



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

**RAPORT
(Përfundimtar)**

**PËR
MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT
CIVIL**

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Tiranë, Prill 2015

RAPORT

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në zbatim të kompetencave ligjore të parashikuara në nenet 11 pika 1, 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, ndryshuar me ligjin nr. 178/2014 “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, me vendimin nr. 3, datë 27.01. 2015, ka urdhëruar fillimin e mbikëqyrjes për zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në institucionin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Mbikëqyrja është e programuar dhe ka lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, për disa institute të tij që kanë të bëjnë me procesin e deklarimit të statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë të institucionit, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit; hartimin e përshkrimit të punës për pozicione që janë pjesë e shërbimit civil në përputhje me procedurat, formatin e miratuar dhe legjislacionin specifik të fushës; si dhe me dokumentimin e procesit të verifikimit të procedurave të rekrutimit për secilin punonjës të institucionit.

Procesi i mbikëqyrjes në institucion filloi me datë 02.02.2015 sipas Programit të Mbikëqyrjes nr. 136/2 prot., datë 27.01.2015 “Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil” i cili i është njoftuar institucionit me shkresën nr. 136/1 prot., datë 27.01.2015 “Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm, grupi i punës, i përbërë nga inspektorët e Drejtorisë së Mbikëqyrjes, Behare Hoxha dhe Saimir Muçmataj, nën drejtimin teknik të Drejtoreshës së Mbikëqyrjes, Arbana Basha, pasi realizoi përpunimin e të dhënave, përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes “Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i cili është dërguar për njohje subjektit të kontrolluar, me shkresën nr.136/3, datë 10.03.2015 “Dërgohet projektraporti”, duke i lënë 5 ditë kohë për të paraqitur komentet e tyre në lidhje me materialin.

Pas kësaj, projektraporti është kthyer pranë Komisionerit, i nënshkruar nga titullari i institucionit dhe nëpunësi përgjegjës për administrimin e burimeve njerëzore në institucion, me shkresën nr. 127/1, datë 23.03.2015 “Dërgohen komente për projektraportin”.

Nga përmbajtja e komenteve, rezulton se subjekti i mbikëqyrur është shprehur dakort me konkluzionet e arritura nga grupi i punës, nuk ka pasur vërejtje në lidhje me materialin dhe ka informuar Komisionerin, se ka filluar nga puna për të zbatuar rekomandimet në lidhje me parregullsitë e konstatuara.

Qëllimi i mbikëqyrjes:

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja para përgjegjësve për administrimin e shërbimit civil, njësisë së burimeve njerëzore dhe titullarit të institucionit, e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil.
- Paralajmërimin e institucionit dhe personave përgjegjës, në rast të konstatimit të parregullsive gjatë zbatimit të ligjit, duke lënë edhe 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*”, të ndryshuar.

Objekti i mbikëqyrjes:

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion;
 - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549, dt.11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit Civil*”, apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit;
 - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune;
 - Rastet e refuzimit të deklarimit të statusit të nëpunësit civil;
 - Si është dokumentuar procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve.
3. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:

- Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21 të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar,
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
4. Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e verifikimit dhe akti i deklaramit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.).
5. 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 mbikëqyrjes:

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

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

- Fillimisht u realizua një takim në formën e bashkëbisedimit me titullarin e institucionit dhe specialistin e Burimeve Njerëzore, si personat përgjegjës për administrimin e burimeve njerëzore pjesë e shërbimit civil. Në këtë takim u bisedua dhe u ra dakord për objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes si dhe për dokumentacionin shkresor që duhet të vihet në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim. Si person kontakti me grupin e mbikëqyrjes u caktua specialisti i burimeve njerëzore në institucion;
- Grupi i punës verifikoi pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës së institucionit;
- U verifikuan procedurat e rekrutimit sipas procedurave konkurruese, të përcaktuara nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 "Statusi i nëpunësit civil";
- U verifikuan dosjet individuale të çdo nëpunësi civil si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme që duhet të plotësojnë nëpunësit për pranimin në shërbimin civil;
- Grupi i punës analizoi formularin e përshkrimit të punës për çdo pozicion, për të verifikuar nëse është hartuar në përputhje me formatin standart të miratuar me akt nënligjor;
- U verifikuan të dhënat profesionale si dhe të dhënat e tjera për marrëdhëniet e punës të çdo nëpunësi civil lidhur me përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës si arsimi, përvoja në punë e të tjera.

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

Përmbajtja e raportit:

I. Si është kuptuar ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit.

Administrimi i burimeve njerëzore në institucionin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, realizohet duke zbatuar një sërë aktesh ligjore e nënligjore, duke filluar me ligjin nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”; Rregulloren e Brendshme “Për organizimin dhe funksionimin e institucionit të pavarur “Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të miratuar me Urdhrin e Brendshëm nr. 10, datë 21.12.2010 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi; Vendimin nr. 34/2010 të Kuvendit të Republikës së Shqipërisë “Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të pozicioneve të punës të Zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. (Aktualisht kjo është edhe struktura në fuqi e këtij institucioni); Ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.

1. Vlerësimi i procesit të ndarjes së pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, nga numri i përgjithshëm i pozicioneve të punës në institucion.

Mbështetur në aktet rregullative të përmendura më sipër, rezulton se institucioni i mbikëqyrur ka gjithsej **23** pozicione pune, nga të cilat **18** janë pozicione që përfshihen në shërbimin civil.

Grupimi i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, nisur nga kategoria dhe klasa e përcaktuar në nenin 19 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” paraqitet në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues **3** vende pune në pozicionin “*drejtor drejtorie*”;
- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues **1** vend pune në pozicionin “*përgjegjës sektori*”;
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive janë **14** vende pune përkatësisht **10** pozicione pune me emërtesën “*specialist*” dhe **4** pozicione me emërtesën “*inspektor*”.

Ndërkohë, e parë në këndvështrimin e Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura” dhe më konkretisht të Lidhjes nr. 3 “Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës”, e cila është pjesë e këtij vendimi, rezulton se **12** pozicione të kategorisë ekzekutive, janë pozicione pune që përfshihen në grupin e administrimit të posaçëm. Këto pozicione, në kuptim të ligjit, kërkojnë njohuri të posaçme për të realizuar detyrat funksionale dhe bëhet fjalë për **1** pozicion “*Sekretar/specialist arkiv-protokolli*”; **4** pozicione “*specialist*”, Drejtoria e Çështjeve Procedurale, Ligjore dhe Marrëdhënieve me Jashtë; **4** pozicione “*inspektor*”, Drejtoria e Hetim-Inspektimit; **1** pozicion

”specialist” i Burimeve Njerëzore; *1* pozicion, *”specialist Financë-Buxheti”*; *1* pozicion *”specialist IT”*.

Konkluzion: Në lidhje me metodologjinë e ndjekur për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në këtë institucion, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vlerëson se është bërë një ndarje e drejtë midis pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, nga ato që kryejnë funksione administrative.

2. *Plotësimi i kushteve ligjore për të përfutuar statusin e nëpunësit civil, në përputhje me kërkesat e nenit 67 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.*

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi është institucion i pavarur i krijuar me ligjin nr. 10221/2010 *“Për mbrojtjen nga diskriminimi”* ku është përcaktuar në mënyrë të shprehur se nëpunësit e tij janë pjesë e shërbimit civil.

Nisur nga ky fakt, deklarimi si nëpunës civil ekzistues për çdo punonjës të këtij institucioni, duhet të bëhet në respektim të kërkesave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013 *”Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, neni 67, pikat 3, 4 dhe 6, ku përcaktohet në mënyrë të shprehur se:

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

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 mbajë parasysh njësia përgjegjëse për të realizuar drejt detyrimin ligjor të deklarimit të statusit të punësimit.

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, grupi i kontrollit verifikoi dhe analizoi të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet pjesë e shërbimit civil, ndër të cilat, organigramën dhe strukturën e institucionit të miratuar me Vendimin e Kuvendit të Republikës së Shqipërisë nr. 34/2010 "Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të pozicioneve të punës të Zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi", e cila është aktualisht në fuqi; listëprezencën e muajit shkurt 2014 dhe listëprezencën e muajit janar 2015; dokumentacionin e plotë që pasqyron procedurat e konkurrimit të realizuara për nëpunësit e emëruar në pozicione pjesë e shërbimit civil; përshkrimet e punës për pozicionet e shërbimit civil, si dhe dosjen individuale të çdo nëpunësi civil ekzistues.

Në përfundim të kësaj analize, statusin e punësimit të punonjesve të këtij institucioni mund t'a kategorizojmë në këtë mënyrë:

- a. Procedurat konkurruese të kryera në përputhje me kërkesat e ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 "Statusi i nëpunësit civil".

Nga analiza dhe trajtimi i dokumentacionit që na u vu në dispozicion, grupi i mbikëqyrjes konstaton se në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", të ndryshuar, (në datë 26.02.2014), sipas organigramës dhe strukturës në fuqi, institucioni i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka pasur gjithsej **18** pozicione pune pjesë e shërbimit civil (**3** pozicione të kategorisë së mesme drejtuese + **1** pozicion të kategorisë së ulët drejtuese + **14** pozicione të kategorisë ekzekutive). Konstatohet se në momentin e mbikëqyrjes janë efektivisht **14** nëpunës civil ekzistues, ndër të cilët **13** prej tyre rezultojnë që janë rekrutuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit të hapur dhe **1** nëpunës është rekrutuar nëpërmjet lëvizjes paralele.

Nga materialet që na janë vënë në dispozicion, rezultojnë se për **13** nëpunësit e punësuar nëpërmjet procedurës së konkurrimit të hapur, të parashikuar nga neni 13 i ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 "Statusi i nëpunësit civil", procedurat e konkurrimit të renditura sipas radhës së kryerjes së tyre: shpallja e konkurrimit, krijimi i komitetit ad hoc, testimi me shkrim, vlerësimi përfundimtar i kandidatëve për përzgjedhjen e fituesit dhe nxjerrja e aktit të emërimit në shërbimin civil është bërë në përputhje me kërkesat e ligjit.

Gjithashtu, në **1** (një) rast konstatohet se nëpunësi *****, "Specialist" në Drejtorinë e Çështjeve Procedurale, Ligjore dhe Marrëdhënieve me Jashtë, është i punësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele të parashikuar nga neni 15 i ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 "Statusi i nëpunësit civil" dhe rezultojnë se nga njësia e burimeve njerëzore, janë kryer të gjitha veprimet e parashikuara nga ligji, të tilla si shpallja e vendit të punës si vend vakant, nëpërmjet publikimit të kërkesave të përgjithshme dhe të veçanta që duhet të plotësojnë kandidatët e mundshëm.

Konkluzion: Komisioneri çmon se janë zbatuar të gjitha kërkesat ligjore të parashikuara në ligjin nr. 8549 dt.11.11.1999 "Statusi i nëpunësit civil", i cili ka qënë në fuqi në momentin e rekrutimit për këto pozicione pune.

Në mënyrë të detajuar veprimet kryesore që materializojnë mënyrën e rekrutimit nëpërmjet konkurrimit të hapur, apo lëvizjes paralele, janë të pasqyruara në tabelën Aneksi nr.1, që i bashkëngjitet raportit, si pjesë e tij.

b. Aktet individuale të deklaramit të statusit të punësimit, për çdo nëpunës që plotëson kriteret për të qenë nëpunës civil.

Në zbatim të objektit të mbikëqyrjes, grupi i punës verifikoi aktet individuale të deklaramit të statusit të punësimit për çdo nëpunës civil dhe në përfundim konstatoi se:

- në **13** raste, procedura e deklaramit të statusit të punësimit ka përfunduar në datë 12.09.2014.

Ky moment përfshin grupin e nëpunësve të cilët në datën e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (në datë 26.02.2014) kanë qenë nëpunës civil të konfirmuar në pozicionet përkatëse, në përputhje me procedurat e ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”, ashtu si e kemi analizuar në nëntitullin paraardhës.

Konkluzion: Në përfundim të verifikimit të dokumentacionit, i cili është i materializuar në Aneksin nr. 1 të raportit, Komisioneri arrin në konkluzionin se procesi i deklaramit të statusit për këtë kategori punonjësish është realizuar në përputhje me kërkesat e ligjit.

- Në rastin e **1(një)** nëpunësi, *********, në pozicionin “specialiste në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun”, nuk rezulton të ketë dalë akti i deklaramit të statusit të punësimit, por vetëm akti që ka lidhje me konfirmimin si nëpunës civil.

Nga verifikimi i akteve administrative rezulton se kjo punonjëse është konfirmuar si nëpunëse civile në përfundim të periudhës së provës, me aktin nr. 972 prot., datë 10.11.2014 të drejtuesit të institucionit, duke përdorur si referencë ligjore, ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, nenin 67 pika 4.

Konstatohet se aktet e nxjerra gjatë kësaj procedure administrative, ku përfshihet edhe akti i konfirmimit si nëpunëse civile, janë në kundërshtim me kërkesat e ligjit, e konkretisht, në kundërshtim me kërkesat e nenit 67 pika 3 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, dhe VKM nr. 116, datë 05.03.2014 “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” të ndryshuar, Kreu II, pika 1.

Nga dokumentacioni i administruar në dosjen personale të nëpunëses në fjalë, me aktin nr. 91, datë 10.06.2011 është emëruar si nëpunëse civile në periudhë prove. Më tej, me shkresën nr. 156 prot., datë 30.12.2011, nëpunësja i ka kërkuar drejtuesit të institucionit leje pa të drejtë page, për të vazhduar studimet e nivelit mastër jashtë shtetit, për një periudhë mbi 6 muaj. Pas miratimit të kërkesës, marrëdhënia në shërbimin civil është pezulluar që nga data 01.02.2012, deri në datën 02.09.2013, kur ka rifilluar marrëdhënia financiare në pozicionin e punës, si edhe periudha e provës. (Urdhri nr. 50, datë

17.06.2013 i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi “Për emërimin në detyrë të ***** dhe për rifillimin e periudhës së provës të *****”).

Konstatohet se, akti i emërimit nëpërmjet konkurrimit ka dalë në datën 10.06.2011 dhe afati prej një viti (duke mos llogaritur periudhën e pezullimit) plotësohet në datën 12.02.2014, përpara se ligji i ri të shtrinte efektet juridike.

Pra, për sa analizuam më lart, nëpunësja është rekrutuar në përputhje me procedurat e konkurrimit, të parashikuara në ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit civil*” dhe periudha e provës një vit, nga data e aktit të emërimit, i ka përfunduar para fillimit të efekteve të ligjit të ri. Në këtë rast, konstatohet se institucioni ka vepruar me vonesë në nxjerrjen e akteve për të materializuar procesin e konfirmimit si nëpunëse civile, e për pasojë, nga momenti i hyrjes në fuqi të ligjit, deri në datë 10.11.2014, gabimisht nëpunësja është trajtuar në periudhë prove.

Gjithashtu, për rastin konkret rezulton e gabuar edhe referenca në ligjin nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*” neni 67, pika 4, e përdorur si bazë ligjore në aktin e konfirmimit si nëpunës civil, pasi ky proces duhet të përfundonte sipas procedurave të përcaktuara në dispozitat e ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit civil*” dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.

Aktualisht, kjo nëpunëse, me pëlqimin e institucionit, është transferuar përkohësisht në detyrën “*Specialist i Marrëdhënieve me Publikun*”, Sektori i Marrëdhënieve me Median, Publikun dhe Biblioteka, pranë Gjykatës së Lartë, për një periudhë deri në dy muaj.

Konkluzion: Në këtë rast, Komisioneri çmon se institucioni nuk ka vepruar drejt me përcaktimin e statusit të punësimit për punonjësen *****, pasi sipas parashikimeve të nenit 67 pika 3, ajo duhet të trajtohej si nëpunës civil ekzistues dhe të mos vazhdonte periudha e provës, sa kohë që nuk kishte një akt për zgjatjen e saj.

Në këto kushte, megjithëse arrijmë në konkluzione të njëjta me institucionin në momentin që nëpunësja konsiderohet me statusin e nëpunësit civil, me qëllim që të sistemohet parregullsia e konstatuar në aktin e konfirmimit në këtë rast, bazuar në nenin 124, pika 1 të Kodit të Procedurave Administrative, duhet të bëhet revokimi i aktit të konfirmimit nga vetë organi që e ka nxjerrë dhe të vijojë procesi me nxjerrjen e vendimit të deklarimit të statusit të punësimit, si nëpunës civil, sipas përcaktimeve të nenit 67 pika 3 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”.

- për 1(një) punonjës, ***** në pozicionin e punës “*Inspektor*” në Drejtorinë e Hetimit dhe Inspektimit, procedura e deklarimit të statusit të punësimit ka përfunduar në datën 02.02.2015, ndërkohë që rezulton se nuk ka përfunduar ende periudha e provës.

Duke analizuar rrethanat dhe dokumentacionin e këtij rasti, rezulton se kjo punonjëse është emëruar në detyrën “*specialist në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun*”, me Urdhërin nr. 20, datë 06.04.2012, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, pa kryer më parë procedurat e konkurimit. Më pas, me shkresën nr. 359/1 prot., datë 17.06.2013 dhe Urdhërin nr. 50, datë 17.06.2013 të Komisionerit për Mbrojtjen nga

Diskriminimi, është emëruar në pozicionin “*Inspektore në Drejtorinë e Hetim-Inspektimit*”, me afat deri në përfundim të procedurave të konkurimit për këtë pozicion. (Urdhri ka përcaktuar datën **02.09.2013** si datë për fillimin e marrëdhënieve financiare.) Më tej, me fillimin e efekteve juridike të ligjit të ri për nëpunësin civil, me aktin nr. 973 prot., datë 10.11.2014 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, është vendosur konfirmimi i saj si nëpunëse civile dhe me aktin nr. 125 prot., datë 02.02.2015 është deklaruar statusi i punësimit si nëpunës civil, në pozicionin “*Inspektor në Drejtorinë e Hetim-Inspektimit*”.

Konkluzion: Nisur nga sa analizuam më sipër, konstatohet se në këtë rast njësia përgjegjëse nuk ka vepruar drejt në përcaktimin e statusit të punësimit për këtë punonjëse, pasi në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, kjo punonjëse kishte 6 muaj në pozicionin aktual, pra nuk e kishte plotësuar periudhën prej një viti që është kusht ligjor për të përfutur statusin e nëpunësit civil.

Në këto kushte, veprimet e kryera nga njësia përgjegjëse, (*akti nr. 973 prot., datë 10.11.2014 “Lidhur me konfirmimin si nëpunës civil të punonjësës *****” dhe akti nr. 125 prot., datë 02.02.2015 “Akti i deklarimit të statusit të nëpunësit”*), janë kryer në kundërshtim me kërkesat e ligjit, e konkretisht, në kundërshtim me kërkesat e nenit 67, pika 4 të ligjit nr. 152/2013”*Për nëpunësin civil*”.

Për këtë arsye, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil rekomandon njësinë përgjegjëse, që në zbatim të nenit 128 të Kodit të Procedurave Administrative, “*Ndryshimi dhe zëvendësimi i akteve administrative*”, të ndryshojë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, duke i shtuar faktin që punonjësja duhet të konsiderohet në periudhë prove, për periudhën e mbetur prej 4 muaj. Për pasojë, njësia përgjegjëse duhet të kujdeset për të zbatuar të gjitha kërkesat që parashikon ligji për punonjësit në periudhë prove, duke përfshirë përfundimin e trajnimit në ASPA, përcaktimin e një punonjësi më të vjetër për t’u kujdesur, si dhe vlerësimin e punës nga eprori pas përfundimit të periudhës së provës dhe pas kësaj të shprehet për konfirmimin ose jo në këtë pozicion.

II. Respektimi i kërkesave ligjore në lidhje me hartimin e përshkrimit të punës për pozicionet e shërbimit civil.

a. Ecuria e procesit për hartimin e formularit të përshkrimit të punës.

Grupi i mbikëqyrjes verifikoi përshkrimet e punës për të parë nëse janë hartuar në formën që kërkon legjislacioni për shërbimin civil. Nga verifikimi u konstatua se këto akte janë të administruara në dosjet e personelit, por konstatohet se janë punuar sipas Udhëzimit nr. 1, datë 13.06.2000 të Këshillit të Ministrave, “*Për strukturën e renditjes të punëve në shërbimin civil, metodologjisë përkatëse dhe përshkrimit përgjithësues të rolit të sekretarit të përgjithshëm në këtë shërbim*”.

Ndërkohë, hyrja në fuqi e ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore në zbatim të tij, e ngarkoi institucionin e KMD, si pjesë e shërbimit civil, që brenda afatit që lidhet me datën 1 korrik 2014, të hartonte përshkrimet e reja të punës, në përputhje me formën që kërkon legjislacioni për shërbimin civil, gjë që rezultoi pa përfunduar në këtë institucion.

Konkluzion: Në këto rrethana, konstatohet se nga ana e institucionit të mbikëqyrur, nuk janë hartuar përshkrimet e reja të punës sipas formatit standard, të miratuar me 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”.

Në këto kushte, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, vlerëson se njësia e burimeve, nuk ka respektuar kërkesat e ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar në lidhje me hartimin e përshkrimeve të reja të punës. Për rregullimin e situatës, njësia përgjegjëse (Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse), duhet të fillojë menjëherë procesin e hartimit të përshkrimeve të punës, në përputhje me kërkesat e përcaktuara në Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 142, datë 12.03.2014 “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura” dhe lidhjet që janë pjesë përbërëse e këtij vendimi. Po kështu, procedurat specifike që duhet të realizohen janë të parashikuara në Udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, rekomandon njësinë përgjegjëse, që gjatë procesit të hartimit të përshkrimeve të punës, për grupin e pozicioneve të administrimit të posaçëm, sipas përgjegjësi specifike të vendit të punës, të specifikojë kërkesat lidhur me nivelin e diplomës dhe profilin e arsimit të lartë. Të përcaktohet përvoja/eksperienca në punë jo vetëm në terma të përgjithshëm, apo vetëm në terma kohorë, por të specifikohet eksperienca në atë profesion, që vlerësohet si i përshtatshëm për detyrën konkrete. Kjo vlen për rastet e nivelit të ulët, të mesëm dhe të lartë drejtues dhe jo për nivelin ekzekutiv.

b. Zbatimi i nenit 21, ligji nr.152/2013 ”Për nëpunësin civil”, në lidhje me kërkesat e përgjithshme dhe të posaçme për pranimin në shërbimin civil.

- Situata në lidhje me respektimin e kërkesave të përgjithshme për punonjësit që janë pjesë e shërbimit civil.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, për secilin nëpunës u kontrolluan dokumentet që vërtetojnë plotësimin e kërkesave të përcaktuara nga shkronja “a” deri në “dh”, të nenit 21, të ligjit nr.152/2013 ”Për nëpunësin civil”.

Punonjësit e emëruar në pozicione pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kriteret e përgjithëshme për të qenë nëpunës civile, por në këtë moment duhet të evidentojmë një parregullsi të konstatuar. Rezulton se, për të provuar faktin që kandidati nuk është i dënuar me vendim të formës së prerë, për kryerjen e një krimi apo për kryerjen e një kundravajtje penale me dashje, nga ana e institucionit është kërkuar plotësimi i një formulari vetëdeklarimi, ku secili nëpunës ka deklaruar se është i/e padënuar.

Ndërkohë, për të provuar vërtetësinë e informacionit të deklaruar nga vet nëpunësit, rezulton se nuk është ndërmarrë asnjë veprim i mëtejshëm, pranë institucioneve përkatëse

(Ministria e Drejtësisë; Drejtoria e Përgjithëshme e Burgjeve), nga ana e njësisë përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil.

- Situata në lidhje me respektimin e kërkesave të posaçme të vendit të Punës, për punonjësit që janë pjesë e shërbimit civil.

Për të verifikuar plotësimin e kërkesave specifike të vendit të punës, grupi i punës shqyrtoi formularët e përshkrimit të punës, për çdo pozicion pune të shërbimit civil, si dhe të dhënat individuale të çdo nëpunësi lidhur me nivelin dhe fushën kryesore të studimeve (*diplomën e studimeve universitare, listën e notave*), ndërsa për të verifikuar plotësimin e kriterit të përvojës në punë, u shqyrtua librezja e punës për të vërtetuar nëse nëpunësi ka patur/nuk ka patur përvojë pune, sipas kërkesave në momentin e rekrutimit nëpërmjet konkurrimit.

Nga analiza e dokumentacionit, rezulton se përshkrimet e vendeve të punës, janë hartuar në përputhje me Udhëzimin nr. 1, datë 13.06.2000 “Për strukturën e renditjes të punëve në shërbimin civil, metodologjisë përkatëse dhe përshkrimit përgjithësues të rolit të sekretarit të përgjithshëm në këtë shërbim”, aneksi nr. 5, bashkëlidhur këtij udhëzimi.

Konkretisht, u konstatua se për **10** raste, është specifikuar profili i arsimit të lartë që duhet të ketë përfunduar kandidati dhe nëpunësit e punësuar në këto pozicione, e plotësojnë kriterin arsimor të vendosur në kërkesat e posaçme të përshkrimit të punës. Ndërsa në **5** raste, është kërkuar vetëm që kandidati të ketë përfunduar arsimin e lartë.

Lidhur me kërkesën e përvojës në punë, vetëm në **3** raste rezulton që të jetë e specifikuar (për pozicionin “Drejtor në Drejtorinë e Hetim-Inspektimit” është kërkuar përvoja në punë 5 vite në sistemin e drejtësisë; për pozicionin “Specialistë Financë-Buxhet” është kërkuar përvojë në punë 5 vite; për pozicionin “Specialist IT” është kërkuar përvojë në punë 2 vite në sektorë të teknologjisë së informacionit përbën avantazh). Ndërsa në **1** rast, kërkesa për përvojë në punë është vendosur vetëm në terma kohorë, pa u specifikuar që të ketë lidhje me pozicionin përkatës.

Konstatohet se nëpunësit e emëruar në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, e plotësojnë kriterin e kërkuar në përshkrimet aktuale në lidhje me përvojën në punë.

Të dhënat për çdo punonjës, sipas dokumentacionit të administruar në dosjet individuale, janë të pasqyruara në tabelën **Aneksi nr. 2**, “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në institucionin e KMD”.

III. Organizimi i Dosjes dhe Rregjistrimit të Personelit.

- Dosja e personelit.

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen e personelit, si një dokument i krijuar në zbatim të nenit 17 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, rezulton se janë të administruara dokumentat e identifikimit (*fotokopje e pasaportës*); dokumenta që

tregojnë për gjendjen civile (*çertifikata e gjëndjes familjare*); dokumenta që vërtetojnë edukimin arsimor (*diploma e shkollës së lartë*); dokumenta që vërtetojnë momentin e fillimit të marrëdhënies së punës (*akti i emërimit*); akte që tregojnë për nivelin e kualifikimit (*çertifikata kualifikimi*), etj.

Administrimin e këtyre akteve në dosjen e individuale të nëpunësit civil, e kërkon në mënyrë të shprehur, pika 2 e Kreut I, të Vendimit nr. 117/2014 të Këshillit të Ministrave “*Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit*” si dhe lidhja 1 dhe 2, pjesë të këtij vendimi.

Plotësimi i këtyre kërkesave është pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Aneksin nr. 2** që është pjesë e këtij materiali.

Por, nga ana tjetër, konstatohet se në dosjen personale të nëpunësit në disa raste, ashtu si është e paraqitur në Aneksin nr. 2, mungojnë disa akte të rëndësishme, ndër të cilat vërtetimi i gjëndjes gjyqësore (*Dëshmia e Penalitetit*) që në këtë rast është zëvendësuar me një vetëdeklarim të punonjësve; vërtetimi i gjëndjes shëndetësore (*Raporti Mjekësor*); Libreza e punës, etj.

Domosdoshmëria e paisjes me këto akte rrjedh nga kërkesat e nenit 21, shkronjat “ç” dhe “d”, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, të cilat në përmbajtjen e tyre kanë kërkesat e përgjithshme dhe të posaçme që duhet të përmbushë një kandidat që të jetë pjesë e shërbimit civil, i cili duhet të jetë i padënuar dhe në gjendje të mirë shëndetësore për të kryer detyrat funksionale.

Konkluzion: Konstatohet se, dosjet e personelit janë të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Specialisti i Burimeve Njerëzore, që është nëpunës përgjegjës për administrimin e burimeve njerëzore për institucionin.

Komisioneri rekomandon se njësia përgjegjëse duhet të plotësojë dosjen e personelit me aktet që mungojnë, sipas Aneksit nr. 2 që është pjesë e raportit dhe në rastin e vetëdeklarimit të punonjësve në lidhje me gjendjen gjyqësore, të bëjë verifikimin e situatës në institucionin përkatës.

- *Rregjistri i personelit*

Rregjistri i personelit është një dokument i krijuar sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*” i ndryshuar dhe vendimit nr. 117, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “*Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit*”

Në kushtet kur ende nuk është bërë funksional Rregjistri Qendror i Personelit, që administrohet nga Departamenti i Administratës Publike, në një mënyrë specifike sipas përcaktimeve të bëra në një akt nënligjor të veçantë, rezulton se të dhënat që përmban regjistri i institucionit, pasqyrojnë gjendjen reale të burimeve njerëzore në këtë subjekt.

*
* *
*

Këto ishin rrethanat e konstatuara nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, gjatë ushtrimit të funksionit të tij të mbikëqyrjes në institucionin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në lidhje me zbatimin e ligjit në aspektin e deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve dhe nëpunësve aktualë, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; përshkrimit të punës; respektimit të kërkesave për të qenë pjesë e shërbimit civil, si dhe çdo problem tjetër me të cilin ndeshet njësia përgjegjëse, gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas pikës 1, 2 dhe 3 të këtij Projekt Raporti, janë materializuar në tabelën **Aneksi nr. 1** “*Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 Për nëpunësin civil*” dhe **Aneksi nr. 2** “*Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në institucionin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”.

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA