



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

**RAPORT  
(Përfundimtar)**

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

**NJËSIA BASHKIAKE NR. 2**

**TIRANË**

**Tiranë, Korrik 2015**

## RAPORT

### Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil Njësia Bashkiake Nr. 2, Tiranë

#### Hyrje

Në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11, pika 1, nenet 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar me ligjin nr. 178/2014, “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, dhe planit vjetor të mbikëqyrjes, me Vendimin nr. 36, datë 23.04.2015, “Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në institucionin Njësia Bashkiake Nr. 2, Tiranë”, vendosa fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në Njësinë Bashkiake Nr. 2, Tiranë.

Mbikëqyrja u realizua sipas programit të mbikëqyrjes nr. 332/2 prot., datë 23.04.2015, njoftuar institucionit me shkresën nr. 332 prot., datë 23.04.2015, “Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”.

Objekti i mbikëqyrjes në këtë institucion ishte i përgjithshëm, duke u përcaktuar një objekt i gjerë kontrolli, që përfshinte të gjitha institutet e ligjit për nëpunësin civil, ndër të cilat; evidentimin e pozicioneve që kryejnë funksione të shërbimit civil; deklarimin e statusit të punësimit për çdo punonjës të institucionit, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; respektimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil; hartimin e formularit të përshkrimit të punës; miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil; plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil nëpërmjet konkurimit të hapur, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm; pezullimin nga shërbimi civil; realizimin e vlerësimeve të punës për nëpunësit civilë; kryerjen e trajnimeve të detyrueshme për nëpunësit civilë në periudhë prove, si dhe probleme të tjera të cilat kanë lindur gjatë zbatimit në praktikë të ligjit për nëpunësin civil.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i mbikëqyrjes, i përbërë nga inspektorët Behare Hoxha dhe Saimir Muçmataj, nën drejtimin teknik të Drejtores së Mbikëqyrjes, Arbana Basha, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes për këtë institucion, të cilin ia ka dërguar për njohje me shkresën Nr.332/3 prot., datë 02.07.2015, duke i lënë 7 ditë kohë për të paraqitur observacionet. Pas kësaj, projektraporti është nënshkruar pa vërejtje nga kryetari i njësisë bashkiake dhe drejtuesi i njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore dhe është administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

#### **Qëllimi i mbikëqyrjes:**

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi dhe shkelje të ligjit në administrimin e shërbimit civil para njësisë përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil.
- Paralajmërimi i personave përgjegjës dhe lënies 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”, i ndryshuar.

## **Objekti i mbikëqyrjes:**

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore për të përfituar statusin e nëpunësit civil, në përputhje me kërkesat e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.
  - Nëpunës të pranuar në shërbimin civil sipas procedurave konkurruese të ligjit nr. 8549/1999, “Statusi i nëpunësit civil”.
  - Nëpunës, të pranuar në shërbimin civil si “punonjës ekzistues” sipas përcaktimeve të nenit 27, të ligjit nr. 8549/1999, “Statusi i nëpunësit civil”.
  - Vende pune të plotësuara nga nëpunës që janë të emëruar me akte të përkohshme emërimi, para hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”.
  - Pozicione pune që përfshihen për herë të parë në fushën e veprimit të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
  - Vende pune të plotësuara nga nëpunës që janë emëruar me akte emërimi të përkohshme pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
  - Rastet e refuzimit të statusit të nëpunësit civil.
3. Hartimi i përshkrimit të punës për pozicionet e shërbimit civil.
4. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me planin vjetor të pranimit në shërbim civil.
5. 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 të disiplinës, etj*).
6. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i 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*).
7. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
8. 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.
9. 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”, i ndryshuar.

## **Metodologjia e mbikëqyrjes:**

Grupi i mbikëqyrjes verifikoi dosjen individuale për çdo të punësuar në pozicione të shërbimit civil, si dhe çdo dokument tjetër lidhur me çështje të personelit që rregullohen shprehimisht nga ligji “Për nëpunësin civil”.

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

- Fillimisht u realizua një takim dhe bashkëbisedim me titullarin e institucionit, ku u bisedua dhe u ra dakord, për objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe dokumentacionin shkresor që do të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes. Përgjegjësi i Sektorit të Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore u caktua si person kontakti me grupin e punës.
- Grupi i punës shqyrtoi pozicionet e shërbimit civil sipas organigramës dhe organikës së hollësishme të institucionit.
- Verifikoi dosjet individuale të çdo nëpunësi të punësuar në vendet e shërbimit civil, librezat e punës, mënyrën e fillimit të marrëdhënieve financiare, si dhe çdo të dhënë tjetër të kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil.
- Kontrolloi të dhënat profesionale të çdo nëpunësi civil, si dhe të dhënat e tjera në lidhje me marrëdhëniet e punës (*nivelin e edukimit, fushën kryesore të studimeve, përvojën në punë etj.*), për të vlerësuar nëse nëpunësit e punësuar në pozicionet e shërbimit civil i plotësonin ose jo kërkesat e posaçme për vendin e tyre të punës.
- U verifikuan materialet që pasqyrojnë planin vjetor të pranimin në shërbimin civil, rastet e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil nëpërmjet konkurimit të hapur, lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, të realizuara pas hyrjes në fuqi të ligjit për nëpunësin civil, vlerësimet e punës dhe shënimet që shoqërojnë ato, etj.
- Njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore iu kërkua që të paraqiste problemet me të cilat ajo ndeshet në praktikën e punës së përditshme me qëllim që të asistohen teknikisht për zgjidhjen e drejtë të tyre.

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

### **Përmbajtja e Raportit:**

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

- *Vlerësimi i procesit të ndarjes së pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, nga numri i përgjithshëm i pozicioneve të punës në institucion, sipas strukturës aktuale.*

Njësia Bashkiake Nr. 2, Tiranë, është organ i qeverisjes vendore, statusi i të cilës përcaktohet në ligjin nr. 8654, datë 31.07.2000. “*Për organizimin dhe funksionimin e Bashkisë së Tiranës*”.

Në nenin 13 të këtij ligji përcaktohet se: “*Organet e njësisë bashkiake dhe administrata e tyre përfitojnë të drejta, si ato të bashkive të tjera të vendit, përsa i përket trajtimit të tyre*”.

Ligji nr. 8652, datë 31.07.2000, “*Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore*”, ndryshuar me ligjin nr. 9208, datë 18.3.2004, në Kreun II, nenet 5 dhe 6, e përcakton bashkinë si njësi të qeverisjes vendore, e për këtë arsye, hyrja në fuqi e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, e përfshin këtë institucion në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil.

Në nenin 2 të ligjit është e përcaktuar në mënyrë të shprehur se ky ligj zbatohet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore. Për rrjedhojë, njësitë bashkiake të Tiranës përfshihen në fushën e shërbimit civil.

Në Bashkinë e Tiranës funksionojnë 11 njësi bashkiake të qeverisjes vendore dhe administrata e tyre funksionon mbi bazën e strukturës organizative të miratuar nga Këshilli Bashkiak i Tiranës, sipas parashikimeve të nenit 32, shkronja “ç”, të ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, i ndryshuar, ku përcaktohen detyrat dhe kompetencat e Këshillit Bashkiak.

Në rastin konkret, struktura organizative dhe organigrama e njësive bashkiake të Tiranës është miratuar me Vendimin nr. 10, datë 21.03.2005, të Këshillit Bashkiak Tiranë, “Mbi disa ndryshime në vendimin e Këshillit Bashkiak nr. 18, datë 26.01.2001, “Për miratimin e strukturës organizative të njësive bashkiake të Tiranës”, e cila, për Njësinë Bashkiake Nr. 2, ka miratuar gjithsej 47 pozicione pune.

Kësaj strukture i janë shtuar edhe 4 pozicione pune të miratuara me vendimet e Këshillit Bashkiak Tiranë si: Vendimi nr. 5, datë 05.02.2007, “Për caktimin e njësive bashkiake si agjent tatimor për mbledhjen e taksave dhe tarifave vendore, si dhe për një shtesë në numrin e punonjësve në strukturën organizative”; Vendimi nr. 20, datë 30.04.2007, “Për kalimin e disa kompetencave njësive bashkiake dhe një ndryshim në numrin e punonjësve të njësive bashkiake dhe Drejtorisë së Përgjithshme nr. 1 të Punëtorëve të Qytetit”; Vendimi nr. 23, datë 09.04.2013, “Për një ndryshim në vendimin e këshillit bashkiak nr. 17, datë 28.02.2013...”.

Bazuar në këtë strukturë organizative, në datën e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar (data 26.02.2014), Njësia Bashkiake Nr. 2, Tiranë, kishte gjithsej 51 vende pune të strukturuar në këtë mënyrë:

- 3 funksionarë politikë ( kryetar + zv/kryetar + sekretar i këshillit bashkiak);
- 21 punonjës administrativë (1 sekretare e kryetarit +3 punonjës biblioteke + 1 lulishtar + 1 shofer + 2 roje + 13 pastrues);
- 27 pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Në strukturën e Njesisë Bashkiake Nr. 2 përfshihen edhe 5 nëpunës të shërbimit të gjendjes civile (1 përgjegjës + 4 nëpunës), miratuar me Vendimin nr. 1299, datë 16.12.2009, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e strukturës, të organikës dhe numrit të nëpunësve të shërbimit të gjendjes civile, në bashki/njësi bashkiake/komuna dhe në degët e qarqeve”.

Në kuptim të ligjit nr. 10129, datë 11.05.2009, “Për gjendjen civile”, shërbimi i gjendjes civile ushtrohet si funksion i deleguar i Këshillit të Ministrave në organet e qeverisjes vendore.

Mbështetur në aktet rregullative të përmendura më sipër, rezulton se institucioni i mbikëqyrur ka gjithsej 56 pozicione pune (51 pozicione të miratuara me vendim të Këshillit Bashkiak Tiranë + 5 pozicione të gjendjes civile), nga të cilat 32 pozicione janë pjesë e shërbimit civil (27 pozicione sipas strukturës + 5 pozicione të gjendjes civile). Nisur nga kategoria dhe klasa sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, strukturimi i këtyre pozicioneve paraqitet në këtë mënyrë:

<b>Nr.</b>	<b>Pozicionet e shërbimit civil të klasifikuara sipas kategorisë dhe klasës</b>	<b>Emërtesa e pozicionit të punës sipas strukturës së miratuar</b>	<b>Numri i pozicioneve të punës sipas kategorisë dhe klasës</b>
1.	Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues	Përgjegjës sektori	3 pozicione sipas strukturës

2.	Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive	Specialistë	1 pozicion Zyra e Gjendjes Civile 24 pozicione sipas strukturës 4 pozicione Zyra e Gjendjes Civile
<b>Pozicione të shërbimit civil gjithsej</b>			<b>32</b>

**Konkluzion:** Nga sa më sipër, rezulton se struktura organizative për administratën e institucionit të mbikëqyrur është e organizuar mbështetur në parimin e hierarkisë, 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) **Plotësimi i kushteve ligjore për të përfitur statusin e nëpunësit civil, në përputhje me kërkesat e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.**

Nisur nga fakti që Njësia Bashkiake Nr. 2 është institucion që përfshihet në fushën e shërbimit civil, deklarimi i statusit të punësimit për çdo punonjës të këtij institucioni duhet të bëhet në respektim të kërkesave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, neni 67, pikat 3, 4 dhe 6, ku përcaktohet në mënyrë të shprehur se:

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

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

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë lidhur me veprimet e kryera nga njësia e burimeve njerëzore, si njësi përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, nëse veprimet e saj janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit për deklarimin e statusit të punësimit, grupi i kontrollit ka verifikuar dhe analizuar:

- materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet pjesë e shërbimit civil, si organigramën dhe strukturën e institucionit, e cila është aktualisht në fuqi;
- listëprezencën e muajit shkurt 2014 dhe listëprezencën e muajit prill 2015;

- dokumentacionin që pasqyron punësimin në një pozicion të shërbimit civil;
- kohëzgjatjen e periudhës së punësimit;
- dokumentacionin që vërteton procedurën e marrjes në punë, si dhe dokumentet personale të punonjësve.

Më poshtë po paraqesim mënyrën se si janë plotësuar **32** pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil, në këtë institucion (*27 pozicione sipas strukturës së miratuar + 5 pozicionet e gjendjes civile*), duke u nisur nga procedura e aplikuar për plotësimin e tyre.

### **2.1) Nëpunës të pranuar në shërbimin civil, sipas procedurave konkurruese të ligjit nr. 8549/1999, “Statusi i nëpunësit civil”.**

Njësia Bashkiake Nr. 2 Tiranë është institucion që ka qenë pjesë e shërbimit civil edhe me ligjin nr.8549/1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, tashmë i shfuqizuar. Ndërkohë, nga këqyrja e dokumentacionit të administruar në dosjen personale të nëpunësve të punësuar në pozicione të shërbimit civil, u konstatua se:

- Në Njësinë Bashkiake Nr. 2, Tiranë, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 (*në datë 26.02.2014*), në pozicionet pjesë e shërbimit civil nuk kishte asnjë punonjës të punësuar sipas procedurave konkurruese, përcaktuar nga ligji nr. 8549/1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”.

### **2.2) Nëpunës të pranuar në shërbimin civil si “nëpunës ekzistues”, sipas përcaktimeve të nenit 27, të ligjit nr. 8549/1999, “Statusi i nëpunësit civil”.**

Në institucionin e mbikëqyrur, rezulton se:

- Në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 (*në datë 26.02.2014*), konstatohet **1 rast** si “*nëpunës civil ekzistues*”, në kuptim të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, pasi hyrja në fuqi e këtij ligji e ka gjetur atë të punësuar në një pozicion të konsideruar pjesë e shërbimit civil. Për këtë nëpunës është zbatuar neni 27 i këtij ligji, sipas të cilit ajo fillimisht është konsideruar në periudhë prove, e në përfundim të saj është konfirmuar si nëpunës civil.

Më konkretisht, bëhet fjalë për nëpunësen \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës “*Specialist i Përkrahjes Sociale*”. Sipas librezës së punës, kjo nëpunëse, në datën 12.02.1999, ka filluar punë si Administratore Shoqërore (*emërtesa e këtij pozicioni në strukturën aktuale është ekuivalent me emërtesën Specialist i Përkrahjes Sociale*) dhe ka vazhduar pa ndërprerje në këtë funksion.

### **2.3) Vende pune të plotësuara nga nëpunës që janë të emëruar me akte të përkohshme emërimi, para hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësi civil”, i ndryshuar.**

Nga analiza e materialeve të verifikuara, rezulton se:

Në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 (*në datën 26.02.2014*), në këtë institucion, **16 pozicione** të shërbimit civil (*11 pozicione të strukturës së miratuar dhe 5 pozicione të zyrës së gjendjes civile*) janë plotësuar me akte emërimi të përkohshëm, duke mos respektuar procedurat e konkurimit, sikurse përcaktohej në nenin 13, të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”.

Megjithëse kjo dispozitë ligjore përcaktonte konkurimin, si të vetmen mënyrë të rekrutimit në shërbimin civil, marrëdhëniet e punës për këta punonjës kanë vazhduar të rregullohen sipas Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë.

Nisur nga përmbajtja e pikave 3 dhe 4 të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe nga këqyrja e akteve, rezulton se:

- **Në 11 raste**, punonjësit ekzistues janë të punësuar në të njëjtin vend pune pjesë e shërbimit civil për një periudhë jo më të vogël se 1 vit. Për këtë grup punonjësish, njësia e burimeve njerëzore (Sektori i Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore), në datën 11.11.2014, ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit si nëpunës civilë.

Aktet, të cilat materializojnë këtë proces, janë të evidentuara në tabelën Aneksi nr. 3, “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit të punonjësish në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar”.

Punonjësit që kanë përfituar statusin e nëpunësit civil në këtë kategori janë:

1. \*\*\*\*\* , “Specialist” i Përkrahjes Sociale;
2. \*\*\*\*\* , “Specialist Arkiv-Protokoll”;
3. \*\*\*\*\* , “Përgjegjës në Sektorin e Burimeve Ekonomike”;
4. \*\*\*\*\* , “Specialist” Finance;
5. \*\*\*\*\* , “Specialist” Taksash;
6. \*\*\*\*\* , “Specialist” Tregu;
7. \*\*\*\*\* , “Specialist” Tregu;
8. \*\*\*\*\* , “Specialist” Tregu;
9. \*\*\*\*\* , “Specialist” Tregu;
10. \*\*\*\*\* , “Specialist” Tregu;
11. \*\*\*\*\* , “Specialist” Infrastruktura.

- Në 2 raste, punonjës ekzistues janë të punësuar në të njëjtin vend pune pjesë e shërbimit civil për një periudhë më të vogël se 1 vit. Për këtë grup punonjësish, njësia e burimeve njerëzore (Sektori i Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore), në datën 11.11.2014, ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit, si nëpunës civilë në periudhë prove, duke iu filluar periudha e provës në datën 26.02.2014.

Punonjësit që kanë përfituar statusin e nëpunësit civil në periudhë prove në këtë kategori janë:

1. \*\*\*\*\* , “Specialist” i Përkrahjes Sociale;
2. \*\*\*\*\* , “Specialist” Tregu.

**Konkluzion:** Në këto rrethana, që i parashtruam më sipër, si dhe duke analizuar dokumentacionin që materializon procesin e deklaramit të statusit të punësimit, arrihet në konkluzionin se për 14 rastet e evidentuara më sipër, procedura e deklaramit të statusit të punësimit është kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pikat 3 dhe 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” (shih të dhënat e trajtuara në mënyrë analitike në Aneksin nr. 1 dhe Aneksin nr. 2 që janë pjesë e këtij materiali).

#### **2.4) Raste të zbatimit të gabuar të ligjit, në lidhje me deklaramin e statusit të punësimit.**

Ndërkohë, konstatohet se në 3 raste, në procedurat e ndjekura për deklaramin e statusit të punësimit, njësia e burimeve njerëzore nuk ka respektuar kërkesat e ligjit, konkretisht bëhet fjalë për punonjësit:



- \*\*\*\*\* , i cili me aktin nr. 3748/2 prot., dt. 11.11.2014, të njësisë përgjegjëse, është deklaruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “Përgjegjës Sektori”, në Sektorin e Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore.

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar në dosjen individuale të këtij nëpunësi, u konstatua se, me vendimin nr. 3231 prot., datë 23.09.2013, të drejtuesit të institucionit, nëpunësi \*\*\*\*\* është emëruar në pozicionin “Veteriner” në Njësinë Bashkiake Nr. 2, Tiranë (emërtesa e këtij pozicioni sipas strukturës është “specialist për tregjet”).

Më pas, rezulton se titullari i institucionit ka nxjerrë dy vendime të njëpasnjëshme me lëndë “Për transferimin në detyrë tjetër të një punonjësi” e konkretisht, vendimin nr. 1549 prot., datë 12.05.2014, me të cilin nëpunësi \*\*\*\*\* është transferuar “Specialist Tregu”, në Sektorin e Tregut dhe vendimin nr. 1659 prot., datë 20.05.2014, me të cilin ky nëpunës është transferuar në detyrën “Përgjegjës Sektori”, në Sektorin e Burimeve Njerëzore.

Pra, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil (në datën 26.02.2014), ky nëpunës kryente detyrën “Specialist Tregu”. Kohëzgjatja e periudhës së punësimit në këtë pozicion rezulton të jetë më pak se 1 vit dhe, për këtë arsye, deklarimi i statusit të punësimit në këtë rast duhej të përcaktohej në kategorinë e nëpunësit civil në periudhë prove, në pozicionin “Specialist Tregu”.

Në këtë rast, vlerësohet se vendimet e Kryetarit të Njësisë Bashkiake Nr. 2, Tiranë, “Për transferimin në detyrë tjetër të një punonjësi”, me nr. 1549 prot., dt. 12.05.2014 dhe nr. 1659 prot., dt. 20.05.2014, janë akte emërimi, respektivisht, për plotësimin e vendeve të lira të kategorisë ekzekutive (në rastin e kalimit nga detyra Veteriner në Sektorin e Tregut në detyrën Specialist Tregu) dhe për plotësimin e një vendi të lirë të nivelit të ulët drejtues (në rastin e kalimit nga detyra Specialist Tregu në detyrën Përgjegjës i Sektorit të Burimeve Njerëzore).

Këto emërimë janë kryer në datat 11.05.2014 dhe 20.05.2014 , çka do të thotë se, efektet juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kishin filluar mëse dy muaj përpara. Në këtë rast, për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë ekzekutive apo të ulët drejtuese (siç janë pozicionet Specialist Tregu dhe Përgjegjës i Sektorit të Burimeve Njerëzore), institucioni i mbikëqyrur duhej të zbatonte të gjitha rregullat për procedurën e rekrutimit, siç parashikohet në nenet 25 dhe 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe aktet nënligjore në zbatim të tij. Gjthashtu, edhe në rastin e transferimit të një nëpunësi civil në një pozicion tjetër të shërbimit civil, duhet të zbatohen të gjitha rregullat e parashikuara në Kreun VIII të ligjit, të titulluar: “Transferimi në shërbimin civil” (nga neni 48 deri në nenin 52), si dhe aktet nënligjore të dala në zbatim të tyre. Në rastin konkret nuk provohet që të jenë respektuar këto procedura.

**Konkluzion:** Për të gjitha arsyet e përmendura më sipër, me qëllim që të rregullohet situata në këtë rast, njësia përgjegjëse rekomandohet që të kryejë veprimet sipas këtij rendi:

- o Të revokojë aktin nr. 3748/2 prot., dt. 11.11.2014, për deklarimin e statusit të punësimit për nëpunësin \*\*\*\*\* , nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “Përgjegjës Sektori” në Sektorin e Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore dhe të bëjë deklarimin e statusit të punësimit për këtë punonjës, si nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “Specialist Tregu”, që është edhe pozicioni i punës ku ai ka qenë realisht i punësuar ditën e fillimit të efekteve juridike të ligjit.
- o Të revokojë aktet “Për transferimin në detyrë tjetër të një punonjësi”, nr. 1549 prot., dt. 12.05.2014 dhe nr. 1659 prot., dt. 20.05.2014, të nxjerra për nëpunësin \*\*\*\*\* , duke

konstatuar faktin e pavlefshmërisë së tyre, si akte të nxjerra në kundërshtim me formën dhe procedurën e kërkuar nga ligji (*sipas nenit 117, pika 1, të KPA, "Aktet administrative absolutisht të pavlefshme nuk prodhojnë pasoja ligjore pavarësisht nga fakti nëse janë deklaruar apo jo si të tillë*).

- Njësia e burimeve njerëzore, si njësia përgjegjëse duhet të kujdeset për të zbatuar të gjitha kërkesat që parashikon ligji për punonjësit në periudhë prove, duke përfshirë përfundimin e trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA), caktimin e një punonjësi më të vjetër për t'u kujdesur, si dhe vlerësimin e punës nga eprori pas përfundimit të periudhës së provës dhe, pas kësaj, të shprehet për konfirmimin ose jo në këtë pozicion.
- Njësia e burimeve njerëzore, si njësia përgjegjëse për menaxhimin e nëpunësve civilë të institucionit, ta shpallë vend të lirë pozicionin e punës "*Përgjegjës i Sektorit të Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore*", për t'u plotësuar nëpërmjet procedurave ligjore të lëvizjes paralele apo të ngritjes në detyrë.
- \*\*\*\*\* , e cila me aktin nr. 3748/1 prot., dt. 11.11.2014, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin "*Specialist Tregu*".

Nga verifikimi i dokumentacionit që na është vënë në dispozicion, rezulton se, me vendimin nr. 850 prot., dt. 11.03.2013, të drejtuesit të institucionit, nëpunësja \*\*\*\*\* është emëruar në detyrën "*Specialiste Tregu*". Më pas, titullari i institucionit ka nxjerrë për këtë nëpunëse vendimin nr. 1480 prot., dt. 11.03.2015, "*Për transferim në detyrë tjetër të një punonjësi*", me të cilin kjo nëpunëse është transferuar në detyrën "*Specialiste Taksash*".

Pra, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil (*në datën 26.02.2014*), kjo nëpunëse kryente detyrën "*Specialiste Tregu*" dhe kohëzgjatja e periudhës së punësimit në këtë pozicion ishte më e vogël se 1 vit. Për këtë arsye, deklarimi i statusit të punësimit për këtë punonjëse duhet të ishte, *nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin "Specialist Tregu"*.

**Konkluzion:** Për të gjitha arsyet e përmendura më sipër, me qëllim që të rregullohet situata në këtë rast, rekomandohet njësia përgjegjëse që të kryejë veprimet sipas këtij rendi:

- Të revokojë aktin nr. 3748/1 prot., dt. 11.11.2014, për deklarimin e statusit të punësimit si nëpunës civil për nëpunësen \*\*\*\*\* dhe të bëjë deklarimin e konfirmimit të statusit të punësimit për këtë punonjëse si *nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin "Specialist Tregu"*.
- Njësia e burimeve njerëzore, si njësia përgjegjëse, duhet të kujdeset për të zbatuar të gjitha kërkesat që parashikon ligji për nëpunësit në periudhë prove, duke përfshirë përfundimin e trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA), caktimin e një punonjësi më të vjetër për t'u kujdesur, si dhe vlerësimin e punës nga eprori pas përfundimit të periudhës së provës dhe, pas kësaj, të shprehet për konfirmimin ose jo në këtë pozicion.
- Të revokojë aktin nr. 1480 prot., dt. 11.03.2015, "*Për transferimin në detyrë tjetër të një punonjësi*", që ka lidhje me nëpunësen \*\*\*\*\* , duke konstatuar faktin e pavlefshmërisë së këtij akti, si akt i nxjerrë në kundërshtim me formën dhe procedurën e kërkuar nga ligji (*Në nxjerrjen e këtij akti nuk është respektuar asnjë nga procedurat e parashikuara në kreun VIII të ligjit, të titulluar: "Transferimi në shërbimin civil", nenet 48 deri në 52, si dhe aktet nënligjore të dala në zbatim të tyre. Sipas nenit 117, pika 1, të KPA, "Aktet administrative absolutisht të pavlefshme nuk prodhojnë pasoja ligjore pavarësisht nga fakti nëse janë deklaruar apo jo si të tillë*).

- \*\*\*\*\* i cili me aktin nr. 3748/1 prot., dt. 11.11.2014, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin “Përgjegjës Sektori” në Sektorin e Infrastrukturës dhe Kontrollit Urban.

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar në dosjen individuale të këtij nëpunësi, u konstatua se, me vendimin nr. 1440 prot., dt. 17.04.2012, të titullarit të institucionit, ai është emëruar në detyrën “Inxhinier Topograf” në Zyrën e Urbanistikës (emërtesa e pozicionit sipas strukturës është “Specialist Infrastrukture”). Më pas, me vendimin nr. 2452 prot., dt. 28.06.2013, të drejtuesit të institucionit, është emëruar në detyrën “Përgjegjës i Sektorit të Infrastrukturës”.

Pra, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil (në datën 26.02.2014), ky nëpunës kryente detyrën “Përgjegjës Sektori”, në Sektorin e Infrastrukturës dhe kohëzgjatja e periudhës së punësimit në këtë pozicion rezulton të jetë më pak se 1 vit. Për këtë arsye, deklarimi i statusit të punësimit duhej të ishte në kategorinë e nëpunësit civil në periudhë prove në këtë pozicion.

**Konkluzion:** Për të gjitha arsyet e përmendura më sipër, me qëllim që të rregullohet situata në këtë rast, njësia përgjegjëse rekomandohet që të kryejë veprimet sipas këtij rendi:

- o Të revokojë aktin nr. 3748/1 prot., dt. 11.11.2014, për deklarimin e statusit të punësimit si nëpunës civil për nëpunësin \*\*\*\*\* dhe të bëjë deklarimin e konfirmimit të statusit të punësimit për këtë punonjës nëpunës civil në periudhë prove.
- o Njësia e burimeve njerëzore, si njësia përgjegjëse, duhet të kujdeset për të zbatuar të gjitha kërkesat që parashikon ligji për nëpunësit në periudhë prove, duke përfshirë përfundimin e trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASP), caktimin e një punonjësi më të vjetër për t’u kujdesur, si dhe vlerësimin e punës nga eprori pas përfundimit të periudhës së provës dhe, pas kësaj, të shprehet për konfirmimin ose jo në këtë pozicion.

## **2.5) Pozicione pune që përfshihen për herë të parë në fushën e veprimit të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.**

Ashtu siç analizuam në hyrje të këtij materiali, pjesë e strukturës së Njesisë Bashkiake nr. 2 është edhe Zyra e Gjendjes Civile, e cila përfshihet për herë të parë në skemën e shërbimit civil.

Marrëdhëniet e punës për punonjësit e Zyrës së Gjendjes Civile në Njësitë Bashkiake nr. 2, deri në datën 26.02.2014, janë rregulluar sipas Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë.

Ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, përfshin në skemën e shërbimit civil edhe Zyrat e Gjendjes Civile, në Njësitë Bashkiake, pasi, në nenin 2 të tij, parashikohet në mënyrë të shprehur se, fusha e veprimit të ligjit përfshin çdo nëpunës që ushtron një funksion publik, në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore.

Më tej, në nenin 65, të ligjit nr. 10129, datë 11.05.2009, “Për gjendjen civile”, përcaktohet se, rekrutimi i nëpunësve të shërbimit të gjendjes civile bëhet mbi bazën e kriterëve dhe procedurave konkurruese, të përcaktuara nga Drejtoria e Përgjithshme e Gjendjes Civile, që është organi më i lartë i shërbimit të gjendjes civile dhe një institucion që ka qenë pjesë e shërbimit civil edhe me ligjin nr. 8549/1999, “Statusi i nëpunësit civil”.

Pra, duke patur parasysh faktin që, emërimi i punonjësve të shërbimit të gjendjes civile, kryhet mbi bazën e një procedure konkurruese të ngjashme me ato të përcaktuara nga ligji nr. 8549/1999, “Statusi i nëpunësit civil”, si dhe përfshirjen e këtyre pozicioneve në kategorinë e funksioneve që

ushtrojnë autoritet publik, me fillimin e efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kjo strukturë duhet të përfshihet në shërbimin civil.

Zyra e Gjendjes Civile, në institucionin e mbikëqyrur, përbëhet nga 5 pozicione pune ku janë punësuar punonjësit si më poshtë:

1. \*\*\*\*\*; Përgjegjës i Zyrës së Gjendjes Civile (emëruar në këtë pozicion me vendimin nr. 2824 prot., dt. 01.09.2014, të drejtuesit të institucionit, arsimi i lartë në vazhdim, para se të kalonte në këtë pozicion ka kryer detyrën e punonjëses në Zyrën e Gjendjes Civile, emëruar me vendimin nr. 3314 prot., dt. 13.09.2012, të drejtuesit të institucionit);
2. \*\*\*\*\*; Specialist në Zyrën e Gjendjes Civile, emëruar në këtë pozicion me vendimin nr. 3441/1 prot., dt. 15.08.2008, të drejtuesit të institucionit, në zbatim të shkresës nr. 6581 prot., dt. 15.08.2008, të Ministrisë së Brendshme;
3. \*\*\*\*\*; Specialist në Zyrën e Gjendjes Civile, emëruar në këtë pozicion me aktin nr.2565 prot., dt. 09.07.2013, të drejtuesit të institucionit, me ulje në detyrë të propozuar nga kontrolli i Ministrisë së Brendshme;
4. \*\*\*\*\*; Specialist në Zyrën e Gjendjes Civile, emëruar në këtë pozicion me vendimin nr. 2817 prot., dt. 01.09.2014, të drejtuesit të institucionit (para se të kalonte në këtë pozicion ka kryer detyrën Specialiste e Taksave dhe Tarifave Vendore, emëruar me vendimin nr. 3586 prot., dt. 05.10.2012, të titullarit të institucionit);
5. \*\*\*\*\*; Specialist në Zyrën e Gjendjes Civile, emëruar në këtë pozicion me vendimin nr. 2574 prot., dt. 10.07.2013, të drejtuesit të institucionit.

Për të gjithë këta punonjës, që momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 i ka gjetur si nëpunës të Zyrës së Gjendjes Civile në pozicionet përkatëse të punës (përveç njërës prej tyre V. Isufi që kryente detyrën Specialiste e Taksave dhe Tarifave Vendore), njësia përgjegjëse nuk ka ndërmarrë asnjë veprim për verifikimin e plotësimit të kriterëve të përcaktuara në pikat 1 dhe 2, të kreut III, 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”, i ndryshuar, e për pasojë edhe nuk është finalizuar procesi me aktin e deklaramit të statusit të punësimit, sipas ligjit për nëpunësin civil.

Gjithashtu, për pozicionet e punës së Zyrës së Gjendjes Civile, ashtu si dhe për pozicionet e tjera të shërbimit civil, njësia përgjegjëse nuk ka hartuar përshkrimet e reja të punës, sipas formatit standard të miratuar, siç përcaktohet në aktin përkatës nënligjor.

Aktet rregullative të shërbimit të gjendjes civile përcaktojnë se shërbimi i gjendjes civile ushtrohet si funksion i deleguar edhe nga organet e qeverisjes vendore. Numri i nëpunësve të shërbimit të gjendjes civile përcaktohet me akt nënligjor nga Këshilli i Ministrave.

Drejtoria e Përgjithshme e Gjendjes Civile, si organi më i lartë i shërbimit të gjendjes civile, realizon drejtimin metodik dhe kontrollon veprimtarinë e zyrave të shërbimit të gjendjes civile. Emërimi në detyrë i nëpunësit të zyrës së gjendjes civile realizohet nga kryetari i njësisë bashkiake, sipas kriterëve të vendosura nga Drejtoria e Përgjithshme e Gjendjes Civile dhe lirimi nga detyra i nëpunësit të zyrës së gjendjes civile është kompetencë e kryetarit të njësisë bashkiake, me miratimin e Drejtorit të Përgjithshëm të Gjendjes Civile.

Njësia përgjegjëse e menaxhimit të burimeve njerëzore në institucion e argumenton faktin që nuk ka ndërmarrë asnjë veprim lidhur me zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil për këtë kategori nëpunësish me pretendimin se menaxhimi i kësaj zyre, lidhur me rregullat, kushtet dhe procedurat e pranimit të nëpunësve në shërbimin e gjendjes civile, bëhet nga Drejtoria e Përgjithshme e Gjendjes Civile.

Në këto rrethana, në zbatim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nenit 7, pika 2, germa “f”, i cili përcakton se Departamenti i Administratës Publike: “mbështet dhe siguron këshillimin e institucioneve në zbatim të këtij ligji”, institucioni i mbikëqyrur, në bashkëpunim me Drejtorinë e Përgjithshme të Gjendjes Civile (organi më i lartë i shërbimit të gjendjes civile) dhe Sekretarin e Përgjithshëm të Ministrisë së Brendshme (organi që vjen menjëherë si epror i Drejtorit të Përgjithshëm të Gjendjes Civile) dhe Departamentin e Administraës Publike, duhet të qartësojnë pozicionin e nëpunësve të gjendjes civile, në raport me shërbimin civil dhe më tej, të vijojnë procedurat e deklarimit të statusit të punësimit për këta punonjës.

**2.5) Vende pune të plotësuara nga nëpunës të emëruar me akte emërimi të përkohshme, pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.**

Pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, konstatohet se, në këtë institucion, në 8 raste, në pozicione të shërbimit civil janë emëruar punonjës me emërim të përkohshëm. Konkretisht:

1. \*\*\*\*\* Me urdhrin nr. 2986 prot., datë 20.08.2014, të Kryetarit, është emëruar “Jurist”;
2. \*\*\*\*\* Me urdhrin nr. 1137 prot., datë 24.02.2015, të Kryetarit, është emëruar “Punonjëse Sociale”;
3. \*\*\*\*\* Me urdhrin nr. 1136 prot., datë 24.02.2015, të Kryetarit, është emëruar “Specialist Finance”;
4. \*\*\*\*\* Me urdhrin nr. 2260 prot., datë 07.07.2014, të Kryetarit, është emëruar “Specialist Tregu”;
5. \*\*\*\*\* Me urdhrin nr. 1427 prot., datë 02.05.2014, të Kryetarit, është emëruar “Specialist Tregu”;
6. \*\*\*\*\* Me urdhrin nr. 2452 prot., datë 29.04.2015, të Kryetarit, është emëruar “Specialist Tregu”;
7. \*\*\*\*\* Me urdhrin nr. 3244 prot., datë 30.09.2014, të Kryetarit, është emëruar “Specialist Infrastrukturë”;
8. \*\*\*\*\* Me urdhrin nr. 1139 prot., datë 24.02.2015, të Kryetarit, është emëruar “Specialist Tregu”.

Sa më sipër, konkludohet se, aktet e emërimit për këto raste kanë dalë në kundërshtim me ligjin pasi, për çdo marrëdhënie të re pune, që lidhet pas fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në bazë të neneve 22 dhe 23 të tij, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt ligjore, si konkurimi, lëvizja paralele apo ngritja në detyrë. Çdo emërim që bëhet në kundërshtim me këtë rregull është absolutisht i pavlefshëm.

**Konkluzion:** Sa më sipër, rekomandohet njësia përgjegjëse, që për rregullimin e ligjshmërisë në shërbimin civil në këtë rast, të revokojë aktet e emërimit për punonjësit \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*.

## 2.6) Rastet e refuzimit të statusit të nëpunësit civil.

Në këtë institucion, konstatohet se në 2 raste është refuzuar deklarimi i statusit dhe bëhet fjalë për punonjësit:

1. \*\*\*\*\*; me detyrë “*Specialist Infrastruktura*”;
2. \*\*\*\*\*; me detyrë “*Specialist Tregu*”.

Këta punonjës kanë qenë në marrëdhënie pune me institucionin në datën 26.02.2014, kur ligji nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, filloi efektet juridike, por nuk janë përfshirë në procedurën e deklarimit të statusit.

Konstatohet se njësia e burimeve njerëzore ka refuzuar deklarimin e statusit të punësimit për këta punonjës, pasi ata nuk plotësojnë kërkesat e posaçme për vendin e tyre të punës, nisur nga fakti që këta punonjës janë me arsim të mesëm (*ashtu siç pasqyrohet dhe në Aneksin nr. 2, kërkesat e përgjithshme dhe të posaçme*).

Nga përmbajtja e nenit 21, shkronja “e”, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, duhet që nëpunësi civil të plotësojë kërkesat e posaçme për nivelin e arsimit, përvojën dhe kërkesat e tjera të posaçme për kategorinë, klasën, grupin dhe pozicionin përkatës.

Përshkrimi i përgjithshëm i punës, si dhe kërkesat për pranimin në çdo kategori dhe klasë të nëpunësisë civile, përcaktohen në lidhjen nr. 2 bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e Vendimit nr.142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”.

Sipas përcaktimeve të lidhjes nr. 2, për pozicionin “*specialist*” është përcaktuar si kërkesë e posaçme që nëpunësi të ketë arsim universitar dhe diplomë të llojit “*Master profesional*” ose “*Bachelor*”, sipas klasave dhe nivelit të specialistit.

Punonjësit \*\*\*\*\* (emëruar me urdhrin nr. 2451 prot., dt. 28.06.2013, të titullarit) dhe \*\*\*\*\* (emëruar me urdhrin nr. 2034 prot., dt. 04.08.2011, të titullarit) kanë filluar marrëdhënien e punës në këtë institucion me akte emërimi të përkohshëm, duke mos respektuar procedurat e konkurimit, sikurse përcaktohej në nenin 13, të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, i cili ishte edhe ligji i zbatueshëm në kohën kur kanë dalë aktet e emërimit për këta punonjës. Për shkak se, Njësia Bashkiake nr. 2, Tiranë, nuk ka hartuar përshkrimet e punës dhe nuk ka kryer verifikimin e procedurës së punësimit për këta punonjës, ata vazhdojnë marrëdhënien e punës, e cila rregullohet sipas Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë.

**Konkluzion:** Në këto rrethana, rekomandohet njësia përgjegjëse që, për këta punonjës, të cilët nuk plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civilë, sipas ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij, të refuzojë statusin e punësimit e, për pasojë, të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punës me institucionin, duke i deklaruar këto pozicione si të lira.

## 3) **Hartimi i përshkrimit të punës për pozicionet e shërbimit civil.**

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

Hyrja në fuqi e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe akteve nënligjore në zbatim të tij, e ngarkoi institucionin e mbikëqyrur me hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës, brenda një afati të përcaktuar, që ishte data 1 korrik 2014.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes të kryer në këtë institucion, është konstatuar se nuk është respektuar afati ligjor dhe, për më tepër, kjo detyrë nuk është realizuar ende.

Ndërkohë, rezulton se në Rregulloren e Brendshme të institucionit (“Rregullore për organizimin, funksionimin, detyrat dhe kompetencat e administratës së Njësisë Bashkiake Nr. 2”, e miratuar nga titullari i institucionit) janë evidentuar përgjegjësitë dhe detyrat kryesore që duhet të përmbushë secili pozicion pune, sipas strukturës dhe organikës së institucionit dhe, për pasojë, edhe detyrat specifike që duhet të kryejë secili prej pozicioneve të punës: “Përgjegjës Sektori”, “Jurist”, “Specialist”, “Nëpunës i Zyrës së Gjendjes Civile”, të cilët janë pjesë e shërbimit civil.

**Konkluzion:** Në këto rretana, rekomandohet njësia përgjegjëse që të fillojë menjëherë punën për hartimin dhe miratimin e përshkrimeve të punës, për pozicionet e shërbimit civil, në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar, ashtu siç përcaktohet në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, lidhjen 4, bashkëlidhur këtij vendimi, si dhe në Udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

#### **4) Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me planin vjetor të pranimit në shërbim civil.**

Në institucionin e mbikëqyrur u konstatua se plani vjetor i pranimit në shërbim civil është miratuar, veprim ky i materializuar me vendimin nr. 1226 prot., datë 27.02.2015, të titullarit të institucionit, “Miratimi i planit vjetor për pranimin në institucionin e Njësisë Bashkiake Nr. 2, pjesë të shërbimit civil për vitin 2015”. Në përmbajtjen e këtij vendimi janë miratuar si vende vakante 6 pozicione të lira, si më poshtë:

- një vend i lirë për pozicionin “Jurist”;
- dy vende të lira për pozicionin “Specialist Tregu”;
- një vend i lirë për pozicionin “Specialist Finance”;
- një vend i lirë për pozicionin “Specialist Tregu (Veteriner)”;
- një vend i lirë për pozicionin “Punonjës Social”.

Në këtë rast, konstatohet se, subjekti i mbikëqyrur e ka miratuar planin vjetor për pranimin në shërbim civil brenda muajit shkurt 2015, në respektim të afateve të përcaktuara në pikën 2, neni 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe pikën 11, të Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”.

Ndërkohë, konstatohet se, vendimi për miratimin e planit vjetor të punësimit (vendimi nr. 1226 prot., datë 27.02.2015) nuk është publikuar në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, në faqen zyrtare të internetit dhe në stendat për njoftime publike të institucionit.

**Konkluzion:** Në këto rrethana, rekomandohet njësia përgjegjëse që të bëjë publike planin e pranimit në shërbimin civil, duke përcaktuar numrin e vendeve vakante për të cilat duhet të shpallet konkurimi, për çdo kategori dhe klasë, sipas kërkesave të pikës 2, neni 18, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe të pikës 13, të Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, të cilët përcaktojnë se: “Planet vjetore të miratuara sipas kësaj pike publikohen”.

5) **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 të disiplinës, etj).

Nga shqyrtimi i dokumentacionit që na është vënë në dispozicion, lidhur me zbatimin e masave disiplinore ndaj nëpunësve civilë, u konstatua se në Njësinë Bashkiake Nr. 2, Tiranë, që nga viti 2013 e deri në momentin e realizimit të kësaj mbikëqyrjeje, konstatohen akte të dhënies së masave disiplinore në 4 raste, e konkretisht bëhet fjalë për:

- Masën disiplinore “*Heqje e ditës së punës*”, materializuar me vendimin nr. 3210 prot., datë 26.09.2014, me motivacionin, “*për moszbatim të orarit të punës*”, për nëpunësen \*\*\*\*\*.
- Masën disiplinore “*Paralajmërim për pushim nga puna*”, materializuar me vendimin nr.1651 prot., datë 20.05.2014, me motivacionin, “*për mosdhënie informacioni titullarit të institucionit, në lidhje me punën e kryer gjatë orarit zyrtar të punës*”, për nëpunësin \*\*\*\*\*.
- Masën disiplinore “*Vërejtje*”, materializuar me vendimin nr. 575 prot., datë 02.02.2015, me motivacionin, “*shkelje të Kodit të Punës*”, për nëpunësen \*\*\*\*\*.
- Masën disiplinore “*Vërejtje*”, materializuar me vendimin nr. 1426 prot., datë 09.03.2015, me motivacionin, “*sjellje e parregullt me publikun gjatë kohës së punës*”, për nëpunësen \*\*\*\*\*.

Nga verifikimet e kryera rezulton se, aktet për dhënien e masës disiplinore ndaj nëpunësve të sipërpërmendur kanë dalë duke mos respektuar asnjë nga rregullat dhe procedurat e hollësishme disiplinore të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, kreu X, “*Disiplina në shërbimin civil*”; Vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil*” dhe Udhëzimin nr. 1, datë 02.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “*Për elementët proceduralë dhe materialë të ecurisë disiplinore dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore*”. Për këtë shkak, këto akte vlerësohen si absolutisht të pavlefshme, në kuptim të neneve 115, 116 e vijues të Kodit të Procedurave Administrative.

**Konkluzion:** Në këto rrethana, mosrespektimi i procedurave të detyrueshme disiplinore gjatë zhvillimit të një ecurie disiplinore vlerësohet si parregullsi e rëndë, në drejtim të administrimit të shërbimit civil. Procedura gjatë një ecurie disiplinore garanton të drejtën e nëpunësit ndaj të cilit ajo ka filluar për t’u dëgjuar dhe për t’u mbrojtur dhe mosrespektimi i saj, në kuptim të ligjit nr.8485, datë 12.05.1999, “*Kodi i Procedurave Administrative*”, neni 116, shkronja “c”, passjell pavlefshmërinë absolute të çdo akti administrativ.

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

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, grupi i punës verifikoi procesin e vlerësimit të rezultateve në punë për vitin 2014 për nëpunësit civilë të Njësisë Bashkiake Nr. 2 dhe, njëkohësisht, se si është materializuar procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji i ka vendosur nëpunësve kompetentë të këtij procesi, gjatë vitit të vlerësimit (*zyrtarit raportues, zyrtarit kundërfirmues.*)

Grupi i punës verifikoi aktet administrative që kanë lidhje me këtë proces, për të vërtetuar nëse procesi i vlerësimit është kryer sipas përcaktimeve të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*” dhe Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”.



Nga verifikimi u konstatua se në institucionin e mbikëqyrur janë kryer vlerësimet e rezultateve në punë për vitin 2014 për 22 nëpunës të punësuar në pozicione të shërbimit civil (17 nëpunësit sipas strukturës së miratuar + 5 nëpunësit e Zyrës së Gjendjes Civile).

Nisur nga përmbajtja e formularëve të vlerësimit, u konstatua se:

- vlerësimet e rezultateve në punë për vitin 2014 janë kryer sipas formularit të vlerësimit, përmbajtja e të cilit është përcaktuar në kreun IV, të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”.
- Në vlerësimet e punës për vitin 2014 nuk janë përfshirë muajt nëntor dhe dhjetor 2013 (siç përcaktohet në pikën 2, kreu VI, i VKM nr. 109, datë 26.2.2014).
- Për nëpunësit \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* janë bërë vlerësime vjetore të rezultateve në punë, por në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit, këta nëpunës kanë qenë të punësuar në pozicionet përkatëse të punës për një periudhë më të vogël se një vit dhe, për këtë arsye, periudha e provës duhet të fillonte në datën 26.02.2014.

Në këtë rast, për këta nëpunës duhej të ishte përzgjedhur rubrika “Tjetër (specifiko)” dhe të specifikohet “Vlerësim i pjesshëm për periudhën e provës”. Vlerësimi i kryer për këta punonjës i shërben eprorit direkt për të kryer vlerësimin e rezultateve individuale në punë, në përfundim të periudhës së provës dhe, së bashku me rezultatin e testimit me shkrim në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës së Administratës Publike (ASP), duhet të shërbejë si bazë për vendimmarrjen lidhur me konfirmimin/zgjatjen e periudhës së provës/moskonfirmimin e nëpunësit civil në periudhë prove.

- Për 5 rastet e nëpunësve të Zyrës së Gjendjes Civile konstatohet se është bërë vlerësim vjetor i rezultateve në punë, sipas kërkesave të ligjit për nëpunësin civil, ndonëse, ashtu siç e analizuam edhe më sipër, nga ana e njësisë përgjegjëse, këto pozicione pune nuk janë trajtuar si pjesë e shërbimit civil.

Në këto kushte, për këtë kategori nëpunësish, duhet të kryhet procedura e deklarimit të statusit të punësimit, në grupimin “nëpunës civil” apo “nëpunës civil në periudhë prove”, në përshtatje me kërkesat e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” dhe 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” (i ndryshuar me VKM nr. 532, datë 06.08.2014). Pas përfundimit të këtij procesi, njësia përgjegjëse duhet të vijojë punën me kryerjen e të gjitha procedurave të tjera, lidhur me përmbushjen e detyrimeve apo përfitimin e të drejtave të tyre sipas përcaktimeve të ligjit për nëpunësin civil.

Nisur nga përmbajtja e akteve të vlerësimit përfundimtar për vitin 2014, nuk rezulton të jetë kontestuar procesi nga nëpunësit e vlerësuar apo nga Zyrtari Raportues dhe Zyrtari Autorizues. Të gjithë pjesëmarrësit në këtë proces kanë qenë dakord me përfundimet e arritura.

Ndërsa në lidhje me përmbajtjen e procesit, duke marrë në analizë raste konkrete, konstatohet se:

- Për Përgjegjësin e Sektorit të Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore dhe Përgjegjësin e Sektorit të Burimeve Ekonomike vlerësimin e ka nënshkruar vetëm titullari (në cilësinë e Zyrtarit Autorizues).

- Për Përgjegjësin e Sektorit të Infrastrukturës dhe Kontrollit Urban dhe Përgjegjësin e Zyrës së Gjendjes Civile vlerësimin e ka nënshkruar Përgjegjësi i Sektorit të Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore (në cilësinë e Zyrtarit Raportues) dhe titullari (në cilësinë e Zyrtarit Autorizues).
- Për nëpunësit/punonjësit e Sektorit të Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore vlerësimin e ka nënshkruar Përgjegjësi i Sektorit të Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore (në cilësinë e Zyrtarit Raportues) dhe titullari (në cilësinë e Zyrtarit Autorizues).
- Për nëpunësit/punonjësit e Sektorit të Burimeve Ekonomike, Sektorit të Infrastrukturës dhe Kontrollit Urban dhe Zyrës së Gjendjes Civile vlerësimin e ka nënshkruar përgjegjësi i sektorit përkatës (në cilësinë e Zyrtarit Raportues), përgjegjësi i Sektorit të Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore (në cilësinë e Zyrtarit Kundërfirmues) dhe titullari (në cilësinë e Zyrtarit Autorizues).

**Konkluzion:** Në lidhje me sa analizuar më sipër, sipas strukturës dhe organikës aktuale të institucionit të mbikëqyrur, shërbimi civil është i organizuar në nivel sektori me 4 pozicione përgjegjës sektori dhe 24 pozicionet e tjera të shërbimit civil janë të nivelit ekzekutiv, që raportojnë tek përgjegjësi i sektorit përkatës (*Përgjegjësi i Sektorit të Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore; Përgjegjësi i Sektorit të Burimeve Ekonomike; Përgjegjësi i Sektorit të Infrastrukturës dhe Kontrollit Urban; Përgjegjësi i Zyrës së Gjendjes Civile*). Në kuptim të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, nëpunësit që duhet të bëjnë vlerësimin vjetor të rezultateve në punë në këtë institucion janë:

- o Për të gjithë nëpunësit civilë të nivelit ekzekutiv, për vlerësimin vjetor të rezultateve në punë duhet të veprojnë dhe të nënshkruajnë në cilësinë e “Zyrtarit Raportues” përgjegjësi i sektorit përkatës (*përgjegjësi i sektorit është “Zyrtar Raportues” për të gjitha pozicionet e shërbimit civil që i raportojnë atij*). Ndërkohë, titullari i institucionit duhet të veprojnë në cilësinë e Zyrtarit Kundërfirmues/Raportues.
- o Për të gjitha pozicionet e punës “përgjegjës sektori”, pozicione të nivelit të ulët drejtues, duhet të veprojnë për vlerësimin vjetor të rezultateve në punë dhe të nënshkruajnë në cilësinë e Zyrtarit Raportues/Kundërfirmues/Autorizues, titullari i institucionit, pasi sipas strukturës, ky është pozicioni që mbikëqyr në mënyrë të drejtpërdrejtë në linjën e hierarkisë organizative pozicionet e punës “përgjegjës sektori”.

Në këto rrethana, rekomandojmë njësinë përgjegjëse, që të kujdeset për të finalizuar procesin e vlerësimit të punës, me akte të plotësuara sipas linjës që paraqitëm më sipër.

## 7) **Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.**

Në lidhje me këtë institut të ligjit, gjatë mbikëqyrjes u konstatua se, për periudhën objekt kontrolli, në institucionin e mbikëqyrur, në 3 raste ka përfunduar marrëdhënia e punësimit në shërbimin civil nëpërmjet paraqitjes së dorëheqjes, sipas përcaktimeve të nenit 64, pika 1 dhe nenit 66, germa “dh”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, ndryshuar me ligjin nr. 178/2014, “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”.

Më konkretisht, rastet e largimit nga shërbimit civil si pasojë e dorëheqjes janë paraqitur në tabelën e mëposhtme:

NR.	Nëpunësi i larguar me dorëheqje Emër/Mbiemër	Emërtesa e pozicionit të punës në momentin e dorëheqjes	Vendimi për lirimim nga shërbimi civil nr/datë
1.	*****	Përgjegjëse e Zyrës së Burimeve Njerëzore dhe Çështjeve Juridike	Akti nr. 1675/1 prot., dt. 21.05.2014

2.	*****	Specialist i Infrastrukturës dhe Shërbimit Urban	Akti nr. 3147/2 prot., dt. 22.09.2014
3.	*****	Specialiste Tregu në Sektorin e Tregut	Akti nr. 735 prot., dt. 03.03.2014

Konstatohet se, nëpunësit \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*, në momentin e shtrirjes së efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kanë punuar në pozicione të shërbimit civil. Lirimi i tyre nga detyra me anë të dorëheqjes rezulton të jetë kryer më parë se institucioni të përfundonte procedurat e deklarimit të statusit të punësimit. Në këto raste, nëpunësit kanë paraqitur kërkesë për përfundimin e marrëdhënies së punës në shërbimin civil nëpërmjet dorëheqjes me shkrim dhe, më tej, lirimi nga shërbimi civil është deklaruar me vendimin “Për pranimin e kërkesës për largim nga detyra të një punonjësi”, ashtu siç është paraqitur në tabelën më sipër.

Pra, në këtë rast, institucioni ka vepruar në përputhje me ligjin për të gjitha rastet e lirimit nga shërbimi civil nëpërmjet dorëheqjes.

**8) 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 dhe aspekte të tjera në lidhje me këto procese.**

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

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, u konstatua se janë të përfshira dokumentet me të dhënat personale të karakterit teknik, profesional, si dhe të dhëna të tjera sipas lidhjeve 1, 2 dhe 3, bashkëlidhur këtij akti nënligjor që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt.

Më konkretisht, rezultoi se në çdo dosje janë të administruara dokumenti i identifikimit (*fotokopje e letërnjoftimit*); dokumenti mbi gjendjen civile (*certifikata e gjendjes familjare*); dokumentet lidhur me nivelin e edukimit arsimor dhe fushën e studimeve (*fotokopje e diplomës së shkollës së lartë dhe listës së notave*); dokumentet që vërtetojnë datën e fillimit të punës në pozicionin përkatës (*akti i emërimit*) dhe dokumenti i vërtetimit të gjendjes gjyqësore.

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

Më qëllim që, në të ardhmen, procesi i administrimit të shërbimit civil të zhvillohet duke u materializuar me aktet përkatëse të administruara në dosjen e personelit, rekomandohet njësia e personelit që të plotësojë dosjen e personelit duke pasur parasysh këto aspekte:

1. Në fletën prezantuese të dosjes teknike të nëpunësit, në pikën që kërkohet “Përshkrimi i karrierës”, të plotësohen në mënyrë kronologjike të gjitha emërimet që nëpunësi ka pasur gjatë zhvillimit të karrierës së tij në institucion; data e fillimit të marrëdhënies juridike të punës dhe atyre financiare dhe emërtesa e pozicionit të punës, duke filluar nga momenti fillestar i emërimit e në vijim.

2. Të gjitha aktet e emërimit, që pasqyrojnë në mënyrë kronologjike lëvizjet e nëpunësit nga momenti i fillimit të marrëdhënieve juridike të punës dhe atyre financiare e në vijim, të administrohen në një ndarje të veçantë të dosjes individuale të nëpunësit (*aktet që pasqyrojnë ndryshim të pozicionit të punës, strukturim të pozicionit të punës, ndryshim të kategorisë së pozicionit të punës etj., që kanë lidhje me pozicionin e punës*).
3. Përshkrimet e punës dhe vlerësimet e punës të plotësuara në mënyrën e duhur dhe të nënshkruara nga nëpunësit/strukturat kompetente (*të hartuara, të nënshkruara dhe të formalizuar si çdo dokument tjetër zyrtar*) të administrohen në dosjen e individuale të nëpunësit civil. Kjo për faktin se, përshkrimi i punës dhe vlerësimi i punës, në rubrikat apo në ndarjet e tyre përkatëse, trajtojnë elemente të ndryshëm që kanë lidhje me gjithë dinamikën e karrierës së nëpunësit civil, ndër të cilat, kërkesat e posaçme të vendit të punës, nivelin e arsimit, fushën kryesore të studimeve, përvojën në punë, njohuritë dhe aftësitë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për pozicionin e punës etj.

**Konkluzion:** Në lidhje me këtë institut, konstatohet se dosjet e personelit janë të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Sektori i Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore. Nga ana tjetër, duhet të vijojë puna për të plotësuar dosjen e personelit me dokumentet e evidentuara në aneksin përkatës bashkëngjitur projektraportit, si dhe në përputhje me rekomandimet e paraqitura në projektraport.

## **9. Probleme të ndryshme lidhur me administrimin e burimeve njerëzore gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”.**

- Regjistrimi me të njëjtin numër protokollit i akteve të deklarimit të statusit të punësimit.

Gjatë kryerjes së mbikëqyrjes në Njësinë Bashkiake nr. 2, Tiranë, u konstatua se, aktet e deklarimit të statusit për të gjithë nëpunësit që janë përfshirë në procesin e deklarimit janë protokolluar (*janë regjistruar në regjistrin e korrespondencës*) me të njëjtin numër protokollit dhe në të njëjtën datë (*për të gjithë nëpunësit që iu është deklaruar statusi i punësimit “nëpunës civil”, aktet e deklarimit janë regjistruar me nr. 3748/1 prot., dt. 11.11.2014, dhe për nëpunësit e deklaruar “nëpunës civil në periudhë prove” aktet e deklarimit janë regjistruar me nr. 3748/2 prot., dt. 11.11.2014*).

Nisur nga ky fakt, duhet të sjellim në vëmendjen e njësisë përgjegjëse se urdhri i titullarit të institucionit për nxjerrjen e akteve të deklarimit të statusit të punësimit dhe aktet e deklarimit të statusit të punësimit, për punonjësit që kryenin funksione të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, janë dokumente të krijuara nga vetë institucioni që formojnë një praktikë, pasi kanë lidhje organike ndërmjet tyre.

Ndërkohë që, akti i deklarimit të statusit të punësimit për secilin nëpunës është akt administrativ individual, pasi rregullon një çështje të posaçme, ndaj një subjekti të identifikueshëm që, në rastin konkret, është deklarimi i statusit të punësimit, sipas përcaktimeve të nenit 67 të ligjit për çdo nëpunës civil të punësuar në një pozicion të shërbimit civil.

Regjistrimi me të njëjtin numër protokollit dhe në të njëjtën datë i të gjithë akteve të deklarimit sjell vështirësi në individualizimin dhe identifikimin e tyre.

Gjithashtu, mënyra se si janë protokolluar (*regjistruar në regjistrin e korrespondencës*) këto akte në regjistër nuk është në përputhje me “*Normat tekniko-profesionale dhe metodologjike të shërbimit arkivor në Republikën e Shqipërisë*”, të hartuara nga Drejtoria e Përgjithshme e Arkivave në mbështetje të nenit 15, të ligjit nr. 9154, datë 06.11.2003, “*Për arkivat*”.

Ky përfundim arrihet për faktin se, kjo rregullore përcakton qartë rregullat bazë për organizimin, funksionimin dhe punën në arkivat në veprim të subjekteve shtetërore. Konkretisht, në pikën 1, të nenit 19, të kësaj rregulloreje, midis të tjerash, përcaktohet se: *“të gjitha dokumentet që krijohen nga subjekti shtetëror evidencohen në regjistrin e korrespondencës. Në të regjistrohen të gjitha dokumentet që krijohen apo që vijnë në organin shtetëror. Dokumentet që formojnë një praktikë dhe që kanë lidhje organike ndërmjet tyre marrin në regjistrin e korrespondencës një numër rendor të veçantë. Dokumenti i parë që krijohet nga vetë organi merr numër rendor të plotë, ndërsa dokumentet e tjera që kanë lidhje me të evidencohen me të njëjtin numër e progresivisht me fraksion deri në mbylljen e praktikës. **Nuk lejohet evidencimi në një numër i dy ose më shumë praktikave të përafërta që janë të pavarura ndërmjet tyre, sipas objektit.**”*

**Konkluzion:** Nga analiza ligjore e mësipërme, rekomandohet njësia përgjegjëse që të kujdest për rregullimin e ligjshmërisë, duke krijuar një praktikë të re regjistrimi, ku aktet e deklarimit të statusit të punësimit të protokollohen (të regjistrohen) me fraksion progresivisht me numrin rendor të plotë që është protokolluar urdhri i titullarit të institucionit për nxjerrjen e akteve të deklarimit.

➤ Raste të përdorimit të emërtesave të ndryshme, nga ato të miratuara në strukturë.

Gjatë mbikëqyrjes, u konstatua se, në përmbajtjen e materialeve shkresore që kanë lidhje me marrëdhëniet e punës të nëpunësve civilë, emërtesa e pozicionit nuk ka të njëjtin lexim me emërtesën sipas strukturës së miratuar.

Përmendim këtu dokumentet lidhur me vendimmarrjen për fillimin e marrëdhënies së punës në pozicionin përkatës, listëprezencën e institucionit, borderonë, dokumentet e krijuara për veprimet me pagat, dokumentet lidhur me fillimin e masave disiplinore, e raste të tjera të evidentuara edhe në përmbajtjen e raportit.

**Rekomandojmë** institucionin në këtë rast që të tregojë vëmendje të veçantë në lidhje me emërtesat e pozicioneve që përdoren në akte të ndryshme administrative që kanë lidhje me marrëdhënien e punësimit. Nëpunësit e ngarkuar me hartimin e këtyre akteve duhet të kenë parasysh që në këto raste të përdorin emërtesën e pozicionit të punës, ashtu siç është e miratuar në strukturën dhe organikën e institucionit dhe të propozojnë për ndryshime në organet kompetente, në ato raste kur emërtesat vijnë në kundërshtim me terminologjinë e përdorur në ligjin për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore përkatëse.

Përdorimi i emërtesave të ndryshme për të njëjtin pozicion pune, megjithëse nuk passjell pavlefshmërinë e akteve, përbën një gabim të natyrës teknike e materiale, i cili krijon vështirësi në identifikimin e veprimeve të kryera, lidhur me një marrëdhënie pune të caktuar. Pra, nuk pasqyron saktë vijimësinë e karrierës së nëpunësit përkatës.

➤ Vendimet gjyqësore

Një aspekt tjetër që u mbikëqyr gjatë procesit është edhe zbatimi i vendimeve gjyqësore që kanë lidhje me pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Gjatë verifikimit të praktikave shkresore lidhur me administrimin e shërbimit civil u konstatua se, në këtë institucion, aktualisht, evidentohen **14** çështje gjyqësore, me paditës ish nëpunës ose punonjës të punësuar në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil pranë kësaj njësie.

Nga verifikimi i këtyre rasteve vihet re se:

- Për 2 (dy) raste, për nëpunësit e punësuar në pozicione të shërbimit civil, çështja është shqyrtuar në themel dhe është pranuar ankesa, duke u vendosur rikthimi në pozicionin e punës nga ish Komisioni i Shërbimit Civil, i cili ka qenë edhe organi kompetent për shqyrtimin e ankesave të nëpunësve civilë dhe, më pas, është shqyrtuar edhe nga Gjykata e Apelit Tiranë, e cila ka lënë në fuqi vendimin e ish Komisionit të Shërbimit Civil.
- Për 11 (njëmbëdhjetë) raste, për nëpunës të punësuar në pozicione të shërbimit civil, çështja është shqyrtuar nga Gjykata e Shkallës së Parë Tiranë, pasi këta nëpunës nuk e gëzonin statusin e nëpunësit civil, për shkak se ishin të emëruar në pozicione të shërbimit civil, duke mos respektuar procedurat e pranimit në shërbimin civil nëpërmjet konkurimit, sipas parashikimeve të ligjit nr. 8549/1999, "Statusi i nëpunësit civil", e për këtë arsye, këto raste nuk janë trajtuar nga ish Komisioni i Shërbimit Civil. Rivendoja e të drejtave të tyre nga gjykata është bërë mbështetur në dispozitat e Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë dhe jo sipas legjislacionit të shërbimit civil.
- Për 1 (një) rast, për një nëpunës të punësuar në pozion të shërbimit civil, çështja është në shqyrtim.

Në mënyrë të detajuar këto raste janë paraqitur në tabelën si më poshtë:

Emri/Mbiemri i ish nëpunësit të punësuar pranë NJ.B. Nr. 2, Tiranë	Numri dhe data e vendimit të gjykatës që ka shqyrtuar çështjen	Mënyra e fillimit të marrëdhënieve të punës	Pozicioni i punës që mbante në NJ.B. Nr. 2	Çfarë ka vendosur gjykata
1. *****	Vendim nr. 10919, Dt. 13.11.11, i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë	Me kontratë	Specialist tregu	Dëmshpërblim me 2 paga
2. *****	Vendim nr. 76 dt. 12.05.2012, i Ish KSHC, lënë në fuqi me vendimin nr. 85, dt. 26.09.2012, të Gjykatës së Apelit Tiranë	Nëpunës civil	Specialite e Infrastrukturës dhe Kontrollit Urban	Kthim në punë dhe dëmshpërblim page për të gjithë kohën
3. *****	Vendim nr. 6957, dt. 03.09.2013, i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë	Me kontratë	Specialist Tregu	Dëmshpërblim me 19.5 paga
4. *****	Vendim nr. 6588, dt. 14.01.2013, i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë	Me kontratë	Specialist Tregu	Dëmshpërblim me 14 paga
5. *****	Vendim nr. 10563, dt. 06.11.2012, i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë	Me kontratë	Specialist Tregu	Dëmshpërblim me 19 paga
6. *****	Vendim nr. 4642, dt 08.05.2012, i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë	Me kontratë	Administrator Shoqëror	Dëmshpërblim me 18 paga
7. *****	Vendim nr. 3780, dt. 18.04.2012, i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë	Me kontratë	Nëpunës i Zyrës së Gjendjes Civile	Dëmshpërblim me 6.5 paga

8.	*****	Vendim nr. 6435, dt. 21.06.2012, i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë	Me kontratë	Specialist Mbledhje Taksash Vendore	Dëmshpërblim me 9 paga
9.	*****	Vendimi nr. 1856, dt. 29.02.2012, i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë	Me kontratë	Specialist i Infrastrukturës dhe Kontrollit Urban	Dëmshpërblim me paga
10.	*****	Vendim nr. 7604, dt. 18.07.2012, i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë	Me kontratë	Specialiste Finance	Dëmshpërblim me paga
11.	*****	Vendim nr. 149, dt. 20.09.2012, i ish KSHC, lenë në fuqi me vendimin nr. 13, dt. 31.01.2013, të Gjykatës së Apelit Tiranë	Nëpunës civil	Administratore Shoqërore	Kthim në punë dhe dëmshpërblim page për të gjithë kohën
12.	*****	Vendim nr. 11133, dt. 19.11.2012, i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë	Me kontratë	Specialist Tregu	Dëmshpërblim me 4 paga
13.	*****	Vendim nr. 2213, dt. 08.03.2012, i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë	Me kontratë	Specialist Tregu	Dëmshpërblim me paga
14.	*****	Çështja në proces			

**Konstatim:** Nga gjithë sa paraqitëm më sipër, konstatohet se, në kushtet kur institucioni i mbikëqyrur ka qenë pjesë e shërbimit civil edhe para fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, përsëri nga ana e tij nuk janë respektuar procedurat e pranimit në shërbimin civil, sipas ligjit nr. 8549/1999, ”*Statusi i nëpunësit civil*”. Pra, marrëdhëniet juridike ndërmjet punonjësve të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil dhe institucionit nuk janë rregulluar në përputhje me shërbimin civil.

Mosrespektimi i procedurave të pranimit në shërbimin civil sipas ligjit të zbatueshëm për kohën ka passjellë një shërbim civil të paqëndrueshëm në këtë institucion, në kushtet kur, aktualisht, vetëm në 1 rast është konstatuar nëpunës civil i trajtuar sipas ligjit nr. 8549/1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, ndërsa pjesa tjetër e nëpunësve janë nëpunës civilë apo nëpunës civilë në periudhë prove për shkak të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Gjithashtu, mosrespektimi i procedurave të pranimit në shërbimin civil në këtë rast, të parashikuara nga ligji nr. 8549/1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, ka sjellë pasoja edhe për nëpunësit e punësuar në pozicione pjesë e shërbimit civil, pasi ata nuk kanë mundur të gëzojnë të drejtat që i jep atyre statusi i nëpunësit civil.

**Së fundi,** moszbatimi i vendimeve të ish KSHC për 2 (dy) raste, të lëna në fuqi nga Gjykata e Apelit, i ka shkaktuar dëm ekonomik institucionit, pasi në këto pozicione janë punësuar punonjës me kontratë, sipas Kodit të Punës, ndërkohë që gjykata në këtë rast ka urdhëruar pagimin e plotë të pagës për gjithë kohën e qëndrimit padrejtësisht pa punë. Pra, për të njëjtin pozicion pune, pjesë e shërbimit civil, janë paguar njëkohësisht dy persona.

**Konkluzion:** Për të gjitha sa analizuam, rekomandohet njësia përgjegjëse që të zbatojë Vendimin nr.76, dt. 12.05.2012, të ish Komisionit të Shërbimit Civil, lënë në fuqi me vendimin nr. 85, dt. 26.09.2012, të Gjykatës së Apelit Tiranë, për punonjësën \*\*\*\*\* dhe Vendimin nr. 149, dt.

20.09.2012, të ish Komisionit të Shërbimit Civil, lënë në fuqi me vendimin nr. 13, dt. 31.01.2013, të Gjykatës së Apelit Tiranë, për punonjësen \*\*\*\*\*, sipas përcaktimeve të nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

➤ Personel i miratuar nga të ardhurat e njësisë

Nga verifikimi i dokumentacionit që na u vu në dispozicion u konstatua se me vendim të Këshillit të Njesisë Bashkiake, nga të ardhurat e njësisë, është miratuar personel mbi numrin që parashikon struktura e miratuar nga Këshilli Bashkiak i Bashkisë së Tiranës.

Në pozicionet e punës të miratuara nga të ardhurat e njësisë ka vende pune që kanë karakteristika të njëjta me ato të shërbimit civil. Rekomandojmë që plotësimi i vendeve të lira të krijuara në mënyrë të përkohshme dhe që kanë karakteristika të njëjta me pozicionet e shërbimit civil të bëhet në mbështetje të përcaktimeve të nenit 23, pika 3/1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

\*

\* \*

Këto ishin rrethanat e konstatuara nga grupi i punës gjatë procesit të mbikëqyrjes në Njësinë Bashkiake Nr. 2, Tiranë, në lidhje me monitorimin, kontrollin dhe vlerësimin e zbatimit të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dalta në bazë e për zbatim të tij.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas pikave të këtij raporti, janë materializuar në tabelat: **Aneksi nr. 1** “Vazhdimësia në shërbimin civil për nëpunësit dhe punonjësit që kryejnë funksione të shërbimit civil në Njësinë Bashkiake Nr. 2, Tiranë”; **Aneksi nr. 2** “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në Njësinë Bashkiake Nr. 2, Tiranë” dhe **Aneksi nr. 3** “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, me emërim të përkohshëm (data 26.02.2014)”.

**KOMISIONERI**

**Pranvera STRAKOSHA**