



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT
(Përfundimtar)

Në lidhje me

**Mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionet në varësi të
Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural**

QENDRA E TRANSFERIMIT TË TEKNOLOGJIVE BUJQËSORE

KORÇË

Tiranë, Maj 2019

RAPORT PËRFUNDIMTAR

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionet në varësi të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural:

**Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore
Korçë**

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”*, të ndryshuar, në zbatim të planit vjetor të mbikëqyrjes dhe të Vendimit nr. 97, datë 03.12.2018, *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në institucionin e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë”*, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë.

QTTB-të, janë struktura administrative në varësi të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, të krijuara me Vendimin nr. 515, datë 19.07.2006, të Këshillit të Ministrave, *“Për ristrukturimin e Instituteve kërkimore – shkencore, në varësi të Ministrisë së Bujqësisë, Ushqimit dhe Mbrojtjes së Konsumatorit”*, i ndryshuar. QTTB-të, funksionojnë si autoritet përgjegjës për kërkimin/zhvillimin e transferimit të teknologjive në fushën e bujqësisë dhe ushqimit, duke i shërbyer zhvillimit aktual dhe perspektiv të bujqësisë së vendit, në përputhje dhe në zbatim të strategjisë dhe politikave të këtij sektori.

Struktura dhe Organika e Qendrave të Transferimit të Teknologjive Bujqësore, miratohet me urdhër të Kryeministrit. Konkretisht, organizimi dhe funksionimi i Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë mbështetet në urdhrin nr. 64, datë 04.05.2015, të Kryeministrit, *“Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë”*.

Qendrat e Transferimit të Teknologjive Bujqësore përfshihen për herë të parë në skemën e administrimit të shërbimit civil, sipas ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar. Përfshirja e QTTB-ve në *“Listën e institucioneve të administratës shtetërore”*, që hyjnë në fushën e shërbimit civil, është e parashikuar në lidhjen nr. 1, (me numër rendor 78), 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”*, të ndryshuar.

Në bazë të Programit të Mbikëqyrjes, nr. 876/1 prot., datë 03.12.2018, të miratuar nga Komisioneri dhe njoftuar institucionit me shkresën nr. 876/2 prot., datë 03.12.2018, *“Njoftim për fillimin e procesit të mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionin e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë”*, grupi i punës u paraqit në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë në datën 11.12.2018.

Me shkresën nr. 876/3 prot., datë 03.12.2018, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, *“Njoftim për fillimin e procesit të mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionin e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë”*, është njoftuar edhe Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, si institucioni nga i cili varet subjekti i mbikëqyrur.

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”*, të ndryshuar; respektimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil; hartimin e formularit të përshkrimit të punës; miratimin e planit vjetor të pranimin 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”*, të ndryshuar; transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm; pezullimin nga shërbimi civil; realizimin e vlerësimeve të punës për nëpunësit civil; kryerjen e trajnimeve të detyrueshme për nëpunësit civil në periudhë prove, etj.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektorët Gentiana Agushi dhe Behare Hoxha, nën drejtimin metodologjik të Drejtorit të Përgjithshëm të Inspektimit dhe Mbikëqyrjes, Arbana Basha, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projekt raportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në këtë institucion.

Me shkresën nr. 400 prot., datë 08.04.2019, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, projektraporti i hartuar nga grupi i punës, i është dërguar për njohje institucionit të mbikëqyrur, duke i lënë një afat 15 ditë kohë për të paraqitur observacionet.

Me shkresën nr. 400/1 prot., datë 08.04.2019, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, *“Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes në institucionin e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë”*, projekt raporti i mbikëqyrjes i është dërguar për njohje edhe Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse në këtë rast.

Me shkresën nr. 400/2 prot., datë 08.04.2019, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, *“Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes në institucionin e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë”*, projektraporti i mbikëqyrjes i është dërguar për njohje Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, që është ministria nga e cila varet institucioni i mbikëqyrur.

Subjekti i mbikëqyrur, pasi është njohur me projekt raportin dhe gjetjet e grupit të punës, me shkresën nr. 47 prot., datë 19.04.2019, *“Dërgohet i firmosur projekt raporti”*, regjistruar pranë Komisionerit me nr. 400/3 prot., datë 23.04.2019, ka dërguar projekt raportin e nënshkruar nga personi përgjegjës. Nga përmbajtja e shkresës përcjellëse rezulton se, subjekti i mbikëqyrur është shprehur dakord me rekomandimet e nxjerra nga grupi i punës.

Në këto rrethana, Komisioneri e vlerëson si të përmbushur detyrimin për të njohur subjektin me gjetjet e grupit të mbikëqyrjes dhe çmon se janë kryer të gjitha procedurat e nevojshme që sigurojnë transparencën e procesit dhe mundësinë e institucionit të kontrolluar për të shprehur

pretendimet e tij, në lidhje me problematikën e evidentuar. Për këtë arsye, procesi i mbikëqyrjes do të vijojë me dërgimin e raportit përfundimtar dhe të vendimit përkatës për miratimin e tij.

Qëllimi i mbikëqyrjes

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil para përgjegjësve për administrimin e shërbimit civil, njësisë së burimeve njerëzore dhe titullarit të institucionit.
- Paralajmërimin e institucionit dhe personave përgjegjës, në rast të konstatimi të parregullsive gjatë zbatimit të ligjit, duke lënë edhe detyrat dhe rekomandimet përkatëse për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Objekti i mbikëqyrjes

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e 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:
 - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion;
 - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji. 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, 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 nëpunësin 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 lirimimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
 12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (njësisë përgjegjëse), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Metodologjia e mbikëqyrjes:

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

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

- Fillimisht u realizua takimi me Drejtorin e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, gjatë të cilit u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhet të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim.
- U verifikuan pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës aktuale të institucionit, si dhe sipas strukturës dhe organigramës që ka qenë në fuqi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe përmbajtja e dosjeve individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil.
- U verifikuan përshkrimet e punës për pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, nëse ato janë të hartuara në përputhje me formatin standard të miratuar.
- U verifikuan formularët e vlerësimit të punës në lidhje me vlerësimin e rezultateve në punë për të gjithë nëpunësit civilë të institucionit, dhe, nëse ky proces, është kryer sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera në lidhje me marrëdhëniet e punës, të çdo nëpunësi, për të provuar përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës, si arsimi, përvoja në punë e të tjera.

Konstatimet janë të materializuara si tabela më vete (aneks nr. 1, dhe aneks nr. 2,), të cilat janë të organizuara në formën e tabelave dhe janë pjesë e pandarë e këtij raporti.

Përmbajtja e Raportit:

I. Organizimi i shërbimit civil në subjektin e mbikëqyrur

Nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion, konstatohet se, Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (data 26.02.2014), funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin nr. 71, datë 17.02.2014, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë”. Ky urdhër është shfuqizuar me urdhrin nr. 64, datë 04.05.2015, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë”, i cili është ende në fuqi edhe në momentin e realizimit të kësaj mbikëqyrjeje.

Numri i përgjithshëm i punonjësve në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, është gjithsej **25**, të cilët janë të organizuar dhe ndahen në këtë mënyrë:

- ✓ **19** punonjës janë në pozicione pune, që konsiderohen pjesë e shërbimit civil, ose rreth 76% të pozicioneve të përgjithshme të punës.
- ✓ **6** punonjës janë në pozicione pune që kryejnë funksione administrative, ose 24% e pozicioneve të përgjithshme të punës.

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të 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”, të ndryshuar me Vendimin nr. 262, datë 25.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime 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”, **19 pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil** në këtë institucion, paraqiten në këtë raport:

- Nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues, është **1** pozicion pune, ose rreth 5 % e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, ku përfshihet titullari i institucionit.

- Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues, janë **2** pozicione pune, ose rreth 10 % e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Drejtor”.
- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues, janë **5** pozicione pune, ose rreth 27 % e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektori”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **11** pozicione pune, ose rreth 58 % e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Inspektor/Specialist”.

Nga analiza e pozicioneve në shërbimin civil, konstatohet se, struktura dhe organika e miratuar për institucionin e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, parashikon qartësisht hierarkinë e shërbimit civil. Në nenin 18, të ligjit nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”, përcaktohet se institucionet e varësisë drejtohen dhe përfaqësohen nga drejtori, në rastin konkret Titullari i Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, i cili raporton tek ministri përgjegjës. Klasifikimi i pozicioneve të shërbimit civil në kategorinë e lartë drejtuese, të mesme drejtuese dhe ekzekutive, është parashikuar në nenin 19, të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në mbështetje të kësaj dispozite, ka dalë vendimi nr. 142, datë 12.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, 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.

Në mënyrë të detajuar, kjo gjendje është pasqyruar në tabelën **Aneks nr. 1** - “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes”, e cila është pjesë përbërëse e këtij projektraporti.

Konstatohet se, përgjegjësitë dhe detyrat kryesore mbi të cilat funksionon secili pozicion pune në këtë institucion, janë përcaktuar në Rregulloren e Brendshme të Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, miratuar nga ministri i linjës, në datë 20.01.2017. Rezulton se, kjo rregullore e brendshme është në fuqi dhe është e përshtatur për të qenë në koherencë me ligjin për nëpunësin civil.

II. Statusi i punonjësve dhe nëpunësve aktualë, të gjendur në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit, (data 26.02.2014) dhe si janë zbatuar procedurat gjatë procesit të deklarimit të statusit të punësimit

Neni 67, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në nëntitullin “Statusi i punonjësve dhe nëpunësve aktualë”, e konkretisht në pikën 3, 4 dhe 6, të kësaj dispozite, parashikon rregullimin e statusit për nëpunësit dhe punonjësit që në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit, kryenin detyra në vende pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, duke i kategorizuar si,

- ✓ “Nëpunës 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”;

- ✓ “*Nëpunës ekzistues*, ata punonjës 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”;

Ndërkohë, në këtë dispozitë, përcaktohet *njësia përgjegjëse*, si struktura që ngarkohet me detyrimin për të deklaruar statusin e punësimit, sipas kategorive të evidentuara më sipër, pas verifikimit të procedurës së punësimit.

Më tej, kjo procedurë rregullohet hollësisht nëpërmjet 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”*”, të ndryshuar në pikën 1, të Kreut III, “*Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat*”, përcakton se:

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

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

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë lidhur me veprimet e kryera nga strukturat përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, (*njësia e burimeve njerëzore e institucionit, Sekretari i Përgjithshëm i ministrisë nga e cila varet institucioni i mbikëqyrur dhe njësia përgjegjëse, DAP*), nëse veprimet e tyre janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit për deklarimin e statusit të punësimit, grupi i mbikëqyrjes verifikoi dhe analizoi të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet e shërbimit civil, të tilla si:

- strukturën dhe organikën e institucionit që ishte në fuqi në datë 26.02.2014;
- listë prezencën dhe listë pagesën e punonjësve për muajt shkurt - mars 2014 dhe muajin nëntor 2018;
- dosjen individuale të çdo punonjësi të punësuar në pozicione të shërbimit civil (*aktet e emërimit, të dhënat lidhur me nivelin e diplomës dhe profilin e arsimit të lartë për çdo punonjës të punësuar në pozicione të shërbimit civil*);
- si dhe të faktit nëse punonjësit që punojnë në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë ose jo, kërkesat e përgjithshme e të posaçme për pranimin në shërbimin civil, sipas ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.

- o **Zbatimi i ligjit gjatë procesit të deklarimit të statusit të punësimit në raport me kohë zgjatjen e punësimit dhe plotësimin e kërkesave specifike të pozicionit të punës nga punonjësit, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar**

Bazuar në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, neni 4, shkronja “f”, Departamenti i Administratës Publike, paraqitet si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur. Ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, e ngarkojnë njësinë përgjegjëse (DAP-in), me disa detyra dhe përgjegjësi, në kuadër të garantimit të një shërbimi civil të qëndrueshëm.

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

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

Më tej, në mbështetje të pikës 8, të nenit 67, të ligjit, është miratuar vendimi nr. 116, datë 05.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në përmbajtjen e të cilit janë përcaktuar procedurat e hollësishme që duhet të kryejë njësia përgjegjëse, për të realizuar deklarinin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë.*

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion konstatohet se:

Në zbatim të akteve rregullative si më sipër, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore pranë institucioneve të mbikëqyrur, pasi ka evidentuar pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, i ka dërguar njësisë përgjegjëse, Departamentit të Administratës Publike, me shkresën nr. 117/1 prot., datë 17.04.2014, “*Dërgim informacioni mbi verifikimin e statusit të nëpunësve aktualë të Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë*”, listën e plotë të punonjësve si edhe materialet që përmbanin të dhëna lidhur me mënyrën dhe kohëzgjatjen e punësimit; aktet individuale të emërimit, si dhe materialet shkresore me të dhënat individuale të çdo punonjësi të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Departamenti i Administratës Publike pas marrjes së dokumentacionit të mësipërm, për çdo të punësuar në pozicione pune të shërbimit civil, ka verifikuar periudhën e punësimit, nëse ishte më shumë se një vit apo më pak se një vit, si dhe plotësimin e kërkesave të përgjithshme dhe të kërkesave të posaçme për vendin e punës dhe në përfundim të këtyre verifikimeve ka përfunduar dhe procedurën e deklarimit të statusit të punësimit për të gjithë punonjësit. Me shkresën nr. 3282 prot., datë 30.10.2014, “*Verifikimi i statusit të nëpunësve aktualë*”, DAP ka përcjellë pranë Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, aktet e deklarimit të statusit të punësimit për nëpunësit civilë të këtij institucioni.

Në momentin e mbikëqyrjes Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, ashtu si e përmendëm edhe më sipër, është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe

organikës së miratuar me Urdhrin nr. 64, datë 04.05.2015, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë”. Sipas kësaj strukture ky institucion ka gjithsej **25** pozicione pune, nga të cilat, **19** pozicione pune janë vlerësuar nga njësia përgjegjëse, si pjesë e shërbimit civil.

Në lidhje me aspekte të administrimit të burimeve njerëzore, që kanë të bëjnë me momentin e deklarimit të statusit të punësimit, për nëpunësit e institucionit, të cilët hyrja në fuqi e ligjit për nëpunësin civil i gjeti në pozicione pune pjesë e shërbimit civil; me punonjësit që aktualisht punojnë në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil dhe janë rekrutuar rishtazi; si dhe me pozicionet që janë ende të paplotësuara, situata në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë në momentin e mbikëqyrjes paraqitet si më poshtë:

- ✓ Në 9 raste, punonjësit e punësuar në pozicione pune pjesë të shërbimit civil gëzojnë statusin e punësimit si “*nëpunës civilë*”, të deklaruar nga DAP nga të cilët:
 - në 6 raste, punonjësit kanë qenë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më shumë se një vit, në QTTB, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil;
 - në 3 raste, punonjësit kanë qenë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më shumë se një vit, në institucione të tjera që përfshihen në fushën e shërbimit civil;
- ✓ Në 2 raste, nga njësia përgjegjëse është bërë deklarimi i statusit të punësimit si “*nëpunës civilë në periudhë prove*”, për punonjës të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më të vogël se një vit.
- ✓ Në 1 rast, nga njësia përgjegjëse është deklaruar statusi i punësimit në kundërshtim me ligjin, për shkak të afatit kohor të deklarimit të statusit.
- ✓ Në 1 rast, nga njësia përgjegjëse është zbatuar vendim gjyqësor.
- ✓ Në 3 raste, nga njësia përgjegjëse është zhvilluar procedura e pranimit në shërbimin civil, sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, pas fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil.
- ✓ Në 3 raste, pozicionet e punës, janë të lira.

Në vijim të projektraportit, këto kategori do të analizohen në mënyrë të detajuar.

Nga verifikimi i akteve të emërimit të çdo punonjësi të punësuar në pozicione të shërbimit civil dhe këqyrja e shënimeve në librezën e punës, lidhur me momentin e fillimit të marrëdhënies së punës dhe kohëzgjatjen e punësimit, për efekt të llogaritjes së kategorizimit të punonjësve në momentin e deklarimit të statusit të punësimit, konstatohet kjo situatë:

- *Punonjës të punësuar për një periudhë më shumë se një vit, janë konstatuar 9 raste, për të cilët është deklaruar statusi i punësimit*

Në lidhje me këtë kategori të punonjësve u konstatua se për të gjitha rastet është realizuar procesi i deklarimit të statusit të punësimit për punonjësit ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune,

për një periudhë më tepër se 1 vit, me statusin e punësimit “nëpunës civil” dhe bëhet fjalë për punonjësit e identifikuar në dy grupimet e mëposhtme:

- në 6 raste, punonjësit kanë qenë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më shumë se një vit, në OTTB, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil

1. ***** , me aktin nr. 3282/8, datë 30.10.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil, në pozicionin e punës, “Përgjegjës i Sektorit të Pemëve Frutore Farore, në Drejtorinë e Teknologjive Bujqësore”;
2. ***** , me aktin nr. 3282/11, datë 30.10.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil, në pozicionin e punës, “Përgjegjës i Sektorit të Bimëve të Arave në Drejtorinë e Teknologjive Bujqësore”;
3. ***** , me aktin nr. 3282/12, datë 30.10.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil, në pozicionin e punës, “Specialist në Sektorin e Bimëve të Arave, në Drejtorinë e Teknologjive Bujqësore”;
4. ***** , me aktin nr. 3282/4, datë 30.10.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil, në pozicionin e punës, “Specialist (pa grada/tituj shkencore), në Sektorin e Teknologjive të Mbarështrimit, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale”;
5. ***** , me aktin nr. 3282/6, datë 30.10.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil, në pozicionin e punës, “Specialist (pa grada/tituj shkencorë) në Sektorin e Punës Racore, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale”, kurse në momentin e mbikëqyrjes është në pozicionin e punës, “Përgjegjës i Sektorit të Punës Racore, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale”;
6. ***** , me aktin nr. 3282/2, datë 30.10.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil, në pozicionin e punës, “Specialist në Sektorin e Bazës Eksperimentale Prodhuese, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale”, kurse në momentin e mbikëqyrjes është në pozicionin e punës, “Përgjegjës i Sektorit të Bazës Eksperimentale Prodhuese, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale”.

- në 3 raste, punonjësit kanë qenë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më shumë se një vit, në institucione të tjera që përfshihen në fushën e shërbimit civil

1. ***** , me aktin nr. 3267/72, datë 30.10.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil, në pozicionin e punës “Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit për Kafshë”, pranë AKU, Dega Rajonale Korçë, kurse në momentin e mbikëqyrjes është në pozicionin e punës, “Përgjegjës i Sektorit të Teknologjive të Mbarështrimit, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale”;
2. ***** , me aktin nr. 3267/66, datë 30.10.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil, në pozicionin e punës “Inspektor në Sektorin e Inspektimit të Ushqimit për Kafshë”,

pranë AKU, Dega Rajonale Korçë, kurse në momentin e mbikëqyrjes është në pozicionin e punës, “Drejtor i Drejtorisë së Teknologjive Blegtorale”;

3. *****, me aktin nr. 3296/6, datë 30.10.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil, në pozicionin e punës, “Përgjegjës i Sektorit të Financës, pranë Drejtorisë së Bujqësisë, Korçë”, kurse në momentin e mbikëqyrjes është në pozicionin e punës, “Përgjegjës i Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse”.

Për të gjithë punonjësit e të dy grupimeve të mësipërme, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, vazhdon marrëdhënia e punës me institucionin.

Nga verifikimi i dokumentacionit përkatës, në lidhje me deklarin e statusit të punësimit, arrihet në konkluzionin se:

- Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit “nëpunës civil”, për punonjësit e përmendur më sipër, janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 3, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- Këta punonjës, në datën 26 Shkurt 2014, ishin të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, kohëzgjatja e periudhës së punësimit ishte më e madhe se një vit dhe ata plotësojnë kriterin e nivelit arsimor të diplomës së arsimit të lartë, për pozicionin përkatës të punës.
- 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 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 punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes”, i cili është pjesë përbërëse e këtij projektraporti.

Konkluzion: Për këto raste, Komisioneri vlerëson se njësia përgjegjëse ka vepruar drejt në lidhje me deklarin e statusit të punësimit si nëpunës civilë, pasi punonjësit 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.

- Në kategorinë e punonjësve të punësuar për një periudhë më pak se një vit, janë konstatuar 2 raste, për të cilët është deklaruar statusi i punësimit

Në lidhje me këtë kategori të punonjësve u konstatua se në këtë rast është realizuar procesi i deklarimit të statusit të punësimit “nëpunës civil në periudhë prove”, për 2 punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më pak se 1 vit, dhe bëhet fjalë për punonjësit e renditur më poshtë:

1. ***** , me aktin nr. 3282/1, datë 30.10.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin e punës, *Drejtor i Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë*;
2. ***** , me aktin nr. 3282/13, datë 30.10.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin e punës, *“Specialist (pa grada/tituj shkencore) në Sektorin e Bimëve të Arave, në Drejtorinë e Teknologjive Bujqësore”*.

Këta dy punonjës, në datën 26 Shkurt 2014, ishin të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, kohëzgjatja e periudhës së punësimit ishte më pak se një vit dhe ata e plotësojnë kriterin e nivelit arsimor të diplomës së arsimit të lartë, për pozicionin përkatës të punës.

Nga verifikimi i aktit të emërimit, nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionin përkatës të punës dhe momentit të fillimit të marrëdhënieve financiare, rezulton e vërtetuar se, në këtë rast, këta punonjës, 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 këta punonjës, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, vazhdon marrëdhënia e punës me institucionin, duke ruajtur të njëjtin pozicion pune.

Nga verifikimi i dokumentacionit përkatës, në lidhje me deklarin e statusit të punësimit, arrihet në konkluzionin se:

- Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit *“nëpunës civil në periudhë prove”*, për ***** dhe ***** janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 3 dhe 4, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.
- Nga këqyrja dhe analiza që i është bërë akteve të emërimit, nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionin përkatës të punës dhe momentit të fillimit të marrëdhënieve financiare, rezulton e vërtetuar se, në këto raste, këta punonjës, 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 këta dy punonjës, me të drejtë njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si *“nëpunës civil në periudhë prove”*, nëpërmjet vendimeve përkatëse të nxjerra, në muajin Tetor 2014, e cila është e pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Aneksin nr. 1** – *“Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes”*, i cili është pjesë përbërëse e këtij projektraporti.
- Konstatohet se, për punonjësit më sipër, tashmë ka përfunduar periudha e provës dhe është realizuar programi i trajnimit të detyrueshëm për nëpunësit civilë. Në dosje është administruar certifikata përkatëse e lëshuar nga Shkolla e Administratës Publike (ASP), vendimi i eprorit direkt, shoqëruar me mendimin e nëpunësit civil më të vjetër. Kjo procedurë kishte përfunduar, duke u finalizuar me vendimin e konfirmimit si nëpunës civil, në përputhje me nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.

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

- Në 1 rast është deklaruar statusi i punësimit në kundërshtim me ligjin, për shkak të afatit kohor të deklarimit të statusit

Bëhet fjalë për punonjësin ******, emëruar në pozicionin e punës “*Specialist në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale*”. Pas verifikimit të dokumentacionit rezultoi se, ky punonjës ka filluar punë në institucion me Urdhrin nr.19, datë 24.02.2014, të titullarit të institucionit. Gjatë verifikimit të dosjes së këtij punonjësi rezultoi se me shkresën nr. 3282/15, datë 30.10.2014, “*Njoftim*”, Departamenti i Administratës Publike ka vënë në dijeni Njësinë e Burimeve Njerëzore të QTTB-së, Korçë, që ky punonjës nuk mund të përfitoj statusin e punësimit, pasi urdhri i tij i emërimit në detyrë është bërë pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe pa një procedurë pranimit në shërbimin civil.

Më pas, DAP me aktin nr. 3282/24, datë 19.01.2015, e ka deklaruar “*nëpunës civil*”, duke bërë revokimin e pjesshëm të shkresës më sipër, paragrafin në të cilin deklarohet se ky punonjës nuk plotëson kriteret për të qenë nëpunës civil.

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar në dosjen personale të punonjësit, rezultoi se, njëzia përgjegjëse nuk ka vepruar drejt në deklarimin e statusit të punësimit për këtë rast, pasi marrëdhënia e punës për këtë punonjës, në pozicionin ku e ka gjetur fillimi i efekteve juridike të ligjit për shërbimin civil, ka filluar në datën 24.02.2014. Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, (data 26.02.2014), ky punonjës kishte më pak se 1 vit në atë pozicion pune, e për këtë arsye duhet të deklarohet “*nëpunës civil në periudhë prove*”.

Në momentin e mbikëqyrjes, nëpunësi ****** është në pozicionin e punës, “*Specialist (pa grada/tituj shkencore), në Sektorin e Pemëve Frutore Farore, në Drejtorinë e Teknologjive Bujqësore*”, sipas aktit nr. 4772, datë 09.10.2015, të DAP, “*Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të rristurimit të Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë*”.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, në këtë rast njëzia përgjegjëse (DAP) dhe eprori direkt, për të rregulluar situatën e paligjshmërisë duhet të kryejnë veprimet si më poshtë:

- Të ndryshohet akti administrativ nr. 3282/24, datë 19.01.2015, sipas nenit 108 dhe 113, të ligjit nr. 44/2015, “*Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë*”, për deklarimin e statusit të punësimit për punonjësin ******, duke e ndryshuar pozicionimin e tij në raport me shërbimin civil, nga “*nëpunës civil*”, në “*nëpunës civil në periudhë prove*”, për arsye se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, (data 26.02.2014), rezultoi se kohëzgjatja e periudhës së punësimit të tij është më pak se 1 vit.
- Të krijohet mundësia për të ndjekur trajnimin e detyrueshëm dhe më tej të administrohet rezultati i testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA).
- Të nxjerrë për nëpunësin vendimin e arsyetuar të konfirmimit ose jo, në përfundim të periudhës së provës.

- Rasti kur nga njësia përgjegjëse është plotësuar pozicioni i punës pjesë e shërbimit civil në zbatim të vendimit gjyqësor

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, konstatohet se, nga ana e njësisë përgjegjëse, (DAP), në përputhje me Urdhrin nr. 5151, datë 28.10.2015, “Për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës shtetërore të përfshira në fushën e zbatimit të ligjit për shërbimin civil”, të Ministrit të Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike, i cili ende vijon të jetë në fuqi, janë kryer emëtime në shërbimin civil në zbatim të vendimeve gjyqësore dhe bëhet fjalë për punonjësin:

- ✓ *****, në pozicionin e punës, “Specialist (pa grada/tituj shkencore), në Sektorin e Pemëve Frutore Farore, në Drejtorinë e Teknologjive Bujqësore”, i cili është emëruar nga DAP me aktin nr. 490/2, datë 19.09.2016, në zbatim të vendimit nr. 682, datë 31.03.2015, të Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë, i cili ka lënë në fuqi vendimin nr. 237, datë 12.05.2015, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Korçë.

- Pozicione të lira

Pranë Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, në momentin e mbikëqyrjes, në 3 raste, pozicionet e punës, janë evidentuar të lira, si më poshtë:

1. Drejtor i Drejtorisë së Teknologjive Bujqësore;
2. Specialist Laboratori, në Sektorin e Bimëve dhe Farave, në Drejtorinë e Teknologjive Bujqësore;
3. Specialist (pa grada/tituj shkencore), në Sektorin e Punës Racore, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale.

Këto pozicione janë planifikuar në planin vjetor të rekrutimit për vitin 2018 dhe dërguar edhe për vitin 2019 (anuluar për shkak të mungesës së aplikantëve). Marrëdhënia midis institucionit dhe Departamentit të Administratës Publike, është realizuar vetëm në formë elektronike. nga ana e institucionit është plotësuar formulari i rekrutimit i cili gjendet në sistemin elektronik, të administruar nga njësia përgjegjëse (DAP-i) (materiale të dokumentuara nga grupi i punës).

Gjithashtu, gjatë verifikimit të dokumentacionit, grupi i punës konstatoi se në institucionin Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, nuk ka pasur raste të pezullimit nga shërbimi civil të punonjësve që ushtrojnë detyrën e tyre në pozicione pjesë të shërbimit civil.

III. Procesi i deklarimit 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 deklarinimin 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 grupi i punës konstaton se, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur, i ka përfunduar procedurat e deklaramit të statusit të punësimit në datën *30 tetor 2014*, pra brenda afatit të vendosur në aktin nënligjor, me përjashtim të rastit të punonjësit *****, akti i deklaramit të statusit të të cilit mban datën 19.01.2015.

Të dhënat që pasqyrojnë realizimin e procedurës së deklaramit të statusit të punësimit, siç janë: akti për fillimin e marrëdhënieve të punës në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë; 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 nr. 1 dhe nr. 2, të hartuara nga grupi i punës dhe që i bashkëlidhen projekt raportit si pjesë përbërëse e tij.

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

Gjatë procesit të mbikëqyrjes konstatohet se në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, u konstatuan **3 raste** të emërimit nëpërmjet procedurës së pranimit në shërbimin civil dhe **5 raste** të ngritjes në detyrë, të parashikuara në nenin 22, 23 dhe 26 të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, si dhe në vendimin nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, *“Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”* dhe vendimin nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, *“Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”*.

• Pranimi në shërbimin civil në nivel ekzekutiv

Në këtë rast, sipas procedurave të rekrutimit, pranim në shërbimin civil në nivelin ekzekutiv janë shpallur fitues punonjësit si më poshtë:

1. ***** , emëruar në pozicionin e punës, *“Specialist (pa grada dhe tituj shkencorë) në Sektorin e Teknologjive të Mbarështrimit, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale”*, me aktin e emërimit nr. 6210 prot., datë 11.10.2016, të Departamentit të Administratës Publike.

2. ***** , emëruar në pozicionin e punës, *“Specialist në Sektorin e Bazës eksperimentale Prodhuese, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale”*, me aktin e emërimit nr.6209 prot., datë 11.10.2016, të Departamentit të Administratës Publike.

3. ***** , emëruar në pozicionin e punës, *“Specialist, në Sektorin e Financës dhe shërbimeve Mbështetëse”*, me aktin e emërimit nr. 4332 prot., datë 20.07.2016, të Departamentit të Administratës Publike.

- *Ngritje në detyrë*

Në këtë rast, sipas procedurave të ngritjes në detyrë për pozicionet e përcaktuara, janë shpallur fitues punonjësit si më poshtë:

1. *****, emëruar në pozicionin e punës, “Përgjegjës i Sektorit të Bazës Eksperimentale Prodhuese, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale”, me aktin e emërimit nr. 6405 prot., datë 22.12.2015, të Departamentit të Administratës Publike.
2. *****, emëruar në pozicionin e punës, “Përgjegjës i Sektorit të Teknologjive të Mbarështrimit, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale”, me aktin e emërimit nr. 6493 prot., datë 25.12.2016, të Departamentit të Administratës Publike.
3. *****, emëruar në pozicionin e punës, “Përgjegjës i Sektorit të Punës Racore, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale”, me aktin e emërimit nr. 6495 prot., datë 25.12.2016, të Departamentit të Administratës Publike.
4. *****, emëruar në pozicionin e punës, “Përgjegjës i Sektorin të Financës dhe shërbimeve Mbështetëse” me aktin e emërimit nr. 6493 prot., datë 25.12.2016, të Departamentit të Administratës Publike.
5. *****, emëruar në pozicionin e punës, “Drejtor i Drejtorisë së Teknologjive Blegtorale”, me aktin e emërimit nr. 3827 prot., datë 09.06.2017, të Departamentit të Administratës Publike.

Konkluzion: Nga sa analizohet më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedurat e rekrutimit, nëpërmjet konkurrimit të hapur, pranim në shërbimin civil dhe ngritjes në detyrë për pozicionet e lira të punës në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, janë kryer nga njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike.

V. **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 periudhës së provës si dhe detyrat që duhet të përmbushë nëpunësi dhe institucioni përgjatë kësaj periudhe dhe në përfundim të saj, janë të përcaktuara në nenin 24, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; Kreun V, të vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, 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 punësimit 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. Konstatohet se në këtë rast nuk është zbatuar kjo kërkesë e parashikuar në aktin nënligjor që rregullon këtë institut të ligjit. Në këto rrethana, për punonjësin që ende vijon periudhën e provës, duhet të emërohet një nëpunës civil në kujdesin e të cilit do të kryejë detyrat ky punonjës.

Ky aspekt duhet të jetë në vëmendjen e njësisë së burimeve njerëzore të institucionin, në të ardhmen, pas zhvillimit të konkurrimeve për pozicionet e lira të evidentuara më sipër.

Në zbatim të planit të mbikëqyrjes, grupi i punës verifikoi tërësinë 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.

Gjatë procesit të verifikimit në momentin e mbikëqyrjes u konstatua se në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, janë evidentuar 5 raste, kur nëpunësit civilë kanë qenë subjekte të periudhës së provës, nga të cilët:

- ✓ **2 raste**, kur nëpunësit civilë, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit (data 26.02.2014) e kishin periudhën e punësimit në të njëjtin vend, më pak se një vit dhe kanë përfituar statusin e punësimit “*nëpunës civil në periudhë prove*”, sipas nenit 67, pika 4 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij. Për këto raste ka përfunduar periudha e provës.
- ✓ **3 raste**, kur nëpunësit civilë janë rekrutuar sipas procedurave të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, për të cilët ka përfunduar periudha e provës.

Nga verifikimi i dokumentacionit për zbatimin e ligjit gjatë periudhës së provës, për **5 rastet**, që kanë lidhje me momentin e deklarimit të statusit të punësimit dhe me procesin e rekrutimit sipas procedurave të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe aktualisht e kanë përfunduar periudhën e provës, rezultojnë se:

- Gjatë periudhës së provës, nëpunësit kanë kryer ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s dhe në fund të trajnimit është zhvilluar testimi, sipas pikës 2, të Kreut IV, të vendimit nr. 138, datë 13.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për rregullat e organizimit e të funksionimit të shkollës shqiptare të administratës publike dhe trajnimin e nëpunësve civil*”, i ndryshuar. Trajnimi për periudhën e provës pranë ASPA-s konsiderohet i ndjekur me sukses nëse nëpunësi merr të paktën 50 % të pikëve në testim, e në këtë rast plotësohet ky kusht.
- Nëpunësve iu është bërë vlerësimi i rezultateve individuale në punë, për periudhën e provës, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore.
- Në përfundim të periudhës së provës, titullari i institucionit ka finalizuar këtë proces duke nxjerrë aktet e konfirmimit për çdo nëpunës civil.

- Vendimet e konfirmimit, pas përfundimit të periudhës së provës, i janë njoftuar Departamentit të Administratës Publike, i cili paraqitet në cilësinë e njësisë përgjegjëse për këtë institucion dhe si organi kompetent për administrimin e Regjistrisë Qendrore të Personelit.
- Njësia përgjegjëse, më pas ka nxjerrë aktin individual të deklarimit të statusit të punësimit për çdo nëpunës, akte të cilat rezultojnë të jenë të administruara në dosjen personale të nëpunësve (*akte të administruara dhe të pasqyruara në aneksin 1*).

Konkluzion: Në këto rrethana, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse ka vepruar drejt në lidhje me përmbushjen e kërkesave ligjore të periudhës së provës, të përcaktuara nga neni 24, i ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Kujdes duhet të tregohet në momentin e emërimit të punonjësit që do të ketë në vëmendje veprimtarinë e nëpunësve në periudhë prove.

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

Një aspekt shumë i rëndësishëm, në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil, i cili ka lidhje me një sërë momentesh të administrimit të shërbimit civil, si rekrutimi, ristrukturimi, vlerësimi i punës, sistemi i karrierës, etj., është edhe procesi i hartimit të përshkrimit të punës, për pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil.

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 12.03.2014, 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*”, 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 12.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar, 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”.

Përshkrimi i punës hartohet nga analisti i punës, në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës dhe në rastet kur analisti i punës mungon në strukturën e institucionit, për të cilin ka lindur nevoja e hartimit të përshkrimeve të punës, ky proces realizohet nga drejtuesi i

njesisë organizative për menaxhimin e burimeve njerëzore, në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës.

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, është miratimi dhe fillimi i efekteve të legjislacionit të ri të shërbimit civil, (*ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij*).

Vendimi nr. 142, datë 12.3.2014 i Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, në kreun VI “Dispozita tranzitore”, pika 40, ka parashikuar që, të gjitha institucionet pjesë e shërbimit civil, të përfundojnë hartimin e përshkrimit të punës, deri në datën 1 korrik 2014.

Së dyti, institucioni ka kaluar në një proces ristrukturimi, pas përfshirjes së tij në fushën e shërbimit civil

Rezulton se me urdhrin nr. 64, datë 04.05.2015 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë”, është miratuar struktura dhe organika e re për këtë Qendër. Në kuadër të miratimit të strukturës dhe organikës së re, është miratuar vetëm ndryshim në emërtese, por jo në numër punonjësish.

Nga verifikimi rezultoi se, përshkrimet e punës janë hartuar sipas formatit standard të miratuar dhe janë nënshkruar nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, eprori direkt dhe nga nëpunësi civil që punon në pozicionin për të cilin është hartuar përshkrimi i punës, sipas pikës 4.2.10, të udhëzimit nr. 2, datë 07.04.2014 të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

Institucioni i mbikëqyrur është i organizuar në nivel drejtorie dhe për këtë arsye Titullari i Institucionit, paraqitet në rolin e eprorit direkt për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, (*që në rastin konkret janë pozicionet përgjegjës sektori dhe specialist*).

Por, nga ana tjetër, në pikën 19, 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”, është parashikuar se Departamenti i Administratës Publike në cilësinë e njesisë përgjegjëse për institucionet e administratës shtetërore, kthen për rishikim përshkrimet e punës për pozicionet respektive, në rast se vëren se ato, nuk janë hartuar në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar.

Mbështetur në sa parashikohet në këtë pikë, theksojmë se, e drejta e Departamentit të Administratës Publike, për të rikthyer për rishikim përshkrimet e punës, nënkupton edhe detyrimin e këtij organi për të aprovuar në mënyrë shkresore rregullshmërinë e përshkrimeve të punës, duke e njoftuar zyrtarisht institucionin dhe Sekretarin e Përgjithshëm të ministrisë së linjës, se përshkrimet e punës janë në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës, me qëllim që ata të vijnë më tej me procedurën e depozitimit të tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, në këtë rast u konstatua se, procedura e bashkëpunimit ndërmjet strukturave/nëpunësve përgjegjës për realizimin e këtij procesi, që janë: analisti i punës/ eprori direkt i pozicionit përkatës/Departamenti i Administratës Publike, është realizuar vetëm në formë elektronike. Përshkrimet e punës janë plotësuar në sistemin elektronik, të administruar nga njësia përgjegjëse (*DAP-i*). Nëpërmjet këtij sistemi, njësia përgjegjëse ka asistuar nëpunësit e ngarkuar për hartimin e përshkrimeve të punës duke iu dhënë sugjerimet e nevojshme teknike. Në vijim, i gjithë procesi rezulton të jetë zhvilluar në format elektronik dhe në përfundim, përshkrimet e punës janë printuar nga sistemi dhe janë nënshkruar. Bashkëpunimi në sistemin elektronik, ndërmjet analistit të punës dhe specialistit të *DAP-it*, ka të bëjë vetëm me fazën krijimit apo hartimit të përshkrimeve të punës që është faza e parë e këtij procesi.

Në këtë rast, konstatimet e grupit të punës, në lidhje me dokumentimin e procesit, kanë të bëjnë me fazat e mëtejshme të tij, të tilla si, dhënia e mendimit të njësisë përgjegjëse lidhur me përputhshmërinë e përshkrimeve të punës me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar dhe fazën e fundit, që është administrimi i përshkrimeve të punës, ku një kopje e dokumentit përfshihet në dosjen e personelit të çdo nëpunësi, (*në rastin e vendeve të lira një kopje e përshkrimit të punës për secilin pozicion i bashkëngjitet planit të rekrutimit*), një kopje e përshkrimeve të punës depozitohet në arkivin e institucionit dhe një kopje depozitohet pranë Departamentit të Administratës Publike. Në këtë mënyrë përshkrimet e punës bëhen pjesë e akteve rregullative në bazë të të cilave është i organizuar dhe funksionon institucioni, siç janë, struktura dhe organika në fuqi e institucionit, rregullorja e brendshme e institucionit etj.

Në këtë rast, nuk u evidentua asnjë shkresë që të vërtetonte se përshkrimet e punës janë dërguar për tu depozituar pranë Departamentit të Administratës Publike, çka është detyrë e njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit.

Në lidhje me përmbushjen e kërkesave të vendit të punës, nga përmbajtja e aktit të përshkrimit të punës, konstatohet se, në ndarjen "*Kërkesa të posaçme*", janë përcaktuar kërkesat specifike të vendit të punës në lidhje me nivelin e edukimit dhe fushën kryesore të studimeve; përvojën në punë e përcaktuar në terma kohorë dhe për pozicionin përkatës; si dhe njohuritë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për përmbushjen e funksionit të pozicionit të punës.

Nga të dhënat e administruara, të cilat pasqyrohen në Aneksin nr. 2 : "*Respektimi i kërkesave të përgjithshme, sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës, për nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes, janë të emëruar në pozicione të shërbimit civil, në QTTB-në, Korçë*", bashkëlidhur projektraportit, rezulton se nëpunësit i plotësojnë këto kërkesa.

Konkluzion:

- Komisioneri vlerëson se, në këtë institucion është realizuar procesi i hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës, që 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*".

- Një kopje e përshkrimeve të punës, të nënshkruara, krahas depozitimit në dosjen e personelit të çdo nëpunësi civil, duhet të depozitohen dhe në arkivin e institucionit si dhe 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. Në këtë rast, këto akte janë depozituar në dosjen e personelit dhe arkivin e institucionit, por nuk janë depozituar pranë Departamentit të Administratës Publike. Kjo detyrë duhet të përmbushet në vijim nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, duke i dërguar formularët e përshkrimit të punës, pranë Departamentit të Administratës Publike, për të marrë edhe miratimin e njësisë përgjegjëse.

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

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, në të cilin është përcaktuar se, mbikëqyrja përfshin ligjshmërinë në administrimin e shërbimit civil, për periudhën kohore nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e në vijim, u verifikua planifikimi i nevojave për rekrutim në shërbimin civil për vitin 2017 dhe për vitin 2018.

Konstatohet se, planifikimi i nevojave për rekrutim në shërbimin civil, në institucionin e mbikëqyrur, është realizuar duke u bazuar në përcaktimet e nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 108, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimi në shërbimin civil”.

Mbështetur në këto dispozita, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore ka përgatitur planin e nevojave për rekrutim për vitin 2017 dhe 2018, të cilin ja ka bërë të njohur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore pranë Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave. Konkretisht me shkresën me nr. 163/1 prot., datë 19.12.2016, Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë ka planifikuar nevojat për pranim për vitin 2017 dhe me shkresën nr. 144 prot., datë 28.12.2017, ka përcaktuar vendet e lira për vitin 2018.

Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, pranë Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave ka mbajtur një korrespondencë “on-line”, me Departamentin e Administratës Publike, gjë e cila është pasqyruar në vendimin nr. 69, datë 03.02.2017 “Për planin vjetor të pranimi në shërbimin civil për vitin 2017, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil” dhe në vendimin nr. 34 datë 24.01.2018 të Këshillit të Ministrave “Për planin vjetor të pranimi në shërbimin civil për vitin 2018, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil” .

VIII. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes ose për shkak të ligjit

Nga verifikimi i dokumentacionit që lidhet me institutin e lirimit nga shërbimi civil, konstatohet se për periudhën nga hyrja në fuqi e ligjit deri në momentin e mbikëqyrjes, në institucionin e kontrolluar, evidentohen **4 raste** të nëpunësve civilë, të cilët janë liruar, pasi kanë mbushur

moshën e pensionit të plotë të pleqërisë, të parashikuar nga neni 65, pika 1, shkronja “c”, e ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si më poshtë:

- ✓ *****, në pozicionin e punës, “Përgjegjës i Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse”, është liruar me vendimin nr. 2, datë 01.11.2016, “Për lirim nga shërbimi civil”, të titullarit;
- ✓ *****, në pozicionin e punës, “Drejtor i Drejtorisë së Teknologjive Blegtorale”, është liruar me vendimin nr. 1, datë 24.02.2017, “Për lirim nga shërbimi civil”, të titullarit;
- ✓ *****, në pozicionin e punës, “Përgjegjës i Sektorit të Punës Racore, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale”, është liruar me vendimin nr. 1, datë 31.05.2016, “Për lirim nga shërbimi civil”, të titullarit;
- ✓ *****, në pozicionin e punës, Përgjegjës i Sektorit të Mbarështrimit, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale”, është liruar me vendimin nr. 3, datë 09.03.2017, “Për lirim nga shërbimi civil”, të titullarit.

Konkluzion: Për sa u analizua më sipër, Komisioneri vlerëson se, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, pranë Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë ka vepruar drejt në lidhje me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të plotësisë së moshës së pensionit të plotë të pleqërisë, në bazë të nenit 65, pika 1, germa ”c”, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

IX. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore

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

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

Ligji i posaçëm dhe aktet nënligjore të dala në zbatim të tij, në rastin e konstatimit të shkeljeve disiplinore përcaktojnë procedura të hollësishme, të cilat duhet të ndiqen nga personat kompetentë të ngarkuar nga ligji për fillimin e ecurisë disiplinore. Shkeljet disiplinore shumë të rënda janë përcaktuar në pikën 2, të nenit 57, të ligjit dhe në këtë rast, masa disiplinore që zbatohet ndaj nëpunësit civil, është “largim nga shërbimi civil”, i parashikuar në shkronjën “ç” të nenit 58, të ligjit në fjalë.

Në kuadër të drejtimeve të mbikëqyrjes, pas verifikimit të dokumentacioni të vënë në dispozicion në lidhje me praktikat e masave disiplinore, që janë aplikuar në administratën e Qendrës së

Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, konstatohet se për periudhën objekt mbikëqyrje nuk ka patur procedura për dhënie mase disiplinore.

Konkluzion: Komisioneri sjell në vëmendje që në të ardhmen, në rastet e procedurave administrative disiplinore, njësia përgjegjëse të veprojë në bazë të Kreut X, “Disiplina në shërbimin civil”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar si dhe të akteve nënligjore që rregullojnë këtë aspekt të ligjit.

X. 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”, 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, shpeshësinë 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 vjetore të rezultateve në punë për gjashtëmuajorin e parë të vitit 2018.

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 për gjashtëmuajorin e parë të vitit 2018*

Niveli i vlerësimit përfundimtar	Janar – Qershor 2018			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	1	13	2	-
Totali	16			

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, në këtë rast, subjekti i mbikëqyrrur, në 16 raste (3 janë pozicione të lira) i ka realizuar 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”, duke kryer vlerësimin sipas formatit të përcaktuar në Lidhjen nr. 1, të vendimit të sipërcituar.

Formulari i vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së vlerësimit, apo në përfundim të periudhës së provës, rezulton të jetë miratuar nga nëpunësit e ngarkuar me kompetencën e vlerësimit, të cilët në zbatim të vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civile”, kanë plotësuar në mënyrën e duhur të gjitha elementët formale të kërkuara nga formulari i vlerësimit.

Nga vlerësimet e dhëna për nëpunësit e QTTB, Korçë, konstatohet se ata janë vlerësuar me 3 nivele të procesit, niveli 1, “Shumë mirë”, niveli 2, “Mirë” dhe në 2 raste është aplikuar vlerësimi me nivelin 3, “Kënaqshëm”.

Në këto rrethana, detyrë e zyrtarëve të ngarkuar me këtë proces, duke përfshirë këtu subjektet që e realizojnë atë si dhe njësinë përgjegjëse, mbetet që të sjellë sistemin e vlerësimit të punës, sa më objektiv dhe më afër realitetit, duke përdorur të gjithë spektrin e vlerësimeve, edhe atë që përfaqëson niveli më i ulët të vlerësimit, niveli 4, “Jo kënaqshëm”, që përcaktohen në ligj dhe aktin nënligjor.

Procedura e vlerësimit të nëpunësit civil, është realizuar sipas formatit të miratuar nga Departamenti i Administratës Publike, por nga ana tjetër, u konstatua se krahas vlerësimit me pikë, nuk ishin evidentuar komentet përkatëse në lidhje me vlerësimin përfundimtar, arsyet e këtij vlerësimi, si dhe rekomandimet dhe vërejtjet e nevojshme, me qëllim arritjen e rezultateve dhe arritjen e objektivave më të larta. Respektimi i këtij detyrimi ligjor, ndikon në një vlerësim objektiv dhe të efektshëm të performancës dhe arritjeve të nëpunësit civil gjatë kryerjes së detyrave të tij dhe për më tepër, ndihmon nëpunësin që në të ardhmen të përqendrohet në ato drejtime të treguara, me qëllim përmbushjen sa më mirë të detyrave dhe nxitjen e rritjes së rezultateve në punë.

Për realizimin e një vlerësimi sa më objektiv, në Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 109, datë 26.02.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”, i ndryshuar me vendimin

nr. 252, datë 30.03.2016, është përcaktuar dhe procedura që duhet të respektohet për procesin e vlerësimit të rezultateve në punë si dhe kompetencat për vlerësimin.

Në kuptim të pikës 12, Kreu II, të Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 109, datë 26.02.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”, i ndryshuar, procesi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i vazhdueshëm, i cili konsiston në tri faza:

- Planifikimi, ku zyrtari raportues gjatë 15 – ditëshit të dytë të muajit dhjetor dhe gjatë 15 - ditëshit të dytë të muajit qershor, takohet me nëpunësin civil që do të vlerësohet për të caktuar objektivat kryesore të punës dhe sjelljet përkatëse profesionale që bëjnë të mundur realizimin e planit të punës, përmbushjen e objektivave dhe të misionit të institucionit. Në këtë fazë zyrtari raportues së bashku me nëpunësin që do të vlerësohet diskutojnë qëllimet e nëpunësit për karrierë, aspiratat dhe çdo gjë tjetër që lidhet me trajnimin dhe zhvillimin profesional.

- Bisedimet e ndërmjetme. Kjo fazë konsiston në takime të strukturuar dhe të shkurtra, të cilat zhvillohen në mes të periudhës së vlerësimit ku zyrtari raportues takohet me nëpunësin civil dhe vlerëson progresin e bërë në arritjen e objektivave të planifikuara dhe përmirësimet e nevojshme në planin e hartuar me shkrim.

- Vlerësimi përfundimtar, i cili realizohet në periudhën 1 – 15 Korrik si dhe 1 – 15 Janar dhe konsiston në vlerësimin e përmbledhur të suksesit të nëpunësit që do të vlerësohet në arritjen e objektivave kryesore të punës, të përcaktuara në fazën e planifikimit dhe të rishikuar gjatë bisedimeve të ndërmjetme.

Mosrespektimi i procedurës së përcaktuar në aktin nënligjor, mungesa e dokumentacionit provues të zhvillimit të kësaj procedure dhe përdorimi i komenteve të njëjta në të gjitha rubrikat, pas sjell një vlerësim jo objektiv dhe jo të plotë në lidhje me punën e kryer nga nëpunësi.

Sjellim në vëmendje se, vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civil, synon të përmirësojë aftësitë profesionale të nëpunësve, si dhe të ndikojë në cilësinë e shërbimit të ofruar prej tyre, e për këtë arsye, zyrtarët e përfshirë në procesin e vlerësimit, (*Zyrtari raportues/Zyrtari kundërfirmues/Zyrtari autorizues*), duhet ta përfundojnë secilën periudhë të vlerësimit, brenda afateve të parashikuara në vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, të ndryshuar.

Detyrë e njësisë përgjegjëse në këtë rast, mbetet që të orientojë procesin dhe menaxherët e tij, për të sjellë sistemin e vlerësimit të punës, sa më afër objektivitetit dhe realitetit, duke përdorur të gjithë spektrin e vlerësimeve që përcaktohen në ligj dhe aktin nënligjor.

Në këtë institucion nuk konstatohen raste të mosmarrëveshjeve ndërmjet aktorëve të procesit (*Zyrtari raportues dhe/ose Zyrtarëve kundërfirmues dhe autorizues*), lidhur me nivelet e vlerësimit, për shkak të pretendimeve të nëpunësit lidhur me vlerësimin e rezultateve në punë.

XI. 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 mbikëqyrjes janë vlerësuar këto rrethana:

- A janë të certifikuar si nëpunës civilë, nëpunësit e riemëruar pas procesit të ristrukturimit të institucionit, në përputhje me kërkesat e nenit 67, pika 3 dhe 6, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.
- Pozicioni i punës ku ka qenë secili nëpunës para procesit të ristrukturimit dhe pozicioni ku është sistemuar pas tij.
- Përshkrimet e pozicioneve të punës të mbetura pas ristrukturimit dhe vlerësimi i kërkesave të përgjithshme e të veçanta të këtyre pozicioneve, nëse përputhen me karakteristikat personale të nëpunësve që janë riemëruar aktualisht në këto pozicione.
- Aktet e lirim të nëpunësve të cilëve u është shkurtuar pozicioni i punës dhe aktet e riemërimit të nëpunësve të mbetur pas ristrukturimit, që plotësojnë kërkesat e veçanta dhe të përgjithshme për pozicionin e ri të punës të krijuar rishtas apo ristrukturuar, sipas përshkrimeve të reja.

Nisur nga përmbajtja e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar, të Këshillit të Ministrave, rezulton se është njësia përgjegjëse, në këtë rast, Departamenti i Administratës Publike, subjekti që drejton gjithë procesin e ristrukturimit nga ana ligjore.

Gjatë mbikëqyrjes në institucionin e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, u konstatua se, *njësia përgjegjëse pas miratimit të strukturës së re, në vitin 2015, ka ndjekur procedurat në përputhje me ligjin*, pasi në tërësi, janë respektuar kërkesat e dispozitës së përmendur më sipër, apo të akteve nënligjore që rregullojnë institutin e ristrukturimit.

Pas hyrjes në fuqi të strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin e Kryeministrit nr. 64, datë 04.05.2015, “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë*”, nga ana e njësisë përgjegjëse (DAP), është nxjerrë akti për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit, me Urdhrin nr. 38/1, datë 08.05.2015, “*Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit në kuadër të ristrukturimit të Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë*”, me përbërjen si vijon:

- ***** , “*Specialist në Sektorin e Procedurave të Rekrutimit*”, në Drejtorinë e Politikave të Rekrutimit, në Departamentin e Administratës Publike – Kryetar;
- ***** , *Drejtor i Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, – Anëtar;*
- ***** , *Sekretar i Përgjithshëm, Ministria e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave – Anëtar.*

Komisioni është kujdesur që të respektohen kërkesat ligjore në përbërjen e tij, i cili, bazuar në pikën 7, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, ka të drejtë të propozojë sistemimin dhe trajtimin financiar për të gjithë nëpunësit të cilët do të largohen për shkak të ristrukturimit, duke krahasuar përshkrimin e punës, kërkesat specifike, si dhe çdo kërkesë tjetër që rrjedh nga dispozitat ligjore dhe aktet nënligjore që rregullojnë këtë rast, për çdo pozicion që nuk ekziston më. Në këtë rast ka qenë në vëmendjen e njësisë përgjegjëse, 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*”, ku përcaktohen qartë rregullat e përgjithshme për krijimin dhe funksionimin e këtij mekanizmi.

Komisioni i Ristrukturimit për Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, pasi ka marrë në shqyrtim dokumentacionin e administruar lidhur me procesin e ristrukturimit, ka vlerësuar mundësitë për transferimin e përhershëm për 2 raste.

Me shkresën nr. 4772 prot., datë 09.10.2015, “*Mbi transferimin e disa nëpunësve për shkak të ristrukturimit të Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë*”, DAP ka miratuar transferimin e përhershëm për 2 punonjësit e mëposhtëm:

- ✓ ***** , i cili transferohet në pozicionin e punës “*Specialist (pa grada dhe tituj shkencorë) në Sektorin e Bimëve të Arave, në Drejtorinë e Teknologjive Bujqësore*” (kategoria e pagës IV-a).
- ✓ ***** , i cili transferohet në pozicionin “*Specialist (pa grada dhe tituj shkencorë) në Sektorin e Pemëve Frutore-Farore, në Drejtorinë Teknologjive Bujqësore*” Bujqësore (kategoria e pagës IV-a).

Konkluzion: Në lidhje me këtë aspekt të administrimit të burimeve njerëzore Komisioneri vlerëson se:

- Ngritja e Komisionit të Ristrukturimit dhe transferimi i nëpunësve civilë, pozicionet e të cilëve janë prekur si rrjedhojë e ristrukturimit të administratës së Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, 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*”.

- Nëpunësit civilë të përfshirë në ristrukturim, në asnjë rast nuk e kanë refuzuar vendimin përfundimtar të transferimit në kuadër të ristrukturimit, çka provohet me aktet e administruara në dosjet personale të punonjësve dhe nuk konstatohet asnjë rast i lirimit nga detyra për shkak të ristrukturimit.

XII. Administrimi i Dosjeve të personelit dhe Regjistrit Qendror të Personelit

a. Dosja e 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 duhet të ishin të përfshira dokumente me të dhënat personale të karakterit teknik, profesional, si dhe të dhëna të tjera sipas Lidhjes nr. 1 dhe 2, bashkëlidhur aktit nënligjor, që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt.

Më konkretisht, u konstatua se, në çdo 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.

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, deri në datën 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”, që është pjesë përbërëse e këtij projekt raporti.

Konstatohet se dosjet individuale të nëpunësve janë të sistemuara, ruhen në kushte të përshtatshme në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Specialisti i Burimeve Njerëzore, i cili është nëpunësi përgjegjës për menaxhimin e burimeve njerëzore, në kuptim të Kreut I, pika 4, të vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

Nga grumbullimi i të dhënave konstatohet se, **në Oendren e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë**, në momentin e mbikëqyrjes, **janë 19 pozicione pune në shërbimin civil:**

- 16 pozicione të plotësuara;
- 3 pozicione janë të lira;
 - ✓ 4 nëpunës civil janë të gjinisë femërore;
 - ✓ 12 nëpunës civil janë të gjinisë mashkullore;

- Moshë mesatare për femrat është rreth 35 vjeç.
- Moshë mesatare për meshkujt është rreth 40 vjeç.
- Moshë mesatare në total është rreth 38 vjeç.

Për sa i përket arsimit të nëpunësve të institucionit të Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, rezultojnë që të 16 nëpunësit civilë të kenë diplomë të studimeve të larta universitare, të marra vetëm nga Universitetet Publike të Republikës së Shqipërisë

Konkluzion: Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, dosjet e personelit janë të plotësuara në përputhje me ligjin dhe zyrtares i ngarkuar me ruajtjen dhe administrimin e dosjeve të personelit pranë Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë ka treguar kujdes duke përfshirë të gjitha dokumentet me të dhënat personale të karakterit teknik, profesional, si dhe të dhëna të tjera, sipas përcaktimeve të 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”.

b. Regjistri Qendror i Personelit

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

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

Institucioni i mbikëqyrur ka akses në sistem dhe e ushtron këtë funksion nëpërmjet specialistit të personelit. Në sistem bëhet plotësimi dhe përditësimi i të dhënave të parashikuara në Lidhjen nr.3, “Përkufizimi i administruesve dhe përdoruesve të sistemit”, që i bashkëlidhet vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit të personelit”.

*
* *

Këto ishin rrethanat e konstatuara gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, në lidhje me zbatimin e ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas objektit të tij, janë materializuar në tabelat e mëposhtme përkatëse për institucionin e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë, të cilat janë pjesë përbërëse e këtij raporti.

- 1. *Aneksi 1 - “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes”.***

2. **Aneksi 2** - *“Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civilë, i ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil (në datën 26.02.2014), si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”.*

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA