



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

**RAPORT
(Përfundimtar)**

PËR

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

Tiranë, Korrik 2016

RAPORT

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

Hyrje

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

Sipas Programit të Mbikëqyrjes nr. 959/1 prot., datë 30.12.2015, të miratuar nga Komisioneri dhe njoftuar institucionit me shkresën nr. 959/2 prot., datë 30.12.2015, “Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”, grupi i punës u paraqit në institucion në datën 25.01.2016.

Ministria e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, është pjesë e aparatit organizativ të administratës shtetërore, organizimi dhe funksionimi i së cilës mbështetet në Kushtetutën e RSH, ligjin nr. 9000, datë 30.01.2003, “Për organizimin dhe funksionimin e Këshillit të Ministrave”, ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe në ligjin nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”. Bazuar në këtë të fundit, organizimi i brendshëm i ministrisë, bëhet mbi bazën e strukturës dhe organikës të miratuar me urdhër të Kryeministrit si dhe të Rregullores së Brendshme, e cila miratohet nga ministri.

Aparati i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, ka hyrë në skemën e administrimit të shërbimit civil me ligjin nr. 8549/1999, “Statusi i nëpunësit civil”. Ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ka përfshirë në fushën e veprimit të tij, ndër të tjera, edhe ministritë si pjesë e institucioneve të administratës shtetërore. Më tej, Vendimi nr. 142, datë 12.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, ndryshuar me Vendimin nr. 262, datë 25.03.2015, “Për disa ndryshime në vendimin nr. 142, datë 12.03.2014 i Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, në Lidhjen 1 bashkëlidhur tij, “Lista e institucioneve të administratës shtetërore”, parashikon në mënyrë të shprehur aparatet e ministrive, si pjesë e institucioneve të administratës shtetërore, ndaj të cilave zbatohet ligji për nëpunësin civil.

Objekti i mbikëqyrjes në këtë institucion është i përgjithshëm dhe përfshin të gjitha institutet e ligjit për nëpunësin civil, gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektorët Aida Dobjani dhe Valentina Kolleshi, nën drejtimin teknik të Drejtorit të Mbikëqyrjes, Altin Shumeli, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në Ministrinë e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave.

Ky material, u dërgua për njohje, me shkresën nr.959/3 prot., datë 23.05.2016, pranë institucionit, duke i lënë 10 ditë kohë për të paraqitur observacionet e tyre në lidhje me gjetjet e grupit të punës. Me shkresën nr. 959/4 prot., datë 23.05.2016, projektraporti i mbikëqyrjes, i është dërguar për njohje, Departamentit të Administratës Publike.

Por, ndërkohë, edhe pse afati i vendosur, tashmë është plotësuar, aktualisht, pranë Komisionerit, nuk është paraqitur asnjë përgjigje në lidhje me këtë material.

Në këto rrethana, Komisioneri e vlerëson si të përmbushur detyrimin për të njohur subjektin me gjetjet e grupit të mbikëqyrjes dhe çmon se janë kryer të gjitha procedurat e nevojshme që sigurojnë transparencën e procesit dhe mundësinë e institucionit të kontrolluar për të shprehur pretendimet e tij, në lidhje me problematikën e evidentuar.

Sa më sipër, grupi i punës, vijoi procesin me përgatitjen e raportit përfundimtar të mbikëqyrjes, i cili, ju paraqit për miratim Komisionerit.

Qëllimi i mbikëqyrjes:

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

Objekti i mbikëqyrjes:

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion;

- Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure pranimi konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549, dt.11.11.1999, ”*Statusi i nëpunësit Civil*”, apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit;
 - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune;
 - Rastet e refuzimit të deklarimit të statusit të nëpunësit civil;
 - Si është dokumentuar procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve.
 - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e verifikimit dhe akti i deklarimit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.
3. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:
- Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
4. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
5. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësit civil*”, të ndryshuar.
6. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*detyrimet e nëpunësit dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).
7. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (*ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit*).
8. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste.
9. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore (*kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit të Përhershëm*).

10. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar. Si materializohet procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji i ka vendosur aktorëve të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (*Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues*).
11. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të liritimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (*njësisë përgjegjëse*), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Metodologjia e mbikëqyrjes:

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

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

- Fillimisht u realizua një takim dhe bashkëbisedim me Drejtorin e Përgjithshëm të Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve Mbështetëse, *****, gjatë të cilit u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim. Specialistja e burimeve njerëzore, zj. Etleva Avdulaj, u caktua si personi i kontaktit me grupin e punës.
- U verifikuan pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës aktuale të institucionit, si dhe sipas strukturës dhe organigramës që ka qenë në fuqi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe përmbajtja e dosjeve individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil.
- U verifikuan përshkrimet e punës për pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, nëse ato janë të hartuara në përputhje me formatin standard të miratuar.
- U verifikuan formularët e vlerësimit të punës në lidhje me vlerësimin e rezultateve në punë për të gjithë nëpunësit civilë të institucionit, dhe, nëse ky proces, është kryer sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

- U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera në lidhje me marrëdhëniet e punës, të çdo nëpunësi, për të provuar përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës, si arsimi, përvoja në punë e të tjera.

Konstatimet janë të materializuara si tabela më vete (*Tabela 1, 2, 3, 4 dhe Aneks nr.2*), të cilat janë pjesë e këtij projektraporti.

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

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

Nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (datë 26.02.2014), Ministria e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin nr. 189, datë 18.10.2013 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave”.

Bazuar në këtë strukturë organizative, institucioni i mbikëqyrur, kishte gjithsej **116** vende pune të miratuara, si më poshtë:

- **9** funksionarë politikë (1 Ministër, 2 Zëvendësministër, 1 Drejtor kabinetit, 5 këshilltarë);
- **19** punonjës administrativë;
- **88** nëpunës civilë.

Kjo strukturë ka ndryshuar me Urdhrin nr. 227, datë 13.09.2014 të Kryeministrit, “Për disa ndryshime në Urdhrin nr. 189, datë 18.10.2013 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave”, e cila ka prekur vetëm nivelin e funksionarëve politikë, ku në nëndarjen “Kabineti” është shtuar një vend pune për pozicionin “Këshilltar për marrëdhëniet me parlamentin”, duke ndryshuar numrin e punonjësve gjithsej **117** veta.

Më pas, me Urdhrin nr. 34, datë 12.03.2015 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave”, është miratuar struktura e re, e cila përcakton numrin e punonjësve gjithsej **137** veta.

Pra, në strukturën e institucionit, janë shtuar **20** pozicione pune gjithsej, nga të cilat **18** pozicione pune janë pjesë e shërbimit civil.

Me Urdhrin nr. 96, datë 29.06.2015 të Kryeministrit, “Për disa ndryshime në Urdhrin nr. 34, datë 12.03.2015 të Kryeministrit “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së

Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave”, në strukturën e mësipërme, janë bërë disa ndryshime, të cilat konsistojnë në rikonceptimin e organizimit të drejtorive dhe sektorëve, por nuk kanë ndryshuar numrin e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil dhe numrin e punonjësve gjithsej.

Nga sa më sipër, bazuar në strukturën organizative, Ministria e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, kishte gjithsej **137** vende pune të miratuara, si më poshtë:

- **11** funksionarë politikë (1 Ministër, 2 Zëvendësministër, 1 Drejtor kabineti, 7Këshilltarë);
- **20** punonjës administrativë;
- **106** nëpunës civilë.

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

- Nëpunës civilë të kategorisë së lartë drejtuese janë **5** pozicione pune ose rreth **5%** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “*Sekretar i Përgjithshëm*” (1 pozicion) dhe “*Drejtor i Drejtorisë së Përgjithshme*” (4 pozicione).
- Nëpunës civilë të kategorisë së mesme drejtuese janë **13** pozicione pune ose **12%** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “*Drejtor Drejtorie*”.
- Nëpunës civilë të kategorisë së ulët drejtuese janë **23** pozicione pune ose rreth **22%** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “*Përgjegjës Sektori*”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive janë **65** pozicione pune ose **61%** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “*Specialist/Inspektor*”.

Nga sa më sipër, rezulton të jetë bërë një ndarje e drejtë midis pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, nga ato që kryejnë funksione administrative, në përputhje me misionin dhe objektivat e këtij institucioni.

Përsa i përket strukturës, konstatohet se, ajo është e organizuar duke u mbështetur në strukturën organizative hierarkike, të përcaktuar në ligjin nr. 90/2012, “*Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore*”, Kreu III, “*Organizimi i brendshëm i institucioneve të administratës shtetërore*”, Seksioni 1 “*Ministritë*”, ku përcaktohet organizimi i brendshëm i ministrisë.

Nga përmbajtja e Rregullores së Brendshme të institucionit, miratuar nga ministri me aktin nr.2801 prot., datë 18.04.2014, rezulton se, janë evidentuar përgjegjësitë dhe detyrat kryesore që duhet të përmbushë secili pozicion pune, në përputhje me misionin dhe objektivat e ministrisë, si pjesë e administratës shtetërore, të cilat materializohen edhe në përshkrimin e punës.

Gjithashtu, në këtë rregullore, janë evidentuar edhe detyrat specifike që duhet të kryejë secili prej pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, institucioni, ka hartuar rregulloren e re të brendshme, në përputhje me parimet dhe rregullat që sanksionon ligji i ri për shërbimin civil, nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, e cila është në fazën e miratimit të saj.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, institucioni i mbikëqyrur, është i organizuar duke u mbështetur në strukturën organizative hierarkike, dhe në përmbajtjen e saj prezantohen niveli i funksionarëve politikë, nëpunësit civilë dhe punonjësit administrativë. Numri i punonjësve për çdo njësi organizative, është brenda kufirit të miratuar.

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

Nga kontrolli i ushtruar si dhe nga materialet që na janë vënë në dispozicion nga njësia e burimeve njerëzore, mënyra e plotësimit të **106** pozicioneve që janë pjesë e shërbimit civil në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, paraqitet si më poshtë:

- **35 pozicione pune**, që zënë **33 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të plotësuara nga nëpunës, të cilët janë rekrutuar si nëpunës civilë sipas procedurave të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”.
- **8 pozicione pune**, që zënë rreth **8 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të zëna nga nëpunës të punësuar sipas procedurave konkurruese të përcaktuara nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, të cilët, momenti i fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, i ka gjetur në periudhë prove.
- **20 pozicione pune**, që zënë rreth **19 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar nga nëpunës që e kanë përfituar statusin e nëpunësit civil, si punonjës ekzistues, pasi hyrja në fuqi e ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i Nëpunësit Civil*”, i ka gjetur në vende pune, të cilat konsiderohen pjesë e shërbimit civil.
- **11 pozicione pune**, që zënë **10 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të plotësuara nga nëpunës të emëruar me emërim të përkohshëm, të cilët data 26.02.2014, që është edhe momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, i ka gjetur këta punonjës, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Konstatohet se, kohëzgjatja e periudhës së punësimit në të njëjtin vend pune, ka qenë më e vogël se 1 vit.

- 12 pozicione pune, që zënë **11 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar në përputhje me procedurat e përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (3 pozicione pune janë plotësuar nëpërmjet konkurrimit të hapur; 4 pozicione janë plotësuar nëpërmjet ngritjes në detyrë; 1 pozicion pune është plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele; 3 pozicione pune janë plotësuar nëpërmjet transferimit për shkak ristrukturimi; 1 pozicion pune është plotësuar nëpërmjet procedurës së hapur të plotësimit të vendeve të lira për kategorinë e mesme drejtuese).
- 20 pozicione pune, që zënë **19 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë vende të lira.

3. Nëpunës civilë ekzistues dhe punonjës ekzistues të punësuar në pozicione të shërbimit civil në datën e fillimit të efekteve të ligjit.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, duke iu referuar strukturës dhe organikës në fuqi, grupi i punës, pasi evidentoi pozicionet e shërbimit civil, vijoi procesin e verifikimit të nëpunësve dhe punonjësve që kryenin funksione të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

U kontrolluan dhe u analizuan të gjitha materialet shpresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil si: organigrama dhe struktura e institucionit në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit; listëprezenca dhe listëpagesa e institucionit për muajin shkurt 2014; dokumentacioni i plotë që vërteton procedurën e marrjes në punë, përfshirë aktin e emërimit apo kontratën e punësimit; librezën e punës si dokument që vërteton hyrjen në punë dhe kohëzgjatjen e punësimit; përshkrimet e punës për pozicionet e shërbimit civil, si dhe të dhënat profesionale dhe çdo të dhënë tjetër lidhur me marrëdhëniet e punës në shërbimin civil.

Nga përpunimi dhe analiza e këtij dokumentacioni, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ashtu si e kemi deklaruar edhe më sipër, institucioni i mbikëqyrur, ka pasur 88 pozicione pune pjesë e shërbimit civil, nga të cilat 85 pozicione pune të zëna dhe 3 pozicione pune të lira.

Për të gjitha rastet e klasifikuara si nëpunës, të cilët në datën 26.02.2014, kanë qenë të punësuar në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil, u verifikua dokumentacioni që vërteton procedurën e marrjes në punë dhe rezulton situata si më poshtë:

3/a. Rastet e emërimit në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, nëpërmjet procedurave të rekrutimit me ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit civil”.

Nga analiza e dokumentacionit të administruar, konstatohet se në **51 raste**, nëpunës që kanë kryer funksione të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për

nëpunësin civil”, të ndryshuar, janë të rekrutuar sipas *procedurave të konkurrimit* përcaktuar në ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”.

Këto raste, nisur nga përmbajtja e akteve të emërimit dhe të konfirmimit, emëruar në përputhje me kërkesat e ligjit të kohës kur kanë filluar marrëdhëniet me sistemin e shërbimit civil, i kategorizojmë si më poshtë:

- Në **44** raste, nëpunësit janë të emëruar dhe të konfirmuar nëpunës civilë. Nga këqyrja e akteve të administruara dhe përmbajtja e tyre, rezulton se, janë respektuar procedurat ligjore të kërkuara nga ky ligj, duke e finalizuar këtë proces me nxjerrjen e aktit të emërimit dhe atë të konfirmimit si nëpunës civil, pas përfundimit të periudhës së provës, sipas përcaktimeve të nenit 13 dhe 14 të ligjit nr. 8549/1999, “*Statusi nëpunësit civil*”. Për këtë kategori punonjësish, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, konstatohet se:
 - **35** nëpunës, vazhdojnë të njëjtin status punësimi.
 - **3** nëpunës kanë konkurruar nëpërmjet procedurave, “*Ngritje në detyrë*”, sipas ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar. (Më hollësisht trajtohet në pikën e programit “*Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar*).
 - **1** nëpunës, është larguar me dorëheqje. (Më hollësisht trajtohet në pikën e programit “*Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit*”).
 - **1** nëpunës, është pezulluar nga shërbimi civil me kërkesën e tij. (Trajtuar në pikën e programit “*Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste*”).
 - **3** nëpunës, kanë shkëputur marrëdhëniet e punës për shkak të plotësimit të moshës për pensionin e plotë të pleqërisë. (Më hollësisht trajtohet në pikën e programit “*Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit*”).
 - **1** nëpunës, ka shkëputur marrëdhëniet e punës për shkak të masës disiplinore “*Largim nga shërbimi civil*”. (Më hollësisht trajtohet në pikën e programit “*Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore*”).

Aktet që dokumentojnë këtë proces, janë të evidentuara në **Tabelën nr. 1** “*Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me konkurrim sipas ligjit nr. 8549, “Statusi i nëpunësit civil” dhe të konfirmuar si nëpunës civilë, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”, (data 26.02.2014)”.*

- Në **7** raste, hyrja në fuqi e ligjit, i ka gjetur këta nëpunës në periudhë prove. (Më hollësisht trajtohet në pikën e programit “*Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës*”).

Aktet që dokumentojnë këtë proces, janë të evidentuara në **Tabelën nr. 2** “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me konkurrim sipas ligjit nr. 8549, “Statusi i nëpunësit civil”, në periudhë prove, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”, (data 26.02.2014)”.

3/b. Nëpunës, të cilët hyrja në fuqi e ligjit nr. 8549/1999, “Statusi i nëpunësit civil”, i ka gjetur në vende pune pjesë e shërbimit civil.

Në institucionin e mbikëqyrur, rezulton se në **21 raste**, punonjësit e kanë përfituar statusin e nëpunësit civil, si punonjës ekzistues, pasi hyrja në fuqi e ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i Nëpunësit Civil”, i ka gjetur në vende pune, të cilat konsideroheshin pjesë e shërbimit civil me ligjin e kohës.

Për këta punonjës, është zbatuar neni 27 i këtij ligji, sipas të cilit, janë konsideruar në periudhë prove, e në përfundim të saj, janë konfirmuar si nëpunës civilë.

Në këtë kategori punonjësisht, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, konstatohet si më poshtë:

- **20** nëpunës, vazhdojnë të njëjtin status punësimi.
- **1** nëpunës, ka shkëputur marrëdhëniet e punës për shkak të plotësimit të moshës për pensionin e plotë të pleqërisë. (Më hollësisht trajtohet në pikën e programit “Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit”).

Aktet që dokumentojnë këtë proces, janë të evidentuara në **Tabelën nr. 1** “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me konkurrim sipas ligjit nr. 8549, “Statusi i nëpunësit civil” dhe të konfirmuar si nëpunës civilë, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”, (data 26.02.2014)”.

3/c. Rastet e emërimit në pozicione pune pjesë e shërbimit civil nëpërmjet emërimit të përkohshëm.

Nga analiza e materialeve të verifikuara, rezulton se, në **13 raste**, nëpunës që kanë qenë në funksione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, janë marrë në punë me kontratë pune, ose me akt emërimi të përkohshëm, duke mos respektuar procedurat e konkurrimit, sikurse përcaktohej në nenin 13 të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit civil”.

Gjithashtu konstatohet se, në të gjitha rastet, emërimi i përkohshëm, është miratuar nga Departamenti i Administratës Publike, i cili, me ligjin e kohës, ishte institucioni mbikëqyrës për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil në institucionet e administratës qendrore.

Duke u nisur nga analiza që i është bërë akteve të emërimit, rezulton se, momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, i ka gjetur këta punonjës në një pozicion pune, ku periudha e punësimit ka qenë më e vogël se një vit.

Nisur nga ky fakt, njësia e burimeve njerëzore të institucionit, i ka konsideruar këta punonjës, nëpunës civilë në periudhë prove, në zbatim të përcaktimeve të pikës 4 të nenit 67 të ligjit. Më hollësisht, këto raste, trajtohen në pikën e programit “Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës”.

Për këtë kategori punonjësish u konstatua se:

- Në **12** raste, punonjësit, të cilët janë konsideruar nëpunës civilë në periudhë prove, pas përmbushjes së detyrimeve që parashikon ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, me vendim të eprorit direkt, janë konfirmuar nëpunës civilë.
- Në **1** rast, punonjësi është larguar me dorëheqje, përpara përmbushjes së periudhës së provës. (Më hollësisht trajtohet në pikën e programit “Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të liritimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit”).

Aktet që dokumentojnë këtë proces, janë të evidentuara në **Tabelën nr. 3** “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me kontrata, ose akte emërimi të përkohshme, në kundërshtim me ligjin nr. 8549, “Statusi i nëpunësit civil”, të cilët kishin më pak se një vit, në pozicionin e punës në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”, (data 26.02.2014)”.

II. Ecuria e procesit të deklarimit të statusit të punësimit për nëpunësit civilë ekzistues dhe punonjësit ekzistues, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në përmbajtjen e nenit 67 pikat 1, 3 dhe 4, ka përcaktuar konceptet “nëpunës civilë ekzistues” dhe “punonjës ekzistues”, të cilët do të trajtohen në kategorinë e nëpunësve civilë që përfitojnë këtë status për shkak të ligjit.

Në pikën 6 të kësaj dispozite, është përcaktuar struktura që do të kryejë procesin e deklarimit të statusit të punësimit për nëpunësit dhe punonjësit aktualë, të cilët, data 26.02.2014, që shënon edhe fillimin e efekteve juridike të ligjit, i ka gjetur në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil.

Më konkretisht, pika 6 e nenit 67 të ligjit përcakton në mënyrë të shprehur se, “Deklarimi i statusit të punësimit, sipas pikave 1, 3 dhe 4 të këtij neni, bëhet nga njësia përgjegjëse pas verifikimit të procedurës së punësimit”.

Ky proces rregullohet në mënyrë të hollësishme edhe me Vendimin nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 ”Për nëpunësin civil”, (ndryshuar me VKM nr. 532, datë 06.08.2014), ku i ngarkohet njësisë përgjegjëse të institucionit të mbikëqyrur, që në këtë rast është Departamenti i Administratës Publike, përgjegjësia për të lëshuar për çdo nëpunës “Aktin e Deklarimit të Statusit të Punësimit”, sipas përcaktimeve të ligjit; përcaktohet afati për përfundimin e procedurës së deklarimit jo më vonë se 120 (njëqind e njëzet) ditë nga data e hyrjes në fuqi të këtij vendimi, si dhe lejon të drejtën e shtyrjes së këtij afati një herë të vetme, për shkaqe të arsyeshme, jo më shumë se 30 (tridhjetë) ditë.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes në Ministrinë e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, grupi i punës nuk arriti që të dokumentojë materiale shkresore, që të provojnë kryerjen e procedurës së deklarimit të statusit të punësimit apo shtyrjen e saj për shkaqe të arsyeshme.

Por, nga ana tjetër, gjatë verifikimit të dosjeve të personelit u konstatua se, për nëpunësit dhe punonjësit që fillimi i efekteve të ligjit i gjeti në funksione të shërbimit civil, janë kryer disa procedura në lidhje me marrëdhëniet tyre të punës në shërbimin civil, ku rezulton se ata janë trajtuar si nëpunës civilë, me të drejtat dhe detyrat e tyre. Ndër këto veprime përmendim:

- Transferimi i përhershëm i nëpunësve civilë në një pozicion tjetër të shërbimit civil për shkak të ristrukturimit. Në këtë rast, njësisia përgjegjëse (DAP), ka krijuar komisionin e ristrukturimit, i cili ka shqyrtuar dhe propozuar mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese. Më tej, pas marrjes së propozimeve, është vijuar me nxjerrjen e vendimit për transferimin nëpunësve të prekur nga ristrukturimi.
- Nëpunësit dhe punonjësit me periudhë punësimi më pak se një vit, kanë kryer detyrimet e periudhës së provës dhe në përfundim, eprori direkt përkatës, ka nxjerrë vendimin e konfirmimit si nëpunës civil.
- Mosrespektimi i procedurës formale të nxjerrjes së aktit të deklarimit të statusit të punësimit, nuk i ka penguar nëpunësit që të aplikojnë për procedurat e lëvizjes paralele dhe ato të ngritjes në detyrë, apo të zhvillojnë të drejtat e tyre, të parashikuara në ligj.

Pra, në këto raste, pavarësisht se procedura e deklarimit të statusit të punësimit formalisht nuk është kryer, vihet re se, njësisia përgjegjëse (DAP), komisioni i ristrukturimit, i parashikuar nga ligji si një trupë e posaçme që realisht shqyrton mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi në kuadër të ristrukturimit, dhe eprorët direkt, i kanë trajtuar punonjësit, sipas rastit, “*nëpunës civilë*”, apo “*nëpunës civilë në periudhë prove*”.

Konkluzion: Nga mbikëqyrja e kryer, Komisioneri arrin në përfundimin se, për të gjithë ata nëpunës, që në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, kryenin funksione në shërbimin civil, pranë institucionit të mbikëqyrur, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse për këtë institucion, nuk e ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit.

Por, nga ana tjetër, pavarësisht faktit që, nuk ka një akt formal të deklarimit të statusit të punësimit, në procedurat që kanë të bëjnë me marrëdhëniet e shërbimit civil, punonjësit, sipas

rrethanave të secilit, rast pas rasti, janë konsideruar “nëpunës civilë”, ose “nëpunës civilë në periudhë prove” dhe kanë pasur mundësi të zhvillojnë të drejtat e tyre.

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

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

Përshkrimi i punës, është një përmbledhje e rubrikave që përmbajnë misionin, qëllimin e përgjithshëm, detyrat kryesore dhe përgjegjësitë kryesore të pozicionit respektiv të punës, zgjidhjen e problemeve, vendimmarrjen, mjedisin menaxherial, mbikëqyrjen, stafin në varësi (*në rastet kur ka*), kushtet e punës, kërkesat e posaçme të pozicionit të punës, në një formular të miratuar, hartimi i të cilit është detyrim ligjor për çdo pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës, të përcaktuara me hollësi në Vendimin nr.142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar, dhe Udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014 të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”, akte që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Nga pikëpamja formale juridike, nxjerrja e këtyre akteve nënligjore, si dhe përmbajtja e tyre, ka plotësuar dhe përcaktuar procedurat që duhet të ndiqen gjatë procesit të hartimit të përshkrimeve të punës për pozicionet e shërbimit civil, nëpunësit dhe strukturat përgjegjëse për hartimin e tyre, si dhe organin që ka kompetencën për të bërë miratimin e tyre, dhe po ashtu, vazhdimësinë e procesit, me depozitim të tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.

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

- Përshkrimet e punës hartohen nga **analisti i punës në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës.** (*Analisti i punës është përgjegjës për mbledhjen e informacionit për pozicionin e punës, ndërsa eprori direkt i pozicionit përkatës jep informacionin mbi përgjegjësitë dhe detyrat kryesore që duhet të përmbushë pozicioni i punës, nivelin e edukimit, fushën e studimeve dhe përvojën minimale që duhet për kryerjen me efektivitet të punës.*)
- **Departamenti i Administratës Publike**, ka të drejtë të kthejë për rishikim përshkrimet e punës, në rastet kur vëren se ato nuk janë hartuar në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin e miratuar.

- ***Sekretari i Përgjithshëm i institucionit***, pas vlerësimit si të rregullt nga Departamenti i Administratës Publike, bën miratimin e përshkrimeve të punës dhe në përfundim, procesi mbyllet me depozitimin e tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.

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

Më pas, në vijim të procesit, me shkresën nr. 1247/4 prot., datë 23.04.2014, ka njoftuar Sekretarin e Përgjithshëm të Ministrisë së Bujqësisë, në lidhje me afatin e përfundimit të procesit të hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës dhe depozitimin e tyre pranë Departamentit të Administratës Publike, në datën 01.07.2014. Gjithashtu, institucioni është njoftuar edhe për mënyrën e komunikimit, në rrugë elektronike, duke sqaruar se përshkrimet e punës duhet të plotësohen në një “*file*” (dosje) të veçantë të sistemit “*google drive*”, në mënyrë që të mundësohej njësi përgjegjëse për të bërë komentet përkatëse.

Konstatohet se, në institucionin e mbikëqyrur, janë hartuar përshkrimet e punës për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas formatit standart të miratuar. Procedura e bashkëpunimit për realizimin e këtij procesi, ndërmjet specialistes së njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, në cilësinë e analistit të punës, eprorit direkt të pozicionit përkatës dhe Departamentit të Administratës Publike, është realizuar në mënyrë elektronike (*është komunikuar vetëm me email*).

Përshkrimet e punës, janë miratuar dhe nënshkruar nga Sekretari i Përgjithshëm i institucionit, dhe, në përfundim të procesit, janë nënshkruar nga nëpunësi civil që ndodhet në atë pozicion pune, për të cilin është hartuar përshkrimi i punës dhe nga eprori direkt, në zbatim të pikës 4.2.10 të Udhëzimit nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “*Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil*”. Një kopje e këtij formulari, është pjesë e dosjes individuale të nëpunësit civil.

Më pas, me ndryshimet strukturore të institucionit, të kryera në bazë të Urdhrit nr.34, datë 12.03.2015 të Kryeministrit, “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave*” dhe Urdhrit nr. 96, datë 29.06.2015, “*Për disa ndryshime në Urdhrin nr. 34, datë 12.03.2015 “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave*”, njësi e burimeve njerëzore, në zbatim të pikës 14, Kreu IV, të VKM nr. 142, datë 12.03.2014, si dhe të pikës 4.1 të Udhëzimit të DAP, ku shprehimisht thuhet se, përshkrimet e punës hartohen kur, ***ndryshon mënyra e organizimit të institucionit***, ka hartuar përshkrimet e reja të punës në bazë të riorganizimit të pozicioneve të punës. Më pas, ka vijuar e njëjta procedurë, sikurse e analizuar më sipër.

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

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

Nga të dhënat e administruara, të cilat pasqyrohen në Aneksin nr. 2, bashkëlidhur materialit, rezulton se, nëpunësit i plotësojnë këto kërkesa.

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

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

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

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

Planifikimi i nevojave për rekrutim në shërbimin civil për vitin 2015 në këtë institucion, është hartuar në përputhje me nenin 18 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar si dhe me Vendimin nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*”.

Mbështetur në këto dispozita, si dhe në shkresën e Departamentit të Administratës Publike nr.2547/4, datë 25.09.2014, “*Kërkesë për planifikimin vjetor të nevojave për rekrutim për vitin 2015*”, drejtuar Sekretarit të Përgjithshëm të Kryeministrit dhe ministrive, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore ka planifikuar numrin e vendeve vakante për aparatet e ministrit si dhe për institucionet e varësisë, për të cilat duhet të shpallet konkurrimi për vitin 2015.

Me shkresën nr. 6774/1 prot., datë 16.01.2015, të Sekretarit të Përgjithshëm, planifikimi i nevojave për rekrutim, i është dërguar Departamentit të Administratës Publike.

Në planifikimin e nevojave, është mbajtur parasysh krijimi i vendeve të reja për shkak të ndryshimeve strukturore; mbushja e moshës së pensionit nga nëpunësit civilë gjatë vitit 2015; si dhe vendet e reja që mund të krijohen për arsye të tjera si, për shkak të dorëheqjeve, rasteve të pezullimeve, lëvizjeve paralele dhe ngritjeve në detyrë.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, konstatohet se, me shkresën nr. 9124/1 prot., datë 18.01.2016, të Sekretarit të Përgjithshëm, i është dërguar Departamentit të Administratës Publike, plani vjetor i nevojave për rekrutim për vitin 2016, ku krahas vendeve vakante, janë dhënë edhe kriteret specifike për çdo pozicion pune.

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

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

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

Emërimet në pozicionet e shërbimit civil, sipas kategorive dhe pozicioneve, paraqiten si më poshtë:

- *3 pozicione të kategorisë ekzekutive janë plotësuar nëpërmjet procedurës së konkurrimin të hapur.*

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

1. Akti administrativ nr. 5629, datë 16.11.2015, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove ***** në pozicionin “*Specialist Arkiv Protokoll*”.
2. Akti administrativ nr. 6195, datë 09.12.2015, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove ***** në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Monitorimit dhe Jetësimit të Prioriteteve*”.
3. Akti administrativ nr. 6400, datë 22.12.2015, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove ***** në pozicionin “*Specialist i Politikave të Akuakulturës dhe Ujërave të Brendshme*”.

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

- *3 pozicione të kategorisë së ulët drejtuese (përgjegjës sektori) dhe 1 pozicion i kategorisë së mesme drejtuese (drejtor drejtorie), janë plotësuar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë.*

Në këto pozicione, janë emëruar nga Departamenti i Administratës Publike, sipas akteve të emërimit përkatëse, punonjësit si më poshtë:

1. ***** , Përgjegjës në Sektorin Teknik, me aktin e Departamentit të Administratës Publike, nr. 6287, datë 15.12.2015.

2. *****, Përgjegjës i Sektorit të Administrimit të Tokës, me aktin e Departamentit të Administratës Publike, nr. 4301/1, datë 14.09.2015.
3. *****, Përgjegjës i Sektorit të Monitorimit dhe Administrimit të Ujitjes, me aktin e Departamentit të Administratës Publike, nr. 4301, datë 14.09.2015.
4. *****, Drejtor i Drejtorisë së Ujitjes dhe Kullimit, me aktin e Departamentit të Administratës Publike, nr. 4332, datë 15.09.2015.

Në momentin e aplikimit, nëpunësit ***** dhe *****, kanë qenë nëpunës civilë pranë institucionit të mbikëqyrur, të konfirmuar në nivelin ekzekutiv, në pozicionin “*Specialist*”, ndërsa nëpunësi *****, ka qenë nëpunës civil i konfirmuar në nivelin e ulët drejtues, në pozicionin “*Shef Sektori*”.

Në rastin e nëpunësit *****, konstatohet se, ky punonjës, në momentin e aplikimit, ka qenë nëpunës civil i konfirmuar në nivelin ekzekutiv, në pozicionin “*Specialist*”, pranë *Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Fushë Krujë*.

Ky institucion, është në varësi të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, i përfshirë në fushën e shërbimit civil me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse edhe në këtë rast, për momentin e çertifikimit të statusit të punësimit, me aktin nr.1271/50, datë 30.10.2014, e ka deklaruar punonjësin ***** nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin *Specialist në Sektorin e Hartografisë/Përdorimit të Tokës*, pranë *Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Fushë Krujë*.

Pas përmbushjes së detyrimeve që parashikon ligji për nëpunësit civilë në periudhë prove, siç është kryerja e ciklit të detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASP) dhe vlerësimit të rezultateve individuale në punë, me aktin nr. 7, datë 16.06.2015 të eprorit direkt, është konfirmuar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist*”.

Në të katër rastet, konstatohet se, në zbatim të nenit 26 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, këta nëpunës, janë emëruar në pozicionet përkatëse nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë.

- *I pozicion pune i kategorisë ekzekutive është plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele.*

Në zbatim të nenit 25 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, të përcaktuar në Kreun VII të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, me aktin e emërimit nr. 5628, datë 16.11.2015, të Departamentit të Administratës Publike, është emëruar në pozicionin *Specialiste në Sektorin e Statistikave*, nëpunësja *****.

Në këtë rast, konstatohet se, kjo nëpunëse, kryente detyrën *Specialist Finance* në *Drejtorinë e Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës, Tiranë*, i cili është institucion në varësi të Ministrisë

së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave dhe i përfshirë në fushën e shërbimit civil me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Hyrja në fuqi e këtij ligji, e ka gjetur këtë nëpunëse në një pozicion pune, ku periudha e punësimit ka qenë më e vogël se një vit (akti i emërimit nr. 13, datë 27.01.2014).

Në këto kushte, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse për momentin e çertifikimit të statusit të punësimit, me aktin nr. 3279/6, datë 30.10.2014, e ka deklaruar nëpunës civil në periudhë prove, dhe më pas, me aktin nr. 10, datë 24.03.2015, të eprorit të direkt, është konfirmuar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist*”.

Konstatohet se, emërimi nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, është kryer në zbatim të përcaktimeve të pikës 1 dhe 2 të nenit 25 të ligjit, pasi, është bërë plotësimi i vendit të lirë nga një nëpunëse civile që ka të njëjtën kategori me atë të vendit të lirë dhe i është krijuar mundësia e aplikimit në një institucion tjetër të shërbimit civil, sikurse është Ministria e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave.

- *1 pozicion pune i kategorisë së mesme drejtuese (drejtor drejtorie), është zënë nëpërmjet procedurës së hapur të plotësimit të vendeve të lira për kategorinë e mesme drejtuese.*

Konstatohet se, me aktin nr. 4422, datë 17.09.2015 të Departamentit të Administratës Publike, është emëruar nëpunës civil, në pozicionin “*Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Burimeve Ujore*”, nëpunësi *****.

Ky emërim është bërë në përputhje me përcaktimet e pikës 4, të nenit 26 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe të pikës 43, Kreu III, të Vendimit nr.242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”.

Këto dispozita ligjore, parashikojnë plotësimin e vendeve të lira për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese me procedurë të hapur edhe për kandidatë të tjerë që plotësojnë kërkesat për vendin e lirë, duke mos kaluar 20% të numrit total të vendeve të lira në çdo vit kalendarik.

Konkluzion: Nga sa analizuar më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedurat e rekrutimit: nëpërmjet konkurrimit të hapur për **3** pozicione të kategorisë ekzekutive; ngritjes në detyrë për **4** pozicione të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese; lëvizjes paralele për **1** pozicion të kategorisë ekzekutive; procedurës së hapur të plotësimit të vendeve të lira për **1** pozicion të kategorisë së mesme drejtuese, janë kryer nga njësi përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, sikurse përcaktohet në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

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

Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur, nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, kanë kryer periudhën e provës **19** nëpunës civilë.

Këto raste i kategorizojmë si më poshtë:

- **6** nëpunës civilë në periudhë prove, janë rekrutuar sipas procedurave të konkurrimit përcaktuar në ligjin nr. 8549/1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”.

Konstatohet se, nëpunësit, të cilët janë rekrutuar sipas procedurave konkurruese, parashikuar në ligjin nr. 8549/1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, kanë qenë në periudhë prove. Këto raste po i rendisim më poshtë:

1. *****, Drejtor i Përgjithshëm i Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve Mbështetëse, emëruar pas konkurrimit, me aktin nr. 324/7, datë 25.02.2014 të Departamentit të Administratës Publike.
2. *****, Drejtor i Drejtorisë Juridike, emëruar pas konkurrimit, me aktin nr. 540/7, datë 24.03.2014 të Departamentit të Administratës Publike.
3. *****, Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve të Brendshme, emëruar pas konkurrimit, me aktin nr. 89/7, datë 05.02.2014 të Departamentit të Administratës Publike.
4. *****, Përgjegjës në Sektorin Juridik, emëruar pas konkurrimit, me aktin nr. 538/7, datë 24.03.2014 të Departamentit të Administratës Publike.
5. *****, Përgjegjës në Sektorin e Çështjeve Tregtare, emëruar pas konkurrimit, me aktin nr. 539/7, datë 24.03.2014 të Departamentit të Administratës Publike.
6. *****, Specialist në Sektorin e Monitorimit dhe Administrimit të Ujitjes, emëruar pas konkurrimit, me aktin nr. 625/7, datë 23.05.2013, të Departamentit të Administratës Publike.

Vëmë në dukje se, pozicioni Drejtor i Përgjithshëm i Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve Mbështetëse, është pozicion i nivelit të lartë drejtues. Nëpunësi *****, i emëruar në këtë detyrë sipas procedurave të ligjit nr. 8549/1999, në bazë të pikës 1 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, është, për shkak të këtij ligji, anëtar i trupës së nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (“TND”).

Në rastin e nëpunësve *****, ***** dhe *****, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, procedurat e konkurrimit ishin në proces dhe për këtë arsye, në zbatim të nenit 68, pika 2 të këtij ligji, këto procedura, kanë përfunduar sipas dispozitave të ligjit nr. 8549/1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”.

- **2** nëpunës civilë në periudhë prove, momenti i fillimit të efekteve të ligjit, i ka gjetur në pozicione të shërbimit civil ku ata janë sistemuar për shkak të ristrukturimit.

Këta nëpunës, rezultojnë të jenë në periudhë prove, pasi, momenti i fillimit të efekteve të ligjit, i ka gjetur në pozicione pune të shërbimit civil ku ata janë sistemuar për shkak të ristrukturimit të institucionit në Nëntor të vitit 2013.

Bëhet fjalë për rastet si më poshtë:

1. *****, emëruar pas konkurrimit, me aktin nr. 1490/12, datë 01.10.2012 të DAP, në pozicion “*Specialist*”. Pas ristrukturimit, me aktin nr. 5141/175, datë 22.11.2013 është sistemuar në pozicionin “*Përgjegjës në Sektorin e Monitorimit dhe Administrimit të Ujitjes*”.
2. *****, emëruar pas procedurave të konkurrimit, me aktin nr. 345/7, datë 26.03.2013 të DAP, në pozicionin “*Drejtor*”. Pas ristrukturimit, me aktin nr. 5141/143, datë 22.11.2013, është sistemuar në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Kullimit dhe Mbrojtjes nga Përmbytjet*”.

Konstatohet se, sistemimi për shkak të ristrukturimit në pozicionet përkatëse të punës për nëpunësit e cituar më sipër, i kryer sipas ligjit të kohës, është miratuar nga Departamenti i Administratës Publike.

Për të gjithë këto raste, konfirmimi si nëpunës civilë, pas përfundimit të periudhës së provës, është bërë sipas afateve dhe procedurës mbështetur në ligjin nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, pasi, 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”, (ndryshuar me VKM nr. 532, datë 06.08.2014), në Kreun IV “Dispozita transitore”, pika 4 dhe 5, përcaktohet se, nëpunësit civilë, të cilët janë rekrutuar sipas procedurave konkurruese, parashikuar nga ligji nr. 8549/1999 “Statusi i nëpunësit civil”, dhe që janë në periudhë prove, vazhdojnë periudhën e provës sipas afateve dhe procedurës së vlerësimit, sipas parashikimeve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.*

- **11** nëpunës civilë në periudhë prove, kanë filluar marrëdhënien e punësimit me akt emërimi të përkohshëm.

Në këtë rast, bëhet fjalë për ata nëpunës civilë në periudhë prove, të cilët, e kanë fituar këtë status për shkak të ligjit, pasi, momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, i ka gjetur këta punonjës të emëruar me akt emërimi të përkohshëm, në një pozicion pune të shërbimit civil, ku periudha e punësimit ka qenë më e vogël se një vit. Në këtë rast, periudha e provës, ka filluar nga fillimi i efekteve të ligjit për nëpunësin civil.

Këto raste po i rendisim më poshtë, sipas punonjësve përkatës:

1. *****, “*Sekretar i Përgjithshëm*”, emëruar me aktin e miratuar nga DAP nr. 792/1, datë 25.02.2014. (Marrëdhëniet financiare kanë filluar në datë 21.02.2014).
2. *****, aktualisht “*Drejtor i Drejtorisë së Prodhimit Bujqësor dhe Blegtoral*”, emëruar me aktin nr. 5595/1, datë 27.11.2013 në pozicionin “*Drejtor i Auditit të Brendshëm*”, të miratuar nga DAP me aktin nr. 1613/4, datë 27.11.2013.
3. *****, aktualisht “*Përgjegjës në Sektorin e Ekstensionit dhe Teknologjive Bujqësore*”, emëruar me aktin e miratuar nga DAP nr. 893/1, datë 25.02.2014 në pozicionin “*Përgjegjës në Sektorin e Skemave Mbështetëse Direkte të Prodhimit*”.

4. *****, “Përgjegjës në Inspektoratin (Sektorin) Shtetëror të Mbrojtjes së Tokës”, emëruar me aktin e miratuar nga DAP nr. 60/1, datë 04.02.2014.
5. *****, “Drejtor i Përgjithshëm” në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimeve Bujqësore, emëruar me aktin e miratuar nga DAP nr. 892/2, datë 25.02.2014.
6. *****, aktualisht “Drejtor i Drejtorisë Veterinare”, emëruar me aktin e miratuar nga DAP nr. 888/1, datë 25.02.2014 në pozicionin “Drejtor i Sigurisë Ushqimore dhe Peshkimit”.
7. *****, “Specialist” i Drejtorisë Veterinare, emëruar me aktin e miratuar nga DAP nr. 890/1, datë 25.02.2014.
8. *****, aktualisht “Përgjegjës në Sektorin e Shërbimeve Juridike”, emëruar me aktin e miratuar nga DAP nr. 891/2, datë 25.02.2014 në pozicionin Përgjegjës në Sektorin e Burimeve Njerëzore.
9. *****, “Specialist në Sektorin e Shërbimeve Juridike”, emëruar me aktin e miratuar nga DAP nr. 883/1, datë 25.02.2014.
10. *****, “Specialist Redaktor në Sektorin e Burimeve Njerëzore, IT dhe Redaktimit”, emëruar me aktin e miratuar nga DAP nr. 892/2, datë 25.02.2014.
11. *****, aktualisht “Përgjegjës në Sektorin e Kooperimit Bujqësor”, emëruar me aktin e miratuar nga DAP nr. 884/1, datë 25.01.2014 në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Koordinimit të Fondeve IPA”.

Për të gjitha rastet “nëpunës civilë në periudhë prove”, u verifikua përmbushja e kërkesave ligjore të periudhës së provës të përcaktuara nga neni 24 i ligjit nr. 152/2013 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 pranimin, 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.

Mbështetur në këto dispozita ligjore, nëpunësi civil, është i detyruar që të kryejë ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), ndërsa institucioni, ka detyrimin, që të përzgjedhë nëpunësin më të vjetër nën kujdesin e të cilit do të vendoset nëpunësi civil në periudhë prove dhe të bëjë vlerësimin e rezultateve individuale në punë, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore.

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

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

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

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u konstatua se, procedura e vendimmarrjes në fund të periudhës së provës, është kryer në përputhje me kërkesat e ligjit.

Në çdo rast, sikurse përcaktohet në dispozitat ligjore, vendimi i konfirmimit, është marrë nga eprori direkt, i cili, në përfundim të periudhës së provës, ka vendosur për këta nëpunës, konfirmimin si nëpunës civilë në pozicionet përkatëse të punës.

Të gjitha praktikatat, i janë dërguar për njoftim Departamentit të Administratës Publike.

Konkluzion: Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, në kuptim të nenit 67 të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe të pikës 2, Kreu III, pikës 4 dhe 5, Kreu IV, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave ”Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr.152/2013, ”Për nëpunësin civil”, (ndryshuar me VKM nr. 532, datë 06.08.2014), njësia e burimeve njerëzore të institucionit, ka vepruar drejt duke i konsideruar nëpunësit e cituar më sipër si nëpunës civilë në periudhë prove dhe më pas, është përmbjllur procedura e vendimmarrjes në fund të periudhës së provës nga eprori direkt duke i konfirmuar nëpunës civilë.

VII. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste.

a. Raste të transferimit të përkohshëm.

Gjatë procesit të verifikimit, u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, është realizuar procedura e transferimit të përkohshëm, brenda institucionit, në **3 raste**, për punonjësit të cilët po i paraqesim më poshtë:

1. ***** , për nevoja të institucionit, me aktin nr. 7302/2, datë 28.10.2015 të Sekretarit të Përgjithshëm, miratuar nga DAP me aktin nr. 4554/1, datë 13.10.2015, është transferuar përkohësisht, për një periudhë deri në 6 muaj, nga pozicioni “Specialist në Sektorin e Kullimit dhe Mbrojtjes nga Përmbjllja”, në Drejtorinë e Ujitjes dhe Kullimit, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Monitorimit dhe Administrimit të Ujitjes”, në Drejtorinë e Ujitjes dhe Kullimit.
2. ***** , për nevoja të institucionit, me aktin nr. 8123/5, datë 18.12.2015 të Sekretarit të Përgjithshëm, miratuar nga DAP me aktin nr. 5128/1, datë 02.12.2015, është transferuar përkohësisht, për një periudhë deri në 6 muaj, nga pozicioni “Përgjegjës i Sektorit të Shërbimeve Juridike”, në Drejtorinë Juridike, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Burimeve Njerëzore, IT dhe Redaktimit”, në Drejtorinë e Shërbimeve të Brendshme.
3. ***** , për nevoja të institucionit, me aktin nr. 8123/4, datë 18.12.2015 të Sekretarit të Përgjithshëm, miratuar nga DAP me aktin nr. 5128/2, datë 02.12.2015, është

transferuar përkohësisht, për një periudhë deri në 6 muaj, nga pozicioni “Përgjegjës i Sektorit të Burimeve Njerëzore, IT dhe Redaktimit”, në Drejtorinë e Shërbimeve të Brendshme, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Shërbimeve Juridike”, në Drejtorinë Juridike.

Nga përmbajtja e akteve të mësipërme, rezulton se, në të tre rastet, transferimi i përkohshëm, është realizuar në zbatim të pikës 1/a dhe 2/b, të nenit 48 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil” (i shfuqizuar), ku parashikohet se, nëpunësi civil, transferohet përkohësisht, për nevoja të institucionit, në pozicione të tjera të shërbimit civil, brenda së njëjtës kategori, për një periudhë kohore deri në 6 muaj.

Transferimi i përkohshëm, është miratuar nga Departamenti i Administratës Publike, sikurse parashikohet në pikën 5, të Kreut I “Transferimi i përkohshëm”, të Vendimit nr. 171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave (i shfuqizuar).

Konkluzion: Nga sa analizuar më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedura e transferimit të përkohshëm, është kryer në përputhje me kërkesat e nenit 48 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil” (i shfuqizuar).

b. Transferime për shkak të ristrukturimit të institucionit

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, u konstatua se, në Prill të vitit 2015, institucioni është përfshirë në proces ristrukturimi, si rezultat i ndryshimeve që ka sjellë miratimi i strukturës me Urdhrin e Kryeministrit nr. 34, datë 12.03.2015 “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave”.

Nisur nga ky fakt, si dhe në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua respektimi i kërkesave që parashikon ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në lidhje me procesin e ristrukturimit dhe procedurën e ndjekur në këtë rast.

Nga ky verifikim, rezulton se, siç e kemi thënë edhe në hyrje të materialit, struktura e re e miratuar, ka shtuar **18** pozicione pune pjesë të shërbimit civil, ç’ka do të thotë se, institucioni, ka pësuar një proces riorganizimi, pasi, shtimi i vendeve të punës, është një nga arsyet që ndodh procesi i ristrukturimit.

Këto ndryshime, kanë sjellë edhe krijimin e sektorëve të rinj (p.sh. Sektori i Mbrojtjes së Bimëve apo Sektori i Kooperimit Bujqësor); në disa raste, kanë ndikuar në ndryshimin e kriterëve të vendeve të punës për shkak të rikonceptimit të drejtorisë apo të sektorit (p.sh. Drejtoria e Integritimit Evropian apo Sektori i Administrimit të Tokës); si dhe në ripozicionimin e pozicioneve të punës brenda vetë drejtorisë (p.sh. Drejtoria e Programimit dhe Vlerësimit të Politikave Rurale).

Në këtë kuptim, procesi i ristrukturimit, në përmbajtje të tij, përbëhet nga të gjitha aktet administrative që realizon njësi përgjegjëse gjatë implementimit të tij, në rastin konkret, aktet e krijimit dhe të funksionimit të Komisionit të Ristrukturimit; aktet e transferimit të nëpunësve që u është ristrukturuar pozicioni i punës; si dhe aktet e riemërimit të nëpunësve të mbetur pas ristrukturimit.

Ky proces, është realizuar nga Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse, në bashkëpunim me institucionin e mbikëqyrur, në përmbushje të kërkesave të nenit 50 të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të 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”* (ndryshuar me Vendimin nr. 262, datë 25.03.2015 të Këshillit të Ministrave), Vendimit nr. 171, datë 26.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil”* (shfuqizuar me Vendimin nr. 124, datë 17.02.2016 të Këshillit të Ministrave, *“Për pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil”* dhe me Vendimin nr. 125, datë 17.02.2016 të Këshillit të Ministrave, *“Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”*), si dhe Udhëzimit nr.3, datë 14.04.2014, *“Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit”*, të Departamentit të Administratës Publike.

Nga përmbajtja e dispozitave ligjore, rezulton se, njësi përgjegjëse, është struktura që krijon Komisionin e Ristrukturimit dhe pas propozimit të bërë prej këtij mekanizmi, ka detyrimin ligjor për marrjen e vendimit përfundimtar për sistemimin e çdo nëpunësi civil në vendet e reja të krijuara, të ristrukturuara apo të mbetura si pasojë e ristrukturimit.

Në rastin konkret, Sekretari i Përgjithshëm i institucionit, me aktin nr. 2997 prot., datë 07.04.2015 *“Kërkesë për nxjerrjen e aktit të krijimit të Komisionit të Ristrukturimit”*, i ka kërkuar Departamentit të Administratës Publike, nxjerrjen e aktit të krijimit të Komisionit të Ristrukturimit për arsye të ristrukturimit në këtë institucion.

Në përgjigje të kësaj shkresë, njësi përgjegjëse (DAP), me shkresën nr. 1389/1 prot., datë 10.04.2015, ka dërguar bashkëlidhur Urdhrin nr. 25, datë 10.04.2015 *“Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit në kuadër të ristrukturimit të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave”*, i cili përbëhet nga një përfaqësues i Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e kryetarit, dhe dy përfaqësues të institucionit (Sekretari i Përgjithshëm, si nëpunësi më i lartë civil në institucion, dhe Drejtori i Drejtorisë së Shërbimeve të Brendshme, si drejtuesi i njësisë së burimeve njerëzore), në cilësinë e anëtarit.

Komisioni i Ristrukturimit, pas shqyrtimit dhe vlerësimit të pozicioneve të punës, duke u bazuar në përputhshmërinë e kriterëve të veçanta të pozicioneve të lira me të dhënat e nëpunësve të prekur nga ristrukturimi, me shkresën nr. 2997 prot., datë 27.04.2015 *“Propozim për ristrukturim të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave”*, i ka propozuar njësisë përgjegjëse (DAP), transferimin në **45** raste, të nëpunësve civilë në pozicione, të cilat janë riorganizuar për shkak të ristrukturimit, kompetencë e tij që është e parashikuar në pikën 3 të nenit 50 të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, dhe në 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”*.

Në **42 raste**, ky proces, është kryer brenda institucionit të mbikëqyrur, kurse, në **3 raste**, janë transferuar 3 nëpunës të Ministrisë së Mjedisit, në Drejtorinë e Politikave të Burimeve Ujore, për shkak të kalimit të funksioneve të kësaj drejtorie, pranë Ministrisë së Bujqësisë.

Ky transferim, është bërë në zbatim të përcaktimeve të pikës 2/b, të nenit 50 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ku parashikohet, “*transferimi për shkak të ristrukturimit, në institucionin që ka marrë funksionet që kryente më parë nëpunësi*”.

Bëhet fjalë për punonjësit *****, ***** dhe *****, të cilët, janë transferuar në pozicionin “*Specialist*” në Drejtorinë e Politikave të Burimeve Ujore pranë Ministrisë së Bujqësisë.

Vërejmë se, procesi i ristrukturimit, është shoqëruar edhe me hartimin e përshkrimeve të punës, për të gjitha pozicionet që janë pjesë e shërbimit civil, sipas parashikimeve të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, mbi bazën e të cilit është kryer risistemimi i punonjësve në të njëjtin pozicion apo transferimi i tyre dhe nuk rezulton asnjë punonjës i liruar për shkak të ristrukturimit të institucionit.

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, pasi ka marrë në shqyrtim propozimet e bëra nga Komisioni i Ristrukturimit, me shkresën nr. 1667/1 prot., datë 30.04.2015, ka vendosur transferimin e nëpunësve civilë, vendet e të cilëve kanë pësuar ndryshime për shkak të ristrukturimit, për të gjitha rastet e propozuara.

Transferimi i nëpunësve civilë nga një pozicion në një tjetër pozicion pune në shërbimin civil, rezulton të jetë bërë *brenda së njëjtës kategori*, përveç të një rasti, ku konstatohet ulje në detyrë e nëpunësit.

Bëhet fjalë për nëpunësen *****, me detyrë “*Përgjegjëse Sektori*”, e cila, për shkak të ristrukturimit, transferohet në pozicionin “*Specialist*”.

Në rastin e uljes në detyrë të punonjësit, merret mendimi i tij me shkrim 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*”, të 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*”.

Në zbatim të kësaj dispozite ligjore, nëpërmjet një deklarate me shkrim, kjo nëpunëse, është shprehur dakort për kalimin e saj në pozicion “*Specialist*”.

Nga verifikimi i dokumentacionit, nuk rezulton asnjë rast refuzimi në lidhje me vendimin e transferimit të nëpunësve, si rezultat i ristrukturimit, sikurse parashikohet në dispozitat ligjore.

I gjithë procesi i ristrukturimit, është shoqëruar edhe me aktet e emërimit për çdo punonjës, sipas pozicionit të punës ku është transferuar për shkak të ristrukturimit.

Të gjitha këto akte, evidentohen në Tabelat 1, 2 dhe 3, të cilat i bashkëlidhen këtij material.

Konkluzion: Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, procesi i ristrukturimit në institucionin e mbikëqyrur, është kryer në përputhje me kërkesat e nenit 50 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si 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” (ndryshuar me Vendimin nr. 262, datë 25.03.2015 të Këshillit të Ministrave), 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” (shfuqizuar me Vendimin nr. 124, datë 17.02.2016 të Këshillit të Ministrave “Për pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil” dhe me Vendimin nr. 125, datë 17.02.2016 të Këshillit të Ministrave “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”), si dhe Udhëzimit nr.3, datë 14.04.2014 “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit”, të Departamentit të Administratës Publike.

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

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, konstatohet **1** rast pezullimi nga shërbimi civil me kërkesë të vetë nëpunësit dhe konkretisht:

- Punonjësja *****, nëpunëse civile në pozicionin “Përgjegjëse në Sektorin e Monitorimit dhe Jetësimit të Prioriteteve”, me shkresën nr. 7892 prot., datë 14.10.2015 “Kërkesë për pezullim nga shërbimi civil”, ka kërkuar pezullimin nga shërbimi civil, për arsye personale.

Njësia e burimeve njerëzore të institucionit, pasi ka marrë dijeni për shkakun e pezullimit dhe ka konstatuar ligjshmërinë e tij, me aktin nr. 61, datë 30.10.2015, ka vendosur pezullimin e marrëdhënies në shërbimin civil për një afat kohor **2 vjet**, dhe, ky vendim, i është bërë i ditur Departamentit të Administratës Publike, me aktin nr.7892/2, datë 03.11.2015 të Sekretarit të Përgjithshëm.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia e burimeve njerëzore, ka vepruar në mbështetje me kërkesat e nenit 53, pika 1, gërma “b”, nenit 54, pika 3, gërma “a”, nenit 55, pika 4, gërma “a” dhe nenit 56, pika 1 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, 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”.

Vërejmë se, vendosja e afateve kohore të pezullimit, sjell efekte në përfundim të këtij afati, si përsa i përket sistemimit të nëpunësit civil, ashtu edhe plotësimit të pozicionit të punës, të parashikuara në nenin 56 të ligjit me nëntitullin “Efektet e pezullimit”.

Në rastin e pezullimit me afat të gjatë kohor, siç është rasti konkret 2 vjet, ligji nuk shprehet, por dhe nuk e ndalon plotësimin e pozicionit. Në ligj përcaktohet në mënyrë të shprehur se si duhet të veprojë institucioni në këtë rast, ku pas përfundimit të afatit të pezullimit, parashikohet mundësia e sistemimit edhe në një vend tjetër të së njëjtës kategori dhe në rast të pamundësisë,

regjistrimin e nëpunësit në një listë që administrohet nga njësia përgjegjëse, deri në sistemimin në një pozicion të rregullt të shërbimit civil.

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

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

1. *****, “*Specialist*” në Drejtorinë Veterinare, i emëruar në këtë pozicion me aktin nr. 407, datë 26.11.1997 dhe i konfirmuar nëpunës civil me aktin nr.1202/21, datë 16.12.2002 të DAP. Me vendimin nr. 20, datë 17.04.2015 të Komisionit të Disiplinës, ndaj tij është marrë masa disiplinore “*Largim nga shërbimi civil*” dhe, me aktin nr. 22, datë 22.04.2015 të Sekretarit të Përgjithshëm, është liruar nga shërbimi civil.
2. *****, “*Specialist*” në Drejtorinë Veterinare, i emëruar në këtë pozicion me aktin nr. 130, datë 28.05.1993 dhe i konfirmuar nëpunës civil me aktin nr.1202/58, datë 16.12.2002 të DAP. Me vendimin nr. 21, datë 17.04.2015 të Komisionit të Disiplinës, ndaj tij është marrë masa disiplinore “*Mbajtja deri në 1/3 e pagës së plotë për një muaj*”.
3. *****, “*Specialiste në Sektorin e Integritimit Evropian dhe Projekteve*”, në Drejtorinë e Integritimit Evropian, emëruar me aktin nr. 800/2, datë 20.04.2011 të DAP, që miraton kalimin nga Ministria e Integritimit Evropian, në Ministrinë e Bujqësisë. Me vendimin nr. 59, datë 20.10.2015 të Komisionit të Disiplinës, është marrë masa disiplinore “*Mbajtja e 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në 3 muaj*”.

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

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

Në rastin e shqyrtimit të shkeljeve disiplinore të kryera nga nëpunësit ***** dhe *****, është ngritur Komisioni i Disiplinës me Urdhrin nr. 235, datë 10.04.2015 të Sekretarit të Përgjithshëm, i cili, për fillimin e procedurës disiplinore, ka marrë shkak nga raporti i drejtorisë së auditimit të brendshëm të institucionit.

Në rastin e shqyrtimit të shkeljes disiplinore të kryer nga nëpunësja *****, Komisioni i Disiplinës është ngritur me Urdhrin nr. 447/1, datë 20.10.2015 të Sekretarit të Përgjithshëm, i cili, procedimin disiplinor, e ka filluar me kërkesë të eprorit direkt.

Përbërja e Komisionit të Disiplinës, në të dy rastet, rezulton në përputhje me pikën 2, Kreu I, “Organet disiplinore”, të Vendimit nr. 115, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në Shërbimin Civil”. Kjo përbërje, ka ndryshuar për çdo rast, vetëm përsa i përket përfaqësimit të eprorit direkt të nëpunësit civil për të cilin ka nisur ecuria disiplinore.

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

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

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

Në lidhje me rastin e nëpunësit *****, i cili është larguar nga shërbimi civil, personi i kontaktit, ka vënë në dijeni grupin e mbikëqyrjes se, kjo masë disiplinore, është ankimuar nga punonjësi dhe, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, çështja është në proces gjyqësor në Gjykatën Administrative të Apelit Tiranë.

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

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

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua procedura e ndjekur nga institucioni për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë për vitin 2014 dhe vitin 2015, në përputhje me kërkesat e nenit 62 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe Vendimin nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”.

Sistemi i vlerësimit të rezultateve në punë, është një proces i rëndësishëm, i cili konsiston në verifikimin e realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuara në fillim të periudhës së vlerësimit, si dhe i aftësive dhe dobësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave. Ai i shërben përmirësimit të aftësive profesionale të nëpunësit civil dhe ndikon në marrjen e vendimeve

objektive në lidhje me periudhën e provës, në mundësinë e zhvillimit të karrierës nëpërmjet ngritjes në detyrë, në lirim nga shërbimi civil, si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil.

Në kuptim të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, vlerësimi i rezultateve në punë është një proces që duhet të realizohet çdo 6 muaj, ose çdo vit, ku viti i vlerësimit për nëpunës civil të konfirmuar është i njëjtë me vitin kalendarik, me përjashtim të vlerësimit të rezultateve në punë në përfundim të periudhës së provës, ku viti i vlerësimit llogaritet nga data e emërimit të nëpunësit civil.

Për realizimin e një vlerësimi sa më objektiv, në Vendimin nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, është përcaktuar dhe procedura që duhet të respektohet për procesin e vlerësimit të rezultateve në punë si dhe kompetencat për vlerësimin.

Në kuptim të dispozitave ligjore si më sipër, procesi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i vazhdueshëm, i cili konsiston në zhvillimin e *fazës së planifikimit*, në të cilën duhet të identifikohen objektivat kryesorë të punës dhe sjelljet profesionale që duhet të përmbush nëpunësi; zhvillimin e *fazës së bisedimeve të ndërmjetme* për të vlerësuar progresin e nëpunësit që i nënshtrohet vlerësimit; si dhe në *vlerësimin përfundimtar të rezultateve në punë*, ku zyrtari raportues, bën një vlerësim të përmbledhur në arritjen e objektivave kryesorë të punës të nëpunësit që do të vlerësohet.

Gjatë verifikimit u konstatua se, *formularët e vlerësimit të punës janë hartuar sipas formatit të miratuar në Lidhjen nr.1 dhe Lidhjen nr.2*, pjesë e Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, ku janë 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 objektivave kryesorë të punës nga nëpunësit.

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

Për vitin **2015**, konstatohet se, për të gjithë nëpunësit civilë, është bërë vlerësimi i rezultateve në punë, çdo 6 muaj, për periudhën 01.01.2015 – 30.06.2015 dhe 01.07.2015 – 31.12.2015, me përjashtim të **1** rasti, ku vlerësimi i rezultateve në punë është bërë i pjesshëm.

Bëhet fjalë për nëpunësin ***** , i emëruar në detyrë në datën 17.09.2015, për të cilin, vlerësimi i rezultateve në punë është bërë i pjesshëm (21.09.2015 - 31.12.2015), pasi, periudha e vlerësimit llogaritet nga data e emërimit.

Ndërkohë, për 3 nëpunësit e transferuar nga Ministria e Mjedisit për shkak të ristrukturimit në Prill të vitit 2015, është bërë vlerësimi i pjesshëm në 6 mujorin e parë të vitit 2015 (01.04.2015 - 01.07.2015) dhe më pas, vlerësimi për 6 mujorin e dytë.

Për nëpunësit civilë në periudhë prove, konstatohet si më poshtë:

- Në **8 raste**, ku bëhet fjalë për nëpunësit civilë, të cilët, janë rekrutuar sipas ligjit nr. 8549/1999 dhe momenti i fillimit të efekteve të ligjit, i ka gjetur në periudhë prove, *periudha e vlerësimit, ka filluar nga data e emërimit në atë pozicion pune dhe ka vazhduar sipas parashikimeve të ligjit nr. 152/2013*, e përcaktuar kjo në pikën 4 dhe 5 të Kreut IV “Dispozita transitore” të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013”, (ndryshuar me VKM nr. 532, datë 06.08.2014).
- Në **11 raste**, ku bëhet fjalë për nëpunësit civilë në periudhë prove, të cilët e kanë fituar këtë status për shkak të ligjit, *periudha e vlerësimit, ka filluar nga data 26.02.2014, që është data e fillimit të efekteve të ligjit, sipas përcaktimeve të pikës 4 të nenit 67 të ligjit*.

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

Konstatohet se, për nëpunësit *****, *****, ***** dhe *****, nuk janë bërë vlerësime pune, për arsye të emërimit të tyre në muajt Nëntor dhe Dhjetor të vitit 2015.

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

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

Duke analizuar përmbajtjen e procesit për vitin 2015, vërejmë se, nga **82** raste të vlerësuara, **60** raste ose rreth **73 %** e rasteve të vlerësuara, janë në nivelin **1**, i cili i përket vlerësimit “shumë mirë”; **21** raste ose rreth **26 %** e rasteve të vlerësuara, janë në nivelin **2**, që i përket vlerësimit “mirë”; në **1** rast vlerësimi i përket nivelit **3**, “kënaqshëm”.

Kjo mënyrë vlerësimi, që përqëndrohet kryesisht në dy nivelet e larta të vlerësimit, duke anashkaluar dy nivelet e tjera të vlerësimit, nivelin 3 “Kënaqshëm” dhe nivelin 4 “Jo kënaqshëm”, të krijon përshtypjen se, procesi i vlerësimit, cedon në drejtim të objektivitetit dhe njëkohësisht, krijon mundësinë e humbjes së interesit dhe motivimit të nëpunësve për të kryer punën me një nivel gjithnjë e më të lartë cilësie, në kushtet kur konstatojnë se vlerësimin “shumë mirë” dhe “mirë” e marrin pa dallim pothuajse gjithë nëpunësit civil të institucionit.

Në këto kushte, kur procesi i vlerësimit të rezultateve në punë për nëpunësit civilë, synon të përmirësojë aftësitë profesionale të nëpunësve, si dhe të ndikojë në cilësinë e shërbimit të ofruar prej tyre, nga njësia e burimeve njerëzore, duhet të tregohet kujdes që ky proces të mos trajtohet si një formalizëm që duhet kryer.

Nuk konstatohen raste të mosmarrëveshjeve midis “Zyrtarit Autorizues” dhe/ose “Zyrtarëve Kundërfirmues dhe Raportues”, lidhur me nivelet e vlerësimit apo raste të rivlerësimit nga zyrtari autorizues (ndarja DH), për shkak të pretendimeve të nëpunësit lidhur me vlerësimin e rezultateve në punë.

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

Konkluzion: Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, në lidhje me procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, janë respektuar kërkesat e ligjit dhe të akteve nënligjore. Formulari i vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të vitit kalendarik, apo në përfundim të periudhës së provës, është plotësuar me të gjithë elementet, sipas ndarjeve të përcaktuara në të dhe është bërë pjesë e dosjes individuale të nëpunësit civil.

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

Nga verifikimi i dokumentacionit që ka të bëjë me institutin e lirit nga shërbimi civil, u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, në institucionin e kontrolluar, në 1 rast, ka përfunduar marrëdhënia e punës në shërbimin civil për shkak të dorëheqjes dhe në 4 raste, për shkak të ligjit (nëpunësit kanë mbushur moshën për pension të plotë pleqërie).

a. Raste të dorëheqjes

Dorëheqja, si një nga mënyrat e lirit nga shërbimi civil, është e përcaktuar në nenin 64, pika 1 dhe nenin 66, pika 1, gërma “dh”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Në rastin konkret, është liruar nga shërbimi civil, si pasojë e dorëheqjes, nëpunësi si më poshtë:

- ******, në pozicionin “Drejtor i Përgjithshëm në Drejtorinë e Përgjithshme të Politikave”, liruar nga shërbimi civil me aktin nr. 382/1, datë 26.02.2015 të Departamentit të Administratës Publike.

Konstatohet se, me shkresën nr. 9004 prot., datë 26.12.2014, nëpunësi, ka njoftuar përfundimin e marrëdhënies së punës në shërbimin civil, nëpërmjet paraqitjes së dorëheqjes me shkrim.

Për shkak se, në këtë rast, kemi të bëjmë me një nëpunës civil të kategorisë së lartë drejtuese, institucioni, mbështetur në pikën 3 të Kreut X të Vendimit nr.118, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe të anëtarëve të TND-së”, me shkresën nr. 9004/1 prot., datë 20.01.2015, ka njoftuar njësinë përgjegjëse (DAP), në lidhje me kërkesën për dorëheqje të nëpunësit dhe ka kërkuar vazhdimin e procedurave të mëtejshme për lirin e tij nga shërbimi civil.

Departamenti i Administratës Publike, mbështetur në nenin 66, pika 1, gërma “dh” dhe pika 4, gërma “b”, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe pikës 3 të Kreut X të Vendimit nr.118, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe të anëtarëve të TND-së”, me aktin nr. 382/1 prot., datë 26.02.2015, ka miratuar lirin nga shërbimi civil për shkak të dorëheqjes, për nëpunësin *****.

b. Raste të lirit nga shërbimi civil për shkak të ligjit (pension të plotë pleqërie).

Për periudhën objekt mbikëqyrjeje, konstatohen 4 raste të lirit nga shërbimi civil për shkak të të plotësisimit të moshës për pensionin e plotë të pleqërisë.

Bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

- ***** , në pozicionin “Drejtor në Drejtorinë e Ujitjes dhe Kullimit”, liruar me aktin nr. 1, datë 08.01.2015;
- ***** , në pozicionin “Përgjegjës” në Sektorin e Financës”, liruar me aktin nr. 63, datë 01.12.2015;
- ***** , në pozicionin “Specialist” në Sektorin Teknik”, liruar me aktin nr. 4, datë 20.03.2015;
- ***** , në pozicionin “Specialist” në Sektorin e Politikave Rurale”, liruar me aktin nr. 65, datë 15.12.2015.

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

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, nga njësia e burimeve njerëzore, është vepruar në mbështetje të kërkesave të ligjit në lidhje me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të dorëheqjes dhe për shkak të ligjit, e në rastin konkret, plotësimi i moshës për pensionin e plotë të pleqërisë.

XII. Dosjet e personelit

a. Dosja e personelit

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

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, u konstatua se, ato janë të plotësuara me fletëinventarin, i cili përmban listën me gjithë dokumentacionin që ndodhet në dosje, si dhe fletën prezantuese, të plotësuar me të gjitha të dhënat e kërkuara, sipas Lidhjes 1 dhe 2, bashkëlidhur aktit nënligjor.

Në dosje janë përfshirë dokumente me të dhënat personale të karakterit teknik, profesional, si dhe të dhëna të tjera të administruara, si më poshtë:

- Dokumenti i identifikimit (*fotokopje e letërnjoftimit*); dokumenti mbi gjendjen civile (*çertifikata e gjendjes familjare*); dokumentet lidhur me nivelin e edukimit arsimor dhe fushën e studimeve (*fotokopje e diplomës së shkollës së lartë dhe lista e notave*); dokumenti i vërtetimit të gjendjes gjyqësore, apo vërtetimi i gjendjes shëndetësore (*Raporti Mjekësor*).

Konstatohet se, aktet janë origjinale ose fotokopje të vërtetuara me noteri.

- Akti fillestar i emërimit si dhe të gjitha aktet që pasqyrojnë në mënyrë kronologjike, lëvizjen e nëpunësve civilë brenda institucionit, në pozicione pune të të njëjtit nivel, apo të një niveli më të ulët, ose më të lartë, për shkak të ndryshimeve strukturore të aparatit të ministrisë.
- Aktet që tregojnë se, është aplikuar sistemi i zhvillimit të karrierës së nëpunësve civilë, nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë.
- Përshkrimet e punës dhe vlerësimet e punës, të cilat janë të plotësuara dhe të nënshkruara nga nëpunësit/strukturat kompetente (*të hartuara, të nënshkruara dhe të formalizuara si çdo dokument tjetër zyrtar*).

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

Nga këto të dhëna, konstatohet se, në institucionin e mbikëqyrur, **65 %** e nëpunësve, pjesë e shërbimit civil pranë këtij institucioni, janë femra, dhe **35 %** e tyre meshkuj, ndërkohë që, moshë mesatare e nëpunësve civilë në këtë institucion është **48** vjeç.

Përsa i përket arsimit, konstatohet se, **82** nëpunës, kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore publike; në **1** rast, nëpunësi e ka kryer arsimin e lartë në institucion privat; në **3** raste, rezulton që, nëpunësit, kanë mbaruar arsimin e lartë në institucione arsimore jashtë Republikës

së Shqipërisë. Diplomat janë të njehsuara nga Ministria e Arsimit dhe Sportit, i cili është institucioni përgjegjës për njehsimin e diplomave.

Konkluzion: Nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, dosjet e personelit, janë të plotësuara me të gjitha dokumentet dhe përmbajnë të gjitha të dhënat sipas kërkesave të ligjit.

Ato janë të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Sektori i Burimeve Njerëzore.

b. Regjistri i personelit

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

Regjistri Qendror i Personelit, krijohet dhe administrohet nga Departamenti i Administratës Publike. Në kushtet kur ky regjistër, ende nuk është bërë funksional, rezulton se, të dhënat që përmban regjistri i personelit në institucion, pasqyrojnë gjendjen reale të burimeve njerëzore në këtë subjekt.

*
* * *

Këto ishin konstatimet e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, gjatë mbikëqyrjes në Ministrinë e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, prej momentit të fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, e në vijim.

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

Të gjitha aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, janë materializuar në tabelat:

Tabela nr. 1 “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me konkurrim sipas ligjit nr. 8549 “Statusi i nëpunësit civil” dhe të konfirmuar si nëpunës civilë, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”, (data 26.02.2014)”.

Tabela nr. 2 “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me konkurrim sipas ligjit nr. 8549 “Statusi i

nëpunësit civil”, në periudhë prove, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”, (data 26.02.2014)”.

Tabela nr. 3 *“Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me kontrata, ose akte emërimi të përkohshme, në kundërshtim me ligjin nr. 8549 “Statusi i nëpunësit civil”, të cilët kishin më pak se një vit, në pozicionin e punës në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”, (data 26.02.2014)”.*

Tabela nr. 4 *“Aktet që materializojnë procesin e emërimit të punonjësve në pozicione të shërbimit civil, sipas procedurave të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”.*

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

K O M I S I O N E R I

Pranvera STRAKOSHA