



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

**RAPORT
(Përfundimtar)**

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

DREJTORIA E BUJQËSISË KUKËS

Tiranë, Dhjetor 2016

RAPORT

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

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”*, i ndryshuar, në zbatim të planit të mbikëqyrjes dhe të vendimit nr. 138, datë 30.12.2015, *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në procesin e administrimit të shërbimit civil, në Ministrinë e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave dhe në institucionet e varësisë që janë pjesë e shërbimit civil”*, ka filluar mbikëqyrjen e përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Kukës.

Administrimi i të dhënave dhe grumbullimi i dokumentacionit në subjekt u realizua sipas Programit të Mbikëqyrjes nr. 557 prot., datë 07.09.2016, të miratuar nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, i cili me shkresën nr. 557/1 prot., datë 07.09.2016, *“Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në Drejtorinë e Bujqësisë Kukës”*, i është njoftuar Drejtorisë së Bujqësisë Kukës. Procesi i mbikëqyrjes në këtë institucion, filloi në datën 20.09.2016.

Drejtoritë e bujqësisë (të cilat më parë ekzistonin me emërtesën Drejtori Rajonale të 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”*. Strukturat dhe organikat e drejtorive të bujqësisë miratohen me urdhër të Kryeministrit.

Drejtoritë e bujqësisë përfshihen për herë të parë në shërbimin civil me ligjin nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar. Përfshirja e drejtorive të bujqësisë në *“Listën e institucioneve të administratës shtetërore”*, që hyjnë në fushën e shërbimit civil, është parashikuar në mënyrë të shprehur në nenin 4 *“Përkufizime”*, pika 1/a, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar si dhe në lidhjen nr. 1 (me numër rendor 88), që është pjesë e vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar.

Objekti i mbikëqyrjes është i përgjithshëm dhe përfshin kontrollin dhe vlerësimin e zbatimit të gjithë instituteve të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i mbikëqyrjes, i përbërë nga inspektorët Matilda Idrizaj dhe Ledina Zhupa, nën drejtimin të Drejtorit të Mbikëqyrjes, Altin Shumeli, përpunoi të dhënat dhe

përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Kukës.

Me shkresën nr. 557/2 prot., datë 14.11.2016, 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.

Subjekti i mbikëqyrur, pasi është njohur me projektraportin dhe gjetjet e grupit të punës, me shkresën nr. 50311 prot., datë 21.11.2016, “*Dërgojmë projektraportin*”, ka dërguar projektraportin e nënshkruar nga personat përgjegjës, duke qenë dakord me të gjitha gjetjet e grupit të punës të pasqyruara në të.

Me shkresën nr. 557/3 prot., datë 14.11.2016, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, “*Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, 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. 557/4 prot., datë 14.11.2016, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, “*Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, në lidhje me administrimin e shërbimit civil*”, projektraporti i mbikëqyrjes i është dërguar për njohje dhe Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse në këtë rast.

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

Oëllimi 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 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 i konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi dhe shkelje të ligjit në administrimin e shërbimit civil.
- Paralajmërimin e institucionit dhe lënien e detyrave për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 15 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Objekti i mbikëqyrjes

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve 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:
 - Verifikimi i faktit të përfshirjes ose jo të 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 në dosjen e personelit procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e verifikimit dhe deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve (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.
 - Verifikimin e faktit nëse 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”, i 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”, i 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”, 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*).

11. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (njësisë përgjegjëse), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

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 drejtuesin e Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, *****, 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. Nëpunësi *****, me detyrë “*Specialist Finance, në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve*”, u caktuar si person kontakti me grupin e punës.
- U verifikuan pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas strukturës dhe organigramës së 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 të dhënë tjetër të 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 kontrolluan 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 verifikua ligjshmëria e akteve të deklarimit të statusit të nëpunësit civil të lëshuara nga Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse për institucionet pjesë e administratës Shtetërore.
- U verifikuan materialet që pasqyrojnë planin vjetor të pranimit në shërbimin civil; rastet e plotësimit të vendeve të lira sipas procedurave të konkurrimit të përcaktuara nga ligji

nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij; vlerësimet e rezultateve në punë dhe vlerësimet e rezultateve në përfundim të periudhës së provës; si dhe shënimet që shoqërojnë ato, etj.

- U verifikua procedura e ndjekur për transferimin e nëpunësve civilë për shkak të ristrukturimit të institucionit të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, (aktet që materializojnë ngritjen e komisionit të ristrukturimit, aktet individuale të transferimit të nëpunësve civilë, etj.).

Konstatimet janë të materializuara si tabela më vete (Aneksi nr. 1, 2 dhe 3) të cilët janë pjesë e pandarë e këtij raporti.

Përmbajtja e Raportit:

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

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

Nga analiza dhe shqyrtimi i dokumentacionit të administruar, u konstatua se, në datën e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (në datë 26.02.2014), Drejtoria e Bujqësisë Kukës, funksiononte në bazë të strukturës dhe organikës të 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 10.03.2014, 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 Rajonale e Bujqësisë Kukës kishte gjithsej **35** vende pune, ku:

- **33 pozicione pune, konsiderohen pjesë e shërbimit civil**, (1 pozicion me emërtesën “Drejtor” + 5 pozicione me emërtesën “Përgjegjës sektori” + 27 pozicione me emërtesën “Specialist”).
- **2 pozicione pune kryejnë funksione administrative**, (1 shofer + 1 punonjës pastrimi).

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve të shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar 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 ”, **33 pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil** në këtë institucion, (që zënë 94% të numrit total të pozicioneve të punës), paraqiten në këtë raport:*

- *Nëpunës civilë të kategorisë së mesme drejtuese - **1 pozicion pune**, ose **3%** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil.*

Në këtë kategori paraqitet pozicioni i punës me emërtesën “*drejtor i drejtorisë*”, kategoria e pagës III-b.

- *Nëpunës civilë të kategorisë së ulët drejtuese - **5 pozicione pune**, ose **15%** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil.*

Në këtë kategori paraqiten 5 pozicione pune me emërtesën “*përgjegjës sektori*”, kategoria e pagës IV-a.

- *Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive – **27 pozicione pune**, ose **81%** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil.*

Në këtë kategori paraqiten 27 pozicione pune me emërtesën “*specialist*”, kategoria e pagës IV-b.

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

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

Konkluzion:

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

- Në përmbajtjen e strukturës organizative të institucionit të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, evidentohen në mënyrë të qartë, pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, si dhe pozicionet e punës ndaj të cilëve nuk zbatohet ligji për nëpunësin civil, siç janë punonjësit administrativë.
- Numri i punonjësve, për çdo njësi organizative, është brenda kufirit të miratuar me ligjin për administratën shtetërore.

b) Punonjës të punësuar në pozicione pjesë e shërbimit civil, në datën e fillimit të efekteve të ligjit, (në dt. 26.02.2014), procedura e ndjekur për punësim.

Drejtoritë e bujqësisë, si struktura administrative 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*”, ky ligj parashikon rregullimin e statusit për nëpunësit dhe punonjësit, të cilët në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, kryenin detyra në vende pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil.

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

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

Më tej, vendimi nr. 116, datë 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 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 njësia 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 janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit për deklarimin e

statusit të punësimit, nga grupi i mbikëqyrjes u verifikuan dhe analizuan të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet pjesë 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*”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij.

Nga përpunimi dhe analiza e këtij dokumentacioni u konstatua se, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, ashtu siç kemi përmendur edhe më sipër, ***Drejtoria e Bujqësisë Kukës, kishte 33 pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, ku të gjitha rezultojnë të kenë qenë të plotësuara.***

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

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

➤ ***Punonjës të punësuar për një periudhë më pak se një vit:***

1. ***** , i punësuar në pozicionin “*Drejtor*”, emëruar me Urdhrin nr. 385, datë 26.02.2013;
2. ***** , i punësuar në pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit për Tropojën*”, emëruar me Urdhrin nr. 5, datë 29.01.2014;
3. ***** , i punësuar në pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit për Hasin*”, emëruar me urdhrin nr. 3, datë 20.01.2014;
4. ***** , i punësuar në pozicionin “*Specialist Finance*”, në Sektorin e Administratës, emëruar me urdhrin nr. 18, datë 25.02.2014;
5. ***** , i punësuar në pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit të Shërbimit Këshillimor*”, emëruar me urdhrin nr. 15, datë 25.02.2014;

6. *****, i punësuar në pozicionin *Specialist*”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, emëruar me urdhrin nr. 9, datë 27.01.2014;
7. *****, i punësuar në pozicionin *Specialist*”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, emëruar me urdhrin nr. 12, datë 03.02.2014;
8. *****, i punësuar në pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit të Veterinarisë*”, emëruar me urdhrin nr. 16, datë 25.02.2014;

➤ ***Punonjës të punësuar për një periudhë më shumë se një vit:***

1. *****, i punësuar në pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit të Administratës*”, emëruar me vendimin nr. 14/7, datë 14.07.2008;
2. *****, i punësuar në pozicionin “*Specialist personel/arkivist/magaziniër*”, emëruar me urdhrin nr. 2, datë 03.01.2006;
3. *****, e punësuar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, emëruar me urdhrin nr. 15, datë 25.02.2014, (*Marrëdhënia financiare me institucionin ka filluar në datën 03.01.2008*);
4. *****, i punësuar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, për të cilin marrëdhënia financiare ka filluar më datë 01.03.1993;
5. *****, i punësuar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, emëruar me urdhrin nr. 28, datë 14.05.2006;
6. *****, i punësuar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, për të cilin marrëdhënia financiare ka filluar më datë 16.11.1997, (*mungon akti i emërimit*);
7. *****, i punësuar në pozicionin *Specialist*”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, për të cilin marrëdhënia financiare ka filluar më datë 01.03.2004, (*mungon akti i emërimit*);
8. *****, i punësuar në pozicionin *Specialist*”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, për të cilin marrëdhënia financiare ka filluar më datë 01.03.2004, (*mungon akti i emërimit*);
9. *****, i punësuar në pozicionin *Specialist*”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, emëruar me urdhrin nr. 1, datë 12.03.2012;
10. *****, e punësuar në pozicionin *Specialist*”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, emëruar me vendimin nr. 5, datë 01.10.2007;

11. *****, e punësuar në pozicionin *Specialist*”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, për të cilën marrëdhënia financiare ka filluar më datë 02.09.2001, (*mungon akti i emërimit*);
12. *****, e punësuar në pozicionin *Specialist*”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, emëruar me urdhrin nr. 21, datë 16.04.2006 (*Marrëdhënia financiare me institucionin ka filluar në datën 01.01.1995*)
13. *****, e punësuar në pozicionin *Specialist*”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, emëruar me urdhrin nr. 15, datë 25.02.2014;
14. *****, i punësuar në pozicionin *Specialist*”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, për të cilin marrëdhënia financiare ka filluar më datë 01.04.2004, (*mungon akti i emërimit*);
15. *****, i punësuar në pozicionin *Specialist*”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, për të cilin marrëdhënia financiare ka filluar më datë 01.09.2006, (*mungon akti i emërimit*);
16. *****, i punësuar në pozicionin *Specialist*”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, emëruar me urdhrin nr. 5, datë 20.10.2011;
17. *****, i punësuar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Veterinarisë, për të cilin marrëdhënia financiare ka filluar më datë 01.11.1995, (*mungon akti i emërimit*);
18. *****, i punësuar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Veterinarisë, për të cilin marrëdhënia financiare ka filluar më datë 01.05.2002, (*mungon akti i emërimit*);
19. *****, i punësuar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Veterinarisë, emëruar me vendimin nr. 39, datë 30.10.2000;
20. *****, e punësuar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Veterinarisë, emëruar me vendimin nr. 2, datë 05.01.2010;
21. *****, i punësuar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Veterinarisë, për të cilin marrëdhënia financiare ka filluar më datë 01.01.2007, (*mungon akti i emërimit*);
22. *****, i punësuar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Veterinarisë, për të cilin, marrëdhënia financiare ka filluar më datë 01.03.2004, (*mungon akti i emërimit*);
23. *****, i punësuar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Veterinarisë, për të cilin marrëdhënia financiare ka filluar më datë 01.03.2004, (*mungon akti i emërimit*);
24. *****, i punësuar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Veterinarisë, emëruar me urdhrin nr. 5, datë 30.06.2012;

25. *****, i punësuar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Veterinarisë, emëruar më urdhrin nr. 23, datë 30.04.2006.

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

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

Një nga detyrat që ligji i ngarkon njësisë përgjegjëse në momentin e implementimit të ligjit të ri për nëpunësin civil, është deklarimi i statusit të punësimit, për të gjithë nëpunësit dhe punonjësit të cilët në datën e fillimit të efekteve të ligjit, ishin të punësuar në pozicione të shërbimit civil.

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

Më tej, në mbështetje të pikës 8, të nenit 67, të këtij ligji, 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 deklarinin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë.*

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

Në zbatim të akteve rregullative si më sipër, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore pranë institucionit të mbikëqyrur, pasi ka evidentuar pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, me shkresën nr. 166, datë 03.06.2014, i ka dërguar Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, (*që në këtë rast paraqitet si institucion qendror, nga i cili varet institucioni i mbikëqyrur*), listën e plotë të punonjësve të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës; 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. Më tej, Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave ka dërguar dokumentacionin pranë njësisë përgjegjëse.

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 dhe si përshtaten ato me kërkesat e përgjithshme dhe ato 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. 3293 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*).

Gjendja e deklarimit të statusit të punësimit në Drejtorinë e Bujqësisë Kukës, për **33 pozicione** pune pjesë e shërbimit civil, ku kanë qenë të emëruar punonjës, të cilët u gjenden në punë në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, paraqitet si më poshtë:

- **24 punonjës**, kanë qenë punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më tepër se 1 vit, me statusin e punësimit "*Nëpunës civil*".
- **7 punonjës**, kanë qenë 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*".
- **2 punonjës**, të cilëve iu është refuzuar deklarimi i statusit të punësimit për shkak se ata nuk plotësonin nivelin arsimor sipas kriterëve të përgjithshme dhe të posaçme të pozicionit të punës, në të cilin kanë qenë të punësuar në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit.
- **1 punonjës**, nuk i është realizuar procedura e deklarimit të statusit të punësimit për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punësimit, para momentit të kryerjes së kësaj procedure nga njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike. Bëhet fjalë për rastin e punonjësit ***** , i emëruar në pozicionin "*Specialist i shërbimeve dhe emergjencave civile*", në Nënprefekturën e Malësisë së Madhe, për të cilin marrëdhënia e punësimit është ndërprerë me aktin nr. 22, datë 18.03.2014.

Më poshtë po i analizojmë me hollësi rastet:

i. Punonjës aktualë të deklaruar me statusin e punësimit "Nëpunës civil":

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, grupi i punës pasi verifikoi dokumentacionin e vënë në dispozicion, për **24 punonjësit** e deklaruar me statusin e punësimit "*Nëpunës civil*" vëren se:

- Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit "*Nëpunës civil*", 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.

- Këta punonjës, në datën 26 Shkurt 2014, ishin të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, kohëzgjatja e periudhës së punësimit ishte më e madhe se një vit dhe plotësojnë kriterin e nivelit arsimor të diplomës së arsimit të lartë për pozicionin përkatës të punës.
- Për **18 punonjës** të këtij grupi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, marrëdhënia e punës me institucionin ju vazhdon, duke ruajtur të njëjtin status por jo të njëjtin vend pune, ndërsa **6 punonjës** kanë përfunduar marrëdhënien e punës me institucionin. Bëhet fjalë për punonjësit ***** dhe ***** , të cilët janë transferuar në Agjencinë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural në kuadër të ristrukturimit të institucionit, për punonjësin ***** , i cili është larguar me masë disiplinore “*Lirim nga shërbimi civil*” dhe për punonjësit ***** , ***** dhe ***** , të cilët kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë).

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

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

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, për **7 punonjësit** e deklaruar me statusin e punësimit “*Nëpunës civil në periudhë prove*”, grupi i punës vëren se:

- Procedurat e deklarinimit 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.
- Këta punonjës, në datën 26 Shkurt 2014, ishin të punësuar në pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, kohëzgjatja e periudhës së punësimit ishte më e vogël se një vit dhe plotësojnë kriterin e nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionet përkatëse të punës.
- Konstatohet se të gjithë punonjësit e këtij grupi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, vazhdojnë marrëdhënien e punës me institucionin, duke ruajtur të njëjtin nivel punësimi.

Konkluzion: Edhe për këto raste, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse, ka vepruar drejt në lidhje me deklarin e statusit të punësimit si “*Nëpunës civil në periudhë prove*”, pasi ata i përmbushin kushtet e parashikuara në dispozitën e nenit 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.

iii. Refuzimi i deklaramit të statusit të punësimit për punonjës aktualë në strukturën e Shkurt 2014.

Gjatë procesit të verifikimit, grupi i punës konstatoi se në 2 raste, për punonjës *****, i emëruar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor dhe punonjës *****, e emëruar në pozicionin “*Specialist personeli/arkivist/magaznier*”, në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve, nga njësia përgjegjëse është refuzuar deklarimi i statusit të punësimit.

- Punonjësi ***** ka filluar punë në Drejtorinë e Bujqësisë Kukës me urdhrin nr. 9, datë 27.01.2014, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”, pozicion në të cilin ka qenë dhe në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”.
- Punonjësja ***** ka filluar punë në Drejtorinë e Bujqësisë Kukës, me urdhrin nr. 23, datë 19.03.2014, në pozicionin “*Specialist personeli/arkivist/magaznier*”, në Sektorin e Administratës, emërim i cili është bërë pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”.

Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse, me shkresën nr. 3293/31 prot, datë 30.10.2014, “*Verifikim i statusit të nëpunësve dhe punonjësve aktual*”, ka refuzuar të nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit për këta punonjës, me arsyetimin se nuk zotërojnë diplomë të arsimit të lartë. Pozicionet e punës, në të cilat kanë qenë të emëruar këta punonjës, klasifikohen si pozicione të kategorisë ekzekutive dhe në përputhje me Lidhjen nr. 2, 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*”, ndryshuar me vendimin nr. 262, datë 25.03.2015, të Këshillit të Ministrave, ndër kërkesat e posaçme të këtij pozicioni është diplomë në nivelin “*Bachelor*”. Nga këqyrja e dosjes personale rezulton se këta punonjës nuk zotëronin asnjë diplomë universitare, duke mos plotësuar kriteret e posaçme të pozicionit të punës.

Në kuadër të përcaktimeve ligjore të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe pikës 7, Kreut III, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”*”, i ndryshuar, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës ka vendosur ndërprerjen e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, ka vepruar në përputhje me kërkesat e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe Lidhjes nr. 2, 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*”, i ndryshuar, duke refuzuar deklarimin e statusit të punësimit për punonjësit ***** dhe *****, për shkak të mos përmbushjes së kriteve të posaçme të pozicionit të punës.

Për rastin e punonjësese ***** , Komisioneri kërkon të sjellë në vëmendje se, njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, në shkresën me nr. 3293/31, në përmbajtje të së cilës refuzon deklarin e statusit të punësimit për këtë punonjësese, duhet të kishte cilësuar dhe faktin se emërimi i saj është kryer në kundërshtim me ligjin, pasi është bërë pas hyrjes në fuqi të ligjit për nëpunësin civil, duke mos respektuar procedurën e konkurrimit të hapur të përcaktuar në dispozitat e këtij ligji.

iv. Procesi i deklaramit 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”, (ndryshuar me vendimin nr. 532, datë 06.08.2014 të Këshillit të Ministrave; ndryshuar me vendimin nr. 627, dt. 24.09.2014 të Këshillit të Ministrave), ka parashikuar procedurat e hollësishme që duhet të kryejë njësia përgjegjëse për të realizuar deklarin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë si dhe afatin brenda të cilit duhet të përfundojë i gjithë ky proces. Në kreun IV, të vendimit si më sipër, është përcaktuar se “Procedura e deklaramit 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 grupi i punës konstaton se, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur, i ka përfunduar procedurat e deklaramit të statusit të punësimit **në datën 30.10.2014**, pra brenda afatit të vendosur në vendimin e Këshillit të Ministrave.

*(Të dhënat që pasqyrojnë realizimin e procedurës së deklaramit të statusit të punësimit, siç janë: akti për fillimin e marrëdhënieve të punës në Drejtorinë e Bujqësisë Kukës; akti i deklaramit 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 **Aneksin 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)”, i cili është pjesë e këtij raporti.*

II. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe aktet nënligjore 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 të cilat kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Këto akte nënligjore, në përmbajtje të tyre kanë përcaktuar 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 për 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, pika 14, “Procedura dhe formati i përshkrimit të punës”, 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 mbikëqyrrur, për periudhën objekt kontrolli (*Shkurt 2014 – Gusht 2016*), evidentojmë dy momente që kanë diktuar nevojën e hartimit të përshkrimeve të reja të punës.

Së pari, përshkrimet e punës janë hartuar pas miratimit dhe fillimit të efekteve të legjislacionit të ri të shërbimit civil, për shkak se institucioni ka hyrë rishtazi në shërbimin 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 transitore”, pika 40, ka parashikuar detyrimin e të gjitha institucioneve pjesë të shërbimit civil, të përfundojnë hartimin e përshkrimit të punës, deri në datën 1 Korrik 2014.

Së dyti, Përfshirja e institucionit në procesin e ristrukturimit, çka kërkon detyrimisht përshkrime të reja pune, për pozicionet e reja të krijuara si dhe për ato pozicione të riorganizuar.

Me urdhrin nr. 54, datë 22.04.2015, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive të Bujqësisë”, është miratuar struktura dhe organika e re për drejtoritë e bujqësisë. Në kuadër të miratimit të strukturës dhe organikës së re, janë shkurtuar 2 (dy) pozicione “Specialist” dhe është miratuar 1 (një) pozicion pune me emërtesën “Specialist për statistikën”.

Nga verifikimi rezultoi se, përshkrimet e punës janë hartuar sipas formatit standard të miratuar dhe janë nënshkruar nga “Sekretari i Përgjithshëm”, i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, nga 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 Kukës, 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, 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, procedura e bashkëpunimit ndërmjet strukturave/nëpunësve përgjegjës për realizimin e këtij procesi, që janë analist pune, epror direkt i pozicionit përkatës/Departamenti i Administratës Publike, janë realizuar vetëm në formë elektronike. Përshkrimet e punës janë plotësuar në sistemin elektronik, të administruar nga njësi përgjegjëse *(DAP-i)*. Nëpërmjet këtij sistemi, njësi përgjegjëse ka asistuar nëpunësit e ngarkuar për hartimin e përshkrimeve të punës duke iu dhënë orientimet e nevojshme teknike. Në vijim, i gjithë procesi rezulton 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 evidentuara në këtë rubrikë, kanë të bëjnë me fazat e mëtejshme të procesit siç është, dhënia e mendimit të njësisë përgjegjëse lidhur me përputhshmërinë e përshkrimeve të punës me legjislacionin specifik të fushës, apo formatin standard të miratuar dhe për përmbylljen e procesit. Kjo fazë ka të bëjë me administrimin e përshkrimeve të punës ku, një kopje e dokumentit përfshihet në dosjen e personelit të çdo nëpunësi, *(në rastin e vendeve të lira një kopje e përshkrimit të punës për secilin pozicion i bashkëngjitet planit të rekrutimit)*, një kopje e përshkrimeve të punës depozitohet në arkivin e institucionit dhe një kopje depozitohet pranë Departamentit të Administratës Publike. Në këtë mënyrë përshkrimet e punës bëhen pjesë e akteve rregullative në bazë të 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 se, vetë akti nënligjor, i ka konceptuar këto akte me karakter të qëndrueshëm që hartohen kur krijohen institucione të reja dhe që kushti për t'u ndryshuar është ndryshimi i

mënyrës së organizimit të institucionit apo ndryshimi i legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni.

Në lidhje me përmbushjen e kërkesave të vendit të punës, nisur nga përmbajtja e aktit të përshkrimit të punës, konstatohet se, në ndarjen “*Kërkesa të posaçme*”, janë përcaktuar kërkesat specifike në lidhje me nivelin e edukimit arsimor 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 funksionit të pozicionit të punës.

Nga të dhënat e administruara, të cilat pasqyrohen në tabelën nr. 3 : “*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 Kukës*”, 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 ku, 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 ligjit në administrimin e shërbimit civil nga nëpunësit përgjegjës, në përputhje me hierarkinë administrative, si dhe nga institucionet e ngarkuara nga ligji për mbikëqyrjen e shërbimit civil.
- Një kopje e përshkrimeve të punës të nënshkruara, krahas depozitimit në dosjen e personelit të çdo nëpunësi civil, duhet të depozitohen dhe në arkivin e institucionit si dhe pranë Departamentit të Administratës Publike. Kjo për faktin pasi, vetë akti nënligjor, i ka konceptuar këto akte me karakter të qëndrueshëm që hartohen kur krijohen institucione të reja dhe që kushti për t’u ndryshuar është ndryshimi i mënyrës së organizimit të institucionit apo ndryshimi i legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni.

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

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, në të cilën 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”, e në vijim, grupi i punës verifikoi planifikimin e nevojave për rekrutimin në shërbimin civil për vitin 2015 dhe për vitin 2016.

Planifikimi i nevojave për rekrutim në shërbimin civil realizohet duke u bazuar në përcaktimet e nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe të vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”. Ky vendim, i cili përcakton në mënyrë të hollësishme procedurën që duhet të ndiqet për hartimin e planit vjetor, në nenin 3 të tij, përcakton se në planifikimin vjetor të pranimit në shërbimin civil, duhet të mbahet parasysh mbushja e moshës së pensionit të nëpunësit civil, parashikimi i vendeve të reja në shërbimin civil dhe ecuria e krijimit të vendeve vakante në shërbimin civil për arsye të tjera të paparashikuara.

Në bazë të akteve të mbikëqyrura, u konstatua se, për periudhën e mbikëqyrjes, nga Drejtoria e Bujqësisë Kukës, rezultojnë të jetë përgatitur plani vjetor i nevojave për rekrutim për vitin 2015 dhe vitin 2016, të cilat i janë paraqitur Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave në mënyrë elektronike.

Ndërkohë, rezultojnë se me shkresën nr. 381, datë 28.07.2016, të Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, “Për shpalljen e pozicioneve vakante”, i është komunikuar Departamentit të Administratës Publike, krijimi i dy pozicioneve të lira, konkretisht:

- 2 (dy) “*Specialist*”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, në Drejtorinë e Bujqësisë Kukës – kategoria IV-b, pozicione të lira, të cilat janë krijuar si rezultat i përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të mbushjes së moshës së plotë të pensionit, të punonjësve ***** dhe *****.

Njëkohësisht, rezultojnë se, në lidhje me planin e nevojave për rekrutim, Drejtoria e Bujqësisë Kukës, realizojnë një raportim mujor elektronik me Departamentin e Administratës Publike, duke pasqyruar pozicionet vakante sipas strukturës së institucionit.

Nga sa më sipër, pavarësisht komunikimit elektronik midis institucionit të mbikëqyrur dhe njësisë përgjegjëse, Departamentit të Administratës Publike, theksojmë se planifikimi vjetor sipas dispozitave të vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”, përbën një domosdoshmëri në kuadër të planifikimit të pozicioneve të lira të punës dhe mundësisë së krijimit të pozicioneve të lira, për shkak të ligjit. Kjo dhe për faktin se në kuptim të pikës 8, 9 dhe 10, të vendimit të sipërcituar, Departamenti i Administratës Publike mund të zhvillojë procedurën e konkurrimit vetëm për ato pozicione të cilat janë të pasqyruara në planin vjetor të miratuar nga Këshilli i Ministrave.

Në projektraport, grupi i punës ka rekomanduar njësinë e burimeve njerëzore të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, të bëjë hartimin e planit vjetor për pranimin në shërbimin civil për vitin 2017 sipas përcaktimeve të nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”, duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

- Të përgatisë planin vjetor për vitin 2017, duke pasqyruar nevojat aktuale për rekrutim, duke mbajtur parasysh rastet kur plotësojnë moshën e pensionit nëpunësit civilë, të cilët aktualisht ushtrojnë detyrën e tyre në Drejtorinë e Bujqësisë Kukës. Sipas strukturës, mbi bazën e të cilës funksionon ky institucion, në planin vjetor për vitin 2017, duhet të përfshijë pozicionet të cilat janë pozicione të lira:
 - 4 (katër) pozicione pune të nivelit “*Specialist*”, në sektorin e Këshillimit, në Drejtorinë e Bujqësisë Kukës;
 - 1 (një) pozicion pune të nivelit “*Specialist*”, në Sektorin e Veterinarisë, në Drejtorinë e Bujqësisë Kukës.
- T’i paraqesë Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, brenda muajit Tetor të vitit 2016, planin vjetor për pranimin në shërbimin civil për vitin 2017.
- Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, brenda muajit Nëntor të vitit 2016, duhet t’i dërgojë Departamentit të Administratës Publike, planin e konsoliduar të nevojave për pranim për të gjithë sistemin përkatës.

Konkluzion: Në kushtet kur, afatet e mësipërme ligjore të përgatitjes së planit vjetor të pranimit në shërbimin civil për vitin 2017, kanë kaluar, Komisioneri vlerëson se njësia e burimeve njerëzore të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës duhet të tregojë kujdes në hartimin e planifikimit vjetor në të ardhmen, duke respektuar afatet dhe procedurat e përgatitjes dhe miratimit të saj, të parashikuara në mënyrë të detajuar në pikën 5, 7 dhe 8, të Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”.

IV. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Për periudhën objekt mbikëqyrje, u verifikua **1 (një)** rast i emërimit nëpërmjet procedurës së konkurrimit të hapur në shërbimin civil, të parashikuar në nenin 22, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”. Ky pozicion i lirë është krijuar për shkak të përfundimit të marrëdhënies së punës të punonjësës *****, në kushtet e refuzimit të deklaramit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike.

Bëhet fjalë për punonjësin *****, emëruar në pozicionin “*Specialist personel/arkivist/magaziner*”, në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve, me shkresën nr. 3933, datë 07.07.2016, nga Departamenti i Administratës Publike.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, në zbatim të përcaktimeve të nenit 24, të ligjit, ky nëpunës vazhdonte periudhën e provës.

Për periudhën e mbikëqyrjes, grupi i punës nuk konstatoi raste të emërimit në pozicionet e shërbimit civil, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele ose ngritjes në detyrë, të parashikuara në ligjin nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

V. *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 civil 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; në 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 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 nënshtuar periudhës së provës dhe që aktualisht vazhdojnë marrëdhëniet e punësimit me institucionin.

Nga verifikimet e kryera rezulton se, përgjatë vitit 2015 kanë përfunduar periudhën e provës 7 nëpunës (*****). Këta punonjës në momentin e fillimit të efekteve të ligjit e kishin periudhën e punësimit në të njëjtin vend, më pak se një vit.

Nga verifikimi i dokumentacionit që na është vënë në dispozicion rezulton se:

- Gjatë periudhës së provës, nëpunësit civilë 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 trajnimin e nëpunësve civilë*”, i ndryshuar, trajnimi për periudhën e provës pranë ASPA-s konsiderohet i ndjekur me sukses nëse nëpunësi merr të paktën 50 % të pikëve në testim.
Nga verifikimi i vërtetimeve (certifikatave) të lëshuara nga ASPA rezulton se, nëpunësit e mësipërm, kanë ndjekur trajnimin e detyrueshëm në datat 14-27 Prill 2015, dhe pas përfundimit të këtij trajnimi, në testimin përfundimtar janë vlerësuar me pikë, ku kanë marrë mbi 50 % të pikëve.
- Nëpunësve iu është bërë vlerësimi i rezultateve individuale në punë, për periudhën e provës, sipas procedurave të përcaktuara në vendimin e Këshillit të Ministrave për vlerësimin e arritjeve vjetore.
- Në përfundim të periudhës së provës, Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, në cilësinë e eprorit direkt, ka finalizuar këtë proces duke nxjerrë aktin e konfirmimit për nëpunësin *****, Drejtor i Drejtorisë së Bujqësisë Kukës.
- Për të 6 punonjësit e tjerë, nga të cilët 4 janë të emëruar në pozicionin “*Përgjegjës Sektori*” dhe 2 janë të emëruar në pozicionin “*Specialist*”, ky proces është finalizuar me nxjerrjen e aktit të konfirmimit nga Drejtori i Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, i cili në rastin konkret paraqitet në cilësinë e eprorit direkt për pozicionet e nivelit të ulët drejtues dhe pozicionet e nivelit ekzekutiv.
- Vendimet e konfirmimit, pas përfundimit të periudhës së provës, me shkresën nr. 248 prot., datë 18.05.2015, i janë njoftuar Departamentit të Administratës Publike, e cila paraqitet në cilësinë e njësisë përgjegjëse për këtë institucion dhe si organi kompetent për administrimin e Regjistrimit Qendror të Personelit.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, aktet e konfirmimit pas përfundimit të periudhës së provës për 7 nëpunësit *****, janë nxjerrë në respektim të nenit 24, 67, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe 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 civil të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese*”, (i cili ka qenë në fuqi në momentin e kryerjes së kësaj procedure).

*(Për nëpunësit që kanë përfunduar periudhën e provës , të dhënat lidhur me: kryerjen e ciklit të trajnimit pranë ASPA-s; vlerësimi i rezultateve individuale në punë; si dhe, akti i konfirmimit si nëpunës civil, janë pasqyruar në **Aneksin nr. 1**, që i bashkëlidhen raportit si pjesë e tij).*

VI. 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, shpeshtësinë 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 e rezultateve në punë për gjashtëmujorin e parë dhe të dytë të vitit 2015, për 25 punonjës, për të cilët është deklaruar statusi i punësimit “Nëpunës civil” dhe aktualisht vazhdojnë marrëdhënien e punësimit në Drejtorinë e Bujqësisë Kukës. (Rastet e vlerësimit të rezultateve në

punë për punonjësit të cilët janë deklaruar “Nëpunës civil në periudhë prove”, janë trajtuar në kapitullin V, të raportit).

Duke pasur parasysh katër nivelet e vlerësimit “shumë mirë”, “mirë”, “kënaqshëm” dhe “jo kënaqshëm”, nga verifikimet e kryera, grupi i punës konstaton se të gjithë nëpunësit e Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, janë vlerësuar me nivelin “Mirë”, (2).

Në momentin e mbikëqyrjes, grupi i punës ka konstatuar se Drejtoria e Bujqësisë Kukës, kishte përfunduar dhe vlerësimin e rezultateve në punë për periudhën Janar - Qershor 2016. Nga aktet e vëna në dispozicion rezulton se, për të 26 nëpunësit civil të cilët ushtrojnë detyrën në momentin e mbikëqyrjes, është kryer procedura e vlerësimit për 25 punonjës, të cilët janë vlerësuar me nivelin “Mirë”, ndërkohë që për nëpunësin ***** , ky vlerësim nuk është kryer për shkak se ky punonjës është emëruar më datë 07.07.2016.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, institucioni i kontrolluar i ka kryer procedurat e vlerësimit të rezultateve në punë sipas përcaktimeve të nenit 62, të ligjit 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, duke kryer vlerësimin sipas formatit të përcaktuar në Lidhjen nr. 1 të vendimit të sipërcituar.

Formulari i vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së vlerësimit, apo në përfundim të periudhës së provës, rezulton të jetë miratuar nga nëpunësit e ngarkuar me kompetencën e vlerësimit, të cilët në zbatim të vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, “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.

Për kryerjen e një vlerësimi sa më real dhe objektiv, njësia e burimeve njerëzore të institucionit të mbikëqyrur dhe personat kompetentë, të ngarkuar nga ligji me detyrën e kryerjes së vlerësimit të rezultateve në punë, duhet të marrin masa për të drejtuar procesin e vlerësimit, drejt pasqyrimin real të gjendjes së nëpunësve civilë, duke e lidhur atë me realizimin e detyrave konkrete të secilit nëpunës.

Në këto kushte, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit të mbikëqyrur, duhet të tregojë kujdes në sjelljen e sistemit të vlerësimit sa më afër realitet, nëpërmjet zbatimit të procedurave që kërkohen nga ligji dhe aktet nënligjore të dala në zbatim të tij, si dhe trajnimit të personave përgjegjës të kryerjes së kësaj procedure, të cilët janë në rolin e nëpunësit raportues, kundërfirmues dhe autorizues.

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)

Baza ligjore mbi të cilat duhet të bëhet vlerësimi i ligjshmërisë së procesit të transferimit të nëpunësit civil në një pozicion tjetër të shërbimit civil (*transferim i përkohshëm, arsyet e transferimit, kohëzgjatja e transferimit, transferimi i përhershëm, rastet kur zbatohet transferimi*

i përhershëm, transferimi në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit), janë përcaktimet e kreut VIII, “Transferimi në shërbimin civil”, 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”, (në rastin e kësaj mbikëqyrje edhe vendimi nr. 171, datë 26.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil”, i shfuqizuar, i cili ka qenë në fuqi në momentin e miratimit të strukturës dhe organikës së institucionit sipas urdhrin nr. 54, datë 22.04.2015, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së drejtorive të bujqësisë”), 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 Drejtorinë e Bujqësisë Kukës, 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 si dhe transferimi në përfundim të afatit apo të zhdukjes së shkakut të pezullimit nëse pozicioni i mëparshëm i punës është plotësuar përfundimisht, transferime këto të përcaktuara në nenet 48, 51, 52 dhe neni 56/1 të ligjit të sipërcituar, nuk janë aplikuar në asnjë rast për periudhën e mbikëqyrur.
- **Transferimi për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës (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 për drejtoritë e bujqësisë. Në pikën 8 të këtij urdhri, sipas skemës 2/7, bashkëlidhur këtij urdhri, është miratuar struktura dhe organika e re për Drejtorinë e Bujqësisë Kukës si dhe numri i përgjithshëm i punonjësve është gjithsej **33 punonjës**. Gjithashtu, urdhri për miratimin e strukturës aktuale, ka shfuqizuar strukturën dhe organikën e mëparshme 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”.

Në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, në Drejtorinë e Bujqësisë Kukës, ka qenë në fuqi struktura dhe organika e miratuar me urdhrin nr. 79, datë 01.07.2013, të Kryeministrit, sipas të cilës numri total i punonjësve të këtij institucioni ka qenë **35 punonjës**. Kjo strukturë, e cila ka shërbyer si bazë për procesin e deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, rezulton të jetë shfuqizuar me anë të urdhrin nr 113, datë 10.03.2014, të Kryeministrit. Nga verifikimi i dokumentacionit konstatohet

se nuk ka ndryshim në numrin total të punonjësve, por vetëm një riorganizim dhe riemërtim të sektorëve përkatës të këtij institucioni.

Nga krahasimi i dy strukturave, konstatohet se, më parë, Drejtoria e Bujqësisë Kukës kishte gjithsej **35 pozicione pune**, nga të cilat nisur nga natyra e funksioneve që kryenin, klasifikohen: **2** pozicione administrative (*1 shofer + 1 punonjës pastrimi*), dhe **33 pozicione pune pjesë e shërbimit civil**.

Sipas strukturës aktuale, institucioni ka **33 pozicione pune gjithsej**, ku **2** pozicione pune kryejnë funksione administrative, (*1 shofer + 1 punonjës pastrimi*) dhe **31 pozicione pune janë pozicione të shërbimit civil**.

Ristrukturimi ka prekur vetëm Sektorin e Shërbimit Këshillimor, në këto drejtime:

- Ky sektor kishte **16** punonjës, kurse aktualisht ka **14** punonjës;
- Ky sektori ishte i organizuar me 1 përgjegjës sektori + 15 specialistë, ndërsa aktualisht është i organizuar me 1 përgjegjës sektori + 12 specialistë + 1 specialist për statistikën.

Pra restrukturimi ka prekur **3** pozicione pune në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, për arsye se **2** pozicione pune janë shkurtuar, ndërsa **1** pozicion pune është riorganizuar, duke u shtuar si përgjegjësi specifike e kësaj detyre statistikë.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, miratimi i strukturës së re për Drejtorinë e Bujqësisë Kukës, është shoqëruar me restrukturim të institucionit, pasi ka shkurtim të pozicioneve të punës dhe riorganizim të vendeve të punës

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

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

Pas hyrjes në fuqi të strukturës dhe organikës së re të institucionit, Drejtori i Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, i është drejtuar Departamentit të Administratës Publike (DAP), me shkresën nr. 222 prot., datë 27.04.2015, nëpërmjet të cilës ka kërkuar nxjerrjen e aktit për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit për institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Kukës.

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, me urdhrin nr. 32, datë 30.04.2015, “*Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit në kuadër të restrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës*”, ka krijuar komisionin e restrukturimit të përbërë nga:

- ***Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave***, që është dhe ministria nga e cila varet institucioni i Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, (*********, me detyrë Sekretar i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave).

- *Një përfaqësues i njësisë përgjegjëse, (DAP-it), si kryetar i komisionit (***** me detyrë “Specialist”, në Sektorin e Shërbimeve të Brendshme, në Drejtorinë Juridike dhe të Shërbimeve, në DAP).*
- *Nëpunësi më i lartë civil i Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, që është institucioni që i nënshtrohet procedurës së ristrukturimit. (***** me detyrë Drejtor i Drejtorisë së Bujqësisë Kukës)*

Në zbatim të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe kreun III të vendimit nr. 171, datë 26.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”, Komisioni i Ristrukturimit, pasi ka marrë në shqyrtim mundësinë e sistemimit të nëpunësve civilë, vendet e të cilëve prekeshin nga ristrukturimi, ka përgatitur propozimin me shkrim për transferimin e tyre në vendet e lira ekzistuese, të cilat i janë dërguar njësisë përgjegjëse.

Duke vlerësuar propozimet e bëra për çdo nëpunës, konstatohet se, për **1 rast** është propozuar sistemimi në një vend të lirë ekzistues brenda organikës së institucionit, ndërsa për **2 raste** të tjera është propozuar sistemimi pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, e cila nuk përfshihet në fushën e shërbimit civil.

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

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

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, pas marrjes së propozimit të Komisionit të Ristrukturimit, ka marrë vendimin përfundimtar të transferimit për çdo punonjës, sipas propozimit të bërë nga komisioni i ristrukturimit, pa bërë asnjë vërejtje dhe ka njoftuar Drejtorin e Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, me shkresën nr. 3126/1 prot, datë 24.06.2015, “*Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës*”.

Më tej, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore pranë Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, ka ekzekutuar vendimin përfundimtar të transferimit, të marrë nga Departamenti i Administratës Publike, duke njoftuar Agjencinë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural me shkresën nr. 303, prot., datë 06.07.2015, si dhe punonjësit për transferimin e tyre pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural. Për këtë arsye, është ndërprerë marrëdhënia e punës me Drejtorinë e Bujqësisë Kukës, duke filluar nga data 06.07.2015. (*Urdhër nr. 12, datë 06.07.2015, për transferimin e punonjësit ***** dhe urdhri nr. 11, datë 06.07.2015, për transferimin e punonjësit ******).

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

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

Dispozita ligjore si më sipër e ngarkon Komisionin e Ristrukturimit 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 përfundimin e marrëdhënieve në shërbimin civil, sipas disa rregullimeve specifike të përcaktuara në këtë rast.

Konstatohet 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 Sektorin e Shërbimit Këshillimor, ishin 2 vende të lira.

Ky mekanizëm, i ngritur me urdhrin 32, datë 30.04.2015, i ka përfunduar veprimet e tij me përgatitjen e propozimeve, të cilat i janë dërguar njësisë përgjegjëse.

Në momentin e kryerjes së procedurave të ristrukturimit, (të cilat kanë filluar me ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit në datë 30.04.2015 dhe kanë përfunduar me marrjen e vendimit përfundimtar të transferimit nga njësia përgjegjëse në datë 24.06.2015), në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, kishte 2 vende të lira, të krijuara për arsye se:

- Punonjësi *****, më datë 30.09.2014, ka përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të mbushjes së moshës për pensionin e plotë të pleqërisë,
- Punonjësi *****, ka përfunduar marrëdhënien e punësimit për shkak të mos përfitimit të statusit të nëpunësit civil.

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

- Sa më sipër rezulton se, në propozimet e përgatitura nga Komisioni i Ristrukturimit, për transferimin e përhershëm të nëpunësve nga një institucion pjesë e shërbimit civil, në një institucion që nuk është pjesë e shërbimit civil, nuk është respektuar kushti ligjor që, transferimi të kryhet në një pozicion tjetër të shërbimit civil.

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

Në listën e institucioneve të administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil, që i bashkëlidhet vendimit nr. 142, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar, Agjencia për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, është përfshirë 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 Kukës, njësia përgjegjëse ka nxjerrë një vendim të përbashkët për të 3 nëpunësit, që janë vlerësuar si të prekur nga ristrukturimi, (shkresa nr. 3126/1 prot., datë 24.06.2015 e Departamentit të Administratës Publike, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës”, drejtuar Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës) dhe më pas ka nxjerrë aktin individual të transferimit vetëm për punonjësin ***** , i cili është transferuar në një pozicion të shërbimit civil, brenda institucionit të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës.

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 akteve të administruara në dosje, rezulton se nuk është marrë mendimi me shkrim i nëpunësit, për pranimin ose refuzimin e pozicionit të ofruar, ashtu si

përcaktohet në pikën 20, të Kreut III “*Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit*”, të vendimit nr. 171, datë 26.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil*”.

Nga këqyrja e materialeve të vëna në dispozicion si dhe nga sqarimet e dhëna nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, konstatohet se, pavarësisht se 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 dhe kanë pranuar të vijojnë punën në pozicionet ku ata janë emëruar.

Ky veprim konsiderohet si një rast i pranimit të pozicionit të ofruar, nga ana e nëpunësit civil. Por nga ana tjetër, këta nëpunës duhet të përfitojnë të drejtën e parashikuar në pikën 8, shkronja “a”, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, ku parashikohet se: “*Nëpunësit civilë, të cilët janë larguar nga shërbimi civil, si pasojë e ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, kanë të drejtë që, brenda periudhës 2-vjeçare pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil: a) të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele apo të ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 dhe 26 të këtij ligji*”.

Lidhur me këtë konstatim, vërehet se, transferimi i përhershëm i nëpunësve ***** dhe ***** pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, është bërë në kuadër të miratimit të organikës së re të institucionit. Për këtë arsye, nëpunësve duhet t’u ruhet e drejta që brenda periudhës 2-vjeçare, nga data e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, (që është data 06.07.2015), të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurën e lëvizjes paralele, apo të ngritjes në detyrë në pozicione pune të shërbimit civil.

Konkluzion: Në përfundim të analizës së kësaj pike të programit të mbikëqyrjes, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil arrin në përfundimin se:

- Procedurat e kryera për sistemimin e nëpunësve në kuadër të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, nga pikëpamja ligjore kanë parregullsi në momentin e transferimit të punonjësve në një pozicion pune jashtë shërbimit civil. Por, fakti që nëpunësit nuk e kanë kundërshtuar aktin e transferimit, por kanë pranuar të vijojnë punën në këto pozicione, 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.
- Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, për rregullimin e ligjshmërisë në procesin e ristrukturimit të institucionit të mbikëqyrur, në kuptim të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, duhet të marrë masa, që për punonjësit për të cilët është vendosur transferimi në pozicione jashtë shërbimit civil, të ndryshojë pjesërisht aktin nr. 3126/1, datë 24.06.2015, “*Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës*”, në pikën 2 dhe 3, duke ndjekur hapat si më poshtë:

- Të nxjerrë aktet individuale të lirimit nga shërbimi civil, për punonjësit ***** dhe ***** , për shkak të përfundimit të marrëdhënies së punës, në kuadër të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës.
- Në zbatim të nenit 50, pika 8, germa “a”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, t’u njohë punonjësve të mësipërm, të drejtën që brenda periudhës 2-vjeçare, nga data e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurën e lëvizjes paralele apo të ngritjes në detyrë në pozicione pune të shërbimit civil dhe të njoftohen punonjësit për këto akte.

VIII. 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)

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 materialë të ecurisë 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.

Në kuadër të drejtimeve të mbikëqyrjes, pas verifikimit të dokumentacionit të vënë në dispozicion në lidhje me praktikën e masave disiplinore, që janë aplikuar në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, u konstatuan disa raste të dhënies së masave disiplinore për nëpunësit civilë të këtij institucioni, të cilat paraqiten si më poshtë:

➤ Rastet e dhënies së masës disiplinore “Mbajtje e 1/3 së pagës së plotë”

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion rezulton se për periudhën e mbikëqyrjes për **8 (tetë)** nëpunës civilë është dhënë masa disiplinore “Mbajtje e 1/3 së pagës së plotë” dhe bëhet fjalë për punonjësit:

- Punonjësi ***** , i emëruar në pozicionin “Specialist në Sektorin e Veterinarisë” dhe për të cilin me aktin nr. 3293/15, datë 30.10.2014, të DAP, është deklaruar statusi i punësimit “Nëpunës civil”. Me vendimin nr. 35, datë 16.07.2015, të Komisionit

Disiplinor, është marrë masa disiplinore “Mbajtja e 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në 1 muaj”.

- Punonjësi *****, i emëruar në pozicionin “Specialist në Sektorin e Veterinarisë” dhe për të cilin me aktin nr. 3293/18, datë 30.10.2014, të DAP, është deklaruar statusi i punësimit “Nëpunës civil”. Me vendimin nr. 31, datë 16.07.2015, të Komisionit Disiplinor, është marra masa disiplinore “Mbajtja e 1/3 së pagës së plotë për një periudhë deri në 3 muaj”;
- Punonjësi *****, i emëruar në pozicionin “Specialist në Sektorin e Veterinarisë” dhe për të cilin me aktin nr. 3293/14, datë 30.10.2014, të DAP, është deklaruar statusi i punësimit “Nëpunës civil”. Me vendimin nr. 56, datë 15.10.2015, të Komisionit Disiplinor, është marrë masa disiplinore “Mbajtja e 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në 1 muaj”;
- Punonjësi *****, i emëruar në pozicionin “Specialist në Sektorin e Veterinarisë”, për të cilin me aktin nr. 3293/28, datë 30.10.2014, të DAP është deklaruar statusi i punësimit “Nëpunës civil”. Me vendimin nr. 34, datë 16.07.2015, të Komisionit Disiplinor është marrë masa disiplinore “Mbajtja e 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në 1 muaj”;
- Punonjësi *****, i emëruar në pozicionin “Specialist në Sektorin e Veterinarisë”, për të cilin me aktin nr. 3293/17, datë 30.10.2014, të DAP është deklaruar statusi i punësimit “Nëpunës civil”. Me vendimin nr. 36, datë 16.07.2015, të Komisionit Disiplinor është marrë masa disiplinore “Mbajtja e 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në 1 muaj”;
- Punonjësi *****, i emëruar në pozicionin “Specialist në Sektorin e Veterinarisë”, për të cilin me aktin nr. 3293/14, datë 30.10.2014, të DAP është deklaruar statusi i punësimit “Nëpunës civil”. Me vendimin nr. 37, datë 16.07.2015, të Komisionit Disiplinor është marrë masa disiplinore “Mbajtja e 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në 1 muaj”;
- Punonjësi *****, i emëruar në pozicionin “Specialist në Sektorin e Veterinarisë”, për të cilin me aktin nr. 3293/19, datë 30.10.2014, të DAP është deklaruar statusi i punësimit “Nëpunës civil”. Me vendimin 33, datë 16.07.2015, të Komisionit Disiplinor, është marrë masa disiplinore “Mbajtja e 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në 1 muaj”;
- Punonjësi *****, i emëruar në pozicionin “Specialist në Sektorin e Veterinarisë”, për të cilin me aktin nr. 3293/20, datë 30.10.2014, të DAP, është deklaruar statusi i punësimit “Nëpunës civil”. Me vendimin nr. 31, datë 16.07.2015, të Komisionit Disiplinor, është marrë masa disiplinore “Mbajtja e 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në 1 muaj”;

Nga verifikimi i akteve administrative u konstatua se, rastet e mësipërme janë konsideruar shkelje të rënda disiplinore dhe në këto kushte, në bazë të pikës 2, të nenit 59, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, procedimi disiplinor është kryer nga Komisioni Disiplinor, i cili ka kompetencën për shqyrtimin e shkeljeve disiplinore në këtë rast.

Për shqyrtimin e shkeljeve disiplinore, të kryera nga nëpunësit e mësipërm, është ngritur Komisioni Disiplinor me urdhrin nr. 376/1, datë 15.07.2015, të Sekretarit të Përgjithshëm të

Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, i cili për fillimin e procedurës disiplinore, ka marrë shkak nga raporti i auditimit të brendshëm të ushtruar në Drejtorinë e Bujqësisë Kukës nga Ministria, si dhe nga shkresa nr. 1410 prot., datë 17.02.2015, të Drejtorisë së Auditit të Brendshëm, “*Ndryshim masa disiplinore*”.

Përbërja e Komisionit Disiplinor, të ngritur për shqyrtimin e masës disiplinore të kryer nga punonjësit e mësipërm, rezulton në përputhje me pikën 2, Kreu I, “*Organet Disiplinore*”, të vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen e Komisionit të Disiplinor në Shërbimin Civil*”.

Komisioni Disiplinor, ka filluar ecurinë disiplinore, duke njoftuar me shkrim nëpunësit për fillimin e ecurisë disiplinore si dhe për shkakun e nisjes së kësaj ecurie, për të drejtën e tyre për të paraqitur me shkrim sqarimet rreth shkeljes së pretenduar, për të drejtën për t’u dëgjuar vetë ose me përfaqësues, si dhe datën e shqyrtimit të shkeljes së pretenduar.

Në përfundim të procedurës, Komisioni Disiplinor, ka marrë vendime individuale për çdo punonjës, për të cilin ka nisur ecuria disiplinore, duke arsyetuar shpjegimin e fakteve që janë bërë shkak për marrjen e vendimit.

➤ **Rastet e dhënies së masës disiplinore “Largim nga shërbimi civil”**

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

- Punonjësi ******, i emëruar në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Veterinarisë*”, për të cilin me shkresën nr. 399 prot., datë 08.10.2015, të Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës është kërkuar ngritja e Komisionit Disiplinor. Me vendimin nr. 66, datë 21.12.2015, të Komisionit Disiplinor, është marrë masa disiplinore “*Largim nga shërbimi civil*”. Me vendimin nr. 13, datë 28.12.2015, është vendosur lirimi nga shërbimi civil dhe ndërprerja e marrëdhënieve financiare.

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

Në rastin e shqyrtimit të kësaj shkelje disiplinore, me urdhrin nr. 496, datë 28.10.2015, të Sekretarit të Përgjithshëm të ministrisë është ngritur Komisioni Disiplinor, procedim disiplinor i cili ka filluar me kërkesë të eprorit direkt, për shkak të mosparaqitjes së këtij punonjësi për një periudhë të gjatë kohore, pa shkaqe të arsyeshme.

Nga verifikimi i akteve të administruara, rezulton se, Komisioni Disiplinor është ngritur sipas përcaktimeve të pikës 2, Kreut I, “*Organet disiplinore*”, të vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin,*

përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në Shërbimin Civil". Përbërja e Komisionit Disiplinor, ka ndryshuar me urdhrin nr. 490/1, datë 28.10.2015, vetëm për sa i përket përfaqësimin të eprorit direkt të nëpunësit civil për të cilin ka nisur ecuria disiplinore.

Rezulton se Komisioni Disiplinor ka njoftuar nëpunësin për të cilin ka filluar ecuria disiplinore, duke i garantuar të gjitha të drejtat që i njeh ligji për shërbimin civil.

Në përfundim të procedurës, Komisioni Disiplinor, ka marrë vendimin përkatës, duke arsyetuar shpjegimin e fakteve që janë bërë shkak për marrjen e vendimit, për të cilin është vendosur dhe ndërprerja e marrëdhënies financiare për këtë punonjës.

➤ **Rastet e dhënies së masës disiplinore “Vërejtje”**

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar rezulton se, për periudhën e mbikëqyrjes, në Drejtorinë e Bujqësisë Kukës janë dhënë 2 masa disiplinore “Vërejtje”, konkretisht në këto raste:

- Punonjësi *****, i emëruar në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Financës dhe Shërbimeve”, për të cilin me shkresën nr. 197/1 prot, datë 07.07.2014, të Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, i është njoftuar fillimi i ecurisë disiplinore dhe me urdhrin nr. 38, datë 15.07.2014, të Drejtorit, është dhënë masa disiplinore “Vërejtje”.
- Punonjësja *****, e emëruar në pozicionin “Specialist”, në Sektorin e Shërbimeve Këshillimore, për të cilën me shkresën nr. 197/2 prot., datë 07.07.2014, i është njoftuar fillimi i ecurisë disiplinore dhe me urdhrin nr. 37, datë 15.07.2014, të Drejtorit është dhënë masa disiplinore “Vërejtje”.

Konstatohet se, rastet e mësipërme, për punonjësit ***** dhe ***** janë konsideruar shkelje të lehtë disiplinore dhe për këto arsye, në zbatim të nenit 59, pika 1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, procedimi disiplinor është kryer nga Drejtori i Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, që në rastin konkret paraqitet në cilësinë e eprorit direkt.

Ecuria disiplinore ka filluar me kërkesë të eprorit direkt, si rezultat i rekomandimeve të lëna në raportin e auditimit të brendshëm të ushtruar në Drejtorinë e Bujqësisë Kukës nga Ministria, si dhe nga shkresa nr. 1410 prot., datë 17.02.2015, të Drejtorisë së Auditit të Brendshëm, “Ndryshim masa disiplinore”.

Rezulton se eprori direkt ka njoftuar punonjësit për fillimin e ecurisë disiplinore duke ju garantuar të drejtat që këta punonjës gëzojnë në kuptim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në përfundim të procedurës, eprori direkt, Drejtori i Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, ka marrë vendime individuale për çdo punonjës, për të cilin ka nisur ecuria disiplinore, duke arsyetuar shpjegimin e fakteve që janë bërë shkak për marrjen e vendimit. Rezulton se masat disiplinore të dhëna nga këta punonjës nuk janë ankimuar.

Në kuptim të nenit 61, pika 2, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, njësia e burimeve njerëzore e Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, duhet të shuajë kryesisht masat disiplinore të marra për punonjësit ***** dhe ***** , kjo në zbatim të nenit 61, pika 1, të ligjit të sipërcituar, në të cilin përcaktohet se: “Masat disiplinore shuhen, për shkak të ligjit, pas kalimit të afatit: a) 2 vjeçar nga njoftimi i masës së parashikuar në shkronjën “a”, të nenit 58, të ligjit të posaçëm të shërbimit civil”.

Konkluzion: Nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedura për shqyrtimin e shkeljeve disiplinore, që nga momenti i konstatimit të shkeljes e deri në marrjen e vendimit përfundimtar nga Komisionit Disiplinor, rezulton të jetë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit të posaçëm të shërbimit civil dhe të akteve nënligjore, duke siguruar një proces të rregullt të hetimit administrativ dhe ushtrimin e të drejtës së nëpunësit civil për t’u dëgjuar dhe për t’u mbrojtur gjatë një procedimi disiplinor.

Për masën disiplinore “Vërejtje”, të marrë ndaj nëpunësve ***** dhe ***** , njësia e burimeve njerëzore të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, në kuptim të nenit 61, pika 1/a dhe pika 2, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duhet të ndërmarrë këto hapa:

- Shuarjen e masës disiplinore “Vërejtje”, të marrë ndaj nëpunëses ***** , me urdhrin nr. 37, datë 15.07.2014, të Drejtorit;
- Shuarjen e masës disiplinore “Vërejtje”, të marrë ndaj nëpunësit ***** , me urdhrin nr. 38, datë 15.07.2014, të Drejtorit;
- Fshirjen e këtyre masave nga dosja e personelit dhe regjistri përkatës.

IX. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste.

Nga verifikimi i dokumentacionit, rezulton se për periudhën e mbikëqyrjes, Drejtoria e Bujqësisë Kukës, nuk ka pasur raste të pezullimit nga shërbimi civil të punonjësve që ushtrojnë detyrën e tyre në pozicione pjesë të shërbimit civil.

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

Nga verifikimi i dokumentacionit që ka të bëjë me institutin e liritimit nga shërbimi civil, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, në Drejtorinë e Bujqësisë Kukës, konstatohen **3 raste**, për të cilat ka përfunduar marrëdhënia e punës në shërbimin civil, për shkak të ligjit (nëpunësit kanë mbushur moshën e pensionit të plotë të pleqërisë), konkretisht punonjësit:

- ***** , në pozicionin “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”, liruar me vendimin nr. 47, datë 30.09.2014, “Për lirim nga shërbimi civil”;
- ***** , në pozicionin “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”, liruar me vendimin nr. 1, datë 06.04.2016, “Për lirim nga shërbimi civil”;
- ***** , në pozicionin “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”, liruar me vendimin nr. 5, datë 04.07.2016, “Lirim nga shërbimi civil”;

Të gjitha aktet e lirimit kanë dalë nga njësia e burimeve njerëzore të institucionit, mbështetur në nenin 65, pika 2, germa “a”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar. Më pas institucioni ka njoftuar zyrtarisht Departamentin e Administratës Publike, në lidhje me vendimet e marra për punonjësit e sipërcituar.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, nga njësia e burimeve njerëzore, është vepruar në mbështetje të kërkesave të ligjit në lidhje me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit, konkretisht për shkak të plotësimit të moshës për pensionin e plotë të pleqërisë.

XI. 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”.

Dosja e personelit është individuale dhe duhet të përmbajë të dhëna të karakterit teknik, profesional, masat disiplinore, të dhënat për vlerësimin periodik të rezultateve individuale në punë si dhe të dhëna të tjera sipas Lidhjes nr. 1 dhe nr. 2, bashkëlidhur aktit nënligjor, që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt.

Më konkretisht, grupi i punës lidhur me dosjet e personelit në Drejtorinë e Bujqësisë Kukës, konstatoi, se në çdo dosje janë të administruara dokumentet e identifikimit (*fotokopje e pasaportës ose kartës së identitetit*); dokumente që tregojnë për gjendjen civile (*certifikata të gjendjes familjare*); dokumente që vërtetojnë edukimin arsimor (*diploma e shkollës së lartë*); vërtetim i gjendjes gjyqësore (*dëshmia e penalitetit*); dokumente që vërtetojnë momentin e fillimit të marrëdhënies së punës (*akti i emërimit*), akte që tregojnë për nivelin e kualifikimit (*certifikata kualifikimi*); aktet që provojnë procesin e deklarimit të statusit të punësimit si dhe aktet e transferimit të përhershëm në kuadër të ristrukturimit të këtij institucioni.

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, i cili është nëpunësi përgjegjës për menaxhimin e burimeve njerëzore në kuptim të kreut I-rë, 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 konstatohet se ato përmbajnë të gjitha të dhënat të karakterit teknik dhe profesional, të cilat janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në **Aneksin nr. 3**, “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 Drejtorinë e Bujqësisë Kukës”, që është pjesë e këtij raporti.

Nga grumbullimi i të dhënave konstatohet se në momentin e mbikëqyrjes, në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, janë 31 pozicione pune të shërbimit civil, nga të cilat:

- ✓ 5 pozicione janë të lira;
- ✓ 26 pozicione të plotësuara.

Referuar të dhënave të mbledhura në bazë të dosjeve personale për 26 nëpunës civilë të institucionit të kontrolluar, të dhënat statistikore, paraqiten si më poshtë”:

- ✓ 5 Nëpunës civilë janë të gjinisë femërore ose 19 %;
- ✓ 21 Nëpunës civilë janë të gjinisë mashkullore ose 81 %;
- ✓ Mosha mesatare e femrave është afërsisht 50 vjeç;
- ✓ Mosha mesatare e meshkujve është afërsisht 47 vjeç;
- ✓ Mosha mesatare e numrit total të nëpunësve civilë është 49 vjeç.

Njëkohësisht të gjithë nëpunësit civilë të institucionit të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës rezultojnë të kenë diplomë të studimeve të larta universitare, të marra nga Universitet Publike të Republikës së Shqipërisë.

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", të dhëna të cilat gjejnë pasqyrim në **Aneksin nr. 3**, "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 Drejtorinë e Bujqësisë Kukës", që është pjesë e këtij raporti.

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 3 "Përkufizimi i administruesve dhe përdoruesve të sistemit", që i bashkëlidhet vendimit nr. 117, datë 5.3.2014 të Këshillit të Ministrave "Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit të personelit".

*
* *

Këto ishin rrethanat e konstatuara gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dalta në bazë dhe 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 Kukës, të cilat janë pjesë 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** - “Aktet që materializojnë procesin e transferimit të përhershëm të nëpunësve civilë, në kuadër të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Kukës, (sipas strukturës së miratuar me urdhrin nr. 54, datë 22.04.2015, të Kryeministrit)”;
3. **Aneksi 3** - “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 institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Kukës”.

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA