



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

**RAPORT
(Përfundimtar)**

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

**BASHKIA TIRANË
NJËSIA ADMINISTRATIVE NR.6
(NJËSIA BASHKIAKE NR.6)**

Tiranë, Shtator 2015

RAPORT PËRFUNDIMTAR

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil

Bashkia Tiranë

Njësia Administrative nr. 6, Tiranë

(Njësia Bashkiake nr.6, Tiranë)

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11 pika 1, 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar me ligjin nr. 178/2014 “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, dhe planit të mbikëqyrjes, me Vendimin nr. 52, datë 27.05.2015 “Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në institucionin Njësia Bashkiake nr.6, Tiranë”, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në Njësine Bashkiake nr.6, Tiranë.

Për shkak të riorganizimit administrativo-territorial që kanë pësuar njësitë e qeverisjes vendore, në zbatim të ligjit nr. 30/2015 “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, të ndryshuar”, ligjit nr. 115/2014 “Për ndarjen administrativo-territoriale të njësive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”, njësitet bashkiake, janë organizuar si njësi administrative, struktura dhe organika e të cilave, do të jenë pjesë e strukturës dhe organikës së administratës së bashkisë.

Në Vendimin nr. 510, datë 10.06.2015, të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e procedurave për transferimin e të drejtave dhe detyrimeve, personelit, aktiveve të trupëzuara dhe të patrupëzuara, të arkivave dhe çdo dokumentacioni tjetër zyrtar në njësitë e qeverisjes vendore, të prekura nga riorganizimi administrativo-territorial”, Kreu III, “Transferimi i të drejtave dhe detyrimeve”, pika 1, përcaktohet se bashkia është trashëgimtari ligjor i njësive të qeverisjes vendore që janë shkrië në të, e cila, me konstituimin e organeve përfaqësuese dhe ekzekutive, merr përsipër të gjitha të drejtat dhe detyrimet ekonomike, financiare, sociale apo të tjera, të karakterit civil dhe administrativ, të njësive të qeverisjes vendore që janë shkrië. Më tej, në Kreun IV të këtij akti nënligjor, “Transferimi i personelit”, parashikohet se marrëdhëniet e punës ekzistuese, ndërmjet njësive që janë shkrië dhe punonjësve të tyre, do të transferohen në bashki, në momentin e konstituimit të organeve të saj.

Në këto rrethana të reja, të krijuara për shkak të riformatimit të njësive të qeverisjes vendore, ky raport me konkluzionet e tij, si dhe vendimi përkatës i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, për miratimin e raportit përfundimtar, do t’i drejtohen për zbatim njësisë përgjegjëse pranë Bashkisë Tiranë, si institucioni përgjegjës në këtë rast.

Mbikëqyrja u realizua sipas Programit të Mbikëqyrjes nr. 396/1 prot., datë 27.05.2015, të miratuar nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, dhe njoftuar institucionit me shkresën nr. 396/2 prot., datë 27.05.2015 “Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”.

Objekti i mbikëqyrjes në këtë institucion është i përgjithshëm dhe përfshin veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, të kryera prej momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, e në vijim.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm, grupi i mbikëqyrjes, i përbërë nga inspektorët Atalvin Niço dhe Ilir Sauli, në drejtimin teknik të Drejtores së Drejtorisë së Mbikëqyrjes, Arbana Basha, ka bërë përpunimin e të dhënave dhe ka përgatitur projektraportin e mbikëqyrjes për këtë institucion, të cilin ia ka dërguar për njohje, me shkresën Nr. 396/4 prot., datë 31.07.2015, duke i lënë 3 ditë kohë për të paraqitur observacionet.

Pas kësaj, institucioni i mbikëqyrur me shkresën nr. 2284/1, datë 14.08.2015 *“Observacion lidhur me projektraportin për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, Njësia Bashkiake nr. 6”*, ka kthyer pranë Komisionerit projektraportin e nënshkruar nga titullari i institucionit dhe nëpunësi përgjegjës për administrimin e burimeve njerëzore.

Në përmbajtjen e kësaj shkrese, institucioni ka paraqitur disa sqarime mbi mënyrën e hartimit dhe miratimit të strukturës organizative të njësive bashkiake të Tiranës, ku njësitë bashkiake kanë të drejtë vetëm të propozojnë strukturën organizative, numrin e personelit dhe kategorinë e pagës, ndërsa kompetencën për miratimin e tyre, e ka Bashkia e Tiranës.

Lidhur me drejtimet apo aspektet e veçanta të mbikëqyrjes të trajtuara në pjesët respektive të projektraportit, institucioni nuk ka paraqitur observacione.

Qëllimi i mbikëqyrjes

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja 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 shërbimit civil, njësisë së burimeve njerëzore dhe titullarit të institucionit.
- Paralajmërimi i institucionit dhe personave përgjegjës, në rast të konstatimit të parregullsive gjatë zbatimit të ligjit, duke lënë edhe detyrat dhe rekomandimet përkatëse për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 15, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar.

Objekti i mbikëqyrjes:

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

2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
- Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion;
 - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549, dt.11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit civil*”, apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit;
 - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune;
 - Rastet e refuzimit të deklarimit të statusit të nëpunësit civil;
 - Si është dokumentuar procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve;
 - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e verifikimit dhe akti i deklarimit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.
3. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:
- Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
4. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
5. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”.
6. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*detyrimet e nëpunësit dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).

7. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (*ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit*).
8. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste.
9. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore (*kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit të Përhershëm*).
10. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 "*Për nëpunësin civil*". Si materializohet procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji i ka vendosur aktorëve të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (*Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues*).
11. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (*njësisë përgjegjëse*), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013 "*Për nëpunësin civil*".

Metodologjia e mbikëqyrjes:

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

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

- Fillimisht u realizua një takim me personin e kontaktit, që u emërua Përgjegjësi i Sektorit të Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore, ku u bisedua dhe u ra dakord për objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe për dokumentacionin shkresor që duhet të vihet në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim.
- Grupi i punës verifikoi pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës së institucionit;
- U verifikuan procedurat e rekrutimit sipas procedurave konkurruese, të përcaktuara nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 "*Statusi i nëpunësit civil*";
- U verifikuan dosjet individuale të çdo nëpunësi civil si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme që duhet të plotësojnë nëpunësit për pranimin në shërbimin civil;
- U verifikuan të dhënat profesionale si dhe të dhënat e tjera për marrëdhëniet e punës të çdo nëpunësi civil lidhur me përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës si arsimit, përvoja në punë e të tjera.

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 projektraporti.

Përmbajtja e Raportit Përfundimtar:

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

a. 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 Administrative nr. 6 Tiranë, aktualisht është pjesë e njësisë së qeverisjes vendore, Bashkia Tiranë, statusi i të cilës më parë përcaktohej në ligjin nr. 8654, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e Bashkisë së Tiranës”, i ndryshuar (*i shfuqizuar*).

Në nenin 13 të këtij ligji përcaktohej 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*”. Gjithashtu, neni 5 dhe 6 i ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, i ndryshuar, përcaktonte bashkinë, si dhe njësitë bashkiake, si njësi të qeverisjes vendore. Rrjedhimisht, në fushën e zbatimit të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, përfshihej edhe institucioni i Njësisë Bashkiake nr. 6, Tiranë (*sot Njësia Administrative nr. 6, Bashkia Tiranë*) në përputhje me përcaktimet e nenit 2 të tij, ku parashikohet shprehimisht 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...*”.

Në Bashkinë e Tiranës kanë funksionuar gjithsej 11 njësi bashkiake, pjesë e qeverisjes vendore, të cilat sot janë njësi administrative. Administrata e tyre e ka ushtruar veprimtarinë mbi bazën e strukturës organizative, të miratuar nga Këshilli Bashkiak Tiranë, sipas parashikimeve të nenit 32, shkronja “ç” të ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, i ndryshuar.

Konkretisht, struktura organizative dhe organigrama e Njësisë Administrative nr. 6 Tiranë, ka qënë e miratuar me vendimin nr. 18, datë 26.01.2001 të Këshillit Bashkiak, Tiranë “Për miratimin e strukturës organizative të Njësive Bashkiake të Tiranës”, ndryshuar në vijimësi në rend kronologjik me vendimin nr. 10, datë 21.03.2005 “Mbi disa ndryshime në vendimin e Këshillit Bashkiak Nr. 18, dt. 26.01.2001 “Për miratimin e strukturës organizative të Njësive Bashkiake të Tiranës”; vendimin 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”; vendimin 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”; vendimin nr. 23, datë 09.04.2013 “Për një ndryshim në vendimin e Këshillit Bashkiak nr.17, datë 28.02.2013 “Mbi politikën e decentralizimit të disa kompetencave ligjore pranë organeve të Njësive Bashkiake të Tiranës, si dhe një ndryshim në vendimin e Këshillit Bashkiak 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” (i ndryshuar)”.

Në strukturën e njësive bashkiake ka qenë e përfshirë edhe Zyra e Gjendjes Civile, shërbimi i së cilës, ushtrohet si funksion i deleguar në organet e qeverisjes vendore, në mbështetje të ligjit nr.10129, datë 11.05.2009 “Për gjendjen civile”.

Në përputhje me nenin 62 të këtij ligji dhe Vendimin nr. 1299, datë 16.12.2009 të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e strukturës, të organikës dhe të numrit të nëpunësve të shërbimit të gjendjes civile në bashki/njësi bashkiake/komuna dhe në degët e qarqeve”, Zyra e Gjendjes Civile në këtë rast përfshin **5** pozicione pune nga të cilat, 1 Përgjegjës Zyre dhe 4 Nëpunës të Gjendjes Civile.

Mbështetur në aktet rregullative të përmendura më sipër, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur ka gjithsej **68** (gjashtëdhjetë e tetë) pozicione pune, nga të cilat **32** pozicione pune janë pjesë e shërbimit civil, ndërsa **36** pozicionet e tjera, trajtohen sipas dispozitave të ligjit nr. 7961 dt. 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.

Duke marrë në konsideratë klasifikimin e pozicioneve të punës në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”; Vendimit nr.1619, datë 02.07.2008 të Këshillit të Ministrave “Për klasifikimin e funksioneve, grupimin e njësive të qeverisjes vendore për efekt page dhe caktimin e kufijve të pagave të punonjësve të organeve të qeverisjes vendore”, i ndryshuar; Vendimit nr. 439, datë 14.01.2015, të Këshillit të Njësive Bashkiake “Për miratimin e buxhetit të Njësive Bashkiake nr.6 për vitin 2015”, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, ndahen në këto kategori:

- Nëpunës civilë të kategorisë së ulët drejtuese janë **3** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektori”;
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **25** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Specialist” dhe “Përgjegjës Zyre”.
- Nëpunës të Zyrës së Gjendjes Civile **4** pozicione pune.

Vërejmë se, në strukturën organizative të institucionit, përfshihen emërtime të tilla si “Jurist”, “Arkëtar”, “Financier”, të cilat, nisur nga natyra e punës dhe detyrat që realizojnë dhe paga që marrin, në material janë përfshirë në kategorinë ekzekutive të nëpunësve civilë, që i përkasin pozicionit “Specialist”.

Emërtimi i përdorur, “jurist”, apo “ekonomist”, nuk është në përputhje me ligjin, pasi këto emërtesa nuk kanë të bëjnë me identifikimin e pozicionit të punës, por me emërtesë të profesionit të punonjësit.

Në këtë rast, duke e parë këtë aspekt në këndvështrim të Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura” dhe më konkretisht të Lidhjes nr. 3

”Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës”, e cila është pjesë e këtij vendimi, emërtimi i pozicioneve të punës të kategorisë ekzekutive, bëhet mbi bazën e klasifikimit të pozicioneve të punës, sipas profesioneve, apo sipas grupeve të ngjashme të punës.

Pozicione të tilla si, *”Specialist Jurist”, ”Specialist Ekonomist”, ”Specialist urbanistike”, ”Specialist i taksave vendore”, ”Specialist tregu”,* përfshihen në grupin e administrimit të posaçëm, të cilat, në kuptim të ligjit, kërkojnë njohuri të posaçme për të realizuar detyrat funksionale.

Konkluzion: Nisur nga sa argumentuam më sipër, si dhe në kuadër të riorganizimit të kësaj njësie të qeverisjes vendore, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse, që në momentin e miratimit të strukturës organike, të bëhet një klasifikim i saktë i pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, në përputhje me detyrat dhe përgjegjësitë e çdo pozicioni, me qëllim që të respektohen kërkesat e ligjit nr.152/2013 *”Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe të akteve nënligjore që rregullojnë këtë aspekt.

Nga ana e njësisë përgjegjëse, duhet të bëhet një ndarje e qartë e pozicioneve të punës, pjesë e shërbimit civil, e shoqëruar në organigramën përkatëse me kategorinë e pagave për çdo pozicion pune, si dhe të rishikohen emërtesat e pozicioneve të punës, sipas Lidhjes 3 *”Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës”,* bashkëlidhur Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave *”Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*.

b. 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.

Njësia Administrative nr. 6 Tiranë, përfshihet në fushën e zbatimit të ligjit nr. 152/2013 *”Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij, si pjesë e Bashkisë Tiranë. Për këtë arsye, deklarimi si nëpunës civil ekzistues për çdo punonjës të këtij institucioni, duhet të bëhet në respektim të kërkesave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013 *”Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, neni 67, pikat 3, 4 dhe 6, ku përcaktohet në mënyrë të shprehur se:

- *pika 3, ”Nëpunësit civilë ekzistues, punonjësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që janë rekrutuar sipas një procedure pranimi 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". Po në këtë vendim përcaktohet edhe afati për përfundimin e deklaramit, jo më vonë se 120 (njëqind e njëzet) ditë nga data e hyrjes në fuqi të VKM, si dhe të drejtën e shtyrjes së këtij afati një herë të vetme, për shkaqe të arsyeshme, jo më shumë se 30 (tridhjetë) ditë. Dispozitat e sipërpërmendura, përbëjnë kuadrin ligjor të zbatueshëm për deklaramin e statusit të punësimin pas verifikimit të procedurës së punësimin për gjithë nëpunësit që mbanin pozicione pune të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.

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 deklaramin e statusit të punësimin, grupi i kontrollit verifikoi dhe analizoi të gjitha 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 dhe listëpagesën (borderonë) e muajit mars 2014 dhe listëprezencën dhe listëpagesën (borderonë) e muajit prill 2015; dokumentacionin e plotë që pasqyrojnë procedurat e rekrutimit për nëpunësit e emëruar në pozicione pjesë e shërbimit civil.

Më poshtë po paraqesim mënyrën e plotësimit të pozicioneve të punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion.

b.1. 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, i ndryshuar".

Megjithëse institucioni i mbikqyrur ka qenë pjesë e shërbimit civil edhe me ligjin nr. 8549/1999 "Statusi i nëpunësit civil", nga këqyrja e dokumenteve të administruara në dosjen personale të punonjësve rezulton se, në këtë institucion nuk janë zhvilluar procedura konkurrimi për disa pozicione pune.

Nga analiza e materialeve të verifikuara, rezulton se në **28** raste, pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në këtë institucion, janë emëruar punonjës me akte emërimi të përkohshme, duke mos respektuar procedurat e konkurrimit, sikurse përcaktohej në nenin 13 të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 "Statusi i nëpunësit civil".

Megjithëse kjo dispozitë ligjore përcaktonte konkurrimin, 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 pikës 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 **12** raste, punonjësit ekzistues që janë të punësuar në të njëjtin vend pune, kanë një periudhë më tepër se 1 vit në atë pozicion.

Bëhet fjalë për punonjësit në pozicionet e punës si më poshtë:

1. *****, ”Përgjegjëse në Sektorin e Shërbimeve dhe Burimeve Njerzore”, emëruar me aktin nr.01, datë 02.09.2011;
2. *****, ”Specialist Jurist”, emëruar me aktin nr.02, datë 01.02.2013;
3. *****, ”Specialiste e Informimit Qytetar”, emëruar me aktin nr.42, datë 01.06.2012;
4. *****, ”Administrator Shoqëror Zyra e Përkrahjes Sociale”, emëruar me aktin nr.3, datë 24.05.2012;
5. *****, ”Përgjegjëse e Zyrës së Gjendjes Civile”, emëruar me aktin nr. 3, datë 24.05.2012;
6. *****, ”Nëpunëse e Zyrës së Gjendjes Civile”, nuk ka akt emërimi në dosje, marrëdhënia financiare ka filluar më datë 01.03.2002;
7. *****, ”Nëpunëse e Zyrës së Gjendjes Civile”, nuk ka akt emërimi në dosje, marrëdhënia financiare ka filluar më datë 16.03.2001;
8. *****, ”Nëpunëse e Zyrës së Gjendjes Civile”, nuk ka akt emërimi në dosje, marrëdhënia financiare ka filluar më datë 01.09.2004;
9. *****, ”Përgjegjëse e Sektorit të Burimeve Ekonomike” emëruar me aktin nr. 18, datë 31.08.2011;
10. *****, ”Specialiste Ekonomiste” emëruar me urdhrin nr.42, datë 26.07.2007;
11. *****, ”Përgjegjës Sektori i Infrastrukturës dhe Kontrollit Urban” emëruar me aktin nr. 64, datë 27.12.2011;
12. *****, ”Specialiste Urbaniste”, emëruar me aktin nr.14, datë 17.10.2005.

Nga këqyrja e dokumentacionit të dosjeve personale rezulton se, momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri i ka gjetur këta punonjës në një pozicion pune, ku periudha e punësimit ka qenë më shumë se një vit. Për të gjitha këto raste, njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit si nëpunës civilë.

Duke u nisur nga analiza që i është bërë akteve të emërimit, ku përfshihet momenti i fillimit të marrëdhënieve të punës dhe atyre financiare, rezulton se këta punonjës kanë më shumë se një vit,

nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit për nëpunësin civil, që e kryejnë detyrën e tyre funksionale në pozicionet, në të cilat janë deklaruar si nëpunës civilë.

Konkluzion: Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia e burimeve njerëzore, ka vepruar drejt në lidhje me deklarin e statusit të punësimit si nëpunës civilë për këtë kategori punonjësish.

- në 5 raste, punonjësit ekzistues që janë të punësuar në të njëjtin vend pune, kanë një periudhë më pak se 1 vit në atë pozicion.

Bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

1. *****; "Përgjegjëse e Zyrës së Përkrahjes Sociale" emëruar me urdhrin nr. 137, datë 14.02.2014;
2. *****; "Specialiste për mbrojtjen e fëmijëve" emëruar me aktin nr. 39, datë 22.11.2013;
3. *****; "Nëpunëse e Zyrës së Gjendjes civile" emëruar me aktin nr. 36, datë 05.11.2013;
4. *****; "Specialiste Finance", emëruar me aktin nr. 11, datë 31.01.2014;
5. *****; "Specialiste Infrastruktura", emëruar me aktin nr. 43, datë 05.12.2013.

Nga këqyrja e dokumentacionit të dosjeve personale rezulton se, momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri i ka gjetur këta punonjës në një pozicion pune, ku periudha e punësimit ka qenë më e vogël se një vit.

Aktet, të cilat materializojnë këtë proces, janë të evidentuara në tabelën **Aneksi 1** "Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar".

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, grupi i punës konstaton se, Sektori i Burimeve Njerëzore, në cilësinë e njësisë përgjegjëse për deklarin e statusit të punësimit për punonjësit aktualë që do të quhen nëpunës civilë për shkak të ligjit të ri, e ka realizuar këtë proces.

Konkluzion: Nisur nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, në këtë rast njësia e burimeve njerëzore, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, e ka realizuar procedurën e deklarin të statusit të punësimit për nëpunësit dhe punonjësit aktualë, në përputhje me kërkesat e nenit 67 të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar 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, për 17 rastet e analizuara më sipër.

b.2 Vende pune të plotësuar nga nëpunës që janë 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 2 raste, janë emëruar punonjës me akte emërimi të përkohshëm.

Bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

1. *****, emëruar në pozicionin "Administrator Shoqëror Zyra e Përkrahjes Sociale", me aktin nr. 34, datë 18.04.2014;
2. *****, emëruar në pozicionin "Specialist Arkëtar Llogaritar" me aktin nr.58, datë 07.11.2014.

Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, aktet e emërimit në pozicionet e përmendura më sipër, 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 nenit 22 dhe 23 të tij, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimi. Çdo emërim që bëhet në kundërshtim me këtë rregull është absolutisht i pavlefshëm.

Në këtë rast, rekomandohet njësia përgjegjëse, që për rregullimin e situatës, duhet të revokojë aktin e emërimit për punonjësit ***** dhe *****.

Pozicionet e punës "Administrator Shoqëror, Zyra e Përkrahjes Sociale" dhe "Specialist, Arkëtar, Llogaritar", në koherencë të plotë me riorganizimin që po ndodh në Bashkinë e Tiranës, të shpallen vende të lira, me qëllim që të plotësohen nëpërmjet procedurës së konkurrimit.

b.3 Pozicione pune që nuk janë trajtuar si pjesë e shërbimit civil.

Nga verifikimi dhe shqyrtimi i dokumentacionit që materializon strukturën dhe organikën e subjektit të mbikëqyrur, konstatohet se në 13 (trembëdhjetë) raste, pozicioni i punës, pa të drejtë nuk është trajtuar si pjesë e shërbimit civil. Bëhet fjalë për pozicionet e punës si më poshtë:

- 12 pozicione pune me emërtesën "Specialist për Tregjet" dhe
- 1 pozicion pune me emërtesën "Arkivist-Protokollist".

Pozicioni i punës "Specialist tregu", është funksion që u është deleguar njësive administrative nga Bashkia Tiranë, me vendim të këshillit bashkiak dhe si të tilla dhe për këtë arsye, pretendohet nga ana e institucionit se këto pozicione nuk janë konsideruar pjesë e shërbimit civil.

Nga verifikimet gjatë procesit të mbikëqyrjes,rezulton se Këshilli Bashkiak i Bashkisë së Tiranës, me Vendimin nr. 51, datë 03.11.2004 "Për delegimin e disa kompetencave Njësive Bashkiake të qytetit të Tiranës", ka miratuar delegimin nga Bashkia e Tiranës në Njësitë Bashkiake, të kompetencave që lidhen me administrimin e Tregjeve Publike dhe Bibliotekave në qytetin e Tiranës.

Në zbatim të këtij vendimi, pozicioni “*Specialist për Tregjet*” është përfshirë në strukturën e Njesisë Bashkiake Nr. 6, Tiranë, në vitin 2005, sipas strukturës së miratuar me Vendimin nr. 10, datë 21.03.2005 të Këshillit Bashkiak të Bashkisë së Tiranës “*Mbi disa ndryshime në vendimin e Këshillit Bashkiak nr. 18, datë 26.01.2001 “Për miratimin e strukturës organizative të Njësive Bashkiake të Tiranës”*”.

Sipas këtij vendimi dhe Tabelës 1 bashkëlidhur tij, strukturës ekzistuese të Njesisë Bashkiake Nr.6, i shtohen **12** vende pune për pozicionin “*Specialist për Tregjet*”. Në vijim të këtyre vendimeve, Drejtoria e Përgjithshme e Taksave dhe Tarifave Vendore në Bashkinë e Tiranës, me shkresën nr.215 prot., datë 01.04.2005, i ka përcjellë njësive bashkiake, gjeneralitetet e personave që do të kryenin detyrën “*Specialist për Tregjet*”, sipas strukturës ekzistuese. Nga këqyrja e strukturës së Njesisë Bashkiake nr.6, të vitit 2014, është vënë re se Sektori i Specialistëve të Tregut, është ndarë në dy kategori, në “*Specialist Tregu*”, me arsim të lartë **7** nëpunës dhe “*Specialist Tregu*”, me arsim të mesëm **5** nëpunës.

Më tej, në shkresën nr. 3021 prot., datë 14.04.2005 “*Mbi zbatimin e Vendimit të Këshillit Bashkiak nr. 10, datë 21.03.2005 dhe nivelin e pagave të punonjësve*”, Drejtoria e Burimeve Njerëzore në Bashkinë e Tiranës, ka sqaruar se, niveli i pagës për pozicionin “*Specialist Tregu*” do të jetë në emërtesën “*Specialist i ulët*”. Sipas Vendimit nr. 10, datë 17.07.2009 të Këshillit Bashkiak “*Për disa ndryshime në nivelin e pagave të punonjësve të Njësive Bashkiake të Tiranës dhe institucioneve të varësisë*”, pozicioni “*Specialist i ulët*”, i përket kategorisë së pagës “*IV-b*”. Nga këqyrja e strukturës së institucionit, konstatohet se, me këtë emërtesë, në këtë kategori page, janë përfshirë edhe pozicione të tjera të ngjashme si “*Specialist për Mbrojtjen e Fëmijëve*”, apo “*Arkëtar-Llogaritar*” (*Specialist*), të cilët janë trajtuar si pozicione të shërbimit civil.

Për këto arsye që parashtruar, si dhe duke analizuar detyrat e tyre funksionale, të cilët përmbushin elementët për të qenë pjesë e shërbimit civil, specialistët e tregjeve duhet të konsiderohen si pjesë e shërbimit civil dhe për pasojë ata duhet të përfshihen në procesin e deklarimit të statusit të punësimit, sipas nenit 67 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Lidhur me pozicionin e punës “Arkivist-Protokollist” duhet të sjellim në vëmendjen e njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore se:

Së pari, pozicioni i punës “*Arkivist-Protokollist*” është pjesë e organikës së institucionit dhe është i identifikuar si pozicion pune që ka përgjegjësi, në mënyrë specifike vetëm për administrimin e dokumenteve të krijuara apo të ardhura në adresë të subjektit të kontrolluar. Pra, fokusi i punës së mbajtësit të këtij pozicioni është ruajtja dhe mirëmbajtja e fondit të dokumenteve që krijohen, apo hyjnë në institucion dhe nuk ka përgjegjësi për të kryer funksione të tjera.

Së dyti, brenda strukturës së institucionit, ky pozicion pune është i vendosur në Sektorin e Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore dhe raporton tek përgjegjësi i sektorit.

Së treti, Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 142, datë 12.03.2014 “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura” në pikën 9, shkronjat “a” dhe “b”, dhe në pikën 12 kreu III, përcakton:

9. “Pozicionet e shërbimit civil të kategorisë ekzekutive klasifikohen sipas natyrës së pozicionit në:

- a) grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm dhe;
- b) grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm.

10.

11.

12. Grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm përcaktohen në lidhjen 3, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e këtij vendimi.”

Më tej, Lidhja nr. 3 “Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/ sipas profesioneve të punës”, në kolonën e parë ka renditur grupet e specialistëve të administratës publike të përfshirë në fushën e veprimit të ligjit të shërbimit civil sipas profesioneve (kjo lidhje është e ndërtuar me 6 kolona). Në ndarjen me numër rendor 26, në kolonën e dytë dhe të pestë përmendet në mënyrë të shprehur emërtesa e pozicionit të punës specialist i arkivave/arkivist, në njësitë vendore në përputhje me legjislacionin përkatës të arkivave.

Konkluzion: Nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, pozicionet e punës “Specialist për Tregjet” dhe “Arkivist-Protokollist” duhet të trajtohen si pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil.

Në këto kushte, rekomandohet njësi përgjegjëse që për punonjësit e punësuar në këto pozicione pune në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, të kryejë verifikimin e plotësimit të kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe të deklarojë statusin e punësimit për secilin prej tyre.

Këto veprime, siç e thamë edhe më sipër në material, do të kryhen nga njësi përgjegjëse e Bashkisë Tiranë, në zbatim të kërkesave të ligjit.

b.4 Pozicione pune që përfshihen për herë të parë në fushën e veprimit të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Ashtu siç e analizuam në hyrje të këtij materiali, në strukturën e Njesisë Administrative nr. 6, përfshihet edhe Zyra e Gjendjes Civile, e cila përfshihet për herë të parë në skemën e shërbimit civil.

Duke analizuar aktet ligjore që rregullojnë veprimtarinë e kësaj strukture, rezulton se, shërbimi i gjendjes civile, në kuptim të ligjit nr. 10129, datë 11.05.2009 “Për gjendjen civile”, ushtrohet si funksion i deleguar në organet e qeverisjes vendore. Sipas nenit 61 të këtij ligji, germa “c”, shërbimi i gjendjes civile, funksionon edhe në njësitë bashkiake, i organizuar si Zyra të Gjendjes Civile.

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

Pas fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, si pasojë e zgjerimit të fushës së shërbimit civil, u përfshinë në skemën e shërbimit civil edhe Zyrat e Gjendjes Civile në Njësitë Bashkiake. Kjo për faktin se në nenin 2 të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, është parashikuar në mënyrë të shprehur se, fusha e veprimit të tij, shtrihet për 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 caktuara nga Drejtoria e Përgjithshme e Gjendjes Civile, që është edhe 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”*.

Në këto rrethana, 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:

- ***** , *Përgjegjës i Zyrës së Gjendjes Civile;*
- ***** , *Specialist në Zyrën e Gjendjes Civile;*
- ***** , *Specialist në Zyrën e Gjendjes Civile;*
- ***** , *Specialist në Zyrën e Gjendjes Civile;*
- ***** , *Specialist në Zyrën e Gjendjes Civile.*

Për të gjithë këta punonjës, që momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit 152/2013 i ka gjetur si specialist të Zyrës së Gjendjes Civile, në pozicionet përkatëse të punës, njësia përgjegjëse nuk ka ndërmarrë asnjë veprim për verifikimin e plotësimin 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 deklarimit të statusit të punësimit, sipas ligjit për nëpunësin civil.

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 kritereve 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.

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

Në ligjin nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, konkretisht në nenin 7, pika 2, shkronja “f”, përcaktohet se një nga detyrat e Departamentit të Administratës Publike është: *“mbështet dhe siguron këshillimin e institucioneve në zbatim të këtij ligji”*.

Në këto rrethana, institucioni i mbikëqyrur, në bashkëpunim me Drejtorinë e Përgjithshme të Gjendjes Civile (*që është organi më i lartë i shërbimit të gjendjes civile*) dhe Sekretarin e Përgjithshëm të Ministrisë së Brendshme (*sekretari i përgjithshëm është organi që vjen menjëherë si epror i Drejtorit të Përgjithshëm të Gjendjes Civile*) dhe Departamentin e Administratës 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.

Konkluzion: Nisur nga sa argumentuam më sipër në këtë kapitull, Komisioneri vlerëson se:

- Nga ana e njësisë përgjegjëse, në kushtet e riorganizimit të strukturës dhe organikës së njësisë administrative, të bëhet një klasifikim i saktë i pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, në përputhje me detyrat dhe përgjegjësitë e çdo pozicioni, me qëllim që të respektohen kërkesat e ligjit nr.152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe të akteve nënligjore që rregullojnë këtë aspekt.
Këto veprime duhet të kryhen në koherencë edhe me implementimin e reformës territoriale që riorganizon gjithë administratën vendore.
- Njësia përgjegjëse, duhet të bëjë një ndarje të qartë të pozicioneve të punës, pjesë e shërbimit civil, kjo ndarje të jetë e pasqyruar që në strukturën dhe organikën përkatëse, ku të jetë shënuar edhe kategoria e pagës për çdo pozicion pune.
- Të rishikohen emërtesat e pozicioneve të punës, sipas Lidhjes 3 *“Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës”*, bashkëlidhur Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*. Në këto rrethana, njësia përgjegjëse i lind si detyrë që emërtesat e pozicioneve të punës *“Jurist”*, *“Administrator Shoqëror”*, *“Ekonomist”*, *“Arkëtar-Llogaritar”*, *“Nëpunës i Zyrës së Gjendjes Civile”* të ekuivalentohen me emërtesat përkatëse të pozicioneve të punës të përcaktuara në nenin 19, pika 7 të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”* dhe Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 142, datë 12.03.2014 *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të*

punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, kreu II i titulluar “*Klasifikimi*”, (pika 5) dhe kreu III i titulluar “*Grupet e pozicioneve të punës*”, si dhe lidhja 3 bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e këtij vendimi.

- Në lidhje me **13** pozicionet e punës “*Specialist për tregjet*” dhe pozicionin “*Specialist Arkiv-Protokoll*”, njësia përgjegjëse të rishikojë vlerësimin e pozicionit të tyre në raport me shërbimin civil, me qëllim përfshirjen në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil”. Për nëpunësit e punësuar në këto pozicione pune duhet të kryhen procedurat e verifikimit, lidhur me plotësimin e kriterëve të përcaktuara në nenin 67 pikat 3 dhe 4 të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar si dhe 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”*”, i ndryshuar. Në përfundim të verifikimit të plotësimit të kriterëve të përcaktuara, rast pas rasti të vendoset deklarimi i statusit të punësimit në kategorinë “*nëpunës civil*”, apo “*nëpunës civil në periudhë prove*”, ose në rast se punonjësit nuk i plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civil, të vendoset përfundimi i marrëdhënies së punës në shërbimin civil.

b.5 Pozicione pune që funksionojnë jashtë strukturës së njësisë bashkiake dhe që paguhen nga të ardhurat e njësisë.

Në strukturën organizative të Njësisë Bashkiake nr.6, Tiranë, përveç pozicioneve të punës të miratuara me vendim të Këshillit Bashkiak dhe funksioneve të deleguara në organet e qeverisjes vendore, që i përkasin pozicioneve të punës, si nëpunës të Zyrës së Gjendjes Civile, janë edhe dy pozicione pune përkatësisht “*Specialisti i IT*” që mbahet nga nëpunësi ***** dhe “*Specialist i Infrastrukturës*” që mbahet nga nëpunësja ***** të cilët paguhen nga të ardhurat e Njësisë Bashkiake nr.6, Tiranë, si një hapësirë që e ka lejuar Vendimi i Këshillit Bashkiak.

Në të ardhmen, nuk duhet lejuar që pozicione pune që kryejnë funksione të shërbimit civil të trajtohen jashtë strukturës së miratuar të njësisë bashkiake, duke marrë parasysh faktin se ligji për shërbimin civil kërkon vijueshmërinë e ekzistencës së pozicionit të punës si dhe procedura të përcaktuara për emërimin në këto pozicione.

Pozicione pune të krijuara sipas nevojave mund të jenë ato që i përkasin funksioneve ndihmëse, administrative dhe jo pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të cilat mund të plotësohen vetëm nëpërmjet procedurave të konkurrimit dhe nga kandidatë që plotësojnë kushtet për të qenë nëpunës civilë.

Në lidhje me këtë konstatim, në observacionete nisura nga institucioni pretendohet se dy pozicionet e analizuara më sipër nuk janë më pjesë e strukturës së Njësisë Administrative nr.6, Bashkia Tiranë, që prej datës 30.06.2015. Megjithatë, në këtë material nuk janë administruar prova që të vërtetojnë këtë pretendim, e për këtë arsye kontrolli i plotësimit të këtij rekomandimi, pas konstatimeve nga grupi i punës, do të jetë objekt i verifikimi të mëvonshëm gjatë mbikëqyrjes në vazhdim.

II. 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 pune që janë pjesë e shërbimit civil.

Nga verifikimi u konstatua se, për 16 pozicione pune të shërbimit civil janë hartuar përshkrimet e reja të punës, sipas formatit standard të miratuar, ashtu siç përcaktohet në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “ *Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura* “ dhe lidhjes 4 bashkëlidhur këtij vendimi.

Nisur nga përmbajtja e këtij vendimi si dhe Udhëzimit nr.2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike “ *Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil* ”, si akte nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, rezulton se në to janë të përcaktuara me hollësi procedurat për hartimin e përshkrimit të punës për çdo pozicion që përfshihet në shërbimin civil.

Akti i përshkrimit të punës duhet të përmbajë jo vetëm detyrat e nëpunësit, por edhe vendin që zë pozicioni në sistemin e shërbimit civil të institucionit, pra pozicioni organizativ, pozicionimi në shkallën përkatëse, misioni i institucionit, qëllimi i përgjithshëm i pozicionit të punës, përgjegjësia për organizimin e punës dhe detyrat kryesore, zgjidhja e problemeve, vendimmarrja, mjedisi menaxherial, mbikëqyrja, stafi në varësi (në rastet kur ka), kushtet e punës, kërkesat e posaçme dhe nënshkrimi.

Nga mbikëqyrja rezulton se këta elementë të rëndësishëm që kanë një vlerë të veçantë, sidomos për të kontrolluar aktivitetin e nëpunësit, si dhe për të vlerësuar performancën e punonjësit, për të bërë sa më efektiv sistemin e vlerësimit të punës së tij në fund të vitit kalendarik, si një detyrim ligjor, janë patur parasysh gjatë procesit të hartimit të formularëve të përshkrimit të punës në këtë institucion.

Gjithashtu, rezulton të jetë ndjekur procedura edhe gjatë njoftimit të aktit pasi përshkrimi i punës rezulton të jetë i nënshkruar nga të gjithë personat e ngarkuar nga ligji, si pjesë e këtij procesi dhe nga vetë punonjësit, në rubrikat përkatëse.

Ndërkohë, për pozicionet e tjera të punës që i përkasin pozicionit të “*Përgjegjësit të sektorit*”, në Sektorin e infrastrukturës dhe Kontrollit Urban,” *Specialist Agent Tatimor*”, pranë Sektorit të Burimeve Ekonomike, nuk janë hartuar përshkrime pune. Gjithashtu “*Specialistët e Tregut*”, të cilët i trajtuam në kapitullin përkatës, nuk u janë hartuar përshkrimet e punës, për shkak se, këto struktura, pa të drejtë, nuk janë trajtuar si pjesë e shërbimit civil.

Konkluzion: Sa më sipër, rekomandohet njësia e burimeve njerëzore, që në kushtet e riorganizimit të njësisë, të hartojë përshkrimet e reja të punës për pozicionet e sipërpërmendura, sipas formatit standard të miratuar, ashtu siç përcaktohet në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “ *Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura* “ dhe lidhjes 4, bashkëlidhur

këtij vendimi, si dhe në Udhëzimin nr.2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike “ *Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil* ”.

III. Plani vjetor i pranimit në shërbimin civil.

Administrimi i shërbimit civil bazohet në planin vjetor të pranimit, i cili hartohet mbështetur në nenin 18, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar si dhe në Vendimin nr. 108, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave “*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*”.

Ky plan hartohet për vitin e ardhshëm dhe miratohet jo më vonë se muaji shkurt, por nga verifikimi i dokumentacionit në këtë institucion, *nuk rezulton të jetë hartuar plani vjetor i nevojave për rekrutimin në shërbimin civil për vitin 2015.*

Gjithashtu, është vërejtur se pozicioni i punës, “*Përgjegjës i Sektorit të Urbanistikës*” mbahet nga nëpunësi *****, i cili prej vitesh ka mbushur moshën e daljes në pension. Për këtë arsye, pozicioni i punës së Përgjegjës të Sektorit të Urbanistikës, në këtë rast, duhet të ishte shpallur vend i lirë pune. Nga këqyrja e dosjes së personelit, nuk rezulton që midis nëpunësit në fjalë dhe punëdhënësit, të ketë ndonjë akt që justifikon shtyrjen e afatit të daljes në pension, apo të jetë argumentuar nevoja që ky punonjës duhet të vijojë të kryejë këtë funksion në këtë institucion.

Sipas observacionit të paraqitur nga institucioni për këtë rast, ç`ka rezulton e shoqëruar me shkresën nr. 396/4 datë 31.07.2015, për ndërprerjen e mardhënies së punës dhe atyre financiare për nëpunësin *****, për arsye të plotësimit të moshës së pensionit, konstatohet se ky rekomandimi i Komisionerit është përmbushur që në fazën e projekt raportit dhe është vendosur gjëndja e ligjshmërisë.

Në këto rrethana, në kushtet e riorganizimit të strukturës së Bashkisë Tiranë, duhet të përfshihet në planifikimin vjetor të nevojave të rekrutimit, edhe administrata e institucionit të mbikëqyrur.

IV. 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 Njesisë Bashkiake nr. 6, Tiranë.

Nga ky verifikim u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur janë kryer procedurat e vlerësimit për rezultatet në punë të nëpunësve civilë për vitin 2014, *por nuk është respektuar formati i miratuar dhe kërkesat ligjore* të përcaktuara në nenin 62, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe në Vendimin nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”.

Sistemi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i rëndësishëm, i cili i shërben verifikimit të realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuara në fillim të periudhës së vlerësimit, si dhe i aftësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave. Vlerësimi i performancës në punë ka pasoja të rëndësishme për një nëpunës civil dhe shërben për të marrë vendime objektive

edhe në lidhje me periudhën e provës, ngritjen në detyrë, lirimin nga shërbimi civil, si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil.

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

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

Në përmbajtjen e këtij akti nënligjor, konstatohet se janë të materializuara të gjitha rubrikat që kanë të bëjnë me të dhënat personale (*ndarja A*); të dhënat për kontekstin e punës ku identifikohen objektivat e institucionit dhe të njësisë organizative ku bën pjesë nëpunësi (*ndarja B*); objektivat dhe matësit e performancës, ku duke mbajtur parasysh përshkrimin e punës, bëhet vlerësimi për çdo objektiv (*ndarja C*); sjellja profesionale, e cila ka të bëjë me saktësinë në punën e kryer dhe realizimin në kohë, punën në grup e marrëdhëniet me kolegët, shpeshtësinë e orëve të punës jashtë orarit, kërkesën për këshillim, trajnimin dhe ngritjen profesionale (*ndarja Ç*); vlerësimi përfundimtar i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektivave kryesorë të punës nga nëpunësit.

Formularët e vlerësimit, nënshkruhen nga nëpunësit e përfshirë në procesin e vlerësimit të rezultateve në punë siç janë “*Zyrtari Raportues*”, “*Zyrtari Kundërfirmues*” dhe “*Zyrtari Autorizues*” dhe ky proces përfundon brenda afateve ligjore të parashikuara.

Nisur nga observacionet e paraqitura nga institucioni për këtë institut të ligjit, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i institucionit, se ka marrë masa për plotësimin e vlerësimeve të punës, sipas konstatimeve të grupit të punës, do jetë objekt i një verifikimi të mëtejshëm, gjatë procesit të mbikëqyrjes në vazhdim, në kushtet kur në këtë rast nevojitet verifikim në lidhje me respektimin e kërkesave ligjore gjatë zhvillimit të procedurës ligjore specifike që rregullon këtë aspekt të ligjit.

V. Organizimi i Dosjes dhe Regjistrit të Personelit.

a. Dosja e personelit.

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 janë të përfshira dokumenta me të dhënat personale të karakterit teknik, profesional, si dhe të dhëna të

tjera sipas lidhjes 1, 2 dhe 3, bashkëlidhur Vendimit të Këshillit të Ministrave, që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt.

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

Konstatohet se, në **19** raste mungon vërtetimi i gjendjes gjyqësore (*Dëshmia e Penalitetit*) dhe në **12** raste mungon vërtetimi i gjendjes shëndetësore (*Raporti Mjekësor*).

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

Plotësimi i këtyre kërkesave është shprehur në mënyrë të detajuar në **Aneksin 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. 6*”, që është pjesë e këtij materiali.

Në këtë rast, nisur nga observacioni i paraqitur nga institucioni, ku pretendohet se janë marrë masa për zbatimin e rekomandimit në projektraport, dërguar me shkresën nr. 396/4 datë 31.07.2015, për plotësimin e kërkesave të përgjithshme në zbatimin të nenit 21, pika “ç” dhe “d”, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, Komisioneri vlerëson se verifikimi në lidhje me këto masa do të jetë objekt i mbikëqyrjes në vazhdim.

b. Regjistri i personelit

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

Nisur nga fakti se regjistri qendror i personelit, për administratën publike, administrimi i të cilit është kompetencë e Departamentit të Administratës Publike, ende nuk është bërë funksional, nga verifikimi rezulton se, të dhënat që përmban regjistri i personelit i krijuar në këtë institucion, pasqyrojnë gjendjen reale të burimeve njerëzore në këtë subjekt.



Në lidhje me pikat e programit të mbikëqyrjes, të cilat kanë të bëjnë me a) *rastet e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; b) transferimin e përkohshëm dhe transferimin e përhershëm; c) pezullimin nga shërbimi civil dhe respektimin e kërkesave ligjore; d) masat*

disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore në këto raste; e) lirimi nga shërbimi civil si rezultat i dorëheqjes, konstatohet se, në institucionin e mbikëqyrur, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, nuk është kryer asnjë procedurë e tillë, dhe për këtë arsye, këto pika të programit, nuk janë pasqyruar dhe trajtuar në projektraport.

*
* * *

Këto ish-in rrethanat e konstatuara nga grupi i punës gjatë ushtrimit të funksionit të tij të mbikëqyrjes në Njësine Bashkiake nr. 6, Tiranë, e cila tashmë është riorganizuar si njësi administrative e Bashkisë Tiranë, në lidhje me monitorimin, kontrollin dhe vlerësimin e zbatimit të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.

Të gjitha rekomandimet e dhëna në këtë material duhet të zbatohen nga njësia përgjegjëse e Bashkisë Tiranë, i cili është organi përgjegjës në lidhje me administrimin e mëtejshëm të shërbimit civil në Njësine Administrative nr. 6, Tiranë.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas këtij projektraporti, janë materializuar në tabelën **Aneksi nr. 1** “*Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, **Aneksi nr.2** “*Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në Njësine Bashkiake nr. 3 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", të cilët ish-in punësuar nëpërmjet konkurimit.*

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA