



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

**RAPORT  
(PËRFUNDIMTAR)**

**PËR**

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

**ADMINISTRATA E PREFEKTIT TË QARKUT BERAT**

**Tiranë, Maj 2017**

## RAPORT

### Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në administratën e Prefektit të Qarkut Berat

#### 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 në zbatim të planit të mbikëqyrjes, me vendimin nr. 139, datë 30.12.2015 *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në procesin e administrimit të shërbimit civil, në Ministrinë e Punëve të Brendshme dhe në institucionet e varësisë që janë pjesë e shërbimit civil”*, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në institucionin e Prefektit të Qarkut Berat.

Administrimi i të dhënave dhe grumbullimi i dokumentacionit në subjekt u realizua sipas Programit të Mbikëqyrjes nr. 960/1 prot., datë 30.12.2015, të miratuar nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, i cili me shkresën nr. 960/2 prot., datë 30.12.2015 *“Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”*, i është njoftuar Ministrit të Punëve të Brendshme, dhe me shkresën nr. 549/1 prot., datë 05.09.2016 *“Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në institucionin e Prefektit të Qarkut Berat”*, i është njoftuar Prefektit të Qarkut Berat.

Institucioni i Prefektit në momentin e mbikëqyrjes funksiononte sipas ligjit nr. 8927, datë 25.07.2002, *“Për prefektin”*, i ndryshuar (aktualisht i shfuqizuar me ligjin nr. 107/2016, *“Për prefektin e qarkut”*). Administrata e Prefektit përfshihet për herë të parë në shërbimin civil me ligjin nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar. Përfshirja e administratës së Prefektit në *“Listën e institucioneve të administratës shtetërore”*, që hyjnë në fushën e shërbimit civil, është parashikuar në mënyrë të shprehur në nenin 4 *“Përkufizime”*, pika 1/a, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar si dhe në lidhjen nr. 1, (me numër rendor 4), që është pjesë 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”*, i ndryshuar.

Objekti i mbikëqyrjes është i përgjithshëm dhe 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; rekrutimet nëpërmjet procedurës së 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 Atalvin Niço dhe Ilir Sauli, nën drejtimin teknik të Drejtorit të Inspektimit dhe Hetimit Administrativ, Ilia Kukumi,

përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në institucionin e Prefektit të Qarkut Berat.

Me shkresën nr. 549/2, datë 31.01.2017, të Komisionerit, projektraporti i hartuar nga grupi i punës, i është dërguar për njohje institucionit të mbikëqyrur, duke i lënë 20 ditë kohë për të paraqitur observacionet.

Subjekti i mbikëqyrur, pasi është njohur me projektraportin dhe gjetjet e grupit të punës, me shkresën nr. 230/1 prot., datë 01.03.2017, “*Dërgohet projektraporti i nënshkruar nga ana jonë (përgjigje e shkresës tuaj nr. 549/2 prot., datë 31.01.2017)*”, ka dërguar projektraportin e nënshkruar nga personat përgjegjës.

Konstatohet se nga ana e institucionit, kanë filluar procedurat për të rregulluar ligjshmërinë në rastet e evidentuara me probleme nga ana e grupit të punës.

Ky përfundim, arrihet duke u bazuar në dokumentacionin bashkëlidhur shkresës së mësipërme të Prefektit të Qarkut Berat, të cilat janë administruar në dosjen e mbikëqyrjes, ku evidentohet se ka përfunduar procesi i vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë për gjashtë mujorin e dytë të vitit 2016, si dhe janë plotësuar dosjet e personelit, me fletët e inventarit dhe fletët prezantuese.

Me shkresën nr. 549/3, datë 31.01.2017, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, “*Dërgohet projektraporti në përfundimit të mbikëqyrjes në institucionin e Prefektit të Qarkut Berat, në lidhje me administrimin e shërbimit civil*”, projektraporti i mbikëqyrjes i është dërguar për njohje Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Punëve të Brendshme, që është ministria nga e cila varet institucioni i mbikëqyrur.

Me shkresën nr. 549/4, datë 31.01.2017, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, “*Dërgohet projektraporti në përfundimit të mbikëqyrjes në institucionin e Prefektit të Qarkut Berat, në lidhje me administrimin e shërbimit civil*”, projektraporti i mbikëqyrjes i është dërguar për njohje edhe Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse në këtë rast.

Në këto rrethana, duke u konsideruar e plotësuar kërkesa për zbatimin e procedurës në këtë rast, u hartua dhe raporti përfundimtar i mbikëqyrjes.

### **Qëllimi i mbikëqyrjes:**

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja para përgjegjësve për menaxhimin e burimeve njerëzore, Sekretarit të Përgjithshëm të institucionit të mbikëqyrur, Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Brendshme dhe Departamentit të Administratës Publike, 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 dalë në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve 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:
  - Verifikimi i faktit të përfshirjes ose jo të 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. 8549/1999, “*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 në dosjen e personelit procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e verifikimit dhe deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve (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.
  - Verifikimin e faktit nëse 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 procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).
7. Transferimi i përkohshëm, 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”, i ndryshuar. Si materializohet procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji i ka vendosur aktorëve të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (*Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues*).
11. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimimit 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”, 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, në dt.14.09.2016, u realizua një takim dhe bashkëbisedim me \*\*\*\*\*\*, me detyrë Sekretar i Përgjithshëm në institucionin e Prefektit të Qarkut Berat, si nëpunës përgjegjës për menaxhimin e nëpunësve civilë të institucionit.
- 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. Nëpunësja \*\*\*\*\*\*, me detyrë “*Specialist për burimet njerëzore dhe marrëdhëniet me publikun në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse*”, u caktua si person kontakti me grupin e punës.
- Grupi i punës shqyrtoi pozicionet e shërbimit civil, sipas strukturës dhe organikës analitike të institucionit.
- Verifikoi dosjet individuale të çdo nëpunësi civil, mënyrën e fillimit të marrëdhënieve të punës dhe atyre financiare, si dhe çdo të dhënë tjetër të kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil.
- Verifikoi përshkrimet e punës për pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, nëse ato janë të hartuara në përputhje me formatin standard të miratuar.

- Kontrollon të dhënat profesionale të çdo nëpunësi civil, si dhe të dhënat e tjera në lidhje me marrëdhëniet e punës, (*nivelin e diplomës së arsimit të lartë, profilin e arsimit të lartë, përvojën në punë etj., sipas përshkrimeve të punës*), 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 vendeve të lira sipas procedurave të konkurrencës të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij; vlerësimet e rezultateve në punë dhe vlerësimet e rezultateve në përfundim të periudhës së provës; si dhe shënimet që shoqërojnë ato, etj.

Konstatimet janë të materializuara si anekse më vete, të cilët janë të organizuar në formën e tabelave dhe janë pjesë e këtij projektraporti.

### **Përmbajtja e raportit:**

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

##### **a) Organizimi i pozicioneve të shërbimit civil në administratën e Prefektit të Qarkut Berat.**

Nga analiza dhe shqyrtimi i dokumentacionit të administruar, konstatohet se, në datën e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, (në dt.26.02.2014), administrata e Prefektit të Qarkut Berat, funksiononte në bazë të strukturës dhe organikës së miratuar me urdhrin nr. 55, datë 10.04.2006 të Kryeministrit, “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së administratës së Prefektit të Qarkut të Beratit*”.

Bazuar në këtë strukturë organizative, në datën e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, (në datë 26.02.2014), administrata e Prefektit të Qarkut Berat kishte gjithsej **34** pozicione pune, ku:

- **3 pozicione pune janë funksionarë politikë**, (prefekt + nënprefekt).
- **23 pozicione pune, u përfshinë në shërbimin civil**, (1 pozicion me emërtesën “*Sekretar i Përgjithshëm*” + 4 pozicione me emërtesën “*përgjegjës sektori*” + 2 pozicione me emërtesën “*përgjegjës zyre*” + 16 pozicione me emërtesën “*inspektor/specialist*”).
- **3 pozicione pune, i përkasin Zyrës së Gjendjes civile**, (këto pozicione janë pjesë e organikës së miratuar për administratën e prefektit).
- **5 pozicione pune kryejnë funksione të ndryshme administrative**, (1 sekretar + 3 shofer + 1 punonjës pastrimi).

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve të shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, dhe vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar me vendimin nr. 262, datë 25.3.2015 të Këshillit të Ministrave, “*Për disa ndryshime në vendimin nr. 142, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet*

e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, paraqiten në këtë raport:

- Nëpunës civilë të kategorisë së lartë drejtuese - **1 pozicion pune**.

Në këtë kategori paraqitet pozicioni i punës me emërtesën “Sekretar i Përgjithshëm”, kategoria e pagës III-a.

- Nëpunës civilë të kategorisë së ulët drejtuese - **6 pozicione pune**.

Në këtë kategori paraqiten 4 pozicione pune me emërtesën “përgjegjës sektori”, kategoria e pagës III-b + 2 pozicione pune me emërtesën “përgjegjës zyre”, kategoria e pagës IV-a.

- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive - **16 pozicione pune**.

Në këtë kategori paraqiten 3 pozicione me emërtesën “Inspektor”, kategoria e pagës IV-a dhe 13 pozicione pune me emërtesën “specialist”, kategoria e pagës IV-b.

Sa më sipër, konstatohet se, struktura dhe organika e miratuar për institucionin e Prefektit ka të parashikuar pozicionin e punës “Sekretar i Përgjithshëm”, si pozicioni më i lartë i raportimit në hierarkinë e shërbimit civil. Klasifikimi i pozicioneve të shërbimit civil në kategorinë e lartë drejtuese, të mesme drejtuese, të ulët drejtuese dhe ekzekutive, është parashikuar në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Në mbështetje të këtij neni, ka dalë vendimi nr. 142, datë 12.3.2014 i Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, ku në pikën 5, të kreut II, ka përcaktuar klasat e zbatueshme për secilën kategori të shërbimit civil, si dhe emërtesën e pozicioneve të punës që i përkasin secilës klasë.

Vihet re se, në emërtesat e pozicioneve të punës të renditura për **Kategorinë I - Nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues**, (pika 5, kreu II i vendimit të Këshillit të Ministrave të sipërcituar), emërtesa “Sekretar i Përgjithshëm” në institucionet në varësi të Këshillit të Ministrave dhe ministrive të linjës nuk përmendet. Pra, në lidhje me rastin që po diskutojmë, ku administrata e Prefektit është institucion në varësi të Ministrisë, nuk është parashikuar emërtesa e pozicionit “Sekretar i Përgjithshëm”, si nëpunës civil i nivelit të lartë drejtues.

Gjithashtu, duke parë natyrën e punës, përgjegjësitë dhe detyrat që realizon pozicioni i punës “Sekretar i Përgjithshëm në institucionin e Prefektit”, çmohet se ky pozicion, nuk mund të jetë i barazvlefshëm me pozicionin “Sekretar i Përgjithshëm” në Këshillin e Ministrave, ministrinë e linjës apo institucionet e pavarura kushtetuese, në kuptim të ligjit, dallim ky që reflektohet edhe në kategorinë e pagës. Rezulton se, sipas strukturës dhe organikës së re të Prefekturës së Qarkut Berat, pozicioni i punës “Sekretar i Përgjithshëm”, është i kategorizuar me nivel page III-a. Kjo kategori page, parashikohet për kategorinë e ulët drejtuese, me emërtesën “shef sektori”, “përgjegjës sektori”, ose pozicione të barasvlershme me të.

Në momentin e mbikëqyrjes, administrata e Prefektit të Qarkut Berat, funksionon sipas strukturës dhe organikës së miratuar me urdhrin nr. 12, datë 12.01.2016 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Administratës së Prefektit të Qarkut të Beratit”. (Për shkak të miratimit të kësaj strukture, institucioni ka kaluar në proces ristrukturimi, i cili është trajtuar në vijim të këtij materiali, në pikën VI “Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i

*përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore lidhur me ristrukturimin, ngritjen e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin si dhe rastet e tjera të transferimit).*

### **Konkluzion:**

Për të gjitha sa analizuam më sipër, në këtë rubrikë të raportit, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, arrin në konkluzionin se:

- Në përmbajtjen e strukturës organizative të institucionit të mbikëqyrur, evidentohen në mënyrë të qartë, pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, si dhe pozicionet e punës ndaj të cilëve nuk zbatohet ligji për nëpunësin civil, siç janë: funksionarët politikë dhe punonjësit administrativë.
- Në lidhje me sqarimin e rolit të Sekretarit të Përgjithshëm, në institucionin e Prefektit, njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, duhet të qartësojë kategorinë e shërbimit civil në të cilën klasifikohet ky pozicion, ose pozicionin e barasvlershëm me të, sipas kategorive dhe klasave të parashikuara në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe pikën 5, të Kreut 2, të vendimit nr. 142, datë 13.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar. Ky proces duhet të materializohet në shënimet përkatëse në formularin e përshkrimit të punës të Sekretarit të Përgjithshëm në institucionin e Prefektit.

### ***b) Punonjës të punësuar në pozicione pjesë e shërbimit civil, në datën e fillimit të efekteve të ligjit, (në dt. 26.02.2014), procedura e ndjekur për punësim.***

Administrata e Prefektit është përfshirë për herë të parë në fushën e shërbimit civil, me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Në nenin 67, me nëntitull “*Statusi i punonjësve dhe nëpunësve aktualë*”, ligji parashikon rregullimin e statusit për nëpunësit dhe punonjësit që në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, kryenin detyra në vende pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil.

Në mënyrë më të shprehur, në pikën 3, 4 dhe 6, të këtij neni përcaktohet se do të konsiderohen nëpunës civilë për shkak të ligjit, sipas kërkesave dhe kushteve të mëposhtme:

- 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 pune, pjesë e 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*”.

Më tej, vendimi nr. 116, datë 05.03.2014 i 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 pikën 1 të kreut III “Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat”, përcakton se:

“Punonjës ekzistues”, sipas pikës 3 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013, që kryejnë funksione të shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore e komuna, dhe a) janë rekrutuar sipas procedurave të ngjashme me ato të përcaktuara nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”, por që nuk e gëzojnë statusin e nëpunësit civil; apo b) janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë jo më të vogël se 1 vit, janë nëpunës civilë për shkak të ligjit”.

Siç është përmendur edhe më sipër, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, administrata e Prefektit të Qarkut Berat, kishte 23 pozicione pune të përfshira në shërbimin civil dhe 3 pozicione pune që i përkasin Zyrës së Gjendjes Civile, të cilat, ishin të gjitha të zëna.

Bazuar në strukturën dhe organikën që ishte efektive në dt. 26.02.2014, bazuar në listëprezencën dhe listëpagesën e punonjësve për muajin shkurt 2014, si dhe në aktet e emërimit të përfshira në dosjet e personelit, gjendja e nëpunësve të punësuar në pozicione të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, në mënyrë të detajuar, paraqitet si më poshtë:

1. \*\*\*\*\*, ishte e punësuar për një periudhë më shumë se një vit, në pozicionin Përgjegjës i Sektorit Juridik dhe Funksioneve të Deleguara. (Akt emërimi nr. 171, dt. 22.09.2006).
2. \*\*\*\*\*, ishte e punësuar për një periudhë më shumë se një vit, në pozicionin Specialist (Jurist), në Sektorin Juridik dhe Funksioneve të Deleguara. (Akt emërimi nr. 200 datë 01.10.2008).
3. \*\*\*\*\*, ishte i punësuar për një periudhë më shumë se një vit, në pozicionin Specialist (i Rendit dhe Emergjencave), në Sektorin Juridik dhe Funksioneve të Deleguara. (Akt emërimi nr. 72, dt. 22.09.2006).
4. \*\*\*\*\*, ishte e punësuar për një periudhë më shumë se një vit, në pozicionin Përgjegjës i Sektorit të Kompetencave Vendore. (Akt emërimi nr. 155, dt. 06.10.2006).
5. \*\*\*\*\*, ishte e punësuar për një periudhë më shumë se një vit, në pozicionin Specialist (Territori dhe Turizmi), në Sektorin e Kompetencave Vendore. (Akt emërimi nr. 184, dt. 11.10.2010).
6. \*\*\*\*\*, ishte e punësuar për një periudhë më shumë se një vit, në pozicionin Përgjegjëse e Zyrës së Gjendjes Civile. (Akt emërimi nr. 64, dt. 02.05.2012).
7. \*\*\*\*\*, ishte e punësuar për një periudhë më shumë se një vit, në pozicionin Specialist në Zyrën e Gjendjes Civile në nënprefekturën Kuçovë. (Akt emërimi nr. 52, dt. 01.03.2010).
8. \*\*\*\*\*, ishte i punësuar për një periudhë më shumë se një vit, në pozicionin Specialist në Zyrën e Gjendjes Civile, të nënprefekturës Skrapar. (Akt emërimi nr. 21, dt. 25.02.2008).

9. \*\*\*\*\*, ishte i punësuar për një periudhë më shumë se një vit, në pozicionin Përgjegjës i Sektorit të Auditimit të Brendshëm. (Akt emërimi nr. 193, dt. 10.10.2006).
10. \*\*\*\*\*, ishte i punësuar për një periudhë më shumë se një vit, në pozicionin Inspektor, në Sektorin e Auditimit të Brendshëm. (Akt emërimi nr. 70, dt. 24.04.2006).
11. \*\*\*\*\*, ishte i punësuar për një periudhë më shumë se një vit, në pozicionin Inspektor, në Sektorin e Auditimit të Brendshëm. (Akt emërimi nr. 84, dt. 02.07.2007).
12. \*\*\*\*\*, ishte i punësuar për një periudhë më shumë se një vit, në pozicionin Inspektor, në Sektorin e Auditimit të Brendshëm. (Akt emërimi nr. 34, dt. 06.03.2009).
13. \*\*\*\*\*, ishte i punësuar për një periudhë më shumë se një vit, në pozicionin Specialist i Bashkëpunimit dhe Marrëdhënieve me Publikun. (Akt emërimi nr. 2012, dt. 11.11.2010).
14. \*\*\*\*\*, ishte e punësuar për një periudhë më shumë se një vit, në pozicionin Përgjegjës i Zyrës së Administrimit Financiar. (Akt emërimi nr. 167, dt. 22.09.2006).
15. \*\*\*\*\*, ishte e punësuar për një periudhë më shumë se një vit, në pozicionin Specialist (i Shërbimeve), në nënprefekturën Skrapar. (Akt emërimi nr. 126, dt. 23.08.2012).
16. \*\*\*\*\*, ishte i punësuar për një periudhë më pak se një vit, në pozicionin Sekretar i Përgjithshëm. (Akt emërimi nr. 167, dt. 02.12.2013).
17. \*\*\*\*\*, ishte e punësuar për një periudhë më shumë se një vit, në pozicionin Specialist (i Shërbimeve të Deleguara), në Sektorin Juridik dhe Funksioneve të Deleguara. (Akt emërimi nr. 2019, dt. 21.10.2008).
18. \*\*\*\*\*, ishte i punësuar për një periudhë më pak se një vit, në pozicionin Specialist (Territori dhe Turizmi), në Sektorin e Kompetencave Vendore. (Akt emërimi nr. 186, dt. 23.12.2013).
19. \*\*\*\*\*, ishte e punësuar për një periudhë më pak se një vit, në pozicionin Specialist (i Shërbimeve Publike), në Sektorin e Kompetencave Vendore. (Akt emërimi nr. 89, dt. 23.12.2013).
20. \*\*\*\*\*, ishte i punësuar për një periudhë më pak se një vit, në pozicionin Specialist (i Emergjencave civile), në nënprefekturën Skrapar. (Akt emërimi nr. 168, dt. 03.12.2013).
21. \*\*\*\*\*, ishte e punësuar për një periudhë më pak se një vit, në pozicionin Përgjegjës i Sektorit të Shërbimeve të Brendshme. (Akt emërimi nr. 171, dt. 05.12.2013).
22. \*\*\*\*\*, ishte e punësuar për një periudhë më shumë se një vit, në pozicionin Specialist, në Zyrën e Administrimit Financiar. (Akt emërimi nr. 10, dt. 11.01.2012).
23. \*\*\*\*\*, ishte i punësuar për një periudhë më pak se një vit, në pozicionin Specialist i Emergjencave civile, në nënprefekturën Kuçovë. (Akt emërimi nr. 15, dt. 17.01.2014).

\*  
\*       \*  
\*

Në përmbajtjen e ligjit të posaçëm, në bazë të të cilit funksiononte prefekti dhe administrata e tij, deri në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nuk parashikohet ndonjë procedurë pranimit konkurruese, për punonjësit e punësuar në administratën e këtij institucioni. Më konkretisht, ligji nr. 8927, datë 25.7.2002, “Për prefektin”, i ndryshuar, në nenin 19, parashikonte se, “*Prefekti në përputhje me strukturën administrative të miratuar, ... emëron dhe largon, sipas procedurave të përcaktuara në ligj, punonjësit e vet të administratës ...*”.

Për këtë arsye, deri në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, mënyra e fillimit dhe mbarimit të marrëdhënieve të punës, zhvillimi i karrierës, garantimi i të drejtave dhe përcaktimi i detyrimeve për punonjësit e administratës së prefektit, janë rregulluar me ligjin nr. 7661, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.

Me përfshirjen e institucionit të Prefektit në shërbimin civil, në referencë të neneve 4/1. a, 4/1. f dhe 20, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; vendimit nr. 242, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese” dhe vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, emërimi i nëpunësve civilë në administratën e Prefektit, realizohet nga Departamenti i Administratës Publike, nëpërmjet një procedure konkurrimi të hapur.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin e Prefektit, u konstatua se, ky ndryshim kompetencash nuk ishte pasqyruar në ligjin organik, nr. 8927, datë 25.07.2002, “Për prefektin”, i ndryshuar. Për këtë arsye në projektraport, ndaj njësisë përgjegjëse, Departamentit të Administratës Publike, u la si detyrë marrja e masave për materializimin e ndryshimeve përkatëse në ligjin “Për prefektin”, në lidhje me kompetencën dhe procedurën e emërimit dhe të përfundimit të marrëdhënies së punës për nëpunësit civil në administratën e Prefektit.

Ndërkaq, gjatë zhvillimit të procesit të mbikëqyrjes, në momentin e përgatitjes së raportit përfundimtar, u konstatua se Kuvendi i Republikës së Shqipërisë ka miratuar ligjin nr. 107/2016, “Për prefektin e qarkut” (i cili tashmë ka hyrë në fuqi), në nenin 21, pika 4, të të cilit është parashikuar se:

“Marrëdhëniet e punës së nëpunësve të administratës së prefektit të qarkut rregullohen, në bazë të legjislacionit për nëpunësin civil”.

**Konkluzion:** Në këto kushte, Komisioneri vlerëson si të përmbushur detyrën e lënë në projektraport dhe për këto arsye kjo detyrë nuk do të pasqyrohet në vendimin e paralajmërimit.

- c) *Procedura e deklarimit të statusit të punësimit, për nëpunësit dhe punonjësit, që kryenin funksione në shërbimin civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.*

Bazuar në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, neni 4, shkronja “f”, Departamenti i Administratës Publike, paraqitet si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur.

Një nga detyrat që ligji i ngarkon njësisë përgjegjëse, në momentin e implementimit të ligjit të ri për nëpunësin civil, është deklarimi i statusit të punësimit, për të gjithë nëpunësit dhe punonjësit të cilët në datën e fillimit të efekteve të tij, ishin të punësuar në pozicione të shërbimit civil.

Konkretisht, pika 6, e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, përcakton se, “*Deklarimi i statusit të punësimit, sipas pikave 1, 3 dhe 4, të këtij neni, bëhet nga njësia përgjegjëse pas verifikimit të procedurës së punësimit*”.

Më tej, në mbështetje të pikës 8, të nenit 67, të ligjit është miratuar vendimi nr. 116, datë 5.3.2014 i 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 përmbajtjen e të cilit janë përcaktuar në mënyrë më të hollësishme procedurat që duhet të kryejë njësia përgjegjëse, për të realizuar deklarin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, konstatohet se:

Në zbatim të akteve rregullative si më sipër, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore pranë institucionit të mbikëqyrur, pasi ka evidentuar pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, me shkresën nr. 769/2 prot., datë 15.04.2014, i ka dërguar Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Punëve të Brendshme, (që në këtë rast paraqitet si institucion qendror, nga i cili varet institucioni i mbikëqyrur), listën e plotë të punonjësve të administratës së Prefektit të Qarkut Berat; materialet që përmbanin të dhëna lidhur me mënyrën dhe kohëzgjatjen e punësimit; aktet individuale të emërimit, si dhe materialet shkresore me të dhënat individuale të çdo punonjësi të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil. Më tej, procedura ka vijuar me dërgimin e dokumentacionit pranë njësisë përgjegjëse.

Departamenti i Administratës Publike, pas marrjes së dokumentacionit të mësipërm, për çdo të punësuar në pozicione të shërbimit civil, ka verifikuar periudhën e punësimit, nëse ishte më shumë se një vit apo më pak se një vit, si dhe plotësimin e kërkesave të përgjithshme dhe të kërkesave të posaçme për vendin e punës.

Në përfundim të këtyre verifikimeve, **në datën 14.08.2014**, për institucionin e mbikëqyrur, ka përfunduar procedura e deklarinimit të statusit të punësimit. Me shkresën nr. 1246/2 prot., dt. 14.08.2014 të Departamentit të Administratës Publike, aktet e deklarinimit i janë përcjellë drejtuesit të institucionit të mbikëqyrur dhe për dijeni edhe Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Punëve të Brendshme.

Nga verifikimi i akteve të nxjerra për çdo punonjës konstatohet se:

- **16 punonjës**, janë deklaruar me statusin e punësimit “*Nëpunës civil*”.
- **5 punonjës**, janë deklaruar me statusin e punësimit “*Nëpunës civil në periudhë prove*”.

- **Në 1 rast**, punonjësi nuk është përfshirë në procedurat e deklarimit të statusit të punësimit, për arsye se ka ndërprerë marrëdhënien e punës me institucionin, para se të kryheshin procedurat e deklarimit të statusit të punësimit.
- **Në 1 rast**, punonjësi nuk është përfshirë në procedurat e deklarimit të statusit të punësimit, për arsye se ishte me arsim të mesëm.
- Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit janë kryer edhe për **tre** punonjësit e Zyrës së Gjendjes Civile.
- **Punonjës aktualë të deklaruar me statusin e punësimit “Nëpunës civil”**

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, u verifikua dokumentacioni që u vu në dispozicion, për **16 punonjësit** e deklaruar me statusin e punësimit “Nëpunës civil”, ku konstatohet se:

- Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit “Nëpunës civil”, për **16** punonjësit, \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* , janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 3 dhe 4 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- Këta punonjës, në **dt. 26.02.2014**, ishin të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil; kohëzgjatja e periudhës së punësimit ishte më e madhe se një vit dhe plotësojnë kriterin e nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionin përkatës të punës.
- Në përbërjen e këtij grupi, për **9** punonjës (\*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*), në momentin e mbikëqyrjes, marrëdhënia e punës me institucionin vazhdon, duke ruajtur të njëjtin status punësimi, për **2** punonjës, (\*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*), janë ndërprerë marrëdhëniet e punës nëpërmjet dorëheqjes, për **2** punonjës, (\*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*), janë ndërprerë marrëdhëniet e punës, për shkak të daljes në pension, ndërsa për **3** punonjës, (\*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*), janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për shkak ristrukturimi.
- **Punonjës aktualë të deklaruar me statusin e punësimit “Nëpunës civil në periudhë prove”**

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, për **5 punonjësit**, e deklaruar me statusin e punësimit “Nëpunës civil në periudhë prove”, konstatohet se:

- Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit “Nëpunës civil në periudhë prove”, për punonjësit \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\* , janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 3 dhe 4 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- Këta punonjës, në **dt. 26.02.2014**, ishin të punësuar në pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil; kohëzgjatja e periudhës së punësimit ishte më e vogël se një vit

dhe plotësojnë kriterin e nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionet përkatëse të punës.

- Për 3 punonjës të këtij grupi, (\*\*\*\*\*<sup>1</sup>\*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*), në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, marrëdhënia e punës me institucionin vazhdon, duke ruajtur të njëjtin status punësimi, ndërsa 2 punonjës, (\*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*), kanë ndërprerë marrëdhëniet e punës me institucionin nëpërmjet paraqitjes së dorëheqjes.

### ***Konstatim:***

Gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin e Prefektit të Qarkut Berat, Komisioneri konstaton se në procedurat e deklarimit të statusit të punësimit janë përfshirë edhe 3 punonjësit e Zyrës së Gjendjes Civile.

Konstatohet se, njësia përgjegjëse (DAP), ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për punonjësit \*\*\*\*\*, e cila me aktin nr. 1246/9 prot., dt. 14.08.2014 të Departamentit të Administratës Publike, është deklaruar “*Nëpunës civil*”, në pozicionin “*Përgjegjës i Zyrës së Gjendjes Civile*”, në institucionin e Prefektit të Qarkut Berat, \*\*\*\*\*, e cila me aktin nr.1246/19 prot., dt. 14.08.2014 të Departamentit të Administratës Publike, është deklaruar “*Nëpunës civil*”, në pozicionin “*Specialiste e Zyrës së Gjendjes Civile*”, në institucionin e N/Prefektit të rrethit Kuçovë, të Qarkut Berat dhe \*\*\*\*\*, i cili me aktin nr. 1246/10 prot., dt. 14.08.2014 të Departamentit të Administratës Publike, është deklaruar “*Nëpunës civil*”, në pozicionin “*Specialist i Zyrës së Gjendjes Civile*”, në institucionin e N/Prefektit të rrethit Skrapar, të Qarkut Berat .

Nga verifikimi dhe shqyrtimi në tërësi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, si dhe i praktikës së Komisionerit për raste të ngjashme, konstatohet se:

Në strukturën dhe organikën e institucionit të Prefektit të Qarkut Berat, të miratuar me urdhrin nr. 55, dt. 10.4.2006 të Kryeministrit, strukturë e cila ishte në fuqi edhe në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, Zyra e Gjendjes Civile dhe tre punonjësit e saj, janë pjesë e organikës dhe e numrit të përgjithshëm të punonjësve të institucionit të Prefektit. Sjellim në vëmendje të njësisë përgjegjëse se, kjo strukturë e institucionit të Prefektit, ka qenë në fuqi e pandryshuar, deri në daljen e urdhrin nr. 12, datë 12.1.2016 të Kryeministrit, “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së administratës së Prefektit të Qarkut të Beratit*”, strukturë e cila ka filluar të zbatohet në datën 15.04.2016.

Ndërkohë që struktura e vjetër e institucionit të Prefektit ishte në fuqi, ka dalë vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 1299, datë 16.12.2009, “*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*”, i cili ka miratuar strukturën e shërbimit të gjendjes civile në Republikën e Shqipërisë.

Në pikën 3 të këtij akti nënligjor, është përcaktuar se numri i nëpunësve të miratuar për institucionin e Prefektit, si nëpunës të gjendjes civile në degët e qarkut, i kalon numrit të përgjithshëm të nëpunësve të shërbimit të gjendjes civile. Më tej, në pasqyrën nr. 1, bashkëlidhur aktit administrativ në fjalë, vërehet se, zyrat e gjendjes civile në degët e qarkut, kanë varësi direkte nga Drejtoria e Përgjithshme e Gjendjes Civile, në Ministrinë e Brendshme.

Pra, zyrat e gjendjes civile në Degët e Qarkut, të vendosura pranë institucionit të Prefektit, janë pjesë e strukturës së shërbimit të gjendjes civile, me varësi direkte nga Drejtoria e Përgjithshme e Gjendjes Civile.

Ky rregullim është reflektuar në strukturën dhe organikën e re, të miratuar me urdhrin nr. 12, datë 12.1.2016 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së administratës së Prefektit të Qarkut të Beratit”, ku rezulton se, zyra e gjendjes civile, nuk është e përfshirë në strukturën dhe organikën e institucionit të Prefektit.

Por nga ana tjetër, konstatohet se, në procedurat e kryera për sistemimin e nëpunësve në kuadër të ristrukturimit të institucionit, nëpunësit e Zyrës së Gjendjes Civile, janë trajtuar si nëpunës civilë, pasi janë deklaruar më parë si të tillë, ashtu siç është parashtruar në këtë rubrikë të raportit.

Një fakt i tillë konstatohet në materialin e Komisionit të Ristrukturimit “Propozim për transferimin e përhershëm të punonjësve të institucionit të Prefektit të Qarkut Berat, si rezultat i ristrukturimit të institucionit”, drejtuar DAP-it si dhe në shkresën nr. 514/2 prot., datë 12.04.2016 të Departamentit të Administratës Publike “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të institucionit të Prefektit të Qarkut Berat”, drejtuar institucionit, dhe më tej edhe në aktet individuale të riemërimit me transferim në kuadër të ristrukturimit të institucionit të nxjerra nga njësia përgjegjëse.

Nisur nga praktika e Komisionerit, gjatë mbikëqyrjes në disa institucione të tjera të administratës publike rezulton se, Departamenti i Administratës Publike, me shkresën nr. 1212/2 prot., datë 27.05.2014, “Kthim përgjigje”, drejtuar Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Punëve të Brendshme, ka shprehur qëndrimin në lidhje me pozicionin e nëpunësve të gjendjes civile në raport me shërbimin civil, pasi këtë detyrim e ka përcaktuar Komisioneri në dispozitivin e vendimit paralajmërues.

Më konkretisht, në përmbajtjen e kësaj shkrese, Departamenti i Administratës Publike, shprehet se:

“... Në zbatim të ligjit nr. 152/2013, nëpunësit në pozicione të ofrimit direkt të shërbimeve për publikun, janë të përjashtuar nga fusha e veprimit të këtij ligji.

**Për sa më sipër, nëpunësit e shërbimit të gjendjes civile në degët e qarkut, bashkisë, njësitë bashkiake apo komunës, nuk e gëzojnë statusin e nëpunësit civil”.**

Në rrethanat e parashtruara si më sipër, njësia përgjegjëse (DAP), duhet të rivlerësonte situatën, duke e parë nga këndvështrimi i detyrave specifike që realizojnë pozicionet e punës së Gjendjes Civile pranë institucionit të Prefektit dhe në varësi të kësaj analize, të unifikonte qëndrimin në lidhje me këto pozicione pune në të gjithë administratën publike.

Ndërkohë, rezulton se Departamenti i Administratës Publike, me shkresën nr. 6604/1, datë 25.11.2016, “Shërbimi i gjendjes civile në prefektura”, drejtuar Drejtorisë së Përgjithshme të Gjendjes Civile, përfundimisht ka sqaruar statusin e nëpunësve të shërbimit të gjendjes civile në degët e qarkut apo bashki, duke konkluduar se këto pozicione, për shkak të natyrës së funksionit që ata kryejnë, si njësi publike direkte shërbimi, në bazë të neneve 2, pika “ë”, 4, pika “dh” të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, **nuk përfshihen në fushën e shërbimit civil.**

Konkretisht në përmbajtje të kësaj shkrese, Departamenti i Administratës Publike sqaron se:

*“Në mbështetje të ligjit nr. 10129, datë 11.05.2009, “Për gjendjen civile”, i ndryshuar, neni 60, citohet se: “Shërbimi i gjendjes civile është shërbim unik shtetëror. Ky shërbim, në kuptim të këtij ligji, ushtrohet si funksion i deleguar edhe nga organet e qeverisjes vendore. Ai plotëson, përditëson dhe administron Regjistrin Kombëtar të Gjendjes Civile, mban aktet e gjendjes civile, lëshon certifikata, sipas përcaktimeve të këtij ligji, si dhe kryen shërbime të tjera në përputhje me legjislacionin në fuqi. Shërbimi i gjendjes civile u jep të dhëna marrësve, sipas përcaktimeve të ligjit dhe akteve nënligjore, si dhe në përputhje me legjislacionin për mbrojtjen e të dhënave personale”.*

*Bazuar në funksionin që ligji “Për gjendjen civile” i ka dhënë, shërbimi i gjendjes civile në degët e qarkut dhe bashki përfshihet në njësitë publike direkte të shërbimit, të cilat, sipas nenit 2, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, përjashtohen nga fusha e veprimit të këtij ligji”.*

### **Konkluzion:**

Komisioneri vlerëson se procedura e kryer nga Departamenti i Administratës Publike, për deklarimin e statusit të punësimit për punonjësit e Zyrës së Gjendjes Civile, është kryer në kundërshtim me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pasi pozicionet e gjendjes civile nuk përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

Në kuptim të nenit 108, pika “a”, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, aktet e deklarimit të statusit të punësimit për punonjësit e gjendjes civile janë akte absolutisht të pavlefshme dhe në kuptim të nenit 110, pika 1, të po këtij ligji, këto akte nuk sjellin asnjë pasojë juridike, pavarësisht faktit nëse janë konstatuar si të tilla apo jo.

Për rregullimin e paligjshmërisë së këtyre akteve administrative, në kuptim të nenit 111 dhe 113, pika 1, të Kodit të Procedurës Administrative, Departamenti i Administratës Publike duhet të vendosë anulimin e akteve të deklarimit të statusit të punësimit për punonjësit e gjendjes civile, si më poshtë:

- 1- Anulimin e aktit nr. 1246/9, datë 14.08.2014, “Akti i deklarimit të statusit të punësimit” për punonjësen \*\*\*\*\* , me të cilin është deklaruar “Nëpunës civil”. Si rrjedhojë Departamenti i Administratës Publike, duhet të anulojë në të njëjtën kohë, edhe Vendimin nr. 514/2 prot., datë 12.04.2016, për transferimin e kësaj punonjëseje, nga “Përgjegjëse e zyrës së gjendjes civile” në pozicionin “Përgjegjëse e Sektorit të Monitorimit të Kompetencave Vendore dhe funksioneve të Deleguara”, që është një pozicion pune që përfshihet në shërbimin civil. Si i tillë, ky pozicion mund të plotësohej nëpërmjet transferimit, vetëm nga nëpunës brenda shërbimit civil. Nëpunësi që do të zinte këtë pozicion, duhet të ishte nëpunës civil ekzistues dhe vetëm në këtë rast institucioni kishte detyrën për t’u transferuar, duke respektuar kushtet e ligjit. Fakti që kjo punonjëse, para transferimit ishte nëpunëse e gjendjes civile, nuk mund të përfitonte statusin e nëpunësit civil dhe si e tillë për të kaluar në një pozicion pune brenda shërbimit civil, duhet të respektoheshin rregullat e pranimit në shërbimin civil. Në këto kushte, marrëdhënia e punës së punonjëses \*\*\*\*\* , në pozicionin e punës “Përgjegjëse e Sektorit të Monitorimit të Kompetencave Vendore dhe funksioneve të Deleguara”, vlerësohet e paligjshme dhe si e tillë, duhet të ndërpritet. Njësia përgjegjëse, këtë pozicion pune duhet



ta shpallë si vend të lirë pune dhe duhet të nisë procedurën e plotësimit të tij sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

- 2- Anulimin e aktit nr. 1246/19, datë 14.08.2014, “Akti i deklarimit të statusit të punësimit”, për punonjësen \*\*\*\*\*, me të cilin është deklaruar “Nëpunës civil”;
- 3- Anulimin e aktit nr. 1246/10, datë 14.08.2014, “Akti i deklarimit të statusit të punësimit”, për punonjësin \*\*\*\*\*, me të cilin është deklaruar “Nëpunës civil”.

• **Procesi i deklarimit të statusit të punësimit në raport me afatet ligjore:**

Vendimi nr. 116, datë 5.3.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (ndryshuar me vendimin nr. 532, datë 6.8.2014 të Këshillit të Ministrave; ndryshuar me vendimin nr. 627, dt. 24.9.2014 të Këshillit të Ministrave), ka parashikuar procedurat e hollësishme që duhet të kryejë njësia përgjegjëse për të realizuar deklarimin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë si dhe afatin brenda të cilit duhet të përfundojë i gjithë ky proces. Në kreun IV, të vendimit si më sipër, është përcaktuar se “Procedura e deklarimit të statusit të punësimit përfundon jo më vonë se 120 (njëqind e njëzetë) ditë nga data e hyrjes në fuqi të këtij vendimi. ... Në çdo rast, shtyrja e afatit nuk mund të jetë më vonë se data 30 tetor 2014 ...”.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes Komisioneri konstaton se, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur, i ka përfunduar procedurat e deklarimit të statusit të punësimit **në datën 14.08.2014**, pra brenda afatit të vendosur në vendimin e Këshillit të Ministrave.

(Të dhënat që pasqyrojnë realizimin e procedurës së deklarimit të statusit të punësimit, siç janë: akti për fillimin e marrëdhënieve të punës në administratën e Prefektit të Qarkut Berat; akti i deklarimit të statusit të punësimit “Nëpunës civil” apo “Nëpunës civil në periudhë prove”, si dhe të dhënat lidhur me përmbushjen e detyrimeve të periudhës së provës, janë të pasqyruara në mënyrë analitike në tabelat 1 dhe 2 të hartuara nga grupi i punës dhe që i bashkëlidhen raportit si pjesë e tij).

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

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, u verifikuan përshkrimet e punës, për të vlerësuar nëse janë respektuar rregullat e përcaktuara në vendimin nr. 142, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, si dhe udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014 të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”, akte që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Këto akte nënligjore, në përmbajtjen e tyre kanë të përcaktuara rastet kur një institucion pjesë e shërbimit civil, duhet të hartojë përshkrimet e punës, procedurat e hollësishme që duhet të ndiqen si dhe nëpunësit përgjegjës në këtë proces.

Më konkretisht, vendimi nr. 142, datë 12.3.2014 i Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, në kreun IV “Procedura dhe formati i përshkrimit të punës”, (pika 14), përcakton se:

*Përshkrimet e punës hartohen kur krijohen institucione të reja, kur ndryshon mënyra e organizimit të institucionit apo kur kanë ndodhur ndryshime ose miratime të legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni”.*

Në rastin e institucionit të mbikëqyrur, për periudhën objekt kontrolli, evidentohen dy momente që kanë diktuar nevojën e hartimit të përshkrimeve të reja të punës.

**Së pari**, fillimi i efekteve të legjislacionit të ri të shërbimit civil, e përfshiu institucionin e prefektit në fushën e shërbimit civil.

Me këtë rast, administrata e prefektit, (*si institucion i administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil*), duhet të hartonte përshkrimet e punës për të gjitha pozicionet e punës në përputhje me kërkesat e shërbimit civil.

Vendimi nr. 142, datë 12.3.2014 i Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, në kreun VI “Dispozita tranzitore”, pika 40, ka përcaktuar edhe afatin për kryerjen e këtij procesi duke përcaktuar që, të gjitha institucionet pjesë e shërbimit civil, të përfundojnë hartimin e përshkrimit të punës, deri në datën 1 korrik 2014. Ky afat është shkelur në rastin konkret.

**Së dyti**, ndryshimi i mënyrës së organizimit të institucionit në kuadër të miratimit të strukturës dhe organikës aktuale, të institucionit, sipas urdhrin nr. 12, datë 12.01.2016, të Kryeministrit “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Administratës së Prefektit të Qarkut Berat”, e diktonte edhe më shumë përpilimin e përshkrimeve të reja të punës.

Nga procesi i verifikimit në institucionin e mbikëqyrur, konstatohet se:

- Pas fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar dhe përfshirjes së administratës së prefektit në shërbimin civil, në veprimtarinë e institucionit të mbikëqyrur, është punuar për hartimin e përshkrimeve të punës për pozicionet e punës sipas strukturës e cila ka qenë në fuqi më datë 26.02.2014, por kjo nuk është e materializuar në dokumente shkresore.  
Korrespondenca me Departamentin e Administratës Publike është bërë vetëm në mënyrë elektronike, por për shkak të problemeve teknike këto materiale nuk janë kthyer në formatin shkresor. Përshkrimet e punës rezultojnë të jenë të depozituara në dosjet personale të nëpunësve civilë dhe të firmosur nga nëpunësi civil i pozicionit respektiv, eprori direkt dhe nga sekretari i përgjithshëm i institucionit të kontrolluar.
- Në mungesë të analistit të punës dhe në mungesë të Përgjegjësit të njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit të kontrolluar (*pozicion i lirë*), përshkrimet e punës për pozicionet sipas strukturës së miratuar me urdhrin nr. 12, datë 12.01.2016, të Kryeministrit “Për miratimin e strukturës dhe pune të organikës së Administratës së Prefektit të Qarkut Berat” janë hartuar nga Sekretari i Përgjithshëm i institucionit të Prefektit të Qarkut Berat, si dhe përgjegjësit e sektorëve.

- Përshkrimet e punës, janë hartuar sipas standardit të miratuar në vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, por nuk rezultojnë që të jenë miratuar dhe nënshkruar nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Punëve të Brendshme.
- Njëkohësisht, konstatohet se Departamenti i Administratës Publike nuk është shprehur në lidhje me procesin e përshkrimit të pozicioneve të punës për administratën e Prefektit të Qarkut Berat.
- Në Kreun XIII “Nënshkrimi”, të formularit të përshkrimit të punës, rezulton që në cilësinë e eprorit direkt për të gjithë nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive të jetë shënuar Përgjegjësi i Sektorit ose Prefekti i Qarkut Berat, dhe për nëpunësit civil të nivelit të ulët drejtues, në cilësinë e eprorit direkt të jetë pasqyruar Prefekti.

Në nenin 4, pika 1/e, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, është përkufizuar kuptimi i termit “Epror direkt”, ku në mënyrë të shprehur kjo dispozitë përcakton se: *Epror direkt* është: Sekretari i përgjithshëm apo nëpunësi në pozicionin ekuivalent me të, për drejtorët e drejtorive dhe drejtuesit e degëve territoriale të institucionit; Drejtori i drejtorisë për të gjithë nëpunësit e pozicioneve të tjera.

Duke parë organikën në fuqi të institucionit të mbikëqyrur, në këndvështrim të dispozitës së mësipërme, vihet re se, pozicioni “Drejtor i Drejtorisë” nuk është parashikuar, por nga ana tjetër është parashikuar pozicioni “Sekretar i Përgjithshëm”, për të cilin duhet të përcaktohet kategoria e shërbimit civil ose pozicioni i barasvlershëm me të, pasi ky moment qartëson pozicionin që paraqitet si epror direkt, për të gjithë nëpunësit që janë pjesë e shërbimit civil, të tillë si “përgjegjës sektori” dhe “specialist”.

Për këtë arsye, në ndarjen XIII, të përshkrimit të punës, me nëntitull “Nënshkrimi”, tek “eprori direkt” duhet të nënshkruajë nëpunësi i punësuar në pozicionin që paraqitet si epror direkt, (që në këtë rast do të qartësohet nga njësia përgjegjëse) dhe jo përgjegjësi i sektorit, ndërsa tek “Sekretari i Përgjithshëm”, nënshkruan Sekretari Përgjithshëm i ministrisë së linjës, i cili ka kompetencën për miratimin e përshkrimeve të punës.

### **Konkluzion:**

Për të rregulluar ligjshmërinë në këtë rast, Komisioneri rekomandon Sekretarin e Përgjithshëm të institucionit dhe Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, që në këtë rast paraqitet në rolin e strukturës përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore, të ndërmarrë hapat e mëposhtme:

- Në kushtet kur, organikës në fuqi i mungon analisti i punës, struktura përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore, (Sektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse), mbështetur në legjislacionin specifik dhe në bashkëpunim me Sekretarin e Përgjithshëm, të mbledhë informacionin e nevojshëm për çdo pozicion pune dhe pas një analize të këtij informacioni, të përcaktohen edhe njëherë në mënyrë të qartë detyrat, përgjegjësitë dhe kërkesat e veçanta për çdo pozicion apo grup pozicionesh të shërbimit civil.

- Duhet mbajtur parasysh që formati i përshkrimit të punës për pozicionet e shërbimit civil, të jetë sipas lidhjes 4, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e vendimit nr. 142, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar, dhe të ketë të përfshirë të gjithë elementet, 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.
- Në ndarjen *“Kërkesat e posaçme”*, të plotësohen në mënyrë të qartë kërkesat e posaçme që duhet të plotësojë nëpunësi për: nivelin e arsimit (*niveli i diplomës “Bachelor”*; *“Master Profesional”*; *“Master i Shkencave”* që ai/ajo duhet të zotërojë); profili i arsimit të lartë që duhet të ketë; kualifikimet/trajnimet dhe kërkesa të tjera të posaçme për kategorinë, klasën, grupin dhe pozicionin përkatës të shërbimit civil.
- Meqenëse prej Prefekturës Berat ka përfunduar hartimi i përshkrimeve të reja të punës për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, në vijim, duhet që ky institucion t’i kërkojë njësisë përgjegjëse, (DAP), që të shprehë mendimin lidhur me rregullshmërinë e përmbajtjes së tyre, nëse janë hartuar në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar.
- Pas marrjes së konfirmimit nga njësia përgjegjëse, përshkrimet e punës t’i përcillen për miratim Sekretarit të Përgjithshëm të ministrisë së linjës, i cili finalizon këtë proces duke nënshkruar përshkrimet e punës në ndarjen përkatëse, pasi *nënshkrimi i formularit të përshkrimit të punës nga ana e tij, nga eprori direkt dhe nëpunësi civil për të cilin është hartuar përshkrimi i punës, është një detyrim specifik, i parashikuar në pikën 18, 19 dhe 20 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”*.
- Në përfundim të procedurave si më sipër, një kopje e përshkrimeve të punës të nënshkruara të bëhen pjesë e dosjes së personelit të çdo nëpunësi civil, një kopje të depozitohet në arkivin e institucionit dhe një kopje të depozitohet pranë Departamentit të Administratës Publike. Kjo për faktin pasi, vetë akti nënligjor, i ka konceptuar këto akte me karakter të qëndrueshëm që hartohen kur krijohen institucione të reja dhe që kushti për t’u ndryshuar është ndryshimi i mënyrës së organizimit të institucionit apo ndryshimi i legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni.

Procesi i hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës është një procedurë administrative, kryerja e së cilës kërkon respektimin e rregullave dhe të afateve të vendosura në vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar si dhe udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, *“Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”*.

Njësia përgjegjëse dhe njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, në çdo rast, procedurat administrative që kanë lidhje me menaxhimin e shërbimit civil, përveç komunikimit në mënyrë elektronike duhet t’i administrojnë edhe në mënyrë shkresore. Administrimi në formë shkresore është i domosdoshëm jo vetëm si kërkesë e ligjit por edhe me qëllim kontrollin e

zbatim të ligjit në administrimin e shërbimit civil nga nëpunësit përgjegjës si dhe organet e ngarkuara për të kontrolluar zbatimin e ligjit.

### **III. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimi në shërbimin civil**

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, në të cilin është përcaktuar se, mbikëqyrja përfshin ligjshmërinë në administrimin e shërbimit civil, për periudhën kohore nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar e në vijim, u verifikua planifikimi i nevojave për rekrutim në shërbimin civil për vitin 2016.

Konstatohet se, planifikimi i nevojave për rekrutim në shërbimin civil, në institucionin e mbikëqyrur, është realizuar duke u bazuar në përcaktimet e nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 108, datë 26.2.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimi në shërbimin civil”.

Mbështetur në këto dispozita, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore ka përgatitur planin e nevojave për rekrutim për vitin 2016.

Plani i nevojave për rekrutim në shërbimin civil, për vitin 2016, me shkresën nr. 2062/1prot., datë 30.10.2015 të titullarit të institucionit, i është paraqitur Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Punëve të Brendshme, që është edhe ministria përkatëse nga varet institucioni i mbikëqyrur.

Në planifikimin e nevojave për rekrutim për vitin 2016, është parashikuar nevoja për plotësimin e 6 pozicioneve të lira. Më konkretisht është parashikuar që të plotësohen pozicionet e punës:

1. “Përgjegjës i Zyrës së Administrimit Financiar”, krijuar si vend i lirë, për arsye se nëpunësja \*\*\*\*\*, që mbante këtë pozicion, ka paraqitur kërkesë për lirim nga detyra nëpërmjet dorëheqjes, (Urdhri i Brendshëm për lirim nga detyra nr. 102 prot., datë 08.06.2015).
2. “Sekretar i Përgjithshëm i Administratës së Institucionit të Prefektit të Qarkut Berat”, krijuar si vend i lirë, për arsye se nëpunësi \*\*\*\*\*, që mbante këtë pozicion, ka paraqitur kërkesë për lirim nga detyra nëpërmjet dorëheqjes, (datë 26.10.2015).
3. “Specialist (Shërbimeve Mbështetëse), në N/Prefekturën Skrapar”, krijuar si vend i lirë, për arsye se nëpunësja \*\*\*\*\* që mbante këtë pozicion, është liruar nga detyra, për arsye të mospërbushjes së kriterit të nivelit arsimor, pasi ishte me arsim të mesëm.
4. “Specialist (i Bashkëpunimit dhe Marrëdhënieve me Publikun), në Sektorin e Shërbimeve të Brendshme”, parashikuar të krijohet si vend i lirë, për arsye se nëpunësi \*\*\*\*\* që mbante këtë pozicion, plotësonte moshën për pensionin e plotë të pleqërisë.
5. “Inspektor, në Sektorin e Auditimit të Brendshëm”, parashikuar të krijohet si vend i lirë, për arsye se nëpunësi \*\*\*\*\* që mbante këtë pozicion, plotësonte moshën për pensionin e plotë të pleqërisë.

6. “Përgjegjës i Zyrës së Gjendjes Civile”, krijuar si vend i lirë, për arsye se nëpunësja \*\*\*\*\*, që mbante këtë pozicion, është liruar nga kjo detyrë dhe është transferuar në fillim në pozicionin e “Përgjegjës së Sektorit Juridik” nëpërmjet aktit nr. 4416/1 prot., datë 05.01.2015 dhe pas ristrukturimit ka kaluar në pozicionin “Përgjegjëse e Sektorit të Monitorimit të Kompetencave Vendore dhe funksioneve të Deleguara”.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, konstatohet se:

Pozicioni i punës, “Sekretar i Përgjithshëm i Administratës së Institucionit të Prefektit të Qarkut Berat”, është plotësuar, pasi me aktin nr. 3370 prot., dt. 22.06.2016, të DAP (nëpërmjet lëvizjes paralele), në këtë pozicion është emëruar \*\*\*\*\*.

Pozicioni i punës, “Përgjegjës i Zyrës së Gjendjes Civile”, pas kryerjes së procesit të konkurrimit, është plotësuar, me aktin nr. 6617 prot., dt. 29.12.2015, të DAP, duke emëruar në këtë pozicion nëpunësen \*\*\*\*\*.

Ndërsa, pozicionet e punës “Specialist (Shërbimeve Mbështetëse), në N/Prefekturën Skrapar”, “Specialist (i Bashkëpunimit dhe Marrëdhënive me Publikun), në Sektorin e Shërbimeve të Brendshme” dhe “Inspektor, në Sektorin e Auditimit të Brendshëm”, janë ristrukturuar në kuadër të miratimit të strukturës dhe organikës së re, e për këtë arsye nuk ekzistojnë më si të tillë. (Struktura aktuale e institucionit e miratuar me urdhrin nr. 12, datë 12.1.2016 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së administratës së Prefektit të Qarkut të Beratit”, i ka filluar efektet në dt. 15.04.2016).

Bazuar në sa më sipër, institucioni i mbikëqyrur, duhet që në të ardhmen, të tregojë kujdes të posaçëm në përgatitjen e planit të nevojave të tij, për rekrutim në shërbimin civil, në përputhje me ecurinë e krijimit të vendeve vakante në institucion. Një planifikim vjetor, i hartuar në mënyrë të kujdeshme, shërben si bazë për plotësimin në kohë të vendeve të lira, e më tej edhe përdorimit me efikasitet të burimeve njerëzore të institucionit.

#### **IV. Rekrutime, lëvizje paralele dhe ngritje në detyrë, pas fillimit të efekteve 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, deri në momentin e mbikëqyrjes.

Konstatohet se 1 pozicion pune “Sekretar i Përgjithshëm”, është plotësuar me procedurën e lëvizjes paralele, e cila është kryer nga Departamenti i Administratës Publike, ku me aktin nr. 3370 prot., dt. 22.06.2016, \*\*\*\*\* është emëruar në pozicionin “Sekretar i Përgjithshëm në institucionin e Prefektit të Qarkut Berat”.

#### **V. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës**

Nëpunësit civil që emërohen për herë të parë në shërbimin civil, apo ata punonjës të cilët fillimi i efekteve të ligjit i gjeti në të njëjtin pozicion për një periudhë më pak se një vit, (neni 67 pika 4 e ligjit 152/2013) i nënshtrohen një periudhe prove. Afati i periudhës së provës si dhe detyrat që duhet të përmbushë nëpunësi dhe institucioni përgjatë kësaj periudhe dhe në përfundim të saj,

janë të përcaktuara në nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; kreun V të vendimit nr. 143, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, (për të gjitha ato procedura që kanë filluar gjatë kohës që ka qenë në fuqi kjo VKM); si dhe, kreun VI të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015 të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

Në mbështetje të këtyre dispozitave ligjore, u verifikua tërësia e veprimeve të kryera për konfirmimin e 5 nëpunësve, që fillimi i efekteve të ligjit i gjeti në funksione të shërbimit civil, por që kishin një periudhë punësimi më të vogël se një vit, e për këtë arsye, njësia përgjegjëse i kishte deklaruar “Nëpunës civil në periudhë prove”.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, rezulton se, gjatë periudhës së provës, nëpunësit kanë kryer ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s dhe në fund të trajnimit i janë nënshtruar testimit. Bazuar në pikën 2, të kreut IV, të vendimit nr. 138, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për rregullat e organizimit e të funksionimit të shkollës shqiptare të administratës publike dhe trajnimin e nëpunësve civilë”, i ndryshuar, trajnimi për periudhën e provës pranë ASPA-s, konsiderohet i ndjekur me sukses nëse nëpunësi merr të paktën 50 % të pikëve në testim. Nga verifikimi i vërtetimeve (çertifikatave) të lëshuara nga ASPA rezulton se, në testimin përfundimtar nëpunësit janë vlerësuar me pikë, ku kanë marrë mbi 50 % të pikëve.

Nëpunësve iu është bërë vlerësimi i rezultateve individuale në punë, për periudhën e provës, sipas procedurave të përcaktuara në vendimin e Këshillit të Ministrave për vlerësimin e arritjeve vjetore.

Në këtë proces u konstatua se, është marrë edhe mendimi me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër, i cili kishte detyrën e mbikëqyrjes së mbarëvajtjes në punë të nëpunësit në periudhë prove.

Periudha e provës është përfunduar me nxjerrjen e vendimit për konfirmimin e nëpunësit civil. Në rastin e institucionit të mbikëqyrur, “Sekretari i Përgjithshëm”, paraqitet si epror direkt për të gjithë nëpunësit e pozicioneve të shërbimit civil, pasi struktura është e organizuar në nivel sektori dhe i mungon pozicioni “drejtor i drejtorisë”.

Vendimet e konfirmimit i janë njoftuar Departamentit të Administratës Publike në cilësinë e njësisë përgjegjëse.

Konstatohet se, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, nuk ka asnjë nëpunës në periudhë prove, por nga ana tjetër rezulton se, 5 pozicione të shërbimit civil, janë vende të lira, (1 prej tyre është i kategorisë së ulët drejtuese, për “përgjegjës sektori” dhe 4 të kategorisë ekzekutive, për “specialist”), të cilët pasi të plotësohen nëpërmjet konkurrimit, punonjësit e emëruar do të plotësojnë periudhën e provës, sipas parashikimeve ligjore.

Për këtë arsye, Komisioneri, mbështetur në parashikimet e nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe në kreun VI, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015 të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, sjell në vëmendje të aktorëve përgjegjës për këtë proces që, në çdo rast të emërimit të një nëpunësi civil në periudhë prove :

- Nëpunësi është i detyruar të ndjekë programin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës së Administratës Publike (ASP) dhe udhëzimet e nëpunësit më të vjetër civil nën kujdesin e të cilit ai është vendosur.
- Eprori direkt i nëpunësit në periudhë prove, duhet të caktojë nëpunësin më të vjetër, nën kujdesin e të cilit do të vendoset nëpunësi civil në periudhë prove, të bëjë vlerësimin e rezultateve individuale në punë për periudhën e provës dhe vendimin për përfundimin e periudhës së provës. Vlerësimi i rezultateve individuale në punë për periudhën e provës, bëhet sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore. Por në rastin e vlerësimit për periudhën e provës, periudha e vlerësimit fillon nga data e aktit të emërimit dhe zgjat një vit. Për këtë arsye, në formularin e vlerësimit të punës, në “Ndarja A”, duhet të përzgjidhet rasti “*Tjetër (specifiko)*” dhe të shënohet “*Vlerësim për periudhën e provës i rezultateve në punë*”.
- Të administrohet në dosjen e personelit, së bashku me aktin e vlerësimit të punës, mendimi me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër, udhëzimet e të cilit ka ndjekur nëpunësi gjatë periudhës së provës.

*(Për nëpunësit që kanë përfunduar periudhën e provës , të dhënat lidhur me: kryerjen e ciklit të trajnimit pranë ASPA-s; vlerësimi i rezultateve individuale në punë; si dhe, akti i konfirmimit si nëpunës civil, janë pasqyruar në tabelën nr. 1, që i bashkëlidhet raportit si pjesë e tij).*

**VI. 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)**

Kriteret bazë mbi të cilat duhet të bëhet vlerësimi i ligjshmërisë së procesit të transferimit të nëpunësit civil në një pozicion tjetër të shërbimit civil, (transferimi i përkohshëm, arsyet e transferimit, kohëzgjatja e transferimit, transferimi i përhershëm, rastet kur zbatohet transferimi i përhershëm, transferimi në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit), janë përcaktimet e kreut VIII “Transferimi në shërbimin civil”, nenet nga 48 deri në 52 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; vendimi nr. 125, datë 17.2.2016 i Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, (në rastin e kësaj mbikëqyrje edhe vendimi nr. 171, datë 26.3.2014 i Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”, i shfuqizuar, por që vepronte në momentin që ka hyrë në fuqi urdhri i Kryeministrit që ka miratuar ristrukturimin e institucionit).

Gjatë procesit të mbikëqyrjes në administratën e Prefektit të Qarkut Berat, Komisioneri konstaton se, për periudhën objekt mbikëqyrje ka gjetur zbatim instituti i transferimit për shkak të ristrukturimit të institucionit, i parashikuar nga neni 50, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Instituti i transferimit të përkohshëm, parashikuar nga neni 48 i ligjit, për periudhën e mbikëqyrur nuk është zbatuar në asnjë rast.

Ndërsa, transferimi i përhershëm për arsye të paaftësisë shëndetësore, i parashikuar nga neni 49 i ligjit , për periudhën e mbikëqyrur është zbatuar në një rast (\*\*\*\*\*). Për këtë punonjëse, është analizuar situata në rubrikat e mësipërme të këtij raporti.



**a) Transferimi për shkak të ristrukturimit të institucionit, apo ndryshimit të mënyrës së organizimit të institucionit.**

**1. Ristrukturimi i institucionit të Prefektit të Qarkut Berat.**

Nga verifikimi i tërësisë së materialeve shkresore të vëna në dispozicion, si dhe vlerësimit të tyre në raport me ligjin, vërej se:

Me urdhrin nr. 12, datë 12.1.2016 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së administratës së Prefektit të Qarkut të Beratit”, është miratuar struktura dhe organika e re e institucionit. Në pikën 3 të këtij urdhri, është përcaktuar numri i punonjësve të administratës së Prefektit të Qarkut Berat, gjithsej 25 veta. Gjithashtu, ky urdhër, në pikën 4 të tij, ka shfuqizuar strukturën dhe organikën e mëparshme të institucionit, të miratuar me aktin administrativ nr. 55, datë 10.04.2006, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Prefektit të Qarkut Berat”.

Nga krahasimi i dy strukturave konstatohet se:

Sipas strukturës dhe organikës së mëparshme, administrata e Prefektit të Qarkut Berat, kishte gjithsej 31 pozicione pune ku, sipas natyrës së funksioneve që kryenin: 3 pozicione pune, ishin funksionarë politikë, ( 1 prefekt + 2 nën/prefekt); 3 pozicione pune, ishin të Zyrës së Gjendjes Civile, (1 përgjegjës zyre + 2 specialist); 5 pozicione pune, kryenin funksione administrative, (1 sekretar + 3 shofer + 1 punonjës pastrimi); dhe 23 pozicione pune, ishin pozicione të shërbimit civil.

Struktura dhe organika e re, ka parashikuar 25 vende pune, ku 3 pozicione janë funksionarë politikë, ( 1 prefekt + 2 nënprefekt); 3 pozicione pune kryejnë funksione administrative, (1 sekretar + 1 shofer + 1 punonjës pastrimi), dhe 19 pozicione pune, janë pozicione të shërbimit civil.

Mënyra e organizimit të pozicioneve të shërbimit civil, duke krahasuar strukturat e analizuara më sipër, paraqitet si më poshtë:

**Tabela ;** Ndryshimet e ndodhura gjatë ristrukturimit.

<b>Pozicionet e shërbimit civil sipas emërtesës</b>	<b>Numri i pozicioneve të punës (sipas strukturës së vjetër)</b>	<b>Numri i pozicioneve të punës (sipas strukturës së re)</b>
Sekretar i Përgjithshëm	1	1
Përgjegjës Sektori	4	5
Përgjegjës Zyre	2	-
Specialist	16	13
<b>Nëpunës civilë gjithsej</b>	<b>23</b>	<b>19</b>

Komisioneri konstaton se, në kuadër të ristrukturimit të institucionit, administrata e prefektit ka pësuar një shkurtim të pozicioneve të punës në shërbimin civil gjë e cila do të thotë se ka një proces ristrukturimi dhe riorganizimi. Konkretisht,

- Janë pakësuar 4 pozicione të shërbimit civil, (*struktura e vjetër kishte 23 pozicione të shërbimit civil, ndërsa struktura e re ka 19 pozicione të shërbimit civil*).
- Njësitë organizative pjesë përbërëse të institucionit, (*sektorët*), janë riorganizuar; është shtuar një sektor, (*struktura e re ka 5 sektorë nga 4 që kishte struktura e vjetër*); në strukturën e re nuk ka njësi organizative me emërtesën “Zyrë”.
- Organika e re nuk ka asnjë pozicion pune me emërtesën “Inspektor”, (*ndërsa organika e vjetër kishte 3 pozicione me emërtesën “Inspektor”*); pozicioni i punës “Sekretar i Përgjithshëm”, nuk është prekur nga ristrukturimi; pozicionet “përgjegjës sektori”, janë të kategorizuar në nivelin e pagës III-b dhe pozicionet “specialist”, në nivelin IV-b.

#### **b) 2. Krijimi i Komisionit të Ristrukturimit**

Për të verifikuar procedurat e ndjekura në kuadër të ristrukturimit, u kërkua nga institucioni dokumentacioni përkatës, nga shqyrtimi i të cilit, rezulton se:

Pas hyrjes në fuqi të strukturës dhe organikës së re, Departamenti i Administratës Publike, me urdhrin nr. 10, datë 22.01.2016, “*Për krijimin e komisionit të ristrukturimit në kuadër të ristrukturimit të Prefektit të Qarkut Berat*”, i ndryshuar me urdhrin nr. 10/1 datë 22.02.2016, “*Disa ndryshime në urdhrin nr.10, datë 22.01.2016, Për krijimin e komisionit të ristrukturimit në kuadër të ristrukturimit të Prefektit të Qarkut Berat*”, ka krijuar komisionin e ristrukturimit, të përbërë nga:

- Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së punëve të Brendshme, që është ministria nga e cila varet institucioni i prefektit, (\*\*\*\*\* me detyrë Sekretar i Përgjithshëm i Ministrisë së Punëve të Brendshme, me autorizimin nr. 304 prot., dt. 18.01.2016, të drejtën e përfaqësimit të tij, në komisionet e ristrukturimit, të ngritur pranë institucionit të Prefektit të Qarkut dhe Nënprefektit ia ka deleguar Drejtorit të Drejtorisë së Koordinimit me Prefekturat, z. \*\*\*\*\*).
- Nëpunësi më i lartë civil i institucionit të Prefektit të Qarkut Berat, që është institucioni i cili i është nënshtruar ristrukturimit, është Sekretar i Përgjithshëm në administratën e Prefektit të Qarkut Berat, por meqenëse ky ishte vend vakant, me urdhrin nr. 10/1 datë 22.02.2016, të DAP, është vendosur anëtar i komisionit të ristrukturimit (\*\*\*\*\* specialist, në Sektorin Juridik dhe Funksioneve të Deleguara, në këtë institucion).
- Një përfaqësues i njësisë përgjegjëse, (DAP-it), si kryetar i komisionit, (\*\*\*\*\* me detyrë specialist në Sektorin e Procedurave të Rekrutimit, në Drejtorinë e Politikave të Rekrutimit të Administratës Publike, në DAP).

#### **Konkluzion:**

- Nga sa analizohet më sipër, Komisioneri, vlerëson se, Komisioni i Ristrukturimit është krijuar në përputhje me kërkesat e nenit 50, pika 3 e 5, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar; vendimit nr. 171, datë 26.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimimin nga shërbimi civil*”, kreu III, pika 17 e 18, (*i shfuqizuar, por që ishte i zbatueshëm*

atë kohë); si dhe udhëzimit nr. 3, datë 14.04.2014 të Departamentit të Administratës Publike, “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit, për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit”, (akt i shfuqizuar, por që ishte i zbatueshëm në atë kohë).

**b. 3. Sistemimi i nëpunësve civilë për shkak të shkurtimit të vendeve të punës dhe ristrukturimit të institucionit**

Komisioni i ristrukturimit i ngritur nga njësia përgjegjëse (DAP-i), pasi ka analizuar strukturën dhe organikën e re, të miratuar për administratën e Prefektit të Qarkut Berat, si dhe strukturën dhe organikën e mëparshme, ka shqyrtuar mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira të mbetura.

***Administrata e Prefektit të Qarkut Berat, ashtu siç u analizua më lart, më parë kishte 23 pozicione të shërbimit civil dhe në momentin e ristrukturimit, 17 prej tyre ishin të zëna, ndërsa 6 pozicione ishin vende të lira, (ishin vende të lira pozicionet e punës “Sekretar i Përgjithshëm”, “Përgjegjës i zyrës së Financës”, “Specialist i Auditit të Brendshëm”, “Specialist në Sektorin Juridik dhe Funksioneve të deleguara”, “Specialist Arkivë Protokolli” dhe “Specialist i Shërbimeve në nënprefekturën Skrapar”.***

Në realizimin e këtij procesi, komisioni i ristrukturimi ka marrë parasysh faktin, nëse përputhen të dhënat individuale të nëpunësve, me kërkesat e posaçme të vendeve të punës të ristrukturuara apo të krijuara rishtaz, vjetërsinë në punë në pozicionin aktual, largësinë nga qendra e vendbanimit, si dhe gjendjen shëndetësore të nëpunësve.

Nga verifikimi i tërësisë së dokumentacionit të vënë në dispozicion, konstatohet se:

- Në procesin e ristrukturimit të institucionit të Prefektit të Qarkut Berat, ***janë përfshirë 17 nëpunës ku, për 14 prej tyre komisioni i ristrukturimit,*** ka propozuar mundësinë e risistemimit të tyre në vendet e lira të mbetura, ndërsa, ***për 3 nëpunës,*** është propozuar përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të shkurtimit të vendit të punës dhe ristrukturimit të institucionit.

Propozimet e komisionit të ristrukturimit, të arsyetuara në mënyrë individuale për çdo nëpunës të prekur nga mbyllja dhe ristrukturimi i institucionit, i janë përcjellë njësisë përgjegjëse, Departamentit të Administratës Publike, i cili sipas detyrimit që njeh ligji, pasi i ka marrë ato në shqyrtim, ka vijuar procesin me nxjerrjen e vendimit përfundimtar të transferimit, për shkak të ristrukturimit të institucionit (*Shkresa nr. 514/2 prot., datë 12.04.2016, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të institucionit të Prefektit të Qarkut Berat”*).

Konstatohet se këto vendime, i janë komunikuar në mënyrë individuale çdo nëpunësi civil.

Nga verifikimi i dokumentacionit, rezulton se, nëpunësit në mënyrë shkresore kanë dhënë dakordësinë e tyre për transferimin dhe nuk ka asnjë rast refuzimi.

Rezulton se vendimi i komisionit të ristrukturimit, si dhe deklarata e nëpunësit që shpreh dakordësinë lidhur me transferimin, janë të administruara në dosjen e personelit të çdo nëpunësi civil.

*(Vendimet përfundimtare të marra nga Departamenti i Administratës Publike, për transferimin e nëpunësve për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit, janë evidentuar në **Tabelën***

**nr.1:** “Nëpunës të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në administratën e Prefektit të Qarkut Berat”, që i bashkëlidhet raportit si pjesë e tij).

**b) 4. Raste të përfundimit të marrëdhënieve në shërbimin civil, për shkak të shkurtimit të vendit të punës dhe ristrukturimit të institucionit.**

Përfundimi i marrëdhënies së punës në shërbimin civil, si rezultat i mbylljes apo ristrukturimit, është parashikuar nga neni 66, pika 1, shkronja a/1, e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil i ndryshuar”, si një nga rastet e lirimimit nga shërbimi civil.

Në mënyrë më konkrete kjo dispozitë parashikon se: “Marrëdhënia në shërbimin civil përfundon nëpërmjet lirimimit në këto raste: ... a.1) si rezultat i mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, sipas pikave 6 dhe 7, të nenit 50 të ligjit”.

Më tej pika 6 e nenit 50 parashikon se, “Përfundimi i marrëdhënieve në shërbimin civil, për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së një institucioni, nuk lejohet, me përjashtim të rastit kur, si pasojë e këtyre procedurave, ka shkurtim të numrit të përgjithshëm të nëpunësve civilë dhe transferimi sipas pikës 2 të këtij neni, është i pamundur”.

Neni 2 përcakton se, “Transferimi, sipas pikës 1 të këtij neni, bëhet me precedencë, sipas kësaj renditje: a) në të njëjtin institucion, ku nëpunësi është i emëruar; b) në institucionin, me të cilin institucioni është shkëputur apo bashkuar, në një nga institucionet, në të cilat institucioni është ndarë apo që ka marrë funksionet që kryente më parë nëpunësi; c) në institucionet e varësisë së institucionit të ristrukturuar; ç) në një institucion tjetër të shërbimit civil”.

Duke analizuar materialet shpresore që pasqyrojnë procesin e ristrukturimit të institucionit të Prefektit të Qarkut të Beratit, si dhe referuar në dispozitat ligjore, të sipërcituara, konstatohet se:

**Së pari**, struktura dhe organika e re e administratës së Prefektit të Qarkut Berat, **ka parashikuar gjithsej 19 pozicione të shërbimit civil.** (Struktura e miratuar me urdhrin nr. 12, datë 12.1.2016 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së administratës së Prefektit të Qarkut të Beratit”). **Ndërsa struktura e vjetër e prefektit të Qarkut Berat kishte 23 pozicione të shërbimit civil.** Pra evidentohet një shkurtim i numrit të përgjithshëm të nëpunësve civilë, (janë shkurtuar 4 pozicione pune).

**Së dyti**, nëpunësit e ish administratës së Prefektit të Qarkut Berat, të propozuar për lirim nga shërbimi civil, mbanin pozicione pune me kategori page III-b, për “Përgjegjësin e Sektorit të Auditit të Brendshëm” dhe IV-a, për “Inspektorët e Auditit”. Në këtë rast, në strukturën e miratuar për administratën e Prefektit të Qarkut Berat, pas ristrukturimit, nuk është parashikuar “Sektori i Auditit të Brendshëm”.

Në këto kushte konstatohet se, komisioni i ristrukturimit i ka propozuar njësisë përgjegjëse, Departamentit të Administratës Publike, përfundimin e marrëdhënies së punës në shërbimin civil, për tre punonjësit e “Sektorit të Auditit të Brendshëm” të administratës së Prefektit të Qarkut Berat, të cilët kanë qenë të punësuar në këtë sektor.

Bazuar në propozimin e komisionit të ristrukturimit, Departamenti i Administratës Publike, ka deklaruar vendimin për lirim nga shërbimi civil, të këtyre nëpunësve.

Nëpunësit e liruar nga shërbimi civil në kuadër të ristrukturimit të institucionit të Prefektit të Qarkut Berat, janë evidentuar në tabelën e mëposhtme, të cilat janë pasqyruar në mënyrë të detajuar:

- Nëpunësi për të cilin është marrë vendimi për përfundimin e marrëdhënies së punës në shërbimin civil, për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit.
- Pozicionin e punës që mbante nëpunësi në çastin e ristrukturimit.
- Aktin e deklarimit të statusit të punësimit, sipas përcaktimeve të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- Aktin e lirimit nga shërbimi civil në kuadër të mbylljes dhe ristrukturimit.

**Tabelë: Nëpunësit e liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.**

<b>Nr.</b>	<b>Nëpunësi/ Emër/Mbiemër</b>	<b>Emërtesa e pozicionit të punës (në momentin e ristrukturimit)</b>	<b>Akti i deklarimit të statusit të punësimit Akti, numër, datë</b>	<b>Lirimi në kuadër të ristrukturimit/mbylljes Akti, numër, datë</b>
<b>Institucioni i Prefektit të Qarkut Berat</b>				
<b>1</b>	*****	Përgjegjës në Sektorin e Auditimit të Brendshëm	Akti i DAP nr. 1246/23 prot., dt. 14.08.2014, deklarohet “Nëpunës civil”.	Akti nr. 40, dt. 25.04.2016
<b>2</b>	*****	Inspektor në Sektorin e Auditimit të Brendshëm	Akti i DAP nr. 1246/18 prot., dt. 14.08.2014, deklarohet “Nëpunës civil”.	Akti nr. 41, dt. 25.04.2016
<b>3</b>	*****	Inspektor në Sektorin e Auditimit të Brendshëm	Akti i DAP nr. 1246/7 prot., dt. 14.08.2014, deklarohet “Nëpunës civil”.	Akti nr. 39, dt. 25.04.2016

Aktualisht, rezulton se këta punonjës janë ankuar pranë Gjykatës Administrative, e cila është në proces gjykimi të këtyre rasteve.

Por nga ana tjetër, konstatohet se në aktet e lirimit të nëpunësve të mësipërm, të cilëve u është ndërprerë marrëdhënia e punës për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit, nuk është treguar kujdes të shënohen në mënyrë të shprehur të drejtat që përfitojnë këta nëpunës sipas përcaktimeve të pikës 7 dhe 8, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, që bën fjalë për të drejtën e një dëmshpërblimi, sipas vjetërsisë në shërbimin civil dhe të drejtën që brenda një afati dy vjeçar, këta nëpunës kanë mundësi të konkurrojnë nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, apo ngritjes në detyrë, etj.

Për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë në këtë rast, aktet respektive të lirimit nga detyra, duhet të plotësohen me njohjen e të drejtave të sipërpërmendura, si dhe këto akte të plotësuara, t’u njohetohen të interesuarve.

## **VII. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe mënyra e realizimit të procesit nga zyrtarët kompetentë**

Vlerësimi i rezultateve në punë të nëpunësve civilë, është parashikuar në nenin 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Kjo dispozitë parashikon se, vlerësimi i rezultateve në punë është një proces që përsëritet çdo 6 muaj, brenda vitit kalendarik. Ndërsa, në rastin e vlerësimit të rezultateve në punë në përfundim të periudhës së provës, periudha e vlerësimit është një vit dhe llogaritet nga data e emërimit të nëpunësit civil.

Më tej, është miratuar vendimi nr. 109, datë 26.02.2014 i Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar, në të cilin janë përcaktuar në mënyrë të hollësishme procedurat që duhet të ndiqen, për të vlerësuar nivelin e realizimit të objektivave të vendosura; vlerësimin e sjelljes profesionale të nëpunësit; detyrat e zyrtarëve të përfshirë në procesin e vlerësimit; nivelet e shkallëzuara të vlerësimit si dhe të drejtat e nëpunësit në rastet kur ai nuk është dakord me vlerësimin përfundimtar.

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

Gjatë verifikimit u konstatua se, formularët e vlerësimit të punës janë hartuar 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”, i ndryshuar, ku janë të materializuara të gjitha rubrikat që kanë të bëjnë me të dhënat personale (ndarja A); të dhënat për kontekstin e punës ku identifikohen objektivat e institucionit dhe të njësisë organizative ku bën pjesë nëpunësi (ndarja B); objektivat dhe matësit e performancës, ku duke mbajtur parasysh përshkrimin e punës, bëhet vlerësimi për çdo objektiv (ndarja C); sjellja profesionale, e cila ka të bëjë me saktësinë në punën e kryer dhe realizimin në kohë, punën në grup e marrëdhëniet me kolegët, shpeshhtësinë e orëve të punës jashtë orarit, kërkesën për këshillim, trajnimin dhe ngritjen profesionale (ndarja Ç); vlerësimi i përgjithshëm i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektivave kryesorë të punës nga nëpunësit.

Në zbatim të programit të kontrollit, për të gjithë nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes, punonin në pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, u verifikuan vlerësimet e rezultateve në punë për 6 mujorin e parë dhe të dytë të vitit 2015.

Duke patur parasysh katër nivelet e vlerësimit “shumë mirë”, “mirë”, “kënaqshëm” dhe “jokënaqshëm”, nga verifikimet e kryera, vlerësimi përfundimtar i nëpunësve, paraqitet si më poshtë:

**Tabelë:** Vlerësimi i punës Janar-Dhjetor 2015

Periudha e vlerësimit	Janar – Qershor 2015			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	13	6	1	0
Numri i punonjësve të pavlerësuar			-	
Totali			19	

Periudha e vlerësimit	Korrik – Dhjetor 2015			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	11	5	0	0
Numri i punonjësve të pavlerësuar	-			
<b>Totali</b>	<b>16</b>			

Për periudhën janar – qershor 2016 janë bërë këto vlerësime pune.

Periudha e vlerësimit	Janar – Qershor 2016			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	4	7	0	0
Numri i punonjësve të pavlerësuar	-			
<b>Totali</b>	<b>11</b>			

### **Konkluzion:**

- Komisioneri arrin në përfundimin se, për 6 mujorin e parë dhe të dytë të vitit 2015, institucioni i kontrolluar, i ka kryer procedurat e vlerësimit të rezultateve në punë, sipas përcaktimeve të vendimit nr. 109, datë 26.2.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar.
- Formulari i vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së vlerësimit, apo në përfundim të periudhës së provës, është miratuar nga nëpunësit e ngarkuar me kompetencën e vlerësimit, duke plotësuar në mënyrën e duhur të gjithë elementet formalë të kërkuar nga formulari i vlerësimit.
- Në vlerësimin e nëpunësve për 6 mujorin e parë të vitit 2015, janë përdorur 3 nivele të sistemit të vlerësimit, (nga niveli 1 deri në nivelin 3), çka tregon se janë bërë përpjekje për një vlerësim objektiv të punonjësve.
- Në vlerësimin e nëpunësve për 6 mujorin e dytë të vitit 2015, janë përdorur vetëm 2 nivelet e larta të vlerësimit, duke anashkaluar dy nivelet e tjera të vlerësimit, nivelin 3 “Kënaqshëm” dhe nivelin 4 “Jo kënaqshëm”. Mënyra se si është vepruar në këtë rast, të krijon përshtypjen se, procesi i vlerësimit, cedon në drejtim të objektivitetit dhe njëkohësisht, krijon mundësinë e humbjes së interesit dhe motivimit të nëpunësve për të kryer punën me një nivel gjithnjë e më të lartë cilësie, në kushtet kur vlerësimin “mirë” e marrin, pa dallim pothuajse gjithë nëpunësit civil të institucionit.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin e Prefektit, u konstatua se, Njësia e burimeve njerëzore të institucionit, në respektim të procedurave të hollësishme të parashikuara në vendimin nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar, duhej të përfundonte procesin e vlerësimit të rezultateve në punë për të gjithë punonjësit, për 6 mujorin e dytë të vitit 2016. Formulari i vlerësimit për çdo nëpunës civil të përfshihej në Regjistrin Qendror të Personelit.

Ndërkohë, gjatë procesit të mbikëqyrjes, në momentin e përgatitjes së raportit përfundimtar, u konstatua se, me shkresën nr. 230/1 prot., datë 01.03.2017, “Dërgohet projektraporti i nënshkruar nga ana jonë (përgjigje e shkresës tuaj nr. 549/2 prot., datë 31.01.2017)”, nga ana e

institucionit, ka përfunduar procesi i vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë për gjashtë mujorin e dytë të vitit 2016.

Në këtë përfundim, arrihet duke u bazuar në dokumentacionin bashkëlidhur shkresës së mësipërme të Prefektit të Qarkut Berat, të cilat janë administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

**Konkluzion:** Në këto kushte, Komisioneri vlerëson si të përmbushur detyrën e lënë në projektraport dhe për këto arsye kjo detyrë nuk do të pasqyrohet në vendimin e paralajmërimit.

Komisioneri sjell 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, zyrtarët e përfshirë në procesin e vlerësimit, Zyrtarit Raportues dhe/ose Zyrtarëve Kundërfirmues dhe autorizues), duhet t'a përfundojnë secilën periudhë të vlerësimit, brenda afateve të parashikuara në vendimin nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, "Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë", i ndryshuar.

Në pikën 12, shkronja "b", të këtij vendimi është parashikuar që për 6 mujorin e parë të vitit vlerësimi realizohet në periudhën 1-15 korrik dhe për 6 mujorin e dytë të vitit në periudhën 1-15 janar. Më tej në pikën 18 është përcaktuar se "Jo më vonë se 15 ditë nga data e përfundimit të procesit të vlerësimit të rezultateve në punë, njësia e burimeve njerëzore e institucionit detyrohet të përfshijë në Regjistrin Qendror të Personelit formularin e vlerësimit për çdo nëpunës civil".

Nuk konstatohen raste të mosmarrëveshjeve ndërmjet (Zyrtari Raportues dhe/ose Zyrtarëve Kundërfirmues dhe Autorizues), lidhur me nivelet e vlerësimit, për shkak të pretendimeve të nëpunësit lidhur me vlerësimin e rezultateve në punë.

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

#### **VIII. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes, apo për shkak të ligjit.**

Nga verifikimi i dokumentacionit që ka të bëjë me institutin e lirit nga shërbimi civil, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, në institucionin e kontrolluar, konstatohen 5 raste, të përfundimit të marrëdhënies së punës në shërbimin civil për shkak të dorëheqjes dhe 2 raste, për shkak të ligjit (nëpunësi ka mbushur moshën për pension të plotë pleqërie).

- Raste të lirit nga shërbimi civil me dorëheqje nga detyra

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

Vemë re se, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, janë 5 nëpunës të larguar nga detyra, si pasojë e paraqitjes së dorëheqjes nga nëpunësi. Në mënyrë më të detajuar rastet e lirit nga shërbimi civil, me dorëheqje, janë paraqitur në tabelën e mëposhtme.

**Tabelë:** Lirime nga shërbimi civil për shkak të dorëheqjes.



Nr.	Nëpunësi i larguar me dorëheqje Emër/Mbiemër/Emërtesa e pozicionit të punës	Akti i deklaramit të statusit Akti i DAP, nr./dt.	Vendimi për lirim nga shërbimi civil me dorëheqje
1	***** Sekretar i Përgjithshëm	Akti i DAP nr. 1246/15 prot., dt. 14.08.2014 deklarohet “Nëpunës civil në periudhë prove”. Konfirmimi, akti i eprorit direkt nr. 840 prot., dt. 21.04.2015.	Urdhri nr. 178, dt. 26.10.2015
2	***** Përgjegjës i Zyrës së Administrimit të financës	Akti i DAP nr. 1246/13 prot., dt. 14.08.2014, <u>deklarohet “Nëpunës civil”</u> .	Urdhri nr. 102, dt. 08.06.2015
3	***** Përgjegjës i Sektorit Juridik dhe Funksioneve të Deleguara	Nuk i është bërë deklarimi , pasi vendimi i lirimimit nga detyra ka dalë para se të kryheshin procedurat e deklaramit.	Urdhri nr. 84, dt. 20.03.2014
4	***** Specialist i Shërbimeve dhe Emergjencave në nënprefekturën Kuçovë	Akti i DAP nr. 1246/14 prot., dt. 14.08.2014 deklarohet “Nëpunës civil në periudhë prove”. Larguar pa u bërë deklarimi i konfirmimit të statusit të nëpunësit civil.	Urdhri nr. 201, dt. 03.09.2014
5	***** Specialist Jurist në Sektorit Juridik dhe Funksioneve të Deleguara	Akti i DAP nr. 1246/17 prot., dt. 14.08.2014, deklarohet “Nëpunës civil”. Konfirmimi, akti i eprorit direkt nr. 2280 prot., dt. 11.05.2015.	Urdhri nr. 26, dt. 29.02.2016

Komisioneri vlerëson se, në këtë rast, nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, është vepruar në mbështetje të kërkesave të nenit 64, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ku parashikohet dorëheqja si institut i ligjit, duke respektuar procedurat ligjore.

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”.

Pas hyrjes në fuqi të këtij ndryshimi, janë miratuar dorëheqjet për nëpunësit \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*.

Në momentin e lirimimit nga shërbimi civil nëpërmjet dorëheqjes, nëpunësit \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*<sub>1</sub>, ishin nëpunës civil të konfirmuar. Për këtë arsye, për një afat, deri në 2 vjet nga moment i njoftimit të dorëheqjes, ata kanë të drejtë që të konkurrojnë si nëpunës civilë, për procedurat e lëvizjes paralele, apo ngritjes në detyrë.

Ndërsa, nëpunësi \*\*\*\*\* , në momentin e lirimit nga shërbimi civil nëpërmjet dorëheqjes, ishte “Nëpunës civil në periudhë prove”, për këtë arsye ai nuk përfiton nga e drejta e përcaktuar në dispozitën si më sipër, pasi për procedurën e lëvizjes paralele është parashikuar që, kandidati që aplikon për këtë procedurë duhet të jetë nëpunës civil i konfirmuar, brenda së njëjtës kategori për të cilën aplikon dhe për procedurën e ngritjes në detyrë është parashikuar që kandidati duhet të jetë nëpunës civil i konfirmuar. Gjithashtu edhe nëpunësja \*\*\*\*\* nuk përfiton nga kjo e drejtë, për arsye se në momentin e lirimit nga shërbimi civil nëpërmjet dorëheqjes, datë 20.03.2014, nuk kishin hyrë në fuqi ndryshimet e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nëpërmjet ligjit nr. 178/2014.

- Raste të lirimit nga shërbimi civil për shkak të ligjit

Për periudhën objekt mbikëqyrjeje, konstatohen **2 raste** të përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të plotësimit të moshës për pensionin e plotë të pleqërisë, të parashikuar nga shkronja “c”, e nenit 65 të ligjit. Bëhet fjalë për punonjësit, \*\*\*\*\* , me detyrë ish “Specialist i bashkëpunimit dhe marrëdhënieve me publikun”, dhe \*\*\*\*\* , me detyrë ish “Inspektor në Sektorin e Auditit të Brendshëm”. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, për këta punonjës është konstatuar me Urdhërin nr. 168 datë 25.09.2015 për punonjësin \*\*\*\*\* , dhe Urdhrin nr. 11 datë 19.01.2016 për punonjësin \*\*\*\*\* .

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, është bërë për arsye të pranisë së shkaqeve të parashikuara nga neni 65, shkronja “c” dhe 66, shkronja “dh” të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

- Raste të lirimit nga shërbimi civil si rezultat i mbylljes apo ristrukturimit të institucionit

Për periudhën objekt mbikëqyrjeje, konstatohen **3 raste**, të lirimit nga shërbimi civil si rezultat i mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, të parashikuar nga shkronja “a/I”, e nenit 66 të ligjit. Bëhet fjalë për **3 nëpunës** të administratës së Prefektit të Qarkut Berat.

*(Rastet e lirimit nga shërbimi civil si rezultat i mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit janë trajtuar në mënyrë të hollësishme në pikën VI. b) 4 të raportit, të titulluar “Raste të përfundimit të marrëdhënieve në shërbimin civil, për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit”).*

- Për periudhën objekt mbikëqyrjeje (nga data 26.02.2014, që është data e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, deri në momentin e mbikëqyrjes), në institucionin e kontrolluar nuk konstatohen raste të pezullimit nga shërbimi civil, të parashikuar në kreun IX “Pezullimi nga shërbimi civil”, (nenet 53, 54, 55, e 56), si dhe raste të masave disiplinore të parashikuara në kreun X “Disiplina në shërbimin civil”, (nenet 57,58,59, 60 e 61), të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

**Të tjera:**

- Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në momentin e mbikëqyrjes

Bazuar në strukturën dhe organikën në fuqi, në momentin e mbikëqyrjes administrata e Prefektit të Qarkut Berat ka 19 pozicione të shërbimit civil + 3 pozicione të Zyrës së Gjendjes Civile.

Duke parë mënyrën e plotësimit të tyre konstatohet se:

- 14 pozicione të shërbimit civil, janë të plotësuar nga punonjës ekzistues, të cilët janë nëpunës civil për shkak të ligjit.
- 5 pozicione të shërbimit civil, janë vende të lira. Ashtu si u raportua më sipër, vendet e lira zënë një numër të konsiderueshëm të pozicioneve të punës të shërbimit civil, çka sjell pasoja në mosfunksionimin normal të institucionit. Për këtë arsye, DAP duhet të marrë masat për të shpallur pozicionet e punës dhe për të organizuar procedurat e rekrutimit. Vendet e lira zënë rreth 25% të pozicioneve të shërbimit civil në këtë institucion.

## **IX. Dosjet e personelit**

### **a) Dosjet e personelit**

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

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

Më konkretisht, rezultoi se në çdo dosje janë të administruara dokumenti i identifikimit (*fotokopje e letërnjoftimit*); dokumenti mbi gjendjen civile (*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; etj. Dokumentet duhet të jenë origjinale ose fotokopje të vërtetuara nga noteri dhe të jenë pjesë përbërëse e dosjes personale të nëpunësit.

Të gjitha këto dokumente, duhet të pasqyrohen në fletëinventarin dhe në fletën prezantuese të cilat shoqërojnë dosjen teknike të çdo nëpunësi, por gjatë procesit të mbikëqyrjes u konstatua se, në disa raste fleta prezantuese mungonte, ndërsa fleta e inventarit nuk i përgjigjej kërkesave të ligjit, sikurse përcaktohet në lidhjen 1 e 2 bashkëlidhur vendimit nr. 117, datë 5.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

Ndërkohë, gjatë procesit të mbikëqyrjes, në momentin e përgatitjes së raportit përfundimtar, u konstatua se, me shkresën nr. 230/1 prot., datë 01.03.2017, “Dërgohet projektraporti i nënshkruar nga ana jonë (përgjigje e shkresës tuaj nr. 549/2 prot., datë 31.01.2017)”, institucioni, ka realizuar procesin sikurse përcaktohet në lidhjen 1 e 2 bashkëlidhur vendimit nr. 117, datë 5.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”, duke përgatitur fletët prezantuese si edhe fletët e inventarit, për punonjësit e institucionit.

Në këtë përfundim, arrihet duke u bazuar në dokumentacionin bashkëlidhur shkresës së mësipërme të Prefektit të Qarkut Berat, të cilat janë administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

**Konkluzion:** Në këto kushte, Komisioneri vlerëson si të përmbushur detyrën e lënë në projektraport dhe për këto arsye kjo detyrë nuk do të pasqyrohet në vendimin e paralajmërimit.

Lidhur me plotësimin e kërkesave të posaçme për vendin e punës, nga nëpunësit që aktualisht janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, (*plotësimi i kërkesave për nivelin e diplomës, profilin e arsimit, eksperiencën në punë, kualifikimet, trajnimet, njohuri të gjuhës së huaj etj.*), Komisioneri nuk mund të arrijë në një konkluzion pasi, siç është përmendur edhe më parë në këtë material, institucioni i kontrolluar nuk ka përshkrime të reja pune të miratuara sipas strukturës dhe organikës në fuqi. Për këtë arsye, Komisioneri çmon se, verifikimi i këtyre akteve, do të jetë objekt i verifikimit të mëtejshëm, në vijim të procesit të mbikëqyrjes së kryer në këtë institucion.

*(Të gjitha aktet që përmbajnë të dhënat, që duhet të përmbajë dosja teknike e nëpunësit, janë të pasqyruara në Aneksin “Respektimi i kërkesave të përgjithshme, sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës, për nëpunësit që janë të emëruar në pozicione të shërbimit civil, në administratën e Prefektit të Qarkut Berat”).*

Nga këto të dhëna, Komisioneri konstaton se, në momentin e mbikëqyrjes janë 14 nëpunës të punësuar në pozicione të shërbimit civil, ku rreth **42 %** e tyre janë femra, rreth **31 %** janë meshkuj dhe rreth **27% e vendeve të shërbimit civil**, (6 pozicione pune), janë vende të lira. Ndërsa, mosha mesatare e nëpunësve është **42** vjeç.

Përsa i përket arsimit, konstatohet se:

- **12 nëpunës**, kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore publike;
- **2 nëpunës**, kanë kryer arsimin e lartë në institucione private.

**Konkluzion:** Në këto rrethana, Komisioneri konstaton se, dosjet e personelit janë të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Sektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse.

Nga ana tjetër, për të siguruar një administrim efikas të shërbimit civil, Komisioneri rekomandon njësinë e burimeve njerëzore në institucion, që të mbajë parasysh:

- Të administrohen në dosjen individuale të nëpunësit të gjitha aktet e emërimit që pasqyrojnë në mënyrë kronologjike lëvizjet e nëpunësit nga momenti i fillimit të marrëdhënieve të punës dhe atyre financiare e në vijim, (*aktet që pasqyrojnë ndryshim të pozicionit të punës, ndryshim të kategorisë së pozicionit të punës etj. ndryshime që lidhen me pozicionin e punës*).
- Përshkrimet e punës dhe vlerësimet e punës, të plotësuara dhe të nënshkruara nga nëpunësit kompetentë, (*të formalizuara si çdo dokument tjetër zyrtar*), të administrohen në dosjen individuale të nëpunësit civil.
- Të plotësohet dosja me dokumentin që vërteton kushtet shëndetësore dhe gjendjen gjyqësore, me qëllim që të mundësohet verifikimi i plotësimit të kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil, të përcaktuara në nenin 21, shkronjat “ç” dhe “d”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar. Vendimi nr. 124, datë 17.2.2016 i Këshillit të Ministrave, “Për pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil”, në kreun III “Lirimi nga shërbimi civil”, pika 23, paragrafi i dytë përcakton se: “Nëpunësi civil paraqet pranë njësisë së burimeve njerëzore të institucionit dokumentin e shëndetit në punë, sipas legjislacionit në fuqi për sigurinë dhe shëndetin në punë, brenda datës 10 janar të çdo viti”.

**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 regjistrit qendror të personelit”.

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

\*

\* \*

Këto ishin rrethanat e konstatuara gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin e Prefektit të Qarkut Berat, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, duke filluar nga shtrirja e efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e në vijim.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas pikave të këtij raporti, janë materializuar në tabelat:

***Tabela nr. 1:*** “Nëpunës të punësuar në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, në administratën e Prefektit të Qarkut Berat”.

***Tabela nr. 2:*** “Respektimi i kërkesave të përgjithshme, sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës, për nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes, janë të emëruar në pozicione të shërbimit civil, në administratën e Prefektit të Qarkut Berat”.

**KOMISIONERI**

**Pranvera STRAKOSHA**