re, janë miratuar 2 pozicione me emërtesën “Specialist”(Për Statistikën).

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

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

Por, nga ana tjetër, në pikën 19, të vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, është parashikuar se Departamenti i Administratës Publike në cilësinë e njësisë përgjegjëse për institucionet e administratës shtetërore, kthen për rishikim përshkrimet e punës për pozicionet respektive, në rast se vëren se ato, nuk janë hartuar në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar.

Mbështetur në sa parashikohet në këtë pikë, theksojmë 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, procedura e bashkëpunimit ndërmjet strukturave/nëpunjësve përgjegjës për realizimin e këtij procesi, që janë analist pune, epror direkt i pozicionit përkatës/Departamenti i Administratës Publike, janë realizuar vetëm në formë elektronike. Përshkrimet e punës janë plotësuar në sistemin elektronik, të administruar nga njësia përgjegjëse (DAP-i). Nëpërmjet këtij sistemi, njësia përgjegjëse ka asistuar nëpunësit e ngarkuar për hartimin e përshkrimeve të punës duke iu dhënë sugjerimet e nevojshme teknike. Në vijim, i gjithë procesi rezultoi të jetë zhvilluar në format elektronik dhe në përfundim, përshkrimet e punës janë printuar nga sistemi dhe janë nënshkruar. Bashkëpunimi në sistemin

elektronik, ndërmjet analistit të punës dhe specialistit të DAP-it ka të bëjë vetëm me fazën e krijimit apo hartimit të përshkrimeve të punës që është faza e parë e këtij procesi.

Në këtë rast, konstatimet e grupit të punës, në lidhje me dokumentimin e procesit, kanë të bëjnë me fazat e mëtejshme të tij, të tilla si, dhënia e mendimit të njësisë përgjegjëse lidhur me përputhshmërinë e përshkrimeve të punës me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar dhe fazën e fundit, që është administrimi i përshkrimeve të punës, ku një kopje e dokumentit përfshihet në dosjen e personelit të çdo nëpunësi, *(në rastin e vendeve të lira një kopje e përshkrimit të punës për secilin pozicion i bashkëngjitet planit të rekrutimit)*, një kopje e përshkrimeve të punës depozitohet në arkivin e institucionit dhe një kopje depozitohet pranë Departamentit të Administratës Publike. Në këtë mënyrë përshkrimet e punës bëhen pjesë e akteve rregullative në bazë të të cilave është i organizuar dhe funksionon institucioni, siç janë, struktura dhe organika në fuqi e institucionit, rregullorja e brendshme e institucionit, etj.

Kjo për faktin pasi, vetë akti nënligjor, *(VKM nr. 142, dt. 12.03.2014, i ndryshuar)*, ka parashikuar 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 lidhje me përmbushjen e kërkesave të vendit të punës, nga përmbajtja e aktit të përshkrimit të punës, konstatohet se, në ndarjen *“Kërkesa të posaçme”*, janë përcaktuar kërkesat specifike të vendit të punës në lidhje me nivelin e edukimit dhe fushën kryesore të studimeve; përvojën në punë e përcaktuar në terma kohorë dhe pozicionin përkatës; si dhe njohuritë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për përmbushjen e detyrave të pozicionit të punës.

Nga të dhënat e administruara, të cilat pasqyrohen në Aneksin nr. 2 : *“Respektimi i kërkesave të përgjithshme, sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës, për nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes, janë të emëruar në pozicione të shërbimit civil, në Drejtorinë e Bujqësisë Korçë”*, bashkëlidhur raportit, rezulton se nëpunësit i plotësojnë këto kërkesa.

Konkluzion:

- Komisioneri arrin në përfundimin se, procesi i hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës është një procedurë administrative, kryerja e së cilës kërkon respektimin e rregullave dhe të afateve të vendosura në vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar, si dhe udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, *“Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”*.
- Në kushte të tilla kur, e gjithë praktika e administrimit të këtij procesi, është realizuar vetëm në format elektronik, i kërkojmë njësisë përgjegjëse dhe institucionit të mbikëqyrur që, në çdo rast, për procedurat që kanë lidhje me menaxhimin e shërbimit civil, duhet të bëhet administrimi i tyre edhe në mënyrë shkresore.

- Administrimi në formë shkresore i procesit është i domosdoshëm jo vetëm si kërkesë e ligjit por edhe me qëllim kontrollin e zbatimit të tij në procesin e administrimit të shërbimit civil nga nëpunësit përgjegjës, në përputhje me hierarkinë administrative, si dhe nga institucionet e ngarkuara me detyrën e mbikëqyrjes së shërbimit civil.

III. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit 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, grupi i punës verifikoi planifikimin e nevojave për rekrutim në shërbimin civil për vitin 2015 dhe për vitin 2016.

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

Mbështetur në këto dispozita, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore ka përgatitur planin e nevojave për rekrutim për vitin 2015 dhe vitin 2016, të cilin ja ka bërë të njohur njësisë përgjegjëse të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, e cila ka mbajtur një korrespondencë “on-line”, me Departamentin e Administratës Publike, gjë e cila është pasqyruar në vendimin nr. 169, datë 25.02.2015, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil për vitin 2015”.

IV. Rastet e rekrutimeve, lëvizjeve paralele, ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, rastet e pezullimit nga shërbimi civil

Për periudhën objekt mbikëqyrje, u konstatuan **7 raste** të emërimeve nëpërmjet procedurave të pranimit në shërbimin civil, të parashikuara në nenin 23, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe vendimin nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive” dhe **1 rast** të emërimit nëpërmjet ngritjes në detyrë, e parashikuar në nenin 26, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe vendimin nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”.

- Pranim në shërbimin civil në nivel ekzekutiv

Në këtë rast, janë evidentuar procedurat e rekrutimit, të cilat kanë shpallur fitues punonjësit si më poshtë:

1. *****, emëruar në pozicionin “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”, me aktin nr. 330 prot., datë 25.01.2016, të Departamentit të Administratës Publike.

2. ***** emëruar në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”, me aktin nr. 328 prot., datë 25.01.2016, të Departamentit të Administratës Publike.
3. ***** emëruar në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Veterinar*”, me shkresën nr. 415/4 prot., datë 19.07.2016, të Departamentit të Administratës Publike (nga lista e pritjes si kandidat fitues me 71 pikë).
4. ***** emëruar në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Veterinar*”, me aktin nr. 4038 prot., datë 12.07.2016, të Departamentit të Administratës Publike.
5. ***** emëruar në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Veterinar*”, me aktin nr. 4039 prot., datë 12.07.2016, të Departamentit të Administratës Publike.
6. ***** emëruar në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Veterinar*”, me aktin nr. 4039 prot., datë 12.07.2016, të Departamentit të Administratës Publike.
7. ***** emëruar në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Veterinar*”, me aktin nr. 111 prot., datë 12.01.2016, të Departamentit të Administratës Publike.

- Ngritje në detyrë

Në lidhje me këtë procedurë, është evidentuar **1 rast** dhe bëhet fjalë për punonjësin ***** emëruar në pozicionin “*Përgjegjës Sektori në Sektorin e Shërbimit Veterinar*”, me aktin nr. 6263 prot., datë 14.12.2015, të Departamentit të Administratës Publike.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, në gjithë rastet e përmendura më sipër, procedurat e konkurrimit për pranimin në shërbimin civil dhe ngritjen në detyrë janë kryer nga njësia përgjegjëse, që në këtë rast, është Departamenti i Administratës Publike, sipas parashikimeve në ligjin nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

V. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes ose për shkak të ligjit dhe pezullimit

Nga verifikimi i dokumentacionit që lidhet me institutin e lirimit nga shërbimi civil, konstatohet se për periudhën objekt mbikëqyrje, në institucionin e kontrolluar, evidentohen disa raste, të cilët janë sqaruar më poshtë:

- Në **6 raste**, nëpunësit kanë paraqitur kërkesë me shkrim për përfundimin e marrëdhënies së punës në shërbimin civil, në bazë të nenit 66, pika 1, germa “*dh*”, të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, konkretisht bëhet fjalë për punonjësit:
 1. ***** nëpunës civil në pozicionin “*Drejtor i Drejtorisë së Bujqësisë Korçë*”, liruar sipas institutit të dorëheqjes, me Urdhrin nr. 30, datë 13.07.2015.
 2. ***** nëpunës civil në pozicionin “*Specialiste në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”, liruar sipas institutit të dorëheqjes, me Vendimin nr. 1, datë 11.05.2015.
 3. ***** nëpunës civil në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”, liruar sipas institutit të dorëheqjes, me Urdhrin nr. 441, datë 06.07.2015.

4. *****, nëpunës civil në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”, liruar sipas institutit të dorëheqjes, me Vendimin nr. 2, datë 22.06.2015.
 5. *****, nëpunës civil në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Veterinar*”, liruar sipas institutit të dorëheqjes, me Vendimin nr. 3, datë 06.01.2016.
 6. *****, nëpunës civil në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Veterinar*”, liruar sipas institutit të dorëheqjes (për arsye shëndetësore), me aktin nr.362, datë 13.07.2016.
- Në **1 rast**, konstatohet lirim nga shërbimi civil për shkak të masës disiplinore, e cila është aplikuar në bazë të nenit 58/ç, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar. Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësin *****, nëpunës civil në pozicionin “*Përgjegjës në Sektorin e Veterinarisë*”, liruar me masë disiplinore, sipas Vendimit nr.54, datë 21.09.2015.
 - Në **1 rast**, punonjësi është liruar pasi ka mbushur moshën e pensionit të plotë të pleqërisë, në bazë të nenit 65/c, të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar. Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësin *****, nëpunës civil në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Veterinar*”, liruar për shkak të mbushjes së moshës së pensionit, nëpërmjet vendimit nr. 3, datë 31.07.2015.

Konkluzion: Në këto raste, Komisioneri vlerëson se, njëzia përgjegjëse ka vepruar drejt në lidhje me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes, plotësimit të moshës së pensionit të plotë të pleqërisë ose për shkak të masës disiplinore, në bazë të nenit 66, pika 1, germa ”dh”, nenit 65, pika 1, germa “c” dhe nenit 58, germa “ç”, e ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

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

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

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

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

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

Në zbatim të planit të mbikëqyrjes, grupi i punës verifikoi tërësinë e veprimeve të kryera për konfirmimin e nëpunësve civilë, të cilët i janë nënshtruar periudhës së provës dhe që aktualisht vazhdojnë marrëdhëniet e punësimit me institucionin.

Nga verifikimet e kryera rezulton se, gjatë vitit 2015 kanë përfunduar periudhën e provës **27** nëpunës ekzistues, të cilët janë analizuar në rubrikën: *Punonjës aktualë të deklaruar me statusin e punësimit "Nëpunës civil në periudhë prove"* në faqen 12 të materialit. Këta punonjës në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit (data 26.02.2014) e kishin periudhën e punësimit në të njëjtin vend, më pak se një vit dhe përfituan statusin e punësimit sipas nenit 67, pika 4 të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar dhe akteve nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion për të **27 rastet** e mësipërme rezulton se:

- Gjatë periudhës së provës, nëpunësit kanë kryer ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s dhe në fund të trajnimit i janë nënshtruar testimit. Bazuar në pikën 2, të Kreut IV, të vendimit nr. 138, datë 13.02.2014, të Këshillit të Ministrave, "Për rregullat e organizimit e të funksionimit të shkollës shqiptare të administratës publike dhe trajnimit e nëpunësve civil", i ndryshuar, trajnimi për periudhën e provës pranë ASPA-s konsiderohet i ndjekur me sukses nëse nëpunësi merr të paktën 50 % të pikëve në testim.
- Nëpunësve iu është bërë vlerësimi i rezultateve individuale në punë, për periudhën e provës, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore.
- Në përfundim të periudhës së provës, si dhe pasi është marrë mendimi i nëpunësit civil më të vjetër, titullari i institucionit ka finalizuar këtë proces duke nxjerrë aktet e konfirmimit për çdo nëpunës civil.
- Vendimet e konfirmimit, pas përfundimit të periudhës së provës, i janë njoftuar Departamentit të Administratës Publike, i cili paraqitet në cilësinë e njësisë përgjegjëse për këtë institucion dhe si organi kompetent për administrimin e Regjistrisë Qendrore të Personelit.

Konkluzion: Në këto rrethana, Komisioneri vlerëson se, nga ana e institucionit është vepruar drejt në lidhje me përbushjen e kërkesave ligjore të periudhës së provës, të përcaktuara nga neni 24, i ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar dhe aktet e konfirmimit i ka dërguar pranë njësisë përgjegjëse (DAP).

VII. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin si dhe rastet e tjera të transferimit)

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 (*transferim 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 nr. 125, datë 17.02.2016, i Këshillit të Ministrave, “*Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë*”, si dhe Udhëzimi nr. 1, datë 01.03.2016, i Departamentit të Administratës Publike, “*Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit*”.

Gjatë procesit të verifikimit në Administratën e Drejtorisë së Bujqësisë Korçë, 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 plotësisë përfundimtar të pozicionit të mëparshëm të punës, transferime këto të përcaktuara në nenet 48, 51, 52 dhe neni 56/1, të ligjit të sipërcituar, nuk janë zbatuar në asnjë rast për periudhën e mbikëqyrur.

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

Nga verifikimi i tërësisë së materialeve shkresore të vëna në dispozicion, si dhe vlerësimit të tyre në raport me ligjin vërejmë se: Me urdhrin nr. 54, datë 22.04.2015, të Kryeministrit, “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive të Bujqësisë*”, është miratuar struktura dhe organika e re e institucionit. Në pikën 11 të këtij urdhri, sipas skemës 2/10 bashkëlidhur tij, është miratuar struktura dhe organika e re, për Drejtorinë e Bujqësisë Korçë, si dhe numri i përgjithshëm i punonjësve, *gjithsej 51 punonjës*. Gjithashtu, urdhri për miratimin e strukturës së re, ka shfuqizuar strukturën dhe organikën e mëparshme të institucionit, të miratuar me urdhrin urdhrin nr. 113, datë 10.3.2014 të Kryeministrit, “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së drejtorive të bujqësisë*”.

Nga krahasimi i dy strukturave konstatohet se:

Në momentin e ristrukturimit, institucioni kishte **52** pozicione pune gjithsej, ku sipas natyrës së funksioneve që kryenin **2 pozicione pune**, klasifikohen si funksione administrative (1 shofer + 1 pastrues) dhe **50 pozicione pune si pjesë e shërbimit civil**.

Sipas strukturës së re, institucioni ka **51 pozicione pune gjithsej**, nga të cilat **2 pozicione pune**, konsiderohen funksione administrative (1 shofer + 1 pastrues); dhe, **49 pozicione pune si pjesë e shërbimit civil**.

Nga analiza e procesit të ristrukturimit në këtë rast, rezulton se është prekur vetëm Sektori i Shërbimit Këshillimor pasi, më parë ky sektor kishte **24** punonjës, kurse aktualisht janë **23** punonjës.

Po kështu konstatohet edhe një riorganizim i këtij sektori, pasi, më parë ky sektor ishte i organizuar me **1** përgjegjës sektori + **23** specialistë, ndërsa me strukturën e re është i organizuar me **1** përgjegjës sektori + **20** specialistë + **2** specialistë (për statistikën).

Pra, ristrukturimi ka prekur 3 pozicione pune në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, për arsye se 1 pozicion pune është shkurtuar ndërsa 2 pozicione të tjera janë riorganizuar, duke ushtruar statistikat si përgjegjësi specifike.

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

b) Procedurat e ndjekura për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit

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

Pas hyrjes në fuqi të strukturës dhe organikës së re, Drejtoria e Bujqësisë Korçë i është drejtuar Departamentit të Administratës Publike (DAP), me shkresën nr. 220 prot., datë 29.04.2015, nëpërmjet të cilës ka kërkuar nxjerrjen e aktit për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit për institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Korçë.

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, me urdhrin nr. 35/1, datë 04.05.2015, “Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit në kuadër të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Korçë”, ka krijuar Komisionin e Ristrukturimit me këtë përbërje:

- Një përfaqësues i njësisë përgjegjëse (DAP), kryetar i komisionit, (***** me detyrë specialist në Sektorin e Procedurave të Rekrutimit, në Drejtorinë e Politikave të Rekrutimit në Departamentin e Administratës Publike).
- Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, *****, anëtar, si nëpunësi më i lartë civil i institucionit qendror nga i cili varet Drejtoria e Bujqësisë Korçë.
- Drejtori i Drejtorisë së Bujqësisë Korçë, *****, anëtar, si nëpunësi më i lartë civil i institucionit. (Sqarojmë se, në momentin e ristrukturimit të institucionit, ***** ishte

i ngarkuar nga Ministri i linjës për kryerjen e detyrës së Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Korçë, pasi ***** , është larguar për shkak të dorëheqjes)

Kjo trupë kolegjiale, mbështetur në nenin 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe Kreun III, të vendimit nr. 171, datë 26.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimimin nga shërbimi civil” (tashmë i shfuqizuar), pasi ka marrë në shqyrtim mundësinë e sistemimit të nëpunësve civilë, vendet e të cilëve janë prekur nga ristrukturimi, ka përgatitur propozimin me shkrim për transferimin e tyre në vendet e lira ekzistuese, të cilat me shkresën nr. 391 prot., datë 12.06.2015, i janë dërguar njësisë përgjegjëse.

Duke parë propozimet e bëra për çdo nëpunës, konstatohet se, për 2 nëpunës është propozuar sistemimi i tyre në një nga vendet e krijuara (*Specialist për Statistikën*) brenda organikës së institucionit, ndërsa për 2 nëpunës të tjerë, është propozuar sistemimi e tyre pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, (*institucion në varësi të Ministrit të Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, por që nuk përfshihet në fushën e shërbimit civil*).

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

1. Punonjësja ***** , të transferohet në pozicionin “*Specialist, (për Statistikën) në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”, në Drejtorinë e Bujqësisë Korçë.
2. Punonjësja ***** , të transferohet në pozicionin “*Specialist, (për Statistikën) në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”, në Drejtorinë e Bujqësisë Korçë.
3. Punonjësi ***** , të transferohet në pozicionin “*Specialist*”, pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural.
4. Punonjësi ***** , të transferohet në pozicionin “*Specialist*”, pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural.

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, pas marrjes së propozimit të Komisionit të Ristrukturimit, me shkresën nr. 2892/1 prot., datë 22.06.2015 “*Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Korçë*”, drejtuar drejtuesit të subjektit, ka marrë vendimin përfundimtar të transferimit për çdo punonjës, sipas propozimit të bërë nga Komisioni i Ristrukturimit, pa bërë asnjë vërejtje.

Më tej, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore pranë Drejtorisë së Bujqësisë Korçë, ka ekzekutuar vendimin përfundimtar të transferimit, të marrë nga Departamenti i Administratës Publike, duke njoftuar punonjësit për transferimin e tyre pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, si dhe ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe atyre financiare me Drejtorinë e Bujqësisë Korçë, duke filluar nga data 06.07.2015.

Nga analiza e fakteve të përmendura si më sipër, grupi i punës vëren se:

Transferimi i nëpunësve ***** dhe ***** , për shkak të ristrukturimit të institucionit, është bërë sipas kërkesave ligjore të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për statusin e nëpunësit civil”, të ndryshuar, duke u finalizuar me aktet administrative individuale me

nr.2892/2 prot., datë 22.06.2015 dhe 2892/3 prot., datë 22.06.2015, “*Transferim për shkak të ristrukturimit të institucionit*”, të njësisë përgjegjëse (DAP).

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

Dispozita ligjore si më sipër e ngarkon Komisionin e Ristrukturimit me detyrat që:

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

➤ Konstatojmë se:

Komisioni i Ristrukturimit nuk e ka shqyrtuar mundësinë e sistemimit të nëpunësve ***** dhe ***** , në një nga vendet e lira ekzistuese, pasi në momentin e kryerjes së procedurave të ristrukturimit në institucion, kishte vende të lira.

Në kushte të tilla, Komisioni i Ristrukturimit kishte për detyrë që, të shqyrtonte mundësinë e sistemimit të nëpunësve në këto vende, dhe vetëm pasi të arsyetonte pamundësinë e sistemimit brenda vendeve të lira ekzistuese, atëherë mund të dilte me propozimin për sistemimin e tyre në një vend tjetër të shërbimit civil, sipas precedencës së parashikuar në pikën 2, të nenit 50, të ligjit në fjalë.

Në këtë rast, nëpunësit janë transferuar nga Drejtoria e Bujqësisë Korçë si institucion që është pjesë e shërbimit civil, në Agjencinë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, institucion i cili nuk është pjesë e shërbimit civil.

Në listën e institucioneve të administratës shtetërore që janë pjesë e shërbimit civil, që i bashkëlidhet vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, të ndryshuar, Agjencia për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural është e përfshirë në listë, në ndarjen me numër rendor 20. Por, kjo ndarje është shfuqizuar me vendimin nr. 719, datë 31.10.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për organizimin dhe funksionimin e Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural*”. Më konkretisht, në pikën 9, të aktit është përcaktuar se: “*Marrëdhëniet e punës së nëpunësve të AZHR-së rregullohen në bazë të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë*”. Më tej në pikën 15 përcaktohet se: “*Në lidhjen nr. 1, që përmendet në pikën 3, të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, ndarja me numër rendor 20 shfuqizohet*”.

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

Për marrjen e vendimit përfundimtar të transferimit të përhershëm për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Korçë, njësia përgjegjëse ka nxjerrë një vendim të përbashkët për të 4 nëpunësit e prekur nga ristrukturimi, (shkresa nr. 2892/1 prot., datë 22.06.2015, e Departamentit të Administratës Publike, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Korçë”, drejtuar Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Korçë).

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

Nga verifikimi i dokumentacionit, rezulton se, për 3 punonjës, konkretisht, *****, *****, dhe *****, në mënyrë shkreore ata kanë dhënë dakordësinë e tyre për transferimin dhe nuk ka asnjë rast refuzimi në lidhje me vendimin e transferimit të nëpunësve, si rezultat i ristrukturimit. Ky detyrim parashikohet në dispozitat ligjore, ndër të cilat pika 20, e 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”. Ndërkohë, konstatohet se punonjësi *****, është larguar nga shërbimi civil për shkak të dorëheqjes (data 22.06.2015), pa u vënë në dijeni të aktit (shkresa nr. 2892/1 prot., datë 22.06.2015, e Departamentit të Administratës Publike) për transferimin e tij.

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

- Procedurat e kryera për sistemimin e nëpunësve në kuadër të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Korçë, nga pikëpamja ligjore kanë disa parregullsi. Por, fakti që nëpunësit e kanë pranuar në heshtje transferimin nga një pozicion i shërbimit civil në një pozicion jashtë shërbimit civil, duke mos e ushtruar të drejtën e ankimit, duhet të konsiderohet si pranim i marrëdhënies së re të punës, me veprime konkludente.
- Akti për përfundimin e marrëdhënies së punës në një pozicion të shërbimit civil dhe fillimi i marrëdhënies së punës në një pozicion jashtë shërbimit civil, është konceptuar në mënyrë të gabuar si transferim i përhershëm, pasi akti duhet të kishte dalë për lirim nga shërbimi civil.

Për të rregulluar ligjshmërinë e procesit të ristrukturimit në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Korçë, njësia përgjegjëse (DAP), në kuptim të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe nenit 111, 113, pika 1, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, në lidhje me punonjësit *****

dhe ***** , të cilët janë transferuar në një pozicion pune jashtë shërbimit civil, duhet të anulohet pjesërisht aktin administrativ nr. 2892/1 prot., datë 22.06.2015, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Korçë”, duke vepruar si më poshtë:

- Të anulohet pika 3 e aktit administrativ nr. 2892/1 prot., datë 22.06.2015, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Korçë”, në lidhje me transferimin e punonjësit ***** , në pozicionin e punës, “Specialist”, pranë Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural, i cili është liruar nga shërbimi civil nëpërmjet institutit të dorëheqjes, ende pa u implementuar struktura e re e institucionit.
- Të anulohet pika 4 e aktit administrativ nr. 2892/1 prot., datë 22.06.2015, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Korçë”, në lidhje me transferimin e punonjësit ***** , në pozicionin e punës, “Specialist”, pranë Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural, i cili vazhdon ende në këtë detyrë.

Të nxjerrë aktin individual të lirimit nga shërbimi civil, për punonjës të ***** , për shkak të përfundimit të marrëdhënies së punës, në kuadër të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Korçë dhe në zbatim të pikës 8, të nenit 50, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, t’i njohë punonjës të ***** , të drejtën që brenda periudhës 2-vjeçare, nga data e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, të konkurrojë si nëpunës civil për procedurën e lëvizjes paralele apo të ngritjes në detyrë, në pozicione pune të shërbimit civil dhe të njoftohet punonjësi për këto akte.

Të dhënat që pasqyrojnë realizimin e procedurës së transferimit të përhershëm të nëpunësve civilë për shkak të ristrukturimit të institucionit të Administratës së Drejtorisë së Bujqësisë Korçë janë të pasqyruara në mënyrë analitike në aneksin nr. 3, të hartuar nga grupi i punës dhe që i bashkëlidhet raportit si pjesë e tij.

VIII. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecuresë disiplinore (kërkesa për fillimin e ecuresë, ngritja e Komisionit të Përhershëm Disiplinor)

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

Në zbatim të këtyre dispozitave, në vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimin civil” si dhe në Udhëzimin nr. 1, datë 02.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për elementët kryesorë proceduralë dhe materiale të ecuresë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”, janë përcaktuar procedurat e

hollësishme dhe të gjitha masat që duhet të ndërmerren nga personat kompetentë për dhënien dhe zbatimin e tyre.

Ligji i posaçëm dhe aktet nënligjore të dala në zbatim të tij, në rastin e konstatimit të shkeljeve disiplinore përcaktojnë procedura të hollësishme, të cilat duhet të ndiqen nga personat kompetentë të ngarkuar nga ligji për fillimin e ecurisë disiplinore. Shkeljet disiplinore shumë të rënda janë përcaktuar në pikën 2, të nenit 57, të ligjit dhe në këtë rast, masa disiplinore që zbatohet ndaj nëpunësit civil, është *“largim nga shërbimi civil”*, i parashikuar në shkronjën “ç” të nenit 58, të ligjit në fjalë.

Në kuadër të drejtimeve të mbikëqyrjes, pas verifikimit të dokumentacionit të vënë në dispozicion në lidhje me praktikat e masave disiplinore, që janë aplikuar në administratën e Drejtorisë së Bujqësisë Korçë, u konstatua se për **1 punonjës** është dhënë masa disiplinore, e cila paraqitet si më poshtë:

- Punonjësi *****, i cili në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, ka qenë i emëruar në pozicionin *“Përgjegjës në Sektorin e Veterinarisë”* dhe për të cilin me aktin nr. 3296/33, datë 30.10.2014, të Departamentit të Administratës Publike, është deklaruar statusi i punësimit *“Nëpunës civil në periudhë prove”*. Me vendimin nr. 54, datë 21.09.2015, të Komisionit të Disiplinës, është vendosur marrja e masës disiplinore *“Largim nga shërbimi civil”*, për shkak të mungesës së pajustificuar dhe të vijueshme në punë për më shumë se 7 ditë.

Nga verifikimet e kryera rezulton se, akti për dhënien e masës disiplinore ndaj nëpunësit të mësipërm, ka dalë duke respektuar të gjitha rregullat dhe procedurat e hollësishme të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar; vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil”* dhe udhëzimin nr. 1, datë 02.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, *“Për elementët kryesorë proceduralë dhe materialë të ecurisë disiplinore dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”*.

Në rastin e konkret, Komisioni Disiplinor është ngritur me urdhrin nr. 440, datë 14.04.2015, të Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave.

Gjatë shqyrtimit të këtij procedimi administrativ disiplinor, konstatohet se të gjithë vendimmarrjet e Komisionit Disiplinor janë bërë në mbështetje të përcaktimeve të nenit 59 të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe Kreut II, të vendimit nr.115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil”*.

Konkretisht, gjatë procedimit administrativ disiplinor është garantuar e drejta e nëpunësit për t'u njoftuar lidhur me fillimin e procedimit (njoftimi nr. 6722/4 prot., datë 31.08.2015). Komisioni Disiplinor ka shqyrtuar proces-verbalin e datës 14.08.2015, ku janë evidentuar të gjitha faktet, në lidhje me konstatimet e mosparaqitjes në punë të punonjësit ***** dhe ka vlerësuar

rrethanat e ngjarjes që kanë qenë të nevojshme për marrjen e vendimit në përputhje me Kodin e Procedurave Administrative.

Konstatohet se nëpunësi ***** nuk e ka ankimuar aktin e largimit nga shërbimi civil në Gjykatën Administrative kompetente për të shqyrtuar këtë çështje.

Konkluzion: Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, Komisioni Disiplinor ka vepruar drejt duke respektuar dispozitat dhe procedurën e parashikuar në Kreun X, “Disiplina në shërbimin civil” që përfshin nenet 57 deri 61, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; Vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimin civil” dhe Udhëzimit nr. 1, datë 02.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për elementët kryesorë proceduralë dhe materialë të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”.

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

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

Më tej, në vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, i 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 përmbledhur i arritjes së objektivave kryesore të punës nga nëpunësit.

Në zbatim të programit të kontrollit, për të gjithë nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes punonin në pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, grupi i punës verifikoi vlerësimet vjetore të rezultateve në punë të vitit 2014-2015 dhe 2015-2016.

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*

Niveli i vlerësimit përfundimtar	Janar – Dhjetor 2015			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	3	43	-	-
Totali	46			

Tabela 2: *Niveli i vlerësimit për 6 mujorin e parë të vitit 2016*

Niveli i vlerësimit përfundimtar	Janar – Qershor 2016			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	3	38	-	-
Totali	41			

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, institucioni i kontrolluar, në 41 raste (me përjashtim të pozicionit të lirë, “*Drejtor i Drejtorisë Bujqësisë Korçë*” dhe 7 pranimeve të reja në shërbimin civil), 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.

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

Nga vlerësimet e dhëna për nëpunësit e Drejtorisë së Bujqësisë Korçë, konstatohet se ata janë vlerësuar me nivele të ndryshme, si niveli 1 “*Shumë mirë*” dhe niveli 2 “*Mirë*”. Pavarësisht vështirësisë për të matur nga jashtë saktësinë dhe efikasitetin e vlerësimeve të kryera nga personat kompetentë, kjo procedurë tregon për një qëndrim të kujdesshëm nga ana formale, në kryerjen e detyrës si nga njësia e personelit ashtu dhe nga ana e eprorëve direkt.

Detyrë e njësive përgjegjëse në këtë rast, mbetet që të sjellë sistemin e vlerësimit të punës, sa më objektiv dhe më afër realitetit, duke përdorur të gjithë spektrin e vlerësimeve që përcaktohen në ligj dhe aktin nënligjor. Realizimi me sukses i këtij procesi ka lidhje me realizimin e detyrave konkrete të nëpunësve, si dhe me zbatimin e procedurave që kërkohen nga ligji dhe aktet nënligjore në këtë rast. Kjo arrihet nëpërmjet trajnimit të të gjithë aktorëve të këtij sistemi, të cilët janë në rolin e nëpunësit autorizues dhe raportues, si dhe disiplinimin e tyre për të mbajtur shënime, për çdo nëpunës civil, sipas afateve ligjore të analizuara më sipër, në pjesën hyrëse të kësaj rubrike.

Sjellim në vëmendje se, vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civilë, synon të përmirësojë aftësitë profesionale të nëpunësve, si dhe të ndikojë në cilësinë e shërbimit të ofruar prej tyre. Për këtë arsye, zyrtarët e përfshirë në procesin e vlerësimit, (*Zyrtari raportues/Zyrtari kundërfirmues/Zyrtari autorizues*), duhet t’u përfundojnë secilën periudhë të vlerësimit, brenda afateve të parashikuara në vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, të ndryshuar. Në pikën 12, shkronja “b”, të këtij vendimi është parashikuar që për 6 mujorin e parë të vitit vlerësimi realizohet në periudhën 1-15 korrik dhe për 6 mujorin e dytë të vitit në periudhën 1-15 janar. Më tej në pikën 18 është përcaktuar se “*Jo më vonë se 15 ditë nga data e përfundimit të procesit të vlerësimit të rezultateve në punë, njësia e burimeve njerëzore e institucionit detyrohet të përfshijë në Regjistrin Qendror të Personelit formularin e vlerësimit për çdo nëpunës civil*”.

Nuk konstatohen raste të mosmarrëveshjeve ndërmjet *Zyrtarit raportues dhe/ose Zyrtarëve kundërfirmues dhe autorizues*, lidhur me nivelet e vlerësimit, për shkak të pretendimeve të nëpunësit lidhur me vlerësimin e rezultateve në punë.

X. Organizimi i Dosjes dhe Regjistrit Qendror të Personelit

a. *Dosja e Personelit*

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

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, u konstatua se duhet të ishin të përfshira dokumenta me të dhënat personale të karakterit teknik, profesional, si

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

Më konkretisht, lidhur me dosjet e personelit në Drejtorinë e Bujqësisë Korçë u konstatua se, në çdo dosje janë të administruara dokumentat e identifikimit (fotokopje e pasaportës); dokumenta që tregojnë për gjendjen civile (çertifikata e gjëndjes familjare); dokumenta që vërtetojnë edukimin arsimor (diploma e shkollës së lartë); dokumenta që vërtetojnë momentin e fillimit të marrëdhënies së punës (akti i emërimit); akte që tregojnë për nivelin e kualifikimit (çertifikata kualifikimi), si dhe aktet që provojnë procesin e deklarimit të statusit të punësimit.

Konstatohet se dosjet individuale të nëpunësve janë të sistemuara, ruhen në kushte të përshtatshme në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Përgjegjësi i Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, i cili është nëpunësi përgjegjës për menaxhimin e burimeve njerëzore, në kuptim të Kreut I, pika 4, të vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”*.

Nga verifikimi i dosjeve të personelit në disa raste u vërejtën mangësi të lidhura me mungesën e raportit mjeko ligjor dhe vërtetim i gjendjes gjyqësore (dëshmi penaliteti). Në mënyrë të hollësishme këto akte janë materializuar në **aneksin nr. 2** *“Respektimi i kërkesave të përgjithshme, sipas nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, deri në datën 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në Drejtorinë e Bujqësisë Korçë”*, që është pjesë përbërëse e këtij raporti.

Nga grumbullimi i të dhënave konstatohet se, në Drejtorinë e Bujqësisë Korçë, në datën 26.02.2014, ka pasur 50 pozicione pune në shërbim civil, nga të cilat:

- 35 nëpunës civil janë të gjinisë mashkullore;
- 15 nëpunës civil janë të gjinisë femërore;

- Mosha mesatare për meshkujt është rreth 52 vjeç,
- Mosha mesatare për femrat është rreth 46 vjeç,
- Mosha mesatare në total është rreth 49 vjeç.

Përsa i përket arsimit të nëpunësve pranë Drejtorisë së Bujqësisë Korçë, situata paraqitet si më poshtë:

- 48 nëpunës zotërojnë diplomë të universiteteve publike,
- 2 nëpunës zotërojnë diplomë të universiteteve jo publik, (privat).

Konkluzion: Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se dosjet e personelit janë të organizuara dhe të plotësuara në përputhje të plotë me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, si dhe Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”*, duke bërë pjesë të saj të gjithë dokumentacionin sipas aneksit

nr. 2, “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në administratën e Drejtorisë së Bujqësisë, Korçë”, që është pjesë përbërëse e këtij raporti.

Lidhur me plotësimin e kërkesave të posaçme për vendin e punës, nga nëpunësit që aktualisht janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, (lidhur me plotësimin e kërkesave për nivelin e diplomës, profilin e arsimit, eksperiencën në punë, kualifikimet, trajnimet, njohuri të gjuhës së huaj etj.), nuk mund të arrihet në një konkluzion pasi, siç e kemi përmendur edhe më parë në këtë material, institucioni i kontrolluar nuk ka përshkrime të reja pune, të miratuara sipas strukturës dhe organikës në fuqi, pas ristrukturimit të institucionit. Për këtë arsye, Komisioneri çmon se, verifikimi i këtyre akteve, do të jetë objekt i verifikimit të mëtejshëm, në vijim të procesit të mbikëqyrjes së kryer në këtë institucion.

b. Regjistri Qendror i Personelit

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

Institucioni i mbikëqyrur ka akses në sistem dhe e ushtron këtë funksion nëpërmjet specialistit të personelit. Në sistem bëhet plotësimi dhe përditësimi i të dhënave të parashikuara në Lidhjen nr.3 “Përkufizimi i administruesve dhe përdoruesve të sistemit”, që i bashkëlidhet vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit të personelit”.

*
* *

Këto ish-in rrethanat e konstatuara gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Korçë, në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.

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

1. ***Aneksi 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 civilë, i ndryshuar, (data 26.02.2014)”
2. ***Aneksi 2*** - “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21 të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civilë, i ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune

pjesë e shërbimit civil (në datën 26.02.2014), si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”.

- 3. Aneksi 3 - “Aktet që materializojnë pozicionet e shërbimit civil në Drejtorinë e Bujqësisë Korçë për vitin 2016”.**

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA