



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT

PËR

MONITORIMIN E PROCESIT TË RISTRUKTURIMIT NË

MINISTRINË E BUJQËSISË DHE ZHVILLIMIT RURAL

Tiranë, Shtator 2018

RAPORT

Për përmbylljen e procesit të monitorimit në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil, gjatë procesit të ristrukturimit, në Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të nenit 11, pika 1, si dhe të nenit 14, pikat 1 e 2, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nëpërmjet urdhrit nr. 85, datë 9.10.2017, “Për fillimin e monitorimit të zbatimit të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe të akteve nënligjore, gjatë aplikimit të procedurave në lidhje me procesin e riorganizimit të institucioneve të administratës shtetërore (mbylljes dhe ristrukturimit), pas miratimit të përbërjes së Këshillit të Ministrave”, ka vendosur fillimin e monitorimit të zbatimit të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe të akteve nënligjore, gjatë aplikimit të procedurave të ristrukturimit të aparatit të Këshillit të Ministrave dhe Ministrive të linjës.

Bazuar në pikën 3, të tabelës nr. 1, bashkëlidhur urdhrit më sipër, u ngrit grupi i punës me përbërje inspektorët, Alda Xhaxhiu dhe Zamira Mujali, të cilët janë autorizuar nga Komisioneri për të monitoruar procesin e ristrukturimit në Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, i cili filloi në datën 24.05.2018.

Objekti i monitorimit në këtë institucion është procedura e ristrukturimit, që përfshin të gjitha proceset e legjislacionit për nëpunësin civil, që rregullojnë këtë aspekt, ndër të cilat përmendim:

hartimin e përshkrimeve të reja të punës; krijimin e Komisionit të Ristrukturimit; veprimtaria e Komisionit të Ristrukturimit, aktet administrative për propozimin e transferimeve të Komisionit të Ristrukturimit; verifikimi i propozimeve për sistemimin e nëpunësve dhe miratimi i tyre nga Departamenti i Administratës Publike; evidentimi i rasteve të lirimit nga shërbimi civil, respektimi i afateve procedurale nga ana e aktorëve që marrin pjesë në këtë procedurë, etj.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, janë përpunuar të dhënat dhe është përgatitur raporti i monitorimit në lidhje me administrimin e shërbimit civil, gjatë aplikimit të procedurave të ristrukturimit në Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, me përmbajtjen që do të analizohet në vijim.

Qëllimi i monitorimit

Qëllimi i realizimit të këtij procesi është:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; Vendimit nr. 125, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”; si dhe Udhëzimit nr. 1, datë 1.3.2016, të Departamentit të Administratës Publike, “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”.
- Paraqitja e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil para përgjegjësve për administrimin e procesit të ristrukturimit.
- Paralajmërimin e njësisë përgjegjëse, institucionit dhe personave përgjegjës, në rast të konstatimit të parregullsive gjatë zbatimit të ligjit, duke lënë detyrat dhe rekomandimet përkatëse për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Metodologjia e monitorimit

Si metodë pune është përdorur verifikimi i dokumentacionit që ka lidhje me objektin e mbikëqyrjes, i cili administrohet në sektorin e njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, si dhe Departamentit të Administratës Publike. Konkretisht, grupi i punës realizoi veprimet e mëposhtme:

- Fillimisht u realizua një takim dhe bashkëbisedim, në datën 24.05.2018, me ******, me detyrë “Drejtor” i Drejtorisë së Miradministrimit të Burimeve Njerëzore, Aseteve dhe Shërbimeve, me të cilin u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhet të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim. Person i kontaktit me grupin e punës në këtë institucion, u caktua nëpunësja ******, e cila kryen detyrën e “Specialistit”, pranë Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Arkiv Protokollit.
- U administrua gjithë dokumentacioni shkresor i konsideruar i nevojshëm për realizimin e këtij monitorimi, e konkretisht: struktura aktuale dhe struktura mëparshme; listëprezencat para dhe pas ristrukturimit; disa modele të formatit të përshkimeve të punës; dokumentacioni që materializon procedurën e ristrukturimit; aktet administrative që materializojnë vendimmarrjen e Komisionit të Ristrukturimit dhe të Departamentit të Administratës Publike; si dhe çdo dokumentacion tjetër që ndihmon realizimin e verifikimit të procesit.

Përmbajtja e Raportit:

Me miratimin e përbërjes së Këshillit të Ministrave, që përkon me mbarimin e procesit zgjedhor të vitit 2017, rezulton se është riorganizuar i gjithë aparati shtetëror. Nga ky proces, u shkrinë 8 ministri të mëparshme, funksionet e të cilave iu bashkuan 11 ministrive të mbetura, si dhe u shtuan 2 ministri të reja, duke e reduktuar numrin nga 19 ministri, që ishin para zgjedhjeve, në 13 ministri.

Për pasojë, Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, e cila është subjekt i këtij monitorimi, si dhe gjithë ministrinë e tjera, kaluan në proces ristrukturimi.

Në përfundim të procesit të monitorimit rezultoi si më poshtë:

I. Analiza e Procesit të Ristrukturimit

Me konstituimin e përbërjes së Këshillit të Ministrave, pas procesit zgjedhor (*Qershor, viti 2017*), u miratuan, aktet nënligjore që përcaktojnë fushën e përgjegjësisë së ministrive të linjës.

Në lidhje me veprimtarinë e Ministrisë së Mbrojtjes, ka dalë vendimin nr. 512, datë 13.09.2017, të Këshillit të Ministrave, "*Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural*", i ndryshuar, duke shfuqizuar vendimin nr. 939, datë 09.10.2013 të Këshillit të Ministrave, "*Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave*".

Më tej, me urdhrin nr. 192, datë 06.11.2017, të Kryeministrit, "*Për disa ndryshime dhe shtesa në Urdhrin nr. 168, datë 05.10.2017, të Kryeministrit, "Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural", të ndryshuar*", është miratuar struktura dhe organika e re, sipas skemës 1 e 2, bashkëlidhur këtij urdhri.

I. Analiza e ndryshimeve të Strukturës Organizative.

a) Struktura e re Organizative

Nga krahasimi i strukturës organizative aktuale me strukturën organizative të mëparshme, rezulton se institucioni është riorganizuar duke ndryshuar rrënjësisht mënyrën e organizimit strukturor të njësive të tij organizative (*Drejtorive të Përgjithshme, Drejtorive dhe Sektorëve*), e cila është pasuar me ndryshim të skemës organizative, të hierarkisë e llogaridhënies, të emërtesave, të përbërjes dhe të nivelit të kategorive të pagës të pozicioneve të punës.

Nga analiza e strukturës së re organizative, grupi i punës konstaton se, institucioni ka aplikuar një qasje drejt një organizimi të ri, duke e ndërtuar aparatën nën varësinë e Sekretarit të Përgjithshëm, në tre shtylla kryesore si Drejtori të Përgjithshme, që kanë të bëjnë me:

- ✓ politikat dhe zhvillimin e sektorëve nën fushën e përgjegjësisë;
- ✓ aspektin rregullator dhe përputhshmërinë në sektorët që mbulojnë dhe
- ✓ aspektin ekonomik dhe shërbimet mbështetëse,

të cilave i përgjigjen respektivisht tre njësi të strukturës:

- ✓ Drejtoria e Përgjithshme e Politikave të Bujqësisë, Sigurisë Ushqimore dhe Zhvillimit Rural;
- ✓ Drejtoria e Përgjithshme Rregullatore dhe Përputhshmërisë në Bujqësi, Ushqim dhe Zhvillim Rural;
- ✓ Drejtoria e Përgjithshme Ekonomike dhe Shërbimeve Mbështetëse;
 - Drejtoria e Programimit dhe Monitorimit të IPARD;
 - Drejtoria e Auditimit.

Ndarja në nivelin e parë (*Drejtori e përgjithshme*), vijon më tej me ndarjen në nivelin e dytë, Drejtori dhe rezulton se çdo Drejtori e Përgjithshme ndahet në disa Drejtori, nën varësinë e të cilave vijon niveli i tretë, i cili grupohet mbi bazën e Sektorit.

Pra, ashtu si vërehet, është krijuar një model i ri i organizimit funksional, me ndryshime konceptuale, e cila synon minimizimin e parcelizimit të strukturës dhe pasojave që vijnë prej saj, konfliktet, harxhimin e burimeve, zbehjen e funksioneve të planifikimit, mospasje kapacitetesh etj. Po kështu, kjo strategji është ndjekur me qëllim që të unifikohet mënyra e organizimit të aparateve ekzekutive, të thjeshtohet struktura, të shmangen funksionet e përsëritura, si dhe për të nxjerrë në pah funksionet prioritare që ka institucioni.

- ✓ ***Krahasimi i strukturës aktuale, me strukturën e mëparshme në lidhje me ndryshimet e numrit të përgjithshëm dhe të statusit të pozicioneve të punës.***

Institucioni funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin e Kryeministrit nr. 34, datë 12.03.2015, të Kryeministrit, “*Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave*”, i ndryshuar”. Sipas kësaj strukture, konstatohet se, institucioni në fjalë, ka pasur **145 pozicione pune**.

Në bazë të ndryshimeve të fundit institucioni funksionon në bazë të strukturës dhe organikës së miratuar me urdhrin nr. 192, datë 06.11.2017, të Kryeministrit, “*Për disa ndryshime dhe shtesa në Urdhrin nr. 168, datë 05.10.2017, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural”, të ndryshuar*” dhe ka gjithsej **164 pozicione pune**. Pra, riorganizimi i këtij institucioni është shoqëruar me shtim të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës.

Konkretisht, ndryshimet pasqyrohen në tabelën më poshtë:

Tabela nr. 1 Krahasimi i strukturës organizative aktuale me atë të mëparshme, në lidhje me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës.

Funksionet administrative sipas niveleve	Struktura organizative e mëparshme	Struktura organizative aktuale
Funksionar politik	15	19
Punonjës administrativ	16	17
Nëpunës civil	114	128
Total	145	164

➤ **Struktura dhe organika e Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, sipas kategorisë së nëpunësve civilë, para ristrukturimit.**

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 13.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, **114** pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, në ish Ministrinë e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, paraqiten si më poshtë:

- Nëpunës civil të nivelit të lartë drejtues, 5 pozicione pune, ose 4 % të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicioneve,
 - 1 “Sekretar i Përgjithshëm” – kategoria e pagës I-a;
 - 4 “Drejtor i Përgjithshëm” – kategoria e pagës II-a;
- Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues, 13 pozicione pune, ose 11 % të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Drejtor Drejtorie” – kategoria e pagës II-b;
- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues, 25 pozicione pune, ose 22 % të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin:
 - 19 “Përgjegjës Sektori” - kategoria e pagës III-a;
 - 4 “Përgjegjës Sektori” – kategoria e pagës III-a/1;
- Nëpunës civilë të nivelit ekzekutiv, 71 pozicione pune, ose 63 % të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, nga të cilat i përkasin pozicioneve:
 - 59 “Specialist/kategoria e pagës III-b”;
 - 3 “Specialist/kategoria e pagës IV-a”
 - 3 “Specialist/kategoria e pagës IV-b”.

➤ **Struktura dhe organika aktuale e institucionit.**

Aktualisht, Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me urdhrin nr. 192, datë 06.11.2017, të Kryeministrit, “Për disa ndryshime dhe shtesa në Urdhrin nr. 168, datë 05.10.2017, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural”, të ndryshuar” dhe ka gjithsej **164 pozicione pune**, nga të cilat:

- **15** pozicione pune, janë funksione politike;
- **21** pozicione pune, janë funksione mbështetëse;
- **128** pozicione pune, janë pjesë e shërbimit civil;

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, në përputhje me përcaktimet e nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe 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”, i ndryshuar, **128 pozicionet e punës**, pjesë e shërbimit civil në Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, ndahen si më poshtë:

- Nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues janë **4** pozicione pune, ose 3 % të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicioneve:
 - 1 “Sekretar i Përgjithshëm”;
 - 3 “Drejtor i Përgjithshëm”;
- Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues, janë **12** pozicione pune, ose 10 % të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Drejtor Drejtorie”;
- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues, janë **32** pozicione pune, ose 25 % të pozicioneve të punës, pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicioneve:
 - 30 “Përgjegjës Sektor” – kategoria e pagës III-a;
 - 2 “Përgjegjës Sektor” – kategoria e pagës III-a/1
- Nëpunës civilë të nivelit ekzekutiv, janë **80** pozicione pune, ose 62 % të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicioneve:
 - 75 “Specialist/kategoria e pagës III-b”;
 - 5 “Specialist/kategoria e pagës IV-b”.

Nisur nga analiza e realizuar më sipër, grupi i punës arrin në konkluzionin se, me miratimin e strukturës së re, Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural ka kaluar në një proces ristrukturimi, për arsye se është riorganizuar struktura e saj organizative, duke ristrukturuar dhe ndryshuar funksionet e kriteret specifike të pozicioneve të punës. Ndërkohë, konstatohet se numri i përgjithshëm i pozicioneve të subjektit ka pësuar rritje.

- i. Procedurat e ndjekura nga mekanizmat e ristrukturimit gjatë këtij procesi, të realizuar në Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural.**

Instituti i ristrukturimit rregullohet në mënyrë të hollësishme në nenin 50, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; në Vendimin nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”; si dhe në Udhëzimin nr. 1, datë 01.03.2016, të Departamentit të Administratës Publike, “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”.

Në këto dispozita përcaktohen në mënyrë specifike aktorët që marrin pjesë gjatë një procedure ristrukturimi, kompetencat për vendimmarrje dhe procedura që duhet ndjekur deri në finalizimin e këtij procesi.

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse për këtë rast, është subjekti i cili drejton të gjithë procesin e ristrukturimit, duke respektuar të gjitha etapat që kërkon ky proces. Nga dokumentacioni i administruar gjatë procesit të verifikimit të ligjshmërisë së procesit të ristrukturimit të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, rezultojnë të jenë marrë masat si më poshtë:

1. Njoftimi për fillimin e procedurës së ristrukturimit

Në zbatim të pikës 7, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe pikës 15, të vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, rezulton se njësia përgjegjëse, DAP, ka njoftuar individualisht nëpunësit civilë, për fillimin e procedurës së ristrukturimit. Këto akte janë këqyruar nga grupi i punës dhe rezulton se, i janë njoftuar nëpunësve civilë në datën **13.09.2017**.

2. Komisioni i Ristrukturimit

Me miratimin dhe hyrjen në fuqi të strukturës dhe organikës së re, të institucionit të monitoruar, njësia përgjegjëse, ka krijuar Komisionin e Ristrukturimit, me urdhrin nr. 118, datë 08.11.2017, “Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit në kuadër të ristrukturimit të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural”, me përbërje punonjësit si vijon:

- ✓ ***** , *Specialist në Sektorin e Procedurave të Rekrutimit, në Drejtorinë e Politikave të Rekrutimit të Administratës Publike, në Departamentin e Administratës Publike – Kryetar;*
- ✓ ***** , *Sekretar i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural – Anëtar;*
- ✓ ***** , *Specialist – Anëtar.*

Akti për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit, i është njoftuar institucionit në ristrukturim me shkresën nr. 6449, datë 08.11.2017, “Përcillet urdhri i Departamentit të Administratës Publike për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit”.

Konstatohet që në këtë rast, në lidhje me përbërjen e Komisionit të Ristrukturimit, është vepruar në përputhje të plotë me Udhëzimin nr. 1, datë 01.03.2016, të Departamentit të

Administratës Publike, “Për krijimin, funksionimin, përbërjen dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”, ku në pikën 2, germa “a” të tij, përcakton se, ky mekanizëm duhet të përbëhet nga:

- Nëpunësi më i lartë civil i ministrisë që po rristrukturohet;
- Drejtuesi i njësisë ku bën pjesë menaxhimi i burimeve njerëzore në ministrinë që po rristrukturohet;
- Një përfaqësues nga njësia përgjegjëse (DAP).

3. Përshkrimet e punës

Nisur nga përmbajtja e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Kreut II, të vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, Komisioni i Ristrukturimit shqyrton mundësinë e sistemimit apo transferimit të përhershëm të nëpunësve civilë, në vendet e lira apo të reja të krijuara, mbështetur në analizën e kriterëve specifike të pozicioneve të punës dhe të dhënave të nëpunësve civilë.

Në zbatim të Kreut IV, pika 13, germa “ç”, të vendimit nr. 142, datë 13.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, kërkesat e veçanta për çdo pozicion pune në shërbimin civil, përcaktohen tek përshkrimet e punës.

Më tej në pikën 14, të po këtij akti nënligjor, përcaktohet se: “Përshkrimet e punës hartohen kur krijohen institucione të reja, kur ndryshon mënyra e organizimit të institucionit apo kur kanë ndodhur ndryshime ose miratime të legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni”.

Me urdhrin nr. 168, datë 05.10.2017, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural”, administrata e institucionit të mbikëqyrur ka kaluar në proces rristrukturimi. Në këtë kuadër konstatohet ndryshim i misionit të institucionit, shkrirje e bashkim i strukturave, shtim dhe riorganizim i pozicioneve të punës, etj., gjë e cila nënkupton që ky proces rristrukturimi, duhej të paraprihej nga hartimi i përshkrimeve të reja të punës. Por, në rastin konkret vërehet se në këtë drejtim nuk është punuar sipas formatit të përcaktuar në aktin nënligjor që rregullon këtë aspekt të procesit.

Konkretisht, Departamenti i Administratës Publike në momentin e fillimit të procedurës së rristrukturimit të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, për të kapërcyer ngërçin që do të krijohej nga mos hartimi në kohë i përshkrimeve të punës, ka kërkuar nëpërmjet postës elektronike, dërgimin e kriterëve minimale të pozicioneve të shërbimit civil, sipas strukturës organizative të ministrisë në fjalë, të cilat i janë vënë në dispozicion, në formatin “Excel” dhe rezulton të jenë përcaktuar kriteret thelbësore, në lidhje me detyrat, përvojën dhe kriterin arsimor.

Pra, në momentin e rristrukturimit në Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, nuk kanë qenë të përfunduara formularët e përshkrimit të punës (të cilat aktualisht janë në fazën e hartimit dhe të nënshkrimit të tyre).

Ky moment vlerësohet si një aspekt parregullsie gjatë administrimit të shërbimit civil, për faktin se aktet specifike që rregullojnë përshkrimin e punës, kërkojnë që procesi i hartimit të tyre të përfundojë përpara se të fillojë procesi ristrukturimit.

Por, nga ana tjetër, konstatohet se për të gjitha rastet, janë ekstraktuar kërkesat e posaçme për çdo pozicion pune, sipas kushteve të reja të krijuara, të cilat i kanë shërbyer Komisionit të Ristrukturimit për të vlerësuar përmbushjen e tyre nga punonjësit aktual.

Komisioneri , në lidhje me këtë rast, vlerëson kompleksitetin e procesit dhe faktin që përshkrimet e reja të punës, kërkojnë një angazhim të madh nga aktorët e ngarkuar prej ligjit për të hartuar këto akte, të cilët, fillimisht duhet të pozicionohen në këto vende në rolin e eprorit direkt. Në momentin e ristrukturimit, kur nivelet e mesme e të larta drejtuese, ende nuk kishin marrë emërimin përfundimtar, vlerësohet se kjo parregullsi është krijuar për rrethana objektive dhe nuk është e asaj natyre që të cenojë gjithë procesin. Në këtë përfundim arrihet edhe për faktin se, informacioni bazë për të realizuar procesin e ristrukturimit, që përfshin ndër të tjera, detyrat organike dhe kriteret e veçanta që kërkohen për çdo pozicion pune pjesë e shërbimit civil, rezulton se ishin përcaktuar përpara se procesi i ristrukturimit të fillonte. Kjo problematikë është evidentuar në këtë raport monitorimi, në mënyrë që, në kushtet kur punonjësit në rolin e eprorit direkt kanë marrë emërimin përfundimtar, të finalizojnë menjëherë procesin dhe në të ardhmen, në rast ristrukturimi, aktorët që marrin pjesë në këtë proces, të mbajnë parasysh detyrimin ligjor për të hartuar përshkrimin e punës për pozicionet e reja të krijuara, më parë se të fillojë procesi i ristrukturimit të institucionit.

1. Nëpunësit e kategorisë së nivelit të lartë drejtues (anëtarë TND)

Në lidhje me nëpunësit civilë të kategorisë së nivelit të lartë drejtues (*anëtar TND*), vërehet se, këta nëpunës nuk janë përfshirë në procesin e ristrukturimit, kjo për shkak të regjimit dhe statusit të posaçëm që gëzojnë ata si anëtarë të TND-së. Në nenet 27 - 33, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në Kreun VII, pika 3 dhe 5, 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 të nivelit të lartë drejtues dhe anëtarëve të TND”, përcaktohet se, Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, është organi kompetent i cili bën emërimin dhe lirimimin e anëtarëve të TND-së, nga një pozicion i rregullt i nivelit të lartë drejtues.

Nga analiza e strukturës së ish Ministrisë në fjalë, rezulton të kenë qenë **5 anëtarë të TND** (nga të cilët 2 ishin vende të lira), ndërkohë që me strukturën aktuale, rezultojnë të jenë **4 pozicione për anëtarë të TND**.

Nga dokumentacioni i administruar, rezulton se numri i pozicioneve të TND është më i vogël (4) nga numri i pozicioneve që ishte (5), duke marrë parasysh edhe vendet e lira (2). Në këto kushte, Njësia përgjegjëse (DAP) duke ju referuar pikës 3, 4, 5, 6 dhe 7 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”, i ndryshuar, sipas kërkesës së titullarëve të institucioneve respektive, ka bërë emërimin në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, ose

në pamundësi të sistemimit i ka regjistruar në listën e anëtarëve të TND në pritje, për t'u caktuar në një pozicion të rregullt.

Bëhet fjalë për punonjësit:

1. ***** , “Sekretar i Përgjithshëm”, emëruar në këtë pozicion me aktin nr. 5912/1, datë 09.10.2017 të DAP, “*Emërim në një pozicion të rregullt të TND-së*. Pozicioni i lirë është krijuar për shkak të dorëheqjes si anëtarë i TND, të punonjësit ***** , miratuar me aktin nr. 5905/1, datë 09.10.2017 (*shkresa e DAP*).
2. ***** , ka qenë emëruar në pozicionin “*Drejtor i Përgjithshëm i Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve Bujqësore*”, në ish Ministrinë e Bujqësisë Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave.

Në zbatim të Kreut VII, pika 5, të aktit nënligjor të mësipërm (*Vendimit nr. 118, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave*), si dhe në përgjigje të shkresës nr. 7835, datë 26.10.2017, të Ministrit të Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, Departamenti i Administratës Publike, me aktin nr. 6231/1, datë 27.10.2017, ka vendosur lirimin e tij nga pozicioni i mësipërm.

Aktualisht, në bazë të pikës 6, Kreut VII, 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 të nivelit të lartë drejtues dhe anëtarëve të TND*”, ky punonjës është regjistruar në listën e anëtarëve të TND në pritje për t'u caktuar në një pozicion tjetër të shërbimit civil, duke respektuar nivelin e mëparshëm të nëpunësisë.

Konstatohet se punonjësi ***** , i është drejtuar me kërkesë padi Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, duke kërkuar shfuqizimin e aktit të DAP-it, e cila me vendimin e saj të datës 16.04.2018, ka vendosur rrëzimin e padisë. Në këtë rast vijon procesi në gjykatën e apelit, e cila do të zgjidhë përfundimisht këtë mosmarrëveshje administrative.

3. ***** , ka qenë i emëruar në pozicionin “*Drejtor i Përgjithshëm i Drejtorisë së Përgjithshme të Administrimit të Ujërave dhe Tokës*”, në ish Ministrinë e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave.
Me aktin nr. 6230/1, datë 30.10.2017 të DAP, “*Emërim në pozicion të rregullt të anëtarit të TND*”, është liruar nga pozicioni i mësipërm dhe është emëruar nga DAP në cilësinë e Njesisë Përgjegjëse, në pozicion të rregullt Drejtor i Përgjithshëm në Drejtorinë e Përgjithshme të Politikave të Bujqësisë, Sigurisë Ushqimore dhe Zhvillimit Rural, në MBZHR.
4. ***** ka qenë i emëruar në pozicionin “*Këshilltar i Ministrit të Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, në MBZHR*”.
Është pranuar si anëtar i TND nëpërmjet procedurës së konkursit kombëtar dhe është emëruar nga DAP, në cilësinë e Njesisë Përgjegjëse, me aktin nr. 2049/18, datë 12.04.2018, “*Emërim në pozicion të rregullt drejtues, të anëtarit të TND*”, në pozicion të rregullt “*Drejtor i Përgjithshëm*”, në Drejtorinë e Përgjithshme

2. Raste të propozuara për sistemim në pozicionet e lira ekzistuese, brenda organikës së re të miratuar të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural.

Nga dokumentacioni i administruar, rezulton se Komisioni i Ristrukturimit, në 77 raste, ka propozuar Njësisë Përgjegjëse DAP, transferimin e përhershëm të nëpunësve civilë në pozicionet e lira, sipas strukturës aktuale të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural.

Kjo praktikë materializohet me shkresën nr. 6492, datë 10.11.2017, e cila i është përcjellë njësisë përgjegjëse, Departamentit të Administratës Publike, për veprime të mëtejshme.

Grupi i punës konstaton se për gjithë rastet e nëpunësve të mësipërm, Komisioni i Ristrukturimit ka vepruar në përputhje me përcaktimet e nenit 50, pika 1, të ligjit për nëpunësin civil, duke propozuar transferimin e tyre në pozicione të shërbimit civil të së njëjtës kategori.

3. Rastet e propozimit për sistemim në pozicionet e lira, jashtë organikës së Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural

Neni 50, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në pikën 2, germa “ç”, përcakton se, në rastet e mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, nëse nuk ekziston mundësia e transferimit të nëpunësit civil në pozicionet e institucionit që ristrukturohet, nëpunësi mund të transferohet në një institucion tjetër të shërbimit civil.

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar rezulton se, në 2 raste, Komisioni i Ristrukturimit, për nëpunësit pozicionet e të cilëve janë prekur nga ristrukturimi, ka propozuar transferimin e tyre në institucione të tjera të shërbimit civil dhe përkatësisht bëhet fjalë për punonjësit:

1. ***** , nga pozicioni “*Specialist në Sektorin Teknik, Drejtoria e Ujitjes dhe Kullimit*”, kategoria III-b, në pozicionin “*Specialist në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore Fushë – Krujë*”, kategoria IV-a
2. ***** , nga pozicioni “*Specialist, në Sektorin e Statistikave, Drejtoria e Prodhimit Bujqësor dhe Blegtoral*”, kategoria IV-a, në pozicionin “*Specialist në Drejtorinë Arsimore Rajonale Durrës*”, kategoria IV-b

Nga analiza e dokumentacionit rezultoi që në këtë vendimmarrje, Komisioni i Ristrukturimit ka marrë në konsideratë detyrimin për të mos e transferuar në mënyrë të përhershme nëpunësin civil në një pozicion pune që kryen funksionet në një vend më larg se 45 km nga vendbanimi. Në këtë rast konstatohet se është marrë edhe miratimi individual për lëvizjet, si dhe është verifikuar vendbanimi i nëpunësve.

4. Zbatimi i metodës së pikëzimit

Metoda e pikëzimit është aplikuar nga Komisioni i Ristrukturimit në njësitë organizative të cilat përsuan ndryshime me strukturën e re, konkretisht:

- ✓ Për pozicionin “Drejtor i Drejtorisë së Politikave dhe Strategjive të Zhvillimit të Bujqësisë, Sigurisë Ushqimore dhe Zhvillimit Rural”, Komisioni i Ristrukturimit identifikoi punonjësit ***** dhe ***** , dy nëpunës civil, në nivel Drejtor, të cilët plotësonin kriterin e veçantë për këtë pozicion, në fushën e edukimit arsimor në degën “Shkenca Ekonomike” dhe të përvojës në punë “3-vjet përvojë pune në profesion”. Në këto kushte Komisioni i Ristrukturimit ka aplikuar sistemin e vlerësimit me pikë, bazuar në Udhëzimin nr. 1, datë 01.03.2016, të Departamentit të Administratës Publike, “Për krijimin, funksionimin, përbërjen dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”, i ndryshuar. Pas vlerësimit me pikë, rezultoi se punonjësja ***** është vlerësuar me **18 pikë** dhe punonjësi ***** është vlerësuar me **16 pikë**. Sipas renditjes me pikë më shumë, në pozicionin e mësipërm është sistemuar punonjësja Lauresha Grezhda.

- ✓ Spektori i Identifikimit, Regjistrimit dhe Epidemiologjisë me strukturën e miratuar emërtohet Spektori i Epidemiologjisë, Identifikimit dhe Regjistrimit dhe nga 5 (1+4) nëpunës civil, ka zbritur në 4 (1+3) (respektivisht Përgjegjës Spektori + Specialist). Në kushtet kur, Komisioni i Ristrukturimit duhet të shqyrtonte 5 raste të nëpunësve civilë, ka aplikuar sistemin e vlerësimit me pikë, nga i cili u vlerësuan punonjësit: ***** me **48 pikë**, ***** me **41 pikë** dhe ***** me **40 pikë**.

Në rastin e punonjësës ***** duke qenë se është listuar e fundit në listë për shkak të pikëve, nuk mund të sistemohej në këtë sektor, e në këto rrethana, pas marrjes së miratimit të saj, pasi u verifikuan kriteret e pozicionit të punës, ajo është emëruar në pozicionin Specialist në Sektorin e Politikave të Sigurisë Ushqimore, (në po të njëjtën Drejtori dhe me të njëjtën kategori page).

- ✓ Spektori i Shëndetit të Kafshëve dhe Mirëqenies, me strukturën e miratuar emërtohet Spektori i Veterinarisë dhe Mirëqenies së kafshëve dhe nga 4 pozicione (1+3) Përgjegjës Spektori + Specialist, bëhet 3(1+2) (Përgjegjës Spektori + Specialist). Në kushtet kur Komisioni i Ristrukturimit kishte 4 nëpunës për të shqyrtuar, është aplikuar sistemi i vlerësimit me pikë, nga i cili rezultuan punonjësit të vlerësuar me pikë në këtë mënyrë: ***** me **53 pikë**, ***** me **50 pikë** dhe ***** me **43 pikë**.

Në kushtet kur punonjësi ***** është listuar i fundit në listë për shkak të pikëve, ai nuk mund të sistemohej në këtë sektor. Në këto rrethana, pas marrjes së miratimit të tij dhe pas verifikimit të kriterëve të pozicionit të punës, është sistemuar nga Komisioni i Ristrukturimit në pozicionin “Specialist”, në Sektorin e Programeve të Zhvillimit në

Fushën e Sigurisë Ushqimore dhe Veterinarisë (në po të njëjtën Drejtori dhe me të njëjtën kategori page).

- ✓ Sektori i Politikave të Peshkimit (1+2) dhe Sektori i Politikave të Akuakulturës dhe Ujërave të Brendshme (1+2), me strukturën e re janë riorganizuar në Sektorin e Politikave dhe Strategjive të Zhvillimit në Fushën e Peshkimit dhe Akuakulturës (1+2) (*Përgjegjës Sektori + Specialist*). Në këto kushte pas aplikimit të sistemit të pikëzimit rezultoi të jenë sistemuar punonjësit ******* me 53 pikë**, ******* me 43 pikë** dhe ******* me 41 pikë**.

Punonjësja *********, pasi ka dhënë miratimin e saj për këtë emërim dhe pas verifikimit të kriterëve të pozicionit të punës, është sistemuar nga Komisioni i Ristrukturimit në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Monitorimit, Jetësimit të Prioriteve dhe Statistikave (në po të njëjtën kategori page).

Sa analizuam më sipër, rezulton që është aplikuar drejt sistemi i pikëzimit nga Komisioni i Ristrukturimit në institucionin e monitoruar.

5. Raste të nëpunësve, të cilët kanë pësuar ndryshim të kategorisë së pagës

Për sa i përket nivelit të kategorisë së pagës rezulton se në 7 raste, nëpunësit kanë pësuar ulje të kategorisë së pagës, për shkak të ndryshimeve të përcaktuara me strukturën e re, në 1 rast (punonjësja *********) ka pasur ndryshim të sektorëve për interes të institucionit, por duke ruajtur të njëjtin nivel dhe kategori “*Përgjegjës Sektori*” dhe në 2 raste (punonjëset *Ledi Pite dhe ******) është konstatuar ngritje në kategorinë e pagës, në të njëjtin nivel të nëpunësisë civile, në të gjitha rastet me miratimin e nëpunësit dhe pas vlerësimit të kriterëve të pozicionit të punës. Në lidhje me nëpunësit që kanë pësuar ulje të kategorisë së pagës, konkretisht po i evidentojmë më poshtë:

1. ********* nga pozicioni *Drejtor i Drejtorisë së Peshkimit*, është sistemuar në pozicionin *Përgjegjës Sektori në Sektorin e Politikave dhe Strategjive të Zhvillimit në Fushën e Peshkimit dhe Akuakulturës*. Në këtë rast, transferimi është kushtëzuar nga fakti se pozicioni i mëparshëm nuk ekziston më, punonjësi nuk i plotësonte kriteret për pozicione të tjera vakante në nivel drejtor drejtorie, si dhe pas dhënies së pëlqimit të tij për t’u sistemuar në këtë pozicion, (sipas shkresës së datës 01.11.2017).
2. ********* nga pozicioni “*Përgjegjës Sektori*” *kategoria III-a*, është sistemuar në pozicionin “*Specialist*” *kategoria III-b*, në po të njëjtin sektor, pasi nuk plotëson kriterin e vjetërsisë në punë, që në këtë rast është 3-vjet eksperiencë pune. Ky kalim është realizuar me pëlqimin e punonjësës.
3. ********* nga pozicioni “*Përgjegjës Sektori*” *kategoria III-a*, është sistemuar në pozicionin “*Specialist*”, *kategoria III-b* në po të njëjtin sektor, pasi pozicioni i mëparshëm nuk ekziston më dhe punonjësja nuk e plotëson kriterin për njohjen e një gjuhe të huaj të vendeve të BE-së, të vërtetuar me certifikatë, për të pasur mundësinë e sistemit në një nga pozicionet vakant “përgjegjës sektori”. Ky kalim është realizuar me pëlqimin e punonjësës.
4. ********* nga pozicioni “*Përgjegjës Sektori*” *kategoria III-a*, është sistemuar në pozicionin “*Specialist*”, *kategoria III-b* në po të njëjtin sektor, pasi nuk plotësonte

kriterin e kërkuar për këtë pozicion, në lidhje me edukimin arsimor, i cili kërkohet në degën “Shkenca Inxhinierike, profili Gjeodezi”. Punonjësja në fjalë, zotëron Diplomë në degën “Kimi Industriale”, e në këto rrethana, Komisioni ka konstatuar mungesën e pozicioneve të tjerë vakant në të njëjtin nivel ku ajo mund të plotësonte kriteret. Ky kalim është realizuar me pëlqimin e punonjësës..

5. ***** nga pozicioni “Përgjegjës Sektori” kategoria III-a, është sistemuar në pozicionin “Specialist”, kategoria III-b në po të njëjtin sektor, pasi nuk plotësonte kriterin e kërkuar për këtë pozicion, në lidhje me edukimin arsimor, që kërkohet në fushën ”Shkenca Inxhinierike, profili Hidroteknikë”. Punonjësi në fjalë zotëron Diplonë në degën “Inxhinieri Mjedisi”, e në këto rrethana, është konstatuar nga ana e Komisionit të Ristrukturimit, pamundësia për ta sistemuar në të njëjtin nivel ku ai mund të plotësonte kriteret. Ky kalim është realizuar me pëlqimin e punonjësit.
6. ***** nga pozicioni “Përgjegjës Sektori” kategoria III-a, është sistemuar në pozicionin “Specialist”, kategoria III-b, pasi pozicioni i tij i mëparshëm nuk ekziston më. Ky kalim është realizuar me pëlqimin e punonjësit.
7. ***** nga pozicioni “Specialist” kategoria III-b, është sistemuar në pozicionin “Specialist”, kategoria IV-a, pasi pozicioni i mëparshëm nuk ekziston më. Ky kalim është realizuar me pëlqimin e punonjësit.

Konstatohet se për gjithë rastet e nëpunësve të mësipërm, Komisioni i Ristrukturimit ka propozuar fillimisht transferimin e tyre në pozicione të lira të shërbimit civil. Kjo metodë është ndjekur me synimin e sistemimit të sa më shumë nëpunësve civilë brenda sistemit, për të mos bërë lirimin e tyre nga shërbimi civil, për arsye të mosplotësimit të kriterëve specifike.

Në këto raste, komisioni i ristrukturimit i ka propozuar nëpunësve të cilët ishin në pamundësi sistemimi brenda së njëjtës kategori, transferimin në pozicione të kategorive më të ulta (nga drejtor drejtorie në përgjegjës sektori, apo nga përgjegjës sektori në specialist). Nga ky proces, rezultoi se 7 nëpunës civilë kanë pranuar dhe kanë dhënë pëlqimin e tyre për t’u sistemuar në një kategori më të ulët të shërbimit civil.

Nga verifikimi i dokumentacionit rezulton se ndryshimi i nivelit dhe i kategorisë së pagës për nëpunësit e transferuar, ka ardhur si rrjedhojë e pamundësisë për tu emëruar në pozicione të njëjta, kjo për shkak të ndryshimit të kriterëve, ose edhe si shkak i mos ekzistencës së pozicioneve të mëparshme që ato kishin. I rëndësishëm është fakti që, në lidhje me këto ndryshime secili nëpunës ka shprehur me shkrim miratimin e tij.

6. Roli i Departamentit të Administratës Publike, pas dërgimit të propozimit nga Komisioni i Ristrukturimit.

Departamenti i Administratës Publike, me shkresën nr. 6492/1, datë 10.11.2017 “Mbi transferimin e nëpunësve për shkak të ristrukturimit në Institucionin e Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural”, ka vijuar me procesin e nxjerrjes së vendimit të transferimit. Vendimet individuale të transferimit i janë njoftuar çdo nëpunësi të prekur nga ristrukturimi dhe janë administruar në dosjet e personelit.

Nga verifikimi i dokumentacionit rezulton se janë të administruara në dosjen e personelit aktet shkresore, të cilat materializojnë dhënien e pëlqimit të punonjësve të transferuar, në formën e deklaratave. Nuk konstatohet asnjë rast refuzimi në lidhje me vendimin e transferimit të nëpunësve, si rezultat i ristrukturimit, e cila është një e drejtë ligjore e nëpunësit civil, që parashikohet në dispozitat ligjore.

7. Rastet e lirimit nga shërbimi civil, për shkak të ristrukturimit të institucionit.

Ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në nenin 50, pika 6, përcakton se përfundimi i marrëdhënieve në shërbimin civil, për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, nuk lejohet, me përjashtim të rastit kur, si pasojë e këtyre procedurave, ka shkurtrim të numrit të përgjithshëm të nëpunësve civilë dhe transferimi, sipas pikës 2, të këtij neni, është i pamundur.

Komisioni i Ristrukturimit, pas konstatimit të pamundësisë së sistemimit të nëpunësve civilë, vendimin për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit së bashku me relacionin arsyetues, ia dërgon njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, e cila në zbatim të nenit 66, pika 1, germa a/1, deklaron lirim nga shërbimi civil.

Në zbatim të pikave 7 dhe 8, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nëpunësi civil, që lirohet nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit, gëzon të drejtën e dëmshpërblimit në përputhje me vjetërsinë e tij në punë, si dhe deklarin e mundësisë që i njihet nga ligji që brenda një periudhe dy vjeçare të konkurrojë nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele për pozicione të të njëjtës kategori dhe ngritjes në detyrë, për pozicione të lira, në një kategori më të lartë.

Nga verifikimi i praktikës, që materializon vendimmarrjen e Komisionit të Ristrukturimi, konstatohet se në **3** raste, është vendosur përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ristrukturimit të institucionit. Bëhet fjalë për nëpunësit si më poshtë:

1. *****, emëruar në pozicionin “*Specialist*”, Sektori i Burimeve Njerëzore dhe IT dhe Redaktimit, Drejtoria e Shërbimeve të Brendshme, Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimeve të Brendshme, në ish-MBZHRAU – kategoria III-b.

Nga analiza e strukturës së re të Ministrisë së Turizmit dhe Mjedisit, konstatohet se në përbërje të saj nuk është parashikuar njësi organizative e teknologjisë së informacionit. Kjo për faktin se, në zbatim të vendimit nr. 673, datë 22.11.2017, të Këshillit të Ministrave, “Për riorganizimin e Agjencisë Kombëtare të Shoqërisë së Informacionit”, struktura përgjegjëse TIK në institucionet e administratës shtetërore, nën përgjegjësinë e Këshillit të Ministrave, bëhen pjesë e strukturës së AKSHI-t.

Sipas pikës 23, të këtij akti nënligjor, punonjësit aktualë të njësive të teknologjisë së informacionit e të komunikimit (NJTIK), në këto institucione, transferohen pranë AKSHI -t, brenda datës 23.12.2017 dhe do të trajtohen në bazë të përcaktimeve të

legjislacionit në fuqi për nëpunësit civil, në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit, e më tej nëpërmjet Kodit të Punës.

Me vendimin nr. 8746 prot., datë 23.11.2017, të Komisionit të Ristrukturimit, në pamundësi sistemimi, është propozuar përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për punonjësen *****. Më tej, njësia e burimeve njerëzore në Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, me aktin nr. 8746/3 prot., datë 07.12.2017, ka vendosur lirimin nga shërbimi civil për këtë nëpunëse dhe në përmbajtje të tij është përcaktuar e drejta e dëmshpërblimit në përputhje me eksperiencën e punës (6-muaj).

Për sa më sipër, arrihet në konkluzionin se, vendimi i Komisionit të Ristrukturimit për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil në rastin e nëpunëses *****, është marrë në përputhje me përcaktimet e legjislacionit në fuqi. Kjo punonjëse vijon të punojë pranë AKSHI-t.

2. *****, emëruar Drejtor i Drejtorisë Veterinare, Drejtorja e Përgjithshme e Shërbimeve Bujqësore, në ish-MBZHRAU – kategoria II-b;

Me vendimin nr. 8390/80, datë 22.11.2017, Komisioni i Ristrukturimit, konstatoi se njësia organizative në të cilën ai ka qenë i punësuar, është suprimuar, pra nuk ekziston më. Nisur nga njësitë e tjera të krijuara dhe pasi u krahasuan kriteret, Komisioni i Ristrukturimit, ka konstatuar se ato nuk përputhen me edukimin arsimor të tij, pasi është analizuar në mënyrë të detajuar dosjen individuale e tij, në përputhje me udhëzimin nr. 1, datë 1.3.2016, të DAP.

Më tej, Komisioni i Ristrukturimit ka shqyrtuar mundësinë e transferimit të këtij nëpunësi në pozicione të lira në institucione të tjera të administratës shtetërore dhe në përfundim të këtij procesi, Komisioni ka vendosur se transferimi i nëpunësit në fjalë nuk është i mundur, pasi nuk rezultojnë pozicione vakante të kategorisë së mesme drejtuese, që t'i përshtaten të dhënave specifike të dosjes së tij.

Në këto kushte, është propozuar përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për punonjësin *****.

Nga dokumentacioni i administruar, rezulton se, vendimi i Komisionit të Ristrukturimit i është komunikuar nëpunësit dhe më tej, njësia e burimeve njerëzore të institucionit me aktin nr. 8390/80 prot., datë 22.11.2017, ka vendosur lirimin nga shërbimi civil të punonjësit, duke aplikuar edhe të drejtën e dëmshpërblimit për shkak të përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil si pasojë e ristrukturimit të institucionit.

3. *****, emëruar “Drejtor i Drejtorisë së Prodhimit Bujqësor dhe Blegtoral”, Drejtorja e Përgjithshme e Politikave, në ish-MBZHRAU – kategoria II-b;

Me vendimin nr. 8390/79, datë 22.11.2017, Komisioni i Ristrukturimit, ka konstatuar se njësia organizative në të cilën ai ka qenë i punësuar, është suprimuar, pra nuk ekziston më. Nisur nga njësitë e tjera të krijuar dhe pas krahasimit të kriterëve, Komisioni i Ristrukturimit, ka vërejtur mospërputhjen e tyre me edukimin arsimor të

punonjësit, duke e analizuar në mënyrë të detajuar dosjen individuale të tij, në përputhje me udhëzimin nr. 1, datë 1.3.2016, të DAP.

Më tej, Komisioni i Ristrukturimit ka shqyrtuar mundësinë e transferimit të këtij nëpunësi në pozicione të lira në institucione të tjera të administratës shtetërore dhe në përfundim të këtij procesi, është vendosur se transferimi i këtij nëpunësi nuk është i mundur, pasi nuk rezultojnë pozicione vakante të kategorisë së mesme drejtuese, që t'i përshtaten të dhënave specifike të dosjes së tij.

Në këto kushte është propozuar përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për punonjësin *****.

Nga dokumentacioni i administruar, rezulton se, vendimi i Komisionit të Ristrukturimit i është komunikuar nëpunësit dhe më tej, njësia e burimeve njerëzore të institucionit me aktin nr. 8390/79 prot., datë 22.11.2017, ka vendosur lirimin nga shërbimi civil, duke aplikuar edhe të drejtën e dëmshpërblimit për shkak të përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil si pasojë e ristrukturimit të institucionit.

Grupi i punës, në kuadër të hetimit administrativ të rastit konkret, konstatoi se ky nëpunës, aktualisht është ankuar pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, e cila me vendimin e saj të datës 26.03.2018, ka vendosur rrëzimin e kërkesë padisë. Procesi vijon në Gjykatën Administrative të Apelit, ku do të marrë edhe zgjidhjen përfundimtare mosmarrëveshja.

8. Respektimi i afateve gjatë aplikimit të procedurës së ristrukturimit nga Komisioni i Ristrukturimit dhe Departamenti i Administratës Publike

Një moment tjetër i mbikëqyrjes së procesit të ristrukturimit së aplikuar pranë Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural është verifikimi i afateve të përcaktuara në legjislacionin specifik që rregullon këtë aspekt.

Si rregull, njësia e burimeve njerëzore e institucionit, në momentin e miratimit të aktit të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, njofton individualisht nëpunësit për fillimin e procedurës së transferimit apo përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit. Efektet financiare për nëpunësit që do të transferohen apo do t'u përfundojë marrëdhënia e punësimit, fillojnë jo më shpejt se 1 (një) muaj nga momenti i njoftimit. (pika 15 e kreut II, të VKM nr. 125, dt. 17.2.2016). Rezulton se ky afat është respektuar nga Departamenti i Administratës Publike.

Më tej, është parashikuar se, nëpunësi më i lartë civil i institucionit në ristrukturim, jo më vonë se 2 ditë pas hyrjes në fuqi të aktit që ka miratuar ristrukturimin, i kërkon njësisë përgjegjëse (DAP), nxjerrjen e aktit për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit. Njësia përgjegjëse (DAP), brenda 2 ditëve nga marrja e kërkesës krijon Komisionin e Ristrukturimit (sipas përcaktimeve të pikave 1, 1/1 e 2, të kreut II, të udhëzimit nr. 1, datë 1.3.2016, të Departamentit të Administratës Publike).

Pasi krijohet nga njësia përgjegjëse, Komisioni Ristrukturimit brenda 15 ditëve, nga momenti i krijimit të tij, i propozon njësisë përgjegjëse (DAP), vendimet mbi transferimin e

nëpunësve civil (sipas përcaktimeve të pikës 16, të kreut II, të udhëzimit nr. 1, datë 1.3.2016, të Departamentit të Administratës Publike).

Në vazhdim, njësia përgjegjëse, brenda 10 ditëve, nga data e marrjes së propozimit për transferimin e nëpunësve civil nga Komisioni i Ristrukturimit, vendos për miratimin e propozimeve në fjalë, ose kthimin e akteve Komisionit në rastet kur vërteton parregullsi ligjore, i cili e rishqyrton brenda 5 ditëve (sipas pikës 20, Kreu II, të vendimit nr. 125, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, si dhe si dhe pikës 18, të udhëzimi nr. 1, datë 1.3.2016, i DAP).

Në këtë rast, aktet nënligjore kanë parashikuar edhe njoftimin e vendimit të transferimit nëpunësit civil që transferohet dhe marrjen e mendimit të tij me shkrim brenda 5 (pesë) ditëve nga marrja e njoftimit; të drejtën e nëpunësit që të refuzojë vendimin dhe të dëgjohej nga njësia përgjegjëse brenda 5 ditëve dhe pas kësaj rikthimin e akteve për rivlerësim Komisionit, i cili duhet të japë mendimin e tij brenda 5 ditëve (sipas pikës 20 e 21 të kreut II, të vendimit nr. 125, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, si dhe si dhe pikës 19, 20 e 21 të udhëzimi nr. 1, datë 1.3.2016, i DAP).

Në këto rrethana, nëse do të aplikoheshin të gjitha fazat e procesit të ristrukturimit, si dhe afatet procedurale të ankimit, si dhe duke llogaritur vonesat në marrjen e njoftimit nga subjektet e përcaktuara në aktet rregullative të përmendura më sipër, atëherë i gjithë ky proces parashikohet që të kryhet brenda një afati kohor që zgjat rreth 60 ditë kalendarike.

Për sa është parashtruar në përmbajtje të këtij relacioni, rezulton se, ristrukturimi i Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, është bërë me Urdhrin e Kryeministrit nr. 168, datë 05.10.2017, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural”, i ndryshuar. Komisioni i ristrukturimit është ngritur në datën 08.11.2017. Procedurat e sistemimit të nëpunësve nëpërmjet transferimit të përhershëm; nxjerrja e akteve të përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ristrukturimit; si dhe, njoftimi i nëpunësve përkatës pozicionet e të cilëve u prekën nga ristrukturimi kanë përfunduar në datën 01.12.2017. (Në këtë rast rezulton se procedura është realizuar brenda 60 ditëve kalendarike).

Në dispozitat ligjore që rregullojnë procedurën e ristrukturimit, si dhe në aktet nënligjore apo rregullative që kanë dalë për këtë rast, rezultojnë afate procedurale të specifikuar më sipër, për të disiplinuar këtë proces dhe veprimtarinë e mekanizmave të ristrukturimit, me qëllim që ai të mos zvarritet dhe tejkalimi i tyre, nuk përbën shkak për pavlefshmëri të procesit..

Vlen të theksohet se, afati për realizimin e procedurave në lidhje me këtë institut të ligjit, shërben si një garant për zbatimin e ligjit në kushtet e zhvillimit të një procesi ristrukturimi në rrethana të zakonshme. Në rastin konkret, për sa është pasqyruar në përmbajtjen e këtij relacioni, rezulton se ndodhemi në kushtet e riorganizimit tërësor të aparatit shtetëror, i cili është shoqëruar me ndryshim të theksuar të mënyrës së funksionimit të ministrive, misionit të tyre si dhe të riformatimit të njërive organizative, fakt që kërkon një periudhë më të gjatë kohore të realizimit të procedurës së ristrukturimit.

Në rastin konkret grupi i punës vlerëson se, aplikimi i procesit të ristrukturimit nga aktorët e caktuar nga ligji është realizuar *brenda afateve* ligjorë, duke përmbyllur këtë proces pa zvarritje.

II. Konkluzione

Nga gjithë sa u analizua më sipër, në mbështetje të dokumentacionit të administruar gjatë procesit të verifikimit, Komisioneri arrin në konkluzionin dhe vlerëson se:

1. Procedura e ndjekur nga Komisioni i Ristrukturimit për nxjerrjen e akteve administrative për propozimin e transferimit të **77** nëpunësve civilë, për të cilët pozicionet e punës u prekën si rrjedhojë e ristrukturimit të administratës së Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, si dhe procedura e kryer nga Departamenti i Administratës Publike, deri në nxjerrjen e akteve administrative individuale për miratimin e transferimeve në fjalë, janë kryer në përputhje me përcaktimet e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, si dhe të Udhëzimit nr. 1, datë 01.03.2016, të Departamentit të Administratës Publike, “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”.

Konstatohet se, në **77** rastet e nëpunësve civilë të përfshirë në ristrukturim, në asnjë rast nuk është refuzuar vendimi përfundimtar për transferimin në kuadër të ristrukturimit, ç’ka provohet me miratimin e dhënë prej tyre, të materializuar në deklaratat e depozituara pranë Departamentit të Administratës Publike.

2. Në lidhje me përshtimet e punës, duhet theksuar se, finalizimi i procesit të hartimit të përshtimeve të punës ka një rëndësi të veçantë në miradministrimin e shërbimit civil dhe në funksionimin normal të institucionit, për arsye se është pikërisht ky akt që përcakton në mënyrë të detajuar funksionet konkrete që do të kryej çdo nëpunës si dhe kriteret që duhet të përmbushë nëpunësi që do të realizojë këto funksione.

Gjithashtu, në këtë akt përcaktohet edhe shkalla e përgjegjësisë, natyra e punës, mjedisi menaxherial, shkalla e vendimmarrjes dhe përcaktime të tjera, të cilat janë të rëndësishme të njihen nga punonjësi, i cili mbulon një pozicion pune pjesë të shërbimit civil.

Hartimi i përshtimeve të punës, është i rëndësishëm edhe në kryerjen e proceseve të tjera administrative që kërkohen nga ligji për nëpunësin civil, të tilla si procedura për vlerësimin e arritjeve në punë apo ecuritë disiplinore. Këto procedura nuk mund të realizohen normalisht në momentin kur nëpunësit nuk i janë përcaktuar në mënyrë të detajuar detyrat dhe përgjegjësitë që ai ka.

Me qëllim përmirësimit të situatës së konstatuar, në kushtet kur aktualisht punonjësit janë pozicionuar përfundimisht në pozicionet e tyre, institucioni në mbikëqyrje, si dhe Departamenti i Administratës Publike, të orientojnë aktorët e ngarkuar me

hartimin e formularit të përshkrimit të punës dhe të finalizojnë menjëherë këtë proces, duke respektuar të gjitha rregullat e 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”*, i ndryshuar.

*
* *

Këto ishin rrethanat e konstatuara gjatë procesit të monitorimit të procedurave të kryera në kuadër të ristrukturimit të institucionit Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.

Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe njësia përgjegjëse, duhet të marrin masat për të realizuar detyrat e lëna nga Komisioneri në këtë Raport, për të finalizuar sa më shpejt procesin e hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës, me qëllim përmirësimin e situatës në administrimin e shërbimit civil në institucionin e mbikëqyrur.

KOMISIONERI

Pranvera Strakosha