



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

**RAPORT**

**PËR**

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

**NJËSIA BASHKIAKE NR. 7**

**TIRANË**

**Tiranë, Korrik 2015**

## RAPORT

### Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil Njësia Bashkiake Nr. 7, Tiranë

#### Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11 pikat 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 vjetor të mbikëqyrjes, me Vendimin nr. 49, datë 25.05.2015 “Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në institucionin Njësia Bashkiake Nr. 7, Tiranë”, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në Njësinë Bashkiake Nr. 7, Tiranë.

Mbikëqyrja u realizua sipas programit të mbikëqyrjes nr. 388/1 prot., datë 25.05.2015, të miratuar nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe njoftuar institucionit me shkresën nr. 388/2 prot., datë 25.05.2015 “Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”.

Objekti i mbikëqyrjes në këtë institucion është i përgjithshëm duke u përcaktuar një objekt i gjerë kontrolli, që përfshin 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; plotësimi i pozicioneve të shërbimit civil nëpërmjet konkurrimit 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 civil; kryerjen e trajnimeve të detyrueshme për nëpunësit civil në periudhë prove, etj.

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. 388/3 prot., datë 28.07.2015, duke i lenë 3 ditë kohë për të paraqitur observacionet.

Pas kësaj, institucioni i mbikëqyrur me shkresën nr. 2883/1, datë 29.07.2015 “Disa sqarime në lidhje me përmbajtjen e projektraportit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil”, ka kthyer 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 njësisë bashkiake të Tiranës, duke parashtruar se njësitë bashkiake kanë të drejtë vetëm të propozojë strukturën organizative, numrin e personelit, dhe kategorinë e pagës, ndërsa kompetencën për miratimin e tyre e ka Bashkia e Tiranës.

Ndërsa, në lidhje me drejtimit, apo aspekte të veçanta të mbikëqyrjes të trajtuara në pjesët respektive të projektraportit, institucioni nuk ka paraqitur observacione.

## **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 para përgjegjësve për menaxhimin e burimeve njerëzore, njësisë së burimeve njerëzore, e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi dhe shkelje të ligjit në administrimin e shërbimit civil.
- Paralajmërimin e personave përgjegjës dhe lënien e detyrave për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 15 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

## **Drejtimit e 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, datë 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 nëpunësit civil”, i ndryshuar.
6. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*detyrimet e nëpunësit dhe institucionit 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 të disiplinës, etj.*).
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”, i ndryshuar. Si materializohet procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji iu 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 (*njesisë 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 grupi i inspektorëve realizoi një takim me Përgjegjësen e Sektorit të Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore të ngarkuar nga titullari i institucionit në cilësinë e personit që do të prezantonte grupin e punës dhe njëkohësisht edhe në cilësinë e personit të kontaktit për çdo informacion të nevojshëm për kryerjen e mbikëqyrjes. Në këtë takim 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.
- 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.

- Kontrollon 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 pranimit në shërbimin civil, rastet e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil nëpërmjet konkurrimit 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 nr. 1, Aneksi nr. 2 dhe Aneksi nr. 3*), të cilët janë të organizuar në formën e tabelave dhe janë pjesë e këtij projektraporti.

### **Përmbajtja e projektraportit:**

#### **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. 7, Tiranë, është organ i qeverisjes vendore, statusi i së 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 18.03.2004, 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, në momentin e mbikëqyrjes, funksionojnë 11 njësi bashkiake të qeverisjes vendore. Administrata e njësisë bashkiake të Tiranës është e organizuar në bazë të strukturës organizative të miratuar nga Këshilli Bashkiak i Bashkisë së 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 njësisë 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 njësisë bashkiake të Tiranës*”, e cila, për Njësinë Bashkiake Nr. 7, ka miratuar gjithsej **27** pozicione pune.

Kësaj strukture i janë shtuar edhe **8** pozicione pune të miratuara me vendime të Këshillit Bashkiak Tiranë siç janë: Vendim 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”; Vendim 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”; Vendim 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, (në datë 26.02.2014), Njësia Bashkiake Nr. 7, Tiranë kishte gjithsej **35** vende pune, nga të cilat:

- numri i funksionarëve politikë është **3** (kryetar + zv/kryetar + sekretar i këshillit bashkiak);
- numri i punonjësve administrativë është **16** (1 sekretare e kryetarit + 3 punonjës biblioteke + 7 punonjës pastrim-gjelbërimi + 1 punonjës pastrimi në treg + 1 punonjës shofer administrate + 1 punonjës sanitare + 1 punonjës mirëmbajtje + 1 punonjës shërbimi); dhe,
- numri i nëpunësve civilë është **16**.

Në strukturën e Njesisë Bashkiake Nr. 7 përfshihen edhe **5** nëpunës të shërbimit të gjendjes civile (**1** përgjegjës + **4** specialistë). Numri i nëpunësve të shërbimit të gjendjes civile për zyrën e shërbimit të gjendjes civile pranë Njesisë Bashkiake Nr. 7, Tiranë, është miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 1299, datë 16.12.2009 “Për miratimin e strukturës, të organikës dhe numrit të nëpunësve të shërbimit të gjendjes civil, 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 në organet e qeverisjes vendore.

Mbështetur në aktet rregullative të përmendura më sipër, rezulton se institucioni i mbikëqyrur ka gjithsej **40** pozicione pune (**35** pozicione të miratuara me vendim të Këshillit Bashkiak Tiranë + **5** pozicione të gjendjes civile).

Grupimi i **21** pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil (**16** 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, paraqitet në këtë mënyrë:

Nr.	Pozicionet e shërbimit civil të klasifikuara sipas kategorisë dhe klasës	Emërtesa e pozicionit të punës sipas strukturës së miratuar	Numri i pozicioneve të punës sipas kategorisë dhe klasës
1.	Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues	Përgjegjës sektori Përgjegjës zyre	<b>3</b> pozicione sipas strukturës <b>1</b> pozicion Zyra e Gjendjes Civile
2.	Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive	Specialistë	<b>13</b> pozicione sipas strukturës <b>4</b> nëpunës Zyra e Gjendjes Civile
<b>Pozicione të shërbimit civil gjithsej</b>			<b>21</b>

**Konkluzion:** Nga sa 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”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.**

Konstatohet se, njësia përgjegjëse për të proceduar lidhur me deklarinimin e statusit të punësimit ka verifikuar plotësimin e kriterëve të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i 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”.

Njësia Bashkiake Nr. 7, Tiranë si institucion i qeverisjes vendore, ka qenë pjesë e shërbimit civil edhe me ligjin nr. 8549/1999 “Statusi i nëpunësit civil”. Ky ligj përcaktonte rekrutimin nëpërmjet konkurrimit si mënyrë të vetme për plotësimin e një pozicioni pune pjesë e shërbimit civil.

Në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, institucioni i mbikëqyrur funksiononte në bazë të strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 10, datë 21.03.2005 të Këshillit Bashkiak të Bashkisë së Tiranës, të ndryshuar dhe përmirësuar me disa vendime të mëpasme. Sipas kësaj strukture (që është edhe struktura aktuale në fuqi), Njësia Bashkiake Nr. 7, Tiranë ka gjithsej 40 pozicione pune (35 punonjës personel sipas strukturës së miratuar + 5 punonjës janë personel i gjendjes civile). Njësia përgjegjëse në këtë rast, ka konsideruar si pjesë të shërbimit civil vetëm 15 pozicione pune. Vlerësojmë se në këtë proces, 3 pozicione pune (pozicioni i punës “Arkivist-Protokollist” dhe dy pozicione për “Specialist Tregu”) duhet të trajtohen si pozicione të shërbimit civil, ndërsa pozicionet e punës për “Punonjës Biblioteke” nuk janë pjesë e shërbimit civil.

**2/1 Nëpunës të rekrutuar sipas procedurave konkurruese, përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”.**

Nga verifikimi rezulton se për nëpunësit e punësuar në pozicione të shërbimit civil, në datë 26 shkurt 2014, referuar procedurës së ndjekur për marrjen në punë, **11** nëpunës janë të rekrutuar sipas procedurave konkurruese, përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit civil*”.

Më konkretisht, sipas pozicioneve përkatëse të punës këta punonjës janë:

1. \*\*\*\*\*; në pozicionin e punës “*Jurist*”, konstatohet se me Urdhrin nr. 11, datë 27.04.2001 të titullarit të institucionit është krijuar komitetit *ad hoc* i testimit. Me aktin nr. 23, datë 03.07.2001, të Kryetarit të njësisë është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Jurist*” dhe me aktin nr. 191 prot., datë 18.04. 2002 të titullarit të institucionit është konfirmuar nëpunës civil.
2. \*\*\*\*\*; në pozicionin e punës “*Specialist i Ndërlidhjes me Komunitetin dhe Informimin Qytetar*”, konstatohet se me urdhrin nr. 2752 prot., datë 06.11.2013 është shpallur konkurrimi për vendin e lirë, testimi me shkrim është zhvilluar në datën 24.12.2013 dhe me aktin nr. 63 prot., datë 09.01.2014, të drejtuesit të njësisë, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin aktual, që është edhe pozicioni për të cilin ka konkurruar.
3. \*\*\*\*\*; në pozicionin e punës “*Përgjegjës i Sektorit të Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore*”, me urdhrin nr. 441 prot., datë 20.05.2013 është shpallur konkurrimi për vendin e lirë, testimi me shkrim është zhvilluar me datë 09.07.2003 dhe me aktin nr. 13, datë 15.07.2003, të drejtuesit të njësisë është emëruar nëpunës civil në periudhë prove. Në përfundim të periudhës së provës me aktin nr. 623, datë 16.07.2004, të titullarit të institucionit, është konfirmuar nëpunës civil në pozicionin për të cilin ka konkurruar, që është edhe pozicioni aktual i punës.
4. \*\*\*\*\*; në pozicionin e punës “*Specialist/Administrator Shoqëror*” në Zyrën e Përkrahjes Sociale, që nga data 01.07.1993, ka punuar në administratën e Bashkisë së Tiranës në detyrën Administratore Shoqërore (*emërtesa e këtij pozicioni sipas strukturës së miratuar është Specialist në Zyrën e Përkrahjes Sociale*). Kjo nëpunëse është “*nëpunës ekzistues*” sipas përcaktimeve të nenit 27 të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit civil*”. Në datën 31.12.2000, në kuadër të riorganizimit të Bashkisë së Tiranës, ka vazhduar marrëdhëniet e punës pranë Njësisë Bashkiake Nr. 7, në të njëjtin pozicion pune. Me vendimin nr. 23, datë 03.07.2001 të titullarit, në përfundim të procedurave të konkurrimit është emëruar në pozicionin aktual dhe me aktin nr. 432/1, datë 14.08.2002 është konfirmuar si nëpunës civil në këtë pozicion.
5. \*\*\*\*\*; në pozicionin e punës “*Specialist/Administrator Shoqëror*”, në Zyrën e Përkrahjes Sociale, me Urdhrin nr. 11, datë 27.04.2001 të titullarit është krijuar komitetit *ad hoc* i testimit. Me aktin nr. 23, datë 03.07.2001 të Kryetarit është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “*Administrator Shoqëror*” (*emërtesa e këtij pozicioni sipas strukturës së miratuar është Specialist në Zyrën e Përkrahjes Sociale*) dhe në përfundim të periudhës së provës, me aktin nr. 435/1 prot., datë 14.08. 2002 është konfirmuar nëpunës civil.
6. \*\*\*\*\*; në pozicionin e punës “*Përgjegjës i Sektorit të Burimeve Ekonomike*”, me aktin nr. 1845, datë 08.10.2008 të titullarit është shpallur konkurrimi për vendin e lirë, testimi me shkrim është zhvilluar me datë 26.12.2008 dhe me aktin nr. 2401 prot., datë 31.12.2008, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove. Në përfundim të periudhës së provës, me aktin nr. 24, datë 08.01.2010 të titullarit të institucionit,



është konfirmuar nëpunës civil në pozicionin për të cilin ka konkurruar, që është edhe pozicioni aktual i punës.

7. \*\*\*\*\*; në pozicionin e punës “Ekonomist/Specialist”, shpallja e konkurrimit për vendin e lirë është bërë me aktin nr. 1845, datë 08.10.2008, testimi me shkrim është zhvilluar me datë 26.12.2008. Me aktin nr. 2402, datë 31.12.2008, të titullarit të institucionit, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove. Në përfundim të periudhës së provës me aktin nr. 23, datë 08.01.2010, është konfirmuar nëpunës civil në pozicionin për të cilin ka konkurruar, që është edhe pozicioni aktual i punës.
8. \*\*\*\*\*; në pozicionin e punës “Arkëtar-Llogaritar” (*Specialist*) me aktin nr. 5 prot., datë 17.02.2011, është shpallur konkurrimi për vendin e lirë, testimi me shkrim është zhvilluar në datën 18.04.2011 dhe me aktin nr. 755, datë 21.04.2011 të titullarit, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove. Në përfundim të periudhës së provës, prej një viti, me aktin administrativ nr. 633, datë 23.04.2012, është konfirmuar nëpunës civil në pozicionin për të cilin ka konkurruar, që është edhe pozicioni aktual i punës.
9. \*\*\*\*\*; në pozicionin e punës “Specialist për Infrastrukturën”, me Urdhrin nr. 16, datë 16.09.2002 të titullarit është shpallur konkurrimi për vendin e lirë, në datën 31.10.2002 është zhvilluar testimi me shkrim dhe me Vendimin nr. 18/2, datë 08.11.2002 të Kryetarit, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove. Në përfundim të periudhës së provës, me aktin nr. 1026, datë 05.12.2003, është konfirmuar nëpunës civil në pozicionin për të cilin ka konkurruar, që është edhe pozicioni aktual i punës.
10. \*\*\*\*\*; në pozicionin e punës “*Specialist Urban*”, me Urdhrin nr. 17, datë 28.10.2002 të titullarit është shpallur konkurrimi për vendin e lirë. Me Vendimin nr. 22, datë 28.12.2002 të Kryetarit, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove. Në përfundim të periudhës së provës, me aktin nr. 27, datë 30.12.2003, është konfirmuar nëpunës civil në pozicionin për të cilin ka konkurruar, që është edhe pozicioni aktual i punës.
11. \*\*\*\*\*; rezulton se me Vendimin nr. 194 prot., datë 29.01.2010 të titullarit, nëpërmjet procedurave të konkurrimit është emëruar në detyrën “*Inspektore e Vjeljes së Taksave*”. Më tej, me Vendimin nr. 209 prot., datë 31.01.2011, është konfirmuar nëpunës civil në këtë pozicion dhe me aktin nr. 1437/6 prot., datë 20.05.2014 i është deklaruar statusi i punësimit “*Nëpunës civil në pozicionin Specialist për Taksat (agjent tatimor)*” në Sektorin e Burimeve Ekonomike. (*Aktualisht me vendimin nr. 1826/3 prot., datë 04.05.2015 të titullarit të institucionit ka përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil me anë të dorëheqjes. Procedura e dorëheqjes është trajtuar në pikën përkatëse të projektraportit, ku trajtohet me hollësi instituti i dorëheqjes*).

Për këtë kategori nëpunësish, (për **11** nëpunës që kryenin funksione të shërbimit civil dhe që janë rekrutuar dhe të konfirmuar si nëpunës civil, sipas përcaktimeve të ligjit nr. 8549/1999 “Statusi i nëpunësit civil”) njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore pranë institucionit të mbikëqyrur, ka nxjerrë aktet e deklarimit të statusit të punësimit ku në **10** raste është deklaruar statusi i punësimit “*Nëpunës civil*” dhe në **1** rast, është deklaruar statusi i punësimit “*Nëpunës civil në periudhë prove*”.

## Konkluzion:

- Në këto rrethana, që i parashtruar më sipër, si dhe duke analizuar dokumentacionin që materializon këtë proces, Komisioneri arrin në konkluzionin se për **11** rastet e deklaruara si nëpunës civilë, (*për 11 nëpunësit si më sipër*), procedura e deklarimit të statusit të punësimit është kryer në respektim të kërkesave të nenit 67 pikat 3, 4 dhe 6 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- Nëpunësit e punësuar në pozicione të shërbimit civil të cilët janë përfshirë në procesin e deklarimit të statusit të punësimit, janë të gjithë nëpunës të rekrutuar sipas procedurave konkurruese të përcaktuara nga ligji nr. 8549/1999 “Statusi i nëpunësit civil”.

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

## **2/2 Pozicione pune që nuk janë trajtuar si pjesë e shërbimit civil**

Nga verifikimi dhe shqyrtimi i dokumentacionit që na u vu në dispozicion e në veçanti, nga trajtimi i dokumenteve që materializojnë strukturën dhe organikën e subjektit të mbikëqyrur, konstatohet se, në procedurat e deklarimit të statusit të punësimit **3 pozicione pune nuk janë trajtuar si pjesë e shërbimit civil**. Këto pozicione janë:

- **2** pozicione pune me emërtesën “*Specialist për Tregjet*”, dhe,
- **1** pozicion pune me emërtesën “*Arkivist-Protokollist*”.

Nga institucioni u pretendua se pozicionet e punës “*Specialist për Tregjet*” janë funksione të cilat i janë deleguar njësisive bashkiake nga Bashkia e Tiranës, në vendimin përkatës të këshillit bashkiak nuk është përcaktuar se këto pozicione janë nëpunës civil. Njësia bashkiake vepron në përputhje me vendimet e këshillit bashkiak.

Nga verifikimet 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. 7, 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. 7 i shtohen **2** 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 njësisive bashkiake, gjeneralitetet e personave që do të kryenin detyrën “*Specialist për Tregjet*”, sipas strukturës ekzistuese. Në këtë rast, vihet re se, Njesisë Bashkiake Nr. 7, i janë dërguar emrat e punonjësve \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*; të cilat në momentin e mbikëqyrjes nuk janë në marrëdhënie pune me këtë njësi.

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 Tregju*” 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.

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 klasifikoohen 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.

Sa më sipër, në realizimin e procedurave për përgatitjen dhe propozimin e strukturës së re organizative, pozicionet e punës “*Specialist për Tregjet*” dhe “*Arkivist-Protokollist*”, duhet të trajtohen si pozicione të shërbimit civil.

### **2/3 Pozicione të shërbimit civil, të konstatuara si vende të lira në momentin e shtrirjes së efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil, i ndryshuar.**

Në momentin e shtrirjes së efekteve të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, **2 pozicione të shërbimit civil, kanë qenë pozicione të lira**. Këto vende janë plotësuar sipas procedurave të konkurrimit të parashikara nga ligji dhe bëhet fjalë për pozicionet :

- “*Specialist për Mbrojtjen e Fëmijëve*” dhe
- “*Përgjegjës i Sektorit të Infrastrukturës dhe Kontrollit Urban*”.

Aktualisht, këto konkurrenca kanë përfunduar dhe në këto pozicione janë emëruar përkatësisht:

\*\*\*\*\*, në pozicionin “*Specialist për Mbrojtjen e Fëmijëve*”, emëruar në këtë pozicion nëpërmjet procedurave të konkurrimit, me aktin nr. 316/2, datë 17.02.2015.

\*\*\*\*\*, në pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit të Infrastrukturës dhe Kontrollit Urban*”, emëruar në këtë pozicion, nëpërmjet procedurave të konkurrimit, me aktin nr. 1589, datë 17.04.2015.

*(Procedurat e konkurrimit janë trajtuar në mënyrë të hollësishme në vijim të materialit, në pikën “Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar).*

#### **2/4. Pozicione pune që përfshihen për herë të parë në fushën e veprimit të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.**

Ashtu si analizuam në hyrje të këtij materiali, pjesë e strukturës së Njësisë Bashkiake Nr. 7, është edhe Zyra e Gjendjes Civile, e cila përfshihet për herë të parë në skemën e shërbimit civil.

Marrëdhëniet e punës për nëpunësit e Zyrës së Gjendjes Civile, në njësitë bashkiake, 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 atë të përcaktuar 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. \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Përgjegjës i Zyrës së Gjendjes Civile*”, (me vendimin nr. 294 prot., dt. 18.04.2003 të drejtuesit është emëruar “*Specialist i Gjendjes Civile*” dhe më pas me Vendimin nr. 281 prot., dt. 25.03.2005 të titullarit është emëruar në pozicionin “*Përgjegjës Zyre*”, që është pozicioni aktual);
2. \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Nëpunës në Zyrën e Gjendjes Civile*”, (emëruar në këtë pozicion me vendimin nr. 2114 prot., dt. 31.10.2006 të drejtuesit të institucionit).
3. \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Nëpunës në Zyrën e Gjendjes Civile*”, (emëruar në këtë pozicion me aktin nr. 268 prot., dt. 24.03.2005 të drejtuesit të institucionit).
4. \*\*\*\*\*, në pozicionin “*Nëpunës në Zyrën e Gjendjes Civile*”, (emëruar në këtë pozicion fillimisht për një periudhë tremujore me vendimin nr. 991 prot., dt. 22.04.2008 të drejtuesit të institucionit dhe në përfundim të këtij afati me vendimin nr. 1549 prot., dt. 29.07.2008 të titullarit është emëruar në mënyrë definitive);

5. \*\*\*\*\*, në pozicionin “Nëpunës në Zyrën e Gjendjes Civile”, (emëruar në këtë pozicion me vendimin nr. 1054 prot., dt. 02.05.2008 të drejtuesit të institucionit).

Për të gjithë këta punonjës, që momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit 152/2013, i ka gjetur si nëpunës të Zyrës së Gjendjes Civile, në pozicionet përkatëse të punës, 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 deklaramentit 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.

Drejtorja 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.

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 deklaramentit të statusit të punësimit për këta punonjës.

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

- Lidhur me, klasifikimin e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, institucioni i mbikëqyrur duhet të fillojë procedurat për rishikimin e strukturës organizative, të përgatisë propozimin për ndryshimin e strukturës të shoqëruar me relacionin përkatës ku të argumentohen shkaqet dhe arsyet për të cilat kërkohet ky ndryshim. Propozimi për ndryshimin e strukturës bashkë me komentet përkatëse t’i dërgohet për miratim Këshillit Bashkiak të Bashkisë së Tiranës, 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 me implementimin e reformës territoriale që riorganizon gjithë pushtetin vendor.

- Nga ana e njësisë përgjegjëse, duhet të përgatitet një strukturë organizative, në përmbajtjen e së cilës të jenë të ndara niveli i funksionarëve politikë, nëpunësit civilë, dhe niveli i punonjësve administrativë. Më tej, kjo ndarje të jetë e pasqyruar në përmbajtjen e strukturës dhe organikës së miratuar 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, njësisë 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 2 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.

### **3) Hartimi i përshkrimit të punës, për pozicionet e shërbimit civil, sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil.**

Grupi i mbikëqyrjes, në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, verifikoi formularët e përshkrimit të punës për të verifikuar se si janë zbatuar kërkesat e Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura” dhe Udhëzimit nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

Këto akte nënligjore, në përmbajtjen e tyre kanë përcaktuar procedurat e hollësishme që duhet të ndiqen për hartimin e përshkrimeve të punës, nëpunësit përgjegjës për hartimin e këtyre akteve, strukturën përgjegjëse për vlerësimin e bazueshmërisë së tyre në ligjin specifik dhe formatin e miratuar, organin që ka kompetencën për miratimin e tyre, si dhe depozitimin e tyre pranë njësisë përgjegjëse.

Nga procesi i verifikimit u konstatua se, për çdo pozicion pune të kësaj njësie vendore është hartuar përshkrim pune, ndërsa për pozicionet pjesë e shërbimit civil janë hartuar përshkrime pune të reja.

Përgjegjësja e Sektorit të Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore, mbështetur në legjislacionin specifik dhe në bashkëpunim me përgjegjësat e sektorëve, të cilët kanë në varësi të drejtpëdrejtë

pozicionet respektive të punës pjesë e shërbimit civil, ka mbledhur informacionin për çdo pozicion pune dhe pas një analize të këtij informacioni, ka përcaktuar në mënyrë të qartë detyrat, përgjegjësitë dhe kërkesat e veçanta për çdo pozicion apo grup pozicionesh.

Në këtë institucion, sektori është struktura administrative më e lartë e organizimit të pozicioneve të shërbimit civil. Gjithashtu, struktura dhe organika nuk ka një pozicion të dedikuar për funksionin “analist pune” dhe këtë funksion e kryen Përgjegjësi i Sektorit të Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore.

Nga verifikimi rezultoi se në përshkrimet e punës janë përfshirë të gjithë elementet, sipas formatit të miratuar, siç janë të dhënat për pozicionin e punës, misioni, qëllimi i përgjithshëm i pozicionit të punës, detyrat kryesore, përgjegjësitë kryesore, zgjidhja e problemeve, vendimmarrja, mjedisi menaxherial, mbikëqyrja, stafi në varësi, kushtet e punës dhe kërkesat e posaçme.

Përshkrimet e punës të hartuara sipas formatit standart të miratuar dhe në mbështetje të kërkesave të pikës 4.2.10 të Udhëzimit nr. 2, datë 07.04.2014 të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”, janë nënshkruar nga nëpunësi civil që punon në pozicionin për të cilin është hartuar përshkrimi i punës, përgjegjësi i sektorit përkatës dhe janë miratuar nga drejtuesi i institucionit i cili paraqitet në cilësinë e eprorit direkt.

#### **Konkluzion:**

- Konstatohet se përshkrimet e punës në përmbajtjen e tyre janë plotësuar në përputhje të plotë me parashikimet e akteve nënligjore dhe pa mangësi në anën formale. Këto akte janë të hartuara dhe të miratuara në përputhje me procedurat dhe rregullat që ndiqen për hartimin dhe miratimin e dokumenteve të tjera administrative të krijuara nga një institucion i administratës publike dhe janë të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil.
- Rekomandohet njësia përgjegjëse që për pozicionet e punës “*Specialist për tregjet*” dhe “*Specialist Arkiv-Protokoll*”, të cilët janë pjesë e shërbimit civil, të hartohen përshkrimet e punës sipas formatit të miratuar.

#### **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 shkresën nr. 566 prot., datë 10.02.2015 të titullarit të institucionit, “*Dërgohet numri i vendeve vakante të parashikuara për konkurrim për vitin 2015*”, dërguar Shërbimit Kombëtar të Punësimit.

Në përmbajtjen e kësaj shkrese, është parashikuar që përgjatë vitit 2015 të plotësohen nëpërmjet procedurave të konkurrimit:

- 1.(një) vend vakant për pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit të Infrastrukturës dhe Kontrollit Urban*” dhe
- 1(një) vend vakant për pozicionin “*Specialist Biblioteke*”, në Bibliotekën Nr. 9.

Në lidhje me pozicionin, “Specialist biblioteke”, sqarojmë se gjatë mbikëqyrjes, është konstatuar se Bibliotekat e qytetit të Tiranës, kanë kaluar në administrim të njësive bashkiake, me Vendimin nr. 13, datë 21.03.2005 të Këshillit Bashkiak Tiranë “*Për kalimin kapital të objekteve dhe mjeteve jo kryesore dhe dhënie në përdorim dhe administrim të bibliotekave njësive bashkiake të qytetit të Tiranës*”. Në pikën 3 të këtij vendimi është përcaktuar në mënyrë të shprehur që “*të bëhet transferimi i kontratave të punës pranë Njësive Bashkiake për punonjësit që janë në marrëdhënie*

*pune sipas listës bashkëlidhur. Punonjësit të kalojnë si nëpunës civilë në periudhë prove, duke filluar nga data 01.04.2005”. Në zbatim të këtij vendimi nëpunësit e bibliotekave në vazhdimësi janë trajtuar si nëpunës civilë.*

Nisur nga ky konstatim, vlerësojmë se, pozicioni “*Specialist Biblioteke*”, është pozicion pune që nuk përfshihet në fushën e veprimit të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar. Ky ligj, në nenin 2 të titulluar “*Fusha e veprimit*”, në paragrafin e parë përcakton 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, ...*”, ndërsa neni 4, shkronja “*b*” jep në mënyrë të shprehur konceptin “*Nëpunës civil*”, ku konkretisht është përcaktuar se: “*Nëpunës civil*” është personi që kryen funksionin për ushtrimin e autoritetit administrativ, publik, në bazë të aftësisë dhe profesionalizmit, i cili merr pjesë në formulimin dhe zbatimin e politikave, monitorimin e zbatimit të rregullave dhe procedurave administrative, sigurimin e ekzekutimit të tyre dhe ofrimin e mbështetjes së përgjithshme administrative për zbatimin e tyre”.

Pra, në këtë rast, pozicioni i punës “*Specialist biblioteke*”, nuk i përmbush kriteret për të qenë pjesë e shërbimit civil.

**Konkluzion:** Në këto rrethana, në lidhje me institutin e planifikimit të konkurimeve, arrihet në përfundimin se se:

- Njësia vendore e 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*” si dhe pikën 11, të Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave “*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*”.
- Plani i pranimeve vjetore është dërguar për publikim në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, në përmbushje të detyrimit ligjor që ka njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore në këtë rast.

##### **5) Raste të rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.**

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

Gjatë verifikimit në subjektin e kontrolluar, u konstatua se në pozicione pune pjesë e shërbimit civil janë kryer 2 emërime sipas procedurave të konkurrimit të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “*Për shërbimin civil*”, i ndryshuar. Bëhet fjalë për emërimet e punonjësve:

- \*\*\*\*\*; në pozicionin “*Specialist për Mbrojtjen e Fëmijëve*”, (emëruar në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive me aktin nr. 316/2 prot., dt. 17.02.2015);
- \*\*\*\*\*; në pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit të Infrastrukturës dhe Kontrollit Urban*”, (emëruar në shërbimin civil, në kategorinë e ulët drejtuese me aktin nr. 2287 prot., dt. 08.06.2015).

Njësia Bashkiake Nr. 7, në strukturën dhe organikën e saj ka të përfshirë si njësi më vete Sektorin e Shërbimeve dhe Burimeve Njerëzore, strukturë e cila në kuptim të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, kryen plotësisht funksionet e njësisë përgjegjëse.



Njësia përgjegjëse, bazuar në planin vjetor të pranimit, fillimisht ka realizuar procedurat e lëvizjes paralele për plotësimin e pozicionit specialist (*pozicion i kategorisë ekzekutive*) dhe procedurat e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, për pozicionin përgjegjës sektori (*pozicion i kategorisë së ulët drejtuese*).

Për shkak të mosplotësimit të vendeve të shpallura me anë të këtyre procedurave, pozicioni “*specialist*”, është plotësuar nëpërmjet procedurës së pranimit në shërbimin civil, ndërsa për pozicionin “*përgjegjës sektori*”, organi kompetent ka marrë vendim që, për këtë vend pune të konkurrojnë edhe kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil.

Më konkretisht, nga verifikimet e kryera rezulton se:

- *Në lidhje me konkurrimin për pozicionin, “Specialist për Mbrojtjen e Fëmijëve”*
  - Procedura e konkurimit për pozicionin “*Specialist për Mbrojtjen e Fëmijëve*”, është shpallur në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*” me shkresën nr. 3109 prot., datë 23.10.2014, sipas përcaktimeve të Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, Kreu II, pika 2 dhe pikat nga 5 deri në 10;
  - Komiteti i Përhershëm i Pranimit është krijuar me urdhrin nr. 41, datë 29.12.2014, sipas përcaktimeve të Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, Kreu III, pikat nga 2, deri në 5 dhe pikat 8 dhe 9;
  - Procesi i verifikimit paraprak, i cili ka për qëllim të sqarojë nëse kandidatët i plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe ato të veçanta, të përcaktuara në shpalljen për konkurrim, është kryer sipas përcaktimeve të Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave Kreu IV, pikat 1 dhe 3 dhe në përfundim është publikuar dhe shpallja e fituesve dhe me aktin nr. 3722 prot., datë 01.12.2014, është dërguar për publikim në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, në përputhje me Vendimin nr. 143, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, Kreu IV, pika 4, shkronja “b”, pikat 5 dhe 6;
  - Komiteti i Përhershëm i Pranimit ka kryer vlerësimin (*VKM nr. 143, datë 12.03.2014, kreu IV, pikat nga 7 deri në 15*) dhe me vendimin nr. 75/2, datë 08.01.2015, ka shpallur fituesit, me renditjen e pikëve. Kandidatja \*\*\*\*\* është vlerësuar me shumën totale 84.6 pikë dhe kandidatja \*\*\*\*\* është vlerësuar me shumën totale 71.6 pikë. Në përfundim të procesit është shpallur fituese kandidatja \*\*\*\*\*.
  - Publikimi i fituesit është shpallur në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, sipas përcaktimeve të Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, Kreu IV, pika 17.

**Konkluzion:** Në këtë rast, arrihet në përfundimin se:

- Njësia përgjegjëse e ka organizuar procesin e konkurimit për këtë pozicion pune duke respektuar parimin e shanseve të barabarta, meritës, aftësive profesionale e mosdiskriminimit dhe përzgjedhjes nëpërmjet një procesi transparent e të drejtë, parime këto të përcaktuara në nenin 20 të ligjit.
  - Njësia përgjegjëse, gjatë zhvillimit të këtij procesi, e ka zbatuar drejt legjislacionin e shërbimit civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij.
- *Në lidhje me konkurrimin për pozicionin e punës “Përgjegjës i Sektorit të Infrastrukturës dhe Kontrollit Urban”:*
    - Pozicioni i punës “*Përgjegjës i Sektorit të Infrastrukturës dhe Kontrollit Urban*” është pozicion i kategorisë së ulët drejtuese dhe për këtë arsye, njësia përgjegjëse së pari, ka realizuar procedurat e lëvizjes paralele dhe të ngritjes në detyrë sipas

- përcaktimeve të nenit 26, pika 1 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimit nr. 242, datë 18.03.2015 të Këshillit të Ministrave “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”.
- Shpallja e procedurës së konkurrimit në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit” është bërë me shkresën nr. 1589 prot., datë 17.04.2015 “Dërgim njoftimi për vend të lirë pune dhe shpallje konkurrimi”. Afati i dorëzimit të dokumenteve për kandidatët e interesuar është përcaktuar 10 ditë, dhe në përfundim të këtij afati asnjë kandidat nuk ka paraqitur dokumente. Për këtë arsye procedura e konkurrimit është ndërprerë, duke mos vijuar me procedurat më tej.
  - Më pas, me shkresën nr. 1732/1 prot., datë 27.04.2015 “Njoftim mbi rezultatet e verifikimit paraprak për lëvizjen paralele”, dërguar për publikim në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, njësia përgjegjëse ka njoftuar se konkurrimi do të vazhdojë me procedurën e ngritjes në detyrë, sipas informacionit të detajuar të paraqitur në publikimin e njoftimit për vend të lirë. (Në ndarjen “B” të njoftimit, pika 1, ndër të tjera është përcaktuar se “... Njësia Bashkiake Nr. 7, ka vendosur që procedura e plotësimit të vendit të lirë të punës për pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Infrastrukturës Publike dhe Kontrollit Urban”, të jetë i hapur edhe për kandidatë të tjerë jashtë shërbimit civil, të cilët plotësojnë kushtet dhe kërkesat për vendin e lirë të punës”). Afati i fundit për dorëzimin e dokumenteve është përcaktuar data 01.05.2015.
  - Lista me emrat e kandidatëve që plotësojnë kushtet dhe kërkesat e veçanta të pozicionit të punës është dërguar për publikim në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit” me shkresën nr. 1920 prot., datë 12.05.2015. (Sipas përcaktimeve të Vendimit nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”. Kreu III, pikat 21 dhe 22).
  - Me urdhrin nr. 2020 prot., datë 19.05.2015 është ngritur komiteti i pranimit për ngritjen në detyrë, sipas përcaktimeve të Vendimit nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, Kreu III, pikat 7, 10 dhe 11.
  - Në datën 25.05.2015 është zhvilluar testimi me shkrim dhe intervista e strukturuar me gojë dhe në përfundim me rezultat përfundimtar kandidati \*\*\*\*\* është vlerësuar me shumën totale 70.5 pikë dhe kandidatja \*\*\*\*\* është vlerësuar me shumën totale 88.4 pikë. Rezultati përfundimtar i vlerësimit i është njoftuar kandidatëve individualisht, në mënyrë elektronike.
  - Në përfundim njësia përgjegjëse ka publikuar përfundimin e procedurës së konkurrimit. Shpallja e fituesit është dërguar pranë Shërbimit Kombëtar të Punësimit, me shkresën nr. 2247 prot., datë 03.06.2015. Me aktin nr. 2287 prot., datë 08.06.2015 të titullarit të institucionit, kandidatja e shpallur fituese, \*\*\*\*\* është emëruar në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Infrastrukturës dhe Kontrollit Urban” (sipas VKM nr. 242, datë 18.03.2015, kreu III, pika 36).

Në këtë rast, kandidatja e shpallur fituese në këtë procedurë konkurrimi, është kandidat i ardhur nga jashtë shërbimit civil, bazuar në parashikimin e pikës 4, neni 26, i ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Mbështetur në këtë dispozitë të ligjit si dhe në Vendimin nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, Kreu III, pika 43, organi kompetent (titullari i institucionit) me Vendimin nr. 8/1, datë 10.04.2015, ka marrë vendim që në procedurën e ngritjes në detyrë të konkurrojnë edhe kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil.

**6) Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës.**

Konstatohet se në 1 (një) rast, nëpunësja \*\*\*\*\*, me Vendimin nr. 1, datë 09.01.2014, është përzgjedhur dhe është emëruar në detyrën “Përgjegjësi i Zyrës së Ndërlidhjes me Komunitetin dhe Informimit Qytetar” (ky pozicion pune sipas strukturës është pozicion i nivelit specialist), pas përfundimit të procedurave të konkurrimit.

Me aktin nr. 1437/2., datë 20.05.2014, i është deklaruar statusi i punësimit “Nepunës civil në periudhë prove”. Procedurat e pranimit në shërbim civil si, shpallja e vendit vakant, ngritja e komitetit *ad hoc*, testimi me shkrim dhe shpallja e fituesit, janë realizuar sipas përcaktimeve të ligjit nr. 8549/1999 “Statusi i Nëpunësit Civil”, që ishte edhe ligji i zbatueshëm për kohën, kurse periudha e provës dhe konfirmimi si nëpunës civil për këtë nëpunës, janë kryer sipas përcaktimeve të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Në përfundim të periudhës së provës (e cila me vendimin nr. 1, datë 12.01.2015, është zgatur edhe për gjashtë muaj), pasi nëpunësja i është nënshtruar trajnimit të detyrueshëm, ku ka arritur rezultat pozitiv, si dhe pas vlerësimit pozitiv të kryer nga eprori, nëpunësja, me Vendimin nr. 14, datë 29.04.2015, është konfirmuar si nëpunës civil.

**Konkluzion:** Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se vendimi për konfirmimin si nëpunës civil, është i bazuar në vlerësimin e rezultateve individuale në punë (nivele përgjithshëm 1 “shume mirë”) dhe në rezultatin e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASP), vlerësuar me 21 pikë nga 26 të mundshme, si dhe në mendimin pozitiv të nëpunësit më të vjetër mbikëqyrës, përcaktuar për këtë punonjëse me vendimin nr. 18/2, datë 30.04.2014, sipas përcaktimeve të nenit 24 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe vendimin nr. 143, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”.

- 7) **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 nëpunësve kompetentë të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (zyrtari raportues, zyrtari kundërfirmues.)**

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 shërben gjithashtu si një element i rëndësishëm për të marrë vendime objektive në lidhje me periudhën e provës, ngritjen në detyrë, lirim 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 janë përcaktuar me hollësi procedurat dhe nëpunësit kompetentë për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë.

Nga verifikimi i dokumentacionit në subjektin e mbikëqyrur rezulton se formulari që përdoret në këtë institucion për vlerësimin e rezultateve në punë është hartuar sipas formatit të miratuar, sipas lidhjes 2, të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”.

Nga mbikëqyrja u konstatua se:

- Në institucionin e mbikëqyrrur janë bërë vlerësime pune për të gjithë punonjësit e institucionit, ndërkohë që vlerësime pune sipas *“Formularit të vlerësimit të punës”* bashkëlidhur Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave *“Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”*, janë bërë për **11** nëpunës të punësuar në pozicione të shërbimit civil, që përfaqësojnë pozicione të nivelit të ulët drejtues dhe pozicione të nivelit ekzekutiv. Këta punonjës janë nëpunës civilë të emëruar dhe të konfirmuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit të përcaktuara nga ligji nr. 8549/1999 *“Statusi i nëpunësit civil”*, (ligji i zbatueshëm deri në datën 26.02.2014, tashmë i shfuqizuar).
- Për **5 pozicione** nuk ka vlerësime sipas ligjit *“Për nëpunësin civil”*, pasi **2** pozicione kanë qenë vende të lira dhe procedurat e konkurrimit janë realizuar në vitin 2015 (\*\*\*\*\*, *Specialist për Mbrojtjen e Fëmijëve, emëruar nëpërmjet procedurave të konkurrimit me datë 17.02.2015; \*\*\*\*\**, *Përgjegjës i Sektorit të Infrastrukturës dhe Kontrollit Urban, emëruar nëpërmjet procedurave të konkurrimit me datë 08.06.2015*). Ndërsa **3** pozicione (2 vendet për *“Specialist për Tregjet”* dhe 1 pozicion *“Specialist Arkiv-Protokoll”*), në vendimet e Këshillit Bashkiak të Bashkisë së Tiranës që kanë miratuar strukturën organizative të Njësive Bashkiake të Tiranës, me ndryshimet përkatëse, këto pozicione pune në vazhdimësi nuk janë identifikuar si pozicione të shërbimit civil.
- Për **5** nëpunës të Zyrës së Gjendjes Civile, nuk janë bërë vlerësime sipas ligjit për nëpunësin civil, pasi këto pozicione përfshihen për herë të parë në shërbimit civil.
- Vlerësimet e rezultateve në punë për vitin 2014 janë kryer sipas formularit të vlerësimit përcaktuar nga kreu IV, i Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave *“Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”*. Konstatohet se në përmbajtjen e këtij akti janë përfshirë të gjitha rubrikat që kanë të bëjnë me të dhënat personale (*ndarja A*); konteksti i punës për objektivat e institucionit dhe njësisë organizative ku bën pjesë nëpunësi (*ndarja B*); objektivat dhe matësit e performancës, ku duke patur parasysh përshkrimin e punës, bëhet vlerësimi për çdo objekt specifik dhe të matshëm (*ndarja C*); sjellja profesionale, që ka të bëjë me saktësinë në punën e kryer, realizimi në kohë, kolegjaliteti i marrëdhënieve dhe gadishmëria për punën në grup, shpeshtësinë e orëve të punës jashtë orarit, kërkesat për këshillim, trajnimi dhe ngritja profesionale (*ndarja Ç*); vlerësimi i përgjithshëm i rezultateve në punë ku bëhet vlerësimi i përmbledhur i arritjes së objektivave kryesore të punës nga nëpunësit.
- Në vlerësimet për vitin 2014 janë përfshirë edhe muajt nëntor dhe dhjetor të vitit 2013 (*sic përcaktohet në pikën 2, kreu VI, i VKM nr. 109, datë 26.02.2014*);
  - të gjithë nëpunësit/punonjësit kanë qenë dakord me vlerësimin;
  - për të gjitha vlerësimet zyrtari raportues ka qenë dakord;
  - për të gjithë vlerësimet zyrtari autorizues ka qenë dakord.
- Ndërkohë që nga pikëpamja formale konstatohet çdo gjë e rregullt, nga ana tjetër, duke analizuar përmbajtjen e procesit, vihet re se **100 %** e rasteve të vlerësuara, janë në nivelin *“Shumë Mirë”* (1), ç`ka do të thotë se procesi i vlerësimit për të gjithë punonjësit ka qenë në nivelin më të lartë. Ky përfundim arrihet duke analizuar formularët e vlerësimit, ku konstatohet se janë bërë vlerësime për **11** nëpunës civilë dhe të gjithë nëpunësit janë vlerësuar në nivelin *“Shumë Mirë”* (1).
- Vendimi nr. 109, datë 26.02.2014 i Këshillit të Ministrave *“Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”* në kreun 2, pika 14 ka të përcaktuar se: *“Niveli “shumë mirë” tregon se nëpunësi ka realizuar shumë mirë të gjithë objektivat dhe ka treguar një sjellje e*

*qendrim profesional të dalluar nga të tjerët*". Mënyra se si është vepruar në rastin konkret, duke u përdorur vetëm niveli më i lartë i vlerësimit dhe duke anashkaluar tërësisht tre nivelet e tjera të vlerësimit, nivelin 2 "Mirë", nivelin 3 "Kënaqshëm" dhe nivelin 4 "Jo mjaftueshëm", të krijojnë përshtypjen se:

- o procesi i vlerësimit ka problem në drejtim të objektivitetit dhe se,
- o kjo mënyrë vlerësimi, krijojnë mundësinë e humbjes së interesit dhe motivimit të nëpunësve për të kryer punën me një nivel cilësie gjithnjë e më të lartë, në kushtet kur vlerësimin "Shumë Mirë" e marrin pa dallim të gjithë nëpunësit civilë të institucionit.

Në këto kushte, sjellim në vëmendje se, vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civil, synon të përmirësojë aftësitë profesionale të nëpunësve, si dhe të ndikojë në cilësinë e shërbimit të ofruar prej tyre, për këtë arsye duhet të tregohet kujdes që në këtë proces të evidentohen nëpunësit që në realizimin e detyrave janë dalluar nga të tjerët.

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

Nga verifikimi i dokumentacionit që ka të bëjë me institutin e lirimit nga shërbimi civil, grupi i mbikëqyrjes konstaton se, për periudhën objekt mbikëqyrje në institucionin e kontrolluar, në 1 rast, ka përfunduar marrëdhënia e punës me shërbimin civil, nëpërmjet institutit të dorëheqjes.

Dorëheqja, është e përcaktuar si një nga mënyrat e lirimit nga shërbimi civil, në nenin 64, pika 1 dhe nenin 66, shkronja "dh" 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".

Më konkretisht, u konstatua se nëpunësja \*\*\*\*\* me Vendimin nr. 194 prot., datë 29.06.2010, nëpërmjet procedurave të konkurrimit të përcaktuara nga ligji nr. 8549/1999, datë 11.11.1999 "Statusi i nëpunësit civil", është emëruar në pozicionin "Inspektore e Vjeljes së Taksave". Në përfundim të periudhës së provës, me Vendimin nr. 209 prot., datë 31.01.2011, është konfirmuar nëpunësi civil në këtë pozicion dhe me aktin nr. 1437/6 prot., datë 20.05.2014 të drejtuesit të njësisë vendore, i është deklaruar statusi i punësimit "Nëpunës civil në pozicionin Specialist Takse (agjent tatimor) në Sektorin e Burimeve Ekonomike".

Me shkresën nr. 1392 prot., datë 01.04.2015 "Kërkesë për dorëheqje", drejtuar titullarit të institucionit, kjo nëpunëse ka njoftuar përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil nëpërmjet paraqitjes së dorëheqjes. Lirimi nga shërbimi civil, rezulton të jetë deklaruar me vendimin nr. 1826/3 prot., datë 04.05.2015 të titullarit të institucionit. (Ndërprerja e marrëdhënieve financiare në shërbimin civil është përcaktuar në datën 01.05.2015. Po në këtë datë, me vendimin nr. 1826/4 prot., datë 04.05.2015, nëpunësja në fjalë ka filluar marrëdhëniet e punës në detyrën Zëvendëskryetare e Njësisë Bashkiake Nr. 7, Tiranë).

Me ligjin nr. 178/2014 "Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", dispozita që rregullon institutin e dorëheqjes (neni 64) ka pësuar ndryshime, që kanë hyrë në fuqi në datën 29.01.2015 (botuar në Fletoren Zyrtare-viti 2014, numri 211, datë 14.01.2015, hyrja në fuqi është përcaktuar 15 ditë pas botimit në Fletoren Zyrtare).

Si pasojë e këtyre ndryshimeve, tashmë neni 64 i ligjit për nëpunësin civil, përcakton se: "Nëpunësit civilë, të cilët janë larguar nga shërbimi civil si pasojë e dorëheqjes, kanë të drejtë që të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele, apo ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 dhe 26 të këtij ligji, deri në 2 vjet pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil".

Këto ndryshime rezultojnë të kenë hyrë në fuqi në momentin deklarimit të lirimit nga shërbimi civil për nëpunësen \*\*\*\*\* (në datën 04.05.2015), për këtë arsye kjo nëpunëse ka të drejtë që të konkurrojë si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele, apo të ngritjes në detyrë deri në dy vjet duke i filluar ky afat nga data 01.05.2015, që është data e përfundimit të marrëdhënieve financiare në pozicionin “Specialiste Takse” (agjent tatimor)” në Njësinë Bashkiake Nr. 7, Tiranë.

**9) 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 akte të tjera që kanë të bëjnë me deklarin e statusit të punësimit.**

Gjatë mbikëqyrjes u verifikuan 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 lidhjes 1, 2 dhe 3, bashkëlidhur Vendimit të Këshillit të Ministrave, 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 (çertifikata e gjendjes familjare); dokumentet lidhur me nivelin e edukimit arsimor dhe fushën e studimeve (fotokopje e diplomës së shkollës së lartë dhe lista e notave); dokumentet që vërtetojnë datën e fillimit të punës në pozicionin përkatës (akti i emërimit); dokumenti i vërtetimit të gjendjes gjyqësore; dokumenti që vërteton se nëpunësi është në kushte shëndetësore që e lejojnë të kryejë detyrën përkatëse, etj.

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

Në fletën prezantuese të dosjes teknike të nëpunësit, në pikën që kërkohet “Përshkrimi i karrierës” janë plotësuar të gjitha emërimet që nëpunësi ka patur në institucion, data e fillimit të marrëdhënieve juridike të punës dhe atyre financiare dhe emërtesa e pozicionit të punës duke filluar nga momenti fillestar i emërimit.

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 (aktet që pasqyrojnë ndryshim të pozicionit të punës, strukturim të pozicionit të punës, ndryshim të kategorisë së pozicionit të punës etj., ndryshime që lidhen me pozicionin e punës) janë të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi.

Përshkrimet e punës, dhe vlerësimet e punës të plotësuara në mënyrën e duhur dhe të nënshkruara nga nëpunësit/strukturat kompetente janë të administruara në dosjen individuale të nëpunësit civil.

**Konkluzion:** Lidhur me këtë pikë të programit të mbikëqyrjes, Komisioneri vlerëson se :

- Dosjet e personelit në përmbajtjen e tyre i kanë të përfshira dokumentet me të dhënat e kërkuara nga Vendimi nr. 117, datë 05.03.2014 i Këshillit të Ministrave “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit të personelit” dhe lidhjet 1 e 2 bashkëlidhur këtij vendimi.

- 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.

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

##### ➤ Personel i miratuar nga të ardhurat e njësisë

Nga verifikimi i dokumentacionit që na është vënë në dispozicion nga subjekti i mbikëqyrur, u konstatua se me vendim të këshillit të njësisë 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. Në këtë rast, 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.

##### ➤ Emërimi i përkohshëm në pozicionin “Specialist për Mbrojtjen e Fëmijëve”, me urdhër të Kryetarit të Bashkisë së Tiranës.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes në Njësinë Bashkiake Nr. 7, Tiranë, u konstatua se me vendimin nr. 23, datë. 09.04.2013 të Këshillit Bashkiak Tiranë “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 njësisë bashkiake të Tiranës ...”, është vendosur që në strukturën dhe organikën e njësisë bashkiake të shtohet një Specialist për Mbrojtjen e Fëmijëve. Në pikën 2 të këtij vendimi është përcaktuar që emërimi i këtij punonjësi bëhet nga Kryetari i Bashkisë së Tiranës. Mbështetur në këtë vendim të Këshillit Bashkiak Tiranë, titullari i Bashkisë së Tiranës ka nxjerrë urdhrin nr. 1360/2, datë 17.02.2015 për emërimin në pozicionin e “Specialistit për Mbrojtjen e Fëmijëve”, në Njësinë Bashkiake Nr. 7, deri në përfundim të procedurave të konkurrimit.

Vlerësojmë se, pozicioni i punës “Specialist për Mbrojtjen e Fëmijëve”, është pjesë e organikës së miratuar të institucionit dhe përfshihet në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil.

Njësia përgjegjëse, në kushtet e krijimit të një pozicioni të ri të shërbimit civil, me të drejtë ka respektuar procedurat e konkurrimit të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Sqarojmë se, vendimmarja e Këshillit Bashkiak të Tiranës, në lidhje me caktimin e kompetencës së Kryetarit të Bashkisë së Tiranës, për emërimin e punonjësve që do të ofrojnë shërbimin për mbrojtjen e fëmijëve dhe për pasojë, edhe vetë urdhri i titullarit të bashkisë, që ka emëruar punonjësin në pozicionin “Specialist për Mbrojtjen e Fëmijëve”, janë të pambështetur, si në ligjin specifik që rregullon kompetencat e njësisë të qeverisjes vendore, ashtu edhe në legjisllacionin e shërbimit civil.

Ligji nr. 8654, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e Bashkisë së Tiranës”, në nenin 9, shkronja “dh” përcakton se, Kryetari i njësisë bashkiake “Emëron dhe shkarkon personelin e administratës së vet, përveç rasteve kur parashikohet ndryshe në ligj.”

Ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në kreun 4 përcakton se, pranimi në shërbimin civil, në kategorinë ekzekutive, bëhet nëpërmjet konkurrimit të hapur dhe më tej neni 23, pika 4, përcakton se, “çdo emërim në pozicionin ekzekutiv, në kundërshtim me këtë nen, është absolutisht i pavlefshëm”. Për këtë arsye, urdhri i titullarit të bashkisë, që ka emëruar punonjësin në pozicionin “Specialist për Mbrojtjen e Fëmijëve”, ka dalë në kundërshtim me ligjin dhe për pasojë kryerja e konkurrimit në këtë rast është një veprim i rregullt dhe i bazuar në ligj.

\*  
\* \*

Këto ish-in rrethanat e konstatuara nga grupi i punës gjatë procesit të mbikëqyrjes në Njësinë Bashkiake Nr. 7, Tiranë, në lidhje me monitorimin, kontrollin dhe vlerësimin e zbatimit të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dalë në bazë e për zbatim të tij. Sjellim edhe një herë në vëmendjen e njësisë përgjegjëse, se të gjitha rekomandimet e paraqitura në këtë raport, duhet të zbatohen në koherencë të plotë me aplikimin e reformës tetitoriale, e cila riorganizon të gjitha njësitë bashkiake të Bashkisë së Tiranës.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas pikave të këtij projektpaporti, 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. 7, 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. 7, Tiranë;*

**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**