



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

**RAPORT
(Përfundimtar)**

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

ADMINISTRATA E PREFEKTIT TË QARKUT GJIROKASTËR

Tiranë, Shkurt 2017

RAPORT

“Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në administratën e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë”

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 Ministrinë e Punëve të Brendshme, dhe në institucionet e varësisë që janë pjesë e shërbimit civil.

Administrimi i të dhënave dhe grumbullimi i dokumentacionit në subjekt u realizua sipas Programit të Mbikëqyrjes nr. 561 prot., datë 07.09.2016, të miratuar nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, i cili me shkresën nr. 561/1 prot., datë 07.09.2016 *“Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në Prefekturën e Qarkut Gjirokastrë”*, i është njoftuar Prefektit të Qarkut Gjirokastrë.

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 civilë; kryerjen e trajnimeve të detyrueshme për nëpunësit civilë 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 inspektori Saimir Muçmataj dhe specialisti për çështjet juridike Joni Marko, nën drejtimin teknik të 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 Gjirokastrë.

Me shkresën nr. 561/2 pro t., datë 27.12.2016, 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.

Po kështu, me shkresën nr. 561/4 prot., datë 27.12.2016, të Komisionerit, “*Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes në institucionin e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë*”, 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 dhe me shkresën nr. 561/3 prot., datë 27.12.2016, të Komisionerit “*Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes në institucionin e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë*”, projektraporti i mbikëqyrjes i është dërguar për njohje dhe Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse.

Subjekti i mbikëqyrur, pasi është njohur me projektraportin dhe gjetjet e grupit të punës, me shkresën nr. 561/5 prot., datë 24.01.2017, “*Observacione mbi projektraportin*”, ka dërguar projektraportin e nënshkruar nga personat përgjegjës, së bashku me vërejtjet përkatëse dhe të shoqëruar me dokumentet e nevojshme që argumentojnë pretendimet e tyre, të cilat u morën në shqyrtim nga Komisioneri.

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

Qëllimi i mbikëqyrjes:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja para përgjegjësve për menaxhimin e burimeve njerëzore, Sekretarit të Përgjithshëm të institucionit të mbikëqyrur, Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Brendshme dhe Departamentit të Administratës Publike, e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi dhe shkelje të ligjit në administrimin e shërbimit civil.
- Paralajmërimin e personave përgjegjës dhe lënien e detyrave për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 15 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Drejtimit e mbikëqyrjes:

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala 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 pranimi 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 deklaramit të statusit të nëpunësit civil;
 - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e verifikimit dhe deklaramit 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 dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (*ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit*).
 8. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste.
 9. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore (*kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit të përhershëm*).
 10. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, 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 liritimit 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 Sekretar i Përgjithshëm në institucionin e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë, 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. Nëpunësi *****, me detyrë "*Përgjegjës i Sektorit të 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.
- Kontrollon të dhënat profesionale të çdo nëpunësi civil, si dhe të dhënat e tjera në lidhje me marrëdhëniet e punës, (*nivelin e diplomës së arsimit të lartë, profilin e arsimit të lartë, përvojën në punë etj.*), 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 deklarinë 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 administratën e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil.

Nga analiza dhe shqyrtimi i dokumentacionit të administruar, u konstatua se, në datën e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (në dt. 26.02.2014), administrata e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë, funksiononte në bazë të strukturës dhe organikës së miratuar me urdhrin nr. 84, datë 21.02.2014, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së administratës së Prefektit të Qarkut Gjirokastrë”.

Bazuar në këtë strukturë organizative, në datën e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (në datë 26.02.2014), administrata e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë kishte gjithsej **32** vende pune, nga të cilat:

- **3 pozicione pune janë funksionarë politikë, (1 prefekt + 2 nënprefekt).**
- **21 pozicione pune, konsiderohen pjesë e shërbimit civil, (1 pozicion me emërtesën “Sekretar i Përgjithshëm” + 4 pozicione me emërtesën “përgjegjës sektori” + 16 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).**
- **5 pozicione pune kryejnë funksione administrative, (1 sekretar + 3 shofer + 1 punonjës pastrimi).**

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve të shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, paraqiten në këtë raport:

- **1 pozicion pune.** me emërtesën “Sekretar i Përgjithshëm”, i cili në bazë të kësaj emërtese paraqitet si nëpunës civil i kategorisë së lartë drejtuese, ndërsa sipas kategorisë së pagës (III-a) dhe mënyrës së emërimit (e cila nuk realizohet nëpërmjet procedurës së pranimit të drejtpërdrejtë ose nëpërmjet ASPA, në trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues), paraqitet si nëpunës civil i kategorisë së mesme/ulët drejtuese, ç’ka nuk është e

shprehur në mënyrë specifike në këtë rast, ashtu si do të analizohet edhe më poshtë. Kjo kategori nëpunësie përbën rreth **5 %** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil;

- **4 pozicione pune**, nëpunës civilë të kategorisë së ulët drejtuese, (4 pozicione me emërtesën “Përgjegjës Sektori”), ose **19 %** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil;
- **16 pozicione pune**, nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, (në këtë kategori paraqiten 4 pozicione me emërtesën “specialist”, kategoria e pagës IV-c dhe 12 pozicione pune me emërtesën “specialist”, kategoria e pagës IV-b), ose **76 %** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil;

b) Struktura e institucionit në momentin e mbikëqyrjes.

Bazuar në Urdhrin nr. 8, datë 12.01.2016 “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Administratës së Prefektit të Qarkut të Gjirokastrës”, numri i punonjësve në këtë institucion është gjithsej **26** pozicione pune, të cilët i kategorizojmë në këtë mënyrë:

- **3 pozicione pune janë funksionarë politikë**, (Prefekti + 2 Nënprefekt);
- **3 pozicione pune kryejnë funksione administrative**, (1 sekretar i Prefektit + 1 shofer + 1 pastrues);
- **20 pozicione pune, konsiderohen pjesë e shërbimit civil**, (1 pozicion me emërtesën “Sekretar i Përgjithshëm” + 5 pozicione me emërtesën “Përgjegjës Sektori” + 14 pozicione me emërtesën “Specialist”).

Kjo situatë është e evidentuar në mënyrë të detajuar në **Aneksin nr. 1** - “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (data 26.02.2014), si dhe të punonjësve pas fillimit të efekteve të këtij ligji, në Prefektin e Qarkut Gjirokastrës.”, që është pjesë përbërëse e këtij raporti.

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 administrata e Prefektit është institucion në varësi të Ministrisë së Punëve të Brendshme, në drejtim të administrimit të shërbimit civil, nuk është parashikuar emërtesa e pozicionit “*Sekretar i Përgjithshëm*”, si nëpunës civil i nivelit të lartë drejtues.

Gjithashtu, duke parë natyrën e punës, përgjegjësitë dhe detyrat që realizon pozicioni i punës “*Sekretar i Përgjithshëm në institucionin e Prefektit*”, Komisioneri çmon se, në kuptim të ligjit, ai nuk mund të barasvlerësohet me pozicionin “*Sekretar i Përgjithshëm*” në Këshillin e Ministrave, ministritë e linjës apo institucionet e pavarura kushtetuese, dallim ky që reflektohet edhe në kategorinë e pagës. Rezulton se, në Urdhrin nr. 8, datë 12.01.2016 “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Administratës së Prefektit të Qarkut Gjirokastrë*”, pozicioni i punës “*Sekretar i Përgjithshëm*”, është i kategorizuar me nivel page III-a, kategori page, e cila parashikohet për kategorinë e ulët drejtuese, me emërtesën “*shëf sektori*”, “*përgjegjës sektori*”, ose pozicione të barasvlershme me të.

Konkluzion:

Për të gjitha sa analizuam më sipër në këtë rubrikë, Komisioneri 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.
- 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.***

Administrata e Prefektit është përfshirë për herë të parë në fushën e veprimit të shërbimit civil, me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar. Në nenin 67,

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

Po kështu, statusit i punonjësve, të cilët kanë qenë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, rregullohet edhe sipas përcaktimeve 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, në pikën 1 të Kreut III, “Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komutat*”, ku përcaktohet 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”.

Dispozitat e sipërpërmendura, përbëjnë kuadrin ligjor të zbatueshëm për deklarimin e statusit të punësimit pas verifikimit të procedurës së punësimit për gjithë nëpunësit që mbanin pozicione pune të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Siç e kemi përmendur edhe më sipër, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit, (në datë 26.02.2014), Administrata e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë kishte **21** pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil dhe **3** pozicione pune që i përkasin Zyrës së Gjendjes Civile.

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë lidhur me veprimet e kryera nga njësia përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, nëse veprimet e saj janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit për deklarimin e statusit të punësimit, u verifikuan dhe analizuan të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet pjesë e shërbimit civil, të tilla si përshkrimet e punës, koha e fillimit të punës, organigrama dhe struktura e institucionit, e cila ka qenë efektive në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, (listëprezenca

dhe listëpagesa e muajit *shkurt 2014*), si dhe aktet që pasqyrojnë procedurat e rekrutimit për nëpunësit e emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Një nga detyrat që ligji për shërbimin civil i ngarkoi njësisë përgjegjëse në momentin e implementimit të tij, është edhe 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, duke evidentuar faktin nëse ata i përmbushnin kriteret e përcaktuara në këtë rast.

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*”.

Në përmbajtjen e ligjit nr. 8927, datë 25.07.2002, “*Për Prefektin*”, i ndryshuar, në bazë të të cilit funksiononte prefekti dhe administrata e tij nuk parashikohej ndonjë procedurë pranimit konkurruese për punonjësit e punësuar në administratën e këtij institucioni. Më konkretisht, ligji nr. 8927, datë 25.7.2002, “*Për prefektin*”, i ndryshuar, në nenin 19 parashikonte se, “*Prefekti në përputhje me strukturën administrative të miratuar, ... emëron dhe largon, sipas procedurave të përcaktuara në ligj, punonjësit e vet të administratës ...*”.

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

Me përfshirjen e Administratës së Prefektit në shërbimin civil, në referencë të pikës 1, germa “a” e “f”, të nenit 4, të nenit 7 dhe pikës 3, të nenit 23, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, të vendimit nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*” dhe të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, emërimi i nëpunësve të Administratës së Prefektit, realizohet nëpërmjet një procedure të hapur konkurrimit, e cila organizohet nga njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike.

Po kështu, zbatueshmëria e legjislacionit më sipër në lidhje me procedurën që duhet ndjekur për emërimin e nëpunësve të Administratës së Prefektit, aktualisht parashikohet edhe në ligjin nr. 107/2016, “*Për prefektin e qarkut*”, (i cili shfuqizoi ligjin nr. 8927, datë 25.07.2002, “*Për prefektin*”). Ky ligj është miratuar dhe ka hyrë në fuqi ndërkohë që vijonte procedura e mbikëqyrjes në këtë institucion. Në nenin 21, pika 4, të këtij ligji është parashikuar se:

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

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 deklarinimin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion nga subjekti i mbikëqyrur, u konstatua se:

Në zbatim të rregullave më sipër, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore pranë institucionit të mbikëqyrur, ka përcjellë pranë njësisë përgjegjëse listën e plotë të punonjësve të administratës së Prefektit të Qarkut Gjirokastrë, si dhe dosjen përkatëse, përfshirë aktin e emërimit, kohëzgjatjen e periudhës së punësimit, dokumentacionin lidhur me procedurën e marrjes në punë si dhe dokumentet personale të punonjësve.

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 nëse punonjësit plotësonin kërkesat e përgjithshme dhe të posaçme, që kërkohen për vendin e punës.

Në përfundim të këtyre verifikimeve, ***në datën 23.10.2014***, për institucionin e mbikëqyrur, ka përfunduar procedura e deklarinimit të statusit të punësimit. Me shkresën nr. 3059 prot., datë 23.10.2014, të Departamentit të Administratës Publike, aktet e deklarinimit i janë përcjellë drejtuesit të institucionit të mbikëqyrur.

Nga analiza dhe shqyrtimi i dokumentacionit të administruar, u konstatua se, procedurat e deklarinimit të statusit të punësimit janë kryer edhe për punonjësit e Zyrës së Gjendjes Civile.

Gjendja e deklarinimit të statusit të punësimit në Administratën e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë, për **21 pozicione pune pjesë e shërbimit civil** (pa përfshirë nëpunësit e gjendjes civile), paraqitet si më poshtë:

- **Në 10 raste**, është bërë deklarinimi i statusit të punësimit për punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë *më shumë se 1 vit*, me statusin e punësimit "*Nëpunës civil*";
- **Në 9 raste**, është bërë deklarinimi i statusit të punësimit për punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë *më pak se 1 vit*, me statusin e punësimit "*Nëpunës civil në periudhë prove*";
- **Në 2 raste**, njësia përgjegjëse nuk është shprehur në lidhje me statusin e punësimit në shërbimin civil, nga të cilat:
 - ***Në 1 rast***, njësia përgjegjëse ka refuzuar të nxjerrë aktin e deklarinimit (*të statusit të punësimit*), për arsye se, punonjësi ka filluar marrëdhënien e punësimit në kundërshtim me ligjin nr. 152/2013, pas fillimit të efekteve juridike të tij, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, duke mos respektuar procedurën e konkurrimit, ashtu si parashikon ligji në fjalë.

- **Në 1 rast**, punonjësi nuk është përfshirë në procedurat e deklarimit të statusit të punësimit, për arsye se është vendosur përfundimi i marrëdhënies në shërbim civil, për shkak të ligjit, si pasojë e plotësimit të moshës së pensionit të plotë të pleqërisë, përpara se të përfundonte procedura e deklarimit të statusit të punësimit në shërbim civil.

Më poshtë po i analizojmë me hollësi rastet:

c.1 *Punonjës ekzistues, të cilët në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, u gjetën të punësuar në vende pune pjesë e shërbimit civil, për një periudhë më shumë se 1 vit.*

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, u verifikua dokumentacioni i vënë në dispozicion, për **10 punonjësit** e deklaruar me statusin e punësimit **“Nëpunës civil”**, në lidhje me plotësimin e kërkesave ligjore, nga ku u konstatua situata si më poshtë e paraqitur për secilin punonjës:

1. ***** , i punësuar në pozicionin “Përgjegjës Sektori”, në Sektorin e Monitorimit të Kompetencave Vendore dhe Funksioneve të Deleguara, për një periudhë më shumë se një vit. (Akt emërimi nr. 37, dt. 01.08.2007).
2. ***** , i punësuar në pozicionin “Specialist Turizëm Arsim Shëndetësi”, në Sektorin e Monitorimit të Kompetencave Vendore dhe Funksioneve të Deleguara, për një periudhë më shumë se një vit. (Akt emërim nr. 57, dt. 31.10.2012).
3. ***** , e punësuar në pozicionin “Specialist Koordinim Zhvillimi”, në Sektorin e Monitorimit të Kompetencave Vendore dhe Funksioneve të Deleguara, për një periudhë më shumë se një vit. (Akt emërimi nr. 12, dt. 07.03.2007).
4. ***** , i punësuar në pozicionin “Specialist Funksione të Deleguara”, në Sektorin e Monitorimit të Kompetencave Vendore dhe Funksioneve të Deleguara, për një periudhë më shumë se një vit. (Akt emërimi nr. 67, dt. 30.06.2003).
5. ***** , e punësuar në pozicionin “Përgjegjës Sektori”, në Sektorin Juridik, për një periudhë më shumë se një vit. (Akt emërimi nr. 47, dt. 17.08.2009).
6. ***** , i punësuar në pozicionin “Specialist Auditi”, në Sektorin e Auditimit të Brendshëm, për një periudhë më shumë se një vit. (Akt emërimi nr. 29, dt. 15.12.2000).
7. ***** , e punësuar në pozicionin “Specialist Auditi”, në Sektorin e Auditimit të Brendshëm, për një periudhë më shumë se një vit. (Akt emërimi nr. 52, dt. 15.11.2000).
8. ***** , i punësuar në pozicionin “Specialist për Emergjencat Civile”, për një periudhë më shumë se një vit. (Akt emërimi nr. 66, dt. 30.06.2003).

9. *****, i punësuar në pozicionin “*Specialist Auditi*”, në Sektorin e Auditimit të Brendshëm, për një periudhë më shumë se një vit. (Akt emërimi nr. 29, dt. 14.05.2010 në pozicionin *Përgjegjës i Sektorit të Auditit dhe akt emërimi nr. 06, dt. 10.01.2014, në pozicionin Specialist në Sektorin e Auditit*).
10. *****, i punësuar në pozicionin “*Specialist Shërbime Publike*”, për një periudhë më shumë se një vit. (Akt emërimi nr. 10, dt. 06.02.2006).

Nga këqyrja dhe analiza që i është bërë akteve të emërimit, nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionet përkatëse të punës dhe momentit të fillimit të marrëdhënieve financiare, rezulton e vërtetuar se, në të gjitha këto raste, këta punonjës, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, kanë pasur më shumë se një vit vjetërsi, në detyrën që mbanin në datën 26.02.2014. Për këtë kategori nëpunësish, me të drejtë njësia përgjegjëse (DAP), ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si “*nëpunës civilë*”, nëpërmjet vendimeve përkatëse të nxjerra, në muajin Tetor 2014, të cilat janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në Aneksin nr. 1 “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014), në institucionin e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë”, i cili është pjesë përbërëse e këtij raporti.

Konkluzion:

Komisioneri vlerëson se, në gjithë rastet e përmendura më sipër, njësia e burimeve njerëzore, 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.

c.2 *Punonjës ekzistues, të cilët në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, u gjetën të punësuar në vende pune pjesë e shërbimit civil, për një periudhë më të vogël se 1 vit.*

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, **për 9 punonjësit** e deklaruar me statusin e punësimit **“Nëpunës civil në periudhë prove”**, situata rezultoi si më poshtë, e përshkruar në mënyrë individuale për çdo punonjës:

1. *****, i punësuar në pozicionin “*Sekretar i Përgjithshëm*”, për një periudhë më pak se një vit. (Akt emërimi nr. 69, dt. 12.11.2013).
2. *****, i punësuar në pozicionin “*Specialist Shërbime Publike*”, në Sektorin e Monitorimit të Kompetencave Vendore dhe Funksioneve të Deleguara, për një periudhë më pak se një vit.. (Akt emërimi nr. 7, dt. 13.01.2014).

3. *****, i punësuar në pozicionin “*Specialist Finance*”, në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, për një periudhë më pak se një vit. (Akt emërimi nr. 38, dt. 28.06.2013).
4. *****, e punësuar në pozicionin “*Specialist Finance*”, në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, për një periudhë më pak se një vit. (Akt emërimi nr. 32, dt. 24.02.2014).
5. *****, e punësuar në pozicionin “*Specialist (Protokoll/Arkivi)*”, në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, për një periudhë më pak se një vit. (Akt emërimi nr. 31, dt. 24.02.2014).
6. *****, e punësuar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Monitorimit të Kompetencave Vendore dhe Funksioneve të Deleguara, për një periudhë më pak se një vit. (Marrëdhënia e punës ka filluar në dt. 31.10.2013).

➤ Në një **1 rast**, i cili ka lidhje me punonjësën *****, rezultoi se ajo ishte e punësuar në pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit*”, në Sektorin e Auditimit Brendshëm, për një periudhë më pak se një vit. (Akt emërimi nr. 9, dt. 15.01.2014), njësia përgjegjëse ka refuzuar të nxjerrë aktin e deklaramit, pasi ajo nuk përmbushte kriteret e posaçme të pozicionit të punës (nuk zotëronte certifikatën “*Auditues i Brendshëm*”) dhe në bazë të pikës 6/1, Kreu III, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, e lejoi, të vazhdojë të punojë, me kushtin që, brenda një afati 2- vjeçar, të përmbushet kriteri specifik i pozicionit të punës.

Në përfundim të afatit të mësipërm, nga verifikimi i rastit, rezultoi se punonjësja është certifikuar me titullin e “*Audituesit të Brendshëm në Sektorin Publik*”, e për rrjedhojë njësia përgjegjëse (DAP), me të drejtë, ka deklaruar statusin e punësimit në shërbim civil, si “Nëpunës civil në periudhë prove”.

➤ Ndërkohë, në **2 raste**, në projektraportin dërguar institucionit, është konstatuar se njësia përgjegjëse (DAP) nuk ka respektuar kërkesat e ligjit në lidhje me deklaramin e statusit të punësimit. Bëhet fjalë për punonjësit më poshtë:

- *****, i punësuar në pozicionin “*Specialist/Jurist*”, në Sektorin Juridik, për një periudhë më pak se një vit. (Akt emërimi nr. 27, dt. 24.02.2014, marrëdhënia financiare përcaktohet nga vetë akti emërimi të fillojë në **datën 11.03.2014**).
- *****, i punësuar në pozicionin “*Përgjegjës Sektori*”, në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, për një periudhë më pak se një vit. (Akt emërimi nr. 39, dt. 25.02.2014, marrëdhënia financiare përcaktohet nga vetë akti emërimi të fillojë në **datën 01.04.2014**).

Nga këqyrja e akteve që materializojnë procedurën e deklaramit të statusit të punësimit, konstatohet se, për këta punonjës ka një urdhër emërimi të titullarit të institucionit, të nxjerrë në datën 24.02.2014, për punonjësën ***** dhe në datën 25.02.2014, për punonjësën *****, por marrëdhënia faktike dhe ajo financiare me pozicionin e punës, këtyre

punonjësve i ka filluar në datën **11.03.2014**, për punonjësin ***** dhe në datën **01.04.2014**, për punonjësin *****.

Në këto kushte, bazuar në fillimin e marrëdhënies financiare është konkluduar se punonjësit më sipër, nuk kryenin funksione publike në institucionin e mbikëqyrur, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, (në datën 26.02.2014). Këto fakte janë provuar, edhe me listëpagesën e punonjësve të muajve, Shkurt - Mars 2014.

Për këto arsye, në projektraportin e mbikëqyrjes, dërguar institucionit për observacione, në nëntitullin c.2, “Punonjës ekzistues, të cilët në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, u gjetën të punësuar në vende pune pjesë e shërbimit civil, për një periudhë më pak se 1 vit”, ku bëhet fjalë për nëpunësit ***** dhe ***** , në rubrikën “Konkluzione”, është mbajtur qëndrimi si më poshtë:

“Për arsyet e paraqitura më sipër, grupi i punës, arrin në përfundimin se, punonjësit ***** dhe ***** , nuk janë gjetur të punësuar në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në datën 26.02.2014. Këta punonjës nuk i plotësojnë kushtet e parashikuara në pikën 4, neni 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për të përfutur statusin e nëpunësit civil. Akti i deklarimit të statusit të punësimit të tyre, bazuar në germën “a/iii” dhe “ç”, të nenit 108, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, duhet të deklarohet si akt administrativ absolutisht i pavlefshëm, pasi është nxjerrë në kundërshtim flagrant me ligjin. Për rregullimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në këto raste, njësia përgjegjëse (DAP), bazuar në nenin 118, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, duhet të anulohet aktet e deklarimit të statusit të punësimit si më poshtë: 1) Aktin nr. 3059/4, datë 23.10.2014, të Drejtorit të Departamentit të Administratës Publike, që deklaroi punonjësin ***** si nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “Specialist i Shërbimeve”, në Nënprefekturën Tepelene, si dhe vendimin për konfirmimin e këtij punonjësi në përfundim të periudhës së provës, materializuar me aktin nr. 1088, datë 28.04.2015. 2) Aktin nr. 3059/11, datë 23.10.2014, të Drejtorit të Departamentit të Administratës Publike, që deklaroi punonjësin ***** si nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “Përgjegjës Sektori”, në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, si dhe vendimin për konfirmimin e këtij punonjësi në përfundim të periudhës së provës, materializuar me aktin nr. 1085, datë 28.04.2015”

Ndërkohë nisur nga përmbajtja e observacioneve të dërguara nga institucioni i Prefektit të Qarkut Gjirokastrë, kërkohet të rivlerësohen këto dy raste, me pretendimin se, nëpunësit në fjalë e kanë filluar marrëdhënien faktike të punës me institucionin subjekt i mbikëqyrjes, para fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Institucioni arsyeton se, sipas ligjit në fjalë, punonjësit i plotësojnë kërkesat e nenit 67, për t’u trajtuar si nëpunës civilë. Për të mbështetur këto pretendime, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, ka argumentuar si më poshtë:

- Në lidhje me punonjësin ***** , i cili është emëruar në detyrën “Përgjegjës Sektori”, në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, pranë Prefektit të Qarkut Gjirokastrë, me urdhrin nr. 39, datë 25.02.2014, të Prefektit, pretendohet se me daljen e këtij urdhri, ai ka kryer efektisht funksionet publike të përcaktuara për këtë detyrë. Konkretisht, punonjësi në fjalë

duke filluar që nga momenti i daljes së aktit të emërimit të tij, në datën 25.02.2016, ka kryer një sërë detyrash të cilat janë të përcaktuara në rregulloren e brendshme të institucionit, si dhe në ligjin për prefektin.

Në vijim të arsyetimit në observacione sqarohet se, data e fillimit të marrëdhënieve financiare pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, lidhet me momentin e përfundimit të marrëdhënies me Drejtorinë Rajonale të Punësimit Gjirokastër, pasi ky punonjës kishte fituar statusin e papunësisë dhe gjatë muajit mars është trajtuar me shpërblim social nga kjo drejtori.

Për këtë arsye, ky punonjës nuk e ka filluar marrëdhënien financiare me institucionin. Ky fakt provohet me librezën e tij të punës, nga përmbajtja e të cilës rezulton se ky punonjës ka filluar marrëdhënien financiare me institucionin e mbikëqyrur, në datën 01.04.2014, dhe ka përfunduar trajtimin financiar, si pasojë e statusit të papunësisë, nga Drejtoria Rajonale e Punësimit Gjirokastër, në datën 31.03.2014.

Pretendimet se ky punonjës ka filluar marrëdhënien faktike të punës që në momentin e daljes së aktit të tij të emërimit në datën 25.02.2014, institucioni i mbikëqyrur i ka provuar me disa shkresa të Prefektit Gjirokastër, të cilat janë të konceptuara nga nëpunësi në fjalë dhe të protokolluara në regjistrin arkivor të institucionit. Konkretisht bëhet fjalë për: Aktin nr. 427/1 prot., datë 25.02.2014, të Prefektit, me lëndë “*Kthim përgjigje*”, drejtuar Drejtorisë së Përgjithshme të Gjendjes Civile; Aktin nr. 560 prot., datë 03.03.2014, të nëpunësit në fjalë, i cili në cilësinë e njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, ka kërkuar nga administrata e Prefektit dokumentacion për plotësimin e dosjes së personelit; Aktin nr. 842 prot., datë 25.03.2014, të Prefektit, me lëndë “*Kthim përgjigje*”, drejtuar Avokat *****.

- Në lidhje me punonjësin *****, i cili është emëruar në detyrën “*Specialist i Shërbimeve*”, në Nënprefekturën Tepelene, pranë Prefektit të Qarkut Gjirokastër, me urdhrin nr. 27, datë 24.02.2014, të Prefektit, pretendohet se me daljen e këtij urdhri, ai ka kryer efektivisht funksionet publike të përcaktuara për këtë detyrë. Konkretisht, punonjësi në fjalë duke filluar që nga momenti i daljes së aktit të emërimit të tij, në datën 25.02.2016, ka kryer një sërë detyrash të cilat janë të përcaktuara në rregulloren e brendshme të institucionit, si dhe në ligjin për prefektin.

Në vijim të arsyetimit në observacione sqarohet se, data e fillimit të marrëdhënieve financiare pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, lidhet me momentin e dorëzimit të detyrës, në pozicionin e punës “*Specialist i Shërbimeve*”, në Nënprefekturën Tepelene, nga një punonjës tjetër, i cili është liruar para se ligji për shërbimin civil të fillonte efektet juridike. Konkretisht, institucioni sqaron se, në pozicionin e punës në fjalë, punonte *****, e cila është liruar me aktin nr. 26, datë 24.02.2014, sipas përcaktimeve të Kodit të Punës. Për arsye se, marrëdhënia financiare e punonjësës në fjalë, sipas pikës 3, të aktit më sipër, është përcaktuar të ndërpritet në datën 10.03.2014, institucioni ka filluar marrëdhënien financiare të punonjësit *****, në datën 11.03.2014 edhe pse marrëdhënien faktike të punës e kishte filluar që në momentin e emërimit të tij, me aktin nr. 27, datë 24.02.2014, për të evituar një pagesë dyfishë për të njëjtin pozicion pune gjatë kësaj periudhe.

Pretendimet se ky punonjës ka filluar marrëdhënien faktike të punës që në momentin e daljes së aktit të tij të emërimit në datën 24.02.2014, institucioni i mbikëqyrur i ka provuar me disa shkresa të Prefektit Gjirokastër, të cilat janë të konceptuara nga nëpunësi në fjalë dhe të protokolluara në regjistrin arkivor të institucionit. Konkretisht bëhet fjalë për: Aktin nr. 493/1 prot., datë 28.02.2014, të Prefektit, me lëndë “Mbi ankesat e *****”, drejtuar Komunës Qesarat dhe *****; Aktin nr. 425/1 prot., datë 04.03.2014, të Prefektit, me lëndë “Mbi ankesat e *****”, drejtuar Bashkisë Tepelenë dhe *****; Aktin e datës 25.02.2014, të Prefektit, me lëndë “Autorizim”, nga përmbajtja e të cilit rezulton se Prefekti autorizon nëpunësin në fjalë për marrje informacioni pranë Njësi të Qeverisjes Vendore të Rrethit Tepelenë.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, verifikoi aktet administrative dhe dokumentacionin e dërguar për të provuar observacionet më sipër, në përfundim të të cilit rezultoi si më poshtë:

Nga verifikimi i provave dhe akteve shkresore të administruara gjatë hetimit administrativ, si dhe atyre të paraqitura nga institucioni, rezulton se punonjësit në fjalë kanë kryer veprime administrative, si hartimin e akteve administrative të brendshme në zbatim të detyrës së tyre, veprime administrative të cilat vërtetohen të jenë kryer nga punonjësit në fjalë, para se ligji për shërbimin civil të fillonte efektet juridike.

Sa më sipër, mbi bazën e provave dhe fakteve të reja të paraqitura nga institucioni, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i institucionit se, punonjësit ***** dhe *****, i kanë ushtruar funksionet në pozicionin e punës, pranë Prefektit të Qarkut Gjirokastër, para fillimit të efekteve juridike të ligjit për shërbimin civil, qëndron. Në këto rrethana, këta nëpunës 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, për t’u deklaruar “nëpunës civil në periudhë prove”, për shkak të ligjit.

Konkluzion:

Në përfundim të analizës, që ka të bëjë me zbatimin e ligjit, gjatë procesit të deklarimit të statusit të punësimit, për të gjithë punonjësit që u gjetën në pozicione pune pjesë të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për shërbimin civil, Komisioneri arrin në konkluzionin se:

Duke u nisur nga këqyrja dhe analiza që i është bërë akteve të emërimit, nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionet përkatëse të punës dhe momentit të fillimit të marrëdhënieve financiare, ka rezultuar e vërtetuar se, në të gjitha këto raste, punonjësit e trajtuar në këtë rubrikë, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kanë pasur më pak se një vit vjetërsi, në detyrën që mbanin në datën 26.02.2014.

Për të gjithë punonjësit e këtij grupi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, vijon marrëdhënia e punës me institucionin duke ruajtur të njëjtin status punësimi. Për këtë kategori nëpunësish, me të drejtë njësi përgjegjëse (DAP), ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si “nëpunës civil në periudhë prove”, nëpërmjet vendimeve përkatëse të nxjerra, në muajin Tetor 2014, të cilat janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në Aneksin nr. 1, “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në

momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014), në institucionin e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë”, i cili është pjesë përbërëse e këtij raporti.

Komisioneri vlerëson se, për të gjitha rastet më sipër, njësia përgjegjëse (DAP), ka vepruar drejt në lidhje me deklarin e statusit të punësimit si nëpunës civilë në periudhë prove, edhe për faktin se, ata 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.

c.3 Rastet e refuzimit të deklarin të statusit të punësimit

Gjatë procesit të verifikimit, u konstatua se gjatë procesit të verifikimit të statusit të punësimit, njësia përgjegjëse (DAP), ka refuzuar të deklarojë statusin e punësimit në **2 raste** dhe bëhet fjalë për punonjësit:

1. *****, i cili ka filluar marrëdhënien e punës në institucionin e mbikëqyrur, me urdhrin nr. 54, datë 31.03.2014, të Prefektit, (*marrëdhënia financiare i fillon në datën 01.04.2014*), në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin Juridik dhe Funksioneve të Deleguara. Nisur nga fakti se, akti i emërimit të punonjësit në fjalë është miratuar pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe nuk është nxjerr me anën e procedurës së konkurrimit të hapur sipas këtij ligji, njësia përgjegjëse, me aktin nr. 3059, datë 23.10.2014, ka refuzuar të nxjerrë aktin e deklarin, për arsye se punonjësi nuk plotëson kushtet e përcaktuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për të qenë nëpunës civil për shkak të ligjit.
2. *****, ka filluar marrëdhënien e punës në institucionin e mbikëqyrur me aktin administrativ nr. 49, datë 31.05.2006, në pozicionin “*Specialist për Emergjencat Civile*”, në Nënprefekturën Përmet, për një periudhë më shumë se një vit. Ky punonjës nuk është përfshirë në procedurat e deklarin të statusit të punësimit, për arsye se me aktin nr. 101, datë 31.07.2014, është vendosur përfundimi i marrëdhënies në shërbim civil për shkak të ligjit pasi ka plotësuar moshën e pensionit të plotë të pleqërisë, përpara se të përfundonte procedura e deklarin të statusit të punësimit në shërbimin civil.

Konkluzion:

Për rastet e mësipërme, Komisioneri vlerëson se njësia përgjegjëse (DAP) ka vepruar drejt, duke mos nxjerrë aktin e deklarin të statusit të nëpunësit civil dhe për pasojë, njësia e burimeve njerëzore pranë Administratës së Prefektit të Qarkut Gjirokastrë, me të drejtë ka vendosur përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës.

c.4 Nëpunësit e Gjendjes Civile

Nga verifikimi i praktikës së ndjekur nga Departamenti i Administratës Publike në institucionin e Administratës së Prefektit të Qarkut Gjirokastrë, konstatohet se në procedurat e deklarin të statusit të punësimit janë përfshirë edhe punonjësit e Zyrës së Gjendjes Civile.

Njësia përgjegjëse (DAP), ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit edhe për 3 punonjësit e Zyrës së Gjendjes Civile. Bëhet fjalë për punonjësit:

1. *****, me aktin nr. 3059/12, datë 23.10.2014, të Departamentit të Administratës Publike, është deklaruar “Nëpunës civil”, në pozicionin “Specialist i Zyrës së Gjendjes Civile”, në institucionin e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë (Nënprefektura Tepelenë). Aktualisht kjo punonjëse nuk vazhdon më marrëdhënien e punës në këtë institucion, pasi ka plotësuar moshën e pensionit të plotë të pleqërisë;
2. *****, me aktin nr. 3059/14, datë 23.10.2014, të Departamentit të Administratës Publike, është deklaruar “Nëpunës civil”, në pozicionin “Specialist i Zyrës së Gjendjes Civile”, në institucionin e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë;
3. *****, me aktin 3059/9, datë 23.10.2014, të Departamentit të Administratës Publike, është deklaruar “Nëpunës civil”, në pozicionin “Specialist i Zyrës së Gjendjes Civile”, në institucionin e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë (Nënprefektura Përmet);

Nga verifikimi dhe shqyrtimi në tërësi i dokumentacionit të vënë në dispozicion vërejmë se:

Në strukturën dhe organikën e institucionit të Prefektit të Qarkut Gjirokastrë, të miratuar me Urdhrin nr. 84, datë 21.02.2014 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Administratës së Prefektit të Qarkut Gjirokastrë”, strukturë e cila ishte në fuqi edhe në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Zyra e Gjendjes Civile ishte miratuar si pjesë e organikës dhe e numrit të përgjithshëm të punonjësve të institucionit të Prefektit. Sjellim në vëmendje se, kjo strukturë ka qenë në fuqi, e pandryshuar, deri në daljen e Urdhrit nr. 8, datë 12.01.2016, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së administratës së Prefektit të Qarkut Gjirokastrë”.

Njëkohësisht me strukturën e mëparshme të institucionit, ka qenë në fuqi edhe Vendimi 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 Këshillit të Ministrave, i cili ka miratuar strukturën e shërbimit të gjendjes civile në Republikën e Shqipërisë.

Në pikën 3 të këtij vendimi, 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 vendimit të qeverisë, 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 fakt është reflektuar në strukturën dhe organikën aktuale, të miratuar me urdhrin nr. 8, datë 12.1.2016 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së administratës së Prefektit të Qarkut Gjirokastrë”, ku rezulton se zyra e gjendjes civile nuk është e përfshirë në strukturën dhe organikën e institucionit të Prefektit.

Ndërkohë, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, ka ushtruar procesin e mbikëqyrjes në disa Prefektura të tjera, në përfundim të të cilave, ka kërkuar me vendim paralajmërues nga Departamenti i Administratës Publike, rivlerësimin e nëpunësve të gjendjes civile në raport me shërbimin civil, duke lënë si detyrë unifikimin e qëndrimit në lidhje me pozicionet e gjendjes civile në të gjithë administratën publike.

Në zbatim të detyrës së ngarkuar nga Komisioneri, 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, për dijeni Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, sqaron statusin e nëpunësve të shërbimit të gjendjes civile në prefektura, duke konkluduar se këto pozicione, për shkak të funksionit që 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:

Në këto rrethana 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.

Sa më sipër, në bazë 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 bazë 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. 3059/14, datë 23.10.2014, “Akti i deklaramit të statusit të punësimit” për punonjësin *****, me të cilin është deklaruar “Nëpunës civil”;
- 2- Anulimin e aktit nr. 3059/9, datë 23.10.2014, “Akti i deklaramit të statusit të punësimit”, për punonjësen *****, me të cilin është deklaruar “Nëpunës civil”;

d) Procesi i deklaramit të statusit të punësimit në raport me afatet ligjore:

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, (ndryshuar me vendimin nr. 532, datë 06.08.2014 të Këshillit të Ministrave; ndryshuar me vendimin nr. 627, datë 24.09.2014 të Këshillit të Ministrave), ka parashikuar procedurat e hollësishme që duhet të kryejë njësia përgjegjëse për të realizuar deklaramin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë si dhe afatin brenda të cilit duhet të përfundojë i gjithë ky proces. Në kreun IV, të vendimit si më sipër, është përcaktuar se “Procedura e deklaramit 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 u konstatua se, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur, i ka përfunduar procedurat e deklaramit të statusit të punësimit **në datën 23.10.2014, pra brenda afatit të vendosur** në vendimin e Këshillit të Ministrave, përveç rastit të nëpunëses auditues, procedura e deklaramit të statusit të punësimit ka vijuar përtej këtij afati për shkak të procesit të certifikimit të saj sipas ligjit nr. 9720, datë 23.04.2007, “Për auditimin e brendshëm në sektorin publik”, nga autoriteti kompetent.

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

II. Rastet e rekrutimeve, lëvizjeve paralele, ngritjeve në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Për periudhën objekt mbikëqyrjeje, u konstatua **1 rast** emërimi nëpërmjet procedurave të pranimit në shërbimin civil, të parashikuara në nenin 23, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar si dhe Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, (shfuqizuar me Vendimin nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, por që ishte në fuqi në momentin e kryerjes së kësaj procedure konkurrimi). Procedura e konkurrimit për pranimin në shërbimin civil për pozicionet e lira është kryer nga njësia përgjegjëse, që në këtë rast, është Departamenti i Administratës Publike, sikurse përcaktohet në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Nëpunësi *****, është emëruar me aktin administrativ nr. 232, datë 19.01.2015, të Departamentit të Administratës Publike, si “nëpunës civil në periudhë prove”, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Planifikimit, Përballimit të Emergjencave Civile dhe Krizave”, në institucionin e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë.

Sipas përmbajtjes së aktit të emërimit, ky nëpunës rezulton të jetë pranuar në shërbimin civil, sipas procedurave të konkurrencës të hapur sipas përcaktimeve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet që materializojnë këto procedura, ndodhen pranë Departamentit të Administratës Publike, i cili është institucioni kompetent për realizimin e procesit të rekrutimit.

III. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës.

Nëpunësit civilë që emërohen për herë të parë në shërbimin civil i nënshtrohen një periudhe prove, afati i së cilës 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; Kreu 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”, (për të gjitha ato procedura që kanë filluar gjatë kohës që ka qenë në fuqi kjo VKM), si dhe në Kreun VI, të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, 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 nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, është përcaktuar se për ta, zbatohet neni 24, i këtij ligji dhe se periudha e provës fillon nga fillimi i efekteve juridike të ligjit.

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 verifikua 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.

edhe subjekti që paraqitet si epror direkt, për të gjithë nëpunësit pjesë e shërbimit civil, për pozicionet “përgjegjës sektori” dhe “specialist”.

Në lidhje me parregullsinë e konstatuar, që ka të bëjë me mos caktimin e nëpunësit më të vjetër civil, për të udhëzuar nëpunësin në periudhë prove, në këtë rast është evidentuar me qëllim që të mbahet parasysh në të ardhmen, nga njësia përgjegjëse, e cila duhet të veprojë në këtë mënyrë:

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

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

IV. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të lirimimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes ose për shkak të ligjit.

Nga verifikimi i dokumentacionit që lidhet me institutin e lirimimit nga shërbimi civil, u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrje, në institucionin e kontrolluar, evidentohen **7 raste** lirimi nga shërbimi civil dhe në mënyrë më të detajuar këto raste paraqiten më poshtë:

- **në 2 raste**, ka përfunduar marrëdhënia e punës me shërbimin civil nëpërmjet institutit të dorëheqjes, në bazë të nenit 64, “Dorëheqja” të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Bëhet fjalë për punonjësit:
 - *****, në pozicionin “Specialist i Emergjencat Civile”, në Nënprefekturën Tepelene, i cili është liruar me Urdhrin 43, datë 10.09.2015, të Prefektit Gjirokastër, për arsye se me kërkesën e datës 03.09.2015, me vullnetin e tij, ka kërkuar dorëheqjen.

- *****, në pozicionin “*Specialiste e Shërbimeve Publike*”, në Sektorin e Kompetencave Vendore, e cila është liruar me Urdhrin nr. 42, datë 09.09.2015, të Prefektit Gjirokastrë, për arsye se, me vullnetin e saj, ka kërkuar dorëheqjen.

Nisur nga fakti se këta punonjës, kanë përfituar statusin e nëpunësit civil për shkak të ligjit dhe kanë përfunduar marrëdhënien e tyre të punës si pasojë e dorëheqjes, në bazë të pikës 4, të nenit 64, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ata 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.

Konkluzion:

Për sa analizuam më sipër, njësia përgjegjëse ka vepruar drejt në lidhje me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes, në bazë të nenit 64, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

- **në 5 raste**, është vendosur lirimi nga shërbimi civil, si pasojë e ristrukturimit sipas përcaktimeve të nenit 50 dhe 66, pika 1, germa “*a/l*”, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar. Konkretisht bëhet fjalë për nëpunësit *****
*****, *****
*****, ***** dhe *****
*****, rastet e të cilëve janë trajtuar hollësisht në vijim të materialit.

V. 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 (*transferim 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*”, dispozitat ligjore nga neni 48, deri në nenin 52, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar; Vendimi nr. 125, datë 17.02.2016, i Këshillit të Ministrave, “*Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë*”, si dhe Udhëzimi nr. 1, datë 01.03.2016, i Departamentit të Administratës Publike, “*Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit*”.

Gjatë procesit të verifikimit të zbatimit të ligjit, në Administratën e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë, u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrje, në institucionin e kontrolluar janë zbatuar vetëm rastet e transferimit për shkak të ristrukturimit të institucionit, të parashikuar në nenin 50, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Ndërsa, transferimi i përkohshëm; transferimi i përhershëm për arsye të paaftësisë shëndetësore; transferimi i përhershëm për shmangien e konfliktit të interesit dhe transferimi në përfundim të afatit apo të zhdukjes së shkakut të pezullimit për shkak të plotësisimit përfundimtar të pozicionit të mëparshëm të punës, procese këto të përcaktuara në nenet 48, 51, 52 dhe nenin 56/1, të ligjit në fjalë, nuk janë zbatuar në asnjë rast për periudhën e mbikëqyrur.

a) Transferimi për shkak të ristrukturimit të Administratës së Prefektit të Qarkut Gjirokastrë (apo ndryshimit të mënyrës së organizimit të institucionit).

Nga verifikimi i tërësisë së materialeve shkresore të vëna në dispozicion, si dhe vlerësimit të tyre në raport me zbatimin e ligjit vërejmë se:

Me urdhrin nr. 8, datë 12.01.2016, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Administratës së Prefektit të Qarkut Gjirokastrë”, është miratuar struktura dhe organika e re e institucionit. Në pikën 3, të këtij urdhri është përcaktuar numri i punonjësve të Administratës së Prefektit të Qarkut Gjirokastrë, gjithsej **26** veta. Gjithashtu, urdhri për miratimin e strukturës së re, ka shfuqizuar strukturën dhe organikën e mëparshme të institucionit, të miratuar me urdhrin nr. 84, datë 21.02.2014, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Administratës së Prefektit të Qarkut Gjirokastrë”.

Sipas strukturës dhe organikës së mëparshme, administrata e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë kishte gjithsej **32 pozicione pune**, nga të cilët sipas natyrës së funksioneve që kryenin: **3** pozicione ishin funksionarë politikë; **3** pozicione pune ishin të Zyrës së Gjendjes Civile; **5** pozicione, ishin funksione administrative dhe **21 pozicione pune ishin pjesë e shërbimit civil**.

Struktura dhe organika aktuale, ka parashikuar gjithsej **26** pozicione pune, nga të cilët, **3** janë funksionarë politikë, **3** pozicione pune, janë funksione administrative, dhe **20 pozicione pune, janë pjesë e shërbimit civil**.

Mënyra e organizimit të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas strukturës aktuale, krahasuar me strukturën e mëparshme, paraqitet si më poshtë:

Pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil sipas emërtesës	Numri i pozicioneve të punës (sipas strukturës së mëparshme)	Numri i pozicioneve të punës (sipas strukturës aktuale)
Sekretar i Përgjithshëm	1	1
Përgjegjës Sektori	4	5
Specialist	16	14
Numri i pozicioneve gjithsej	21	20

Sa më sipër, konstatojmë se, Administrata e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë ka kaluar në proces ristrukturimi dhe riorganizimi, për arsye se:

- Struktura dhe organika aktuale ka pësuar shkurtim të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës (nga **32 pozicione në 26 pozicione**). Ky shkurtim ka prekur dhe numrin e pozicioneve të shërbimit civil, i cili është shkurtuar me **1** pozicione pune.

- Struktura dhe organika e re ka pësuar një ndryshim rrënjësor si nga ana e organizimit hierarkik, ashtu edhe nga strukturimi i saj, në lidhje me organizimin e njësive bazë të saj.

Këto ndryshime konstatojnë në faktin se:

- Në Nënprefekturat e rretheve Përmet dhe Tepelenë, janë shkurtuar pozicionet e punës, duke mbetur vetëm dy prej tyre, përkatësisht Nënprefekti i Tepelenës dhe Nënprefekti i Përmetit (*gjithsej janë shkurtuar 4 pozicione pune pjesë të shërbimit civil*).
- Janë shtuar dy njësi organizative në nivel sektori. Konkretisht është shtuar “*Spektori i Zhvillimit Urban*”, i përbërë nga 1 përgjegjës sektori dhe 2 specialist, si dhe “*Spektori i Planifikimit, Përballimit të Emergjencave Civile dhe Krizave*”, i përbërë nga 1 përgjegjës sektori dhe 2 specialist.
- “*Spektori i Kompetencave Vendore*”, ka ndryshuar emërtesë, duke u quajtur “*Spektori i Kompetencave Vendore dhe Funksioneve të Deleguara*”. Në këtë sektor janë shtuar 2 pozicione pune , “*specialist*”.
- “*Spektori Juridik dhe Funksioneve të Deleguara*”, ka ndryshuar emërtesë duke u quajtur “*Spektori Juridik*”. Në këtë sektor është shtuar 1 pozicion pune “*Specialist jurist*” dhe 2 pozicione pune specialist kanë kaluar në sektor të tjerë. Konkretisht pozicioni i punës “*Specialist i Rendit dhe Emergjencave Civile*”, ka kaluar në Sektorin e Planifikimit, Përballimit të Emergjencave Civile dhe Krizave, kurse pozicioni i punës “*Specialist i Shërbimeve të Deleguara*”, ka kaluar në Sektorin e Kompetencave Vendore dhe Funksioneve të Deleguara.
- “*Spektori i Auditit të Brendshëm*”, është shkriur duke shkurtuar 4 pozicione pune pjesë të shërbimit civil, përkatësisht 1 pozicion pune përgjegjës sektori dhe 3 pozicione pune specialist.

Konkluzion:

Miratimi i strukturës së re për Administratën e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë, ka kushtëzuar përfshirjen e institucionit në proces ristrukturimi, për arsye se ka sjellë shkurtime të pozicioneve të punës dhe riorganizim të njësive bazë organizative (*të sektorëve*).

b) Procedurat e ndjekura për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit

Për të verifikuar ligjshmërinë e procedurave të ndjekura nga institucioni i kontrolluar në kuadër të ristrukturimit, u administrua dhe u këqyr dokumentacioni përkatës, nga shqyrtimi i të cilit rezultoi se:

Pas hyrjes në fuqi të strukturës dhe organikës aktuale, Prefekti i Qarkut Gjirokastrë, i është drejtuar Departamentit të Administratës Publike (*DAP*), me shkresën nr. 116 prot., datë 15.01.2016, nëpërmjet të cilës ka kërkuar nxjerrjen e aktit për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit për institucionin e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë.

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, me urdhrin nr. 04, datë 22.01.2016, “Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit në kuadër të restrukturimit të Prefektit të Qarkut Gjirokastrë”, ka krijuar Komisionin e Ristrukturimit të përbërë nga:

- **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);
- **Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Punëve të Brendshme**, që është dhe ministria nga e cila varet institucioni i prefektit, në lidhje me administrimin e shërbimit civil (***** me detyrë Sekretar i Përgjithshëm i Ministrisë së Punëve të Brendshme, me autorizimin nr. 304 prot., datë 18.01.2016, i ka deleguar të drejtën e përfaqësimit të tij në komisionet e restrukturimit të ngritur pranë institucionit të Qarkut dhe Nënprefektit, z. Bekim Murati, me detyrë Drejtor i Drejtorisë së Koordinimit me Prefekturat);
- **Nëpunësi më i lartë civil i institucionit të Prefektit të Qarkut Gjirokastrë**, që është institucioni që i nënshtrohet procedurës së restrukturimit. (***** Sekretar i Përgjithshëm në Administratën e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë).

Komisioni i Ristrukturimit, i ngritur nga njësi përgjegjëse (DAP), pasi ka analizuar strukturën dhe organikën e re të miratuar për administratën e prefektit të Qarkut Gjirokastrë, si dhe strukturën dhe organikën e mëparshme, ka shqyrtuar mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese.

Në realizimin e këtij procesi, Komisioni i Ristrukturimit ka marrë parasysh përputhshmërinë e të dhënave individuale të nëpunësve me kërkesat e posaçme të vendeve të punës të ristrukturuara apo të krijuara, si dhe vjetërsinë në punë në pozicionin aktual.

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

- **Procesi i restrukturimit të institucionit të Prefektit të Qarkut Gjirokastrë**, ka përfshirë **16 nëpunës**, nga të cilët në **11** raste Komisioni i Ristrukturimit, ka propozuar mundësinë e sistemimit të tyre në vendet e lira ekzistuese dhe në **5** raste është vendosur lirimi nga shërbimi civil.

Pas kryerjes së këtyre procedurave, Komisioni i Ristrukturimit, për nëpunësit e prekur nga ristrukturimi, ka propozuar me shkrim transferimin e tyre në një pozicion pune, në të cilin ata plotësonin kërkesat specifike dhe bëhet fjalë për pozicionet e krijuara rishtas. Praktika e Komisionit të Ristrukturimit, mbi bazën e se cilës është bërë propozimi për transferimin e **11** nëpunësve civilë, i është përcjellë njësisë përgjegjëse, Departamentit të Administratës Publike.

Departamenti i Administratës Publike, me shkresën nr. 510/2, datë 12.04.2016, “Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të restrukturimit në Institucionin e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë”, ka vijuar me procesin e nxjerrjes së vendimit të transferimit. Vendimet individuale të transferimit i janë njoftuar çdo nëpunësi të prekur nga ristrukturimi dhe janë administruar në dosjet e personelit.

Nga verifikimi i dokumentacionit, rezulton se, nëpunësit në mënyrë shkresore kanë dhënë pëlqimin 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.

c) Raste të përfundimit të marrëdhënieve në shërbimin civil, për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit.

Përfundimi i marrëdhënies së punës në shërbimin civil, si rezultat i mbylljes apo ristrukturimit, është parashikuar nga neni 50, pika 6 dhe 66, pika 1, germa a/1, e ligjit nr. 152.2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si një nga rastet e lirimit nga shërbimi civil.

Gjatë verifikimit të procesit të ristrukturimit që kaloi institucioni, **e evidentuan 5 raste**, për të cilat është vendosur lirimi nga shërbimi civil, për këtë shkak. Në përfundim të procesit, rezulton se nëpunësit që janë larguar, janë trajtuar me një dëmshpërblim, në përputhje me vjetërsinë e tyre në punë sipas rregullit të përcaktuar në pikën 7, të nenit 50, të ligjit nr. 152.2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Konkretisht bëhet fjalë për nëpunësit e renditur më poshtë:

1. Nëpunësi *****, i cili ishte i punësuar në pozicionin e punës “*Specialist i Shërbimeve Publike në Nënprefekturën Përmet*”, është liruar si pasojë e ristrukturimit me aktin administrativ nr. 31, datë 20.05.2016 dhe dëmshpërblyer me aktin administrativ nr. 35, datë 01.07.2016.
2. Nëpunësja *****, e cila ishte e punësuar në pozicionin e punës “*Specialist në Sektorin e Auditit të Brendshëm*”, është liruar si pasojë e ristrukturimit me aktin administrativ nr. 21, datë 29.03.2016 dhe dëmshpërblyer me aktin administrativ nr. 100, datë 09.11.2016.
3. Nëpunësi *****, i cili ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Auditit të Brendshëm*”, është liruar si pasojë e ristrukturimit me aktin administrativ nr. 20, datë 29.03.2016 dhe dëmshpërblyer me aktin administrativ nr. 100, datë 09.11.2016.
4. Nëpunësi *****, i cili ishte i punësuar në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Auditit të Brendshëm*”, është liruar si pasojë e ristrukturimit me aktin administrativ nr. 22, datë 29.03.2016 dhe dëmshpërblyer me aktin administrativ nr. 100, datë 09.11.2016.
5. Nëpunësja *****, e cila ishte e punësuar në pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit të Auditit të Brendshëm*”, është liruar si pasojë e ristrukturimit me aktin administrativ nr. 32, datë 20.05.2016 dhe dëmshpërblyer me aktin administrativ nr. 35, datë 01.07.2016.

Konkluzion:

Komisioneri vlerëson se ngritja e Komisionit të Ristrukturimit dhe transferimi i **11** nëpunësve, pozicionet e të cilëve u prekën si rrjedhojë e ristrukturimit të administratës së Prefektit të Qarkut Gjirokastrë, janë kryer në përputhje me përcaktimet e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe parashikimet e Kreut III, të Vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të

nëpunësve civilë”, si dhe në respektim të procedurave të Udhëzimit nr. 3, datë 14.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, *“Për krijimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit”*.

Komisioneri konstaton se, nëpunësit civil të përfshirë në ristrukturim, në asnjë rast nuk e kanë refuzuar vendimin përfundimtar të transferimit në kuadër të ristrukturimit, ç’ka provohet me aktet e pranimit të pozicionit të ri të punës të cilat ishin të administruara në dosjet personale të punonjësve.

Në lidhje me nëpunësit e liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit, konkludojmë se këto lirime janë bërë në përputhje me kërkesat e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.

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

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

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

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

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

Në rastin e institucionit të mbikëqyrur, për periudhën objekt kontrolli, 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 transitore*”, 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. 8, datë 12.01.2016, të Kryeministrit, “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së administratës së Prefektit të Qarkut të Gjirokastrës*”, që është edhe struktura në fuqi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes.

Në momentin e mbikëqyrjes administrata e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë, me urdhrin nr. 8, datë 12.01.2016, të Kryeministrit, “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së administratës së Prefektit të Qarkut të Gjirokastrës*”, ka kaluar në proces ristrukturimi. Ky proces është shoqëruar me shkurtrim dhe riorganizim të vendeve të punës. Gjithashtu këto ndryshime janë shoqëruar edhe me hartimin e përshkrimeve të reja të pozicioneve të punës.

Nga verifikimet e kryera gjatë procesit të mbikëqyrjes, konstatohet se në dosjet e personelit të nëpunësve civilë janë administruar përshkrimet e punës të hartuara e të miratuara në kuadër të riorganizimit të institucionit apo ristrukturimit të tij.

Nga verifikimi i përshkrimeve të punës, të hartuara në kuadër të ristrukturimit u konstatua se:

- Përshkrimet e punës janë nënshkruar nga nëpunësi i punësuar në pozicionin për të cilin është hartuar përshkrimi i punës dhe nga përgjegjësi i sektorit përkatës i cili ka nënshkruar në cilësinë e eprorit direkt.
- Në ndarjen “*Kërkesat e posaçme*”, nuk janë plotësuar në mënyrë të qartë kërkesat e posaçme që duhet të plotësojë nëpunësi në lidhje me nivelin e arsimit (*niveli i diplomës “Bachelor”, “Master Profesional”, “Master i Shkencave” që ai/ajo duhet të zotërojë*); po ashtu edhe në lidhje me profilin e arsimit të lartë, kualifikimet, trajnimet, eksperiencën në punë dhe kërkesa të tjera të posaçme që kërkon pozicioni përkatës i punës.
- Përshkrimet e punës janë miratuar nga Sekretari i Përgjithshëm i institucionit dhe nuk janë konfirmuar nga Sekretari i Përgjithshëm i ministrisë së linjës, që në rastin e institucionit të Prefektit është Ministria e Punëve të Brendshme.
- Për përshkrimet e punës të hartuara nga institucioni, njësia përgjegjëse (*DAP*), nuk e ka dhënë konfirmimin e saj, nëse janë të hartuara në përputhje me legjislacionin specifik të

fushës apo formatin standard të miratuar. Rezulton se, institucioni i mbikëqyrur i'a ka dërguar njësisë përgjegjëse (DAP), përshkrimet e reja të punës si pasojë e ristrukturimit me anën e komunikimit në rrugë elektronike.

Sa më sipër, për të finalizuar procesin në këtë rast, duhet fillimisht të përshtatet roli i eprorit direkt në këtë institucion. Sipas strukturës dhe organikës në fuqi, në institucionin e mbikëqyrur pozicionet e shërbimit civil paraqiten të organizuar me **1** Sekretar të Përgjithshëm + **5** përgjegjës sektori + **16** specialistë. Në nenin 4, shkronja “e”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar është përkufizuar kuptimi i termit “Epror direkt”. Në mënyrë të shprehur kjo dispozitë përcakton se:

“Epror direkt” është:

- i. ... ;
- ii. sekretari i përgjithshëm apo nëpunësi në pozicion 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 i parashikuar, por nga ana tjetër është parashikuar pozicioni “Sekretar i Përgjithshëm”, për të cilin duhet të përcaktohet kategoria e shërbimit civil, ose pozicioni i barasvlershëm me të, pasi ky moment qartëson pozicionin që paraqitet si epror direkt, për të gjithë nëpunësit që janë pjesë e shërbimit civil, të tillë si “përgjegjës sektori” dhe “specialist”.

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

Konkluzion:

Për të rregulluar ligjshmërinë në këtë rast, Sekretari i Përgjithshëm i institucionit dhe Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, të cilët paraqiten si struktura përgjegjëse, për menaxhimin e burimeve njerëzore, duhet të veprojnë në këtë mënyrë:

- Të hartojnë përshkrimet e 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 të cilat janë pjesë e 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 tyre, 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 detyrimin për depozitimin pranë njësisë përgjegjëse.

- Në kushtet kur, organikës në fuqi i mungon analisti i punës, struktura përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore, (*Spektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse*), në bashkëpunim Sekretarin e Përgjithshëm, të mbledhë informacionin e nevojshëm për çdo pozicion pune, dhe pas një analize të këtij informacioni, të përcaktohen në mënyrë të qartë detyrat, përgjegjësitë dhe kërkesat e veçanta për çdo pozicion apo grup pozicionesh të shërbimit civil.
- Format i përshkrimit të punës për pozicionet e shërbimit civil, të jetë sipas lidhjes 4, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse 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, 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 në lidhje me: nivelin e arsimit (*niveli i diplomës "Bachelor", "Master Profesional", "Master i Shkencave" që ai/ajo duhet të zotërojë*); profilin e arsimit të lartë që duhet të zotërojë nëpunësi për të ushtruar detyrat funksionale që kërkohen nga pozicioni i punës përkatës (*si psh.: profili Juridik, Ekonomik, etj.*); kualifikimet e trajnimit; eksperiencën në punë dhe kërkesa të tjera të posaçme që kërkohen nga pozicioni i punës.
- Institucioni i mbikëqyrur t'i kërkojë njësisë përgjegjëse (*DAP*), që të japë mendimin lidhur me përshkrimet e punës nëse janë të hartuara 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 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, "Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura"*.
- Në përfundim të procedurave si më sipër, një kopje e përshkrimeve të punës të nënshkruara të bëhen pjesë e dosjes së personelit të çdo nëpunësi civil, një kopje të depozitohet në arkivin e institucionit dhe një kopje të depozitohet pranë Departamentit të Administratës Publike. Kjo për faktin pasi, vetë akti nënligjor, i ka konceptuar këto akte

me karakter të qëndrueshëm që hartohen kur krijohen institucione të reja dhe që kushti për t'u ndryshuar është ndryshimi i mënyrës së organizimit të institucionit apo ndryshimi i legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni.

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

Njësia përgjegjëse dhe njësia e burimeve njerëzore e institucionit, në çdo rast, procedurat administrative që kanë lidhje me menaxhimin e shërbimit civil, përveç komunikimit në mënyrë elektronike, duhet ti administrojnë edhe në mënyrë shkresore. Administrimi në formë shkresore është i domosdoshëm jo vetëm si kërkesë e ligjit por edhe me qëllim kontrollin e zbatimit të ligjit në administrimin e shërbimit civil nga nëpunësit përgjegjës, si dhe institucionet që janë ngarkuar nga ligji me këtë detyrë.

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

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, në të cilin është përcaktuar se, mbikëqyrja përfshin ligjshmërinë në administrimin e shërbimit civil, u verifikua planifikimin e nevojave për rekrutim në shërbimin civil për vitin 2016.

Procesi i planifikimi të nevojave për rekrutim në shërbimin civil, përcaktohet në nenin 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimin nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimi në shërbimin civil”.

Bazuar në përcaktimet e dispozitave më lartë, njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore në Kryeministri dhe çdo ministri, hartojnë planin e konsoliduar të nevojave për rekrutim për të gjithë sistemin përkatës, që përfshin aparatën e tij dhe institucionet e varësisë.

Sekretari i Përgjithshëm i Kryeministrisë dhe çdo ministrie, brenda muajit nëntor, i dërgon Departamentit të Administratës Publike, planin e konsoliduar të nevojave për pranim, për të gjithë sistemin përkatës. Më tej, Departamenti harton projektvendimin për planifikimin vjetor të pranimi për administratën shtetërore dhe ia propozon Këshillit të Ministrave, nga ministri i Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike.

Bazuar në pikën 5, të Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, institucionet në varësi të ministrave, jo më vonë se muaji tetor i çdo viti kalendarik, e paraqesin planin e nevojave për rekrutim, përkatësisht te Sekretari i Përgjithshëm i ministrit përkatës, deri në fund të muajit tetor.

Nisur nga fakti që, institucioni i Prefektit të Qarkut Gjirokastrë është në varësi të Ministrisë së Punëve të Brendshme, planin e nevojave për rekrutim duhet ta paraqesë pranë Sekretarit të Përgjithshëm të kësaj ministrie.

Nga verifikimi i procedurës së ndjekur nga institucioni, në lidhje me paraqitjen e planit të nevojave të tij për rekrutim për vitin 2016, rezulton se njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore ka informuar në lidhje me planifikimin vjetor të nevojave për rekrutim për vitin 2016, me anën e komunikimit të vazhdueshëm në rrugë elektronike, Ministrinë e Punëve të Brendshme dhe Departamentin e Administratës Publike, në lidhje me vendet e lira të krijuara, apo që eventualisht do të krijoheshin përgjatë vitit 2016.

Komisioneri, në këtë rast konstaton se, procedura e ndjekur nga institucioni i mbikëqyrur në lidhje me hartimin e planit për rekrutim, nuk është në përputhje të plotë me përcaktimet e pikën 5, të Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, në momentin kur ky plan i është paraqitur njëkohësisht, si pranë Departamentit të Administratës Publike, ashtu edhe në drejtim Ministrisë së Punëve të Brendshme.

Duke vepruar në këtë mënyrë, institucioni nuk i krijon mundësin Ministrisë së Punëve të Brendshme, në cilësinë e organit kompetent, të planifikoj i pavarur nevojat për rekrutim për të gjithë pozicionet e punës, që përfshin aparatën e saj dhe institucionet e varësisë. Gjithashtu, Komisioneri vlerëson se, kjo praktikë ka risk të krijojë dublime të pozicioneve vakante.

Konkluzione:

Nisur nga arsyet e mësipërme, Komisioneri arrin në konkluzionin se, planifikimi i nevojave për rekrutim për vitin 2016 është kryer, por me parregullsi në lidhje me organin kompetent ku fillimisht duhet të paraqitet ky plan.

Bazuar në sa më sipër, në të ardhmen institucioni i mbikëqyrur duhet të tregojë kujdes të posaçëm në lidhje me procedurën që duhet të ndiqet për realizimin e planifikimit për nevojat për rekrutim. Si rregull, plani i nevojave për rekrutim duhet t'i paraqitet ministrisë përgjegjëse jo më vonë se muaji tetor i çdo viti kalendarik, e cila duhet të hartojnë planin e konsoliduar të nevojave për rekrutim për të gjithë sistemin përkatës, që përfshin aparatën e saj dhe institucionet e varësisë. Planin e konsoliduar të nevojave për pranim, për të gjithë sistemin përkatës Sekretari i Përgjithshëm i ministrisë përgjegjëse duhet t'ia dërgojë Departamentit të Administratës Publike në formë shkresore ose me anën e komunikimit në rrugë elektronike.

Sjellim në vëmendje të institucionit se, komunikimet në mënyrë elektronike duhet të materializohen në një kopje në letër, si dhe duhet të kryhen në përputhje me ligjin nr. 9880, datë 25.02.2008, “Për nënshkrimin elektronik”, i ndryshuar dhe ligjin nr. 10273, datë 29.04.2010, “Për dokumentin elektronik”. Në bazë e për zbatim të këtij të fundit, ka dalë dhe Udhëzimi nr. 1, datë 31.12.2012, i Ministrisë për Inovacionin dhe Teknologjinë e Informacionit dhe Komunikimit, “Për vërtetimin e kopjes në letër të dokumentit elektronik nga institucionet publike”, i cili në përmbajtjen e tij udhëzon Institucionet Publike për mënyrën dhe elementet që duhet të përmbajë kopja në letër e dokumentit elektronik. Kjo kopje duhet të trajtohet në përputhje me kërkesat e ligjit për arkivat dhe me normat tekniko-profesionale dhe metodologjike të shërbimit arkivor në Republikën e Shqipërisë.

VIII. 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 realizohet çdo 6 muaj. 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, në vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, ndryshuar me vendimin nr. 252, datë 30.03.2016, të Këshillit të Ministrave, janë përcaktuar 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 kryesore 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 kryesore 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 materializuar të gjitha rubrikat që kanë të bëjnë me të dhënat personale (*ndarja A*); të dhënat për kontekstin e punës ku identifikohen objektivat e institucionit dhe të njësisë organizative ku bën pjesë nëpunësi (*ndarja B*); objektivat dhe matësit e performancës, ku duke mbajtur parasysh përshkrimin e punës, bëhet vlerësimi për çdo objektiv (*ndarja C*); sjellja profesionale, e cila ka të bëjë me saktësinë në punën e kryer dhe realizimin në kohë, punën në grup e marrëdhëniet me kolegët, shpeshhtësinë e orëve të punës jashtë orarit, kërkesën për këshillim, trajnim dhe ngritjen profesionale (*ndarja Ç*); vlerësimi i përgjithshëm i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektivave kryesore 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 ndërmjetme të rezultateve në punë të vitit 2016.

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

Tabela 1: Niveli i vlerësimit ndërmjetme për vitin 2016

Periudha vlerësimit, Janar 2016 – Korrik 2016				
Nivelet e shkallëzuara të vlerësimit	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Vlerësuar	7	6	0	0
Numri i nëpunësve të vlerësuar	13 nëpunës të vlerësuar			

Nga verifikimi i formularëve të vlerësimit për vitin 2015 rezultoi se:

- **13 nëpunës** janë vlerësuar për rezultatet individuale të arritjeve në;
- Në të gjitha rastet e mësipërme, nëpunësit kanë qenë dakord me vlerësimin;
- Të gjitha vlerësimet janë nënshkruar nga zyrtarët përkatës dhe miratuar nga titullari i institucionit.

Konkluzion:

Komisioneri vlerëson se, institucioni i kontrolluar i ka kryer procedurat e vlerësimit të rezultateve në punë sipas përcaktimeve të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar, duke kryer vlerësimin sipas formatit të përcaktuar në Lidhjen nr. 1, të vendimit të sipërcituar.

IX. Organizimi i Dosjes të Personelit.

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

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

Më konkretisht, lidhur me dosjet e personelit në Prefekturën e Qarkut Gjirokastrë, Komisioneri konstaton se, në përgjithësi, në dosje janë të administruara dokumentet e identifikimit (*fotokopje e pasaportës*); dokumente që tregojnë për gjendjen civile (*certifikata e 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*), si dhe aktet që provojnë procesin e deklarimit të statusit të punësimit.

Konstatohet se dosjet individuale të nëpunësve janë të sistemuara, ruhen në kushte të përshtatshme në ambientet e institucionit dhe administrohen nga njësia 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 dhe vërtetim i gjendjes gjyqësore (*dëshmi penaliteti*). Në mënyrë të hollësishme këto akte janë materializuar 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 institucionin Prefekti i Qarkut Gjirokastër”.

Nga përpunimi i të dhënave të administruara gjatë mbikëqyrjes, konstatohet se:

- **9** nëpunës civilë janë të gjinisë mashkullore;
- **4** nëpunës civilë janë të gjinisë femërore;
- Moshë mesatare për meshkujt është **50** vjeç,
- Moshë mesatare për femrat është **34** vjeç,
- Moshë mesatare në total është **45** vjeç.

Përsa i përket arsimit konstatohet se të gjithë nëpunësit civil të institucionit të Prefektit të Qarkut Gjirokastër rezultojnë të kenë diplomë të studimeve të larta universitare të lëshuar nga Universitete Publike në Republikën e Shqipërisë.

Konkluzion:

Për sa më sipër, duhet vijojë puna që dosjet e personelit të organizohen dhe plotësohen në përputhje të plotë me 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”.

* *

*

Këto ishin rrethanat e konstatuara nga Komisioneri gjatë procesit të mbikëqyrjes në Prefektin e Qarkut Gjirokastrë, në lidhje me veprimet administrative të kryera gjatë procesit të mbikëqyrjes, nga njësia përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, duke u nisur nga fillimi i efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin Civil”, të ndryshuar, e në vijim.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas objektit të tij, janë materializuar në tabelat e mëposhtme respektive për institucionin e Prefektit të Qarkut Gjirokastrë, të cilat janë pjesë e këtij raporti.

- **Aneksi 1** - “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civilë, i ndryshuar, (data 26.02.2014) në institucionin Prefekti i Qarkut Gjirokastrë”;
- **Aneksi 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 institucionin Prefekti i Qarkut Gjirokastrë”.

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA