



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

**RAPORT
(Përfundimtar)**

PËR

**MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL
DREJTORIA E SHËRBIMEVE TË PESHKIMIT DHE AKUAKULTURËS
MINISTRIA E BUJQËSISË, ZHVILLIMIT RURAL DHE ADMINISTRIMIT TË
UJËRAVE**

Tiranë, Nëntor 2016

RAPORT

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil Drejtoria e Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës Ministria e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave

Hyrje

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

Drejtoria e Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës (DSHPA), është institucion në varësi të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, i cili është krijuar mbi bazën e ligjit nr. 64/2012, *“Për peshkimin”*.

Organizimi dhe funksionimi i Drejtorisë së Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës, sipas përcaktimeve në pikën 4 të nenit 66 të këtij ligji, është miratuar me Vendimin nr. 719, datë 20.10.2011 të Këshillit të Ministrave, *“Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Drejtorisë së Shërbimeve të Midhjes dhe Peshkimit, Sarandë”*, i ndryshuar me Vendimin nr. 1068, datë 14.12.2013 të Këshillit të Ministrave, *“Për disa ndryshime në vendimin nr. 719, datë 20.10.2011 të Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Drejtorisë së Shërbimeve të Midhjes dhe Peshkimit, Sarandë”*.

Me këtë vendim, ka ndryshuar emërtimi nga *“Drejtoria e Shërbimeve të Midhjes dhe Peshkimit”* në emërtesën *“Drejtoria e Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës”*, si dhe varësia, nga institucion publik me qendër në Sarandë, në varësi të Ministrisë së Mjedisit, Pyjeve dhe Administrimit të Ujërave, në institucion publik me seli në Tiranë, në varësi të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave.

Struktura dhe organika e kësaj drejtorie, miratohen me urdhër të Kryeministrit, me propozim të Ministrit të Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave.

Me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, ky institucion, përfshihet për herë të parë në skemën e administrimit të shërbimit civil.

Procesi i mbikëqyrjes në këtë institucion, i cili vijon pas realizimit të mbikëqyrjes në Ministrinë e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, filloi në datën 07.09.2016 në zbatim të Programit të Mbikëqyrjes nr. 544 prot., datë 02.09.2016, të miratuar nga Komisioneri. Objekti i mbikëqyrjes është i përgjithshëm dhe përfshin të gjitha institutet e ligjit për nëpunësin civil, gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektorët Aida Dobjani dhe Valentina

Kolleshi, nën drejtimin teknik të Drejtorit të Mbikëqyrjes, Altin Shumeli, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në institucionin Drejtoria e Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës.

Ky material, u dërgua për njohje, me shkresën nr. 544/2 prot., datë 31.10.2016 pranë institucionit, duke i lënë 10 ditë kohë për të paraqitur observacionet e tyre në lidhje me gjetjet e grupit të punës. Projektraporti i mbikëqyrjes, i është dërguar për njohje, Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, me shkresën nr. 544/3 prot., datë 31.10.2016, si dhe Departamentit të Administratës Publike, me shkresën nr. 544/4 prot., datë 31.10.2016.

Pas kësaj, me shkresën nr. 284/3 prot., datë 11.11.2016, institucioni ka dërguar të nënshkruar pa vërejtje projektraportin, i cili është administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

Qëllimi i mbikëqyrjes:

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

Objekti i mbikëqyrjes:

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion;
 - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure 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*”, të ndryshuar.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
 4. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
 5. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
 6. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*detyrimet e nëpunësit dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).
 7. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (*ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit*).
 8. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste.
 9. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore (*kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit të Përhershëm*).
 10. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar. Si materializohet procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji i ka vendosur aktorëve të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (*Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues*).
 11. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
 12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (*njësisë përgjegjëse*), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Metodologjia e mbikëqyrjes:

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

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

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

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

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

1. Situata e administrimit të burimeve njerëzore në momentin e mbikëqyrjes.

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

Miratimi i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ka sjellë ndryshime për regjimin e administrimit të burimeve njerëzore në këtë institucion, pasi e ka renditur në skemën e shërbimit civil, e parashikuar në mënyrë të shprehur në Lidhjen nr. 1 të Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar (numri 48).

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

Nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (datë 26.02.2014), Drejtoria e Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhërin nr.96, datë 21.02.2014 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorisë së Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës”.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur kishte gjithsej **54** pozicione pune, nga të cilat, **39** pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Kjo strukturë ka pësuar ndryshime dhe konkretisht, me Urdhërin nr. 56, datë 22.04.2015 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorisë së Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës”, është shkurtuar **1** pozicion pune, pjesë e shërbimit civil, dhe në këtë mënyrë, numri i pozicioneve të punës gjithsej bëhet **53** pozicione, ndërkohe që **38 pozicione pune janë pjesë të shërbimit civil.**

Konstatohet se, institucioni i mbikëqyrur, funksionon mbi bazën e kësaj strukture organizative, e cila, deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, nuk ka pësuar ndryshime.

Për kryerjen e funksioneve administrative, struktura organizative, ka në përmbajtje të saj dy nivele:

- *Nëpunës civilë* (38);
- *Punonjës administrativë* (15), të cilët kryejnë veprimtari administrative, sekretarie, mirëmbajtje dhe shërbimi.

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar me Vendimin nr. 262, datë 25.03.2015 të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, paraqiten në këtë raport:

- Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues, është **1** pozicion pune, ose rreth **2,5 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i cili i përket titullarit të institucionit.
- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues, janë **4** pozicione pune, ose rreth **10,5 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektori”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **33** pozicione pune, ose **87 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Specialist”.

Nisur nga përmbajtja e 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 2 “Institucionet e varësisë”, ku përcaktohet organizimi i brendshëm i institucioneve të varësisë.

Në rastin konkret, Drejtoria e Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës, është e organizuar në nivelin e drejtorisë, që drejtohet dhe përfaqësohet nga Drejtori. Ky nivel organizimi, është përcaktuar me Vendimin nr. 1068, datë 14.12.2013, të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime në vendimin nr. 719, datë 20.10.2011 të Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Drejtorisë së Shërbimeve të Midhjes dhe Peshkimit, Sarandë”.

Në përmbajtje të saj, struktura është e përbërë nga katër sektorë: Sektori i Akuakulturës; Sektori i Menaxhimit të Porteve të Peshkimit; Sektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse; si dhe Sektori i Monitorimit dhe Kontrollit të Peshkimit.

Çmohet se, përcaktimi i pozicioneve të punës, si pjesë e shërbimit civil, është bërë në përputhje me pikën 2 dhe 3, të Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar.

Evidentojmë faktin se, struktura nuk ka të parashikuar pozicion pune për menaxhimin e burimeve njerëzore dhe për këtë arsye, detyrat e këtij pozicioni, i janë deleguar një nëpunësi, i cili ka përgjegjësinë e kryerjes së një funksioni tjetër, e në rastin konkret, me Urdhrin nr. 50, datë 23.11.2015 të titullarit të institucionit, këto detyra i janë deleguar punonjësit që ka rolin e Përgjegjës të Sektorit të Akuakulturës.

Ky veprim është kryer duke përdorur si mbështetje ligjore Vendimin nr. 893, datë 17.12.2014 të Këshillit të Ministrave, *“Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe për procedurat e hollësishme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm”*.

Por, nga ana tjetër, ky vendim, e parashikon delegimin e detyrave për menaxhimin e burimeve njerëzore, në varësi të madhësisë së institucionit. Në rastin konkret, në pikën 28 të tij, përcaktohet se, *“në institucionet, që kanë të paktën 30 (tridhjetë) pozicione pune, duhet të ekzistojë një pozicion pune për menaxhimin e burimeve njerëzore”*.

Po kështu, ligji nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në nenin 10 të tij, parashikon krijimin e njësisë së burimeve njerëzore, në çdo institucion në fushën e veprimit të shërbimit civil, duke e konsideruar atë përgjegjëse për menaxhimin e nëpunësve civilë të institucionit dhe në administrimin e shërbimit civil.

Nga sa më sipër, si dhe duke patur parasysh numrin e pozicioneve të punës në strukturën aktuale, nga ana e institucionit dhe Departamentit të Administratës Publike, duhet të shihet mundësia e përfshirjes në strukturën organizative në të ardhmen, edhe të një pozicioni pune për menaxhimin e burimeve njerëzore.

Konstatohet se, institucioni funksionon mbi bazën e rregullores së brendshme, e cila ka marrë fuqi ligjore para hyrjes së institucionit në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil. Konkretisht, institucioni vepron sipas rregullores, *“Rregullore e brendshme e Ndërmarrjes së Rritjes së Midhjes dhe Zënies së Peshkut, Sarandë”*, e ndryshuar me aktin nr.7, datë 11.05.2009, *“Për disa shtesa dhe ndryshime në rregulloren e brendshme të ndërmarrjes”*, edhe pas ndryshimeve që pësoi ky institucion në mënyrën e organizimit dhe funksionimit të tij, me Vendimin nr. 1068, datë 14.12.2013 të Këshillit të Ministrave, *“Për disa ndryshime në vendimin nr. 719, datë 20.10.2011 të Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Drejtorisë së Shërbimeve të Midhjes dhe Peshkimit, Sarandë”*”.

Përgjegjësi i Sektorit të Akuakulturës, që është caktuar si personi i kontaktit në institucion, informoi se po punohet për hartimin e rregullores së re, projekti i së cilës akoma nuk ka përfunduar.

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

Konkluzion: Nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, struktura organizative e institucionit të mbikëqyrur, në përmbajtje të saj, prezanton nivelin e nëpunësisë, nëpunësit civilë dhe punonjësit administrativë, në përputhje me funksionet administrative për të cilin është krijuar institucioni. Kjo strukturë, është e organizuar sipas përcaktimeve të ligjit nr. 90/2012, *“Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”*, në lidhje me organizimin e brendshëm të institucioneve të varësisë. Numri i punonjësve në Drejtorinë e Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës, është brenda kufirit të miratuar.

Komisioneri vëren se, institucioni i mbikëqyrur, në bashkëpunim me njësinë e burimeve njerëzore të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave dhe

Departamentin e Administratës Publike, në momentin e rishikimit të strukturës, duhet të parashikojnë në këtë strukturë, një pozicion pune për t'u kujdesur për veprimtarinë e përditshme të burimeve njerëzore të institucionit.

Në lidhje me Rregulloren e Brendshme, ajo duhet të pasqyrojë ndryshimet që kanë ndodhur për shkak të përfshirjes së institucionit në fushën e veprimit të ligjit të shërbimit civil.

2. Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në momentin e realizimit të mbikëqyrjes.

Nga kontrolli i ushtruar si dhe nga materialet e vëna në dispozicion, mënyra e plotësimit të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil në momentin e realizimit të mbikëqyrjes dhe pjesa që zënë në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, rezulton si më poshtë:

- **6 pozicione pune** që zënë rreth **16 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të plotësuara nga nëpunës të emëruar me emërim të përkohshëm, të cilët data 26.02.2014, që është edhe momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, i ka gjetur, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, ku kohëzgjatja e periudhës së punësimit në të njëjtin vend pune, ka qenë më shumë se 1 vit;
 - **22 pozicione pune** që zënë rreth **58 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të plotësuara nga nëpunës të emëruar me emërim të përkohshëm, të cilët data 26.02.2014, që është edhe momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, i ka gjetur, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, ku kohëzgjatja e periudhës së punësimit në të njëjtin vend pune, ka qenë më pak se 1 vit;
 - **2 pozicione pune** që zënë rreth **5 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar nëpërmjet konkurrimit të hapur, në përputhje me procedurat e përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
 - **8 pozicione pune** që zënë **21 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë vende të lira (**1 pozicion pune i lirë “Përgjegjës Sektori”**; **7 pozicione pune të lira “Specialist”**).
- 3. Si është kuptuar dhe zbatuar neni 67 i ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.**

Një aspekt i rëndësishëm i procesit të mbikëqyrjes është përcaktuar verifikimi i plotësimit të kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të

ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, të cilët kanë qenë në marrëdhënie pune me pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil.

Nisur nga fakti që, Drejtoria e Shërbimeve të Peshkimit, është institucion që futet për herë të parë në shërbimin civil, deklarimi si nëpunës civil ekzistues për çdo punonjës të këtij institucioni, duhet të bëhet në respektim të kërkesave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, neni 67, pikat 3, 4 dhe 6, ku përcaktohet në mënyrë të shprehur se:

- *pika 3*, “Nëpunësit civilë ekzistues, punonjësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që janë rekrutuar sipas një procedure 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, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që nuk plotësojnë kushtet e parashikuara në pikën 3 të këtij neni, janë nëpunës civilë në periudhë prove dhe për ta zbatohen dispozitat e nenit 24 të këtij ligji. Periudha e provës fillon nga fillimi i shtrirjes së efekteve të këtij ligji”;
- *pika 6*, “Deklarimi i statusit të punësimit, sipas pikave 1, 3 dhe 4 të këtij neni, bëhet nga njësia përgjegjëse pas verifikimit të procedurës së punësimit”.

Në kushtet kur institucioni futet për herë të parë në shërbimin civil, kategoria e nëpunësve civilë ekzistues nuk do të jetë e evidente, por mbikëqyrja do të vijojë me kategoritë e tjera të punonjësve, sipas përcaktimeve ligjore që parashtruan më sipër.

Ky proces rregullohet në mënyrë të hollësishme edhe me Vendimin nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, Kreu III, “Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat*”, pika 1 dhe 2, të ndryshuar.

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

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë nëse janë zbatuar kërkesat e ligjit për deklarimin e statusit të punësimit, u verifikuan dhe u analizuan të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, si organigramën dhe strukturën e institucionit, e cila është aktualisht në fuqi; listëprezencën dhe listëpagesën e muajit shkurt 2014; dokumentacionin e plotë që vërteton procedurën e marrjes në punë, përfshirë aktin e emërimit apo kontratën e punësimit, si dhe të dhënat profesionale dhe çdo të dhënë tjetër lidhur me marrëdhëniet e punës në shërbimin civil.

Të dhënat e mbledhura janë materializuar në Tabelat 1, 2 dhe Aneksi 2, që janë pjesë e këtij materiali dhe, pas analizës së tyre, procesi i deklarimit të statusit të punësimit paraqitet në këtë gjendje:

a. Rastet e deklarimit të statusit të punësimit.

Nga analiza e materialeve të administruara, rezulton se, në këtë institucion, në momentin e deklaramit të statusit të punësimit, sipas strukturës dhe organikës, të miratuar me Urdhrin nr. 96, datë 21.02.2014 të Kryeministrit, “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorisë së Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës*”, kanë qenë 39 pozicione pune pjesë e shërbimit civil, nga të cilat, 37 pozicione pune të zëna dhe 2 pozicione pune, që i përkasin kategorisë “*Specialist*”, kanë qenë vende të lira.

Në zbatim të akteve ligjore të cituara më sipër në material, institucioni i mbikëqyrur, ka dërguar listën e punonjësve së bashku me dokumentacionin përkatës pranë Departamentit të Administratës Publike, si njësia përgjegjëse në këtë rast, për të vijuar procedurat e deklaramit të statusit të punësimit sipas kërkesave të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Ky proces, nga ana e Departamentit të Administratës Publike, ka përfunduar në muajin Tetor 2014 dhe vendimi përkatës i është dërguar Drejtorisë së Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës nëpërmjet shkresës nr. 3279 prot., datë 30.10.2014, “*Verifikimi i statusit të nëpunësve dhe punonjësve aktualë*”.

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

Duke vlerësuar përmbajtjen e tyre, rezulton si më poshtë:

a/1. *Punonjës, të cilët kanë më shumë se një vit, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, që e kryejnë detyrën e tyre funksionale në pozicione pune pjesë të shërbimit civil.*

Konstatohen **6 raste**, ku punonjësit, që janë punësuar në këto pozicione pune, i plotësojnë kriteret e përcaktuara në pikën 3, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, si dhe në pikën 1, Kreu III, “*Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat*” të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Duke u nisur nga analiza që i është bërë akteve të emërimit, ku përfshihet momenti i fillimit të marrëdhënieve të punës dhe atyre financiare, rezulton se, këta punonjës, kanë më shumë se një vit, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, që e kryejnë detyrën e tyre funksionale në pozicione pune pjesë të shërbimit civil.

Për këtë kategori nëpunësish, konstatohet se, njësia përgjegjëse (DAP), ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit, si “*nëpunës civilë*”.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, Departamenti i Administratës Publike, si njësia përgjegjëse në këtë rast për momentin e çertifikimit të statusit të punësimit, ka vepruar drejt, duke i paisur punonjësit e kësaj kategorie në subjektin e mbikëqyrur, me Aktin e Deklaramit të Statusit të Punësimit.

a/2. Punonjës, të cilët kanë më pak se një vit, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, që e kryejnë detyrën e tyre funksionale në pozicione pune pjesë të shërbimit civil.

Konstatohen **31 raste**, ku punonjësit, që janë punësuar në këto pozicione pune, i plotësojnë kriteret e përcaktuara në pikën 4 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe në pikën 2, Kreu III, “Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat” të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Nga këqyrja e dokumentacionit të administruar në dosjen personale rezulton se, momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, i ka gjetur këta punonjës në një pozicion pune, ku periudha e punësimit ka qenë më e vogël se një vit.

Për këtë kategori nëpunësish, konstatohet se:

- në **29 raste**, njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit si “nëpunës civilë në periudhë prove”.

Nga këqyrja e akteve rezulton se, në **22 raste**, njësia përgjegjëse, me të drejtë, ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit për këta punonjës si nëpunës civilë në periudhë prove, ndërsa në **7 raste**, nëpunësit, nuk plotësojnë kriterin e nivelit të diplomës në pozicionin e punës ku ata janë emëruar. Më hollësisht, këto raste, trajtohen në Kreun II të raportit “Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij”.

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

Bëhet fjalë për punonjësin *****, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Monitorimit dhe Kontrollit të Peshkimit për Durrësin”, i cili, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, nuk plotëson kriteret për të qenë nëpunës civil, pasi kishte nivelin e mesëm të edukimit arsimor.

Niveli arsimor, është një kërkesë e posaçme për pranimin në shërbimin civil, e parashikuar në shkronjën “e”, të nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ku parashikohet shprehimisht se, një kandidat për nëpunës civil, duhet të plotësojë kërkesat e posaçme për nivelin e arsimit, që, në këtë rast, është arsimi i lartë.

Në kushtet kur, ky punonjës, nuk plotëson kriteret për të qenë nëpunës civil sipas ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, Departamenti i Administratës Publike, me shkresën nr. 3279/1, datë 30.10.2014, ka njoftuar institucionin, i cili, nëpërmjet Urdhrit nr. 11, datë 07.04.2015 të titullarit, ka vendosur përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këtë punonjës.

Kjo procedurë është ndjekur në zbatim të pikës 6, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

- në **1 rast**, njësia përgjegjëse, nuk ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit.

Bëhet fjalë për punonjës in ******, të cilin, hyrja në fuqi e ligjit të ri për nëpunësin civil, e ka gjetur në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Monitorimit dhe Kontrollit të Peshkimit*”, pranë Drejtorisë së Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës, detyrë, të cilën e kryente në më pak se një vit.

Ky punonjës, në momentin e kryerjes së procedurave në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit, ka paraqitur kërkesën e tij për dorëheqje nga detyra, e cila është miratuar me aktin nr.53, datë 03.07.2014, të titullarit të institucionit.

Evidentojmë faktin se, pozicioni i punës që mbante ky punonjës, “*Specialist në Sektorin e Monitorimit dhe Kontrollit të Peshkimit*”, pas dorëheqjes së tij, ka rezultuar vend i lirë, deri në momentin e miratimit të strukturës që është në fuqi, me Urdhrin nr. 56, datë 22.04.2015 të Kryeministrit, “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorisë së Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës*”.

Siç e kemi thënë më sipër në material, në Kreun I, pika 1, “*Situata e administrimit të burimeve njerëzore në momentin e mbikëqyrjes*”, me miratimin e kësaj strukture, është shkurtuar vetëm 1 pozicion pune, i cili i përket pikërisht pozicionit të lirë “*Specialist në Sektorin e Monitorimit dhe Kontrollit të Peshkimit*”.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, në të dy rastet e analizuara më sipër, Departamenti i Administratës Publike, si njësia përgjegjëse për momentin e certifikimit të statusit të punësimit, ka vepruar drejt, në zbatim të kërkesave të ligjit.

Nga sa më sipër, evidentuam të gjitha rastet e deklaramit të statusit të punësimit në Drejtorinë e Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës. Aktet që dokumentojnë këtë proces, pasqyrohen në Tabelat 1, 2 dhe Aneksi 2, bashkëlidhur këtij raporti.

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

Një institut shumë i rëndësishëm, i cili ka lidhje me një sërë institutesh të tjera të ligjit për nëpunësin civil, të tilla si rekrutimi, ristrukturimi, vlerësimi i punës, sistemi i karrierës etj., është edhe procesi i hartimit të përshkrimit të punës, për pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil. Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës, të përcaktuara me hollësi në Vendimin nr.142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, të ndryshuar, 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*”, të ndryshuar.

Këto akte nënligjore, në përmbajtjen e tyre, kanë përcaktuar procedurat e hollësishme që duhet të ndiqen gjatë procesit të hartimit të përshkrimeve të punës për pozicionet e shërbimit civil, nëpunësit dhe strukturat përgjegjëse për hartimin e tyre, si dhe organin që ka kompetencën për të

bërë miratimin e tyre, dhe po ashtu, vazhdimësinë e procesit, me depozitimin e tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.

Më konkretisht, në përmbajtjen e tyre, këto akte ligjore dhe nënligjore e rregullojnë procesin në këtë mënyrë:

- Përshkrimet e punës hartohen nga analisti i punës në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës. (Analisti i punës është përgjegjës për mbledhjen e informacionit për pozicionin e punës, ndërsa eprori direkt i pozicionit përkatës jep informacionin mbi përgjegjësitë dhe detyrat kryesore që duhet të përmbushë pozicioni i punës, nivelin e edukimit, fushën e studimeve dhe përvojën minimale që duhet për kryerjen me efektivitet të punës).
- Departamenti i Administratës Publike, ka të drejtë të kthejë për rishikim përshkrimet e punës, në rastet kur vëren se ato nuk janë hartuar në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin e miratuar.
- Sekretari i Përgjithshëm i institucionit, pas vlerësimit si të rregullt nga Departamenti i Administratës Publike, bën miratimin e përshkrimeve të punës dhe në përfundim, procesi mbyllet me depozitimin e tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.

Në këto kushte, në zbatim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe të akteve nënligjore që e rregullojnë këtë proces, njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, ka njohur si ministritë edhe institucionet në varësi të ministrive, me Udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014 “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

Konstatohet se, në institucionin e mbikëqyrur, janë hartuar përshkrimet e punës për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas formatit standart të miratuar.

Procedura e bashkëpunimit për realizimin e këtij procesi, ndërmjet specialistes së financës (së cilës, në atë periudhë, i ishte ngarkuar edhe detyra e menaxhimit të burimeve njerëzore), në cilësinë e analistit të punës, eprorit direkt të pozicionit përkatës dhe Departamentit të Administratës Publike, është realizuar në mënyrë elektronike (është komunikuar vetëm me email).

Përshkrimet e punës, janë miratuar dhe nënshkruar nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, si organi nga i cili kanë varësinë dhe në përfundim të procesit, janë nënshkruar nga nëpunësi civil, për të cilin është hartuar përshkrimi i punës dhe nga eprori direkt, në zbatim të 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”. Një kopje e këtij formulari, është pjesë e dosjes individuale të nëpunësit civil.

Në përfundim të procesit, përshkrimet e punës, sikurse përcaktohet në pikën 20, Kreu IV, të aktit nënligjor, duhet të depozitohen në Departamentin e Administratës Publike, por në rastin konkret, komunikimi është bërë vetëm në mënyrë elektronike.

Nga përmbajtja e aktit të përshkrimit të punës, konstatohet se, në ndarjen “Kërkesa të posaçme”, janë përcaktuar kërkesat specifike të vendit të punës në lidhje me *nivelin e edukimit dhe fushën kryesore të studimeve; përvojën në punë e përcaktuar në terma kohorë dhe pozicion përkatës; si*

dhe njohuritë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për përmbushjen e funksionit të pozicionit të punës.

Nga verifikimi i dokumentacionit të punonjësve që janë në këto pozicione, rezulton se në 7 raste, ata nuk plotësojnë nivelin e diplomës. Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit *****, *****, *****, *****, ***** dhe *****, të cilët mbajnë pozicionin “*Specialist*” dhe kanë nivelin e diplomës “*Bachelor*”, ndërkohë që, përshkrimi i punës, kërkon nivelin e diplomës “*Master Profesional*”.

Në lidhje me këto raste, Komisioneri vëren se, në momentin e deklaramit të statusit të punësimit, këta punonjës, kanë qenë në kushtet kur nuk plotësonin kriterin e nivelit të diplomës së arsimit të lartë, në pozicionin e punës ku ata kanë qenë të emëruar, por, megjithatë, nga Departamenti i Administratës Publike, këta punonjës, janë deklaruar nëpunës civilë në periudhë prove dhe më pas, janë konfirmuar nëpunës civilë.

Për këto raste, do të duhej të vendosej pezullimi i statusit, deri në plotësimin e kriterit të nivelit të diplomës së arsimit të lartë, në zbatim të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (ndryshuar me VKM nr.532, datë 06.08.2014), pika 6/1, e Kreut III, ku është përcaktuar, “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”, i ndryshuar, dhe që në momentin e deklaramit të statusit nuk plotësojnë kriterin e nivelit të diplomës së arsimit të lartë, të pozicionit të punës ku janë emëruar, të vazhdojnë të punojnë në pozicionet ku janë të emëruar me kushtin që, brenda një afati 2 vjeçar, të plotësojnë këto kushte”.* (Sipas pikës 6, të Kreut IV të VKM –së, afati 2 vjeçar, ka filluar që nga data 1 shtator 2014).

Por, nga këqyrja e akteve, edhe në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, për këto raste, rezulton të jetë e njëjta situatë, në lidhje me nivelin e diplomës së arsimit të lartë, ç’ka reflekton mospërputhje midis nivelit të diplomës që ka punonjësi dhe nivelit të diplomës të kërkuar nga përshkrimi i punës. Nga institucioni, në lidhje me këto raste, u pretendua se, këta punonjës, janë në proces studimi për diplomën “*Master*”, por ky pretendim provohet vetëm në rastin e punonjësit S.Lekaj, gjë që dokumentohet në dosjen personale me anë të vërtetimit të lëshuar nga universiteti përkatës.

Në këto kushte, si dhe duke u ndodhur në mbarim të afatit 2 vjeçar të përcaktuar në aktin nënligjor (afati ka mbaruar në 1 shtator 2016), struktura përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore të institucionit, duhet të administrojë në dosjet e personelit të këtyre punonjësve, aktet që tregojnë nivelin e diplomës së arsimit të lartë, për të bërë verifikimin në këtë mënyrë të plotësimit të një prej kërkesave të posaçme që kërkon përshkrimi i punës, siç është niveli i diplomës “*Master Profesional*”.

Gjatë procesit të verifikimit, u konstatua se, në 2 rastet e nëpunësve të emëruar në shërbimin civil nëpërmjet konkurrimit, sipas ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, konkretisht, *****, emëruar në pozicionin “*Specialist finance*” dhe *****, emëruar në pozicionin “*Specialist i Monitorimit dhe Kontrollit të Peshkimit për Vlorën*”, përshkrimet e punës janë hartuar, por nuk janë të nënshkruar.

Grupi i punës vëren se, përshkrimi i punës, është një përmbledhje e misionit, qëllimit të përgjithshëm, detyrave kryesore dhe përgjegjësive kryesore të pozicionit respektiv të punës, dhe si i tillë, ai shërben së pari, për të njohur nëpunësin civil pikërisht me këto detyra e me punën që

duhet të kryejë dhe së dyti, për vlerësimin e rezultateve në punë, pasi, të gjithë elementët që ai përmbledh, ndikojnë për të kontrolluar dhe për të vlerësuar performancën e punonjësit.

Nga ana tjetër, plotësimi i formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të miratuar, kërkon patjetër dokumentimin dhe nënshkrimin e tij nga ana e nëpunësit dhe eprorit direkt, ç'ka është një detyrim specifik, i kërkuar nga pikat 18/c, 19 dhe 20, të Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar.

Konkluzion: Nga sa analizuam më sipër, vlerësohet puna e strukturave përgjegjëse të institucionit, në lidhje me hartimin dhe miratimin e përshkrimeve të punës, sipas formatit të miratuar dhe brenda afateve ligjore të përcaktuara në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar, dhe Udhëzimit nr. 2, datë 07.04.2014 të Departamentit të Administratës Publike “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

Nga ana tjetër, mbështetur në dispozitat ligjore, Komisioneri vëren se, i gjithë procesi i hartimit, miratimit dhe nënshkrimit të përshkrimeve të punës nga strukturat përgjegjëse, pjesëmarrëse në këtë proces, duhet të përfundojë me dokumentimin e tyre, duke i depozituar në Departamentin e Administratës Publike.

Në lidhje me rastet e punonjësve, të cilët nuk plotësojnë kriterin e nivelit të diplomës së arsimit të lartë, në kushtet kur ka mbaruar edhe afati 2 vjeçar, i referuar në aktin nënligjor si më sipër, institucioni i mbikëqyrur, duhet të administrojë në dosjet individuale të këtyre punonjësve, aktet që vërtetojnë plotësimin e kriterit arsimor dhe në rastin konkret, niveli i diplomës “*Master Profesional*”.

Gjithashtu, duke iu referuar ndarjes së fundit të formularit të përshkrimit të punës, Seksioni “*Nënshkrimi*”, ku përcaktohet detyrimi i nëpunësit dhe eprorit direkt për të nënshkruar formularin e përshkrimit të punës, duke pranuar në këtë mënyrë njohjen dhe dakordësinë me dokumentin në fjalë, të nënshkruhen formularët e përshkrimit të punës në rastet e nëpunësve ***** dhe ***** dhe më pas, kjo kopje e aktit të vendoset në dosjen individuale të personelit.

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

Administrimi i shërbimit civil për të gjithë institucionet e administratës shtetërore bazohet në planin vjetor të pranimit në shërbimin civil, në zbatim në pikës 2 të nenit 18 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”.

Në rastin konkret, në lidhje me nevojat për rekrutim në shërbimin civil në këtë institucion, si për vitin 2015 dhe për vitin 2016, është komunikuar në mënyrë elektronike me Drejtorinë e Burimeve Njerëzore të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, si institucioni nga i cili varen.

Konstatohet se, njësia e ngarkuar për menaxhimin e burimeve njerëzore të institucionit, ka planifikuar numrin e vendeve vakante për institucionin, duke mbajtur parasysh vendet e reja që mund të krijohen për shkak të dorëheqjeve, rasteve të pezullimeve, lëvizjeve paralele dhe ngritjeve në detyrë.

Grupi i punës konstatoi përputhshmërinë e planit të pranimit në shërbimin civil për vitin në vazhdim, me strukturën analitike ekzistuese të Drejtorisë së Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës.

Konkluzion: Në këto rrethana, vlerësohet se, janë respektuar kërkesat e ligjit, gjatë procesit të planifikimit të nevojave për konkurrim.

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

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

Konstatohet se, në këtë institucion, janë plotësuar 2 pozicione pune të kategorisë ekzekutive, nëpërmjet procedurës së konkurrimit të hapur.

Në rastin konkret, në zbatim të nenit 22 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, nëpërmjet konkurrimit të hapur, me aktin e emërimit nga Departamenti i Administratës Publike, janë emëruar nëpunës civilë në periudhë prove, në pozicionet si më poshtë:

1. Me aktin nr. 4558, datë 26.07.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove punonjësi ***** në pozicionin “*Specialist finance në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse*”, pranë Drejtorisë së Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës (në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, në pozicionin “*Specialist finance*” ka qenë emëruar nëpunësja *****), e cila, me lëvizje paralele, është emëruar në pozicionin “*Specialiste në Sektorin e Statistikave*”, pranë Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, procedurë, e cila është trajtuar hollësisht në raportin përfundimtar të mbikëqyrjes në këtë institucion).
2. Me aktin nr. 6404, datë 22.12.2015, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove punonjësi ***** në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Monitorimit dhe Kontrollit të Peshkimit për Vlorën*”, pranë Drejtorisë së Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës.

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

Konkluzion: Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedurat e rekrutimit, nëpërmjet konkurrimit të hapur për 2 pozicione të kategorisë ekzekutive, janë kryer nga njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, në përputhje me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

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

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, u verifikua përmbushja e kërkesave ligjore të periudhës së provës të përcaktuara nga neni 24, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe kreu V, i Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”. Ky vendim është shfuqizuar pas daljes së Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015 të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, por, sipas pikës 1, Kreu IX “Dispozita tranzitore” të këtij vendimi, procedurat e pranimit, lëvizjes paralele dhe periudhës së provës, që kanë filluar sipas parashikimeve të Vendimit nr.143, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, përfundojnë sipas parashikimeve të vendimit nr.143, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave.

Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur, nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit, deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, kanë kryer periudhën e provës 26 nëpunës civilë, të cilët e kanë fituar këtë status për shkak të ligjit.

Në këtë kategori, përfshihen punonjësit eksiztues, të cilët janë cilësuar në periudhë prove, pasi, momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, i ka gjetur këta punonjës në një pozicion pune të shërbimit civil, ku periudha e punësimit ka qenë më e vogël se një vit.

Në këtë rast, periudha e provës, e cila zgjat një vit, ka filluar nga momenti i fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil, që është data 26.02.2014.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, rezulton se, për këta punonjës, ka mbaruar periudha e provës. Për të gjitha këto raste, u verifikua përmbushja e kërkesave ligjore të periudhës së provës në bazë të të cilave, nëpunësi civil, është i detyruar që të kryejë ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), dhe të ndjekë udhëzimet e nëpunësit më të vjetër, nën kujdesin e të cilit ai është i vendosur.

Ndërsa institucioni, ka detyrimin, që të përzgjedhë nëpunësin më të vjetër nën kujdesin e të cilit do të vendoset nëpunësi civil në periudhë prove, të bëjë vlerësimin e rezultateve individuale në punë, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore dhe të shprehet me vendim në përfundim të periudhës së provës.

Vendimi i konfirmimit të nëpunësit civil në përfundim të periudhës së provës merret bazuar në:

- Rezultatit e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA);

- Vlerësimin e rezultateve individuale në punë, i cili bëhet sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor që rregullon institutin e vlerësimit të arritjeve vjetore.

Nga këqyrja e akteve rezultojn se:

- në **24** raste, kanë dalë aktet e konfirmimit si nëpunës civilë, të punonjësve të gjendur në kushtet si më sipër.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u konstatua se, vendimi i konfirmimit, është marrë nga eprori direkt, sikurse përcaktohet në pikën 7 dhe 12, të kreut V, “Periudha e provës”, të Vendimit nr.143, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese*”, të shfuqizuar.

Në përfundim të periudhës së provës, bazuar në rezultatet e testimit në ASPA si dhe në vlerësimin e rezultateve individuale në punë, për këta nëpunës, eprori direkt, ka vendosur konfirmimin si nëpunës civilë në pozicionet përkatëse të punës.

Nga verifikimi i mëtejshëm, konstatohet se, në të gjitha rastet, procedurës së vendimmarrjes në fund të periudhës së provës, i mungon mendimi me shkrim i nëpunësit civil më të vjetër në detyrë, udhëzimet e të cilit duhet të ndjekë nëpunësi civil në periudhë prove, si një element i rëndësishëm ligjor që shoqëron vendimmarrjen e eprorit direkt.

Përsa i përket formularit të vlerësimit të punës për periudhën e provës, ai është bërë sipas Lidhjes nr.2, bashkëlidhur Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*” dhe është nënshkruar nga nëpunësit e përfshirë në procesin e vlerësimit të rezultateve në punë siç janë Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues dhe Zyrtari Autorizues.

(Për nëpunësit që kanë përfunduar periudhën e provës, të dhënat lidhur me: kryerjen e ciklit të trajnimit pranë ASPA-s; vlerësimi i rezultateve individuale në punë; si dhe, akti i konfirmimit si nëpunës civil, janë pasqyruar në tabelën nr.2 që i bashkëlidhet raportit si pjesë e tij).

Konkluzion: Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedura e vendimmarrjes në fund të periudhës së provës nga eprori direkt, duke i konfirmuar nëpunës civilë punonjësit e kësaj kategorie, është kryer në përputhje me kërkesat e ligjit, përveç mungesës së një elementi, siç është mendimi me shkrim i nëpunësit civil më të vjetër në detyrë.

Kjo mangësi, vihet në dukje në këtë moment, për t’u patur parasysh në të ardhmen, që raste të tilla të mos përsëriten dhe procedura e konfirmimit apo jo të nëpunësit civil, të jetë e plotësuar me të gjithë elementët, sipas kërkesave të ligjit, pasi kjo mangësi nuk e cënon në thelb procesin e konfirmimit.

- në **1** rast, është shtyrë periudha e provës 6 muaj.

Bëhet fjalë për punonjës in ***** , i cili, me aktin nr. 38, datë 24.02.2014 është emëruar në pozicionin “*Specialist i Sektorit të Monitorimit dhe Kontrollit të Peshkimit për Durrësin*”, pranë Drejtorisë së Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës, i deklaruar *nëpunës civil në periudhë prove* me aktin nr. 3279/20, datë 30.10.2014 të Departamentit të Administratës Publike.

Në përfundim të periudhës së provës dhe të rezultateve të testimit në ASPA, bazuar në vlerësimin e rezultateve individuale në punë, i cili, në këtë rast, ka qenë midis nivelit 3, “kënaqshëm” dhe nivelit 4, “jokënaqshëm”, eprori direkt, ka vendosur shtyrjen e periudhës së provës për 6 muaj, vendim të cilin, nëpunësi, nuk e ka ankimuar.

Pas përfundimit edhe të këtij afati, bazuar në vlerësimin e rezultateve individuale në punë në nivelin 3 “kënaqshëm”, me aktin nr. 57, datë 28.12.2015, është vendosur konfirmimi i tij si nëpunës civil.

Konkluzion: Edhe në këtë rast, vlerësohet se, procedura e vendimmarrjes në fund të periudhës së provës nga eprori direkt, është kryer në përputhje me kërkesat e ligjit, në rastin konkret, pika 7, gërma “b” e kreut V “Periudha e provës”, të Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese*”, të shfuqizuar.

- në 1 rast, ka dalë akti i moskonfirmimit si nëpunës civil.

Bëhet fjalë për punonjësën ******, i cili, me aktin nr. 40, datë 24.02.2014, është emëruar në pozicionin “*Specialist i Sektorit të Monitorimit dhe Kontrollit të Peshkimit për Lezhën*”, pranë Drejtorisë së Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës, dhe është deklaruar “*nëpunës civil në periudhë prove*”, me aktin nr. 3279/10, datë 30.10.2014, të Departamentit të Administratës Publike.

Në përfundim të periudhës së provës dhe të rezultateve të testimit në ASPA, eprori direkt, Përgjegjësi i Sektorit të Monitorimit dhe Kontrollit të Peshkimit, ka bërë vlerësimin e rezultateve individuale në punë për këtë punonjës, i cili në këtë rast, ka qenë në nivelin 4, “jokënaqshëm”.

Duke mos qenë dakort me vlerësimin në fund të periudhës së provës, në përputhje me pikën 9, të Kreut IV, “*Formulari i vlerësimit*”, të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, të ndryshuar, nëpunësi ka kërkuar rivlerësim nga titullari i institucionit, në cilësinë e Zyrtarit Autorizues.

Në ndarjen DH të formularit të vlerësimit, “*Rivlerësimi nga Zyrtari Autorizues*”, titullari i institucionit, ka bërë komentet përkatëse, duke u shprehur dakort me vlerësimin e bërë nga Përgjegjësi i Sektorit të Monitorimit dhe Kontrollit të Peshkimit, në cilësinë e Zyrtarit Raportues. Në këto kushte, eprori direkt, me aktin nr. 13/13, datë 06.05.2015, ka vendosur moskonfirmimin si nëpunës civil për këtë punonjës. Më pas, me aktin nr. 21, datë 11.05.2015, të titullarit të institucionit, ai është liruar nga shërbimi civil.

Në këtë rast, vendimi i lirimit nga shërbimi civil, është ankimuar nga punonjësi dhe në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, çështja është në proces gjyqësor në Gjykatën Administrative të Apelit Tiranë. Ndërkohë konstatohet se, pozicioni i punës që mbante ky punonjës, “*Specialist i Sektorit të Monitorimit dhe Kontrollit të Peshkimit për Lezhën*”, është vend i lirë.

Konkluzion: Nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedura e vendimmarrjes në fund të periudhës së provës, për moskonfirmimin si nëpunës civil të punonjësit ******, rezulton të jetë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit dhe të akteve nënligjore. Po kështu, rezulton se, nga ana e punonjësit është ushtruar e drejta për t’u ankuar pranë organeve kompetente, në lidhje me procesin e vlerësimit.

VI. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore.

Gjatë procesit të realizimit të mbikëqyrjes, u konstatuan 3 raste, kur ndaj nëpunësve civilë, janë marrë masa disiplinore, të cilat po i rendisim më poshtë:

1. Punonjësi ***** , në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Monitorimit dhe Kontrollit të Peshkimit për Himarën (Vlorë)*”, në Drejtorinë e Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës, emëruar në këtë vend pune me aktin nr. 42, datë 24.02.2014 dhe i deklaruar nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr. 3279/26, datë 30.10.2014 të DAP. Me vendimin datë, 07.05.2015, të Komisionit të Disiplinës, ndaj tij është marrë masa disiplinore “*Largim nga shërbimi civil*”.
2. Punonjësi ***** , në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Monitorimit dhe Kontrollit të Peshkimit për Pogradecin*”, në Drejtorinë e Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës, emëruar në këtë vend pune me aktin nr. 27, datë 24.02.2014 dhe i deklaruar nëpunës civil me aktin nr.13/1, datë 27.04.2015 të eprorit direkt. Me vendimin datë 15.10.2015 të Komisionit të Disiplinës, ndaj tij është marrë masa disiplinore “*Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për një periudhë gjashtëmujore*” (aktualisht larguar me dorëheqje, trajtohet në Kreun VII, “*Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimimit nga shërbimi civil si rezultat i dorëheqjes*).
3. Punonjësi ***** , në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Monitorimit dhe Kontrollit të Peshkimit për Kukësin*” në Drejtorinë e Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës, emëruar me aktin nr. 25, datë 24.02.2014, deklaruar nëpunës civil në periudhë prove me aktin nr.3279/18, datë 30.10.2014 të DAP. Me vendimin nr. 37, datë 23.12.2014, të titullarit të institucionit, ai është larguar nga shërbimi civil.

Për këto raste, u verifikua procedura e dhënies së masës disiplinore sipas kërkesave ligjore të përcaktuara në nenin 59, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, në Vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në Shërbimin Civil*”, si dhe në Udhëzimin nr. 1, datë 02.04.2014 të Departamentit të Administratës Publike, “*Për elementët kryesorë proceduralë dhe materialë të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore*”.

Konstatohet se, për punonjësit ***** dhe ***** , shkeljet disiplinore janë konsideruar shkelje të rënda, dhe në këto kushte, në bazë të pikës 2, të nenit 59 të ligjit, procedimi disiplinor, është kryer nga Komisioni i Disiplinës, i cili ka kompetencën, për shqyrtimin e shkeljeve disiplinore në këtë rast.

Komisioni i Disiplinës, në të dy rastet, e ka filluar procedimin disiplinor me kërkesë të eprorit direkt. Përbërja e Komisionit të Disiplinës, rezulton në përputhje me pikën 2, Kreu I, “*Organet disiplinore*”, të Vendimit nr. 115, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në Shërbimin Civil*”.

Komisioni i Disiplinës, ka filluar ecurinë disiplinore, duke njoftuar me shkrim nëpunësin për fillimin e ecurisë disiplinore, si dhe për shkakun e nisjes së këtij procedimi; për të drejtën e tij për të paraqitur me shkrim, sqarimet rreth shkeljes së pretenduar; për të drejtën për t'u dëgjuar vetë, ose me përfaqësues; si dhe datën e shqyrtimit të shkeljes së pretenduar.

Këto akte, u verifikuan nga grupi i mbikëqyrjes, duke përfshirë edhe deklaratat e anëtarëve të komisionit, që konfirmojnë se nuk kanë konflikt interesi; relacionin, ku parashtrihen shkeljet e pretenduara dhe rrethanat e shkeljes; si dhe procesverbalin e seancës dëgjimore të mbajtur për shqyrtimin e shkeljes disiplinore, të nënshkruar nga anëtarët e Komisionit të Disiplinës.

Evidentojmë faktin se, në rastin e shqyrtimit të shkeljes disiplinore për nëpunësin ******, kjo ecuri disiplinore, është kryer në mungesë të nëpunësit, pas dy njoftimeve të njëpasnjëshme që i janë bërë atij për paraqitje në seancën e shqyrtimit të procedimit disiplinor, respektivisht me aktin nr. 99/2 prot., datë 20.04.2015 dhe me aktin nr.99/4 prot., datë 30.04.2015.

Kjo procedurë, është parashikuar në pikën 16, Kreu II “*Procedura disiplinore*” e Vendimit nr.115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në Shërbimin Civil*”, ku përcaktohet se, në rast se pas dy njoftimeve të njëpasnjëshme, nëpunësi apo përfaqësuesi i tij nuk paraqiten, ecuria disiplinore vazhdon në mungesë.

Në përfundim të procedurës, në të dy rastet, Komisioni Disiplinor, ka marrë vendimin përkatës, duke arsyetuar shpjegimin e fakteve që janë bërë shkas për marrjen e vendimit.

Në rastin e punonjësit ******, rezulton se, masa disiplinore “*Largim nga shërbimi civil*”, është dhënë me vendimin nr. 37, datë 23.12.2014 të titullarit të institucionit, *për arsye të mospagimit të detyrimeve të energjisë elektrike*.

Konstatohet se, në dhënien e kësaj mase disiplinore, nuk është zbatuar procedura disiplinore e parashikuar në Vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në Shërbimin Civil*”, por, nga ana tjetër, vetë punonjësi, e ka ushtruar të drejtën e tij të ankimit në gjykatën kompetente, sikurse përcaktohet në nenin 41, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, ku me vendimin e datës 18.01.2016, Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë, ka vendosur “*mospranimin e ankimit*”, në tejkalim të afatit ligjor.

Konkluzion: Nga sa më sipër, vlerësohet se, procedura për shqyrtimin e shkeljeve disiplinore, në të dy rastet kur kjo procedurë është kryer, që nga momenti i konstatimit të shkeljes e deri në marrjen e vendimit përfundimtar nga komisioni i disiplinës, rezulton të jetë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit dhe të akteve nënligjore, duke siguruar një proces të rregullt të hetimit administrativ dhe ushtrimin e të drejtës së nëpunësit civil për t'u dëgjuar dhe për t'u mbrojtur gjatë një procedimi disiplinor.

Përsa i përket rastit ******, Komisioneri vëren se, pavarësisht faktit që vetë punonjësi ka ushtruar të drejtën e ankimit, nga ana e institucionit, do të duhej të ishte zbatuar procedura disiplinore, sikurse është zbatuar në dy rastet e tjera, sipas kërkesave të ligjit me qëllim që të sigurohej e drejta e tij për t'u dëgjuar e për t'u mbrojtur. Në këtë rast, nga ana e titullarit të institucionit është vepruar në kapërcim të kompetencave, duke nxjerrë një akt që është absolutisht i pavlefshëm. Pavarësisht faktit se gjykata nuk e ka shqyrtuar rastin, për shkak të

vonesës në depozitim e kërkesë padisë, kjo shkelje sillet në vëmendje të njësisë së burimeve njerëzore për të mos u përsëritur në të ardhmen.

VII. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar.

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua procedura e ndjekur nga institucioni për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë për vitin 2014, 2015 dhe gjashtëmuajorin e parë të vitit 2016, në përputhje me kërkesat e nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar dhe Vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, "Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë", ndryshuar me Vendimin nr. 252, datë 30.03.2016, të Këshillit të Ministrave, "Për disa ndryshime dhe shtesa në Vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, "Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë".

Në kuptim të dispozitave ligjore si më sipër, vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civilë të konfirmuar, është një proces që duhet të realizohet çdo 6 muaj, ndërsa për nëpunësit civilë në periudhë prove, periudha e vlerësimit, llogaritet nga data e emërimit të tij.

Për realizimin e një vlerësimi sa më objektiv, në Vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, "Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë", të ndryshuar, është përcaktuar dhe procedura që duhet të respektohet për procesin e vlerësimit të rezultateve në punë si dhe kompetencat për vlerësimin. Gjithashtu, pjesë e këtij vendimi, është edhe formulari i vlerësimit të punës, i miratuar për nëpunësit civilë.

Gjatë procesit të verifikimit në institucionin e mbikëqyrur, u konstatua se, formularët e vlerësimit të punës janë hartuar sipas formatit të miratuar në Lidhjen nr.2, ku janë të materializuara të gjitha rubrikat që kanë të bëjnë me të dhënat personale (ndarja A); të dhënat për kontekstin e punës ku identifikohen objektivat e institucionit dhe të njësisë organizative ku bën pjesë nëpunësi (ndarja B); objektivat dhe matësit e performancës, ku, duke mbajtur parasysh përshkrimin e punës, bëhet vlerësimi për çdo objektiv (ndarja C); sjellja profesionale, e cila ka të bëjë me saktësinë në punën e kryer dhe realizimin në kohë, punën në grup e marrëdhëniet me kolegët, shpeshtësinë e orëve të punës jashtë orarit, kërkesën për këshillim, trajnimin dhe ngritjen profesionale (ndarja Ç); vlerësimi përfundimtar i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektivave kryesorë të punës nga nëpunësit.

Nga këqyrja e formularëve të vlerësimit për vitin 2014, konstatohet se, në vlerësimin përfundimtar, për nëpunësit civilë të konfirmuar, janë përfshirë edhe muajt nëntor dhe dhjetor të vitit 2013, sipas përcaktimeve të bëra në Kreun VI, "Dispozita transitore", pika 2, të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, "Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë", të ndryshuar.

Për vitin 2015, konstatohet se, vlerësimi i rezultateve në punë, është bërë çdo 6 muaj, për periudhën 01.01.2015 – 30.06.2015 dhe 01.07.2015 – 31.12.2015, sikurse përcaktohet në ligjin për nëpunësin civil.

Për vitin 2016, është realizuar vlerësimi i rezultateve në punë për gjashtëmuajorin e parë të vitit, për periudhën 01.01.2016 – 30.06.2016.

Për nëpunësit civilë në periudhë prove, të cilët e kanë fituar këtë status për shkak të ligjit, periudha e vlerësimit, ka filluar nga data 26.02.2014, që është data e fillimit të efekteve të ligjit, sipas përcaktimeve të pikës 4, të nenit 67, të ligjit.

Vlerësimi i rezultateve individuale në punë në përfundim të periudhës së provës, së bashku me rezultatin e testimit me shkrim në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës së Administratës Publike (ASPA), ka shërbyer si bazë për vendimmarrjen lidhur me konfirmimin e nëpunësit civil në përfundim të periudhës së provës.

Në të gjitha rastet, konstatohet se, është respektuar afati ligjor i realizimit të këtij vlerësimi, në përputhje me pikën 12, gërma “c”, Kreu II, të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, *“Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”*, të ndryshuar.

Evidentojmë faktin se, për periudhën e vlerësimit 01.01.2016 – 30.06.2016, procesi i vlerësimit të rezultateve në punë ka përfunduar sipas afateve të përcaktuara në pikën 18, Kreu II, të Vendimit nr. 252, datë 30.03.2016, të Këshillit të Ministrave, *“Për disa ndryshime dhe shtesa në Vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë””*.

Formularët e vlerësimit, janë të nënshkruara nga nëpunësit e përfshirë në procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, siç janë *“Zyrtari Raportues”*, *“Zyrtari Kundërfirmues”* dhe *“Zyrtari Autorizues”*, si dhe nga vetë nëpunësi.

Duke analizuar përmbajtjen e procesit për vitin 2015 dhe gjashtëmuorin e parë të vitit 2016, konstatohet se, në vlerësim janë përfshirë të gjitha nivelet e vlerësimit: niveli **1**, *“shumë mirë”*; niveli **2**, *“mirë”*; niveli **3**, *“kënaqshëm”* dhe niveli **4**, *“jokënaqshëm”*, çka tregon se janë bërë përpjekje serioze për një vlerësim objektiv të punonjësve.

Nuk konstatohen raste të mosmarrëveshjeve midis *“Zyrtarit Autorizues”* dhe/ose *“Zyrtarëve Kundërfirmues dhe Raportues”*, lidhur me nivelet e vlerësimit apo raste të rivlerësimit nga zyrtari autorizues (ndarja DH), për shkak të pretendimeve të nëpunësit lidhur me vlerësimin e rezultateve në punë (përveç rastit *“*****”, trajtuar më sipër në paragrafin “Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë përmbushjes së periudhës së provës”*).

Aktet që dokumentojnë këtë proces, janë të evidentuara në Aneksin nr.2, *“Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në datën 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”*.

Konkluzion: Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, në lidhje me procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, janë respektuar kërkesat e ligjit dhe të akteve nënligjore. Formulari i vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së vlerësimit, apo në përfundim të periudhës së provës, është hartuar sipas formatit të miratuar dhe ruhet në dosjen e personelit.

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

Nga verifikimi i dokumentacionit që ka të bëjë me institutin e lirimit nga shërbimi civil, u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, në institucionin e kontrolluar, në **3** raste, ka përfunduar marrëdhënia e punës në shërbimin civil për shkak të dorëheqjes.

Dorëheqja, si një nga mënyrat e lirimit nga shërbimi civil, është e përcaktuar në nenin 64, pika 1 dhe nenin 66, pika 1, gërma “dh”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar. Në rastin konkret, janë liruar nga shërbimi civil, si pasojë e dorëheqjes, nëpunësit si më poshtë:

1. *****, Përgjegjës i Sektorit të Monitorimit dhe Kontrollit të Peshkimit, liruar me aktin nr. 36, datë 11.09.2015.
2. *****, Specialist në Sektorin e Monitorimit dhe Kontrollit të Peshkimit për Pogradecin, liruar me aktin nr. 32, datë 16.06.2016.
3. *****, Specialist në Sektorin e Monitorimit dhe Kontrollit të Peshkimit për Elbasanin, liruar me aktin nr. 22, datë 29.04.2016.

Në këto raste, nëpunësit kanë paraqitur kërkesë për përfundimin e marrëdhënies së punës në shërbimin civil nëpërmjet paraqitjes së dorëheqjes me shkrim pranë strukturës përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore dhe më pas, ka dalë akti i lirimit nga shërbimi civil.

Të gjitha aktet e lirimit, kanë dalë nga Drejtori i Drejtorisë së Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës, si titullar i institucionit, në mungesë të njësisë së burimeve njerëzore, sikurse përcaktohet në nenin 66, pika 1, gërma “dh”, pika 4, gërma “a”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Vendimet për lirimin nga shërbimi civil për shkak të dorëheqjes, i janë njoftuar Departamentit të Administratës Publike, sikurse përcaktohet në pikën 21, të Kreut III, të Vendimit nr. 124, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil”.

Në rastin e punonjësit *****, i cili është dorëhequr përpara datës së daljes së VKM-së si më sipër, institucioni ka vepruar në bazë të pikës 42, të Kreut VII, të Vendimit nr. 171, datë 26.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil”, i cili është shfuqizuar, por përmbajtja e kësaj pike nuk ka ndryshuar.

Sjellim në vëmendje të institucionit se, për nëpunësit e larguar si pasojë e dorëheqjes, ligji nr.152/2013, i ndryshuar, në nenin 64, pika 4, parashikon se, “Nëpunësit civilë, të cilët janë larguar nga shërbimi civil si pasojë e dorëheqjes, kanë të drejtë që të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 dhe 26 të këtij ligji, deri në 2 vjet pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil”.

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

Veçojmë këtu ish nëpunësin *****, ndaj të cilit, në datën **15.10.2015**, është marrë masa disiplinore “Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen e pagës për një periudhë gjashtëmujore”, trajtuar më sipër në material, në Kreun VI, “Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore”.

Në bazë të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015 të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, Kreu VII, pika 2, gërma “b”, “Lëvizja paralele në kategorinë ekzekutive”, si dhe të Vendimit nr. 242, datë 18.03.2015 të

Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”, Kreu III, pika 2, gërma “b”, “Ngritja në detyrë”, një nga kushtet minimale që duhet të plotësojë kandidati, si për procedurën e lëvizjes paralele, ashtu edhe për procedurën e ngritjes në detyrë, *është të mos ketë masë disiplinore në fuqi*.

Në rastin e këtij nëpunësi, masa disiplinore, nuk është shuar, pasi, në bazë të nenit 61, pika 1, gërma “b”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, shuarja e afatit për masën disiplinore “Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për një periudhë deri në dy vjet”, është 3 vjet nga mbarimi i afatit, ç’ka do të thotë se, ai nuk plotëson kushtet për të konkurruar, sipas pikës 4, të nenit 64 të ligjit.

Konkluzion: Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, nga institucioni i mbikëqyrur, është vepruar në mbështetje të kërkesave të ligjit në lidhje me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të dorëheqjes.

IX. Dosjet e personelit

a. Dosja e personelit

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

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

Më konkretisht, rezultoi se, në dosjet personale të nëpunësve, administrohet dokumenti i identifikimit (*fotokopje e letërnjoftimit*); dokumentet lidhur me nivelin e edukimit arsimor dhe fushën e studimeve (*fotokopje e noterizuar e diplomës së shkollës së lartë dhe lista e notave*); dokumentet që vërtetojnë fillimin e marrëdhënies të punës në pozicionin përkatës (*akti i emërimit*), si dhe aktet që provojnë procesin e deklarimit të statusit të punësimit; aktet që vërtetojnë gjendjen gjyqësore, si dhe vërtetimi i gjëndjes shëndetësore (*Raporti Mjekësor*).

Të gjitha këto dokumente, janë pasqyruar në fletë inventarin dhe në fletën prezantuese, të cilat përfshihen në dosjen teknike të nëpunësit, sipas kërkesave të ligjit, të parashikuara në Lidhjen 1 dhe 2 të Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

Plotësimi i këtyre kërkesave, është pasqyruar për secilin nëpunës në tabelat që i bashkëlidhen raportit, si pjesë e tij.

Nga të dhënat e administruara në dosjen e personelit, konstatohet se, në institucionin e mbikëqyrur, rreth **13 %** e nëpunësve, pjesë e shërbimit civil pranë këtij institucioni, janë femra, dhe rreth **87 %** e tyre meshkuj, ndërkohë që, mosha mesatare e nëpunësve civilë në këtë institucion është **43** vjeç.

Përsa i përket arsimit, konstatohet se, **28** nëpunës, kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore publike, ndërsa **2** nëpunës, e kanë kryer arsimin e lartë në institucione private.

Konkluzion: Vlerësohet se, dosjet e personelit, janë të plotësuara me dokumentacionin e nevojshëm dhe përmbajnë të gjitha të dhënat sipas kërkesave të ligjit. Ato ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Sektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse.

Komisioneri vëren se, nga ana e institucionit, duhet të tregohet kujdes në të ardhmen, në lidhje me afatin e dorëzimit nga ana e nëpunësve civilë, të vërtetimit të gjendjes shëndetësore, i cili, duhet të paraqitet pranë burimeve njerëzore të institucionit, brenda datës 10 janar të çdo viti, parashikuar në pikën 23, Kreu III, “*Lirimi nga shërbimi civil*”, të Vendimit nr. 124, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil*”.

b. Regjistri i personelit

Regjistri Qendror i Personelit, është një dokument që duhet të krijohet sipas kërkesave të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, dhe Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit*”.

Mbështetur në dispozitat ligjore si më sipër, Regjistri Qendror i Personelit, krijohet dhe administrohet nga Departamenti i Administratës Publike.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, u konstatua se ky proces ka filluar dhe institucioni i mbikëqyrur, ka hedhur në mënyrë elektronike në Regjistrin Qendror të Personelit, informacionin e kërkuar për burimet njerëzore.

*

* *

Në lidhje me pikat e programit të mbikëqyrjes, “*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)*”, si dhe “*Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste*”, gjatë procesit të mbikëqyrjes në këtë institucion, rezulton se, nuk janë aplikuar procedura të tilla, që të materializojnë këto institute të ligjit.

*

* *

Këto ish-in rrethanat e konstatuara nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin Drejtoria e Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, prej momentit të fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, e në vijim.

Aktet administrative që dokumentojnë procesin e mbikëqyrjes, sipas pikave të këtij raporti, janë materializuar në tabelat si më poshtë:

Tabela 1 “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me kontrata ose akte emërimi të përkohshme, të cilët kishin më shumë se një vit në pozicionin e punës, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (data 26.02.2014)”.

Tabela 2 “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me kontrata ose akte emërimi të përkohshme, të cilët kishin më pak se një vit në pozicionin e punës, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (data 26.02.2014)”.

Aneksi 2 “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në datën 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”.

K O M I S I O N E R I

Pranvera STRAKOSHA