



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

**RAPORT
(PËRFUNDIMTAR)**

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

PREFEKTI I QARKUT DIBËR

Tiranë, Prill 2017

RAPORT

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionin e Prefektit të Qarkut Dibër

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 Dibër.

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. 597/1 prot., datë 29.09.2016 *“Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në Prefekturën e Qarkut Dibër”*, i është njoftuar Prefektit të Qarkut Dibër.

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 e parashikuar në mënyrë të shprehur 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 e Drejtorit të Mbikëqyrjes, Altin Shumeli, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në institucionin e Prefektit të Qarkut Dibër.

Me shkresën nr. 186, datë 13.03.2017, të Komisionerit, projektraporti i hartuar nga grupi i punës, i është dërguar për njohje institucionit të mbikëqyrur, duke i lënë 15 ditë kohë për të paraqitur observacionet.

Me shkresën nr. 186/1, datë 13.03.2017, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, “*Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes në institucionin e Prefektit të Qarkut Dibër, 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. 186/2, datë 13.03.2017, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, “*Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes në institucionin e Prefektit të Qarkut Dibër, 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.

Subjekti i mbikëqyrur, pasi është njohur me projektraportin dhe gjetjet e grupit të punës, me shkresën nr. 454/1 prot., datë 29.03.2017, “*Dërgohet projektraporti i nënshkruar nga ana jonë (përgjigje e shkresës tuaj nr. 186 prot., datë 13.03.2017)*”, ka dërguar projektraportin e nënshkruar nga personat përgjegjës, së bashku me observacionet, nga analiza e të cilave nuk ndryshojnë konkluzionet e projektraportit.

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 dalta 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.

Drejtimet e mbikëqyrjes

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dalta 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 lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (njësisë përgjegjëse), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Metodologjia e mbikëqyrjes:

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

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

- Fillimisht u realizua një takim dhe bashkëbisedim me *****, me detyrë Prefekt i Qarkut Dibër dhe *****, me detyrë Sekretar i Përgjithshëm në institucionin e Prefektit të Qarkut Dibër, 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 “*Specialiste 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 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.
- Kontrollloi 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*

lantë, përvojën në punë etj.), për të vlerësuar nëse nëpunësit e punësuar në pozicionet e shërbimit civil, i plotësonin ose jo kërkesat e posaçme për vendin e tyre të punës.

- U verifikuan materialet që pasqyrojnë planin vjetor të pranimit në shërbimin civil; rastet e plotësimit të vendeve të lira sipas procedurave të konkurrimit 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 raporti.

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 deklarin e statusit të nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit

a) Organizimi i pozicioneve të shërbimit civil në institucionin e Prefektit të Qarkut Dibër.

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), ky institucion funksiononte në bazë të strukturës dhe organikës së miratuar me urdhrin nr. 54, datë 10.04.2006 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së administratës së Prefektit të Qarkut të Dibër”.

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), në këtë institucion kishte gjithsej **31** vende pune, nga të cilat:

- **3** pozicione pune janë funksionarë politikë, (prefekt dhe 2 nënprefekt).
- **19** pozicione pune, konsiderohen pjesë e shërbimit civil, (1 pozicion me emërtesën “Sekretar i Përgjithshëm”; 4 pozicione me emërtesën “përgjegjës sektori”; 1 pozicion pune me emërtesën përgjegjës zyre; 13 pozicione me emërtesën “specialist”).
- **3** pozicione pune, i përkasin Zyrës së Gjendjes Civile, (këto pozicione janë pjesë e organikës së miratuar për administratën e prefektit).
- **6** pozicione pune kryejnë funksione administrative, (1 sekretar; 4 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 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar 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 - **I** 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 - **4** pozicione pune.

Në këtë kategori paraqiten 4 pozicione pune me emërtesën “*përgjegjës sektori*”, kategoria e pagës III-b.

- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive - **14** pozicione pune.

Në këtë kategori paraqiten 13 pozicione me emërtesën “*specialist*” dhe 1 pozicion me emërtesën “*përgjegjës zyre*”, 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*.

Vëmë 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 Prefekti i Qarkut, në kuptim të administrimit të shërbimit civil, është institucion në varësi të Ministrisë së Punëve të Brendshme, rezulton se në këtë rast nuk parashikohet 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*”, çmojmë se, nuk mund të barasvlerësohet me pozicionin “*Sekretar i Përgjithshëm*” në Këshillin e Ministrave, ministritë e linjës apo institucionet e pavarura kushtetuese, dallim ky që është i reflektuar edhe në kategorinë e pagës.

Bazuar në listëpagesat e muajit shkurt 2014 dhe shtator 2016 rezulton se pozicioni i punës “*Sekretar i Përgjithshëm*”, është me kategori page III-a, (kjo kategori page është parashikuar për kategorinë e ulët drejtuese me emërtesën “*shëf sektori*”, “*përgjegjës sektori*” ose pozicione të barazvlefshme me të).

Në momentin e mbikëqyrjes, institucioni funksionon sipas strukturës dhe organikës së miratuar me urdhrin nr. 7, datë 12.01.2016 të Kryeministrit, “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Administratës së Prefektit të Qarkut Dibër*”.

(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 të Qarkut, është përfshirë për herë të parë në fushën e veprimit të shërbimit civil, me fillimin e efekteve 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 shtrirjes së 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:

- pika 3, “Nëpunësit civilë ekzistues, punonjësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që janë rekrutuar sipas një procedure pranimi konkurruese, të ngjashme me atë të përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit civil”, apo që janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë jo më të vogël se 1 vit, janë, për shkak të ligjit, nëpunës civilë”;
- pika 4, “Nëpunësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione 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”.

Ashtu siç e kemi përmendur edhe më sipër, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, (në dt.26.02.2014), administrata e Prefektit të Qarkut Dibër, kishte 19 pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit 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 në fuqi, në dt. 26.02.2014, listëprezencën dhe listëpagesën e punonjësve për muajin shkurt 2014, si dhe në aktet e emërimit të përfshira në dosjet e personelit, nëpunësit që ishin të punësuar në pozicione të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, në mënyrë të detajuar paraqiten si më poshtë:

- Punonjës të cilët kishin më shumë se një vit të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil:
 1. ***** , punësuar në pozicionin Specialiste (Financës), në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, për një periudhë më shumë se një vit. (Akt emërimi nr. 25, dt. 09.05.2006).
 2. ***** , punësuar në pozicionin Specialiste (Kom. Vendore), në Sektorin e Kompetencave Vendore, për një periudhë më shumë se një vit. (Emëruar në datën 11.01.2012, sipas rregjistrimit themeltar të punonjësve, pasi mungonte akti i emërimit).
 3. ***** , punësuar në pozicionin Specialist (Finance), në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, për një periudhë më shumë se një vit. (Akt emërimi nr. 30, dt. 09.05.2006).
 4. ***** , punësuar në pozicionin Specialist (Jurist), në Sektorin Juridik, për një periudhë më shumë se një vit. (Akt emërimi nr. 8, dt. 01.03.2012)
 5. ***** , punësuar në pozicionin Specialist, në Zyrën e Gjendjes Civile, për një periudhë më shumë se një vit. (Akt emërimi i datës 05.01.2004).
 6. ***** , punësuar në pozicionin Specialist, në Sektorin e Emergjencave Civile dhe Shërbimeve në Nënprfekturën Mat, për një periudhë më shumë se një vit. (Emëruar në datën 13.02.2013, sipas rregjistrimit themeltar të punonjësve, pasi mungonte akti i emërimit).

7. *****, punësuar në pozicionin Specialist, në Sektorin e Emergjencave Civile, për një periudhë më shumë se një vit. *(Akt emërimi nr. 36, dt. 04.01.2012).*
 8. *****, punësuar në pozicionin Specialist, në Zyrën e Gjendjes Civile, për një periudhë më shumë se një vit. *(Akt emërimi nr. 3, dt. 14.06.1999).*
 9. *****, punësuar në pozicionin Specialist, në Sektorin e Emergjencave Civile, për një periudhë më shumë se një vit. *(Emëruar në datën 06.01.2009, sipas rregjistrimit themeltar të punonjësve, pasi mungonte akti i emërimit).*
- *Punonjës të cilët kishin më pak se një vit të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil:*
1. *****, punësuar në pozicionin Sekretar i Përgjithshëm, për një periudhë më pak se një vit. *(Akt emërimi nr. 03, dt. 04.11.2013).*
 2. *****, punësuar në pozicionin Përgjegjës i Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, për një periudhë më pak se një vit. *(Akt emërimi nr. 05, dt. 12.11.2013).*
 3. *****, punësuar në pozicionin Përgjegjës i Sektorit Juridik, për një periudhë më pak se një vit. *(Akt emërimi Nr.11/1 datë 25.02.2014).*
 4. *****, punësuar në pozicionin Specialiste (Financës), në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, për një periudhë më pak se një vit. *(Akt emërimi nr. 19/1, dt. 25.02.2014).*
 5. *****, punësuar në pozicionin Përgjegjës i Sektorit të Kompetencave Vendore, për një periudhë më pak se një vit. *(Akt emërimi nr. 08, dt. 15.11.2013).*
 6. *****, punësuar në pozicionin Specialist (Jurist), në Sektorin Juridik, për një periudhë më pak se një vit. *(Akt emërimi nr. 12/1, dt. 25.02.2014).*
 7. *****, punësuar në pozicionin Përgjegjës i Auditit të Brendshëm, për një periudhë më pak se një vit. *(Akt emërimi nr. 12, dt. 05.12.2013).*
 8. *****, punësuar në pozicionin Specialist, në Sektorin e Auditit të Brendshëm për një periudhë më pak se një vit. *(Akt emërimi nr. 42, dt. 25.02.2014).*
 9. *****, ishte e punësuar në pozicionin Specialist, në Sektorin e Emergjencave Civile, për një periudhë më pak se një vit. *(Akt emërimi nr. 11, dt. 25.02.2014).*
 10. *****, ishte e punësuar në pozicionin Specialiste Territorit në Sektorin e Kompetencave Vendore, për një periudhë më pak se një vit. *(Akt emërimi nr.1, datë 07.01.2014).*
 11. *****, punësuar në pozicionin Specialist, në Zyrën e Gjendjes Civile, për një periudhë më pak se një vit. *(Akt emërimi nr. 5, dt. 25.02.2014).*

12. *****, punësuar në pozicionin Specialist në Sektorin e Auditimit të Brendshëm, për një periudhë më shumë se një vit. (Emëruar në datën 18.01.2014, data e emërimit është nxjerrë nga rregjistri themeltar i punonjësve, pasi mungonte akti i emërimit).

- Pozicioni i Specialistit (*Jurist*), në Sektorin e Kompetencave Vendore, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit ishte *vakant*.

Në përmbajtjen e ligjit të posaçëm, në bazë të të cilit funksiononte institucioni i Prefektit dhe administrata e tij, rezulton se, nuk parashikohej ndonjë procedurë pranimi 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 ...*”.

Në këto kushte, 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. 7961, datë 12.07.1995, “*Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë*”, i ndryshuar.

Me përfshirjen e institucionit në shërbimin civil, në referencë të neneve 4/1.a, 4/1.f dhe 20, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”; 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 këtë rast, nuk është më kompetencë e Prefektit, pasi për administratën shtetërore, emërimet në shërbimin civil, realizohen 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 nr. 8927, datë 25.07.2002, “*Për prefektin*”, i ndryshuar.

Ndërkohë, në momentin e përgatitjes së projektraportit, kanë ndryshuar rrethanat, pasi Kuvendi i Republikës së Shqipërisë ka miratuar ligjin nr. 107/2016, “*Për prefektin e qarkut*”, i cili tashmë është në fuqi dhe e ka vendosur administrimin e burimeve njerëzore në kornizat e ligjit për nëpunësin civil, pasi në nenin 21, pika 4, të tij, parashikohet në mënyrë të shprehur, se:

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

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. Ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, e ngarkojnë njësinë përgjegjëse me disa detyra dhe përgjegjësi specifike, të cilat rrjedhin prej tyre.

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.

Më 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 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 përmbajtjen e të cilit janë përcaktuar procedurat e hollësishme, që duhet të kryejë njësia përgjegjëse, për të realizuar deklarinin 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. 1454/1 prot., datë 21.04.2014, i ka dërguar Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Punëve të Brendshme, (që në këtë rast paraqitet si institucion qëndror, nga i cili varet institucioni i mbikëqyrur), listën e plotë të punonjësve të administratës së Prefektit të Qarkut Dibër; 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 15.08.2014, për institucionin e mbikëqyrur, ka përfunduar procedura e deklarinimit të statusit të punësimit. Me shkresën nr. 2148 prot., dt. 15.08.2014, 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.

Gjendja e deklarinimit të statusit të punësimit në administratën e Prefektit të Qarkut Dibër, për **19** pozicione pune pjesë e shërbimit civil dhe për **3** pozicionet e gjendjes civile, në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, paraqitet si më poshtë:

- **10 punonjës**, janë deklaruar me statusin e punësimit “Nëpunës civil” (në këtë kategori përfshihen edhe **2 punonjësit e gjendjes civile**).

- 4 punonjës, janë deklaruar me statusin e punësimit “*Nëpunës civil në periudhë prove*”.
- Për **6** raste, me shkresën nr. 2148/13, datë 15.08.2014, DAP ka deklaruar se punonjësit nuk i plotësojnë kriteret për të qenë nëpunës civil. Këto raste ndahen në nëngrupe, si më poshtë;
 - në **2** raste, punonjësit nuk e përmbushin kriterin e nivelit arsimor (*në këtë kategori përfshihet edhe 1 punonjës i gjendjes civile*);
 - në **1** rast punonjësi është emëruar në detyrë pas fillimit të efekteve të ligjit;
 - në **1** rast punonjësi nuk përmbush kriterin në fushën e studimit, pasi pozicioni i punës që ai mban, nuk përputhet me llojin e nivelit të arsimit;
 - në **2** raste punonjësit nuk përmbushin kriterin e audituesit.
- në **2** raste, nuk janë realizuar procedurat e deklarimit të statusit të punësimit, për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punësimit, para momentit të kryerjes së kësaj procedure nga njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike. Bëhet fjalë për rastin e punonjësës *****, e emëruar në pozicionin “*Specialiste në Sektorin e Kompetencave Vendore*”, për të cilën, sipas informacionit të nxjerrë nga sektori i financës, (*pasi mungonte akti i largimit nga detyra*), marrëdhënia e punësimit është ndërprerë në datën 31.03.2014, si dhe për nëpunësin *****, emëruar në pozicionin e Specialistit në Sektorin e Emergjencave Civile dhe Shërbimeve në Nënprefekturën Mat, marrëdhënia e punës për të cilin është ndërprerë në datën 30.04.2014 (*sipas të dhënave të marra nga sektori i financës, pasi mungonte akti i largimit nga detyra*).
- **Punonjës aktualë të deklaruar me statusin e punësimit “Nëpunës civil”**

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, pasi u verifikua dokumentacioni i vënë në dispozicion, për **10** punonjësit e deklaruar me statusin e punësimit “*Nëpunës civil*”, vërehet se:

- Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit “*Nëpunës civil*”, janë kryer për punonjësit *****, *****, *****, *****, *****, *****, ***** dhe ***** (*dhe dy punonjësit e gjendjes civile ***** dhe ***** që janë deklaruar nëpunës civil, për të cilët do të flasim në vijim të materialit*). Duke vlerësuar ligjërisht këtë veprim, rezulton se në **8** raste, duke përjashtuar **2** punonjësit e gjendjes civile, procedurat e deklarimit të tyre 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.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, në **8** rastet e përmendura më sipër, njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, ka zbatuar drejt ligjin në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit si nëpunës civilë, pasi ata i përmbushin kushtet e parashikuara në nenin 67, pika 3, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe në aktet nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij.

- **Punonjës aktualë të deklaruar me statusin e punësimit “Nëpunës civil në periudhë prove”**

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, për 4 punonjësit, e deklaruar me statusin e punësimit “Nëpunës civil në periudhë prove”, vërehet 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 ata e plotësojnë kriterin e nivelit të diplomës së arsimit të lartë, për pozicionet përkatëse të punës.

Konkluzion: Edhe për këto raste, vlerësoj se, njësia përgjegjëse, ka vepruar drejt në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit si nëpunës civilë në periudhë prove, pasi ata i përmbushin kushtet e parashikuara në nenin 67, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në aktet nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij.

- ***Refuzim i deklarimit të statusit të punësimit për punonjës aktualë, të cilët evidentohen në strukturën e muajit Shkurt 2014.***

Gjatë procesit të verifikimit, konstatohet se në 5 raste, rezultojnë se nga ana e njësisë përgjegjëse, është refuzuar deklarimi i statusit të punësimit dhe bëhet fjalë për punonjësit :

- *****, emëruar në pozicionin “Specialist i Shërbimeve dhe Emergjencave Civile”, nënprefektura Bulqizë,
- *****, emëruar në pozicionin “Përgjegjëse në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse”,
- *****, emëruar në pozicionin “Specialist në Sektorin e Auditit të Brendshëm”,
- *****, emëruar në pozicionin “Specialist në Sektorin e Auditit të Brendshëm”,
- *****, emëruar në pozicionin “Specialist i Koordinimit në Sektorin e Kompetencave Vendore”.

Rasti i punonjësit Besnik Lybeshari, i cili është i emëruar në pozicionin “Specialist i Gjendjes Civile” që është trajtuar nga DAP, si pjesë e shërbimit civil, do të trajtohet më gjerësisht në kapitujt në vijim.

Në lidhje me këta punonjës, rezultojnë se ata janë trajtuar sipas kushteve që do të analizohen më poshtë:

- ✓ *****, rezultojnë se fillimi i efekteve të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e ka gjetur atë në pozicionin “Specialist i Shërbimeve dhe Emergjencave Civile”, në Nënprefekturën e Bulqizës dhe konstatohet se, Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, me shkresën nr. 2148 prot, datë 15.08.2014, “Verifikim i

statusit të nëpunësve dhe punonjësve aktual”, ka refuzuar të nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për këtë punonjës, me arsyetimin se ai nuk zotëron diplomë të arsimit të lartë.

Pozicioni i punës, në të cilin ka qenë i emëruar ky punonjës, klasifikohet si pozicion i kategorisë ekzekutive dhe në përputhje me Lidhjen nr. 2, të vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, ndryshuar me vendimin nr. 262, datë 25.03.2015, të Këshillit të Ministrave, ndër kërkesat e posaçme të këtij pozicioni është diplomë e nivelit *“Bachelor”*. Nga këqyrja e dosjes personale, rezulton se ky punonjës nuk zotëronte asnjë diplomë universitare, duke mos plotësuar kriteret e posaçme të pozicionit të punës.

Në kuadër të përcaktimeve ligjore të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe pikës 7, Kreut III, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”.*”, i ndryshuar, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, me urdhrin nr. 22, datë 04.12.2015, *“Lirim nga detyra”*, ka vendosur ndërprerjen e marrëdhënieve të punësimit për këtë punonjës.

- ✓ ***** ka filluar punë në këtë institucion, në datën 25.02.2014 (*akti i emërimit mungon në dosjen e personelit*), në pozicionin *“Përgjegjëse e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse”*, pozicion në të cilin ka qenë dhe në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.

Konstatohet se, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse, me shkresën nr. 2148 prot, datë 15.08.2014, *“Verifikim i statusit të nëpunësve dhe punonjësve aktual”*, ka refuzuar të nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për këtë punonjës, me arsyetimin se ajo nuk plotëson kriterin e fushës së studimit në shkenca ekonomike. Pozicioni i punës, në të cilin ka qenë e emëruar kjo punonjës, klasifikohet si pozicion i kategorisë së ulët drejtuese dhe në përputhje me Lidhjen nr. 2, të vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, ndryshuar me vendimin nr. 262, datë 25.03.2015, të Këshillit të Ministrave, ndër kërkesat e posaçme për këtë pozicion është diplomë universitare e nivelit të parë (I) në *“Shkenca Ekonomike”*. Nga këqyrja e dosjes personale rezulton se kjo punonjës zotëronte diplomë universitare të nivelit të parë (I) në mësuesi, duke mos plotësuar kështu kriteret e posaçme të vendit të punës.

Në kuadër të përcaktimeve ligjore të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe pikës 7, Kreut III, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të Administratës së Prefektit Dibër me urdhrin nr. 02, datë 24.02.2016, *“Lirim nga detyra”*, ka vendosur ndërprerjen e marrëdhënieve të punësimit për këtë punonjës.

- ✓ Punonjësi ***** ka filluar punë në këtë institucion, në datën 18.01.2011(*akti i emërimit mungon në dosjen e personelit*), në pozicionin *“Specialist në Sektorin e Auditit”*,

pozicion në të cilin ka qenë dhe në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Konstatohet se, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse, me shkresën nr. 2148 prot, datë 15.08.2014, “Verifikim i statusit të nëpunësve dhe punonjësve aktual”, ka refuzuar të nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit për këtë punonjës, me arsyetimin se nuk plotëson kriterin si auditues. Pozicioni i punës, në të cilin ka qenë i emëruar ky punonjës, klasifikohet si pozicion i kategorisë ekzekutive dhe në përputhje me Lidhjen nr, 2, 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”, ndryshuar me vendimin nr. 262, datë 25.03.2015, të Këshillit të Ministrave, ndër kërkesat e posaçme të këtij pozicioni është diplomë universitare e nivelit të parë si dhe certifikimi si auditues, kriter të cilin ai nuk e plotësonte.

Në kuadër të përcaktimeve ligjore të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe pikës 7, Kreut III, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”.”, i ndryshuar, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të Administratës së Prefektit Dibër i ka ndërprerë marrëdhëniet e punësimit për këtë punonjës, në datën 14.10.2015, (në datë 07.09.2015, ky punonjës ka paraqitur dorëheqjen nga detyra, rast i cili do të trajtohet në kapitullin VIII, të këtij materiali).

- ✓ Punonjësi ***** ka filluar punë në këtë institucion, me aktin nr. 12, datë 25.02.2014, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Auditit”, pozicion në të cilin ka qenë dhe në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Konstatohet se, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse, me shkresën nr. 2148 prot, datë 15.08.2014, “Verifikim i statusit të nëpunësve dhe punonjësve aktual”, ka refuzuar të nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit për këtë punonjës, me arsyetimin se ai nuk plotëson kriterin si auditues. Pozicioni i punës, në të cilin ka qenë i emëruar ky punonjës, klasifikohet si pozicion i kategorisë ekzekutive dhe në përputhje me Lidhjen nr, 2, 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”, ndryshuar me vendimin nr. 262, datë 25.03.2015, të Këshillit të Ministrave, ndër kërkesat e posaçme të këtij pozicioni është diplomë universitare e nivelit të parë, si dhe certifikimi si auditues, kriter të cilin ai nuk e plotësonte.

Konstatohet se nga ana e njësisë përgjegjëse, në këtë rast nuk është ekzekutuar vendimi i DAP dhe ky punonjës ka vijuar të punojë në këtë institucion, deri në momentin e ristrukturimit të institucionit, kur me shkresën nr. 23/7, datë 04.02.2016, Komisioni i Ristrukturimit, ka propozuar transferimin e punonjësit në fjalë, nga pozicioni “Specialist në Sektorin e Auditit”, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Monitorimit të Kompetencave Vendore dhe Funksioneve të Deleguara”. Me shkresën nr. 1352/4, datë 06.04.2016, Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, në zbatim të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe Kreut II, të Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 125, datë 17.02.2016 “Për

transferimin e Përkohshëm dhe të Përhershëm të nëpunësve civil”, ka vendosur transferimin e këtij punonjësi në pozicionin e sipërpërmendur.

- ✓ *****, si rast i refuzimit të deklarimit të statusit të punësimit, si punonjës i emëruar pas hyrjes në fuqi të ligjit, pa procedurë të hapur konkurrimi.

Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se, Departamenti i Administratës Publike ka dërguar me shkresën nr. 2148, datë 15.08.2014, praktikën për deklarimin e statusit të punësimit të punonjësve aktualë. Mbështetur në këtë praktikë, DAP ka marrë në shqyrtim rastin e punonjësit Fatjon Ademi, duke refuzuar deklarimin e statusit të punësimit për të.

Konstatohet se ky punonjës ka filluar punë në këtë institucion, në datën 15.04.2014, të Prefektit, (akti i emërimit mungon në dosjen e personelit) në pozicionin “*Specialist i Koordinimit në Sektorin e Kompetencave Vendore*”. Departamenti i Administratës Publike, me shkresën nr. 2148, datë 15.08.2014, “*Verifikim i statusit të nëpunësve dhe punonjësve aktual*”, ka vendosur refuzimin e deklarimit të statusit të punësimit, pasi urdhri i emërimit në detyrë është bërë pas hyrjes në fuqi të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, pa procedurë konkurrimi për të hyrë në shërbimin civil. Si rezultat i refuzimit të deklarimit të statusit të punësimit, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, në institucion, në datën 31.09.2015, “*Lirim nga detyra*”, ka vendosur ndërprerjen e marrëdhënies së punësimit për punonjës in ***** (të dhënat janë marrë nga regjistrat e financës, pasi mungonin aktet në dosje).

Në kuptim të neneve 20, 22 dhe 23, të ligjit të mësipërm dhe Kreut II, të Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, “*Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për Nëpunësit Civil të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese*” (akt normativ i cili ka qenë në fuqi në momentin e procedurës së deklarimit të statusit), emërimi në pozicionet e nivelit ekzekutiv bëhet nëpërmjet një procedure pranimi të hapur, e cila organizohet nga njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, ose me lëvizje paralele.

Mosrespektimi i kësaj procedure, në këtë rast, përcakton se akti i emërimit për punonjës in e mësipërm në pozicion të shërbimit civil, është akt absolutisht i pavlefshëm dhe se ky punonjës nuk mund të gëzojë statusin e nëpunësit civil.

Në rastin e punonjësve të trajtuar më sipër, arrij në **konkluzionin** se :

- Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, ka vepruar në përputhje me kërkesat e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe Lidhjes nr. 2, 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*”, i ndryshuar, duke refuzuar deklarimin e statusit të punësimit për punonjës it ***** , ***** , ***** dhe ***** , për shkak të mos përmbushjes së kriterëve të posaçme të vendit të punës. Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit të mbikëqyrur, me urdhrin nr. 16, datë 25.03.2016, ka vendosur përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës. (Ndërkohë, situatën e punonjës it ***** , pas daljes së këtij akti, do ta analizojmë hollësisht në vijim të materialit)

- Në rastin e punonjësit *****, vlerësoj se akti i emërimit, ka dalë në kundërshtim me ligjin, pasi për çdo marrëdhënie të re pune që lidhet pas fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në bazë të nenit 22 dhe 23 të tij, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimi. Si rrjedhim, akti i emërimit të këtij punonjësi në pozicionin e mësipërm, është absolutisht i pavlefshëm.

Departamenti i Administratës Publike, në zbatim të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, me të drejtë ka refuzuar deklarin e statusit të punësimit për këtë punonjës.

Më tej, me të drejtë, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore në institucion, në kuptim të dispozitave të mësipërme ligjore, ka vendosur ndërprerjen e marrëdhënies së punësimit për punonjës të *****, për shkak të ligjit, edhe pse ndërprerja nuk është bërë në mënyrë të menjëhershme, pas përfundimit të procedurës së deklarin të statusit të punësimit (*larguar nga detyra në datë 31.09.2015*).

Konstatim:

Gjatë procesit të mbikëqyrjes në këtë institucion, u konstatua se, në procedurat e deklarin të statusit të punësimit janë përfshirë edhe (dy) punonjës të Zyrës së Gjendjes Civile.

Konstatohet se, njësia përgjegjëse (DAP), ka nxjerrë aktin e deklarin të statusit të punësimit për punonjës të *****, i cili me aktin nr. 2148/8 prot., dt. 15.08.2014 të Departamentit të Administratës Publike, është deklaruar “Nëpunës civil”, në pozicionin “Specialist i Zyrës së Gjendjes Civile”, dhe *****, e cila me aktin nr. 2148/12 prot., dt. 15.08.2014 të Departamentit të Administratës Publike, është deklaruar “Nëpunës civil”, në pozicionin “Specialist në Zyrën e Gjendjes Civile”, pranë këtij institucioni.

Njëkohësisht, rezulton se njësia përgjegjëse, me aktin nr. 2148/13, datë 15.08.2014, ka refuzuar deklarin e statusit të punësimit për punonjës të *****, për shkak se nuk përmbush kriterin e nivelit minimal të arsimit, të cilin e përmendëm në mënyrë nominale edhe në rubrikën më sipër, ku analizuam rastet e refuzimit të deklarin të statusit të punësimit.

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 mbikëqyrur, të miratuar me urdhrin nr. 76, dt.21.02.2014 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 dy punonjës të 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. 7, datë 12.1.2016 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së administratës së Prefektit të Qarkut të Dibrës”, strukturë e cila ka filluar të zbatohet në datën 19.05.2016.

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. 7, datë 12.1.2016 të Kryeministrit, “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së administratës së Prefektit të Qarkut të Dibër*”, 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 si 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 Dibër*”, drejtuar DAP-it, në përmbajtje të të cilit *punonjësit e Zyrës së Gjendjes Civile janë trajtuar si funksione të deleguara*, por nga ana tjetër, Departamenti i Administratës Publike në shkresën e tij nr.1352/1, datë 06.04.2016, “*Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të institucionit të Prefektit të Qarkut Dibër*”, drejtuar institucionit, *i ka trajtuar këto pozicione si pjesë e shërbimit civil, duke nxjerrë dhe aktet individuale të transferimit për punonjësit e emëruar në këto pozicione*.

Nisur nga praktika e Komisionerit, gjatë mbikëqyrjes në disa institucione të tjera të administratës publike rezulton se, me shkresën nr. 1212/2 prot., datë 27.05.2014, “*Kthim përgjigje*”, drejtuar Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Punëve të Brendshme, Departamenti i Administratës Publike, është shprehur 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*”.

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, sqaron statusin e nëpunësve të shërbimit të gjendjes civile në degët e qarkut apo bashki, duke konkluduar se këto pozicione, për shkak të funksionit që ato kryejnë nuk përfshihen në fushën e veprimit të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. 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. 2148/8, datë 15.08.2014, “Akti i deklarimit të statusit të punësimit” për punonjësin ***** , me të cilin është deklaruar “Nëpunës civil”;
- 2- Anulimin e aktit nr. 2148/12, datë 15.08.2014, “Akti i deklarimit të statusit të punësimit”, për punonjësen ***** , me të cilin është deklaruar “Nëpunës civil”;
- 3- Anulimin e pjesëshëm të aktit nr. 2148/13, datë 15.08.2014, “Verifikim i statusit të nëpunësve dhe punonjësve aktual”, për pjesën në të cilën refuzohet deklarimi i statusit të punësimit për punonjësin *****.

Për sa më sipër, vlerësoj se, me të drejtë njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit të mbikëqyrur, nuk e ka ndërprerë marrëdhënien e punësimit për punonjësinn *****, i cili rezulton të ushtrojë aktualisht detyrën e tij në pozicionin “*Specialist i zyrës së gjendjes civile*”, për Rrethin Mat.

• **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 punonjësin dhe nëpunësin 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 konstatohet se, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur, i ka përfunduar procedurat e deklarimit të statusit të punësimit ***në datën 15.08.2014***, 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 Dibër; 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 proves, 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 nëpunësin 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, evidentojmë 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.

Me fillimin e efekteve të legjislacionit të ri të shërbimit civil, (ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij), administrata e prefektit, (si institucion i administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil), duhet të hartonte përshkrimet e punës për të gjitha pozicionet 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 parashikuar që, të gjitha institucionet pjesë e shërbimit civil, të përfundojnë hartimin e përshkrimit të punës, deri në datën 1 korrik 2014.

Së dyti, ndryshimi i mënyrës së organizimit të institucionit në kuadër të miratimit të strukturës dhe organikës së re, me urdhrin nr. 7, datë 12.1.2016 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së administratës së Prefektit të Qarkut të Dibrës”, që është edhe struktura në fuqi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes.

Nga procesi i verifikimit në institucionin e mbikëqyrur, u konstatua se:

- Në lidhje me momentin e parë, fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” dhe përfshirjes së administratës së prefektit në shërbimin civil, përsa i përket hartimit të përshkrimeve të punës, rezulton të jenë të depozituara në dosjet personale të nëpunësve civile 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. 7, datë 12.01.2016, të Kryeministrit “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Administratës së Prefektit të Qarkut Dibrë” janë hartuar nga Sekretari i Përgjithshëm i institucionit të Prefektit të Qarkut Dibrë, 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 nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Punëve të Brendshme.

- Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion rezulton se përshkrimet e punës kanë mangësi, pasi në to nuk janë plotësuar të gjitha rubrikat që përmban formulari standard i përshkrimit të punës, siç është Kreu XII “*Kërkesat e posacme*”, ku duhet të përcaktohet lloji i arsimit, përvoja në punë etj.
- Njëkohësisht, u konstatua se Departamenti i Administratës Publike nuk është shprehur në lidhje me procesin e përshkrimit të pozicioneve të punës për administratën e Prefektit të Qarkut Dibër.
- 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 dhe Sekretari i Përgjithshëm, për nëpunësit civil të nivelit të ulët drejtues, në cilësinë e eprorit direkt është pasqyruar Sekretari i Përgjithshëm.

Në nenin 4, pika 1/e, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, është perkufizuar kuptimi i termit “*Epror direkt*”, ku në mënyrë të shprehur kjo dispozitë përcakton se: *Epror direkt* është:

- i)
- ii) *Sekretari i përgjithshëm* apo nëpunësi në pozicionin ekuivalent me të, *për drejtorët e drejtorive dhe drejtuesit e degëve territoriale të institucionit*;
- iii);
- iv) *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, vëmë 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 barasvlerëshëm me të, pasi ky moment do të qartësojë edhe 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: Komisioneri për të rregulluar situatën ligjore në këtë rast, kërkon nga *Sekretari i Përgjithshëm* i institucionit dhe *Sektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse*, që në këtë rast paraqitet në rolin e strukturës përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore, të ndërmarrë hapat e mëposhtme:

- Të përfundojnë hartimin e përshkrimeve të reja të punës për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, sipas rregullave dhe procedurave të përcaktuara në vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar, dhe lidhjeve bashkëlidhur këtij vendimi. Këto akte nënligjore, në përmbajtjen

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

- 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.
- 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.
- Institucioni i mbikëqyrur t'i kërkojë njësisë përgjegjëse, (*DAP*), që të japë mendimin lidhur me përshkrimet e punës, 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”.

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

Administrimi i shërbimit civil bazohet në planin vjetor të pranimit, i cili hartohet mbështetur në nenin 18, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar si dhe në Vendimin nr. 108, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”. Ky plan, hartohet për vitin e ardhshëm dhe miratohet jo më vonë se muaji shkurt, por nga verifikimi i dokumentacionit në këtë institucion, nuk rezulton të jetë hartuar plani vjetor, i nevojave për rekrutimin në shërbimin civil, për vitin 2016.

Konkluzion: Nga sa më sipër Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse, duhet të marrë masat dhe të hartojë menjëherë planin vjetor të nevojave për rekrutimin në shërbimin civil, mbi bazën e kërkesave të nenit 18, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar si dhe të Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil” për vitin kalendarik në vijim dhe të kujdeset që në të ardhmen të respektojë afatet ligjore në lidhje me këtë proces.

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 rastet e emërimeve 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 dhe rezultoi se në këtë institucion nuk është realizuar asnjë prej këtyre procedurave.

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 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”.

Ndërsa, për nëpunësit dhe punonjësit ekzistues, (*nëpunësit dhe punonjësit që fillimi i efekteve të ligjit i gjeti në funksione të shërbimit civil*) dhe që kishin një periudhë punësimi më të vogël se një vit, në pikën 4, të nenit 67 të ligjit, është përcaktuar se, për ta zbatohet neni 24 i ligjit dhe se periudha e provës fillon nga fillimi i efekteve të tij.

Në mbështetje të këtyre dispozitave ligjore, nëpunësi në periudhë prove është i detyruar të ndjekë programin e detyrueshëm të trajnimit për periudhën e provës pranë ASPA-s 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 të nxjerrë vendimin për përfundimin e periudhës së provës.

Në zbatim të planit të mbikëqyrjes, u verifikuan tërësia e veprimeve të kryera për konfirmimin e nëpunësve civilë, të cilët i janë nënshtruar periudhës së provës dhe që aktualisht vazhdojnë marrëdhëniet e punësimit me institucionin.

Nga verifikimet e kryera rezulton se, përgjatë vitit 2015 kanë përfunduar periudhën e provës 4 nëpunës (*****, *****, *****, *****), të cilët në momentin e fillimit të efekteve të ligjit e kishin periudhën e punësimit në të njëjtin vend pune, më pak se një vit.

Nga verifikimi i akteve që materializojnë procedurën e zbatuar për konfirmimin pas përfundimit të periudhës së provës rezulton se, gjatë periudhës së provës, ata 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 13.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për rregullat e organizimit e të funksionimit të shkollës shqiptare të administratës publike dhe trajnimin e nëpunësve civil*”, 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.

Konstatohet se, në zbatim të Kreut V, të vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civil të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese*”, (i cili ka qenë ligji i zbatueshëm për procedurat e vlerësimit të periudhës së provës të nisura më datë 26.02.2014), është caktuar nëpunësi civil më i vjetër në institucion për të gjithë nëpunësit civilë në periudhë prove.

Për këta nëpunës është kryer vlerësimi i rezultateve individuale në punë, për këtë periudhë sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor që rregullon këtë institut të ligjit.

Në përfundim të periudhës së provës, titullari i institucionit ka finalizuar këtë proces, duke nxjerrë aktet e konfirmimit për 4 nëpunësit civilë, akte të cilat rezultojnë të jenë të depozituara në dosjen personale të nëpunësve.

- Në rastin e institucionit të mbikëqyrur, struktura është e organizuar në nivel sektori dhe i mungon pozicioni “*Drejtori i Drejtorisë*”, ndërsa për pozicionin “*Sekretar i Përgjithshëm*”, nuk është e qartë kategoria e shërbimit civil, ose pozicioni i barasvlerëshëm me të.

Në momentin që njësia përgjegjëse do të shprehet për pozicionin e Sekretarit të Përgjithshëm, lidhur me kategorinë e shërbimit civil ose pozicionin e barasvlershëm me të, do të qartësohet pozicioni që paraqitet si epror direkt, për të gjithë nëpunësit e pozicioneve të shërbimit civil, siç janë pozicionet “përgjegjës sektori” dhe “specialist”.

Vendimet e konfirmimit, pas përfundimit të periudhës së provës, nuk i janë njoftuar Departamentit të Administratës Publike, i cili paraqitet në cilësinë e njësisë përgjegjëse për këtë institucion dhe si organi kompetent për administrimin e Regjistrisë Qendrore të Personelit.

Konkluzion: Komisioneri, konstaton se, institucioni i mbikëqyrur ka respektuar kërkesat e nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe të Kreut V, të vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civil të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, (akt i cili ka qenë në fuqi në momentin e kryerjes së kësaj procedure), gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës, për nëpunësit e përmendur më sipër.

Në lidhje me rregullshmërinë e akteve të nxjerra nga Prefekti, për konfirmimin e nëpunësve civilë, pas përfundimit të periudhës së provës, do të shprehem, pasi njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, të bëjë unifikimin e pozicionit të Sekretarit të Përgjithshëm në institucionin e Prefektit, duke përcaktuar rolin e tij në hierarkinë e shërbimit civil në prefektura.

Njëkohësisht, orientohet njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore e institucionit, që për rastet e mundshme të përfundimit të periudhës së provës, vendimet e eprorit direkt duhet t’i njoftohen Departamentit të Administratës Publike, i cili në kuptim të vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrisë qendrore të personelit”, është kompetent për administrimin e Regjistrisë Qendrore të Personelit, si dhe për të përmbysuar procesin e konfirmimit.

*(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 **Aneksin nr. 1**, që i bashkëlidhet raportit si pjesë e tij).*

Konstatim:

Gjatë procesit të verifikimit, konstatova se në **1** rast, për punonjësin *****, i emëruar në pozicionin “Përgjegjës i Auditit të Brendshëm”, në Prefekturën e Qarkut Dibër, nga njësia përgjegjëse është bërë deklarimi i statusit të punësimit si “nëpunës civil në periudhë prove” (pas përfundimit të plotësimit të kriterit si auditues).

Rezulton se ky punonjës ka filluar punë në pozicionin “Përgjegjës i Auditit të Brendshëm”, në Administratën e Prefektit të Qarkut Dibër, me aktin nr. 13 prot, datë 05.12.2013, pozicion ku ai ka qenë dhe në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Nga këqyrja e dosjes personale për këtë rast, konstatohet se, ky punonjës është deklaruar “Nëpunës civil në periudhë prove”, me aktin nr. 2148/15 datë 31.07.2015, dhe më pas rezulton se

me aktin nr. 11, datë 09.06.2016 të Prefektit të Qarkut Dibër, ai është konfirmuar “*nëpunës civil*”.

Ky proces nuk mund të përmbyllej në këtë mënyrë, pasi ky punonjës duhej të plotësonte më parë të gjitha detyrimet që rrjedhin nga periudha e provës (*siç janë përcaktimet e nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe të kreut VI, të VKM nr. 243, datë 18.03.2015 të Këshillit të Ministrave “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”*).

Periudha e provës në rastin konkret zgjat një vit nga data e fillimit të efekteve juridike të ligjit, si dhe vlerësohet e përfunduar pozitivisht, pasi është plotësuar kushti i detyrueshëm ligjor, që është kryerja e ciklit të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA).

Në këtë rast, një kërkesë tjetër ligjore është edhe vendosja e punonjësit nën kujdesin e një nëpunësi të vjetër civil, të së njëjtës kategori, ose të një kategorie më të lartë, i cili duhet ta drejtojë atë gjatë kryerjes së detyrave funksionale.

Në përfundim të periudhës së provës është detyrim i institucionit të vendosë nëse do të konfirmohet ose jo si nëpunës civil, apo do të zgjasë periudhën e provës, në varësi edhe të vlerësimit të punës, proces i cili realizohet nga eprori direkt i nëpunësit.

Në këto rrethana, institucioni i Prefektit të Qarkut Dibër duhet të anulojë aktin përkatës të deklarimit si “*nëpunës civil*” për këtë punonjës dhe të shtyhet periudha e provës, me qëllim që para konfirmimit të tij, të mundësohet trajnimi i detyrueshëm në Shkollën e Administratës Publike (ASPA) dhe më pas të vlerësohet puna nga eprori i tij.

Konkluzion: Për sa më sipër, për punonjësin *****, duhet të anulohet akti nr. 11, datë 09.06.2016, me të cilin punonjësi në fjalë, është konfirmuar “*nëpunës civil*” në pozicionin e punës “*Përgjegjës i Sektorit të Auditit*” dhe të përmbushen të gjitha detyrimet që rrjedhin nga ligji dhe aktet nënligjore në lidhje me periudhën e provës.

Në zbatim të përcaktimeve të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015 të Këshillit të Ministrave “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, vlerësimi për konfirmimin e tij, duhet të bëhet pasi të përfundohet me sukses trajnimi i detyrueshëm në Shkollën e Administratës Publike (ASPA) dhe të arrihet vlerësimi pozitiv për punën e kryer.

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 lirimimin 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 këtë institucion, u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrje është zbatuar instituti i transferimit për shkak të ristrukturimit të institucionit, i parashikuar nga neni 50, i ligjit.

Ndërsa, transferimi i përkohshëm; transferimi i përhershëm për arsye të paaftësisë shëndetësore; transferimi i përhershëm për shmangien e konfliktit të interesit të parashikuar nga nenet 48, 51 dhe 52 të ligjit, për periudhën e mbikëqyrur, nuk janë zbatuar në asnjë rast.

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

1. Ristrukturimi i institucionit.

Nga verifikimi i tërësisë së materialeve shkresore të vëna në dispozicion, si dhe vlerësimit të tyre në raport me ligjin, vërehet se me urdhrin nr. 7, datë 12.1.2016 të Kryeministrit, “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së administratës së Prefektit të Qarkut të Dibër*”, është miratuar struktura dhe organika e re e institucionit dhe në pikën 3 të këtij urdhri, janë përcaktuar gjithsej 26 punonjës në këtë institucion. Ky akt administrativ, ka shfuqizuar strukturën dhe organikën e mëparshme të institucionit, miratuar me urdhrin nr. 54, datë 10.04.2006, të Kryeministrit, “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Prefektit të Qarkut Dibër*”.

Nga krahasimi i dy strukturave në fjalë, konstatohet se administrata e institucionit, më parë kishte gjithsej **31** pozicione pune dhe sipas natyrës së funksioneve që kryenin, ishin të ndara në këtë mënyrë:

- ✓ ***3 pozicione pune***, funksionarë politikë, (*prefekt ; 2 nënprefekt*);
- ✓ ***3 pozicione pune***, Zyra e Gjendjes Civile, (*3 specialist*);
- ✓ ***6 pozicione pune***, funksione administrative, (*1 sekretar;4 shofer;1 punonjës pastrimi*); dhe
- ✓ ***19 pozicione pune, pjesë e shërbimit civil.***

Struktura dhe organika aktuale, ka parashikuar **26** vende pune, nga të cilat:

- ✓ ***3 pozicione pune***, funksionarë politikë, (*prefekt; 2 nënprefekt*);
- ✓ ***3 pozicione pune***, funksione administrative, (*1 sekretar;1 shofer;1 punonjës pastrimi*), dhe
- ✓ ***20 pozicione pune, pjesë e shërbimit civil.***

Në strukturën aktuale, **3** pozicionet e punës së gjendjes civile, nuk janë pjesë përberëse e saj, pasi konsiderohen si pozicione të deleguara.

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

Tabelë:

Pozicionet e punës para dhe pas ristrukturimit:

Nr.	Pozicionet e shërbimit civil sipas emërtesës	Numri i pozicioneve të punës (sipas strukturës së vjetër)	Numri i pozicioneve të punës (sipas strukturës së re)
1	Sekretar i Përgjithshëm	1	1
2	Përgjegjës Sektori	4	5
3	Përgjegjës Zyre	1	-
4	Specialist	13	14
5	Nëpunës civilë gjithsej	19	20

Sa më sipër, konstatohet se, në kuadër të ristrukturimit, institucioni është përfshirë në një proces riorganizimi, për arsye se:

- Është shtuar 1 pozicion i shërbimit civil, (*struktura e vjetër kishte 19 pozicione të shërbimit civil, ndërsa struktura e re ka 20 pozicione të shërbimit civil*).
- Njësitë organizative pjesë përbërëse të institucionit, (*sektorët*), janë riorganizuar; është shtuar një sektor, (*struktura aktuale ka 5 sektorë nga 4 që kishte struktura e mëparshme*); ndërkohë që në strukturën aktuale, nuk ka njësi organizative me emërtesën “Zyrë”.

Konkluzion: Në këto rrethana, miratimi i strukturës aktuale për institucionin, është shoqëruar me ristrukturim të institucionit për arsye se evidentohet riorganizim i strukturave organizative të njëjësive përkatëse (të *sektorëve*) dhe ndryshim të numrit total të nëpunësve të nivelit të ulët drejtues dhe të nivelit ekzekutiv.

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. 07, datë 22.01.2016, “*Për krijimin e komisionit të ristrukturimit në kuadër të ristrukturimit të Prefektit të Qarkut Dibër*”, 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, ******).
- *Nëpunësi më i lartë civil i institucionit të Prefektit të Qarkut Dibër*, që është institucioni i cili i është nënshtruar ristrukturimit. (******, Sekretar i Përgjithshëm*).

- 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 u analizua më sipër, vlerësoj 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 lirin 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).

3. Sistemi i nëpunësve civilë për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit

Konstatohet se Komisioni i ristrukturimit, pasi ka analizuar dy strukturat dhe ndryshimet përkatëse midis tyre, ka shqyrtuar mundësinë e sistemit të nëpunësve civilë, në vendet e lira ekzistuese.

Në kuadër të realizimit të këtij procesi, janë vlerësuar përputhshmëritë e të dhënave individuale të nëpunësve me kërkesat e posaçme të vendeve të punës të ristrukturuara apo të krijuara; vjetërsia në punë në pozicionin aktual; largësia nga qendra e vendbanimit si dhe gjendja shëndetësore e nëpunësve.

Nga verifikimi i tërësisë së dokumentacionit, i cili materializon këtë procedurë konstatohet se procesi i ristrukturimit të institucionit ka prekur **11** punonjës, të cilët janë propozuar nga komisioni i ristrukturimit, për t'u sistemuar në vendet e lira ekzistuese.

Këto propozime, në mënyrë individuale për çdo nëpunës, i janë përcjellë njësisë përgjegjëse, në këtë rast, Departamentit të Administratës Publike. (Shkresa nr. 23/7 prot., datë 04.02.2016, e Komisionit të Ristrukturimit, drejtuar Departamentit të Administratës Publike dhe Ministrisë së Punëve të Brendshme, bashkëlidhur praktika e veprimtarisë së komisionit të ristrukturimit.)

Më tej, konstatohet se Departamenti i Administratës Publike, ka vijuar procesin me nxjerrjen e vendimit përfundimtar të transferimit. (Shkresa nr. 1352/1 prot., datë 06.04.2016, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të institucionit të Prefektit të Qarkut Dibër”), akte të cilat 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 në lidhje me vendimin e transferimit të nëpunësve, si rezultat i ristrukturimit, sikurse parashikohet në dispozitat ligjore.

Vendimi përfundimtar i marrë nga njësi përgjegjëse, “Transferim për shkak të ristrukturimit të institucionit”, si dhe deklarata e nëpunësit të transferuar që shpreh dakordësinë lidhur me transferimin, janë të administruara në dosjen e personelit të çdo nëpunësi civil.

Në këtë institucion, nuk u konstatua asnjë rast i lirimit nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit.

*(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 Dibër”, që i bashkëlidhet raportit si pjesë e tij).*

Konstatim:

Gjatë procesit të verifikimit, Komisioneri konstatoi se në **1** rast, për punonjës *********, i emëruar në pozicionin “*Specialisti i Auditit të Brendshëm*”, në Prefekturën e Qarkut Dibër, edhe pse nga njësia përgjegjëse është refuzuar deklarimi i statusit të punësimit, pasi ai nuk plotësonte kriteret specifike për pozicionin e punës, atij nuk i është ndërprerë marrëdhënia e punës, por ka vijuar të punojë në këtë pozicion, madje edhe është trajtuar si nëpunës civil, pas ristrukturimit të institucionit.

Rezulton se ky punonjës ka filluar punë me aktin nr. 12 prot, datë 25.02.2014, në pozicionin “*Specialist i Auditit të Brendshëm*”, ku ai ka qenë dhe në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Nga përmbajtja e shkresës nr. 2148/13, datë 15.08.2014, rezulton se DAP, në rolin e njësisë përgjegjëse, ka refuzuar të nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për këtë punonjës, me arsyetimin se ai nuk i plotëson kriteret për të qenë nëpunës civil, pasi në zbatim të nenit 13, të ligjit nr. 10318, datë 16.09.2010 “*Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 9720, datë 23.04.2007, “Për Auditimin e Brendshëm në Sektorin Publik*”, ai nuk e përmbush kriterin e audituesit, në kushtet kur i mungon certifikata e audituesit.

Për më tepër, me shkresën nr. 2148/18 datë 12.01.2015 DAP e ka rishqyrtuar këtë moment me kërkesën e institucionit dhe pasi ka kryer verifikimet përkatëse pranë Ministrisë së Financave, përsëri ka aritur në konkluzionin se nëpunësi në fjalë nuk i përmbush kushtet për t’u deklaruar si nëpunës civil, pasi nuk evidentohet si i regjistruar në kursin për certifikimin si “*Auditues i Brendshëm në Sektorin Publik*”.

Në këto kushte, në kuadër të përcaktimeve ligjore të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe të pikës 7, Kreut III, të vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktuale që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, nga ana e institucionit duhet të ishte vendosur ndërprerja e marrëdhënies së punës për këtë punonjës, e për pasojë edhe ajo financiare.

Ndërkohë, konstatoj se ky punonjës nuk është larguar asnjëherë nga detyra, por ka vazhduar aty, deri sa ai është trajtuar si gjithë nëpunësit e tjerë civilë të institucionit, në momentin e ristrukturimit, fillimisht nga Komisioni i Ristrukturimit, e më pas edhe nga Departamenti i Administratës Publike (*akti 1352/4 dt 06.04.2016*), duke u transferuar në një pozicion tjetër, që është pozicioni i punës “*Specialist në Sektorin e Monitorimit të Kompetencave Vendore dhe Funksioneve të Deleguara*”, ku ende vijon të kryejë këtë funksion.

Konkluzion: Në këto rrethana për sa u analizua më lart, arrij në konkluzionin se:

- ✓ Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, ka vepruar në përputhje me kërkesat e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar

dhe nenit 12, të ligjit nr. 10296, datë 08.07.2010, “Për menaxhimin financiar dhe kontrollin”, duke refuzuar deklarin e statusit të punësimit për këtë punonjës, në kushtet kur ai nuk plotëson kriteret e posaçme të pozicionit të punës.

- ✓ Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të Prefektit të Qarkut Dibër, ka vepruar në kundërshtim me Kreun III, pikën 7, të vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve civil dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duke mos vendosur përfundimin e marrëdhënies së punësimit për punonjësin *****, fakt që ka sjellë më tej edhe parregullsi në procesin e ristrukturimit të institucionit të mbikëqyrur, në kushtet kur ai gabimisht është trajtuar si nëpunës civil.
- ✓ DAP ka vepruar gabim, fillimisht në momentin kur nuk ka vijuar monitorimin e ekzekutimit të vendimit të refuzimit të statusit të punësimit, e më tej, kur e ka transferuar punonjësin në një pozicion tjetër, pasi në kushtet e parashtruara më sipër nuk kishte asnjë detyrim ligjor për të kryer këtë veprim.

Në zbatim të dispozitave të mësipërme, njësia e burimeve njerëzore e institucionit të mbikëqyrur, duhet të marrë masa për rregullimin e ligjshmërisë së procesit të deklarin të statusit të punësimit, duke nxjerrë aktin individual të ndërprerjes së marrëdhënies së punës për punonjësin *****, i cili në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ka qenë i emëruar në pozicionin “Specialist i Auditit të Brendshëm”, në institucionin e Prefektit të Qarkut Dibër.

Po kështu, të anulohen edhe të gjitha aktet e tjera, të cilat kanë dalë pas këtij momenti si dhe gjatë procesit të ristrukturimit të institucionit, në lidhje me këtë punonjës.

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 cilën 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, shpeshësinë 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 si dhe për vitin 2016.

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:

Për mënyrën e vlerësimit të nëpunësve civil.

Nr.	Periudha e vlerësimit	Niveli i vlerësimit përfundimtar	Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel
1	Shkurt - Dhjetor 2014	mirë	1 nëpunës
2	Korrik - Dhjetor 2015	mirë	2 nëpunës
3	Janar - Qershor 2016	Shumë mirë	2 nëpunës
		mirë	7 nëpunës

Konkuzion:

- Komisioneri vlerëson se, 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 2016, 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.

- Njësia e burimeve njerëzore e institucionit, në respektim të procedurave të hollësishtme 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 dhe lidhjes nr. 2 që i bashkëlidhet këtij vendimi, duhet të përfundojë procesin e vlerësimit të rezultateve në punë për 6 mujorin e parë të vitit 2016 për nëpunësen *****. Formulari i vlerësimit për çdo nëpunës civil të raportohet pranë DAP, me qëllim që të përfshihet në Regjistrin Qendror të Personelit.

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, (*Zyrtari raportues/Zyrtari kundërfirmues/Zyrtari 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 dhe 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, u konstatuan 2 raste, të përfundimit të marrëdhënies së punës në shërbimin civil për shkak të dorëheqjes dhe 3 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.

Vërehet se, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, janë 2 nëpunës të larguar nga detyra, si pasojë e paraqitjes së dorëheqjes dhe bëhet fjalë për nëpunësit ***** i cili mbante detyrën e “Përgjegjës të Sektorit të Kompetencave Vendore”, i cili me aktin nr. 04, datë 07.03.2016, është liruar nga shërbimi civil për shkak të dhënies së dorëheqjes dhe nëpunësin ***** i cili

mbante pozicionin e “*Specialistit të auditit*”. Në datën 09.2015, atij i është miratuar dorëheqja nga detyra që mbante dhe i është ndërprerë mardhënia e punës me institucionin. Në lidhje me këtë rast, nuk është njoftuar Departamenti i Administratës Publike.

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 lirimit nga shërbimi civil nëpërmjet dorëheqjes, nëpunësi ***** ishte nëpunës civil i konfirmuar. Për këtë arsye, për një afat, deri në 2 vjet, nga momenti i njoftimit të dorëheqjes, ai ka të drejtë që të konkurrojë si nëpunës civilë, për procedurat e lëvizjes paralele, apo ngritjes në detyrë.

Ndërsa, nëpunësi ***** referuar shkresës nr. 2148/13, datë 15.08.2014, të Departamentit të Administratës Publike, situatë të cilën e kemi analizuar më sipër, nuk i përmbushte kriteret si auditues, për këtë arsye, ai nuk përfiton nga e drejta për t’u deklaruar si nëpunës civil, e më tej nuk mund të përfitojë nga e drejta që i jep neni 64, për të konkuruar për lëvizje paralele apo ngritje në detyrë, për një periudhë 2 vjeçare.

- *Raste të lirimit nga shërbimi civil për shkak të ligjit*

Për periudhën objekt mbikëqyrjeje, konstatohen 2 raste përfundimi të marrëdhënies së punës 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 Protokoll-Arkivit pranë Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse*”, përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, për këtë punonjës është bërë me aktin nr. 08 prot., datë 16.05.2016 dhe ***** me detyrë ish “*Specialiste Finance në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse*”, për të cilën, përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, është kryer me aktin nr. 09 prot., datë 06.06.2016.

Gjithashtu, konstatohet se në **1** rast, ka përfunduar marrëdhënia e punës në shërbimin civil për shkak të ligjit (nuk plotëson kriterin e edukimit arsimor në fushat ekonomike), bëhet fjalë për nëpunësen ***** me detyrë ish “*Përgjegjëse e Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse*”, për të cilën përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, është bërë me aktin nr. 2 prot., datë 24.02.2016.

Konkluzion: Për sa u analizua në këtë rubrikë, vlerësoj se, përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për rastet e sipërpërmendura, është bërë për arsye të pranishme të shkaqeve të parashikuara nga neni 65, shkronja “c” dhe 66, shkronja “dh” të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar për rastin e nëpunësve që plotësojnë moshën e pensionit dhe neni 21, shkronja “e”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për rastin e lirimit për shkak të mosplotësimit të kriterit arsimor.

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

Bazuar në strukturën dhe organikën në fuqi, në momentin e mbikëqyrjes, institucioni i Prefektit të Qarkut Dibër ka **20** pozicione të shërbimit civil dhe **3** pozicione të Zyrës së Gjendjes Civile.

Duke parë mënyrën e plotësimit të tyre konstatojmë se:

- 10 pozicione të shërbimit civil, janë të plotësuar nga punonjës ekzistues, të cilët janë nëpunës civil/ nëpunës civil në perjudhë prove për shkak të ligjit.
- 10 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 pasojë 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 **43%** të pozicioneve të shërbimit civil në këtë institucion.

IX. 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)

Instituti i disiplinës në shërbimin civil rregullohet në mënyrë të hollësishme në Kreun X, “Disiplina në shërbimin civil”, nga nenet 57 deri 61, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Në këtë kapitull përcaktohen në mënyrë specifike përgjegjësia për masat disiplinore, llojet e masave disiplinore; kompetencat dhe procedura për masat disiplinore; parimet për përshkallëzimin dhe individualizimin e masës disiplinore dhe shuarja e masës disiplinore.

Në zbatim të këtyre dispozitave, në vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimin civil” si dhe në udhëzimin nr. 1, datë 02.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për elementët kryesorë proceduralë dhe materialë të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”, janë përcaktuar procedurat e hollësishme dhe të gjitha masat që duhet të ndërmerren nga personat kompetentë për dhënien dhe zbatimin e tyre.

Në kuadër të drejtimeve të mbikëqyrjes, pas verifikimit të dokumentacionit të vënë në dispozicion në lidhje me praktikën e masave disiplinore, që janë aplikuar në këtë institucion, u konstatua se në 1 rast është aplikuar masa disiplinore, “Vërejtje me paralajmërim për largim nga detyra” dhe bëhet fjalë për punonjës.

- ✓ ***** , i cili është emëruar në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Planifikimit, Përballimit të Emergjencave Civile dhe Krizave*” dhe për të cilin, me aktin nr. 2148/4, datë 15.08.2014, të Departamentit të Administratës Publike është deklaruar statusi i punësimit “*Nëpunës civil*”.

Me aktin nr. 16, datë 07.07.2015, të titullarit të institucionit, “*Për dhënie të masës disiplinore ndaj nëpunësve të administratës së Prefektit*”, është dhënë masa disiplinore “*Vërejtje me paralajmërim për largim nga detyra*”.

Nga verifikimet e kryera rezulton se, akti për dhënien e masës disiplinore ndaj nëpunësit në fjalë, ka dalë duke mos respektuar asnjë nga rregullat dhe procedurat e hollësishme të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar; vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil*” dhe udhëzimin nr. 1, datë 02.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike , “*Për elementët proceduralë dhe materialë të ecurisë disiplinore dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore*”.

Ligji i posaçëm dhe aktet nënligjore të dala në zbatim të tij, në rastin e konstatimit të shkeljeve disiplinore përcaktojnë procedurat e hollësishme të cilat duhet të ndiqen nga personat kompetentë të ngarkuar nga ligji për fillimin e ecurisë disiplinore. Për shkelje të lehta, për të cilat neni 58 dhe 60, i ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, parashikon masën disiplinore “*Vërejtje*”, eprori direkt, pas konstatimit të shkeljes disiplinore dhe vlerësimit paraprak merr vendim për fillimin e ecurisë disiplinore ndaj nëpunësit në ngarkim dhe njofton këtë të fundit jo më vonë se 2 ditë pune nga marrja e vendimit për fillimin e ecurisë disiplinore.

Në kuptim të nenit 59, pika 7 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar procedimi disiplinor duhet të garantojë të drejtën e nëpunësit për t’u njoftuar në lidhje me fillimin e procedimit, për t’u informuar për shkeljen faktike të pretenduar dhe provat për kryerjen e saj, të drejtën për t’u dëgjuar, për të paraqitur prova si dhe të drejtën për t’u ankuar ndaj vendimit përfundimtar. Në mënyrë më të detajuar, në nenin 13, të vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil*” si dhe në Kreun “*Organet disiplinore*”, pika 1/b, të udhëzimit nr. 1, datë 02.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike “*Për elementët proceduralë dhe materialë të ecurisë disiplinore dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore*”, njoftimi për fillimin e procedurës disiplinore duhet të përmbajë njëkohësisht datën dhe vendin ku do të shqyrtohet shkelja e pretenduar.

Nga tërësia e akteve që materializojnë veprimet e kryera për marrjen e masës disiplinore për punonjësin e mësipërm, u konstatua se nuk janë respektuar procedurat për fillimin e ecurisë disiplinore, të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij. Mosrespektimi i kësaj procedure, passjell pavlefshmëri absolute të akteve me të cilat është marrë masë disiplinore “*Vërejtje*”, për punonjësin ***** , në kuptim të Kodit të Procedurave Administrative.

Konkluzion: Në këtë rast vlerësoj se masa disiplinore e dhënë ndaj nëpunësit civil ***** , është marrë duke mos respektuar procedurën e përcaktuar në ligjin nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar; vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për*

përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil” dhe Udhëzimin nr. 1, datë 02.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për elementët proceduralë dhe materialë të ecurisë disiplinore dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”. Mosrespektimi i procedurës së përcaktuar në dispozitat ligjore të mësipërme, përcakton pavlefshmërinë absolute të tyre.

Parregullsia në këtë rast është evidentuar në material, për të vënë në dukje veprimet në kundërshtim me ligjin të punonjësve të ngarkuar me zhvillimin e një ecurie disiplinore, pasi aktualisht kanë kaluar afatet e parashkrimit të kësaj mase dhe ajo nuk ka asnjë efekt tashmë, në lidhje me të drejtat e punonjësit.

X. Dosjet e personelit

a. Dosja e personelit

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

Dosja e personelit është individuale dhe duhet të përmbajë të dhëna të karakterit teknik dhe profesional, masat disiplinore, të dhënat për vlerësimin periodik të rezultateve individuale në punë, si dhe të dhëna të tjera, sipas Lidhjes nr. 1 dhe nr. 2, pjesë e aktit nënligjor, që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt.

Më konkretisht, lidhur me dosjet e personelit në këtë institucion, konstatoj, se në çdo dosje janë të administruara dokumente që tregojnë për gjendjen civile (*certifikata të gjendjes familjare*); dokumente që vërtetojnë edukimin arsimor (*diploma e shkollës së lartë*); dokumente që vërtetojnë momentin e fillimit të marrëdhënies së punës (*akti i emërimit*), akte që tregojnë për nivelin e kualifikimit (*certifikata kualifikimi*); aktet që provojnë procesin e deklarimit të statusit të punësimit si dhe aktet e transferimit të përhershëm në kuadër të ristrukturimit të këtij institucioni.

Konstatohet se dosjet individuale të nëpunësve janë të sistemuara, ruhen në kushte të përshtatshme në ambientet e institucionit dhe administruhen nga Përgjegjësi i Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, i cili është nëpunësi përgjegjës për menaxhimin e burimeve njerëzore në kuptim të kreut I, pika 4, 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 verifikimi i dosjeve të personelit në disa raste u vërejtën mangësi të lidhura me mungesën e raportit mjeko-ligjor, si dhe të vërtetimit të gjendjes gjyqësore (*dëshmia e penaltetit*). Plotësimi i këtyre kërkesave është shprehur në mënyrë të detajuar në ***Aneksin nr. 2***, që është pjesë e këtij raporti.

Përfshirja e këtyre akteve në dosjen individuale të nëpunësit civil kërkohet shprehimisht në kreun I, pika 3, të aktit normativ të sipërcituar, si dhe në lidhjen 1 dhe 2 të këtij vendimi.

Nga grumbullimi i të dhënave konstatohet se në momentin e mbikëqyrjes, në institucionin e Prefektit të Qarkut Dibër, janë **20** pozicione të shërbimit civil, nga të cilat:

- ✓ 10 pozicione janë të lira;
- ✓ 10 pozicione janë të plotësuara.

Referuar të dhënave të mbledhura në bazë të dosjeve personale për **10 nëpunës civilë** të institucionit të kontrolluar, të dhënat statistikore paraqiten si më poshtë:

- ✓ 5 Nëpunës civilë janë të gjinisë mashkullore;
- ✓ 5 Nëpunës civilë janë të gjinisë femërore;
- ✓ Moshë mesatare e meshkujve është afërsisht 56 vjeç;
- ✓ Moshë mesatare e femrave është afërsisht 40 vjeç;
- ✓ Moshë mesatare e numrit total të nëpunësve civilë është afërsisht 48 vjeç.

Njëkohësisht, rezulton se të gjithë nëpunësit civilë të institucionit të Administratës së Prefektit të Qarkut Dibër, kanë diplomë të studimeve të larta universitare, të marrë nga universitet publike të Republikës së Shqipërisë.

Në vijim të punës për plotësimin dhe administrimin e dosjeve të personelit, njësia e burimeve njerëzore në këtë institucion, duhet të mbajë parasysh përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr.152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, si 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*", duke bërë pjesë të saj të gjithë dokumentacionin që është konstatuar si mangësi në **Aneksin nr. 2**, "*Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në administratën e Prefektit të Qarkut Dibër*", që është pjesë e këtij raporti.

Konstatim: Për disa punonjës të larguar nga institucioni i Prefektit të Qarkut Dibër, rezulton se në momentin e largimit nga detyra ata kanë tërhequr edhe dosjet e personelit dhe nga ana e njësisë së personelit nuk janë administruar kopjet e dosjeve, parashikuar në Kreun I, pika 8, të VKM-së nr. 117, datë 05.03.2014, "*Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit*". Për këtë arsye, nuk është mundur edhe administrimi i akteve të veçanta, si akti i emërimit apo i largimit nga detyra.

b. Regjistri Qendror i Personelit

Regjistri Qendror i Personelit, si sistemi që ruan dhe përpunon të dhënat elektronike për burimet njerëzore aktive në të gjitha institucionet e administratës shtetërore, është krijuar dhe administrohet nga Departamenti i Administratës Publike.

Institucioni i mbikëqyrur ka akses në sistem dhe e ushtron këtë funksion nëpërmjet specialistit të personelit. Në sistem bëhet plotësimi dhe përditësimi i të dhënave të parashikuara në lidhjen nr.3, "*Përkufizimi i administruesve dhe përdoruesve të sistemit*", që i bashkëlidhet vendimit nr. 117,

datë 5.3.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit të personelit”.

*

* *

Këto ishin rrethanat e konstatuara gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin e Prefektit të Qarkut Dibër, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësi 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 Dibër”.

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 Dibër”.

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA