



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

RAPORT

PËR

**MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL
QENDRA E TRANSFERIMIT TË TEKNOLOGJIVE BUJQËSORE, LUSHNJE
INSTITUCION NË VARËSI TË MINISTRISË SË BUJQËSISË DHE ZHVILLIMIT
RURAL**

Tiranë, Prill 2019

RAPORT

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionin Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore Lushnje

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. 95, 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, Lushnje dhe në institucionin e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë”*, 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, Lushnje.

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”*. Struktura dhe organika e QTTB-ve, miratohet me urdhër të Kryeministrit.

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, 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.

Administrimi i të dhënave dhe grumbullimi i dokumentacionit në subjekt, filloi në datën 19.12.2018, me paraqitjen e grupit të punës, sipas Programit të Mbikëqyrjes me nr. 872/1, datë 03.12.2018, të miratuar nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, i cili me shkresën nr.872/2, 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, Lushnje”*, i është njoftuar Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Lushnje.

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 punësit 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 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”*, 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 Zamira Mujali dhe Ledina Zhupa, nën drejtimin e Drejtorit të Mbikëqyrjes, z. Altin Shumeli, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projekt raportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në këtë institucion.

Me shkresën nr. 872/4 prot., datë 12.03.2019 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.

Institucioni i mbikëqyrur pasi është njohur me projektraportin dhe gjetjet e grupit të mbikëqyrjes me shkresën nr. 43/1 prot., datë 25.03.2019 *“Mendime mbi projektraportin”* (protokolluar në KMSHC me nr. 356/1 prot., datë 27.03.2019), ka dërguar të nënshkruar projektraportin, pa vërejtje, i cili është administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

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

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 përkrahimin 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 deklarimit të statusit të nëpunësit civil;
 - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e verifikimit dhe deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve (kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.).
3. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
 - Verifikimin e faktit nëse punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
 4. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
 5. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 *“Për 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 lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
 12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (njësisë përgjegjëse), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.

Metodologjia e mbikëqyrjes:

Grupi i mbikëqyrjes 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 ndërmori veprimet e mëposhtme:

- Fillimisht u realizua takimi me Drejtorin e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Lushnje, 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. Situata e administrimit të burimeve njerëzore në momentin e mbikëqyrjes.

Nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion, konstatohet se, Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Lushnje, 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. 61, datë 13.02.2014, të Kryeministrit “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Lushnje”. Bazuar në këtë strukturë organizative rezulton se, aparati administrativ i bashkisë në këtë periudhë, ka pasur gjithsej **22** pozicione pune, nga të cilat, **14 pozicione ishin pjesë e shërbimit civil.**

Urdhri i mësipërm është shfuqizuar me urdhrin nr. 63, datë 04.05.2015, të Kryeministrit “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore,

Lushnje”, i cili është ende në fuqi. Sipas kësaj strukture, numri i përgjithshëm i punonjësve në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Lushnje, është gjithsej **22**, të cilët janë të organizuar dhe ndahen në këtë mënyrë:

- ✓ **14** punonjës janë në pozicione pune, që konsiderohen pjesë e shërbimit civil.
- ✓ **8** punonjës janë në pozicione pune që kryejnë funksione administrative.

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”, **14** 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 (titullari i institucionit).
- Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues, është **1** pozicion në pozicionin “Drejtor”.
- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues, janë **6** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektori”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **6** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Inspektor/Specialist”.

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 raporti.

Konkluzion: Nga analiza e pozicioneve në shërbimin civil, konstatohet se, struktura dhe organika e miratuar për institucionin e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Lushnje, 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, i cili raporton tek ministri përgjegjës.

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, Lushnje. Rezulton se, kjo rregullore e brendshme është në fuqi dhe është e përshtatur për të qenë në koherencë me ligjin për nëpunësin civil.

II. Zbatimi i ligjit gjatë procesit të deklarimit të statusit të punësimit në raport me kohëzgjatjen e punësimit dhe plotësimin e kërkesave 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), 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.

Departamenti i Administratës Publike pas marrjes nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të dokumentacionit 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 pas këtyre verifikimeve ka përmbyllur procedurën e deklarinimit të statusit të punësimit për të gjithë punonjësit.

Në lidhje me aspekte të administrimit të burimeve njerëzore, që kanë të bëjnë me momentin e deklarinimit 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, Lushnje në momentin e mbikëqyrjes paraqitet si më poshtë:

- ✓ *Në 7 raste*, nga njësia përgjegjëse është bërë deklarimi i statusit të punësimit si “*nëpunës civil*”, për punonjës të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më shumë se një vit.
- ✓ *Në 2 raste*, nga njësia përgjegjëse është bërë deklarimi i statusit të punësimit si “*nëpunës civil 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 zbatuar vendimi gjyqësor.
- ✓ *4 pozicione pune* pjesë e shërbimit civil, janë të lira.

Këto kategori do të analizohen në mënyrë të detajuar në vijim të këtij raporti.

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 deklarinimit të statusit të punësimit, konstatohet kjo situatë:

➤ Punonjës të punësuar për një periudhë më shumë se një vit

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 si më poshtë:

1. ***** me aktin nr. 38, datë 10.2.2010, të drejtorit të QTTB Lushnje, është emëruar në pozicionin "Përgjegjës i Sektorit të Teknologjive";
2. ***** me aktin nr. 38/1, datë 10.2.2010, të drejtorit të QTTB Lushnje, është emëruar në pozicionin "Specialist (pa grada/tituj shkencore), në Sektorin e Farërave";
3. ***** me aktin nr. 32, datë 14.2.2014, të drejtorit të QTTB Lushnje, është emëruar në pozicionin "Specialist (pa grada/tituj shkencore), në Sektorin e Farërave";
4. ***** me aktin nr. 27/1, datë 01.2.2012, të drejtorit të QTTB Lushnje, është emëruar në pozicionin "Specialist në Sektorin e Farërave";
5. ***** me aktin nr. 29, datë 05.2.2007, të drejtorit të QTTB Lushnje, është emëruar në pozicionin e punës, "Specialist në Sektorin e Bazës Eksperimentale";
6. ***** me aktin nr. 176, datë 1.12.2010, të drejtorit të QTTB Lushnje, është emëruar në pozicionin "Përgjegjës i Sektorit të Laboratorit";
7. ***** me aktin nr. 96/1, datë 16.11.2006, të drejtorit të QTTB Lushnje, është emëruar në pozicionin "Përgjegjës i Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse".

Për të gjithë punonjësit e këtij grupimi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, vazhdon marrëdhënia e punës me institucionin, duke ruajtur të njëjtin status dhe të njëjtin vend pune.

Konkluzion: Nga verifikimi i dokumentacionit përkatës, në lidhje me deklarimin 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, 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 raportit.

➤ Në kategorinë e punonjësve të punësuar për një periudhë më pak se një vit

Në lidhje me këtë kategori të punonjësve u konstatua se është realizuar procesi i 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. 305, datë 13.11.2013, të Ministrit të Bujqësisë, është emëruar në pozicionin e punës, "Drejtor i Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Lushnje";

2. *****, me aktin nr. 36, datë 17.2.2014, të Drejtorit të QTTB Lushnje, është emëruar në pozicionin e punës, “*Specialist në Sektorin e e Teknologjive*”.

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 se 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.

Konkluzion: Procedurat e deklarimit të statusit të punësimit “*nëpunës civil në periudhë prove*”, janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 3 dhe 4, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, 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 raporti.

- *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, është kryer emërimi në shërbimin civil në zbatim të vendimit gjyqësor dhe bëhet fjalë për punonjësin:

- ✓ *****, i emëruar me aktin e DAP nr. 6401, datë 22.12.2015, në pozicionin e punës “*Drejtor në Drejtorinë e Teknologjive të Perimeve*”, në QTTB Lushnje, në zbatim të vendimit nr. 00-2015-1791, datë 14.05.2015, të Gjykatës së Lartë.
(Ky nëpunës ka filluar punë në vitin 2001, si “*Specialist në Drejtorinë e Menaxhimit Toka Ujëra*”, në MBUMK. Kjo marrëdhënie punësimit ka vijuar deri në momentin kur, me vendimin nr. 5, datë 25.5.2011, të Sekretarit të Përgjithshëm të kësaj ministrie, është liruar nga detyra. Ky akt është kundërshtuar nga nëpunësi në gjykatë, e cila, në përfundim të gjykimit, ka pranuar ankesën, duke detyruar palën e paditur, Ministrinë e Bujqësisë, Ushqimit dhe Mbrojtjes së Konsumatorit, të kthejë nëpunësin ***** në detyrë).

Sa më sipër, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur, ka nxjerrë aktin e emërimit.

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 ka parashikuar procedurat e hollësishme që duhet të kryejë njësia

përgjegjëse për të realizuar deklarin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë, si dhe afatin brenda të cilit duhet të përfundojë ky proces. Në Kreun IV të vendimit si më sipër, është përcaktuar se: *“Procedura e deklarin të statusit të punësimit përfundon jo më vonë se 120 (njëqind e njëzetë) ditë nga data e hyrjes në fuqi të këtij vendimi. ... Në çdo rast, shtyrja e afatit nuk mund të jetë më vonë se data 30 tetor 2014”*.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes konstatohet se, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur, i ka përfunduar procedurat e deklarin të statusit të punësimit në datën 30 tetor 2014, pra brenda afatit të vendosur në aktin nënligjor.

Të dhënat që pasqyrojnë realizimin e procedurës së deklarin të statusit të punësimit, siç janë: akti për fillimin e marrëdhënieve të punës në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Lushnje; akti i deklarin 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, dhe që i bashkëlidhen 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

Nga verifikimi i dokumentacionit të paraqitur konstatohet se, deri në momentin e vizitës në institucion (data 19-21 dhjetor 2018), në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Lushnje, nuk u konstatuan raste të emërimit nëpërmjet procedurës së pranimit në shërbimin civil apo të ngritjes në detyrë, të parashikuara në nenin 22, 23 dhe 26 të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar; 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”*.

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*), 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, 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, Lushnje, janë evidentuar 2 raste, kur momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, i ka gjetur punonjësit në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil, ku periudha e punësimit ka qenë më e vogël se një vit. Për të dy rastet, njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit, si “*nëpunës civil në periudhë prove*” dhe bëhet fjalë për punonjësit:

- ******, emëruar në pozicionin e punës “*Drejtore e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Lushnje*”, me aktin nr. 305, datë 13.11.2013, të Ministrit të Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave. Me vendimin nr. 31, datë 30.10.2014, të njësisë përgjegjëse (DAP) është deklaruar “*nëpunës civil në periudhë prove*”.
- ******, emëruar në pozicionin e punës “*Specialist në Sektorin e Teknologjive*” në QTTB Lushnje, me aktin nr. 36, datë 17.02.2014, të titullarit të institucionit. Me vendimin nr. 3292/4, datë 30.10.2014, të njësisë përgjegjëse (DAP) është deklaruar “*nëpunës civil në periudhë prove*”.

Për të dy këta nëpunës, ka përfunduar periudha e provës dhe, nga verifikimi i dokumentacionit të administruar në dosjet e personelit, rezulton se nëpunësit kanë kryer ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s dhe në përfundim të tij janë vlerësuar me pikë, ku kanë marrë mbi 50 % të pikëve. Nëpunësve iu është bërë vlerësimi i rezultateve individuale në punë, për periudhën e provës, sipas procedurave të përcaktuara në vendimin e Këshillit të Ministrave për vlerësimin e arritjeve vjetore. Periudha e provës është finalizuar me vendimin e konfirmimit të eprorit direkt, i cili i është njoftuar Departamentit të Administratës Publike.

Konkluzion: Në këto rrethana, Komisioneri vlerëson se, subjektet e ngarkuar nga ligji për përmbylljen e procedurës së konfirmimit të statusit të punësimit, siç janë: njësia e burimeve njerëzore, eprori direkt i pozicionit respektiv të punës, Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural dhe njësia përgjegjëse (DAP), në rastet e evidentuara më sipër, kanë vepruar drejt në lidhje me përmbushjen e kërkesave ligjore të kryerjes së periudhës së provës, të përcaktuara nga neni 24, i ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar; si dhe

vendimi nr. 243, datë 18.3.2015 “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, të Këshillit të Ministrave.

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 të mbikëqyrjes, u verifikuan përshkrimet e punës për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, 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”.

Në momentin e kryerjes së verifikimit në institucion, u konstatua se janë hartuar përshkrimet e punës për të gjitha pozicionet e punës, sipas formatit që parashikon lidhja 4, bashkëlidhur vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar dhe më tej, ato janë miratuar nga eprori direkt i pozicionit përkatës dhe Sekretari i Përgjithshëm, sipas përcaktimeve të kreut IV “Procedura dhe formati i përshkrimit të punës”, të VKM nr. 142, datë 12.3.2014, i ndryshuar. Gjithashtu, përshkrimet e punës janë nënshkruar edhe nga nëpunësi civil që punon në pozicionin për të cilin është hartuar përshkrimi i punës, siç parashikohet në pikën 4.2.10, të udhëzimit nr. 1, datë 31.5.2017, të Departamentit të Administratës Publike “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

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”, i ndryshuar, është parashikuar se Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë 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 dispozitë, nënvizojmë se, e drejta e Departamentit të Administratës Publike për të rikthyer për rishikim përshkrimet e punës, nënkupton detyrimin e

këtij organi për të aprovuar rregullshmërinë e përshkrimeve të punës. Ky përfundim bazohet edhe në kompetencën e DAP, për administrimin e shërbimit civil, prandaj DAP duhet të njoftojë zyrtarisht institucionin e mbikëqyrur, në këtë rast edhe 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 të vijojë procedura e depozitimit të tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, në këtë rast u konstatua se, njësia përgjegjëse ka asistuar nëpunësit e ngarkuar për hartimin e përshkrimeve të punës duke iu dhënë orientimet e nevojshme teknike nëpërmjet komunikimit me mjete elektronike dhe në përfundim, përshkrimet e punës janë printuar dhe janë nënshkruar.

Faza e mëtejshme e procesit ka të bëjë me administrimin e 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.

Duhet theksuar se, finalizimi i procesit të hartimit të përshkrimeve të punës ka një rëndësi të veçantë në mirëadministrimin e shërbimit civil dhe në funksionimin normal të institucionit, për arsye se është pikërisht ky akt që përcakton në mënyrë të detajuar funksionet konkrete që do të kryej çdo nëpunës.

Gjithashtu, në këtë akt përcaktohet edhe shkalla e përgjegjësisë, natyra e punës, mjedisi menaxherial, shkalla e vendimmarrjes dhe përcaktime të tjera, të cilat janë të rëndësishme të njihen nga punonjësi, i cili mbulon një pozicion pune pjesë të shërbimit civil.

Hartimi i përshkrimeve të punës, është i rëndësishëm edhe në zbatimin normal të procedurave të tjera që kërkohen nga ligji për nëpunësin civil, të tilla si procedura për vlerësimin e arritjeve në punë apo ecuritë disiplinore. Këto procedura nuk mund të realizohen normalisht në momentin kur nëpunësit nuk i janë përcaktuar në mënyrë të detajuar detyrat dhe përgjegjësitë që ai ka.

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; si dhe njohuritë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për përmbushjen e detyrave të pozicionit të punës.

Konkluzion: Komisioneri konstaton se, procesi i hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës si një objekt i një rëndësie të veçantë, është kryer sipas një procedure administrative, duke realizuar të gjitha fazat dhe duke respektuar rregullat specifike dhe afatet kohore, të përcaktuara në aktin nënligjor, si dhe në udhëzimin e Departamentit të Administratës Publike.

Institucioni i mbikëqyrur duhet t’i kërkojë Departamentit të Administratës Publike, që të japë zyrtarisht konfirmimin e tij, lidhur me përshkrimet e punës, nëse ato janë të hartuara në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar, siç

parashikohet 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 object trates shtetërore dhe institucionet e pavarura”, I ndryshuar.

Pas marrjes së konfirmimit nga njësia përgjegjëse (DAP), një kopje e përshkrimeve të punës të nënshkuara sipas dispozitës së mësipërme të bëhen pjesë e dosjes së personelit të çdo nëpunësi civil ku, një kopje të depozitohet në arkivin e institucionit dhe një kopje të depozitohet pranë Departamentit të Administratës Publike.

Sjellim në vëmendje të njësisë përgjegjëse dhe institucionit të mbikëqyrur që, në çdo rast, për procedurat që kanë lidhje me menaxhimin e shërbimit civil, duhet të bëhet administrimi i tyre edhe në mënyrë shkresore. Administrimi në formë shkresore i procesit 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 organet e ngarkuara për të kontrolluar zbatimin e ligjit.

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

Administrimi i shërbimit civil në bazë të një plani vjetor rekrutimi, është parashikuar në nenin 18, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar. Më tej, në mbështetje të kësaj dispozite është miratuar vendimi nr. 108, datë 26.2.2014, i Këshillit të Ministrave “Për planin vjetor të pranimi në shërbimin civil”, në të cilin janë përcaktuar procedurat e hollësishme për përgatitjen, miratimin, afatin e miratimit dhe mënyrën e bërjes publike të planit vjetor të punësimit.

Mbështetur në procedurat e përcaktuara në vendimin nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave “Për planin vjetor të pranimi në shërbimin civil”, pikat 4, 5, 6 e 7, çdo institucion i administratës shtetërore përgatit planin e nevojave të tij për rekrutim për vitin e ardhshëm dhe e paraqet tek ministri përkatës, jo më vonë se muaji tetor i çdo viti kalendarik. Më pas, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore në çdo ministri harton planin e nevojave për rekrutim për aparatin e ministrisë dhe institucionet e varësisë. Sekretari i Përgjithshëm i ministrisë përkatëse brenda muajit nëntor planin e nevojave për rekrutim, për të gjithë sistemin përkatës, e dërgon në Departamentin e Administratës Publike.

Që ky plan të bëhet pjesë e “Planit vjetor të rekrutimit për institucionet e administratës shtetërore”, i cili miratohet me vendim të Këshillit të Ministrave, duhet që të respektohet procedura e dërgimit në formë zyrtare, fillimisht tek ministri përgjegjës e më pas në Departamentin e Administratës Publike.

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 Departamentit të Administratës Publike dhe për dijëni sekretarit të Përgjithshëm, në Ministrinë e Bujqësisë.

Sjellim në vëmendje që, njësia e burimeve njerëzore e institucionit të mbikëqyrur si dhe njësia përgjegjëse DAP, duhet të marrin masa dhe të tregojnë kujdes, që procedurat të cilat kanë lidhje me menaxhimin e shërbimit civil dhe janë kryer në mënyrë elektronike, t’i materializojnë edhe në formë shkresore, duke respektuar mënyrën dhe elementët që duhet të përmbajë kopja në letër e

dokumentit elektronik, të përcaktuara në ligjin nr. 9880, datë 25.2.2008 “Për nënshkrimin elektronik”, i ndryshuar; ligjin nr. 10273, datë 29.4.2010 “Për dokumentin elektronik”.

Ndërkohë, konstatohet se DAP, ka filluar procedurat e rekrutimit në lidhje me plotësimin e pozicioneve të lira në kuptim të ligjit, në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Lushnje, duke i shpallur për konkurrim këto pozicione. Gjatë mbikëqyrjes konstatohet se këto procedura janë ende në proces. Në përfundim, të njoftohet Komisioneri për realizimin e tyre.

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

a) Raste të lirimit nga shërbimi civil nëpërmjet dorëheqjes.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u konstatua se, në institucionin e kontrolluar, lirimi nga shërbimi civil nëpërmjet paraqitjes së dorëheqjes nga detyra, i parashikuar nga shkronja “dh”, e nenit 66, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar është zbatuar në **1 rast** dhe bëhet fjalë për *****, “Drejtor i Drejtorisë së Teknologjisë së Perimeve” në QTTB Lushnje.

Konstatohet se, pas paraqitjes së dorëheqjes së nëpunësit, me vendimin nr. 1, datë 07.04.2017 “Për lirim nga shërbimi civil”, të titullarit të institucionit, është vendosur lirim nga shërbimi civil për nëpunësin ***** (pozicion në të cilin tashmë është emëruar *****), në zbatim të vendimit gjyqësor).

b) Raste të përfundimit të marrëdhënies në shërbimi civil për shkak të ligjit.

Për periudhën objekt mbikëqyrjeje, konstatohen **3 raste** të përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të plotësimit të moshës për pensionin e plotë të pleqërisë, të parashikuar nga shkronja “c”, e nenit 65 të ligjit.

Bëhet fjalë për:

1. *****, “Përgjegjës i Sektorit të Farërave të Perimeve”, për të cilin, përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, është konstatuar me aktin nr. 2, datë 5.05.2017, të njësisë së burimeve njerëzore të institucionit.
2. *****, “Përgjegjës i Sektorit të Bazës Eksperimentale Prodhuese”, për të cilën, përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, është konstatuar me aktin nr. 66, datë 2.06.2017, të njësisë së burimeve njerëzore të institucionit.
3. *****, “Specialist në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse”, për të cilin, përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, është konstatuar me aktin nr. 4, datë 20.10.2017, të njësisë së burimeve njerëzore të institucionit.

Pozicionet e mësipërme vazhdojnë të jenë të lira dhe, nga verifikimet e kryera rezulton të jenë të përfshira në planin e nevojave për rekrutim për vitin 2018.

Konkluzion: Për sa analizuam me sipër, Komisioneri konstaton se, njësia përgjegjëse ka vepruar drejt në lidhje me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të plotësimit të 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 dhe 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.

Grupi i punës, pas verifikimit të dokumentacioni të vënë në dispozicion në lidhje me praktikën e masave disiplinore, që janë aplikuar në administratën e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Lushnje, konstaton se për periudhën objekt mbikëqyrje *nuk ka patur procedura për dhënie mase disiplinore*.

X. Vlerësimi i rezultateve në punë

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, të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar, 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, 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, të cilët në momentin e mbikëqyrjes punonin në pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, u verifikuan vlerësimet vjetore të rezultateve në punë për vitin 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	-	10	-	-
Totali			10	

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, në këtë rast, subjekti i mbikëqyrur 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.

Nga vlerësimet e dhëna për nëpunësit, konstatohet se të gjithë janë vlerësuar në nivelin “Mirë”(2).

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, duke filluar me nivelin “Shumë mirë”(1) e më tej, atë që përfaqëson nivelet më të ulëta të vlerësimit, të tilla si, “Kënaqshëm” (3) dhe “Jo kënaqshëm”(4), që përcaktohen në ligj dhe aktin nënligjor.

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 t'a 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. Në pikën 12, shkronja "b" të këtij vendimi, është parashikuar që për 6 mujorin e parë të vitit, vlerësimi realizohet në periudhën 1-15 korrik dhe për 6 mujorin e dytë të vitit, në periudhën 1-15 janar. Më tej, në pikën 18, është përcaktuar se "Jo më vonë se 15 ditë nga data e përfundimit të procesit të vlerësimit të rezultateve në punë, njësia e burimeve njerëzore e institucionit detyrohet të përfshijë në Regjistrin Qendror të Personelit formularin e vlerësimit për çdo nëpunës civil".

XI. Administrimi i Dosjeve të personelit si dhe i Regjistrit Qendror i 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".

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.

Konstatohet se dosjet individuale të nëpunësve janë të sistemuara, ruhen në kushte të përshtatshme në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Përgjegjësi i Sektorit të Financës, 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".

Në mënyrë të hollësishme këto akte janë materializuar në **aneksin 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", që është pjesë përbërëse e këtij raporti.

Nga grumbullimi i të dhënave në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Lushnje, në momentin e mbikëqyrjes, ka gjithsej **14 pozicione pune në shërbimin civil**, nga të cilat konstatohet se:

- 4 pozicione pune janë të lira dhe
- 10 pozicione pune të shërbimit civil janë të plotësuara, prej të cilave:
 - ✓ 3 nëpunës civil janë të gjinisë femërore.
 - ✓ 7 nëpunës civil janë të gjinisë mashkullore.
- Moshë mesatare është rreth 55 vjeç.

Për sa i përket arsimit të nëpunësve të institucionit të Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Lushnje, rezulton se, të 10 nëpunësit civilë të kenë diplomë të studimeve të larta universitare, të marra nga Universitetet Publike të Republikës së Shqipërisë.

Konkluzion: Sa më sipër, vlerësohet se, dosjet e personelit rezultojnë pa mangësi dhe përmbajnë gjithë të dhënat sipas kërkesave të ligjit. Për sa i përket kushteve të ruajtjes, ato ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Përgjegjësja e Burimeve Njerëzore, që është edhe përgjegjëse për administrimin e burimeve njerëzore për institucionin.

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 nëpunësit 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 nga grupi i punës gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Lushnje, 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.

Njësia e burimeve njerëzore e institucionit të mbikëqyrur, duhet të marrë masat për të realizuar detyrat e lëna nga Komisioneri në vendimin e paralajmërimit, brenda afatit të vendosur në vendim, për të rregulluar situatën e administrimit të shërbimit civil në institucionin e mbikëqyrur.

KOMISIONERI

Pranvera Strakosha