



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

**RAPORT**  
*(Përfundimtar)*

**PËR INSPEKTIMIN NË LIDHJE ME ZBATIMIN E LIGJSHMËRISË NË**  
**ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL**

**KËSHILLI I QARKUT BERAT**

**Tiranë, Dhjetor 2015**

## RAPORT

### Për kryerjen e inspektimit të përgjithshëm

#### Këshilli i Qarkut Berat

#### Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të nenit 11, pika 1, si dhe të nenit 14, pikat 1 e 2 të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, bazuar në Vendimin nr. 64, datë 02.07.2015, "Për kryerjen e inspektimit në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil si dhe në lidhje me procesin e ristrukturimit të institucionit, Këshilli i Qarkut Berat", ka kryer inspektimin e përgjithshëm në këtë institucion për verifikimin e ligjshmërisë në gjithë institutet e ligjit, në lidhje me kuptimin dhe zbatimin e drejtë të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar; plotësimin e kushteve ligjore të statusit të punësimit, të parashikuara në nenin 67 të ligjit të sipërcituar; lëvizjen, transferimin apo lirimin nga shërbimi civil i punonjësve, nëse këto procedura janë bërë sipas kërkesave të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, si dhe Vendimin 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", kreu III, "Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit"; përputhjen e përkrahjeve të reja të punës me formatin e parashikuar nga ligji; plotësimin e kërkesave të përgjithshme e të veçanta të pozicioneve të punës nga punonjësit e mbajtur pas ristrukturimit, etj.

Në zbatim të vendimit të mësipërm dhe programit të inspektimit nr. 478/1 prot., datë 02.07.2015 "Për kryerjen e inspektimit në lidhje me administrimin e shërbimit civil" në subjektin Këshilli i Qarkut Berat (njoftuar subjektit me shkresën nr.478/2 prot., datë 02.07.2015), grupi i inspektimit, i përbërë nga Atalvin Niço dhe Behare Hoxha, në datën 08.07.2015, është paraqitur në institucionin e Këshillit të Qarkut Berat dhe ka komunikuar me drejtorin e Drejtorisë së Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore dhe Financës, si njësi përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore. Duke qenë se, përgjatë muajit korrik, nëpunësit e ngarkuar me menaxhimin e burimeve njerëzore (drejtorit të Drejtorisë së Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore dhe Financës dhe Specialistit të Burimeve Njerëzore) duhet të kryenin lejen vjetore, sipas planifikimit të miratuar nga titullari, me qëllim që të sigurohej efektiviteti i procesit, me miratimin e Komisionerit, grupi i punës e shtyu afatin e miratuar më parë dhe u paraqit në subjekt në datën 04.08.2015, për të vijuar me tej me procesin e inspektimit.

#### Qëllimi i inspektimit:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar me ligjin nr. 178/2014, "Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", si dhe akteve nënligjore të dalta në bazë e për zbatim të tij.
- Paralajmërimi i institucionit dhe personave përgjegjës, në rast të konstatimit të parregullsive gjatë zbatimit të ligjit, duke lënë detyrat dhe rekomandimet përkatëse 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 inspektimit**

1. Si janë kuptuar dhe zbatuar dispozitat e ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil" dhe aktet nënligjore dalë në bazë e për zbatim të tij, në lidhje me procesin e ristrukturimit (neni 50 i ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, si dhe Vendimi nr. 171, datë 26.03.2014, i Këshillit të Ministrave "Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil", kreu III, "Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit").

2. Kontrolli i procesit të ristrukturimit të institucionit, Këshilli i Qarkut Berat (zbatimi i kërkesave të nenit 50 e vijues, të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil" dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij), në lidhje me mënyrën e zbatimit të kërkesave të ligjit në fjalë, që nga krijimi i komisionit të ristrukturimit, i cili shqyrton mundësitë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në pozicionet e lira ekzistuese, në rastin kur nëpunësi plotëson kërkesat e posaçme, deri në daljen e vendimit përfundimtar të transferimit, i cili është kompetencë e njësisë së personelit.

3. Rregullimi i ligjshmërisë në procesin e ristrukturimit, nëse vërehen shkelje të procedurës dhe kushteve të përcaktuara në nenin 50, të ligjit 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar me ligjin nr. 178/2014, "Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", si dhe Vendimin nr. 171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave, "Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil", kreu III, "Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit".

4. 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, datë 11.11.1999, "Statusi i nëpunësit civil", apo për një periudhë më të vogël se 1 (një) vit;

- Nëpunës ekzistues që janë të punësuar në pozicione pjesë e shërbimit civil, sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese ose që kanë më pak se 1 (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.

5. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil, 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, përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil si dhe 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"

## **Metodologjia e inspektimit:**

### **Procesi i inspektimit ka përfshirë sidomos:**

- Verifikimin e dosjeve individuale për çdo të punësuar në pozicione të shërbimit civil si dhe çdo dokument tjetër lidhur me çështje të menaxhimit të personelit që rregullohen shprehimisht nga ligji për nëpunësin civil.
- Verifikimin e procesit të ristrukturimit të Këshillit të Qarkut Berat dhe sidomos praktikën e lirimit nga shërbimi civil të nëpunësve që u është shkurtuar pozicioni i punës apo u janë ndryshuar kërkesat e posaçme dhe të përgjithshme, për shkak të ristrukturimit të institucionit, bazuar në Vendimin nr. 51 datë 26.12.2014 të Këshillit të Qarkut Berat, *"Për miratimin e strukturës dhe nivelit të pagave të punonjësve të aparatit administrativ të këshillit të qarkut për vitin 2015"*.

Me shkresën nr. 478/2 prot., datë 02.07.2015 të Komisionerit *"Njoftim mbi fillimin e inspektimit të përgjithshëm në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil dhe procesin e ristrukturimit të administratës së Këshillit të Qarkut Berat"*, është bërë lajmërimi i institucionit, Këshilli i Qarkut Berat, në lidhje me fillimin e inspektimit, objektin dhe drejtimit e tij.

Në datën 08.07.2015 grupi i inspektimit është paraqitur në subjekt dhe fillimisht është realizuar një takim njohës me drejtorin e Drejtorisë së Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore dhe Financës të institucionit, si njësi organizative përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore. Në këtë takim është bërë njohja me objektin dhe drejtimit e inspektimit si dhe është kërkuar dokumentacioni shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të inspektimit. Specialisti i burimeve njerëzore, është caktuar si person kontakti me grupin e punës, i cili në datat 08.07.2015, 04.08.2015 e në vijim, i ka paraqitur në vazhdimësi grupit të inspektimit, informacionin dhe dokumentet që do t'i nënshtroheshin hetimit administrativ, në bazë të të cilit u përgatit materiali në vijim.

Në vijim të punës, grupi i inspektorëve ka verifikuar dhe trajtuar përmbajtjen e dokumentacionit të mëposhtëm:

- Vendimi nr. 2, datë 24.01.2014 i Këshillit të Qarkut Berat *"Për miratimin e strukturës dhe nivelit të pagave të punonjësve të aparatit administrativ të këshillit të qarkut për vitin 2014"*.
- Vendimi nr. 15, datë 18.04.2014 i Këshillit të Qarkut Berat *"Për ndryshimin e Vendimit nr. 2, datë 24.01.2014 të këshillit të qarkut "Për miratimin e strukturës dhe nivelit të pagave të punonjësve të aparatit administrativ të këshillit të qarkut për vitin 2014"*.
- Listëpagesa e punonjësve të administratës për muajt janar-shkurt-mars 2014.
- Dosjet individuale të punonjësve të punësuar në pozicione të shërbimit civil, aktet e deklarimit të statusit të punësimit të lëshuara nga njësi përgjegjëse, librezat e punës, dokumentacionin shkresor lidhur me mënyrën e fillimit të marrëdhënieve financiare, si dhe çdo të dhënë tjetër të kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil.
- Përshkrimet e punës për pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, si dhe të dhënat profesionale të çdo nëpunësi civil, në lidhje me marrëdhëniet e punës (*nivelin e*

*edukimit, fushën kryesore të studimeve, përvojën në punë etj.*), për të verifikuar nëse nëpunësit e punësuar në pozicionet e shërbimit civil, i plotësonin ose jo kërkesat e posaçme për vendin e tyre të punës.

- Vendimi nr. 51, datë 26.12.2014, i Këshillit të Qarkut Berat, “*Për miratimin e strukturës dhe nivelit të pagave të punonjësve të aparatit administrativ të këshillit të qarkut për vitin 2015*”.
- Listëpagesa e punonjësve të administratës për muajin dhjetor 2014.
- Listëpagesa e punonjësve për muajin shkurt 2015.
- Materialet shkresore në të cilat janë dokumentuar procedurat e kryera nga njësia përgjegjëse për sistemimin, apo lirimimin nga detyra të nëpunësve civilë, në kuadër të ristrukturimit të institucionit.
- Listëpagesa e punonjësve të administratës në momentin e kryerjes së inspektimit (muajt dhe qershor –korrik 2015).

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

#### **Përmbajtja e Raportit:**

**1. Procesi i deklarimit të statusit të punësimit dhe plotësimi i kushteve ligjore për të deklaruar statusin e punësimit, në përputhje me kërkesat e nenit 67 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.**

**a) Organizimi i burimeve njerëzore dhe i strukturës organizative të institucionit në datën e shtrirjes së efekteve të ligjit 152/2013.**

Ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ka vendosur rregulla të qarta për mënyrën e administrimit të shërbimit civil, për të gjitha institucionet që hyjnë në fushën e veprimit të tij.

Në nenin 2 të këtij ligji përcaktohet se ky ligj zbatohet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore.

Këshilli i Qarkut Berat është krijuar dhe funksionon si organ përfaqësues i Qarkut Berat, mbi bazën e ligjit nr. 30/2015 “*Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore*”, të ndryshuar, i cili në nenet 5, 8 dhe 54, e përcakton atë si njësi të qeverisjes vendore që ka të drejtë të krijojë dhe të miratojë strukturën organizative për kryerjen e funksioneve dhe ushtrimin e kompetencave të tij sipas ligjeve në fuqi.

Nga analiza dhe shqyrtimi i dokumentacionit të administruar, grupi i inspektimit konstatoi se në datën e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, (*në dt. 26.02.2014*), administrata e Këshillit të Qarkut Berat funksiononte në



bazë të strukturës dhe organikës të miratuar me Vendimin nr. 2, datë 24.01.2014, të Këshillit të Qarkut Berat "Për miratimin e strukturës dhe nivelit të pagave të punonjësve të aparatit administrativ të këshillit të qarkut për vitin 2014".

Sipas kësaj strukture ka rezultuar se Këshilli i Qarkut Berat ka patur gjithsej 50 vende pune, të organizuara si më poshtë:

- 4 pozicione pune, niveli i funksionarëve politikë (1 kryetar + 1 zv/kryetar + 1 sekretar + 1 drejtor i kabinetit);
- 6 pozicione pune, punonjës administrativë, (1 sekretare & zëdhënëse + 1 magazinier + 1 roje + 2 shofer + 1 pastrues);
- 40 pozicione pune, që përfshihen në fushën e shërbimit civil (Drejtoria e Koordinimit e Zbatimit të Strategjisë Rajonale dhe Emergjencës 7 punonjës; Drejtoria e Shërbimeve Rajonale dhe Marrëdhënieve me Institucionet 5 punonjës; Drejtoria e Planifikimit të Territorit 5 punonjës; Drejtoria Juridike, Marrëdhëniet me pushtetin Lokal dhe Informimit 5 punonjës; Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Financë Buxhetit 6 punonjës; Inspektorati Ndërtimor Urbanistik 3 punonjës; Inspektorati i Mbrojtjes së Tokës 3 punonjës; Drejtoria e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës 6 punonjës).

Grupimi i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, nisur nga kategoria dhe klasa sipas përcaktimeve të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, bazuar në strukturën si më sipër, paraqitet në këtë mënyrë:

Nr.	Pozicionet e shërbimit civil të klasifikuara sipas kategorisë dhe klasës	Emërtesa e pozicionit të punës sipas strukturës së miratuar	Numri i pozicioneve të punës sipas kategorisë dhe klasës
1	Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues	Drejtor drejtorie	6
2	Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues	Shef sektori/Kryeinspektor	2
3	Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive	Specialistë Inspektorë	28 4
	<b>Pozicione të shërbimit civil gjithsej</b>		<b>40</b>

Më tej, rezulton se kjo strukturë ka ndryshuar me Vendimin nr. 15, datë 18.04.2014 të Këshillit të Qarkut Berat "Për ndryshimin e vendimit nr. 2, datë 24.01.2014 të këshillit të qarkut "Për miratimin e strukturës dhe nivelit të pagave të punonjësve të aparatit administrativ të këshillit të qarkut për vitin 2014". Në këtë rast, është konstatuar se ndryshimet kanë karakter organizativ dhe kanë prekur vetëm Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Financë Buxhetit e cila më parë ishte një drejtori dhe është ndarë në dy

drejtori: Drejtoria e Financë Buxhetit dhe Drejtoria e Burimeve Njerëzore, ndërsa mënyra e organizimit të njësisë të tjera organizative, numri i përgjithshëm i punonjësve (50 punonjës gjithsej) dhe numri i vendeve të shërbimit civil (40 vende të shërbimit civil) nuk ka pësuar ndryshime. Kjo strukturë ka funksionuar deri në 31 dhjetor 2014.

- b) Si është kuptuar dhe zbatuar neni 67 i ligjit nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar dhe aktet nënligjore në zbatim të tij.

Nisur nga fakti që Këshilli i Qarkut Berat është institucion i përfshirë për shkak të ligjit, në shërbimin civil, deklarimi i statusit të punësimit për nëpunësit civilë ekzistues dhe punonjësit ekzistues që ishin të punësuar në pozicione të shërbimit civil, duhej bërë në bazë të kërkesave të nenit 67, pikat 3, 4 dhe 6, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, ku 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, "Nëpunës 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".

Po kështu, në Vendimin nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, "Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", kreu II, "Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet", pika 1, është përcaktuar se: "Nëpunës civilë", sipas pikës 3 të nenit 67, janë të gjithë ata nëpunës që kryejnë funksione të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 dhe që janë rekrutuar sipas procedurave konkurruese, përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 "Statusi i nëpunësit civil".

Këto janë dispozitat bazë që duhet të mbante parasysh njësia përgjegjëse për të realizuar drejt procedurat e deklarimit të statusit të punësimit, për të gjithë ata nëpunës që kryenin funksione në shërbimin civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.

Për të arritur në një konkluzion të saktë lidhur me veprimet e kryera nga njësia e burimeve njerëzore, si njësi përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, nëse veprimet e saj janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit, nga grupi i punës është analizua struktura dhe organika e institucionit që ka qenë në fuqi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, (struktura dhe organika e miratuar me Vendimin nr. 2, datë 24.01.2014 të Këshillit të Qarkut Berat "Për miratimin e strukturës

dhe nivelit të pagave të punonjësve të aparatit administrativ të këshillit të qarkut për vitin 2014") si dhe të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të inspektimit, grupi i punës ka verifikuar procedurat e deklarimit të statusit të punësimit për të gjithë punonjësit e punësuar në pozicionet e shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar dhe në përfundim konstatuan se:

Drejtoria e Burimeve Njerëzore, në cilësinë e njësisë përgjegjëse të këtij institucioni, pasi ka verifikuar dokumentacionin e marrjes në punë për 39 punonjës të punësuar në pozicionet e shërbimit civil, (një pozicion ka qenë vend i lirë), kohëzgjatjen e periudhës së punësimit si dhe dokumentet personale të çdo punonjësi, ka vendosur:

- Deklarimin e statusit të punësimit "Nëpunës civil" për 26 punonjës.
- Deklarimin e statusit të punësimit "Nëpunës civil në periudhë prove" për 5 punonjës.  
(Nga përmbajtja e akteve të emërimit, ku përfshihet momenti i fillimit të marrëdhënieve të punës dhe atyre financiare, për këta punonjës, rezultoi se, kohëzgjatja e punësimit në pozicionet në të cilat janë deklaruar si nëpunës civilë në periudhë prove, është më të vogël se 1 vit).
- Mosnxjerrjen e aktit të deklarimit të statusit të punësimit për 8 punonjës.

(Në këtë kategori përfshihen 4 punonjës të cilët kanë përfunduar marrëdhëniet e punës para se të kryhen procedurat e deklarimit të statusit dhe 4 punonjës të cilëve u është ndërprerë marrëdhënia e punës pasi në momentin e deklarimit të statusit nuk plotësonin kriterin e arsimit të lartë).

Konkretisht, këta nëpunës janë:

- Punonjës të cilëve u ka përfunduar marrëdhënia e punës para se të kryeshin procedurat e deklarimit të statusit:

\*\*\*\*\* me Urdhrin nr. 123, datë 28.10.2013, me kontratë është emëruar në detyrën inspektor në Inspektoratin Ndërtimor Urbanistik. Me shkresën nr. 271, datë 10.03.2014 është njoftuar përfundimi i marrëdhënieve të punës.

\*\*\*\*\* me aktin nr. 19, datë 05.04.2005, është emëruar specialist në Drejtorinë e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës. Në datën 25.03.2014 i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për shkak të mbushjes së moshës për pension.

\*\*\*\*\* që nga data 01.01.2001, e në vazhdimësi ka punuar si specialist në Drejtorinë Juridike, Marrëdhëniet me Pushtetin Lokal dhe Informimit. Në datën 26.06.2014, i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për shkak të mbushjes së moshës për pension.



\*\*\*\*\* me aktin nr. 95, datë 28.05.2012 është emëruar specialist në Inspektoratin Ndërtimor Urbanistik. Sipas listëprezencës së muajit prill 2014, në datën 04.04.2014 ka ndërprerë marrëdhëniet financiare, me dorëheqje.

- Punonjës të cilëve u është ndërprerë marrëdhënia e punës për shkak se, në momentin e deklarimit të statusit nuk plotësonin kriterin e arsimit të lartë.

\*\*\*\*\* me aktin nr. 20, datë 03.02.2014 është emëruar në pozicionin Drejtor i Koordinimit, Zbatimit të Strategjisë Rajonale dhe Emergjencës. Me shkresën nr. 707 prot., datë 20.06.2014 është njoftuar për përfundimin e marrëdhënies së punës për mosplotësim të kriterit të arsimit të lartë, për pozicionin e punës ku ishte emëruar (zotëronte Diplomë të Nivelit të Parë në Financë, lëshuar në datën 20.07.2010 nga Universiteti "Kristal", ndërsa pozicioni i punës kërkonte patjetër master profesional ose shkencor).

\*\*\*\*\* me arsim të mesëm, me Urdhrin nr. 9, datë 24.01.2014, është emëruar inspektor në Inspektoratin e Mbrojtjes së Tokës, ndërsa pozicioni i punës kërkonte patjetër master profesional ose shkencor. Me Urdhrin nr. 112 prot., datë 26.06.2014 i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës dhe ato financiare.

\*\*\*\*\* me arsim të mesëm, me aktin nr. 80, datë 02.05.2012 ka filluar punë si Specialiste Protokoll-Arkivi. Për shkak se nuk plotësonte kriterin e arsimit të lartë për pozicionin e punës ku ishte emëruar, me aktin nr. 46, datë 03.03.2014 është sistemuar në pozicionin magazinierë.

\*\*\*\*\* me arsim të mesëm, me Urdhrin nr. 65, datë 21.05.2008 është emëruar punonjëse e administrimit të dokumentacionit (arkivi kadastral). Aktualisht kryen detyrën Specialist i mesëm, në Drejtorinë e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës (Zyra Skrapar).

- Në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit, 1 pozicion i shërbimit civil ishte vend i lirë (pozicioni "Specialist në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Financë Buxhetit").

#### **Konstatim:**

- Nga **31** nëpunësit e deklaruar nëpunës civil, apo nëpunës civil në periudhë prove, në momentin e inspektimit janë mbajtur në marrëdhënie pune me institucionin vetëm **11** prej tyre, ndërsa për **20** rastet e tjera, janë ndërprerë marrëdhëniet në shërbimin civil në kuadër të ristrukturimit, për shkak të shkurtimit të pozicioneve të punës ose riorganizimit të tyre. Për këtë grup nëpunësish, në datën 31.12.2014 kanë dalë aktet e lirimit nga detyra, të cilët janë pasqyruar në vijim të materialit, në pikën ku trajtohet me hollësi instituti i ristrukturimit.
- Aktet e deklarimit të statusit të punësimit për **30** nga **31** nëpunësit civilë të Këshillit të Qarkut Berat, kanë dalë në datën 30.06.2014, ndërsa për **1** rast, e konkretisht për nëpunësen \*\*\*\*\*, ish "Specialist i mesëm në Drejtorinë Juridike, Marrëdhëniet me Pushtetin Lokal dhe Informimin", akti i deklarimit të statusit të punësimit "nëpunës civil" ka dalë në datën 06.10.2014.

Nga dokumentacioni i administruar në dosjen individuale të kësaj nëpunëse është konstatuar se, me Urdhrin nr. 31, datë 13.02.2013 të drejtuesit të institucionit, është emëruar “*Specialist i mesëm në Drejtorinë Juridike, Marrëdhëniet me Pushtetin Vendor dhe Informimin*”. Nisur nga fakti se, në datën e fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil, kjo punonjëse nuk i kishte përfunduar studimet në arsimin e lartë (*programit bachelor*), njësia përgjegjëse i ka kërkuar sqarim Departamentit të Administratës Publike, i cili me shkresën nr. 2611/1 prot., datë 30.09.2014 është përgjigjur se referencë për vlerësimin e dokumentacionit, merret data e lëshimit të aktit të deklarimit të statusit të punësimit nga njësla përgjegjëse. Në vijim, pas plotësimit të kushtit të arsimit, me aktin nr. 1092, datë 06.10.2014, njësia përgjegjëse ka vendosur për punonjësen \*\*\*\*\* deklarimin e statusit të punësimit “*nëpunës civil*”. Ky veprim administrativ vlerësohet si i parregullt në kuptim të dispozitave ligjore e nënligjore që rregullojnë shërbimin civil. Më tej, në kuadër të ristrukturimit të institucionit, me Vendimin nr. 1415 prot., datë 31.12.2014, “*Lirim nga shërbimi civil*”, nëpunësja në fjalë, për shkak të shkurtimit të vendit të punës, është liruar nga shërbimi civil. Ky akt për lirin e saj nga shërbimi civil është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor, i cili është në vazhdim.

- *Nëpunësit \*\*\*\*\* me aktin nr. 756 prot., datë 30.06.2014 të njësisë përgjegjëse i është deklaruar statusi i punësimit, “Nëpunës civil në pozicionin Drejtor në Drejtorinë e Financë Buxhetit”.*

Në dokumentacionin e administruar është konstatuar se, struktura dhe organika që ishte në fuqi në datën e fillimit të efekteve të ligjit nuk e përmbante një pozicion të tillë, gjë e cila e bën aktin e deklarimit të statusit të parregullt. Por, në momentin e kryerjes së inspektimit, ky punonjës kishte pranuar të kalonte në pozicionin “*specialist (Finance) në Drejtorinë e Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjet Ligjore dhe Financës*”, funksion i cili përputhet me statusin që ai kishte përfutur, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”.

#### **Konkluzion:**

Duke analizuar dokumentacionin që materializon procesin e deklarimit të statusit të punësimit, arrij në përfundimin se procedura e deklarimit të statusit të punësimit, në përgjithësi është kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pikat 3 dhe 4 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*” (shih të dhënat e trajtuara në mënyrë analitike në Aneksin nr. 1, Aneksin nr. 2 dhe Aneksin nr. 3 që janë pjesë e këtij materiali).

Ndërkohë, është konstatuar se në I rast njësia e burimeve njerëzore, në procedurat e ndjekura për deklarimin e statusit të punësimit, nuk ka respektuar kërkesat e ligjit, konkretisht bëhet fjalë për ish punonjësin:

- \*\*\*\*\* i cili me aktin nr. 746, datë 30.06.2014 të njësisë përgjegjëse, është deklaruar “*nëpunës civil*” në pozicionin “*Kryeinspektor në Inspektoratin e Mbrojtjes së Tokës*”.

Pasi është verifikuar dokumentacioni që i është vënë në dispozicion grupit të inspektimit konstatova se, punonjësi \*\*\*\*\* , në datën 25.10.2011 kishte filluar

punë si "Specialist në Inspektoratin e Mbrojtjes së Tokës", Më pas, me Urdhrin nr. 69, datë 08.04.2014 të drejtuesit të institucionit ishte emëruar në detyrën "Kryeinspektor, në Inspektoratin e Mbrojtjes së Tokës". Pra, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil, (në datën 26.02.2014) ky punonjës kryente detyrën "Specialist në Inspektoratin e Mbrojtjes së Tokës". Kohëzgjatja e periudhës së punësimit në këtë pozicion rezulton të jetë më shumë se 1 vit. Për këtë arsye, deklarimi i statusit të punësimit për këtë rast duhet të ishte, "Nëpunës civil në pozicionin "Specialist në Inspektoratin e Mbrojtjes së Tokës". Ndërkohë, punonjësi në fjalë, në kuadër të ristrukturimit, me aktin nr.1413 prot., datë 31.12.2014 është liruar nga detyra, në pozicionin e Kryeinspektorit, akt i cili është kundërshtuar në gjykatë dhe çështja është ende në proces.

- \*\*\*\*\* në detyrën "Specialist në Drejtorinë e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës (Zyra Skrapar)", rezulton se kjo punonjëse, ende nuk është përfshirë në procesin e deklarimit të statusit të punësimit. Kjo punonjëse nuk i përmbush kriteret për të qenë pjesë e shërbimit civil, pasi i mungon arsimi përkatës.

Në këto rrethana, vlerësohet se njësi përgjegjëse, ka vepruar në përputhje me kërkesat e neneve 19 dhe 66, shkronja "ë", të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar; 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 të pavarura", Lidhja 2, "Përshkrimi i përgjithshëm i punës për çdo kategori dhe klasë", duke mos e deklaruar si nëpunës civile. Kjo punonjëse, duke qënë me arsim të mesëm, në bazë 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 të pavarura", Lidhja 2, "Përshkrimi i përgjithshëm i punës për çdo kategori dhe klasë" nuk mund të përfitojë statusin e nëpunësit civil.

Nisur nga kjo premisë, me të drejtë njësi përgjegjëse, bazuar në Vendimin nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, "Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", ka vijuar procedurën për deklarimin e përfundimit të marrëdhënies së punësimit për të, nëpërmjet njoftimit me shkresën nr. 1163, datë 04.11.2015.

- Në lidhje me procedurën e ndjekur nga ana e njësisë përgjegjëse për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të plotësimit të moshës për pensionin e plotë të pleqërisë për nëpunësit \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* vlerësohet si e drejtë dhe e realizuar sipas përcaktimeve të nenit 65, pika 1, gërma "c", të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.

Aktet e deklarimit të statusit për nëpunësit që aktualisht janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, janë pasqyruar në tabelat Aneksi nr. 1, Aneksi nr. 2 dhe Aneksi nr. 3, të cilat janë pjesë e këtij raporti.

Për nëpunësit e larguar në kuadër të ristrukturimit të institucionit, aktet e deklarimit të statusit janë pasqyruar në pikën e raportit që trajton me hollësi këtë institut të ligjit.

**2. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij.**

Një institut shumë i rëndësishëm, i cili ka lidhje organike me një sërë institutesh të tjera të ligjit për nëpunësin civil, të tillë si rekrutimi, ristrukturimi, vlerësimi i punës, sistemi i karrierës etj., është edhe procesi i hartimit të përshkrimit të punës, për pozicione pjesë e shërbimit civil.

Hyrja në fuqi e ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, dhe akteve nënligjore në zbatim të tij, përmbante detyrimin që institucioni i Këshillit të Qarkut Berat, të kryente hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës, brenda një afati të caktuar në ligj, që ishte data 01 korrik 2014.

Gjatë procesit të inspektimit të kryer në këtë institucion, është konstatuar se ky afat ligjor nuk është respektuar dhe për më tepër, kjo detyrë, aktualisht, nuk është realizuar.

Pretendimi se në Rregulloren e Brendshme të institucionit (*Rregullorja e brendshme e administratës së Këshillit të Qarkut Berat*), janë të evidentuara përgjegjësitë, kërkesat dhe detyrat kryesore që duhet të përmbajë secili pozicion pune, sipas strukturës dhe organikës së institucionit dhe për pasojë kjo duhet të vlerësohet si e barazuar me përshkrimet e punës, nuk qëndron për arsyt që parashtrohen më poshtë:

Së pari, bazuar në pikën 9, të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, Këshilli i Ministrave ka miratuar Vendimin nr. 142, dt. datë 12.03.2014, "Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura", në përmbajtjen e të cilit, me qëllim unifikimin e procesit të hartimit të përshkrimit të punës, përcaktohen kriteret si ndahen klasat, grupet dhe kategoritë e pozicioneve, etj., gjë e cila nuk mund të pretendohet se mund të rregullohen me një rregullore e cila është bërë në një kohë tjetër, me një bazë ligjore tjetër dhe me mënyrë të konceptuar të ndryshme nga legjislati aktual.

Së dytë, në Lidhjet 2, 3 dhe 4, bashkëlidhur këtij vendimi, si dhe në Udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike "Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil", përcaktohen rregulla të hollësishme për mënyrën e trajtimit, vlerësimit dhe formularin e përshkrimit të punës që duhet të përdoret, pas fillimit të efekteve të ligjit të ri, prandaj pretendimi se rregullorja e brendshme e funksionimit të administratës, kryen të njëjtin funksion me përshkrimet e punës, nuk pranohet.

**Konkluzion:** Në këto rrethana, arrij në konkluzionin se:

- Njësia përgjegjëse, ashtu si pranohet në observacion dërguar me shkresën nr. 839/2, datë 17.11.2015, duhet të fillojë menjëherë punën për hartimin dhe miratimin e përshkrimeve të punës, për pozicionet e shërbimit civil në përputhje me legjislatin specifik të fushës dhe formatin standard të miratuar, ashtu siç përcaktohet 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*" dhe Lidhjes 4, bashkëlidhur këtij vendimi, si dhe në Udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike "*Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil*".

- Drejtuesi i njësisë përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore, në bashkëpunim me drejtorët e drejtorive të cilët kanë në varësi të drejtpërdrejtë pozicionet respektive të punës pjesë e shërbimit civil, të mbledhin informacionin për çdo pozicion pune dhe pas një analize të tij, të përcaktojnë në mënyrë të qartë detyrat, përgjegjësitë dhe kërkesat e përgjithëshme e të veçanta për çdo pozicion, apo grup pozicionesh pjesë e shërbimit civil.
- Në hartimin e përshkrimeve të punës të përfshihen të gjithë elementët, sipas formatit të miratuar, siç janë: të dhënat për pozicionin e punës, misioni, qëllimi i përgjithshëm i pozicionit të punës, detyrat kryesore, përgjegjësitë kryesore, zgjidhja e problemeve, vendimmarrja, mjedisi menaxherial, mbikëqyrja, stafi në varësi, kushtet e punës dhe kërkesat e posaçme.
- Në plotësimin e kërkesave të posaçme lidhur me nivelin e edukimit, të saktësohet profili i arsimit të lartë që nevojitet dhe *niveli minimal i diplomës "Bachelor", "Master Profesional", apo "Master Shkencor"* sipas Lidhjes 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*".
- Përshkrimi i punës i hartuar sipas formatit standard të komunikohet nëpunësit civil që punon në pozicionin për të cilin është hartuar përshkrimi i punës dhe drejtorit të drejtorisë përkatëse në cilësinë e eprorit direkt dhe të nënshkruhen prej tyre. Pas kësaj, të vijojë procesi me miratimin e tyre nga drejtuesi i institucionit dhe depozitimin pranë njësisë përgjegjëse për menaxhimin e shërbimit civil dhe në dosjet personale të nëpunësve.

### **3. Miratimi i planit vjetor të pranimit në shërbimin civil**

Një aspekt i rëndësishëm i administrimit të shërbimit civil është dhe përpilimi i planit vjetor të pranimit, i cili, ashtu siç përcaktohet shprehimisht në nenin 18, të ligjit nr.152/2013 "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, miratohet dhe publikohet jo më vonë se muaji shkurt, i vitit përkatës kalendarik.

Në zbatim të kësaj dispozite, vendimi nr. 108, datë 26.02.2014 i Këshillit të Ministrave "*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*", ka përcaktuar rregullat dhe procedurat e hollësishme për miratimin e planit të pranimit në shërbimin civil.

Ashtu si përcaktohet në këto dispozita, plani i pranimit në shërbimin civil për njësitë e qeverisjes vendore, duhet të përmbajë elementët e përcaktuar në pikën 2 të Vendimit nr.108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave "*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*", duke mbajtur në konsideratë mundësinë e krijimit të vendeve vakante për shkak të ligjit, krijimit të vendeve të reja të punës, apo sipas rastit dhe arsye të tjera.

Nga verifikimi i dokumentacionit në këtë institucion, nuk rezulton të jetë hartuar plani vjetor i nevojave për rekrutimin në shërbimin civil për vitin 2015.

**Konkluzion:** Në këto kushte, duke patur parasysh parashikimet e nenit 18 të ligjit 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, dhe Vendimit nr 108, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave "Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil", institucionit të mbikëqyrur i rekomandohet që, për vitin e ardhshëm, të hartojë, miratojë dhe publikojë, brenda afatit të përcaktuar në ligj, planin vjetor të pranimit në shërbimin civil, duke marrë në konsideratë të gjithë elementët e nevojshëm të përcaktuar në dispozitat e sipërpërmendura dhe në të ardhmen të kujdeset që të respektojë afatet ligjore të përcaktuara në këtë rast.

**4. Raste të rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.**

Gjatë procesit të inspektimit, janë verifikuar emërimet në pozicionet e shërbimit civil nëpërmjet procedurave të konkurrimit të hapur, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, të kryera pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar. Në vijim të këtij procesi, është konstatuar se për periudhën objekt i këtij inspektimi (26 shkurt 2014 - gusht 2015) njësia përgjegjëse ka realizuar 7 procedura konkurrimi, e konkretisht:

- Për vitin 2014 janë realizuar 5 procedura për pranimin në shërbimin civil, në kategorinë ekzekutive. Fillimisht njësia përgjegjëse ka realizuar procedurat për pozicionet:
  - *Specialist në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore,*
  - *Inspektor në Inspektoratin Ndërtimor Urbanistik,*
  - *Specialist në Drejtorinë e Administrimit të Tokës,*

Për plotësimin e këtyre pozicioneve është ndjekur një procedurë e rregullt, e cila përshkruhet sa më poshtë:

- Në datën 06.06.2014 është publikuar konkurimi në faqen e internetit të institucionit, në standat e informimit të publikut dhe në televizionin lokal "Omsfri TV". Në shpalljen e procedurës së pranimit është publikuar numri i vendeve të planifikuara për të cilat do të bëhej pranimi; fusha kryesore mbi të cilën do të bazohet konkurimi; fazat në të cilat do të kalojë konkurimi; përshkrimi i përgjithshëm i punës bashkë me kërkesat e përgjithshme dhe të posaçme për secilin pozicion; afati i paraqitjes së dokumentacionit; data e daljes së rezultateve për fazën e vlerësimit paraprak; data, vendi dhe ora ku do të zhvillohet konkurimi; data e daljes së rezultateve të konkurimit si dhe mënyra e njoftimit dhe komunikimit me kandidatët.

- Me shkresën nr. 741 prot., datë 30.06.2014, të njësisë përgjegjëse është krijuar Komiteti i Përhershëm i Pranimit, i përbërë nga pesë anëtarë të cilët plotësonin kriteret ligjore.
- Me shkresën nr. 833 prot., datë 14.07.2014, njësia përgjegjëse ka publikuar listën e kandidatëve të cilët i plotësonin kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta të pozicionit të punës. *(Publikimi është bërë në faqen e internetit të institucionit, në stendat e informimit të publikut dhe në televizionin lokal "Onufri TV")*.
- Në datën 07.08.2014 është zhvilluar testimi me shkrim. Të gjitha veprimet dhe vlerësimet e komitetit të përhershëm të pranimit janë pasqyruar në formularët përkatës, të cilët i janë bashkëlidhur dokumentacionit të konkurimit.
- Me shkresën nr. 922 prot., datë 11.08.2014, njësia përgjegjëse ka shpallur listën e fituesve për secilin pozicion. *(Publikimi është bërë në faqen e internetit të institucionit, në stendat e informimit të publikut dhe në televizionin lokal "Onufri TV")*.

Në përfundim të procedurave, për kandidatët e vlerësuar si fitues, njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktet e emërimit, për punonjësit e mëposhtëm:

- \*\*\*\*\* me aktin nr. 925 prot., dt. 12.08.2014 është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin *"Specialist në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore"*.
- \*\*\*\*\* me aktin nr. 926, dt. 12.08.2014 është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin *"Inspektor në Inspektoratin Ndërtimor Urbanistik"*. *(Aktualisht është "Specialist në Drejtorinë e Koordinimit e Zbatimit të Strategjisë Rajonale, Integritit dhe Planifikimit të Territorit", i sistemuar në këtë pozicion me aktin nr. 11, dt. 05.01.2015, në kuadër të ristrukturimit).*
- \*\*\*\*\* me aktin nr. 927 prot., dt. 12.08.2014 është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin *"Specialist në Drejtorinë e Administrimit e Mbrojtjes së Tokës"*.

Më tej, ka vijuar procesi i rekrutimit për 2 pozicionet e punës si më poshtë:

- *Specialist në Drejtorinë Juridike, Marrëdhëniet me Pushtetin Lokal dhe Informimin,*
- *Inspektor në Inspektoratin e Mbrojtjes së Tokës.*

Nga verifikimet e kryera, rezulton se për nëpunësit e shpallur fitues në këto pozicione, tashmë kanë përfunduar marrëdhëniet e punës, për shkak të ristrukturimit të institucionit. Bëhet fjalë për punonjësit:

- \*\*\*\*\* me aktin nr. 991, dt. 04.09.2014, me procedurën e konkurimit për pranimin në shërbimin civil, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin *"Specialist në Drejtorinë Juridike, Marrëdhëniet me Pushtetin Lokal"*

*dhe Informimin*". Me Vendimin nr.1421 prot., dt. 31.12.2014 "*Lirim nga detyra*" është vendosur lirimi nga shërbimi civil në kuadër të ritrukturimit.

- \*\*\*\*\* me aktin nr. 992, dt. 04.09.2014, me procedurën e konkurimit për pranimin në shërbimin civil, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin "*Inspektor në Inspektoratin e Mbrojtjes së Tokës*". Me Vendimin nr.1423 prot., dt. 31.12.2014 "*Lirim nga detyra*" është vendosur lirimi nga shërbimi civil, në kuadër të ritrukturimit.

Për këto dy raste, evidentohet fakti se nëpunësit janë liruar nga detyra, 3 muaj pasi janë emëruar. Lirimi është bërë për shkak të shkurtimit të pozicioneve të tyre të punës, në kuadër të ritrukturimit. Fakti që lirimi nga detyra ka ndodhur vetëm pak kohë pas emërimit, tregon për një punë pa përgjegjësi dhe pa perspektivë të njësisë së personelit. Në këtë drejtim ka ndikimin e vet jo vetëm mungesa e planifikimit vjetor të pranimeve që u evidentua më sipër, por edhe kryerja e detyrës pa strategjinë e nevojshme në këtë rast. Arrihet në këtë përfundim, se është fakt i njohur, që në pjesën e fundit të çdo viti ushtrimor, miratohet buxheti vjetor i vitit pasardhës dhe duhet të parashikohet mundësia e shkurtimit të buxhetit, sidomos në rrethanat kur kishte filluar përgatitja e kushteve për implementimin e reformës së re territoriale, e cila dihej që do të sillte shkurtime e ristrukturime të pozicioneve të punës, në organet e pushtetit vendor. Në kushte të tilla, ishte e pajustificueshme kryerja e këtyre konkurrenive, e cila nënkupton edhe kryerje të shpenzimeve të panevojshme buxhetore. Kjo është një parregullsi e cila nuk duhet të përsëritet në të ardhmen.

- Për vitin 2015 janë realizuar 2 procedura për ngritje në detyrë, për 2(dy) pozicione të nivelit të mesëm drejtues, konkurimi për pozicionet: "*Drejtor në Drejtorinë e Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore e Financës*" dhe për "*Drejtor në Drejtorinë e Koordinimit e Zbatimit të Strategjisë Rajonale, Integrimit dhe Planifikimit të Territorit*".

Për plotësimin e vendeve të lira, njësia përgjegjëse, ka organizuar procedurën e ngritjes në detyrë, si më poshtë:

- Në datën 05.02.2015, ka publikuar konkurimin në faqen e internetit të institucionit, në stendat e informimit të publikut dhe në televizionin lokal "*Omufri TV*". Në shpalljen e procedurës së pranimit janë publikuar numri i vendeve të planifikuara për të cilat do të bëhej pranimi; fusha kryesore mbi të cilën do të bazohet konkurimi; fazat në të cilat do të kalojë konkurimi; përshkrimi i përgjithshëm i punës bashkë me kërkesat e përgjithshme dhe të posaçme për secilin pozicion; afati i paraqitjes së dokumentacionit; data e daljes së rezultateve për fazën e vlerësimit paraprak; data, vendi dhe ora ku do të zhvillohet konkurimi; data e daljes së rezultateve të konkurimit, si dhe mënyra e njoftimit dhe komunikimit me kandidatët.
- Me shkresën nr. 108 prot., datë 23.01.2015, të njësisë përgjegjëse është krijuar Komisioni i Ngritjes në Detyrë, i përbërë nga 5 anëtarë, të cilët plotësonin kriteret ligjore.



- Me shkresën nr. 463 prot., datë 18.03.2015 të njësisë përgjegjëse ka publikuar listën e kandidatëve të cilët plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta të pozicionit të punës. *(Publikimi është bërë në faqen e internetit të institucionit, në stendat e informimit të publikut dhe në televizionin lokal "Onufri TV")*.
- Në datën 08.04.2015 është zhvilluar testimi me shkrim dhe të gjitha veprimet dhe vlerësimet e Komisionit të Ngritjes në Detyrë, janë pasqyruar në formularët përkatës, të cilët i janë bashkëlidhur dokumentacionit të konkurrimit.
- Me shkresën nr. 600 prot., datë 09.04.2015 njësia përgjegjëse ka shpallur listën e fituesve. *(Publikimi është bërë në faqen e internetit të institucionit, në stendat e informimit të publikut dhe në televizionin lokal "Onufri TV")*.

Në përfundim të procedurave, për kandidatët e vlerësuar si fitues, njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktet e emërimit, për nëpunësit:

- \*\*\*\*\* me aktin nr. 1, dt. 10.04.2015 është emëruar "*Drejtor në Drejtorinë e Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore e Financës*".
- \*\*\*\*\* me aktin nr. 2 prot., dt. 10.04.2015 është emëruar në pozicionin "*Drejtor në Drejtorinë e Koordinimit e Zbatimit të Strategjisë Rajonale, Integritit dhe Planifikimit të Territorit*".

#### **Konkluzione:**

Duke i parë në tërësi procedurat e konkurimit vlerësoj se ato janë kryer në përputhje me nenin 25 dhe 26 të ligjit nr. 152/2013 "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, si dhe Vendimin 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*".

Gjatë shqyrtimit të praktikave të konkurimit, veç sa është thënë më sipër, konstatoj edhe disa parregullsi të karakterit procedural, por që nuk çenojnë thelbin e këtyre proceseve administrative. Kjo duhet të shërbejë për rritjen e kujdesit të njësisë së personelit, për zbatimin e drejtë të ligjit në të ardhmen.

**Së pari:** Në shpalljen e procedurës së pranimit për pozicionin "*Specialist në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore*", lidhur me kërkesat e veçanta për nivelin e arsimit është kërkuar që kandidati "*Të ketë mbaruar arsimin e lartë*". Pra është përcaktuar vetëm lloji i diplomës "*Arsimi i Lartë*", dhe nuk është përcaktuar niveli minimal i diplomës, siç kërkohet nga Lidhja 3 Vendimit nr. 142, dt. 12.3.2014 "*Për përshkrimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*". Kjo ka patur ndikim në lejimin e faktit që nëpunësja e përzgjedhur fituese ( \*\*\*\*\* ), në momentin e pranimit në punë ka patur nivelin e diplomës "*Bachelor*" dhe ende nuk e kishte përfunduar kualifikimin "*Master*" (*Sipas vërtetimit nr. 636 prot., datë 15.09.2015 të Fakultetit të Ekonomisë të Universitetit "Albanian University", Fillali Berat, nëpunësja \*\*\*\*\* është studente e vitit të dytë, në programin e studimit "Master i shkencave", me kohë të plotë dhe nuk ka shlyer vetëm provimin përfundimtar*).

Arrij në konkluzionin se, njësia përgjegjëse në realizimin e procedurave të pranimit në të ardhmen, duhet të tregojë kujdes në plotësimin e kërkesave ligjore, duke specifikuar, veç të tjerave edhe nivelin e edukimit arsimor, që materializohet në nivelin e diplomës së arsimit të lartë që duhet të ketë konkurenti, e cila duhet të përputhet me kategorinë, klasën dhe grupin e pozicionit përkatës.

**Së dyti**, u konstatuan parregullsi lidhur me mënyrën e bërjes publike të disa fazave të procedurës si, shpallja e procedurës së konkurimit; shpallja e listës së kandidatëve të cilët plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta të pozicionit të punës dhe shpallja e listës së fituesve të konkurimit, pasi aktet që materializojnë këto faza procedurale, janë publikuar në faqen e internetit të institucionit, në stendat e informimit të publikut dhe në një televizionin lokal, *por nuk janë shpallur në portalin "Shërbimi Kombëtar i Punësimit"*, siç përcaktohet në Vendimin 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", kreu II, pika 5; kreu IV, pikat 4 dhe 17 dhe kreu VII, pika 10.

Institucioni subjekt i inspektimit, nuk ka respektuar një aspekt të mënyrës specifike të publikimit, të parashikuar në aktet nënligjore, siç është shpallja në portalin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit, por ka përdorur mjetet alternative të shpalljes, të parashikuara në pikën 6, kreu II i vendimit në fjalë, sipas të cilit, *"Institucionet, përveç mënyrave detyruese të shpalljeve, të përcaktuara në pikat 4 dhe 5 të këtij vendimi, mund të përdorin si mënyra alternative të shpalljes së konkurrimit faqen e Internetit të institucionit, si dhe çdo rrjet tjetër të konsideruar të përshtatshëm për shpalljen, të njohur nga legjislacioni në fuqi"*.

Vlerësoj se, përdorimi i mjeteve të tjera të shpalljes së procedurës si, faqja e internetit e institucionit; publikimi në stendat e informimit të publikut në ambientet e institucionit dhe shpallja në televizionin lokal kanë siguruar një nivel të mjaftueshëm informacioni për publikun, duke i dhënë mundësi kandidatëve të interesuar të merren dijeni për pozicionin e lirë dhe të merren pjesë në procesin e konkurimit. Parregullsia e analizuar më lart, konsiderohet si mosrespektim i një kërkesë të dispozitave që rregullojnë mënyrën dhe vendet e publikimit të pozicioneve të lira, por meqënëse kjo nuk ka çënuar procesin në përmbajtjen e tij, pasi përdorimi i mjeteve dhe mënyrave alternative ka krijuar një mjedis të pranueshëm për komunikimin me publikun dhe vënien në dijeni të personave të interesuar për punësim në pozicionet e lira, i tërhiqet vëmëndja njësisë përgjegjëse që të zbatojë më mirë kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil.

**Së treti**, në lidhje me konkurimin e datës 10.04.2015 për pozicionin "Drejtor në Drejtorinë e Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore e Financës", i realizuar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë, konstatova se, njësia e burimeve njerëzore fillimisht, nuk e ka përcaktuar drejt dhe nuk e ka trajtuar si duhet, rastin.

Në kushtet e veprimit të ligjit nr. 8549/1999 "Statusi i nëpunësit civil", i cili ishte efektiv në kohën që nëpunësi \*\*\*\*\* ka lënë detyrën e Drejtorit në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe ka kaluar në pozicionin "Shef Kabineti" (pozicion jashtë shërbimit civil), me lëvizjen e bërë, ka humbur statusin e nëpunësit civil, pasi ky status ishte i lidhur

ngushtësisht me pozicionin e punës. Në këtë rast, duhej bërë pezullimi i statusit, në bazë të nenit 22 pika 2/c e ligjit në fjalë.

Qëndrimi pasiv i njësisë të burimeve njerëzore dhe mosorientimi i drejtë i këtij rasti në raport me mundësitë që parashikon ligji, ka dëmtuar pa të drejtë interesat e këtij nëpunësi dhe e ka vënë në kushte pamundësie të përfitonte direkt statusin e punësimit.

Fillimi i efekteve të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, e ka gjetur këtë punonjës në detyrën e shefit të kabinetit e në të tilla kushte, i është mohuar statusi i nëpunësit civil.

Nëse do të ishte vepruar në bazë të ligjit të kohës dhe statusi do të ishte i pezulluar, ky nëpunës do të përfitonte statusin e nëpunësit civil dhe në momentin e lirimt nga detyra e shefit të kabinetit, do të kalonte menjëherë në statusin e vet të nëpunësisë, në klasën e nëpunësit të nivelit të mesëm drejtues.

Kjo anomali e krijuar për shkak të moszbatimit të drejtë të ligjit të kohës në momentin e kryerjes së veprimeve administrative, është rregulluar duke e futur përsëri në konkurim nëpunësin, i cili në përfundim të këtij procesi është shpallur fitues dhe është emëruar me Urdhrin nr. 01, dt. 10.04.2015, "*Drejtor në Drejtorinë e Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore e Financës*".

Ky konkurim për ngritje në detyrë, në përmbajtjen e tij është kryer në zbatim të mundësisë që jep neni 26 pika 4, e cila lejon procedurën e plotësimit të pozicionit të lirë të nivelit të mesëm drejtues, edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil, mjaft që të mos tejkalohet përqindja e lejuar nga ligji (20 %), në raport me numrin e vendeve të lira të planifikuara për çdo vit kalendarik.

Në rastin konkret janë respektuar këto kërkesa, prandaj punësimi i punonjësit \*\*\*\*\* në pozicionin "*Drejtor në Drejtorinë e Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore e Financës*", vlerësohet i ligjshëm.

Konkretisht, në përfundim të fazës së paraseleksionimit, ku përcaktohet nëse kandidatët plotësojnë kushtet dhe kërkesat e posaçme për vendin e punës, me shkresën nr. 463 prot., datë 18.03.2015, njësia përgjegjëse ka njoftuar listën e kandidatëve që i plotësojnë kushtet për vendin e lirë dhe konstatohet se është vlerësuar si kandidat i përshtatshëm, konkurenti \*\*\*\*\*.

*Në përfundim*, nisur nga gjithë sa më sipër, arrij në konkluzionin se në tërësi procedurat e konkurimit si më sipër janë kryer në përputhje me nenet 22, 23 dhe 26 të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, si dhe 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*". Kreu "*Pranimi në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive*" dhe kreu VII "*Ngritja në detyrë*".

Parregullsitë e karakterit procedural të konstatuara nuk e çenojnë thelbin e këtij procesi administrativ, por vënia në dukje e tyre, duhet të shërbejë për rritjen e kujdesit të njësisë së burimeve njerëzore, që bazuar në planin e nevojave për rekrutim, të realizojë procedurat e konkurimit, duke respektuar me përpikmëri ligjin dhe duke luajtur rol aktiv, në mënyrë që të mos dëmtohen interesat e punonjësve për shkak të mosnjohjes së ligjit, apo mosrespektimit të kërkesave të tij dhe mundësive kufizuese ose favorizuese që përmbajnë dispozitat ligjore.

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

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, nga ana e grupit të punës është verifikuar përmbushja e kërkesave ligjore të periudhës së provës të përcaktuara nga neni 24 i ligjit 152/2013 "Statusi i nëpunësit civilil", i 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, në institucionin e inspektuar *ishin 4 nëpunës të cilëve u kishte përfunduar periudha e provës*, e ndërkohë këta nëpunës kishin kryer edhe ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës së Administratës Publike (ASP), por rezultoi se nuk ishin kryer procedurat e konfirmimit. Më konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit e paraqitur më poshtë:

*Tabelë: Nëpunësit civilë në periudhë prove*

Nr.	Nëpunës, të cilëve iu ka përfunduar periudha e provës	Data e fillimit të periudhës së provës	Data e përfundimit të periudhës së provës	Rezultati i testimit përfundimtar sipas certifikatës së lëshuar nga ASPA
1	***** Specialist, Drejtoria e Koordinimit, Zbatimit të Strategjisë Rajonale, Integritimit dhe Planifikimit të Territorit	Datë 26.02.2014	Datë 26.02.2015	24 pikë nga 26 pikë të mundshme
2	***** Specialist, Drejtoria e Koordinimit, Zbatimit të Strategjisë Rajonale, Integritimit dhe	Datë 13.08.2014	Datë 13.08.2015	24 pikë nga 26 pikë të



	Planifikimit të Territorit			mundshme
3	***** Specialist për Burimet Njerëzore, Drejtoria e Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore dhe Financës	Datë 13.08.2014	Datë 13.08.2015	23 pikë nga 26 pikë të mundshme
4	***** Specialist, Drejtoria e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës	Datë 13.08.2014	Datë 13.08.2015	25 pikë nga 26 pikë të mundshme

Megjithëse periudha e provës për këta nëpunës ka përfunduar, dhe është përmbushur me sukses edhe detyrimi për kryerjen e trajnimit pranë Shkollës së Administratës Publike (ASPA), konstatohet se nga ana e institucionit nuk janë përmbyllur procedurat e për vlerësimin në fund të periudhës së provës e konfirmimin e tyre si nëpunës civilë.

**Konkluzion:** Vlerësohet se, në këto rrethana, me qëllim që të përfundojë procesi i konfirmimit në këtë rast, rekomandohet njësia përgjegjëse që të veprojë sipas këtij rendi pune:

- Të kryejë procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së provës, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore.
- Momenti i vlerësimit të punës, për punonjësit që kanë qenë në marrëdhënie pune kontraktuale në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, duhet të përkojë me përfundimin e periudhës së provës, që në këto raste fillon në datën 26.02.2014.
- Të administrohet në dosjen e personelit, së bashku me aktin e vlerësimit të punës, mendimi/opinion me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër, udhëzimet e të cilit ka ndjekur nëpunësi gjatë periudhës së provës.
- Të administrohet rezultati i testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA) si dhe certifikata e lëshuar në këtë rast prej këtij institucioni dhe të futet në dosjen e secilit nëpunës.
- Të nxjerrë për këtë nëpunës vendimin e arsyetuar për konfirmim në përfundim të 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).

Nisur nga observacioni i paraqitur si dhe duke parë aktet administrative bashkëlidhur rezulton se institucioni ka marrë masa për plotësimin e këtyre rekomandimeve, njësia përgjegjëse e ka nxjerrë aktin e deklarimit për këta punojës, por i ka nxjerrë në mënyrë kolektive, me shkresën nr. 984 datë 08.09.2015 dhe nuk ka sqaruar nëse është kryer procesi i vlerësimit të rezultateve në punë në përfundim të periudhës së provës, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore. Verifikimi i këtij procesi do të jetë aspekt i punës së mëtejshme, në vijim të procesit të inspektimit në

këtë institucion, lidhur me realizimin e detyrave të lëna nga Komisioneri për Mbikqyrjen e Shërbimit Civil

## **6. Procesi i ristrukturimit të institucionit dhe transferimet e aplikuara për këtë arsye .**

Kriteret bazë mbi të cilat duhet të bëhet vlerësimi i ligjshmërisë së procesit të ristrukturimit nga ana e njësisë përgjegjëse (*aktet e lirimt të nëpunësve që u është shkurtuar pozicioni i punës dhe aktet e riemërimit të nëpunësve të mbetur pas ristrukturimit që plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta për pozicionin e ri të punës sipas përshkrimeve të reja*), janë kërkesat e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, 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", si dhe Vendimit nr. 171, datë 26.03.2014, të Këshillit të Ministrave "Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil". Këto akte kërkojnë në mënyrë të shprehur që gjatë këtij procesi të mbahet parasysh:

- Përshkrimet e pozicioneve të punës dhe kërkesat e përgjithshme e të veçanta të këtyre pozicioneve dhe verifikimi i përputhshmërisë së tyre me karakteristikat personale të nëpunësve që janë riemëruar aktualisht në këto pozicione.
- Nëpunësit e riemëruar pas procesit të ristrukturimit, sipas Vendimit nr. 51, datë 26.12.2014, të Këshillit të Qarkut Berat "Për miratimin e strukturës dhe të nivelit të pagave të punonjësve të aparatit administrativ të këshillit të qarkut për vitin 2015", e gëzojnë apo jo statusin e nëpunësit civil dhe a i plotësojnë, apo jo kërkesat e përgjithshme e të veçanta për pozicionin e punës sipas përshkrimeve të reja.

Nisur nga këto kritere po vijojmë më poshtë analizën për zbatimin e ligjit për nëpunësin civil, gjatë implementimit të këtij instituti të rëndësishëm të tij.

### **6.1 Struktura organizative e Këshillit të Qarkut Berat para dhe pas procesit të ristrukturimit.**

Nga verifikimi i tërësisë së materialeve shkresore të vëna në dispozicion, si dhe pas ballafaqimit me ligjin, ka rezultuar se sipas strukturës së miratuar me Vendimin nr. 15, datë 18.04.2014 të Këshillit të Qarkut Berat "Për ndryshimin e Vendimit nr. 2, datë 24.01.2014 të këshillit të qarkut "Për miratimin e strukturës dhe nivelit të pagave të punonjësve të aparatit administrativ të këshillit të qarkut për vitin 2014", pra menjëherë pas fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, subjekti i inspektuar ka patur gjithsej 50 pozicione pune, nga të cilat 40 prej tyre, përfshiheshin në fushën e veprimt të ligjit për shërbimin civil.

Si rezultat i shkurtimit të buxhetit për vitin 2015, me Vendimin nr. 51, datë 26.12.2014, të Këshillit të Qarkut Berat "Për miratimin e strukturës dhe të nivelit të pagave të punonjësve të aparatit administrativ të këshillit të qarkut për vitin 2015", (që është edhe organika në fuqi në momentin e kryerjes së inspektimit), administrata e Këshillit të Qarkut

pësoi shkurtim dhe riorganizim të pozicioneve të punës. Konkretisht, nga 50 pozicione pune që kishte sipas strukturës së mëparshme, mbetën vetëm 21 pozicione pune, nga të cilët, tashmë, vetëm 17 janë pjesë e shërbimit civil.

Mënyra e organizimit të strukturës organizative para dhe pas ristrukturimit të institucionit, si dhe numri i pozicioneve të punës, sipas natyrës së funksionit (*politik/shërbim civil/punonjës administrativ*), në mënyrë të krahasuar, paraqitet si më poshtë:

Tabelë: *Ndryshimet që kanë ndodhur gjatë ristrukturimit në lidhje me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës, pjesë e shërbimit civil.*

Nr.	Organizimi i strukturës organizative		Numri i vendeve të punës para ristrukturimit, (sipas vendimit nr. 15, dt. 18.04.2014 të KQB)	Numri vendeve të punës pas ristrukturimit, (sipas vendimit nr. 51, dt. 26.12.2014 të KQB)
I.	Funksionarë politikë	Kryetar, Zv/Kryetar, Sekretar, Drejtor Kabineti	4	3
II.	Nëpunës civilë	Drejtor Drejtorie	7	3
		Kryeinspektorë	2	shkurtohen
		Përgjegjës zyre	2	shkurtohen
		Inspektorë	4	shkurtohen
		Specialist i lartë	21	14
		Specialist i mesëm	4	shkurtohen
III.	Punonjës administrativë	Sekretare & zëdhënëse, magazinier, roje, shofer, pastrues	6	1
<i>Punonjës gjithsej</i>			<i>50</i>	<i>21</i>

Nga krahasimi i strukturave arrij në konkluzionin se institucioni, ka kaluar një proces të plotë ristrukturimi, i cili është shoqëruar me shkurtim të dukshëm dhe riorganizim të vendeve të punës. Në strukturën aktuale, nuk ekzistojnë më 6 njësi organizative (4 njësi të organizuara në nivel drejtorie dhe 2 inspektorate) dhe numri i pozicioneve të shërbimit civil nga 40 që ishte në strukturën e mëparshme, me strukturën aktuale është 17.

Pra, konstatohet se 23 pozicione të mëparshme të cilat ishin pjesë e shërbimit civil, tashmë nuk ekzistojnë më, e po kështu edhe numri i përgjithshëm i punonjësve është pakësuar, pasi nga 50 punonjës gjithsej kanë mbetur 21, duke u shkurtuar gjithsej 29 vende pune.

#### 6.2 Respektimit i kërkesave ligjore gjatë procesit të hartimit të përshkrimit të punës.

Duke u nisur nga specifikat e inspektimit në këtë rast, i cili është gjendur përpara faktit të ristrukturimit të institucionit, rezulton se nga përmbajtja e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, Vendimit nr. 171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave "Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil", 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", njësia përgjegjëse është organi që drejton nga ana ligjore të gjithë këtë proces.

Në këtë rast, kjo njësi përcakton kriteret e vendeve të reja të punës pas ristrukturimit dhe krijon komisionin e ristrukturimit, i cili shqyrton mundësitë e sistemit, sipas kushteve konkrete dhe mundësive, për çdo nëpunës civil, në vendet e lira që mbeten pas ristrukturimit.

Komisioni i ristrukturimit i ka propozuar me shkrim njësisë përgjegjëse, transferimin e nëpunësve duke e mbështetur propozimin e tij mbi kriteret specifike të vendeve të lira apo të krijuara, si pasojë e ristrukturimit dhe të dhënat e nëpunësve civilë.

Ndërkohë, pas kësaj procedure, është përsëri njësia përgjegjëse, e cila ka detyrimin ligjor për marrjen e vendimit përfundimtar për lirin nga shërbimi civil të nëpunësve në rastet kur u është shkurtuar pozicioni i punës, apo ka ndryshuar përshkrimi i punës, pas propozimit të bërë nga komisioni i ristrukturimit.

Nga konkluzionet e inspektorëve, rezulton se për pozicionet e punës të mbetura, apo të ristrukturuara, nuk është bërë një riklasifikim i tyre dhe nuk janë hartuar përshkrimet e reja të punës në përputhje me detyrat dhe përgjegjësitë e reja, si dhe misionin apo qëllimin e përgjithshëm të institucionit.

Përshkrimet e reja të punës nuk i kanë paraprirë procesit të ristrukturimit, siç kërkojnë dispozitat përkatëse ligjore. Sipas 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", pikës 14 "Procedura dhe formati i përshkrimit të punës", hartimi i përshkrimeve të reja të punës, është proces paraprirës i detyruar, nga ndryshimi i mënyrës së organizimit të institucionit.

Për shkak të ristrukturimit, vendet e punës të mbetura apo të ristrukturuara, duhet të rivlerësohen në përputhje me detyrat dhe përgjegjësitë e reja. Një numër më i reduktuar nëpunësish civilë do të plotësojnë gjithë detyrimet, në funksion të arritjes së misionit për të cilin është krijuar institucioni i këshillit të qarkut në këtë rast. Pra, 17 nëpunësit e emëruar, pas procesit të ristrukturimit, do të realizojnë detyrat që më parë i kanë realizuar 40 nëpunës civilë e për rrjedhojë, përshtatja e personelit në numër dhe funksione kërkon



që përzgjedhja të bëhet mbi bazën e kërkesave për një nivel më të lartë profesional, me aftësi të mira organizative dhe menaxhuese, si dhe përvojën e duhur për zgjidhjen e problemeve.

Në kushtet kur nuk ishin hartuar përshkrimet e reja të punës, komisioni i ristrukturimit dhe njësia përgjegjëse në marrjen e vendimeve përfundimtare të emërimit në pozicionet e mbetura pas procesit të ristrukturimit, nuk kanë pasur mundësi që të marrin vendime të argumetuara duke i krahasuar cilësitë e punonjësve me kërkesat e posaçme të vendit të punës, por kanë punuar vetëm me intuitë, mbi bazën e njohjes gjatë punës deri në momentin e ristrukturimit.

### 6.3 Procedura e ndjekur për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit.

Për të verifikuar procedurat e ndjekura në kuadër të ristrukturimit, është kërkuar nga institucioni dokumentacioni përkatës, nga shqyrtimi i të cilit, rezultoi se:

- Në datën 29.12.2014 drejtuesi i institucionit ka organizuar një takim me të gjithë punonjësit e administratës duke i njoftuar lidhur me ndryshimet strukturore të organizimit të këshillit të qarkut për vitin 2015. *(shih procesverbalin e mbajtur në datën 29.12.2015).*
- Me Urdhrin e Brendshëm nr. 176 prot., datë 31.12.2014, të Kryetarit të Këshillit të Qarkut Berat, është ngritur Komisioni i Ristrukturimit i përbërë nga Kryetari i Këshillit të Qarkut, Shefi i kabinetit dhe një nëpunës civil i nivelit ekzekutiv, *(i cili për momentin ishte i komanduar në detyrën Përgjegjës i Zyrës së Emergjencës, në Drejtorinë e Koordinimit e Zbatimit të Strategjive Rajonale e Emergjencës).*

Konstatohet se dy anëtarë të këtij komisioni janë funksionarë politikë *(një i zgjedhur dhe një punonjës i kabinetit)*, pra, nuk janë pjesë e shërbimit civil, dhe si të tillë nuk bëjnë pjesë në subjektet që ngarkon ligji për të realizuar procesin e ristrukturimit.

Dispozitat ligjore që rregullojnë institutin e ristrukturimit, përcaktojnë se Komisioni i Ristrukturimit krijohet dhe drejtohet nga njësia përgjegjëse *(neni 50, pika 5 e ligjit dhe kreu III, pika 17 e VKM nr. 171, dt.26.03.2014)*. Në rastin e institucionit në inspektim në rolin e njësisë përgjegjëse paraqitet Drejtoria e Burimeve Njerëzore, por në përbërjen e komisionit të mësipërm të ristrukturimit, vihet re se, asnjëri nga anëtarët e këtij komisioni nuk është punonjës i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore.

Komisioni i Ristrukturimit, pavarësisht përbërjes personale të tij, për të cilën u fol më sipër, ka vepruar drejt në raport me përmbushjen e detyrimeve ligjore të përcaktuara në pikën 3, të nenit 50, të ligjit nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, Vendimin nr. 171, datë 26.03.2014, të Këshillit të Ministrave "Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil", duke shqyrtuar dhe vlerësuar mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civil, në vendet e lira ekzistuese dhe më pas ka bërë propozimet përkatëse para njësisë së personelit, për sistemimin në punë të punonjësve më të përshtatshëm.

Mbështetur në këto rrethana, Komisioni i Ristrukturimit, ka konkluduar që, të mbahen në punë punonjësit më të kualifikuar dhe që kanë kryer të njëjtin funksion, apo funksione të ngjashme me vendet e mbetura apo të ristrukturuara. Duke qenë se nuk kishte vlerësime pune, si kriter i arsyeshëm është përdorur vjetërsia më e madhe në postin aktual në çastin e ristrukturimit, në mënyrë që nëpunësit e mbajtur të ishin të aftë të përshtateshin me gjendjen e re të punëve, ku një nëpunës i vetëm duhej të përballonte punën e disa nëpunësve, sipas strukturës së mëparshme.

Po kështu, Komisioni i Ristrukturimit, bazuar në nenin 50 të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar, dhe Vendimin 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", me anë të procesverbalit të mbajtur në datën 05.01.2015, ka bërë propozimet përkatëse për nëpunësit që mund të sistemohen në vendet e lira ekzistuese, nëpunësit që do të transferohen në Drejtorinë e Rrugëve Rurale Berat dhe nëpunësit që do të ndërprisnin marrëdhëniet në shërbimin civil, për shkak të pamundësisë së sistemimit brenda numrit të përgjithshëm të vendeve të mbetura.

Nga përmbajtja e akteve të inspektuara, rezulton se këto propozime janë realizuar pasi Komisioni i Ristrukturimit ka shqyrtuar:

- o dokumentacionin e ndodhur në dosjen personale të çdo punonjësi;
- o vjetërsinë në punës në postin aktual;
- o është mbajtur parasysh ngarkesa e punës për shkak të shkurtimit në mënyrë të dukshme të vendeve të punës, si dhe
- o përparësia që do të kishin investimet në të ardhmen.

#### Ndërkohë që,

- o përshkrimet e punës për vendet e lira të krijuara nuk ishin hartuar;
- o vlerësimet e rezultateve në punë, për vitin e mëparshëm, nuk ishin kryer.

Nisur nga gjithë sa u tha më sipër, njësia e personelit ka pranuar propozimet e Komisionit të Ristrukturimit dhe ka nxjerrë aktet e riemërimit për çdo nëpunës të sistemuar në kuadër të ristrukturimit, si dhe aktet e lirimit nga detyra për çdo nëpunës që ka ndërprerë marrëdhëniet në shërbimin civil.

**Konkluzion:** Ligji nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, neni 50, pika 5 dhe Vendimi nr. 171, datë 26.03.2014 i këshillit të Ministrave "Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil", kreu III, pika 17 dhe 18 përcaktojnë në mënyrë të shprehur se Komisioni i Ristrukturimit krijohet dhe drejtohet nga njësia përgjegjëse, ndërkohë që në rastin e institucionit në inspektim, konstatohet se:

- Komisioni i Ristrukturimit është krijuar dhe drejtuar nga drejtuesi i institucionit, që është funksionar i zgjedhur dhe në përbërjen e tij ka marrë pjesë edhe shefi i kabinetit të kryetarit, i cili gjithashtu, është funksionar politik. Pra, në asnjë rast, pozicionet e punës së anëtarëve të Komisionit të Ristrukturimit, nuk kanë lidhje me shërbimin civil.

- Në përbërjen e Komisionit të Ristrukturimit nuk ka patur asnjë përfaqësues nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore, e cila për këtë institucion paraqitet në rolin e njësisë përgjegjëse.

*Procedurat e kryera nga njësisë përgjegjëse për shqyrtimin e propozimeve të Komisionit të Ristrukturimit, marrja e vendimit individual për çdo nëpunës civil, komenti ligjor dhe konkluzionet për secilin rast.*

**6.4.a. Situata në lidhje me punonjësit që janë sistemuar në këtë institucion, pas ristrukturimit, të cilët gëzojnë statusin e nëpunësit civil.**

Më poshtë po paraqesim në mënyrë të detajuar procesin e ristrukturimit, në lidhje me punonjësit që janë përfshirë në këtë proces dhe ende vijojnë të kryejnë funksionet e tyre në këtë institucion, pasi janë mbajtur në pozicionet e mbetura.

- \*\*\*\*\* me aktin nr. 4, datë 05.01.2015 të Kryetarit të Këshillit të Qarkut Berat "Ngritje në detyrë", si rezultat i ristrukturimit lirohet nga detyra si Përgjegjës i Zyrës së Emergjencës dhe komandohet Drejtor në Drejtorinë e Koordinimit e Zbatimit të Strategjisë Rajonale, Integritit dhe Planifikimit të Territorit, që i përket kategorisë së nëpunësit civil të nivelit të mesëm drejtues, kategoria II-b.

Ky punonjës ka filluar punë në institucion, në vitin 2001 (me Urdhrin nr. 27, dt. 23.01.2001 është emëruar specialist, në Zyrën e Programimit). Me Urdhrin nr. 43, dt. 27.03.2001, duke respektuar procedurat e rekrutimit sipas ligjit 8549/1999 "Statusi i nëpunësit civil", emërohet përgjegjës në Zyrën e Programimit dhe pas përfundimit të periudhës së provës, (me Vendim nr. 37, dt. 27.03.2002) konfirmohet si përgjegjës i Zyrës së Programimit.

Më pas, me aktin nr. 43, prot., datë 15.03.2012, në kuadër të ristrukturimit që u krye në atë kohë, kalon specialist në Drejtorinë e Koordinimit dhe Zbatimit të Strategjive Rajonale. Me fillimin e efekteve të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil" i ndryshuar, në zbatim të nenit 67 të tij, me aktin nr. 769, datë 30.06.2014, i është deklaruar statusi i punësit "nëpunës civil" në këtë pozicion.

Me aktin nr. 142, datë 10.05.2014 është komanduar në detyrën Përgjegjës i Zyrës së Emergjencës dhe më pas, në kuadër të ristrukturimit të institucionit, komandohet Drejtor në Drejtorinë e Koordinimit e Zbatimit të Strategjisë Rajonale, Integritit dhe Planifikimit të Territorit (me aktin nr. 4, dt. 05.01.2015). Këtij punonjësi i është dhënë përparësi, bazuar në përvojën e gjatë pranë Zyrës së Programimit dhe Drejtorisë së Koordinimit dhe Zbatimit të strategjive Rajonale. Aktualisht, ai mban këtë pozicion, në të cilin është i emëruar me aktin nr. 2, datë 10.04.2015, pas kryerjes së procedurës së konkurrimit për ngritje në detyrë, sipas kërkesave të përcaktuara në nenin 26 të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.

2. \*\*\*\*\* me Urdhrin nr. 8, datë 05.01.2015 "Ristrukturimi i administratës së këshillit të qarkut" të Kryetarit të këshillit të Qarkut Berat, në kuadër të ristrukturimit, lirohet nga detyra Drejtor i Drejtorisë së Planifikimit të Territorit dhe emërohet Specialist, në Drejtorinë e Koordinimit e Zbatimit të Strategjisë Rajonale, Integritit dhe Planifikimit të Territorit, që i përket kategorisë nëpunës civil i nivelit ekzekutiv, kategoria III-b.

Ky punonjës ka filluar punë, për herë të parë në këtë institucion me Urdhrin nr. 119, datë 12.12.2011, nëpërmjet kontratës së punës në pozicionin specialist . Më pas, duke kryer procedurën e konkurimit, sipas ligjit të kohës, emërohet në të njëjtin pozicion dhe me aktin nr. 3, datë 08.07.2013, konfirmohet nëpunës civil.

Me aktin nr. 190, dt. 26.11.2012, emërohet përkohësisht në pozicionin Drejtor në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit dhe me aktin nr. 763, dt. 30.06.2014, deklarohet "Nëpunës civil" në pozicionin "Drejtor në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit".

Pas ristrukturimit të institucionit, pozicioni i punës Drejtor në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit, deklarohet i tepërt dhe në këtë kuadër, me Urdhrin nr. 8, datë 05.01.2015, ai kalon në pozicionin "Specialist në Drejtorinë e Koordinimit e Zbatimit të Strategjisë Rajonale, Integritit dhe Planifikimit të Territorit", (në pozicionin aktual). Nëpunësi në fjalë, si ish drejtor i Drejtorisë së Planifikimit të Territorit, me të drejtë është trajtuar me përparësi në emërim, për arsye se kjo strukturë ka marrë funksionet që kryente drejtoria e tij.

Rezulton se ky punonjës ka paraqitur kërkesë për lirim nga detyra me dorëheqje, për shkak të kalimit në një institucion tjetër.

3. \*\*\*\*\* me Urdhrin nr. 10, datë 05.01.2015 të Kryetarit të Këshillit të Qarkut Berat "Ristrukturimi i administratës së këshillit të qarkut", në kuadër të ristrukturimit, lirohet nga detyra "Specialist në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit" dhe emërohet "Specialiste", në Drejtorinë e Koordinimit, Zbatimit të Strategjisë Rajonale, Integritit dhe Planifikimit të Territorit, që i përket kategorisë nëpunës civil i nivelit ekzekutiv, kategoria III-b.

Kjo punonjëse ka filluar punë për herë të parë në institucionin, me Urdhrin nr. 21, dt. 03.02.2014 dhe me kontratë pune, është pozicionuar specialiste në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit. Fillimi i efekteve të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, e ka gjetur në këtë pozicion dhe me të drejtë njësia e personelit, me aktin nr.765, datë 30.06.2014, ka deklaruar statusin e punësimit "Nëpunëse civile në periudhë prove", në pozicionin "Specialiste në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit". Më pas, në kuadër të ristrukturimit, me Urdhrin nr. 10, datë 05.01.2015, për shkak të shkrirjes së dy drejtorive riemërohet "Specialiste në Drejtorinë e Koordinimit, Zbatimit të Strategjisë Rajonale, Integritit dhe Planifikimit të Territorit", (në pozicionin aktual). Nëpunësi në fjalë me të drejtë është trajtuar me përparësi në emërim, për arsye se më parë ka ushtruar të njëjtat funksione.

4. \*\*\*\*\* me Urdhrin nr. 11, datë 05.01.2015 të Kryetarit të Këshillit të Qarkut Berat, "Ristrukturimi i administratës së këshillit të qarkut", në kuadër të



ristrukturimit, lirohet nga detyra "Inspektor në Inspektoratin Ndërtimor" dhe emërohet "Specialist në Drejtorinë e Koordinimit, Zbatimit të Strategjisë Rajonale, Integritit dhe Planifikimit të Territorit", që i përket kategorisë nëpunës civil i nivelit ekzekutiv, kategoria III-b.

Ky nëpunës me aktin nr. 926, datë 12.08.2014, pas kryerjes së procedurave të konkurimit sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil" i ndryshuar, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin "Inspektor në Inspektoratin Ndërtimor Urbanistik". Me Urdhrin nr. 11, datë 05.01.2015, në kuadër të ristrukturimit, pas shkurtimit të pozicionit të tij të punës, sistemohet në pozicionin "Specialist në Drejtorinë e Koordinimit, Zbatimit të Strategjisë Rajonale, Integritit dhe Planifikimit të Territorit", (në pozicionin aktual). Nëpunësi në fjalë me të drejtë është trajtuar me përparësi në emërim, për arsye se kjo drejtori ka mbartur funksionet që kryente Inspektorati Ndërtimor Urbanistik.

5. \*\*\*\*\* me Urdhrin nr. 13, datë 05.01.2015 të Kryetarit të Këshillit të Qarkut Berat "Ristrukturimi i administratës së këshillit të qarkut", në kuadër të ristrukturimit, lirohet nga detyra "Specialist i Emergjencave në Drejtorinë e Koordinimit, Zbatimit të Strategjisë Rajonale" dhe emergjencave dhe emërohet "Specialist në Drejtorinë e Koordinimit, Zbatimit të Strategjisë Rajonale, Integritit dhe Planifikimit të Territorit", që i përket kategorisë nëpunës civil i nivelit ekzekutiv, kategoria III-b.

Ky punonjës ka filluar punë në KQ Berat, me aktin nr. 46, datë 15.03.2012, (me kontratë pune), në pozicionin "Specialist i Emergjencave në Drejtorinë e Koordinimit, Zbatimit të Strategjisë Rajonale dhe Emergjencave". Sipas librezës së punës në datën 16.03.2012 ka filluar marrëdhëniet financiare si Specialist për Emergjencat. Meqë fillimi i efekteve të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil" e gjeti në këtë pozicion, njësia e burimeve njerëzore, me aktin nr. 768, datë 30.06.2014 me të drejtë e ka deklaruar "Nëpunës civil" në pozicionin "specialist i Emergjencave në Drejtorinë e Koordinimit, Zbatimit të Strategjisë Rajonale dhe Emergjencave". Në kuadër të ristrukturimit te kryer në Janar 2015, për shkak të shkrirjes dhe bashkimit të dy drejtorive, me Urdhrin nr. 13, datë 05.01.2015 ka kaluar Specialist në Drejtorinë e Koordinimit, Zbatimit të Strategjisë Rajonale, Integritit dhe Planifikimit të Territorit, (në pozicionin aktual). Nëpunësi në fjalë, me të drejtë është trajtuar me përparësi në emërim, për arsye se më parë ka ushtruar të njëjtat funksione.

6. \*\*\*\*\* me Urdhrin nr. 12, datë 05.01.2015 të Kryetarit të Këshillit të Qarkut Berat "Ristrukturimi i administratës së këshillit të qarkut", në kuadër të ristrukturimit, lirohet nga detyra Specialist në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit dhe emërohet Specialist në Drejtorinë e Koordinimit, Zbatimit të Strategjisë Rajonale, Integritit dhe Planifikimit të Territorit, që i përket kategorisë nëpunës civil i nivelit ekzekutiv, kategoria III-b.

Ky punonjës ka filluar punë në institucion me Urdhrin nr. 29, datë 21.02.2012, (me kontratë pune), në pozicionin "Specialist në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit". Sipas librezës së punës marrëdhëniet financiare kanë filluar po atë ditë. Me fillimin e efekteve të ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, njësia e burimeve njerëzore, me

aktin nr.64, dt.30.06.2014, me të drejtë e ka deklaruar "Nëpunës civil" në pozicionin "Specialist në Drejtorinë e Planifikimit të Territorit". Më pas me Urdhrin nr. 12, dt.05.01.2015, në kuadër të ristrukturimit, për shkak të shkrirjes dhe bashkimit të dy drejtorive, emërohet "Specialist në Drejtorinë e Koordinimit, Zbatimit të Strategjisë Rajonale, Integritimit dhe Planifikimit të Territorit", (në pozicioni aktual). Nëpunësi në fjalë me të drejtë është trajtuar me përparësi në emërim, për arsye se më parë ka ushtruar të njëjtat funksione.

7. \*\*\*\*\* me aktin nr. 2, datë 05.01.2015 të Kryetarit të Këshillit të Qarkut Berat "Ngritje në detyrë", si rezultat i ristrukturimit lirohet nga detyra "Shef Kabineti" dhe fillimisht komandohet "Drejtor në Drejtorinë e Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore dhe Financës", që i përket kategorisë së nëpunësit civil të nivelit të mesëm drejtues, kategoria II-b. Më pas, ky punonjës mbetet në këtë pozicion pas kryerjes së procedurave të konkurimit.

Rezulton se, me aktin nr. 34, dt. 24.02.2012, me kontratë punë, punonjësi është emëruar në pozicionin e punës "Drejtor në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore". Me aktin nr. 3, dt.16.04.2012, me procedurat e konkurimit, përcaktuar nga ligji 8549/1999"Status ii nëpunësit civil", emërohet në pozicionin "Drejtor në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore". Sipas librezës së punës, në datën 27.02.2012, ka filluar marrëdhëniet financiare në pozicionin e punës "Drejtor i Burimeve Njerëzore" dhe vazhdon ta mbajë këtë pozicion deri në datën 02.01.2013, kur me Urdhrin nr. 1, dt. 03.01.2013, emërohet në detyrën "Shef Kabineti". Më tej, me Urdhrin nr. 2, dt. 05.01.2015, në kuadër të ristrukturimit, komandohet "Drejtor në Drejtorinë e Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore dhe Financës".

Këtij punonjësi me të drejtë, i është dhënë përparësi në riemërim, bazuar në përvojën lidhur me menaxhimin e burimeve njerëzore. Aktualisht, në këtë pozicion, është i emëruar me procedurën e ngritjes në detyrë, përcaktuar nga ligji nr. 152/2013, me aktin nr. 1, datë 10.04.2015.

8. \*\*\*\*\* me Urdhrin nr. 7, dt. 05.01.2015 të Kryetarit të Këshillit të Qarkut Berat "Ristrukturimi i administratës së këshillit të qarkut", në kuadër të ristrukturimit, për shkak të shkurtimit të vendit të punës, lirohet nga detyra "Drejtor në Drejtorinë Juridike, Marrëdhëniet me Pushtetin Lokal dhe Informimit" dhe emërohet "Specialist (Jurist)" në Drejtorinë e Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore dhe Financës, që i përket kategorisë së nëpunësit civil i nivelit ekzekutiv, kategoria III-b.

Ky punonjës, ka filluar punë në pozicionin Drejtor në Drejtorinë Juridike, me Urdhrin e titullarit nr. 153, dt. 24.12.2013. Po në këtë datë, kanë filluar edhe marrëdhëniet financiare. Fillimi i efekteve të ligjit nr. 152/2013, e ka gjetur në këtë pozicion dhe me të drejtë, njësia e burimeve njerëzore, me aktin nr. 753, dt. 30.06.2014 ka deklaruar statusin e punësimit "Nëpunës civil në periudhë prove" në pozicionin "Drejtor në Drejtorinë Juridike". Më pas, në kuadër të ristrukturimit, pozicioni i tij i punës shkurtohet dhe me urdhrin nr.7, dt. 05.01.2015, kalon "Specialist (Jurist)", në Drejtorinë e Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore dhe Financës, (pozicioni aktual). Nëpunësi në fjalë

me ë drejtë është trajtuar me përparësi në emërim, për arsye se më parë ka ushtruar detyrën 'Drejtor në Drejtorinë Juridike'. Me shkresën nr. 888 prot., dt. 27.07.2015 ka paraqitur kërkesë për lirim nga detyra me dorëheqje për shkak të kalimit në një institucion tjetër.

9. \*\*\*\*\* me Urdhrin nr. 5, dt. 05.01.2015 të Kryetarit të Këshillit të Qarkut Berat "Ristrukturimi i administratës së këshillit të qarkut", në kuadër të rristrukturimit, lirohet nga detyra "Drejtor i Financë Budgetit" dhe emërohet "Specialist Finance, në Drejtorinë e Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore dhe Financës", që i përket kategorisë nëpunës civil i nivelit ekzekutiv, kategoria III-b.

Ky punonjës, me Vendimin nr. 100, dt. 12.08.2002, pas kryerjes së procedurave të konkurimit, sipas kërkesave të ligjit të kohës, nr. 8549/1999 "Statusi i nëpunësit civil", emërohet "Shef i Financës", në këtë institucion.

Me aktin nr. 997, dt. 08.10.2003, ky punonjës konfirmohet nëpunës civil i nivelit të ulët drejtues. Fillimi i efekteve të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", e ka gjetur në këtë pozicion, prandaj me të drejtë, njësia e burimeve njerëzore, me aktin nr. 756, dt.30.06.2014, i ka deklaruar statusin e punësimiit "Nëpunës civil" në pozicionin "Drejtor në Drejtorinë e Financës".

Në kuadër të rristrukturimit, të kryer në Janar 2015, pozicioni i tij i punës u shkurtua për shkak të bashkimit të dy drejtorive, e për këtë arsye, me Urdhrin nr. 5, dt. 05.01.2015, emërohet "Specialist Finance," në Drejtorinë e Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore dhe Financës, (pozicioni aktual). Nëpunësi në fjalë me të drejtë është trajtuar me përparësi në emërim, për arsye se më parë ka ushtruar të njëjtat funksione.

10. \*\*\*\*\* me Urdhrin nr. 9, dt. 05.01.2015, të Kryetarit të Këshillit të Qarkut Berat "Ristrukturimi i administratës së këshillit të qarkut", në kuadër të rristrukturimit, lirohet nga detyra Specialiste e Burimeve Njerëzore dhe emërohet Specialist i Burimeve Njerëzore dhe TIK, në Drejtorinë e Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore dhe Financës, që i përket kategorisë nëpunës civil i nivelit ekzekutiv, kategoria III-b.

Kjo punonjëse, me aktin nr. 925, dt. 12.08.2014, nëpërmjet procedurave të konkurimit, parashikuar nga ligji nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil" i ndryshuar, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin Specialist në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore. Sipas librezës së punës, po në dt. 12.08.2014 ka filluar marrëdhëniet financiare në këtë pozicion. Me Urdhrin nr. 9, dt. 05.01.2015 në kuadër të rristrukturimit riemërohet "Specialist i Burimeve Njerëzore dhe TIK", në Drejtorinë e Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore dhe Financës, (pozicioni aktual). Nëpunësi në fjalë, me të drejtë është trajtuar me përparësi në emërim, për arsye se edhe më parë ka ushtruar të njëjtat funksione.

11. \*\*\*\*\* me Urdhrin nr. 6, dt. 05.01.2015 të Kryetarit të Këshillit të Qarkut Berat "Ristrukturimi i administratës së këshillit të qarkut", në kuadër të rristrukturimit, lirohet nga detyra "Sekretare dhe Zëdhënëse e kryetarit" dhe

emërohet "Sekretare dhe Specialiste e Protokollit", në Drejtorinë e Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore dhe Financës, që i përket kategorisë nëpunës civil i nivelit ekzekutiv, kategoria III-b.

Kjo punonjëse me Urdhrin nr. 69, dt. 03.10.2011, është emëruar sekretare e kryetarit, nëpërmjet kontratës së punës dhe nisur nga librezja e punës, rezulton se në datën 01.11.2011, ka filluar marrëdhëniet financiare në këtë pozicion. Më tej, me aktin nr. 4, datë 04.05.2012 (akti referon ligjin 8549/1999 "Statusi i nëpunësit civil") është emëruar nëpunëse civile në periudhë prove, në pozicionin "Sekretare dhe zëdhënëse në administratën e Këshillit të Qarkut Berat", duke i filluar efektet financiare në dt.05.02.2012, pra është trajtuar si nëpunëse civile dhe aktit i është dhënë fuqi prapavepruese, për një periudhë për rreth 3 muaj.

Ndërkohë, me Urdhrin nr. 6, dt. 05.01.2015, në kuadër të ristrukturimit, konstatohet se është emëruar Sekretare dhe Specialiste e Protokollit, në Drejtorinë e Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore dhe Financës, niveli i pagës, kategoria III-b. (Aktualisht me leje lindje nga dt. 02.02.2015).

#### **Konkluzion:**

- Duke marrë parasysh të gjitha çfarë parashtrova më sipër, në lidhje me rastin e punonjëses \*\*\*\*\* , në pozicionin e punës, "Sekretare dhe Specialiste e Protokollit", nuk përcaktohet qartë raporti që ka ky pozicion pune me shërbimin civil, si në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, ashtu edhe në momentin e ristrukturimit të institucionit. Nisur nga emërtesa aktuale e pozicionit, konstatohet një përzierje kompetencash midis pozicioneve të punës, marrëdhëniet e të cilave rregullohen nëpërmjet Kodit të Punës (Sekretare) dhe atyre që marrëdhënia e punës rregullohet nga ligji për nëpunësin civil (Specialiste e Protokollit).

Në këto rrethana, njësisë përgjegjëse i lind si detyrim, që të qartësojë raportin që ka ky pozicion me shërbimin civil, ç'ka realizohet nëpërmjet hartimit të përshkrimit të punës, në përmbajtjen e të cilit janë edhe kërkesat e veçanta të pozicionit të punës.

Pasi të jetë përcaktuar natyra e marrëdhënieve të punës në lidhje me pozicionin që po analizojmë, njësia përgjegjëse duhet të vijojë procesin me trajtimin e rastit, sipas ligjit që e rregullon këtë marrëdhënie pune.

- Ndërkohë, në 3 (tre) raste, rezulton se nëpunës me arsim universitar trevjeçar dhe diplomë të nivelit "Bachelor", janë sistemuar në pozicione pune me emërtesën "Specialist i lartë" me kategori page III-b, gjatë ristrukturimit dhe janë raste kur janë sistemuar në vendet ekzistuese.

Bëhet fjalë për nëpunësit \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* , tek të cilët konstatohet se kemi mospërputhje të nivelit të arsimit (për shkak se nuk kanë diplomë të nivelit "Master Shkencor" ose "Master Profesional") me nivelin e nëpunësisë, kategorinë dhe pagën e grupit të pozicionit përkatës.



Nisur nga të gjitha rrethanat në këtë rast, kjo situatë ka ardhur për shkak të mungesës së përshkrimeve të punës dhe mos përcaktimit të kriterëve të posaçme për këto pozicione pune,

Për të rregulluar situatën në këtë rast, njësia përgjegjëse, duhet të hartojë dhe miratojë menjëherë përshkrimet e reja të punës, për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, por sidomos për këto raste dhe nëse përsëri këta punonjës gjenden në të njëjtat kushte, duhet të fillojnë procedurat për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për të tre punonjësit e përmëndur më sipër, në përputhje me kërkesat ligjore që kanë lidhje me edukimin arsimor.

Duhet treguar kujdes që në ndarjen "*Kërkesat e posaçme*", lidhur me arsimin, të përcaktohet qartë lloji i diplomës "*Arsimi i Lartë*" dhe niveli minimal i diplomës, sipas përcaktimeve që bëhen në Lidhjen 3 të Vendimit nr. 142 dt. 12.3.2014 "*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në nstitucionet shtetërore dhe institucionet e pavarura*" të Këshillit të Ministrave:

- *Diplomë të llojit "Bachelor"; ose,*
  - *Diplomë universitare "Master Profesional", ose,*
  - *Diplomë universitare "Master Shkencor/i Arteve të Bukura".*
- Përveç sa më lart, në rastet kur ka pasur ulje në detyrë të punonjësve për shkak të sistemimit pas ristrukturimit (*shkurtimit ose riorganizimit të pozicioneve të punës*), konstatohet se, nuk administrohet asnjë dokument që të provojë se është marrë mendimi me shkrim i punonjësit për pranimin, ose refuzimin e pozicionit të ofruar, siç përcaktohet në pikën 19 dhe 20, Kreu III, "*Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit*", Vendimin nr. 171, datë 26.03.2014, të Këshillit të Ministrave "*Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil*".

Megjithatë, kjo parregullsi nuk e prek thelbin e veprimit procedural, e për pasojë nuk e bën të pavlefshëm vendimin e emërimit, i cili i plotëson në themel kërkesat e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, Vendimit nr.171, datë 26.03.2014, të Këshillit të Ministrave "*Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil*", Kreu III, "*Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit*", pasi punonjësit në fakt vazhdojnë të kryejnë detyrën e ofruar, por në këtë rast, evidentohet me qëllim rregullimin e ligjshmërisë, duke e plotësuar dosjen personale me këtë akt, i cili është i detyrueshëm prej ligjit.

Më poshtë, vijon analiza e ristrukturimit, duke trajtuar rastin e *Drejtorisë së Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës*, e cila është e evidentuar nga pjesa tjetër e punonjësve, në kushtet kur është një funksion i deleguar, në Këshillin e Qarkut.

*I. \*\*\*\*\* , Drejtor në Drejtorinë e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës.*

Me Urdhrin nr. 64, dt. 26.09.2011, emërohet "Drejtor në Drejtorinë e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës" dhe në të njëjtën kohë kanë filluar dhe marrëdhëniet financiare.

Rezultoni se pas kryerjes së procedurave të konkurimit, sipas kërkesave të ligjit të kohës, nr. 8549/1999 "Statusi i nëpunësit civil", me aktin nr. 1, dt. 14.11.2011, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në atë pozicion. Me Vendimin nr. 2, dt. 12.11.2012, konstatohet se është konfirmuar si nëpunës civil dhe me fillimin e efekteve të ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", (akti nr. 747, dt. 30.06.2014) i është deklaruar statusi i punësimit në kategorinë "nëpunës civil", në pozicionin "Drejtor në Drejtorinë e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës (pozicioni që mban aktualisht).

2. \*\*\*\*\* , Përgjegjës, në Drejtorinë e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës, ( Zyra Berat).

Konstatohet se me Urdhrin nr. 8, dt. 03.01.2012, është emëruar "Specialist i Mbrojtjes së Tokës" dhe në të njëjtën kohë kanë filluar dhe marrëdhëniet financiare.

Rezultoni se pas kryerjes së procedurave të konkurimit, sipas kërkesave të ligjit të kohës, nr. 8549/1999 "Statusi i nëpunësit civil", me aktin nr. 9, dt. 03.12.2012, është emëruar në pozicionin "Përgjegjës i Zyrës së Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës, në periudhë prove dhe më tej, me aktin nr. 4, dt. 10.12.2013, është konfirmuar si nëpunës civil në të njëjtin pozicion pune. Me fillimin e efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, me të drejtë njësia e burimeve njerëzore ka bërë deklarimin e statusit të punësimit me aktin nr. 750, dt. 30.06.2014, "nëpunës civil" në pozicionin "përgjegjës i Zyrës së Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës Berat".

3. \*\*\*\*\* , Përgjegjës në Drejtorinë e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës (Zyra Kuçovë).

Rezultoni se me Urdhrin nr. 84, dt. 08.05.2012, nëpërmjet kontratës ë punës, emërohet në pozicionin "Specialist i Mbrojtjes së Tokës" dhe në të njëjtën kohë kanë filluar dhe marrëdhëniet financiare.

Fillimi i efekteve të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", e ka gjetur këtë punonjës në këtë pozicion pune, prandaj me të drejtë njësia e burimeve njerëzore me aktin nr. 748, dt. 30.06.2014, e ka deklaruar statusin e punësimit në kategorinë "Nëpunës civil" në pozicionin "drejtues i Zyrës së Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës, Kuçovë".

4. \*\*\*\*\* , Specialist në Drejtorinë e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës.

Konstatohet se ky punonjës, me Urdhrin nr. 128, dt. 12.08.2014, nëpërmjet konkurimit, në përputhje me kërkesat e ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, është shpallur fitues dhe është emëruar në pozicionin "Specialist i Mbrojtjes së Tokës" dhe momenti i fillimit të marrëdhënieve financiare, është data 13.08.2014. Aktualisht, ky punonjës vazhdon në periudhë e prove, e cila ka filluar nga data 12.08.2014.

5. \*\*\*\*\* , *Specialist i lartë në Drejtorinë e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës (Zyra Skrapar).*

Rezulton se me Urdhrin nr. 1090, dt. 10.11.2003 në referim të procedurave të konkurimit përcaktuar nga ligji 8549/1999 "Statusi i nëpunësit civil", punonjësi është emëruar në pozicionin e punës "Specialist i Mbrojtjes së Tokës" dhe në të njëjtën kohë kanë filluar edhe marrëdhëniet financiare. Konstatohet se me aktin nr. 744, dt. 30.06.2014, është deklaruar statusi i punësimit si "nëpunës civil" në pozicionin "Specialist".

6. \*\*\*\*\* , *Specialist i mesëm në Drejtorinë e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës (Zyra Skrapar).*

Rezulton se kjo punonjëse, (me arsim të mesëm), me Urdhrin nr. 65, dt. 21.05.2008, është emëruar punonjëse e administrimit të dokumentacionit (arkivi kadastral) dhe në të njëjtën kohë kanë filluar edhe marrëdhëniet financiare. Konstatohet se për këtë rast, me të drejtë nuk është deklaruar statusi i punësimit për mungesë të arsimit përkatës, ndërkohë që në bazë të pikës 7 të Vendimit nr.116, dt. 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", për këtë rast duhet të deklarohet përfundimi i marrëdhënies së punësimit.

Në këto rrethana, njësia e burimeve njerëzore, duhet të marrë masat për përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këtë punonjëse.

**Konstatim:** Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar, është vërejtur se, për të gjithë nëpunësit civilë të Drejtorisë së Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës, njësia përgjegjëse, nuk ka nxjerrë akte emërimi në kuadër të ristrukturimit, duke pretenduar se kjo njësi organizative është funksion i deleguar dhe nuk është prekur nga procesi i ristrukturimit.

**6.4.b Procedurat e ndjekura lidhur me përfundimin e marrëdhënieve në shërbimin Civil, për nëpunësit e liruar në kuadër të ristrukturimit të institucionit.**

Në lidhje me mënyrën si është vepruar me punonjësit e liruar nga detyra për shkak të shkurtimit ose ristrukturimit të pozicioneve të punës, konstatohet që në përgjithësi, janë mbajtur parasysh gjithë kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil, për raste të tilla. Konkretisht, Komisioni i Ristrukturimit, bazuar në kompetencat e përcaktuara në nenin 50, pika 3, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, Vendimit nr. 171, datë 26.03.2014, të Këshillit të Ministrave "Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil", me anë të procesverbalit të mbajtur në datën 05.01.2015, pasi ka administruar gjithë dokumentacionin e nevojshëm, i ka propozuar njësisë përgjegjëse, nëpunësit që do të lirohen nga shërbimi civil, në pamundësi sistemimi për shkak të shkurtimit të pozicionit të punës dhe ndryshimit të kërkesave të posaçme të pozicionit të rikrijuar pas ristrukturimit.

Njësia përgjegjëse ka pranuar propozimet e Komisionit të Ristrukturimit dhe për çdo nëpunës të larguar në kuadër të ristrukturimit ka nxjerrë aktin individual të lirimimit nga shërbimi civil.

Nëpunësit e liruar nga shërbimi civil në kuadër të ristrukturimit të Këshillit të Qarkut Berat, janë paraqitur në tabelën e mëposhtme, ku kemi pasqyruar në mënyrë të detajuar:

- pozicionin e punës që mbante nëpunësi në çastin e ristrukturimit;
- aktin e fillimit të marrëdhënieve të punës dhe atyre financiare me administratën e Këshillit të Qarkut Berat;
- aktin e deklarimit të statusit të punësimit sipas përcaktimeve të nenit 67 të ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, si dhe
- aktin e lirimit nga shërbimi civil në kuadër të ristrukturimit.

Tabelë: *Nëpunës të liruar nga shërbimi civil në kuadër të ristrukturimit të institucionit:*

Nr.	Nëpunës civil të larguar Pozicioni i punës që mbante në momentin e ristrukturimit	Fillimi i marrëdhënieve të punës në KQB Akti, numër, datë	Deklarimi i statusit të punësimit Akti, numër, datë	Lirimi në kuadër të ristrukturimit Akti, numër, datë
1	***** , Specialist, Drejtorja e Koordinimit, Zbatimit të Strategjisë Rajonale dhe Emergjencës.	Akti nr. 56, dt. 20.05.2002	Akti nr. 773, dt. 30.06.2014 "Nëpunës civil"	Vendim nr. 1425 prot., dt. 31.12.2014
2	***** , Specialist, Drejtorja e Koordinimit, Zbatimit të Strategjisë Rajonale dhe Emergjencës (punësuar në ndërmarrje të varësisë)	Akti nr. 29, dt. 06.02.2014	Akti nr. 772, dt. 30.06.2014 "Nëpunës civil në periudhë prove"	Vendim nr. 1419 prot., dt. 31.12.2014
3	***** , Specialist, Drejtorja e Koordinimit, Zbatimit të Strategjisë Rajonale dhe Emergjencës	Akti nr. 112, dt. 30.09.2013	Akti nr. 771, dt. 30.06.2014 "Nëpunës civil"	Vendim nr. 1410 prot., dt. 31.12.2014
4	***** , Përgjegjës i Zyrës së Emergjencave, Drejtorja e Koordinimit, Zbatimit të Strategjisë	Akti nr. 77, dt. 10.07.2001	Akti nr. 770, dt. 30.06.2014 "Nëpunës civil"	Vendim nr. 1405 prot., dt. 31.12.2014
5	***** , Specialist, Drejtorja e Financë-Buxhetit	Akti nr. 22, dt. 03.02.2014	Akti nr. 758, dt. 30.06.2014 "Nëpunës civil në periudhë prove"	Vendim nr. 1407 prot., dt. 31.12.2014
6	***** , Specialist, Drejtorja e Financë-Buxhetit (punësuar në ndërmarrje të varësisë)	Akti nr. 18, dt. 12.01.2001	Akti nr. 757, dt. 30.06.2014 "Nëpunës civil"	Vendim nr. 1408 prot., dt. 31.12.2014
7	***** , Specialist, Drejtorja Juridike, Marrëdhëniet me Pushtetin Lokal dhe Informimit	Akti nr. 27, dt. 08.02.2013	Akti nr. 754, dt. 30.06.2014 "Nëpunës civil"	Vendim nr. 1414 prot., dt. 31.12.2014
8	***** , Specialist, Drejtorja Juridike, Marrëdhëniet me Pushtetin Lokal dhe Informimit	Akti nr. 131, dt. 01.11.2013	Akti nr. 755, dt. 30.06.2014 "Nëpunës civil në periudhë prove"	Vendim nr. 1417 prot., dt. 31.12.2014
9	***** , Specialist i mesëm, Drejtorja Juridike, Marrëdhëniet me Pushtetin Lokal dhe Informimit	Akti nr. 31, dt. 13.02.2013	Akti nr. 1092, dt. 06.10.2014 "Nëpunës civil"	Vendim nr. 1415 prot., dt. 31.12.2014
10	***** Specialist, Drejtorja Juridike, Marrëdhëniet me Pushtetin Lokal dhe Informimit	Akti nr. 991, dt. 04.09.2014	Konkurrim me ligjin nr. 152/2013 "Për nëpunësin"	Vendim nr. 1421 prot., dt. 31.12.2014



			<i>civil</i> , i ndryshuar	
11	***** , Specialist , Drejtoria e Planifikimit të Territorit (punësuar në ndërmarrje të varësisë)	Akti nr. 8, dt. 10.01.2001	Akti nr. 767, dt. 30.06.2014 "Nëpunës civil"	Vendim nr. 1424 prot., dt. 31.12.2014
12	***** , Specialist, Drejtoria e Planifikimit të Territorit	Akti nr. 22, dt. 04.02.2013	Akti nr. 768, dt. 30.06.2014 "Nëpunës civil"	Vendim nr. 1416 prot., dt. 31.12.2014
13	***** , Drejtor, Drejtoria e Shërbimeve Rajonale dhe Marrëdhënieve me Institucionet	Akti nr. 13, dt. 29.01.2014	Akti nr. 762, dt. 30.06.2014 "Nëpunës civil në periudhë prove"	Vendim nr. 1422 prot., dt. 31.12.2014
14	***** , Specialist, Drejtoria e Shërbimeve Rajonale dhe Marrëdhënieve me Institucionet	Akti nr. 13, dt. 01.05.2006	Akti nr. 761, dt. 30.06.2014 "Nëpunës civil"	Vendim nr. 1403 prot., dt. 31.12.2014
15	***** , Specialist Drejtoria e Shërbimeve Rajonale dhe Marrëdhënieve me Institucionet (në pension)	Akti nr. 1, dt. 18.02.2010	Akti nr. 760, dt. 30.06.2014 "Nëpunës civil"	Vendim nr. 1404 prot., dt. 31.12.2014
16	***** , Specialist, Drejtoria e Shërbimeve Rajonale dhe Marrëdhënieve me Institucionet	Akti nr. 10, dt. 03.01.2012	Akti nr. 759, dt. 30.06.2014 "Nëpunës civil"	Vendim nr. 1406 prot., dt. 31.12.2014
17	***** , Specialist, Drejtoria e Shërbimeve Rajonale dhe Marrëdhënieve me Institucionet	Akti nr. 924, dt. 12.08.2014	Konkurrim me ligjin nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar	Vendim nr. 1418 prot., dt. 31.12.2014
18	***** , Drejtor , Drejtoria e Burimeve Njerëzore	Akti nr. 44, dt. 25.02.2013	Akti nr. 751, dt. 30.06.2014 "Nëpunës civil"	Vendim nr. 1402 prot., dt. 31.12.2014
19	***** , Specialist Protokoll- Arkiv, Drejtoria e Burimeve Njerëzore	Akti nr. 2, dt. 21.03.2012	Akti nr. 752, dt. 30.06.2014 "Nëpunës civil"	Vendim nr. 1409 prot., dt. 31.12.2014
20	***** , Kryeinspektor, Inspektorati Ndërtimor Urbanistik (Me dt. 27.03.2001 ka filluar Përgjegjës i Seksionit të Programimit)	Akti nr. 2, dt. 03.01.2013 Kryeinspektor i Inspektoratit Ndërtimor Urbanistik	Akti nr. 745, dt. 30.06.2014 "Nëpunës civil"	Vendim nr. 1410 prot., dt. 31.12.2014
21	***** , Kryeinspektor, Inspektorati i Mbrojtjes së Tokës (në dt. 26.02.2014 kryente funksionin specialist i IMT. deklarimi i statusit duhet të ishte, "Nëpunës civil në pozicionin Specialist në IMT")	Akti nr. 69, dt. 08.04.2014 Kryeinspektor në Inspektoratin e Mbrojtjes së Tokës	Akti nr. 746, dt. 30.06.2014 "Nëpunës civil"	Vendim nr. 1413 prot., dt. 31.12.2014
22	***** , Inspektor, Inspektorati i Mbrojtjes së Tokës	Akti nr. 34, dt. 13.02.2014	Akti nr. 744, dt. 30.06.2014 "Nëpunës civil në periudhë prove"	Vendim nr. 1420 prot., dt. 31.12.2014
23	***** Inspektor, Inspektorati i Mbrojtjes së Tokës	Akti nr. 992, dt. 04.09.2014	Konkurrim me ligjin nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar	Vendim nr. 1423 prot., dt. 31.12.2014

**Konstatim:** Rezulton se nëpunësit e liruar për shkak të ristrukturimit, mbështetur në rregullat e parashikuara nga legjislacioni në fuqi, aktet individuale për lirim nga shërbimi civil, i kanë ankimuar në rrugë gjyqësore.

Në momentin e kryerjes së inspektimit shqyrtimi i këtyre çështjeve është në proces gjykim. Për të gjitha rastet që janë ankimuar në rrugë gjyqësore, i kërkohet njësisë përgjegjëse që, në përfundim të shqyrtimit gjyqësor të veprave në përputhje me përcaktimet e nenit 66/1 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duke njoftuar për vendimet gjyqësore dhe mënyrën e veprimit në lidhje me zbatimin e tyre edhe Komisionerin për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

#### **7. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore**

Nga verifikimi i dokumentacionit në dosjet individuale të personelit, ka rezultuar se, pas momentit të fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nuk është konstatuar asnjë procedurë disiplinore për nëpunësit që mbajnë pozicione pune pjesë të shërbimit civil.

Pasi u verifikua plotësimi i kërkesave të neni 59 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe Vendimi nr. 115, datë 05.03.2014 i Këshillit të Ministrave “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në Shërbimin Civil”, është konstatuar se nuk është ngritur Komisioni Disiplinor, sipas përbërjes së përcaktuar në këto dispozita.

Ndërkohë, referuar përsëri përmbajtjes së dispozitave që kemi cituar në paragrafin më sipër, të cilat rregullojnë përbërjen dhe funksionimin e Komisionit të Disiplinës, tashmë ky mekanizëm është një komision i përhershëm, i cili duhet të ngrihet që në fillim të vitit kalendarik dhe duhet të jetë i gatshëm për funksionim, sapo të paraqitet rasti, përgjatë gjithë vitit.

**Konkluzion:** Në këto rrethana, Komisioneri vlerëson se njësisia përgjegjëse duhet të marrë masat për të ngritur menjëherë Komisionin e Disiplinës, në subjektin e mbikëqyrur, duke respektuar strukturën e përcaktuar në nenin 59 pika 3 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe VKM nr. 115, dt. 5.3.2014, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen, vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimin civil”, duke patur parasysh veçoritë që parashikohen për institucionet e pavarura.

#### **8. Vlerësimi i rezultateve në punë**

Gjatë procesit të inspektimit u konstatua se, në institucionin në inspektim nuk janë kryer procedurat e vlerësimit për rezultatet në punë të nëpunësve civilë.

Pavarësisht justifikimeve të ndryshme për mosplotësimin e kësaj kërkesë ligjore, njësisia e burimeve njerëzore mban përgjegjësi të plotë për mosorganizimin si duhet të punës për të finalizuar procesin në këtë rast. Sistemi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i rëndësishëm, i cili i shërben verifikimit të realizimit të përgjithshëm të objektivave të

përcaktuara për çdo punonjës, në fillim të periudhës së vlerësimit, si dhe i aftësive të seicilit nëpunës në kryerjen e detyrave. Vlerësimi i performancës në punë ka pasoja të rëndësishme për një nëpunës civil dhe shërben për të marrë vendime objektive edhe në lidhje me periudhën e provës, ngritjen në detyrë, lirim nga shërbimi civil, si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil.

Nisur nga përmbajtja e Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, akt i cili ka dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 62 të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, rezulton se në të është përcaktuar me hollësi procedura e vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë dhe kompetencat për vlerësimin.

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, formulari i vlerësimit të punës duhet të hartohet sipas formatit të miratuar në Lidhjen nr. 2, pjesë e Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”.

Në përmbajtjen e këtij akti nënligjor, 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 përfundimtar i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektiveve kryesore të punës nga nëpunësit.

Për këtë arsye, formularët e vlerësimit duhet të plotësohen në të gjitha rubrikat e tyre, sipas kërkesave të këtij akti nënligjor dhe në përfundim të procesit të vlerësimit, të nënshkruhen nga nëpunësit e përfshirë në të, të cilët janë, “Zyrtari Raportues”, “Zyrtari Kundërfirmues” dhe “Zyrtari Autorizues” dhe të tregohet kujdes, që në të ardhmen ky proces të përfundojë brenda afateve ligjore të parashikuara.

**Konkluzion:** Nga sa parashirova më sipër, njëسيا e burimeve njerëzore e institucionit, duhet të tregojë kujdes të veçantë për të udhëhequr procesin e vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë, për vitin 2015, brenda afatit ligjor, duke hartuar dhe plotësuar formularët e vlerësimit të punës sipas formatit të miratuar dhe në mbështetje të kërkesave ligjore të përcaktuara në nenin 62 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar si dhe në Vendimin nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, në mbështetje të detyrave të përcaktuara në përshkrimin e punës.

Formulari i plotësuar dhe i nënshkruar duhet të depozitohet pranë njësisë së burimeve njerëzore të institucionit.

Verifikimi i këtyre akteve, do të jetë objekt i verifikimit të mëtejshëm, në vijim të procesit të inspektimit në këtë institucion, lidhur me realizimin e detyrave të lëna nga Komisioneri për Mbikqyrjen e Shërbimit Civil.

## 9. Organizimi i Dosjeve dhe Regjistrit të Personelit

### a. Dosja e personelit.

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

Më konkretisht, rezulton se, dosja, në përgjithësi, përmban dokumentat e identifikimit (fotokopje e pasaportës); dokumenta që tregojnë për gjendjen civile (çertifikata e gjendjes familjare); dokumenta që vërtetojnë edukimin arsimor (diploma e shkollës së lartë); dokumenta që vërtetojnë momentin e fillimit të marrëdhënies së punës (akti i emërimit); vërtetimi i gjendjes gjyqësore (Dëshmia e Penalitetit); vërtetimi i gjendjes shëndetësore (Raporti Mjekësor); akte që tregojnë për nivelin e kualifikimit (çertifikata kualifikimi) etj. Por, në disa raste, u vërejtën mangësi të lidhura me mungesën e vërtetimit të gjendjes gjyqësore (Dëshmia e Penalitetit) dhe vërtetimin e gjendjes shëndetësore (Raporti Mjekësor).

Përfshirja e këtyre akteve në dosjen e individuale të nëpunësit civil kërkohej shprehimisht në pikën 3 të kreut I, 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” si dhe Lidhjen I dhe 2, pjesë të këtij vendimi.

Plotësimi i këtyre kërkesave, është shprehur në mënyrë të detajuar në *Aneksi nr. 3: “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në institucionin, Këshilli i Qarkut Berat”,* që është pjesë përbërëse e këtij materiali.

Konstatohet se, dosjet individuale të nëpunësve janë pjesërisht të sistemuara, ruhen në kushte të përshtatshme në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Drejtoria e Shërbimeve, Burimeve Njerëzore, Çështjeve Ligjore dhe Financë , që është përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore, në përputhje me pikën 4 të kreut I, 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”.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, dosjet e personelit duhet të organizohen dhe plotësohen në përputhje të plotë me përcaktimet e nenit 17 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit” duke bërë pjesë të saj të gjithë dokumentacionin që është konstatuar si mangësi në aneksin *Aneksi nr. 3: “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në institucionin, Këshilli i Qarkut Berat”.*





Këto ish-in rrethanat e konstatuara nga grupi i punës gjatë inspektimit të përgjithshëm të kryer në institucionin e Këshillit të Qarkut Berat, në lidhje me zbatimin e ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil.

Të gjitha rekomandimet e dhëna në këtë material duhet të zbatohen nga njësia përgjegjëse e Këshilli i Qarkut Berat, e cila është organi përgjegjës në lidhje me administrimin e mëtejshëm të shërbimit civil në Këshillin e Qarkut Berat.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, janë materializuar në tabelat si më poshtë:

**Aneksi nr. 1:** *“Vazhdimësia në shërbimin civil për nëpunësit dhe punonjësit që kryejnë funksione të shërbimit civil, institucioni Këshilli i Qarkut Berat”.*

**Aneksi nr. 2:** *“Gjendja e shërbimit civil në momentin e inspektimit . Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 (data 26.02.2014), institucioni Këshilli i Qarkut Berat”.*

**Aneksi nr. 3:** *“Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në institucionin, Këshilli i Qarkut Berat”.*

**KOMISIONERI**

**Pranvera STRAKOSHA**