



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

**RAPORT
(Përfundimtar)**

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

DREJTORIA E BUJQËSISË VLORË

Tiranë, Dhjetor 2016

RAPORT

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil Drejtoria e Bujqësisë Vlorë

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

Administrimi i të dhënave dhe grumbullimi i dokumentacionit në subjekt u realizua sipas Programit të Mbikëqyrjes nr. 553 prot., datë 07.09.2016, të miratuar nga Komisioneri, njoftuar Drejtorisë së Bujqësisë Vlorë me shkresën nr. 553/1 prot., datë 07.09.2016 *“Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë”*. Mbi bazën e këtij akti, procesi i mbikëqyrjes në këtë institucion, filloi në datën 14.09.2016.

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

Drejtoritë e bujqësisë përfshihen për herë të parë në shërbimin civil me ligjin nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, ç’ka pasqyrohet në *“Listën e institucioneve të administratës shtetërore”*, që hyjnë në fushën e shërbimit civil, e materializuar në lidhjen nr. 1, (ndarja me numër rendor 88), që është pjesë e vendimit nr. 142, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar.

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 Behare Hoxha dhe Zamira Mujali, nën drejtimin teknik të Drejtorit të Mbikëqyrjes, Altin Shumeli, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë.

Ky material u dërgua për njohje me shkresën nr. 553/2 prot., datë 16.11.2016 pranë institucionit duke i lënë 15 ditë kohë për të paraqitur observacionet e tyre në lidhje me gjetjet e grupit të punës. Projektraporti i mbikëqyrjes i është dërguar për njohje Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave me shkresën nr. 553/3 prot., datë 16.11.2016, si dhe Departamentit të Administratës Publike me shkresën 553/4 prot., datë 16.11.2016.

Pas kësaj, me shkresën nr. 1484/1 prot., datë 06.12.2016, “Dërgohet projektraporti”, institucioni i mbikëqyrur ka dërguar të nënshkruar projektraportin e nënshkruar pa bërë vërejtje, i cili është administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

Në këto rrethana, duke u konsideruar e plotësuar kërkesa për zbatimin e procedurës në këtë rast, u hartua edhe raporti përfundimtar i mbikëqyrjes.

Qëllimi i mbikëqyrjes:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja para njësisë së 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”, i ndryshuar.

Objekti i mbikëqyrjes:

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion.
 - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione 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, dt. 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit Civil”, apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit.
 - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune.
 - Rastet e refuzimit të deklarimit të statusit të nëpunësit civil.
 - Si është dokumentuar procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve.
 - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e verifikimit dhe akti i deklarimit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.

3. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, 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 nëpunësit 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, Zyrtari autorizues*).
11. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së burimeve njerëzore dhe njësisë përgjegjëse, gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Metodologjia e mbikëqyrjes:

Grupi i mbikëqyrjes ka zgjedhur si metodë pune verifikimin e dokumentacionit që ka lidhje me objektin e mbikëqyrjes, i cili administrohet në dosjet individuale të personelit, në arkivën e

institucionit, si dhe në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve, për çdo nëpunës të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

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

- Fillimisht u realizua një takim dhe bashkëbisedim me drejtuesin e Drejtorisë së Bujqësisë Vlorë, *****, 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. *****, me detyrë “*Specialist në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve*”, u caktua si personi i kontaktit me grupin e punës.
- U verifikuan pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës aktuale të institucionit, si dhe sipas strukturës dhe organigramës që ka qenë në fuqi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.
- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe përmbajtja e dosjeve individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil.
- U verifikuan përshkrimet e punës për pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, nëse ato janë të hartuara në përputhje me formatin standard të miratuar.
- U verifikuan formularët e vlerësimit të punës në lidhje me vlerësimin e rezultateve në punë për të gjithë nëpunësit civilë të institucionit, dhe, nëse ky proces, është kryer sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.
- U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera në lidhje me marrëdhëniet e punës, të çdo nëpunësi, për të provuar përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës, si arsimi, përvoja në punë e të tjera.

Konstatimet janë të materializuara si tabela më vete (*Tabela 1 dhe 2*), të cilat janë pjesë e këtij raporti.

Përmbajtja e Raportit:

I. 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 Vlorë.

Nga analiza dhe shqyrtimi i dokumentacionit të administruar, konstatohet se, në datën e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, (në dt. 26.02.2014), Drejtoria e Bujqësisë Vlorë, funksiononte në bazë të strukturës dhe organikës së miratuar me urdhrin nr. 79, datë 1.7.2013 të Kryeministrit, “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së drejtorive rajonale të bujqësisë, në qarqe*”. (Kjo strukturë ka qenë në fuqi deri në miratimin e strukturës dhe të organikës së re të drejtorive të bujqësisë me urdhrin nr. 113, dt. 10.3.2014 të Kryeministrit “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së drejtorive të bujqësisë*”, e cila ka

rikonfirmuar numrin e përgjithshëm të vendeve të punës dhe mënyrën e organizimit të tyre sipas strukturës së mëparshme).

Bazuar në këtë strukturë organizative, në datën e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (në datë 26.02.2014), subjekti i mbikëqyrur kishte gjithsej **45** vende pune, ku:

- **43 pozicione pune, konsiderohen pjesë e shërbimit civil**, (1 pozicion me emërtesën “drejtor i drejtorisë” + 5 pozicione me emërtesën “përgjegjës sektori” + 37 pozicione me emërtesën “specialist”).
- **2 pozicione pune kryejnë funksione administrative**, (1 shofer + 1 pastrues).

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve të shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe vendimit nr. 142, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar me vendimin nr. 262, datë 25.3.2015 të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime në vendimin nr. 142, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, paraqiten në këtë raport:

- *Nëpunës civilë të kategorisë së mesme drejtuese* - **1 pozicion pune**, ose **2 %** 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 **12 %** 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* - **37 pozicione pune**, ose **86 %** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil.

Në këtë kategori paraqiten 37 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.

Përsa 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 III, “Organizimi i brendshëm i institucioneve të administratës shtetërore”, Seksioni 3 “Degët territoriale”, ku përcaktohet organizimi i brendshëm i degëve territoriale.

Nga përmbajtja e Rregullores së Brendshme të institucionit, miratuar me shkresën nr. 382 prot., dt. 11.03.2016 të drejtuesit të institucionit, rezulton se, janë evidentuar përgjegjësitë dhe detyrat

kryesore që duhet të përmbushë secila strukturë pjesë përbërëse e institucionit, si dhe pozicionet e shërbimit civil sipas kategorisë përkatëse në përputhje me detyrat dhe përgjegjësitë e institucionit, si pjesë e administratës shtetërore, të cilat materializohen edhe në përshkrimin e punës.

Konkluzion:

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

b) Punonjës të punësuar në pozicione 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 në varësi të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, janë përfshirë për herë të parë në fushën e veprimit të shërbimit civil, me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Në nenin 67, me nëntitull “*Statusi i punonjësve dhe nëpunësve aktualë*”, ligji parashikon rregullimin e statusit për nëpunësit dhe punonjësit që në momentin e fillimit të efekteve 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 5.3.2014 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”*, i ndryshuar.

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë lidhur me veprimet e kryera nga strukturat përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, *(njësia e burimeve njerëzore e institucionit, Sekretari i Përgjithshëm i ministrisë nga e cila varet institucioni i mbikëqyrur dhe njësia përgjegjëse)*, nëse veprimet e tyre janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit për deklarimin e statusit të punësimit, gjatë procesit të mbikëqyrjes u verifikuan dhe analizuan të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet e shërbimit civil, si struktura dhe organika e institucionit që ishte në fuqi në dt. 26.02.2014, listëprezenca dhe listëpagesa e punonjësve për muajin shkurt 2014; dosjet individuale të çdo punonjësi të punësuar në pozicione të shërbimit civil *(aktet e emërimit si dhe të dhënat lidhur me nivelin e diplomës dhe profilin e arsimit të lartë)*, si dhe plotësimi i kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil, sipas ligjit nr. 152/2013 dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.

Nga përpunimi dhe analiza e këtij dokumentacioni konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, ashtu si e kemi përmendur edhe me sipër, ***Drejtoria e Bujqësisë Vlorë, kishte 43 pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, ku 41 prej tyre ishin të zëna dhe 2 pozicione ishin vende të lira, (1 pozicion për “Specialist” në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve dhe 1 pozicion për “Specialist” në Sektorin e Shërbimit Këshillimor).***

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 marrëdhënies së 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”*, i ndryshuar, mënyra e fillimit dhe mbarimit të marrëdhënies së 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”*, i 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 konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, *(në dt. 26.02.2014)*, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë:

- **29 punonjës**, ishin të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më shumë se një vit.
- **13 punonjës**, ishin të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më të vogël se një vit.
- **1 pozicion i shërbimit civil** ishte vend i lirë, *(1 pozicion për “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”)*.

c) Procedura e deklaramit të statusit të punësimit, për nëpunësit dhe punonjësit, që kryenin funksione në shërbimin civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", 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 në zbatim të tij e ngarkojnë njësinë përgjegjëse me disa detyra dhe përgjegjësi specifike, të cilat rrjedhin prej tyre, ndër të cilat edhe deklaramin e statusit të punësimit, për të gjithë nëpunësit dhe punonjësit të cilët në datën e fillimit të efekteve të tij, ishin të punësuar në pozicione të shërbimit civil.

Më konkretisht, pika 6, e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", 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 ligjit është miratuar vendimi nr. 116, datë 5.3.2014 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 deklaramin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, konstatohet se:

Në zbatim të akteve rregullative si më sipër, njësia e burimeve njerëzore pranë institucionit të mbikëqyrur, pasi ka evidentuar pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, me shkresën nr. 201/1 prot., datë 29.04.2014, i ka dërguar Sekretarit të Përgjithshëm të 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 Vlorë; materialet që përmbanin të dhëna lidhur me mënyrën dhe kohëzgjatjen e punësimit; aktet individuale të emërimit, si dhe materialet shkrese me të dhënat individuale të çdo punonjësi të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil. Dokumentacioni është dërguar në formë shkrese dhe në mënyrë elektronike.

Më tej, Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, me shkresën nr. 2543/7 prot., datë 02.05.2014, e ka dërguar dokumentacionin pranë njësisë përgjegjëse.

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

Në përfundim të këtyre verifikimeve, **në datën 30.10.2014**, për institucionin e mbikëqyrur, ka përfunduar procedura e deklaramit të statusit të punësimit. Me shkresën nr. 3289 prot., dt. 30.10.2014 të Departamentit të Administratës Publike, aktet e deklaramit i janë përcjellë institucionit të mbikëqyrur dhe për dijeni edhe Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave. Aktet e deklaramit të statusit të punësimit janë administruar në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil.

Nga verifikimi i akteve të nxjerra për çdo punonjës konstatohet se:

- **29 punonjës**, janë deklaruar me statusin e punësimit “*Nëpunës civil*”.
- **12 punonjës**, janë deklaruar me statusin e punësimit “*Nëpunës civil në periudhë prove*”.
- **Në 1 rast**, Departamenti i Administratës Publike, është shprehur “*punonjës në pritje të plotësimit të kriterit të nivelit të diplomës*”. Bëhet fjalë për punonjësin ******, me detyrë “*Përgjegjës Sektori për Delvinën*”, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë.

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar në dosjen individuale të punonjësit ******, u konstatua se, emërimi i tij në pozicionin “*Përgjegjës Sektori për Delvinën*”, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë, është bërë me aktin nr. 372 prot., datë 26.11.2013 të drejtuesit të institucionit.

Lidhur me nivelin e arsimit rezulton se, ai zotëron diplomë të Nivelit të Parë në Inxhinieri Agrare, profili “*Zootekni dhe biznes blegtoral*” dhe diplomën “*Master profesional*” në “*Biznes blegtoral*”, të lëshuara nga Fakulteti i Bujqësisë dhe Mjedisit i Universitetit Bujqësor të Tiranës. Ndërkohë që, në vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 142, datë 12.3.2014, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, të ndryshuar, në lidhjen nr. 2 me titull “*Përshkrimi i përgjithshëm i punës për çdo kategori dhe klasë*”, pika 2/2 “*Përshkrimi i përgjithshëm i punës dhe kërkesat për pranimin në çdo klasë*”, në kërkesat e posaçme të vendosura për klasën III/2, së cilës i përket pozicioni i punës “*Përgjegjës Sektori për Delvinën*”, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë, lidhur me nivelin e arsimit të lartë, është përcaktuar diploma “*Master shkencor*”.

Departamenti i Administratës Publike, me shkresën nr. 3289/40 prot., datë 30.10.2014, “*Mbi statusin e punonjësve që nuk plotësojnë nivelin e kërkuar të diplomës*”, drejtuar njësisë së burimeve njerëzore të Drejtorisë së Bujqësisë Vlorë dhe Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, bën me dije se: “****** është punonjës në pritje të plotësimit të kriterit të nivelit të diplomës, në pozicionin Përgjegjës Sektori për Delvinën, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë*”.

Konstatohet se, në përshkrimin e punës të hartuar për këtë pozicion, në ndarjen “*Kërkesat e posaçme*”, lidhur me arsimin e lartë është përcaktuar si kriter: “*Të ketë përfunduar studimet e larta universitare dhe të zotërojë diplomë “Master shkencor”, në Fakultetin e Agronomisë, Ekonomisë, Zootekni ose Juridik*”.

Bazuar në faktet si më sipër, vërejmë se, në rastin e punonjësit ******, Departamenti i Administratës Publike, ka vepruar në përputhje me parashikimet e kreut III, pika 6/1, të vendimit nr. 116, datë 5.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Më konkretisht në këtë pikë është parashikuar se: “Punonjësit e institucioneve të varësisë, pjesë e administratës shtetërore, të cilët bëhen pjesë e shërbimit civil, si pasojë e hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, dhe që në momentin e deklarimit të statusit nuk plotësojnë kriterin e nivelit të diplomës së arsimit të lartë, të pozicionit të punës ku janë të emëruar, të vazhdojnë të punojnë në pozicionin ku janë të emëruar, me kushtin që, brenda një afati 2-vjeçar, t’i plotësojnë këto kushte*”. Më tej, në pikën 6, të kreut IV, me nëntitull “*Dipozita tranzitore*”, të aktit nënligjor të cituar si më sipër, është parashikuar se: “*Afati 2-vjeçar, i përmendur në pikën 6/1, të kreut III, të këtij vendimi, fillon nga data 1 shtator 2014*”.

Punonjësi në fjalë zotëron diplomën “*Master profesional*”, ndërkohë afati i mësipërm, ka përfunduar në shtator, 2016.

Në lidhje me këtë rast, institucioni i kontrolluar, bashkë me shkresën nr. 1484/1 prot., dt. 06.12.2016, e cila shoqëron projektraportin, ka dërguar pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil edhe vërtetimin nr. 1331 prot., datë 05.12.2016, të lëshuar nga Shkolla e Lartë Private Mesdhetare e Shqipërisë ku konstatohet se, punonjësi *****, është regjistruar në ciklin e dytë të studimeve Master i Shkencave, në degën Financë Bankë pranë këtij institucioni arsimor.

Në këto rrethana të reja, këtë informacion, njësia e burimeve njerëzore e institucionit tashmë, duhet t’ia përcjellë Sekretarit të Përgjithshëm të ministrisë së linjës dhe njësisë përgjegjëse.

Njësia përgjegjëse (DAP), të kryejë më tej verifikimet e nevojshme për rastin në fjalë dhe në përfundim të tyre sipas rastit, të zbatojë parashikimet e pikës 6, të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ose parashikimet e pikës 6/2, të kreut III të vendimit nr. 116, datë 5.3.2014 “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil, sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Konkluzion:

- Departamenti i Administratës Publike ka vepruar drejt duke e klasifikuar punonjësin ***** si punonjës në pritje të plotësisimit të kriterit të nivelit të diplomës, në pozicionin “*Përgjegjës Sektori për Delvinën , në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë*”.
- Njësia e burimeve njerëzore e institucionit t’i përcjellë Sekretarit të Përgjithshëm të ministrisë së linjës dhe njësisë përgjegjëse shkresën nr. 1331 prot., datë 05.12.2016, “*Vërtetim për statusin e studentit*”, të lëshuar nga Shkolla e Lartë Private Mesdhetare e Shqipërisë për punonjësin *****.
- Njësia përgjegjëse (DAP) pas kryerjes së verifikimeve të nevojshme, të vijojë me përfundimin e procedurës së deklarimit të statusit të punësimit për këtë punonjës.
- **Për 1 punonjës**, është vendosur “*Mospërfitim statusi*”, për shkak se i kanë filluar marrëdhëniet e punës, pas datës së fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Në këtë rast, bëhet fjalë për punonjësin *****, i cili me urdhrin nr. 193 prot., datë 02.04.2014, të drejtuesit të Drejtorisë së Bujqësisë Vlorë, është emëruar në pozicionin “*Specialist në Sektorin Këshillimor*”, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë.

Departamenti i Administratës Publike me shkresën nr. 3289/43, datë 30.10.2014, drejtuar njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, ka njoftuar se punonjësi *****, nuk plotëson kriteret për të qenë nëpunës civil, për asrye se, emërimi i tij është bërë pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Konkluzion:

- Në rastin e punonjësit ******, Departamenti i Administratës Publike ka vepruar në përputhje me përcaktimet e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pasi pas fillimit të efekteve të këtij ligj, për çdo nëpunës që emërohet për herë të parë në shërbimin civil duhet të respektohen procedurat e përcaktuara në këtë ligj.
- **Punonjës aktualë të deklaruar me statusin e punësimit “Nëpunës civil”**

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, për **29 punonjësit** e deklaruar me statusin e punësimit “Nëpunës civil”, vlerësojmë se:

- Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit “Nëpunës civil”, 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 *dt. 26.02.2014*, kanë qenë 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 të diplomës së arsimit të lartë për pozicionin përkatës të punës.
- Për **21** punonjës të këtij grupi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, marrëdhënia e punës me institucionin vazhdon, duke ruajtur të njëjtin nivel punësimi, ndërsa **8** punonjës kanë përfunduar marrëdhënien e punës me institucionin, (***** dhe ***** janë transferuar në Agjencinë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural në kuadër të ristrukturimit të institucionit; ***** është larguar me masë disiplinore “Largim nga shërbimi civil”; ***** dhe ***** kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë dhe 2 nëpunës të tjerë janë larguar për shkaqet ligjore të parashikuara në shkronjën “a” të nenit 65, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Rastet e këtyre punonjësve janë trajtuar në mënyrë të hollësishme në vijim të të këtij raporti).
- **Punonjës aktualë të deklaruar me statusin e punësimit “Nëpunës civil në periudhë prove”**

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, për **12 punonjësit**, e deklaruar me statusin e punësimit “Nëpunës civil në periudhë prove”, vëmë re se:

- Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit “Nëpunës civil në periudhë prove”, janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 3 dhe 4 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- Këta punonjës, në *dt. 26.02.2014*, kanë qenë 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.

- Për 10 punonjës të këtij grupi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, marrëdhënia e punës me institucionin vazhdon, duke ruajtur të njëjtin nivel punësimi, ndërsa 2 punonjës, kanë përfunduar marrëdhënien e punës me institucionin. (***** është larguar me masë disiplinore “Largim nga shërbimi civil”; ***** është pezulluar nga shërbimi civil me kërkesë të tij).

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

Vendimi nr. 116, datë 5.3.2014, 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 6.8.2014 të Këshillit të Ministrave; ndryshuar me vendimin nr. 627, dt. 24.9.2014 të Këshillit të Ministrave), ka parashikuar procedurat e hollësishme që duhet të kryejë njësia përgjegjëse për të realizuar deklarimin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë si dhe afatin brenda të cilit duhet të përfundojë i gjithë ky proces. Në kreun IV, të vendimit si më sipër, është përcaktuar se “Procedura e deklarimit të statusit të punësimit përfundon jo më vonë se 120 (njëqind e njëzetë) ditë nga data e hyrjes në fuqi të këtij vendimi. ... Në çdo rast, shtyrja e afatit nuk mund të jetë më vonë se data 30 tetor 2014 ...”.

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

(Të dhënat që pasqyrojnë realizimin e procedurës së deklarimit të statusit të punësimit, siç janë: akti për fillimin e marrëdhënieve të punës në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë; akti i deklarimit të statusit të punësimit “Nëpunës civil” apo “Nëpunës civil në periudhë priove”, si dhe të dhënat lidhur me përmbushjen e detyrimeve të periudhës së proves, janë të pasqyruara në mënyrë analitike në Tabelën nr. 1: “Nëpunës të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë”, që i bashkëlidhet raportit si pjesë e tij).

II. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i 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 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, si dhe udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014 të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”, akte që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

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

Më konkretisht, vendimi nr. 142, datë 12.3.2014 i Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, në kreun IV “Procedura dhe formati i përshkrimit të punës” (pika 14), përcakton se: “Përshkrimet e punës hartohen kur krijohen institucione të reja, kur ndryshon mënyra e organizimit të institucionit apo kur kanë ndodhur ndryshime ose miratime të legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni”.

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

Së pari, 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 12.3.2014 i Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, në kreun VI “Dispozita tranzitore”, pika 40, ka parashikuar që, të gjitha institucionet pjesë e shërbimit civil, të përfundojnë hartimin e përshkrimit të punës, deri në datën 1 korrik 2014.

Së dyti, Përfshirja e institucionit në procesin e ristrukturimit ka kërkuar edhe përshkrime të reja pune.

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

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

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

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

Mbështetur në sa parashikohet në këtë dispozitë, 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. Ky përfundim bazohet edhe në kompetencën e DAP, për administrimin e shërbimit civil, prandaj DAP duhet të njoftojë zyrtarisht institucionin e mbikëqyrur, në këtë rast edhe 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 të vijojnë procedura e depozitimit të tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, në këtë rast u konstatua se, bashkëpunimi ndërmjet strukturave/nëpunësve përgjegjës për realizimin e këtij procesi, që janë analist pune, epror direkt i pozicionit përkatës/Departamenti i Administratës Publike, janë realizuar vetëm në formë elektronike. Përshkrimet e punës janë plotësuar në sistemin elektronik, të administruar nga njësia përgjegjëse (DAP-i). Njëpërmjet këtij sistemi, njësia përgjegjëse ka asistuar nëpunësit e ngarkuar për hartimin e përshkrimeve të punës duke iu dhënë orientimet e nevojshme teknike. Në vijim, i gjithë procesi rezultoi të jetë zhvilluar në formë elektronike 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 krijimit apo hartimit të përshkrimeve të punës që është faza e parë e këtij procesi.

Në këtë rast, konstatimet e evidentuara në këtë rubrikë nga grupi i punës, 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 si 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 të cilave është i organizuar dhe funksionon institucioni, siç janë, struktura dhe organika në fuqi e institucionit, rregullorja e brendshme e institucionit etj.

Kjo për faktin pasi, vetë akti nënligjor, i ka konceptuar këto akte me karakter të qëndrueshëm që hartohen kur krijohen institucione të reja dhe që kushti për t'u ndryshuar është ndryshimi i mënyrës së organizimit të institucionit apo ndryshimi i legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni.

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

Nga të dhënat e administruara, të cilat pasqyrohen në tabelën nr. 2 : “Respektimi i kërkesave të përgjithshme, sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës, për nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes, janë të emëruar në pozicione të shërbimit civil, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë”, bashkëlidhur raportit, rezultoi se përveç nëpunësit ***** (të cilit i është shtyrë deklarami i statusit të punësimit), nëpunësit e tjerë i plotësojnë këto kërkesa.

Konkluzion:

- Procesi i hartimit dhe miratimit të përskrimeve të punës është një procedurë administrative, kryerja e së cilës kërkon respektimin e rregullave dhe të afateve të vendosura në vendimin nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përskrimin 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 përskrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.
- Institucioni i mbikëqyrur t’i kërkojë Departamentit të Administratës Publike, që të japë zyrtarisht konfirmimin e tij, lidhur me përskrimet e punës, nëse ato janë të hartuara në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar, siç parashikohet në pikën 19, të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përskrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar.

Pas marrjes së konfirmimit nga njësia përgjegjëse, një kopje e përskrimeve të punës të nënshkruara të bëhen pjesë e dosjes së personelit të çdo nëpunësi civil, një kopje të depozitohet në arkivin e institucionit dhe një kopje të depozitohet pranë Departamentit të Administratës Publike.

Sjellim në vëmendje të 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 si dhe organet e ngarkuara për të kontrolluar zbatimin e ligjit.

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 cilin është përcaktuar se, mbikëqyrja përfshin ligjshmërinë në administrimin e shërbimit civil, për periudhën kohore nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar e në vijim, gjatë procesit të kontrollit u verifikua planifikimi i nevojave për rekrutim në shërbimin civil për vitin 2016.

Konstatohet se, planifikimi i nevojave për rekrutim në shërbimin civil, në institucionin e mbikëqyrur, është realizuar duke u bazuar në përcaktimet e nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimin nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”.

Mbështetur në këto akte ligjore dhe nënligjore, njësia e burimeve njerëzore e institucionit, ka hartuar planin e nevojave për rekrutim për vitin 2016 dhe nëpërmjet mjeteve të komunikimit elektronik, ia ka dërguar në të njëjtën kohë, Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, që është ministria nga e cila varet institucioni i mbikëqyrur dhe Departamentit të Administratës Publike. (Komunikimi elektronik është kryer në adresën elektronike zyrtare të institucioneve përkatëse).

Në planifikimin e nevojave vjetore për rekrutim, është mbajtur parasysh numri i vendeve që ishin vakante për arsye se procedurat e rekrutimit nuk ishin finalizuar me nxjerrjen e aktit të emërimit nga njësia përgjegjëse; plotësimi i moshës për pensionin e plotë të pleqërisë nga nëpunësit civilë; krijimi i vendeve të reja për shkak të ndryshimeve strukturore; si dhe, vendet e reja që mund të krijohen për shkak të dorëheqjeve, rasteve të pezullimeve, lëvizjeve paralele dhe ngritjeve në detyrë.

Në planifikimin e nevojave për rekrutim, institucioni i mbikëqyrur, ***për vitin 2016, ka parashikuar plotësimin e 9 vendeve të lira.***

Më konkretisht, është parashikuar që të plotësohen pozicionet e punës:

- 1 vend për “*Specialist (Financë), në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve*”,
- 2 vende për “*Specialist në Sektorin e Veterinarisë*”,
- 3 vende për “*Specialist në Sektorin Këshillimor*”,
- 1 vend për “*Specialist (Jurist), në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve*”,
- 2 vende për “*Specialist (Për Statistikën), në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”.

Njësia e burimeve njerëzore, e ka hartuar planin e nevojave për rekrutim në formën e një tablele, ku në ndarje të veçanta ka pasqyruar emërtesën e vendit të lirë sipas organikës në fuqi; numrin e vendeve të lira për çdo pozicion; një përshkrim të përgjithshëm të detyrave që realizon vendi i punës; kërkesat e posaçme lidhur me nivelin e diplomës së arsimit të lartë, fushën e studimeve dhe përvojën që nevojitet, si dhe fushën e njohurive për të cilat do të testohen kandidatët.

Në momentin e kryerjes së kësaj mbikëqyrje rezultoi se **6** pozicione të planifikuara për rekrutim janë plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ndërsa për tre vende të tjera procedurat e konkurrimit janë në proces. Bëhet fjalë për pozicionet: “*Specialist (Financë), në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve*”; 1 “*Specialist në Sektorin Këshillimor*” dhe “*Specialist (Jurist), në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve*”.

Sjellim në vëmendje që, për një përdorim me efikasitet të burimeve njerëzore, institucioni duhet të tregojë kujdes të posaçëm në përgatitjen e planit të nevojave të tij, për rekrutim pasi, njësia përgjegjëse që në rastin konkret është Departamenti i Administratës Publike, nuk mund të shpallë procedurat e konkurrimit për një pozicion, nëse ai nuk është i pasqyruar në planin vjetor të pranimi, siç parashikohet në vendimin nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për planin vjetor të pranimi në shërbimin civil*”.

Konkluzion:

- Vlerësojmë se, gjatë procesit të planifikimit të nevojave për rekrutim për vitin 2016, janë respektuar kërkesat e ligjit.

IV. Rekrutime, lëvizje paralele dhe ngritje në detyrë, pas fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2015, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, u verifikuan emërimet në pozicionet e shërbimit civil nëpërmjet procedurave të konkurrimit të hapur, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, të kryera nga data 26.02.2014, që është data e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, deri në momentin e mbikëqyrjes.

Për periudhën objekt mbikëqyrje, janë **6** emërimet të kryera sipas procedurave të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Nga verifikimi i procedurës së ndjekur për plotësimin e vendeve të punës, që kanë rezultuar të lira konstatojmë se:

- **5 pozicione**, janë plotësuar, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, me konkurrim të hapur.
- **1 pozicion**, është plotësuar nëpërmjet lëvizjes paralele, në kategorinë ekzekutive.

Në mënyrë më të detajuar për secilën procedurë të ndjekur, për plotësimin e vendeve të lira konstatojmë se:

- **Emërimet, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive.**

Në rastin e institucionit të mbikëqyrur, në zbatim të nenit 22, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil me konkurrim të hapur, me akt emërimi të nxjerrë nga Departamenti i Administratës Publike, janë emëruar “nëpunës civilë në periudhë prove”, nëpunësit si më poshtë:

1. ***** me aktin nr. 329, datë 25.01.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë.
2. ***** me aktin nr. 255, datë 19.01.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “Specialist (Për Statistikën) në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë.
3. ***** me aktin nr. 4264, datë 19.07.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “Specialist (Për Statistikën) në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë.
4. ***** me aktin nr. 120, datë 12.01.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Veterinarisë”, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë.
5. ***** me aktin nr. 113, datë 12.01.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Veterinarisë”, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, në zbatim të përcaktimeve të nenit 24 të ligjit, për këta nëpunës vazhdon periudha e provës.

Konkluzion:

- Procedurat e rekrutimit, nëpërmjet konkurrimit të hapur për 5 pozicionet e kategorisë ekzekutive, janë kryer nga njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, sikurse përcaktohet në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- **Emërimet, nëpërmjet lëvizjes paralele, në kategorinë ekzekutive.**

Konstatohet se, *1 pozicion pune i kategorisë ekzekutive*, është plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele. Në zbatim të nenit 25 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, të përcaktuar në kreun VII, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015 të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, me aktin nr. 6407 prot., datë 22.12.2015 të Departamentit të Administratës Publike, është emëruar në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë, nëpunësi *****.

Në këtë rast, konstatohet se, nëpunësi, ishte liruar nga shërbimi civil si pasojë e ristrukturimit të institucionit të Këshillit të Qarkut Vlorë, (vendim nr. 19, datë 02.02.2015 i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Politikave Sociale të Këshillit të Qarkut Vlorë). Neni 50, pika 8 shkronja “a” e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, parashikon që:

“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 ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 dhe 26 të këtij ligji ... ”.

Nëpunësi ***** , brenda afatit 2-vjeçar, nga data e lirimit nga shërbimi civil, ka dorëzuar dokumentet për procedurën e lëvizjes paralele për pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë, të shpallur nga Departamenti i Administratës Publike.

Nga trajtimi i dokumentacionit të administruar në dosjet e personelit, u konstatua se:

Bazuar në planin vjetor të pranimin, Departamenti i Administratës Publike ka publikuar shpalljen për vendin e lire, që do të plotësohej nëpërmjet lëvizjes paralele.

Njësia e burimeve njerëzore ka bërë verifikimin paraprak të kandidatëve të cilët përmbushnin kushtet e lëvizjes paralele.

Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, që është edhe ministria nga e cila varet Drejtoria e Bujqësisë Vlorë, me urdhrin nr. 8892/3 prot., datë 17.11.2015, ka ngritur Komisionin e Brendshëm për lëvizjen paralele.

Më tej, Komisioni i Brendshëm ka vijuar me vlerësimin me pikë të kandidatit për dokumentacionin e dorëzuar, (vlerësimin për përvojën në punë, trajnimet, vlerësimin më të fundit pozitiv), dhe vlerësimin për intervistën e strukturuar me gojë.

Konstatohet se, për këtë procedurë ka paraqitur dokumente vetëm kandidati ***** , i cili është vlerësuar me 80 pikë. Vendimi për përzgjedhjen e kandidatit fitues i është njoftuar Departamentit të Administratës Publike në cilësinë e njësisë përgjegjëse, i cili ka shpallur fituesin dhe në përfundim ka nxjerrë edhe aktin e emërimit për kandidatin e shpallur fitues.

Konkluzion:

- Vlerësojmë se, procedura e lëvizjes paralele është realizuar në mbështetje të nenit 25, të ligjit për nëpunësin civil dhe në respektim të rregullave të përcaktuara në kreun VII, të

vendimit nr. 243, datë 18.3.2015 të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

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

Nëpunësit civil që emërohen për herë të parë në shërbimin civil i nënshtrohen një periudhe prove. Afati i periudhës së provës si dhe detyrat që duhet të përmbushë nëpunësi dhe institucioni përgjatë kësaj periudhe dhe në përfundim të saj, janë të përcaktuara në nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; kreun VI të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015 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), që kishin një periudhë punësimi më të vogël se një vit, në pikën 4, të nenit 67 të ligjit, është përcaktuar se, për ta zbatohet neni 24 i ligjit dhe se periudha e provës fillon nga fillimi i efekteve të ligjit.

Në mbështetje të këtyre dispozitave ligjore, gjatë procesit të mbikëqyrjes u verifikuan veprimet e kryera për konfirmimin e nëpunësve civilë, të cilët i janë nënshtruar periudhës së provës dhe që aktualisht vazhdojnë marrëdhëniet e punës me institucionin.

Nga verifikimet e kryera rezulton se, **përgjatë vitit 2015 kanë përfunduar periudhën e provës II nëpunës**. Këta punonjës në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, periudhën e punësimit e kishin më pak se një vit. Në këtë grupim përfshihen nëpunësit:

- ***** , me detyrë “Drejtor i Drejtorisë”;
- ***** , me detyrë “Përgjegjës Sektori për Sarandën”;
- ***** , me detyrë “Përgjegjës Sektori në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”;
- ***** , me detyrë “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”;
- ***** , me detyrë “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”;
- ***** , me detyrë “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”;
- ***** , me detyrë “Specialist në Sektorin e Veterinarisë”;
- ***** , me detyrë “Specialist në Sektorin e Veterinarisë”;
- ***** , me detyrë “Specialist në Sektorin e Veterinarisë”;
- ***** , me detyrë “Specialist në Sektorin e Veterinarisë”.
- ***** , ish “Specialist në Sektorin e Veterinarisë”, (aktualisht ka pezulluar marrëdhënien në shërbimin civil me kërkesë të tij).

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion rezulton se, gjatë periudhës së provës, nëpunësit kanë kryer ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s dhe në fund të trajnimit i janë nënshtruar testimit. Bazuar në pikën 2, të kreut IV, të vendimit nr. 138, datë 12.3.2014 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 (*çertifikatave*) të lëshuara nga ASPA rezulton se, në testimin përfundimtar nëpunësit 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.

Referuar faktit që ky institucion u bë pjesë e shërbimit civil me fillimin e efekteve të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, në rastet e përfundimit të periudhës së provës të finalizuara me vendim konfirmimi të epropolit direkt, nuk është marrë mendimi me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër.

Periudha e provës është përfunduar me nxjerrjen e vendimit për konfirmimin e nëpunësit civil. Me shkresën nr. 632/4 prot., datë 25.05.2015 të Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Vlorë, vendimet e konfirmimit, i janë njoftuar Departamentit të Administratës Publike në cilësinë e njësisë përgjegjëse, dhe më pas vendimet e konfirmimit për secilin punonjës janë pasqyruar në regjistrin përkatës duke e përmbyllur procedurën e konfirmimit.

Nga verifikimet e kryera rezulton se, **në një rast**, ish punonjësi ***** , nuk e ka përfunduar periudhën e provës, për arsye se ka përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil, për shkak të largimit nga shërbimi civil si masë disiplinore, (*vendim i komisionit disiplinor nr. 27, datë 08.05.2015*).

Konstatohet se, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, janë 5 nëpunës civil të emëruar për herë të parë në shërbimin civil, në kategorinë ekzekutive, të cilët vazhdojnë periudhën e provës. Më konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit e paraqitur më poshtë:

Tabelë: Nëpunësit civilë në periudhë prove

Nr.	Nëpunës civilë në periudhë prove	Data e fillimit të periudhës së provës
1	***** Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor	Dt. 25.01.2016
2	***** Specialist (<i>Për Statistikën</i>) në Sektorin e Shërbimit Këshillimor	Dt. 19.01.2016
3	***** Specialist (<i>Për Statistikën</i>) në Sektorin e Shërbimit Këshillimor	Dt. 19.07.2016
4	***** Specialist në Sektorin e Veterinarisë	Dt. 12.01.2016
5	***** Specialist në Sektorin e Veterinarisë	Dt. 12.01.2016

Konkluzion: Mbështetur në parashikimet e nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, si dhe në kreun VI, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015 të Këshillit të Ministrave, "*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*", për nëpunësit në periudhë prove, nga ana e njësisë që ndjek procesin duhet të vijojë puna për plotësimin e kërkesave specifike duke mbajtur parasysh që të kryhen procedurat si më poshtë:

- Nëpunësi është i detyruar të ndjekë programin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës së Administratës Publike (ASPA) 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 vendimin për përfundimin e periudhës së provës. Vlerësimi i rezultateve individuale në punë për periudhën e provës, bëhet sipas procedurave të përcaktuara në vendimin e Këshillit të Ministrave për vlerësimin e arritjeve vjetore. Por në rastin e vlerësimit për periudhën e provës, periudha e vlerësimit fillon nga data e aktit të emërimit dhe zgjat një vit. Për këtë arsye, në formularin e vlerësimit të punës, në “Ndarja A”, duhet të përzgjidhet rasti “Tjetër (specifiko)” dhe të shënohet “Vlerësim për periudhën e provës i rezultateve në punë”.
- Të administrohet në dosjen e personelit, së bashku me aktin e vlerësimit të punës, mendimi me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër, udhëzimet e të cilit ka ndjekur nëpunësi gjatë periudhës së provës.

Gjatë arsyetimit të vendimit të konfirmimit, duke përfshirë evidentimin e bazës ligjore ku mbështetet procesi, duhet të argumentohet në mënyrë të qartë edhe përmbajtja e procesit, që përfshin, datën e fillimit të periudhës së provës, plotësimin e detyrimeve të përcaktuara në nenin 24 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të evidentohet dokumenti i përfundimit të trajnimit të detyrueshëm dhe rezultati i testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit, pranë Shkollës së Administratës Publike (ASPA).

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

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

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, (transferimi 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”, nenet nga 48 deri në 52 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; vendimi nr. 125, datë 17.2.2016 i Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”. Në rastin e kësaj mbikëqyrje si bazë ligjore shërben edhe vendimi nr. 171, datë 26.3.2014 i Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”, i shfuqizuar, por që ka qenë në fuqi në momentin e miratimit të strukturës dhe organikës së institucionit sipas urdhrit nr. 54, datë 22.4.2015 të Kryeministrit “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së drejtorive të bujqësisë”.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë, u konstatua se:

Për periudhën objekt mbikëqyrje është zbatuar vetëm transferimi për shkak të ristrukturimit të institucionit. i parashikuar nga neni 50, i ligjit.

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 zhdukjes së shkakut të pezullimit nëse pozicioni i mëparshëm i punës është plotësuar përfundimisht, të parashikuar nga nenet 48, 51, 52 dhe pika 1, e nenit 56, të ligjit, për periudhën e mbikëqyrur nuk janë aplikuar në asnjë rast.

- *Transferimi për shkak të ristrukturimit të institucionit, (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 22.4.2015 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së drejtorive të bujqësisë”, është miratuar struktura dhe organika e re për drejtoritë e bujqësisë. Në pikën 9, të këtij urdhri, sipas skemës 2/8, bashkëlidhur tij, është miratuar struktura dhe organika e re, për Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë, si dhe numri i përgjithshëm i punonjësve, gjithsej 44 punonjës. Gjithashtu, urdhri për miratimin e strukturës së re, ka shfuqizuar strukturën dhe organikën e vjetër të institucionit, të miratuar me urdhrin nr. 113, datë 10.3.2014 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së drejtorive rajonale të bujqësisë”.

Nga krahasimi i strukturës së vjetër me strukturën e re konstatojmë se:

Sipas strukturës dhe organikës së vjetër, institucioni kishte 45 pozicione pune gjithsej, ku sipas natyrës së funksioneve që kryenin 2 pozicione pune, kryenin funksione administrative, (1 shofer + 1 pastrues) dhe 43 pozicione kryenin funksione të shërbimit civil.

Sipas strukturës së re, institucioni ka 44 pozicione pune gjithsej, ku 2 pozicione pune, kryejnë funksione administrative (1 shofer + 1 pastrues); dhe, 42 pozicione pune janë pozicione të shërbimit civil. Pra, është shkurtuar 1 pozicioni i shërbimit civil.

Ristrukturimi i cili është shoqëruar me shkurtim të pozicioneve të punës, ka prekur vetëm Sektorin e Shërbimit Këshillimor pasi, sipas strukturës së vjetër ky sektor kishte 20 punonjës, ndërsa me strukturën e re ka 19 punonjës.

Konstatohet se, sipas strukturës së vjetër, ky sektor ishte i organizuar me 1 përgjegjës sektori + 19 specialistë, ndërsa në strukturën e re është i organizuar me 1 përgjegjës sektori + 16 specialistë + 2 specialistë (për statistikën).

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

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

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

Pas hyrjes në fuqi të strukturës dhe organikës së re, Departamenti i Administratës Publike, me urdhrin nr. 34, datë 30.04.2015, “Për krijimin e komisionit të ristrukturimit në kuadër të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Vlorë”, ka krijuar komisionin e ristrukturimit të përbërë nga:

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

Në zbatim të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe kreut 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, ka përgatitur propozimin me shkrim për transferimin e nëpunësve civilë, vendet e të cilëve prekeshin nga ristrukturimi dhe me shkresën nr. 731 prot., datë 10.06.2015, ia ka dërguar njësive përgjegjëse.

Duke analizuar propozimet e bëra për çdo nëpunës, konstatohet se, për 1 nëpunës është propozuar sistemimi i tij në një vend të lirë ekzistues brenda organikës së institucionit, ndërsa për 3 nëpunës të tjerë është propozuar sistemimi i tyre pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, (institucion në varësi të ministrit të Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, por që nuk përfshihet në fushën e shërbimit civil).

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

1. Punonjësi *****, të transferohet në pozicionin “Specialist në Sektorin e Veterinarisë”, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë.
2. Punonjësi *****, të transferohet në pozicionin “Specialist”, pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural.
3. Punonjësi *****, të transferohet në pozicionin “Specialist”, pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural.
4. Punonjësjë *****, të transferohet në pozicionin “Specialist”, pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural.

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësive përgjegjëse, pas marrjes së propozimit të komisionit të ristrukturimit, me shkresën nr. 2973/1 prot., datë 22.06.2015 “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Vlorë”, drejtuar Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Vlorë, ka marrë vendimin përfundimtar të transferimit, sipas propozimit të bërë nga komisioni i ristrukturimit, pa bërë vërejtje.

Më tej, njësia e burimeve njerëzore pranë Drejtorisë së Bujqësisë Vlorë, ka ekzekutuar vendimin përfundimtar të transferimit, të marrë nga Departamenti i Administratës Publike, duke njoftuar

punonjësit për transferimin e tyre pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, si dhe ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe atyre financiare me Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë, që nga data 06.07.2015. (Shkresa nr. 757/4 prot., datë 06.07.2015 “Mbi transferimin e disa nëpunësve”, e Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Vlorë drejtuar Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural; shkresat nr. 757/1, 757/2 dhe 757/3 datë 06.07.2015, “Njoftim”, drejtuar punonjësve *****), ***** dhe *****).

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”, i ndryshuar. Sipas përcaktimeve të këtij neni, nëse për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, pozicioni i mëparshëm i një nëpunësi civil nuk ekziston më, **ai transferohet në një pozicion tjetër të shërbimit civil**, duke ruajtur të njëjtën kategori.

Dispozitat ligjore si më sipër e ngarkojnë komisionin e ristrukturimit 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 në asnjë prej alternativave të përcaktuara në nenin 50, pika 2 të ligjit, për shkak se nuk plotësojnë kërkesat e posaçme për pozicionet e mbetura, të propozojë përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil.

Konstatojmë se:

- Komisioni i ristrukturimit nuk e ka shqyrtuar mundësinë e sistemimit të nëpunësve ***** dhe ***** në një nga vendet e lira ekzistuese, pasi në momentin e kryerjes së procedurave të ristrukturimit në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë kishte vende të lira.

Vërejmë se, komisioni i ristrukturimit i ngritur me urdhrin nr. 34, datë 30.04.2015, i ka përfunduar veprimet e tij me përgatitjen e propozimeve, të cilat i janë dërguar njësisë përgjegjëse me shkresën nr. 731 prot, datë 10.06.2015.

Në momentin e kryerjes së procedurave të ristrukturimit, (të cilat kanë filluar me ngritjen e komisionit të ristrukturimit në dt. 30.04.2015, e më tej me përgatitjen e propozimit të komisionit të ristrukturimit në dt. 22.06.2015 të cilat kanë përfunduar me marrjen e vendimit përfundimtar të transferimit nga njësisia përgjegjëse në dt. 06.07.2015), në Sektorin e Shërbimit Këshillimor ishin 3 vende të lira për arsye se:

***** në dt. 11.10.2014, ka përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil pasi ka plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë;

***** në dt. 28.11.2014, ka ndërprerë marrëdhëniet e punës dhe ato financiare, pasi ishte i emëruar në kundërshtim me procedurat ligjore të shërbimit civil;

***** në dt. 06.02.2015, ka përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil, për shkak të largimit nga shërbimi civil, si masë disiplinore.

Në kushte të tilla, ku Sektori i Shërbimit Këshillimor që në këtë rast është njësi organizative që preku ristrukturimi, 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.

- 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 të fjalë, nëpunësit janë transferuar nga Drejtoria e Bujqësisë Vlorë 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”, i ndryshuar, Agjencia për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural është e përfshirë në listë, në ndarjen me numër rendor 20. Por kjo ndarje është shfuqizuar me vendimin nr. 719, datë 31.10.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për organizimin dhe funksionimin e Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural”. Më konkretisht, në pikën 9 të këtij akti nënligjor, është përcaktuar se: “Marrëdhëniet e punës së nëpunësve të 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 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 të nëpunësve ***** dhe ***** për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Vlorë, njësi përgjegjëse ka nxjerrë një vendim të përbashkët, (shkresa nr. 2973/1 prot., datë 22.06.2015 e Departamentit të Administratës Publike, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Vlorë”, drejtuar Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Vlorë).

Në këtë rast, është nxjerrë vendim individual vetëm për nëpunësin ***** ndërsa për nëpunësit ***** dhe ***** nuk është nxjerrë vendim individual, sipas parashikimeve të pikës 19, të kreut III, “Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit”, të vendimit nr. 171, datë 26.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”, (i shfuqizuar por që ishte i zbatueshëm në rastin e këtij ristrukturimi, si dhe të pikës 13, të kreut II “Krijimi dhe funksionimi i komisionit të ristrukturimit”, i udhëzimit nr. 3, datë 14.04.2014 të Departamentit të Administratës Publike “Krijimi, funksionimi dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”, (që ishte i zbatueshëm në rastin e këtij ristrukturimi).

- 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 lirin nga shërbimi civil”*, (i shfuqizuar por që ishte i zbatueshëm në këtë rast).

Rezulton se vetëm nëpunësit *****, i është marrë mendimi me shkrim për transferimin, (shkresa e datës 02.07.2015), ndërsa nëpunësve *****, ***** dhe *****, nuk iu është marrë mendimi me shkrim. Njësia e burimeve njerëzore e institucionit të kontrolluar, sqaroi grupin e punës se, pavarësisht nga fakti që, nëpunësit nuk e kanë dhënë mendimin e tyre me shkrim, për pranimin apo refuzimin e transferimit të përhershëm në kuadër të ristrukturimit, në asnjë rast, aktet e transferimit në pozicionet përkatëse nuk janë kundërshtuar.

- Nëpunësit nuk kanë mundur të përfitojnë nga kushtet e përcaktuara në pikën 8 shkronja *“a”*, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i 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, vëmë re 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 raportit, arrihet në përfundimin se:

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

Për të rregulluar ligjshmërinë e procesit të ristrukturimit në institucionin e Drejtorisë së Bujqësisë Vlorë, njësia përgjegjëse (DAP), në zbatim të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe nenit 111, 113, pika 1, të ligjit nr. 44/2015, *“Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”*, në lidhje me punonjësit *****, ***** dhe *****, të cilët janë transferuar në një pozicion pune jashtë shërbimit civil, duhet të anulohet pjesërisht aktin administrativ nr. 2973/1 prot., datë 22.06.2015, *“Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Vlorë”*, duke vepruar si më poshtë:

- Të anulohet pika 2, 3 dhe 4 e aktit administrativ nr. 2973/1 prot., datë 22.06.2015, e Departamentit të Administratës Publike, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Vlorë”, në lidhje me transferimin e punonjësve ***** , ***** dhe ***** në pozicionin e punës, “Specialist”, pranë Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural.
- Njësia përgjegjëse 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 Vlorë.
- Në kuptim të nenit 50, pika 8, shkronja “a”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, t’u njohë punonjësve ***** , ***** dhe ***** , të drejtën që brenda periudhës 2-vjeçare, nga data e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, të konkurrojnë si nëpunës civil për procedurën e lëvizjes paralele apo të ngritjes në detyrë, në pozicione pune të shërbimit civil dhe të njoftohen punonjësit për këto akte.

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

Për periudhën objekt i mbikëqyrjes konstatohet se, pezullimi i marrëdhënies në shërbimin civil, është zbatuar vetëm në një rast, dhe në këtë rast pezullimi është bërë me kërkesë të vetë nëpunësit. Bëhet fjalë për nëpunësin ***** , me detyrë ish “Specialist në Sektorin e Veterinarisë”, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë.

Në mënyrë më të detajuar konstatohet se:

Me shkresën nr. 1093 prot., datë 08.06.2016 “Kërkesë për pezullim nga shërbimi civil”, nëpunësi i ka paraqitur institucionit kërkesën për pezullimin nga shërbimi civil, për një periudhë 2-vjeçare, duke përmendur si interes të ligjshëm punësimin në aktivitet privat. Për të vërtetuar këtë fakt, bashkë me kërkesën për pezullim, ka paraqitur kontratën individuale të punës të lidhur në datën 08.06.2016, me punëdhënësin Klinikë-Farmacit Veterinare “Sinani”. Në nenin 2, të kontratës të titulluar “Afati i kontratës”, është përcaktuar se, afati i kontratës është nga data 08.06.2016, deri në datën 08.06.2018.

Njësia e burimeve njerëzore e institucionit të mbikëqyrur, pasi ka arsyetuar shkakun e ligjshëm të pezullimit, me vendimin nr. 1039/1 prot., datë 08.06.2016, ka miratuar pezullimin nga shërbimi civil të nëpunësit Sinan Sinanaj, duke filluar nga data 08.06.2016, deri në datën 08.06.2018, (pra për një periudhë më të gjatë se 3 muaj).

Me shkresën nr. 1093/2 prot., datë 08.06.2016, vendimi i pezullimit, i është njoftuar njësisë përgjegjëse, (Departamentit të Administratës Publike).

Vërejmë se, vendosja e afateve kohore të pezullimit, sjell efekte në përfundim të këtij afati, si përsa i përket sistemit të nëpunësit civil, ashtu edhe plotësimin të pozicionit të punës, të parashikuara në nenin 56, të ligjit “Efektet e pezullimit”, si dhe në kreun II, “Përfundimi i periudhës së pezullimit”, të vendimit nr. 124, datë 17.2.2016 të Këshillit të Ministrave, “Për pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil”.

Në rastin e pezullimit për një afat më gjatë se 3 muaj, siç është rasti konkret, nëpunësi që ka qenë i pezulluar njofton njësinë përgjegjëse për përfundimin e pezullimit. Më tej, njësinë përgjegjëse brenda 10 ditëve kalendarike nga data e marrjes së njoftimit, vendos: a) rikthimin e nëpunësit civil në pozicionin e mëparshëm të punës, nëse ky pozicion është vakant; b) transferimin në një pozicion tjetër të së njëjtës kategori, nëse pozicioni i mëparshëm është plotësuar; c) regjistrimin e nëpunësit civil në një listë e cila administrohet nga njësinë përgjegjëse, deri në sistemimin në një pozicion të rregullt të shërbimit civil.

Konkluzion: Vlerësojmë se, pezullimi nga shërbimi civil i nëpunësit *****, është i mbështetur në dispozitat ligjore që rregullojnë shërbimin civil, pasi:

- Pezullimi është bërë me kërkesë të vetë nëpunësit civil, sipas përcaktimeve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, neni 55, pika 2, dhe vendimit nr. 124, datë 17.2.2016 të Këshillit të Ministrave, “Për pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”, kreu I, pika 2 shkronja “b”, pika 10 shkronja “c” e 12 shkronja “b”.

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

Gjatë procesit të mbikëqyrjes grupi i punës verifikoi procedurat administrative disiplinore të realizuara nga institucioni përgjatë periudhës objekt mbikëqyrje, (nga fillimi i efekteve të ligjit deri në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes).

Shkelja e detyrimeve që e ngarkojnë me përgjegjësi nëpunësin civil, llojet e shkeljeve dhe masat disiplinore, organi kompetent disiplinor si dhe procedurat që duhet të ndiqen në një procedim disiplinor janë të përcaktuara në kreun X “Disiplina në shërbimin civil”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nenet nga 57 deri në 61; në vendimin nr. 115, datë 5.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil”, si dhe udhëzimin nr. 1, datë 02.04.2014 të Departamentit të Administratës Publike, “Për elementët kryesorë proceduralë dhe material të ecuresë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”.

Për periudhën objekt mbikëqyrje, konstatohet se, në institucionin e kontrolluar janë proceduar me masë disiplinore 11 nëpunës. Duke patur parasysh klasifikimin që i është bërë shkeljes disiplinore të pretenduar rezulton se:

- **9 procedura** disiplinore janë realizuar për “shkelje të rënda”.
- **2 procedura** disiplinore janë realizuar për “shkelje shumë të rënda”.

a) *Shkelje disiplinore të rënda:*

Rastet e shkeljeve disiplinore të rënda, janë evidentuar në tabelën e mëposhtme, ku kemi pasqyruar në mënyrë të detajuar:

- Nëpunësit të cilët janë ngarkuar me përgjegjësi për shkelje të rënda;

- Vendimin e komisionit të disiplinës për marrje mase disiplinore dhe llojin e masës të zbatuar për çdo rast; si dhe,
- Paraqitjen ose jo të ankimit në gjykatën kompetente.

Tabelë: Nëpunës të ngarkuar me përgjegjësi për shkelje të rënda disiplinore.

Nëpunësi me shkelje disiplinore	Vendimi për marrje mase disiplinore, lloji i masës së zbatuar	Paraqitja e ankimit në gjykatën kompetente
***** Specialist në Sektorin e Veterinarisë	Vendim i komisionit disiplinor, nr. 5721/13, dt. 16.07.2015, “Mbajtja e 1/3 së pagës së plotë për një periudhë deri në një muaj”.	Nuk është paraqitur ankim në gjykatën kompetente.
***** Specialist në Sektorin e Veterinarisë	Vendim i komisionit disiplinor, nr. 5721/14, dt. 16.07.2015, “Mbajtja e 1/3 së pagës së plotë për një periudhë deri në një muaj”.	Nuk është paraqitur ankim në gjykatën kompetente.
***** Specialist në Sektorin e Veterinarisë	Vendim i komisionit disiplinor, nr. 5721/15, dt. 16.07.2015, “Mbajtja e 1/3 së pagës së plotë për një periudhë deri në një muaj”.	Nuk është paraqitur ankim në gjykatën kompetente.
***** Specialist në Sektorin e Veterinarisë	Vendim i komisionit disiplinor, nr. 5721/17, dt. 16.07.2015, “Mbajtja e 1/3 së pagës së plotë për një periudhë deri në një muaj”.	Në dt. 18.01.2016, ka përfunduar marrëdhënien e punës, për arsye të mbushjes së moshës për pension.
***** Specialist në Sektorin e Veterinarisë	Vendim i komisionit disiplinor, nr. 5721/18, dt. 16.07.2015, “Mbajtja e 1/3 së pagës së plotë për një periudhë deri në një muaj”.	Nuk është paraqitur ankim në gjykatën kompetente.
***** Specialist në Sektorin e Veterinarisë	Vendim i komisionit disiplinor, nr. 5721/19, dt. 16.07.2015, “Mbajtja e 1/3 së pagës së plotë për një periudhë deri në një muaj”.	Nuk është paraqitur ankim në gjykatën kompetente.
***** Specialist në Sektorin e Veterinarisë	Vendim i komisionit disiplinor, nr. 5721/20, dt. 16.07.2015. “Mbajtja e 1/3 së pagës së plotë për një periudhë deri në një muaj”.	Nuk është paraqitur ankim në gjykatën kompetente.
***** Specialist në Sektorin e Veterinarisë	Vendim i komisionit disiplinor, nr. 7678/4, dt. 15.10.2015, “Mbajtja e 1/3 së pagës së plotë për një periudhë deri në një muaj”.	Nuk është paraqitur ankim në gjykatën kompetente.
***** Specialist në Sektorin e Veterinarisë	Vendim i komisionit disiplinor, nr. 7678/5, dt. 15.10.2015, “Mbajtja e 1/3 së pagës së plotë për një periudhë deri në një muaj”.	Nuk është paraqitur ankim në gjykatën kompetente.

Komisioni disiplinor është ngritur me vendim të Sekretarit të Përgjithshëm, të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, që është institucioni qendror nga i cili varet Drejtoria e Bujqësisë Vlorë. Nëpunësit janë njoftuar në mënyrë shkresore për datën dhe orën e shqyrtimit të shkeljes disiplinore. Në të gjitha rastet, është zbatuar masa disiplinore “mbajtja deri në 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në një muaj”, e parashikuar nga shkronja “b” e nenit 58, të ligjit nr. 152/2023, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Nga verifikimet e kryera rezulton se, nëpunësit që kanë marrë masë disiplinore nuk e kanë ushtruar të drejtën e ankimit në gjykatën kompetente, e drejtë kjo e përcaktuar në pikën 3, të

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

Vlerësimi i rezultateve në punë të nëpunësve civilë, është parashikuar në nenin 62 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Kjo dispozitë parashikon se, vlerësimi i rezultateve në punë është një proces që përsëritet çdo 6 muaj, brenda vitit kalendarik. 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, është miratuar vendimi nr. 109, datë 26.2.2014 i Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar, në të cilin janë përcaktuar në mënyrë të hollësishme 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 kryesorë 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 kryesorë 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 26.2.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar, ku janë të materializuara të gjitha rubrikat që kanë të bëjnë me të dhënat personale (ndarja A); të dhënat për kontekstin e punës ku identifikohen objektivat e institucionit dhe të njësisë organizative ku bën pjesë nëpunësi (ndarja B); objektivat dhe matësit e performancës, ku duke mbajtur parasysh përshkrimin e punës, bëhet vlerësimi për çdo objektiv (ndarja C); sjellja profesionale, e cila ka të bëjë me saktësinë në punën e kryer dhe realizimin në kohë, punën në grup e marrëdhëniet me kolegët, shpeshësinë e orëve të punës jashtë orarit, kërkesën për këshillim, trajnimin dhe ngritjen profesionale (ndarja Ç); vlerësimi i përgjithshëm i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektivave kryesorë 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 çdo 6 mujor të vitit 2015 dhe 6 mujorin e parë të vitit 2016.

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

Periudha e vlerësimit janar-qershor 2015:

<i>Shumë mirë (1)</i>	<i>13 nëpunës</i>
<i>Mirë (2)</i>	<i>12 nëpunës</i>
<i>Kënaqshëm (3)</i>	<i>7 nëpunës</i>
<i>Jokënaqshëm (4)</i>	<i>-</i>

Periudha e vlerësimit korrik-dhjetor 2015:

Shumë mirë (1)	10 nëpunës
Mirë (2)	22 nëpunës
Kënaqshëm (3)	-
Jokënaqshëm (4)	-

Periudha e vlerësimit janar-qershor 2016:

Shumë mirë (1)	9 nëpunës
Mirë (2)	28 nëpunës
Kënaqshëm (3)	-
Jokënaqshëm (4)	-

Konkluzion:

- Vlerësojmë se, për çdo 6 mujor të vitit 2015 dhe për 6 mujorin e parë të vitit 2016, institucioni i kontrolluar, i ka kryer procedurat e vlerësimit të rezultateve në punë, sipas përcaktimeve të vendimit nr. 109, datë 26.2.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar.
- Formulari i vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së vlerësimit, apo në përfundim të periudhës së provës, është miratuar nga nëpunësit e ngarkuar me kompetencën e vlerësimit, duke plotësuar në mënyrën e duhur të gjithë elementet formalë të kërkuar nga formulari i vlerësimit.
- Në vlerësimin e nëpunësve për 6 mujorin e parë të vitit 2015, janë përdorur 3 nivele të sistemit të vlerësimit, (nga niveli 1 deri në nivelin 3), çka tregon se janë bërë përpjekje për një vlerësim objektiv të punonjësve.
- Në vlerësimin e nëpunësve për 6 mujorin dytë të vitit 2015 dhe 6 mujorin e parë të vitit 2016, janë përdorur vetëm 2 nivelet e larta të vlerësimit, duke anashkaluar nivelin 3 “Kënaqshëm” dhe nivelin 4 “Jo kënaqshëm”. Mënyra se si është vepruar në këtë rast, të krijon përshtypjen se, procesi i vlerësimit, cedon në drejtim të objektivitetit dhe njëkohësisht, krijon mundësinë e humbjes së interesit dhe motivimit të nëpunësve për të kryer punën me një nivel gjithnjë e më të lartë cilësie, në kushtet kur vlerësimin “mirë” e marrin, pa dallim pothuajse të gjithë nëpunësit civilë të institucionit.

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

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

Aktet që dokumentojnë këtë proces, janë të evidentuara në *Tabelën nr. 2: “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për nëpunësit që në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, janë të emëruar në pozicione të shërbimit civil, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë”*.

X. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, në institucionin e kontrolluar, **u konstatuan 4 raste**, të përfundimit të marrëdhënies së punës në shërbimin civil për shkak të ligjit.

Në 2 raste, nëpunësit kanë përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil, për arsye se kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë, të parashikuar nga shkronja “c”, e nenit 65 të ligjit. Në këtë rast, bëhet fjalë për punonjësit:

- ***** , me detyrë ish “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”, për të cilin, përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, është konstatuar me aktin nr. 687 prot., datë 10.10.2014 të njësisë së burimeve njerëzore të institucionit.
- ***** , me detyrë ish “*Specialist në Sektorin e Veterinarisë*”, për të cilin, përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, është konstatuar me aktin nr. 35/2 prot., datë 15.01.2016 të njësisë së burimeve njerëzore të institucionit.

Në 2 raste të tjera, nëpunësit kanë përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil, për shkaqet ligjore të parashikuara nga shkronja “a”, e nenit 65 të ligjit, (*ish punonjësit ***** në dt. 29.05.2015 dhe ***** në dt. 20.11.2014*).

Konkluzion:

- Vlerësojmë se, përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, është bërë për arsye të pranishme të shkaqeve të parashikuara nga shkronja “a” dhe “c”, të nenit 65, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

- *Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në momentin e mbikëqyrjes:*

Bazuar në strukturën dhe organikën në fuqi, në momentin e mbikëqyrjes Drejtoria e Bujqësisë Vlorë ka 42 pozicione të shërbimit civil, (*1 pozicion me emërtesën “drejtor i drejtorisë” + 5 pozicione me emërtesën “përgjegjës sektori” + 36 pozicione me emërtesën “specialist”*). Duke parë mënyrën e plotësimit të tyre konstatojmë se:

- *32 pozicione të shërbimit civil*, janë të plotësuara nga nëpunës dhe punonjës ekzistues, të cilët, janë nëpunës civil për shkak të ligjit.
- *6 pozicione të shërbimit civil*, janë të plotësuar nga nëpunës të rekrutuar sipas procedurave të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.
- *4 pozicione të shërbimit civil*, janë vende të lira, ku tre prej tyre janë të parashikuar në planin vjetor të pranimin për vitin 2016, (pozicionet “*Specialist (Financë)*, në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve”, 1 “*Specialist në Sektorin Këshillimor*” dhe “*Specialist*

(Jurist), në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve) dhe procedurat e rekrutimit janë në proces, ndërsa 1 vend i lirë për “Specialist në Sektorin e Veterinarisë”, është krijuar për shkak të pezullimit për një periudhë 2-vjeçare të nëpunësit *****, të miratuar me vendimin nr. 1039/1 prot., datë 08.06.2016 të njësisë së burimeve njerëzore të institucionit.

- *Dosjet e personelit*

Gjatë procesit të kontrollit u këqyrën dosjet e personelit për të verifikuar nëse ato janë krijuar dhe administrohen në përputhje me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe kërkesave të vendimit nr. 117, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

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

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

(Të gjitha aktet që përmbajnë të dhënat, që duhet të përmbajë dosja teknike e nëpunësit, janë të pasqyruara në Tabelën nr. 2: “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes, janë të emëruar në pozicione të shërbimit civil, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë”).

Nga këto të dhëna, konstatohet se, nga **38 nëpunës civilë që ka institucioni i mbikëqyrur, 24 % e tyre janë femra, dhe 76 % janë meshkuj, ndërkohë që, moshë mesatare e nëpunësve civilë është 55 vjeç.**

Përsa i përket arsimit, konstatohet se:

- **36 nëpunës** e kanë kryer arsimin e lartë, në institucionet publike të arsimit të lartë;
- **1 nëpunës** e ka kryer arsimin e lartë, në institucion jopublik të arsimit të lartë;
- **1 nëpunës** e ka kryer arsimin e lartë, jashtë vendit dhe diploma është njësuar nga MAS, që është institucioni përgjegjës, për njohjen dhe njësimin zyrtar, në Republikën e Shqipërisë, të diplomave.

Konkluzion: Nga mbikëqyrja konstatohet se, dosjet e personelit janë të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Sektori i Financës dhe Shërbimeve.

- **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 Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, duke filluar nga shtrirja e efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e në vijim.

Komisioneri, vlerëson punën e njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, në drejtim të kuptimit dhe zbatimit të legjislacionit për shërbimin civil, si dhe në organizimin e dosjeve individuale të nëpunësve civilë, si përsa i përket sistemimit ashtu edhe përmbajtjes së tyre.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas pikave të këtij raporti, janë materializuar në tabelat:

Tabela nr. 1: “Nëpunës të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë”.

Tabela nr. 2: “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për nëpunësit që në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, janë të emëruar në pozicione të shërbimit civil, në Drejtorinë e Bujqësisë Vlorë”.

Njësia përgjegjëse dhe njësia e burimeve njerëzore e institucionit të mbikëqyrur, duhet të marrin masat për të realizuar detyrat e lëna nga Komisioneri, në vendimin e paralajmërimit, brenda afatit të vendosur në vendim, për të rregulluar situatën e administrimit të shërbimit civil në institucionin e mbikëqyrur.

K O M I S I O N E R I

Pranvera STRAKOSHA