



RAPORTI VJETOR
2019



KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

**VEPRIMTARIA E KOMISIONERIT PËR
MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL**

1 JANAR - 31 DHJETOR 2019

Tiranë, Mars 2020

PËRMBAJTJA

| | |
|--|-----------|
| MESAZHI I TITULLARIT..... | 7 |
| REFERENCAT LIGJORE KU MBËSHTETET VEPRIMTARIA E INSTITUCIONIT | 8 |
| KAPITULLI I..... | 10 |
| PËRMbledhje Ekzekutive e Veprimtarisë së Komisionerit për vitin 2019 dhe një pasqyrë e përgjithshme e situatës së shërbimit civil | |
| 1.Realizimi i kompetencave ligjore dhe situata e shërbimit civil gjatë procesit të mbikëqyrjes | 10 |
| KAPITULLI II..... | 16 |
| MENAXHIMI I INFORMACIONIT DHE ADRESIMI I PROBLEMEVE TË EKSTRATUARA NËPËRMJET ANKESAVE APO SINJALIZIMEVE | |
| 1. Analiza e informacioneve/ankesave të ardhura nga burime të ndryshme dhe mënyra e trajtimit të tyre | 16 |
| 2. Klasifikimi i informacioneve të verifikuara për vitin 2019, sipas objektit të tyre..... | 21 |
| KAPITULLI III..... | 39 |
| MBIKËQYRJE E ORIENTUAR E PROCESIT TË PLOTËSIMIT TË POZICIONEVE TË PUNËS NGA DAP NË INSTITUCIONET E ADMINISTRATËS SHETËRORE | |
| 1. Aspekte të përgjithshme dhe statistika në lidhje me procesin e rekrutimit | 39 |
| 1.1 Ecuria e konkurrenive për vitin 2019 | 41 |
| 1.1.1 Pranimi në shërbimin civil | 42 |
| 1.1.2 Ngritja në detyrë..... | 46 |
| 1.1.3 Pranimi në trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND) në administratën shtetërore | 54 |
| KAPITULLI IV..... | 58 |
| MBIKËQYRJE TË PËRGJITHSHME INSPEKTIVE TEMATIKE TË KRYERA NË INSTITUCIONE TË VARËSISË NË ADMINISTRATËN SHETËRORE GJATË VITIT 2019 | |
| 1. Situata e zbatimit të ligjit në institucionet në varësi të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë | 60 |
| 1.1 Zbatimi i kriterëve ligjore në ndërtimin e strukturës së institucionit si dhe gjatë kategorizimit të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil..... | 60 |
| 1.2 Hartimi i përshkrimeve të punës për pozicionet pjesë e shërbimit civil..... | 61 |
| 1.3 Përgatitja e planit vjetor për pranimin në shërbimin civil | 62 |
| 1.4 Zbatimi i procedurave ligjore për fillimin e marrëdhënies të punësimit në shërbimin civil..... | 62 |
| 1.4.1 Raste të emërimeve në përputhje me kërkesat e ligjit..... | 63 |
| 1.4.2 Rastet e emërimeve në kundërshtim me procedurat e përcaktuara nga ligji... .. | 64 |
| 1.5 Vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civilë..... | 65 |
| 1.6 Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil..... | 67 |
| 1.7 Disiplina në shërbimin civil në raport me llojin e masave të aplikuara..... | 68 |
| 1.8 Dosja e personelit dhe regjistri qendror i personelit..... | 68 |

2. Inspektimi i kryer në Autoritetin Kombëtar të Ushqimit, institucion në varësi të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural 70
3. Disa aspekte statistikore në lidhje me raportet gjinore dhe institucionet arsimore ku i kanë kryer studimet nëpunësit civilë në subjektet e mbikëqyrura 71

KAPITULLI V 73

INSPEKTIMI ME OBJEKT ZBATIMIN E LIGJIT PËR NËPUNËSIN CIVIL GJATË PROCESIT TË STRUKTURIMIT TË INSTITUCIONIT DHE PRANIMIT NË SHËRBIMIN CIVIL NË NJËSITË E VETËQEVERISJES VENDORE

1. Organizimi i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil në strukturën e institucionit në momentin e inspektimit 75
2. Emërime në pozicione pune të shërbimit civil në kundërshtim me ligjin, nëpërmjet kontratave të përkohshme, pa zhvilluar më parë procedurat e konkurrimit 83
3. Bashkëpunimi midis institucioneve me qëllim rritjen e nivelit të zbatimit të ligjit për shërbimin civil në administratën vendore 91

KAPITULLI VI 94

MONITORIMI I ZBATIMIT TË LIGJIT PËR NËPUNËSIN CIVIL, GJATË PERIUdhËS SË ZGJEDHJEVE PËR ORGANET E QEVERISJES VENDORE NË REPUBLIKËN E SHQIPËRISË

1. Situata e konstatuar nga raportimet e dërguara prej grupeve të monitorimit 100
2. Mbikëqyrja nëpërmjet vizitave në subjekt 103
3. Masa të marra dhe problematikat e hasura gjatë procesit të monitorimit lidhur me sjelljen e nëpunësve civilë 104
4. Nëpunës civilë të regjistruar si kandidatë për zgjedhjet vendore dhe nëpunës civilë të angazhuar në komisionet zgjedhore 110
5. Emërimet e reja, si dhe largimet apo lirimet nga detyra të kryera gjatë periudhës zgjedhore 112
6. Bashkëpunimi me institucionet brenda vendit dhe ato ndërkombëtare gjatë monitorimit të situatës zgjedhore në lidhje me shërbimin civil 112

KAPITULLI VII 116

MBIKËQYRJA E ZBATIMIT TË LIGJIT PËR RESPEKTIMIN E AFATIT TË LIRIMIT NGA SHËRBIMI CIVIL PËR PUNONJËSIT QË PLOTËSOJNË MOSHËN E PENSIONIT TË PLOTË TË PLEQËRISË

1. Situata e konstatuar në administratën shtetërore, Kryeministria dhe 11 ministrinë e linjës 117
2. Situata e konstatuar në institucionet në varësi të Kryeministrisë dhe ministrive 118
3. Situata e konstatuar në njësitë e vetëqeverisjes vendore (61 bashkitë e vendit) 119
4. Situata e konstatuar në Prefekturat e Qarkut 120
5. Situata e konstatuar në Këshillat e Qarkut 122
6. Situata e konstatuar në institucionet e pavarura 122

| | |
|--|------------|
| KAPITULLI VIII | 125 |
| ZBATIMI I VENDIMEVE GJYQËSORE TË FORMËS SË PRERË DHE RIKTHIMI I NËPUNËSVE CIVILË GJYQFITUES NË DETYRË | |
| 1. Ecuria e procesit dhe situata në të cilën paraqitet zbatimi i ligjshmërisë në drejtim të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore | 125 |
| 2. Mundësia për të gabuar në zbatimin e nenit 66/1, të ligjit për nëpunësin civil nga ana e institucioneve dhe vështirësitë që hasen në drejtim të realizimit të procesit të ekzekutimit të vendimeve..... | 135 |
| KAPITULLI IX | 140 |
| MBIKËQYRJA NË VAZHDIM DHE ECURIA E ZBATIMIT TË VENDIMEVE TË KOMISIONERIT | |
| 1. Niveli i zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit | 140 |
| 2. Zbatimi i vendimeve paralajmëruese të Komisionerit në fund të procesit të hetimit administrativ për rastet individuale | 143 |
| 3. Komisioneri si palë në proceset gjyqësore | 144 |
| KAPITULLI X | 145 |
| BASHKËPUNIMI INSTITUCIONAL DHE MARRËDHËNIET ME JASHTË | |
| KAPITULLI XI | 147 |
| BURIMET NJERËZORE DHE MENAXHIMI FINANCIAR GJATË VITIT 2019 | |
| 1. Administrimi i burimeve njerëzore | 147 |
| 2. Realizimi i treguesve ekonomik-financiarë për vitin 2019..... | 148 |
| KAPITULLI XII | 152 |
| PËRMIRËSIMET LIGJORE – SI KUSHT PËR TË RRITUR NIVELIN E ZBATIMIT TË LIGJIT NR. 152/2013, “PËR NËPUNËSIN CIVIL”, I NDRYSHUAR | |
| 1. Probleme që kanë dalë në lidhje me aspekte të ndryshme të zbatimit të institutit të transferimit të përhershëm..... | 153 |
| 2. Zbatimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë, për rikthimin e nëpunësve civilë në detyrë | 154 |
| 3. Specifikimi në ligj i kategorisë “ <i>nëpunësit përgjegjës</i> ”, ndaj të cilit do të vendosen sanksione për moszbatimin e vendimit paralajmërues | 156 |
| 4. Probleme që kanë dalë gjatë zbatimit në praktikë të institutit të vlerësimit të punës së nëpunësit civil, të cilat duhet të rregullohen nëpërmjet ndryshimeve ligjore..... | 157 |
| KAPITULLI XIII | 159 |
| NIVELI I ZBATIMIT TË REZOLUTËS SË KUVENDIT 2018 | |
| KAPITULLI XIV | 166 |
| KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME | |
| KAPITULLI XV | 174 |
| PRIORITETET E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT PËR VITIN 2020 | |

MESAZHI I TITULLARIT

*I nderuar Zoti Kryetar i Kuvendit të Shqipërisë,
Të nderuar Zonja e Zotërinj Deputetë,*

Në përmbushje të detyrimit të Komisionerit për Mbrojtjen e Shërbimit Civil të përcaktuar në Ligjin Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, neni 11, pika 5, kam nderin dhe kënaqësinë t’Ju paraqes raportin për veprimtarinë e institucionit që unë drejtoj për vitin 2019.

Ky Raport paraqet në mënyrë të plotë të gjitha veprimtaritë e kryera nga institucioni i Komisionerit në zbatim të ligjit dhe të detyrave të lëna nga Kuvendi i Shqipërisë në Rezolutën “Për vlerësimin e veprimtarisë së Komisionerit për Mbrojtjen e Shërbimit Civil për vitin 2018”, detyra të cilat janë zbatuar plotësisht.

Përpara se të njiheni më gjerësisht me përmbajtjen e Raportit, dëshiroj të shpreh edhe një herë gatishmërinë dhe përkushtimin e plotë të institucionit të Komisionerit, për përmbushjen e detyrave që i ka ngarkuar ligji.

Duke Ju falënderuar paraprakisht për mirëkuptimin,

Me respekt,

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA

REFERENCAT LIGJORE KU MBËSHTETET VEPRIMTARIA E INSTITUCIONIT

Hartimi i këtij raporti bazohet në analizën e veprimtarisë institucionale për vitin 2019 të Komisionerit për Mbrojtjen e Shërbimit Civil (KMSHC), lidhur me mbikëqyrjen e zbatimit të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Të drejtat e parashikuara në ligjin e sipërcituar, janë parashikuar në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, konkretisht në nenin 107 të saj ku parashikohet:

1. Nëpunësit publikë zbatojnë ligjin dhe janë në shërbim të popullit.
2. Nëpunësit në administratën publike caktohen me konkurs, me përjashtim të rasteve të parashikuara nga ligji.
3. Garancitë e qëndrimit në detyrë dhe trajtimi ligjor i nëpunësve publikë rregullohen me ligj.

Veprimtaria e Komisionerit mbështetet në zbatimin e legjislacionit shqiptar, të rekomandimeve të Rezolutës së Kuvendit të Shqipërisë “Për vlerësimin e veprimtarisë së Komisionerit për Mbrojtjen e Shërbimit Civil për vitin 2018”, miratuar në Kuvend në datën 25.04.2019, si dhe detyrimeve që burojnë nga bashkëpunimi ndërkombëtar.

Kompetencat e Komisionerit lidhur me mbikëqyrjen e administrimit të shërbimit civil, parashikohen në nenin 14, 15 dhe 16 të ligjit për nëpunësin civil dhe renditen si më poshtë:

Neni 14

1. Komisioneri mbikëqyr, kryesisht ose me kërkesë të institucioneve, zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë.
2. Në ushtrimin e kompetencave, Komisioneri:
 - a) kryen hetim të plotë administrativ, sipas Kodit të Procedurave Administrative;
 - b) kërkon dhe merr nga institucionet çdo informacion të nevojshëm për kryerjen e detyrave të tij;
 - c) inspekton dosjet dhe çdo dokument, lidhur me administrimin e shërbimit civil;
 - ç) kërkon, kryesisht apo me kërkesë, dëshmi të çdo nëpunësi apo funksionari të institucionit;
 - d) këqyr dhe inspekton çdo praktikë administrimi në çdo institucion që punëson nëpunës civilë.
3. Institucionet që punësojnë nëpunës civilë, si dhe çdo funksionar publik ose nëpunës civil, që kanë kompetenca në administrimin e shërbimit civil, apo kanë informacion në këtë fushë, kanë detyrimin të bashkëpunojnë me Komisionerin.

Neni 15

Mbikëqyrja

1. Nëse gjatë mbikëqyrjes, Komisioneri çmon se ka shkelje të ligjit në administrimin e shërbimit civil, me vendim me shkrim, paralajmëron institucionin përkatës, duke i lënë detyrat për përmirësimin e situatës dhe duke përcaktuar një afat të arsyeshëm për zbatimin e tyre.
2. Në rast të moszbatimit të vendimit të dhënë, sipas pikës 1 të këtij neni, Komisioneri mund të gjobisë nëpunësin përgjegjës për moszbatimin e masave. Masa e gjobës është nga 20 për qind deri në 30 për qind të pagës mujore të nëpunësit përgjegjës. Në rast të moszbatimit të mëtejshëm të vendimit, Komisioneri mund të vendosë një gjobë tjetër deri në 50 për qind të pagës mujore të personit përgjegjës.
3. Vendimi për dhënien e gjobës mund të ankimohet në gjykatën kompetente për mosmarrëveshjet administrative.

Neni 16

Mbledhja e gjobave

Vendimi i gjobës ekzekutohet në përputhje me legjislacionin në fuqi për kundërvajtjet administrative.

KAPITULLI I

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT PËR VITIN 2019 DHE NJË PASQYRË E PËRGJITHSHME E SITUATËS SË SHËRBIMIT CIVIL

1. Realizimi i kompetencave ligjore dhe situata e shërbimit civil konstatuar gjatë procesit të mbikëqyrjes

Komisioneri për Mbrojtjen e Shërbimit Civil (KMSHC), gjatë vitit 2019, ka vijuar veprimtarinë e tij në zbatim të kompetencave që ka përcaktuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në nenet 11, 14 dhe 15 të tij, të cilat kanë të bëjnë me mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë, duke përfshirë në prioritetet e veprimtarisë së tij objektivat e përcaktuara në Rezolutën e Kuvendit për vlerësimin e veprimtarisë së institucionit për vitin 2018, të cilat janë zbatuar plotësisht.

Në mënyrë të përmbledhur po paraqesim më poshtë, punët e Komisionerit të realizuara për periudhën e raportimit:

❖ Janë përfshirë në procesin e mbikëqyrjes së përgjithshme dhe tematike 74 institucione nga të cilat:

- **61** bashkitë e vendit, me objekt inspektimi zbatimin e ligjit për nëpunësin civil në drejtim të strukturimit të burimeve njerëzore të institucionit dhe rekrutimit në shërbimin civil. Në vijim, pas përfundimit të procesit, si dhe gjatë gjithë vitit ka vijuar me intensitet asistencë teknike për të mbështetur njësitë përgjegjëse për zbatimin e detyrave të lëna nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese, si edhe për aplikimin në praktikë të institutëve të ligjit në këto subjekte, në rastet kur është kërkuar prej tyre.

Në përfundim të inspektimit, në **13** subjekte ose **21%** e tyre, është përmyllur procesi i inspektimit, pasi nuk janë konstatuar parregullsi gjatë zbatimit të ligjit për nëpunësin civil dhe në **48** subjekte, që zënë **79%** të rasteve të mbikëqyrura, janë konstatuar parregullsi në drejtim të: **a)** organizimit të burimeve njerëzore të institucionit (*gjatë ndërtimit të strukturës nuk është respektuar skema e administrimit të shërbimit civil, e po kështu konstatohet se nuk ka një unifikim të strukturave në njësi të vetëqeverisjes vendore me tipare të njëjta administrative*) dhe **b)** respektimit të procedurave për pranimin në shërbimin civil (*konstatohen raste të emërimeve pa kryer më parë procedurat e konkurrimit*).

Gjatë mbikëqyrjes u konstatua se në administratën e njësive të vetëqeverisjes vendore përfshihet një numër prej **5918** pozicione pune, të vlerësuara si pjesë e shërbimit civil, të cilat në raport me zbatimin e ligjit janë plotësuar në këtë mënyrë: **1091** raste janë emëruar nëpunës

në kundërshtim me ligjin, të cilat zënë rreth **18%** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil. Krahasuar me situatën e konstatuar më parë në këto subjekte, Komisioneri vlerëson se kjo shifër ka ardhur në ulje; **4266** pozicione ose **73%** e tyre janë plotësuar në përputhje me ligjin dhe **561** pozicione ose **9%** e tyre, janë pozicione të lira.

Subjektet në të cilat është konstatuar parregullsi në zbatimin e ligjit, janë paralajmëruar nga Komisioneri për të rregulluar ligjshmërinë, nëpërmjet vendimeve përkatëse, duke përcaktuar detyra konkrete për tu realizuar brenda një afati të arsyeshëm kohor.

Procesi i inspektimit ka përfunduar me vendime përfundimtare të përmbylljes së procesit për **13** raste në subjektet ku nuk u konstatuan shkelje të ligjit dhe për **48** raste kanë dalë vendime paralajmërimi për të rregulluar situatën ligjore, duke lënë një afat të arsyeshëm kohor, i cili deri në 31.12.2019, ende nuk kishte përfunduar. Aktualisht situata është duke evoluar në drejtim të rregullimit të situatës ligjore, për të cilën do të informojmë Kuvendin në vijimësi.

Në lidhje me strukturimin e institucioneve të njësisive të vetëqeverisjes vendore, që ka qenë një nga drejtimet kryesore të inspektimit dhe që paraqet probleme të natyrave të ndryshme, ashtu si edhe do të trajtohet më tej në rubrikën përkatëse të raportit, Komisioneri vlerëson se nevojitet një legjislacion i ri, për të disiplinuar organizimin e administratës së këtyre subjekteve.

- **13** institucione në varësi të ministrive të linjës, janë përfshirë në mbikëqyrje/inspektime të përgjithshme apo tematike në të cilat tashmë kanë përfunduar me vendime paralajmërimi.

Në këto institucione, ku janë verifikuar **906** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, nuk u evidentua asnjë rast i emërimeve në nivelin ekzekutiv në kundërshtim me ligjin.

Këto institucione dhe Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse që përgjigjet për administrimin e shërbimit civil në administratën shtetërore, janë paralajmëruar nga Komisioneri për rregullimin e situatës në drejtim të unifikimit të pozicioneve të mesme dhe të ulëta drejtuese në institucionet e varësisë, me kategorizimin e detyrave dhe shpërblimit me pagë, sipas përcaktimeve në nenin 19 të ligjit për nëpunësin civil, si dhe për finalizimin e vlerësimit të punës për anëtarët e Trupës së Nivelit të Lartë Drejtuese, aspekte për të cilat është konstatuar se nuk janë kryer në përputhje me ligjin.

- ❖ *Është punuar intensivisht në drejtim të konsolidimit të bazës së të dhënave dhe zgjidhjes së problemeve që dalin gjatë ekzekutimit të vendimeve gjyqësore për rikthimin në detyrë të nëpunësve gjyqësues.*

Kjo detyrë i është ngarkuar Komisionerit nga Kuvendi fillimisht në vitin 2018, e ka vijuar edhe gjatë këtij viti.

Deri në momentin e raportimit, Komisioneri ka komunikuar dhe ka administruar të dhëna nga **208** institucione të administratës publike, ku përfshihen ministritë e linjës, institucionet e varësisë të administratës shtetërore; institucionet e pavarura dhe institucionet e administratës vendore, nga të cilat rezultuan me probleme **36** prej tyre (**11** ministritë e linjës, **6** institucione në varësi të tyre, **11** bashki, **5** Këshilla Qarku dhe **3** institucione të pavarura).

Me urdhrin nr. 10, datë 21.01.2019, "Mbi fillimin e inspektimit për rastet e mos zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, për rikthimin e nëpunësve civilë në detyrë, në institucionet që janë subjekt i ligjit për nëpunësin civil", ka filluar hetimi administrativ për çdo rast të vendimeve gjyqësore të pa ekzekutuara. Procesi ka nisur dhe po realizohet nëpërmjet seancave dëgjimore me pjesëmarrjen e institucioneve të administratës shtetërore, në kushtet kur kjo tipologji institucionesh e ka më të theksuar këtë problem.

Tashmë kanë përfunduar seancat dëgjimore për **11** Ministritë e linjës. Në këto takime janë rakorduar të dhënat e administruara deri në këtë fazë të procesit dhe janë diskutuar në mënyrë nominale të gjitha rastet e vendimeve të pa zbatuara, duke lënë edhe detyra konkrete për Komisionet e Posaçme të ngritura në institucion, si edhe për Departamentin e Administratës Publike. Seancat dëgjimore janë realizuar në selinë e Komisionerit dhe në to kanë marrë pjesë me përfaqësues të autorizuar, Departamenti i Administratës Publike dhe institucioni i thirrur nga Komisioneri.

Konstatohen **601** vendime gjyqësore të formës së prerë të detyrueshme për tu ekzekutuar, nga të cilët **236** vendime, ose 39% e tyre janë zbatuar dhe nëpunësit janë rikthyer në shërbimin civil, ose janë liruar nga shërbimi civil për shkaqe ligjore (*pension i plotë pleqërie ose dorëheqje*) dhe **365** vendime ose 61% e tyre, gjyqfituesit janë regjistruar në listëpritje, për tu sistemuar në një pozicion të rregullt të shërbimit civil.

Procesi do të vijojë gjatë vitit 2020 me ndjekjen e zbatimit të vendimeve nga ministritë e linjës dhe do të vijojnë seancat dëgjimore me Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve, e cila ka rreth **143** vendime të pa ekzekutuara dhe me institucionet e administratës vendore dhe ato të pavarura.

Komisioneri ka vënë re se institucionet kanë kryer veprime konkrete për të njohur dhe shlyer detyrimet e tyre ligjore, ç'ka materializohet në regjistrimin e gjyqfituesve në listën e pritjes, e njëkohësisht në pagesën e detyrimeve financiare që kanë ndaj tyre, të cilat rrjedhin prej vendimeve gjyqësore të akumuluar ndër vite.

Sipas të dhënave të raportuara nga institucionet, rezulton se aktualisht është paguar nga buxheti i shtetit, në favor të nëpunësve gjyqfitues vlera prej **511.748.508** lekësh, në zbatim të vendimeve gjyqësore.

Komisioneri është duke punuar intensivisht, në bashkëpunim të ngushtë edhe me

Departamentin e Administratës Publike dhe institucionet përkatëse, për të mundësuar emërimin e gjyqftuesve në një pozicion të rregullt në shërbimin civil, me qëllim që ata të paguhen për një punë konkrete që do të kryejnë dhe jo për shkak të një vendimi gjyqësor.

Ky është një proces që ka reflektuar probleme të cilat nuk kanë lejuar ecurinë e tij me ritme të shpejta, zgjidhja e të cilave kërkon një ndërhyrje të shpejtë për përmirësimin dhe zhvillimin e akteve ligjore dhe nënligjore, ashtu si është propozuar edhe në rubrikën përkatëse të raportit.

- ❖ *Ka vijuar procesi i mbikëqyrjes në vazhdim (procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese) i cili është kryer në 83 raste në institucione pas përfundimit të afatit të paralajmërimit, si edhe në 11 raste për vendime individuale, të lidhura me trajtimin e ankesave të nëpunësve civilë.*

Për periudhën Janar – Dhjetor 2019, pas përfundimit të afatit të lënë nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese, procesi i mbikëqyrjes në vazhdim (*procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese*) është realizuar në subjekt për **83** institucione.

Në përfundim të verifikimit, rezulton se detyrat e lëna nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese janë zbatuar plotësisht nga **66** institucione ose **80%** të tyre (*bëhet fjalë për 28 institucione të administratës shtetërore, nga të cilat 5 ministri dhe 23 institucione varëse; 34 njësi të qeverisjes vendore, nga të cilat 31 bashki dhe 3 këshilla qarku; dhe 4 institucione të pavarura*).

Në **17** raste ose **20%** të tyre procesi është duke vijuar në faza të ndryshme të tij, në bashkëpunim me Komisionerin (*bëhet fjalë për 6 institucione varësie të administratës shtetërore, 9 bashki dhe 2 institucione të pavarura*).

Për periudhën e raportimit, në procesin e mbikëqyrjes në vazhdim (*procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese*) janë përfshirë **11** raste individuale, të ankesave të zgjidhura me vendim paralajmërimi (*të gjitha rastet i përkasin administratës shtetërore nga të cilat: 1 ministri dhe 10 institucione varësie*) dhe në përfundim të verifikimit të zbatimit të rekomandimeve të Komisionerit, procesi i verifikimit është përmbyllur me vendim të Komisionerit, ku ka rezultuar se të gjitha institucionet kanë zbatuar plotësisht detyrat e lëna në vendimin e paralajmërimit.

Në këto kushte, Komisioneri nuk ka konstatuar raste të mosveprimit për ekzekutimin e vendimit nga ana e subjekteve të mbikëqyrjes, e për pasojë nuk është aplikuar mjeti i gjobës, i cili parashikohet në nenin 15 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

- ❖ *Është realizuar mbikëqyrja orientuese në lidhje me rekrutimet, pranë DAP duke monitoruar 313 procedura konkurrimi për rekrutimin në grup, lëvizjen paralele dhe*

ngritjen në detyrë në administratën shtetërore.

Ky proces është kryer nga Komisioneri nëpërmjet: **a)** monitorimit të shpalljeve publike në portalin e rekrutimit; **b)** bashkëpunimit me punonjësit e Departamentit të Administratës Publike të ngarkuar me rekrutimin e burimeve njerëzore, **c)** si edhe nëpërmjet prezencës në procese të ndryshme konkurrimi, ku ka ndjekur në kohë reale veprimtarinë e DAP. Monitorimi i këtij procesi ka si synim të parandalohen shkeljet ligjore në pikëpamjen procedurale, si dhe të sigurohet një proces i drejtë dhe transparent konkurrimi.

Konstatohet konsolidim i procesit të rekrutimit në administratën shtetërore, në këndvështrim të respektimit të parimeve dhe procedurave, duke zbatuar: parimin e rekrutimit në grup, (*për plotësimin e 580 pozicioneve janë shpallur 313 procedura konkurrimi*); parimin e transparencës së procesit (*publikohen të gjitha shpalljet në portalin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe në portalin e Departamentit të Administratës Publike*); të drejtën e ankimit të konkurrentëve, (*ç`ka pasqyrohet në rritjen e numrit të konkurrentëve në fazën pas shqyrtimit të ankesave*), si dhe në numrin e ulët të ankesave pranë Komisionerit (**20** ankesa, ku në përgjithësi është konstatuar se DAP ka vepruar në përputhje me ligjin).

Ndërkohë, problemi qëndron në administratën vendore ku, konstatohet se shpeshherë vakanca krijohen për një numër të kufizuar pozicionesh, e për pasojë pengohet organizimi i “rekrutimeve në grup” për pozicionet e nivelit të hyrjes.

Po kështu, problemet janë evidente edhe në drejtim të zbatimit të parimit të transparencës së procesit, në kushtet kur mungon një portal i hedhjes së të dhënave në lidhje me rekrutimin, për administratën vendore. Aktualisht po punohet për tu zgjidhur ky problem nëpërmjet hedhjes së të dhënave në portalin administrata.al, ku kanë akses edhe njësitë e qeverisjes vendore, ç`ka vlerësohet edhe si përmbushje e rekomandimit të dhënë nga Komisioneri në lidhje me këtë aspekt të zbatimit të ligjit.

❖ *Gjatë vitit 2019, janë trajtuar të gjitha informacionet/kërkesat/ankesat që kanë ardhur për shqyrtim në drejtim të Komisionerit.*

Numri total i inspektimeve mbi bazën e ankesave/kërkesave/informacioneve, është **142**, nga të cilat procesi ka përfunduar në **120** raste dhe **22** raste të tjera, janë mbartur për t`u trajtuar në vitin 2020, të cilat tashmë janë përfunduar të gjitha. Krahasuar me një vit më parë, ku u regjistruan 105 ankesa, vihet re një rritje e dukshme e numrit të tyre, ç`ka tregon për rritjen e besimit ndaj institucionit të Komisionerit dhe ndërgjegjësimin e nëpunësve civilë për të kërkuar të drejtat e tyre.

❖ *Një aspekt i rëndësishëm i veprimtarisë së Komisionerit ka qenë monitorimi i veprimtarisë së nëpunësve civilë gjatë procesit të zgjedhjeve vendore, që u realizua gjatë këtij viti.*

Një nga arsyet kryesore për realizimin e këtij procesi, ka qenë sigurimi i vijueshmërisë normale dhe të pandikuar nga fushata zgjedhore, i veprimtarisë së trupës së nëpunësve civilë, në shërbim të shtetit dhe qytetarëve.

Komisioneri ka treguar një vëmendje të posaçme për të mbikëqyrur me intensitet të shtuar zbatimin e ligjit për nëpunësin civil në këtë moment, duke marrë parasysh faktin se njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore në institucionet që punësojnë nëpunës civilë, në këtë situatë të veçantë, përballen me probleme të natyrave të ndryshme, të cilat kërkojnë adresim të menjëhershëm, ç`ka kërkon asistencë teknike dhe mbështetje institucionale, me qëllim që ato të orientohen drejtë, duke shmangur pasojat negative që mund të vijnë si në drejtim të uljes së efikasitetit në punë, ashtu edhe në përfshirjen e nëpunësit civil në fushatën elektorale, për llogari të forcave të ndryshme politike (*garantimi i parimit të paanësisë politike, mbi të cilin bazohet administrimi i shërbimit civil, neni 5, Kreu II, i ligjit në fjalë*).

Gjatë këtij procesi është vënë në funksion të përsosjes së tij edhe eksperiencia e mëparshme të Komisionerit, e krijuar gjatë mbikëqyrjes së realizuar me të njëjtin objekt, gjatë fushatës zgjedhore në vitin 2017.

Për të realizuar procesin e mbikëqyrjes, Komisioneri ka komunikuar me **208** institucione të administratës publike që kanë të punësuar rreth **12758** nëpunës civilë, duke e fokusuar procesin tek emërimet e reja, masat disiplinore “*largimi nga shërbimi civil*” dhe monitorimin e veprimtarisë/sjelljes së nëpunësve civilë gjatë fushatës zgjedhore.

Në përfundim të procesit, u konstatua se nuk u evidentuan raste të emërimeve të reja në kundërshtim me ligjin gjatë kësaj periudhe dhe po kështu nuk u evidentuan raste të masave disiplinore të aplikuara gjatë këtij procesi, ç`ka provon respektimin e parimit të paanësisë politike dhe qëndrueshmërisë në shërbimin civil.

Gjatë monitorimit të procesit Komisioneri mori denoncime për përfshirjen e nëpunësve civilë në tubime të paligjshme; veprime të dhunshme para KZAZ-ve, si dhe shprehje të preferencave politike në mbështetje të një force të caktuar politike, ose kandidati në zgjedhje, të cilat u adresuan menjëherë për verifikim pranë organeve të disiplinës në institucionet përkatëse. Ky proces u ndoq në vijimësi nga Komisioneri dhe rezultoi se të gjitha rastet u morën në shqyrtim në institucionet përkatëse.

Komisioneri vlerëson se, duke vepruar në mbështetje të një procesi zgjedhor në përputhje me ligjin, ka ndihmuar për të siguruar një proces më të mirë zgjedhor në vendin tonë, drejt standardeve më të mira të Hapësirës Evropiane.

KAPITULLI II

MENAXHIMI I INFORMACIONIT DHE ADRESIMI I PROBLEMEVE TË EKSTRATUARA NËPËRMJET ANKESAVE APO SINJALIZIMEVE

1. Analiza e informacioneve/ankesave të ardhura nga burime të ndryshme dhe mënyra e trajtimit të tyre

Gjatë vitit 2019, shfrytëzimi i informacioneve, marrë nga ankesa të ndryshme të nëpunësve dhe nga palë të treta ka qenë përparësi e punës së Komisionerit, si në drejtim të evidentimit të problemeve konkrete dhe marrjes së masave për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë në raste të veçanta, ashtu dhe evidentimin e grup-problemeve, mbi bazën e të cilave janë planifikuar e organizuar mbikëqyrje të përgjithshme apo tematike.

Me qëllim rritjen e shpejtësisë së reagimit, për të afruar sa më shumë kohën nga ndodhja e shkeljes së pretenduar të të drejtave të nëpunësit, me momentin e reagimit për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë, është përdorur më shumë metoda e verifikimit paraprak të informacionit.

Në rastet kur janë konstatuar shkelje të përsëritura të ligjit, është kaluar në hetime të thelluara administrative, duke i regjistruar si procese inspektimi, për tu zgjidhur përfundimisht me një vendim konkret paralajmërimi.

Ka mjaft raste që ankesat e paraqitura kanë shërbyer për fillimin e procesit të mbikëqyrjes, dhe janë bashkuar me këtë proces, duke marrë zgjidhje me përfundimin e tij, ashtu si do të analizohet konkretisht në vijim të kësaj rubrike të raportit. Kjo situatë e paraqitur më sipër, është materializuar me të dhënat e kësaj tablele:

Tabela nr. 2.1 Arsyet e fillimit të hetimit administrativ

| Arsyet e fillimit të hetimit administrativ | Nr. rasteve të hetuara |
|--|------------------------|
| Filluar nga informacioni për shkelje të ligjit, ardhur në adresë të Komisionerit | 135 |
| Filluar kryesisht nga Komisioneri, nga informacione prej të tretëve | 7 |
| TOTALI | 142 |

Gjatë vitit 2019, numri total i inspektimeve është **142**, nga të cilat procesi ka përfunduar në **120** raste dhe **22** raste të tjera, janë mbartur për t'u trajtuar në vitin 2020, të cilat tashmë janë përfunduar të gjitha.

Vlen të theksohet se çështjet e trajtuara kryesisht nga Komisioneri, të filluara mbi bazë informacionesh të marra nga palë të treta, të cilat kanë ngritur pretendimin për shkelje të ligjit

të nëpunësit civil, janë përfunduar të gjitha, me përparësi, në respektim të afateve procedurale dhe me një reagim efektiv, duke bërë ndërhyrje konkrete për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë, për çdo praktikë ku janë evidentuar probleme të mosrespektimit të legjislacionit të shërbimit civil.

a. Në lidhje me ecurinë e procesit të inspektimeve, paraqitet kjo gjendje:

Tabela nr. 2.2 Ecuria e procesit të inspektimeve filluar në vitin 2019

| Ecuria e procesit të inspektimeve kryer në vitin 2019 | Inspektime të filluara kryesisht | Inspektime të filluara nga kërkesat | Inspektime të përfunduara |
|--|----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|
| Numri i inspektimeve të përfunduara gjatë vitit 2019 | 7 | 113 | 120 |
| Numri i inspektimeve në proces (mbartur në vitin 2020) | 0 | 22 | 22 |
| TOTALI | 7 | 135 | 142 |

b. Në lidhje me tipologjinë e institucioneve për të cilat kanë ardhur informacionet, paraqitet kjo situatë:

Tabela nr. 2.3 Tipologjia e institucioneve të inspektuara

| Tipologjia e institucioneve të inspektuara | Inspektime të filluara kryesisht | Inspektime të filluara nga kërkesat | TOTALI |
|---|----------------------------------|-------------------------------------|------------|
| A. Institucione të Pushtetit Qendror | 6 | 98 | 104 |
| Institucione varësie | 4 | 89 | 93 |
| Ministri | 2 | 9 | 11 |
| B. Institucione të Pushtetit Vendor | 1 | 34 | 35 |
| Këshill Qarku | 0 | 1 | 1 |
| Bashki | 1 | 33 | 34 |
| C. Institucione të Pavarura | 0 | 3 | 3 |
| TOTALI (A + B + C) | 7 | 135 | 142 |

Sipas të dhënave të paraqitura në tabelën më sipër, rezulton se :

- nga administrata shtetërore (ku përfshihen institucionet e administratës qendrore dhe ato të varësisë) janë regjistruar **104** raste, ose **73%** e rasteve të trajtuara;
- nga administrata vendore janë regjistruar **35** raste, ose **25%** e rasteve të trajtuara;
- nga organe të pavarura vetëm **3** raste, ose **2%** e rasteve të trajtuara.

Nga tabela e mësipërme, vërehet se në numrin e përgjithshëm të rasteve të trajtuara që i përkasin administratës shtetërore, pjesën më të madhe (89%) e zënë kërkesa të adresuara nga institucione të varësisë. Kjo lidhet me faktin se kjo kategori institucionesh janë në proces

riorganizimi si dhe kanë objekt më të kufizuar në veprimtarinë e tyre dhe operativitet më të lartë. Këto shkaqe sjellin si pasojë një dinamikë më të madhe në veprimtarinë e nëpunësve e për rrjedhojë ballafaqim më të shpeshtë, si me lëvizje në pozicionet e punës, ashtu edhe me drejtuesit e tyre, në lidhje me realizimin e detyrave të përditshme.

Po kështu, kjo situatë vjen edhe për faktin se në pjesën më të madhe të këtyre institucioneve, mungojnë pozicionet e punës që i përkasin njësive të burimeve njerëzore, e për pasojë administrimi i shërbimit civil kryhet shpesh nga specialistë që si objekt të detyrës së tyre kanë aspekte të tjera ligjore, e ju është caktuar si detyrë edhe menaxhimi i burimeve njerëzore. Njësia e burimeve njerëzore e ministrisë, e ka të vështirë të administrojë shërbimin civil në këto institucione, në koherencë të plotë me momentin e kryerjes së veprimeve administrative që kanë të bëjnë me shërbimin civil.

Në këto rrethana, krijohen kushte që mundësojnë gabime gjatë administrimit të shërbimit civil, apo për lindjen e mosmarrëveshjeve, gjë që justifikon përqendrimin e rasteve të shqyrtuara tek kjo kategori institucionesh.

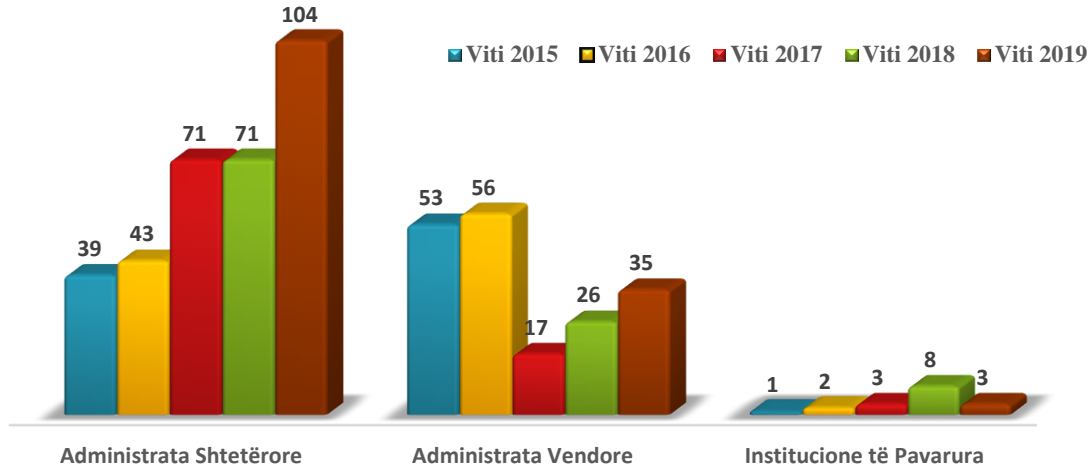
Nga rastet e shqyrtuara, mbi bazën e informacioneve të marra nga nëpunës të pushtetit vendor, pjesa më e madhe e tyre (97%) natyrisht i përket bashkive, pasi ato kanë numrin më të lartë të nëpunësve civilë, ushtrojnë veprimtari ekzekutive të përditëshme dhe kanë një dinamikë më të lartë në drejtim të detyrave të ngarkuara, kërkesës së llogarisë dhe pritjes së rezultateve, në kushtet kur Këshillat e Qarkut, kanë një numër të kufizuar të nëpunësve civilë dhe e kanë natyrën e punës me karakter, planifikimi e koordinimi, e cila ka një dinamikë më të ulët. Nëse do të krahasojmë situatën aktuale, me atë të katër viteve të fundit, ajo paraqitet me një rritje në nivel e ritmikë. Më konkretisht, dinamika shprehet në tabelën më poshtë:

Tabela nr. 2.4 Informacionet sipas nivelit të administratës nga e cila kanë ardhur dhe një krahasim me gjendjen e viteve 2015, 2016, 2017, 2018 dhe 2019

| <i>Niveli i administratës</i> | <i>Administrata Shtetërore</i> | <i>Administrata vendore</i> | <i>Institucione të pavarura</i> |
|--|--------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| <i>Raste të regjistruara gjithsej</i> | | | |
| <i>Në vitin 2019</i> <i>142 raste</i> | 104 | 35 | 3 |
| <i>Në vitin 2018</i> <i>105 raste</i> | 71 | 26 | 8 |
| <i>Në vitin 2017</i> <i>91 raste</i> | 71 | 17 | 3 |
| <i>Në vitin 2016</i> <i>101 raste</i> | 43 | 56 | 2 |
| <i>Në vitin 2015</i> <i>93 raste</i> | 39 | 53 | 1 |

Grafik nr. 2.1

Shpërndarja e informacioneve sipas nivelit të institucionit 2015-2019



Nisur nga vlerat e paraqitura në tabelë, siç u përmend edhe më lart, në përgjithësi, prurja dhe interceptimi i informacionit ka pasur rritje, pasi numri i ankesave paraqitet më i lartë për vitin 2019. Por, nga ana tjetër, evidentohet se numrin kryesor të rasteve të shqyrtuara në dy vitet e fundit, e përbëjnë ato të ardhura nga administrata shtetërore.

Kjo lidhet, siç thamë dhe më lart, me dinamizmin që e karakterizon administratën e lartë shtetërore, e cila pasqyrohet sidomos në riorganizimet e vazhdueshme që pëson në strukturë, në mënyrë që të jetë sa më e përshtatshme me detyrat dhe objektivat që shtron zhvillimi aktual i vendit si dhe lëvizjet e vazhdueshme në burimet njerëzore, në drejtim të pranimeve të reja në shërbimin civil, apo në ndëshkimin e rasteve të ndryshme të cenimit të disiplinës në punë. Nëse do të raportonim në mënyrë të përmbledhur mënyrën e përfundimit të trajtimit të informacioneve të ardhura apo të mbledhura nga ana e Komisionerit, situata do të paraqitej si në tabelën më poshtë:

Tabela nr. 2.5

Mënyra e trajtimit të informacioneve të zgjidhura gjatë vitit 2019

| Mënyra e përfundimit të procedurës administrative, pas shqyrtimit të rastit | Filluar kryesisht | Filluar nga kërkesat | TOTALI |
|--|-------------------|----------------------|------------|
| Vendim për përmirësimin e situatës së paligjshmërisë | 1 | 16 | 17 |
| Vendim për mbylljen e procedurës për shkaqe të ligjshme, pasi nuk janë konstatuar shkelje ligjore pas verifikimit | 5 | 63 | 68 |
| Bashkuar dhe zgjidhur në mbikëqyrjen e përgjithshme, ushtruar pranë institucionit ku pretendohet parregullsia | 1 | 4 | 5 |
| Kthyer përgjigje kërkuarit në rrugë administrative | 0 | 16 | 16 |
| Bashkuar për tu trajtuar me procesin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të pazbatuara për institucionin përkatës | 0 | 9 | 9 |
| Pezulluar trajtimi i informacionit për shkaqe ligjore | 0 | 5 | 5 |
| Mbartur për vitin 2020 | 0 | 22 | 22 |
| TOTALI | 7 | 135 | 142 |

Sipas kësaj pasqyre, Komisioneri ka kryer hetime paraprake dhe hetime të thelluara administrative, duke i dhënë zgjidhje të gjitha ankesave që kanë ardhur në adresë të tij, si dhe në rastin kur hetimi ka filluar kryesisht (7 raste), duke u shprehur dhe vlerësuar në çdo rast për nivelin e zbatimit të rregullave që përmban legjislacioni i shërbimit civil.

Duke vlerësuar mënyrën si kanë përfunduar çështjet e shqyrtuara, gjendja paraqitet si më poshtë:

- në **17** raste janë konstatuar parregullsi dhe është paralajmëruar institucioni për të rregulluar ligjshmërinë;
- në **16** raste, ka pasur dyshime të arsyeshme për mosrespektim të ligjit, por gjatë hetimit administrativ nuk janë evidentuar veprime në kundërshtim me ligjin dhe për këtë arsye, është pushuar çështja, duke njoftuar palët në proces;
- **5** prej informacioneve të ardhura janë bashkuar dhe trajtuar me vendim në kuadër të mbikëqyrjes së institucionit (*në ato raste kur ekipet e punës ishin në terren*);
- në **68** raste, është përfunduar procesi duke vendosur arkivimin e informacionit, për arsye të ekzistencës së kushteve që janë parashikuar në nenet 66, 67, 68, "Çështjet paraprake", të ligjit nr. 44/2015, "Kodi i Procedurave Administrative i RSH" dhe në nenin 16, të Rregullores së Komisionerit "Mbi Procedurat e Mbikëqyrjes/Inspektimit", ose kur gjatë hetimit paraprak nuk është konstatuar parregullsi. Në këtë rast i është kthyer përgjigje ankuesit në rrugë administrative, duke e sqaruar hollësisht për trajtimin e rastit dhe mënyrën se si duhet të vijojë të trajtohet rasti;
- **9** raste janë bashkuar për tu trajtuar në procesin e nisur nga Komisioneri për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të pazbatuara për institucionin përkatës;
- **5** raste është vendosur pezullimi i trajtimit të informacionit të ardhur pranë Komisionerit, për arsye të parashikuara në ligj.

Është për tu theksuar fakti se të **22** rastet e mbartura për vitin 2020, në këtë moment të raportimit ato janë përfunduar me vendime.

c. Duke marrë si referencë *tipologjinë e kërkesës/ankesës*, situata paraqitet në këta tregues:

Vendin kryesor e zënë ankesat individuale të nëpunësve civilë, të cilat përfaqësojnë mbi **94%** të ankesave të trajtuara.

Tabela nr. 2.6 *Tipologjia e kërkesës/ ankesës/informacionit ardhur në adresë të Komisionerit*

| Tipologjia e kërkesës/ ankesës/informacionit ardhur në adresë të Komisionerit, e përfunduar në 2019 | Numri i kërkesave |
|---|-------------------|
| Kërkesë/informacion për mosmarrëveshje administrative të kërkuarit (<i>personale</i>) | 113 |
| Kërkesë/informacion për mosmarrëveshje administrative nga palë të treta | 7 |
| TOTALI | 120 |

**Shënim: 120 raste të përfunduara gjatë vitit 2019 dhe 22 raste të mbartura për vitin 2020, gjithsej 142 ankesa të regjistruara.*

2. Klasifikimi i informacioneve të verifikuara për vitin 2019, sipas objektit të tyre

Duke bërë një klasifikim mbi llojet e mosmarrëveshjeve administrative, të trajtuara kryesisht, rast pas rasti për vitin 2019, gjendja paraqitet si në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 2.7 *Mosmarrëveshjet administrative, të klasifikuara sipas objektit të tyre*

| Instituti ku prezumohet parregullsia sipas kërkesës/informacionit | Rastet |
|---|------------|
| Procedurë disiplinore | 30 |
| Procedurë transferimi ose lirim nga shërbimi civil, për shkak ristrukturimi | 7 |
| Procedurë transferimi i përkohshëm | 14 |
| Procedurë konfirmimi në fund të provës, apo vlerësime pune | 8 |
| Refuzim deklarimi të statusit, ose konfirmim të tij | 5 |
| Moszbatim të vendimit gjyqësor të formës së prerë (neni 66/1) | 11 |
| Procedurë konkurrimi | 20 |
| Të tjera (<i>sqarim për kuptim/zbatim të drejtë ligji; ndryshim kat. page; mospagim page në rast transferimi të përkohshëm për nevoja pune, etj.</i>) | 25 |
| TOTALI | 120 |

**Shënim: 120 raste të përfunduara gjatë vitit 2019 dhe 22 raste të mbartura për vitin 2020, gjithsej 142 ankesa të regjistruara.*

Ashtu si konstatohet nga të dhënat e paraqitura në tabelë, numri më i madh i ankesave të paraqitura pranë Komisionerit këtë vit, lidhen me probleme që kanë të bëjnë me zhvillimin e procedurave disiplinore, në **30** raste.

Problemet e evidentuara lidhur me këto raste kanë të bëjnë kryesisht me pretendimet e ngritura, me objekt kundërshtimin e procedurës së ecurisë disiplinore për shkaqe të

ndryshme si, mosrespektim të rregullave procedurale, moszbatim i drejtë i ligjit material, mos vlerësim i drejtë i rëndësisë të shkeljes disiplinore, shoqëruar me aplikim të masave disiplinore në shpërpjesëtim me shkeljen e kryer, etj., të evidentuara gjatë aplikimit të ecuresë disiplinore, në rastet e pretenduara nga organet disiplinore për shkelje me faj të detyrimeve të nëpunësit civil sipas ligjit të shërbimit civil.

Konkretisht, bëhet fjalë për mosrespektimin e kërkesave të ligjit, sa i takon formimit të Komisionit Disiplinor, sidomos në ato raste kur pozicionet e nëpunësve të ngarkuar nga ligji si anëtar të Komisionit Disiplinor kanë qenë vakante apo në rastet kur procedura disiplinore ka nisur për vetë anëtarin e Komisionit.

Duke marrë shkas nga kërkesat e shumta në lidhje me këtë objekt, Komisioneri, për të siguruar zbatimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil dhe me qëllim unifikimin e praktikës për ngritjen e organeve të disiplinës, ka dërguar pranë njësive të vetëqeverisjes vendore (61 Bashki), një material sqarues dhe interpretues të aspekteve të ndryshme të zbatimit të ligjit, të materializuara në institutet që aplikohen më shpesh, e që kanë të bëjnë me “Disiplinën në shërbimin civil”, si dhe me aspekte të ndryshme të zbatimit të këtij instituti si: a) përgjegjësia për masat disiplinore, b) llojet e masave disiplinore, c) kompetenca dhe procedura për masat disiplinore si dhe ç) Komisioni disiplinor, krijimi dhe përbërja e tij.

Në mënyrë të përmbledhur në këtë material, Komisioneri sqaron se:

“ .. Instituti i “Disiplinës” në shërbimin civil, është i parashikuar në Kreun X, nenet 57-61 të këtij ligji. Konkretisht, në nenin 57, “Përgjegjësia për masat disiplinore”, sanksionohet se nëpunësi civil është përgjegjës për shkeljen me faj të detyrimeve sipas ligjit. Gjithashtu në këtë dispozitë ligjor bëhet edhe kategorizimi i shkeljeve disiplinore. Ndërsa në nenin 59, të ligjit 152/2013, i ndryshuar, përcaktohet kompetenca dhe procedura për dhënien e tyre. Sipas pikës 2, të kësaj dispozite, masa e parashikuar në germën a) të nenit 58, jepet nga eprori direkt i nëpunësit, ndërsa masat e parashikuara në gerrat b), c) dhe ç) jepen nga Komisioni Disiplinor, për çdo nëpunës civil në institucion, me përjashtim të kategorisë së TND-së, e cila është trupa që funksionon vetëm në administratën shtetërore dhe nuk është rasti i njësive të qeverisjes vendore. Për rastin e nëpunësve të nivelit të lartë drejtues (TND), në rolin e komisionit disiplinor është Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes për TND-në, i cili është krijuar pranë DAP.

Në zbatim të detyrimeve ligjore, Këshilli i Ministrave ka miratuar Vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimin civil”, i ndryshuar, si dhe Vendimit nr. 118, datë 5.3.2014, “Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe të anëtarëve të TND-së”, i ndryshuar.

Konkretisht, në aktin nënligjor që rregullon disiplinën në shërbimin civil, (VKM nr. 115/2014), në Kreun I “Organet Disiplinore”, pika 1, përcaktohet se: Organet disiplinore, sipas ligjit, janë: Komiteti Kombëtar i Përzgjedhjes, për anëtarët e TND-së (KKP); komisioni disiplinor (KD), për nëpunësit e tjerë, dhe eprori direkt.

Më tej, në pikën 6, të VKM-së nr. 115, datë 05.03.2014, në të cilën parashikohet se:

“Në rast të lindjes së nevojës së zëvendësimit të anëtarëve të KD-së, për arsye të pamundësisë apo pengesës ligjore, zbatohen dispozitat për zëvendësimin, të përcaktuara në Kodin e Procedurave Administrative”.

Kurse në pikën 7, të VKM-së nr. 115, datë 05.03.2014, sanksionohet se:

“Në rast se ecuria disiplinore zhvillohet për një nga anëtarët e KD-së, ai zëvendësohet nga titullari i institucionit me një tjetër nëpunës civil të institucionit.”

Në rastin kur kemi të bëjmë me zëvendësim të anëtarëve të Komisionit Disiplinor, rast i parashikuar në Udhëzimin e Departamentit të Administratës Publike nr. 1, datë 02.04.2014, në pikën B/3, parashikohet se:

“1. Zëvendësimi bëhet nga personi që mbulon pozicionin e parë të punës në hierarki pas anëtarit të KD-së që do të zëvendësohet. Kështu, në rast se duhet të zëvendësohet Kryetari i Komisionit, ky do të zëvendësohet nga personi që mbulon pozicionin që vjen direkt pas pozicionit të Kryetarit të Komisionit në hierarki, mundësisht në përputhje me linjën profesionale të nëpunësit, subjekt i procedimit disiplinor. Në rast pengese ligjore edhe të këtij nëpunësi zëvendësues, atëherë zëvendësimi do të bëhet nga personi që mbulon pozicionin të njëjtë me të, edhe pse mund të mos jetë në linjë profesionale me nëpunësin në procedim.

....”

Në këto rrethana, ashtu si përcaktohet në pikën 1, të Udhëzimit të sipërpërmendur, zëvendësimi bëhet nga personi që mbulon pozicionin e parë të punës në hierarki, pas anëtarit të KD-së, që do të zëvendësohet, brenda institucionit, në rastin konkret brenda Bashkisë, duke pasur parasysh respektimin e nenit 37, “Rastet e skualifikimit”, të parashikuar nga Kodi i Procedurave Administrative.

Në rastin kur, pas kryerjes së procedurës së zëvendësimit të anëtarëve të Komisionit Disiplinor, në respektim të kërkesave ligjore të lartpërmendura, brenda institucionit nuk arrihet të bëhet zëvendësimi i këtyre anëtarëve, atëherë nisur nga përmbajtja e legjislacionit për shërbimin civil, i cili e trajton shërbimin civil si një kategori ku përfshihen të gjithë nëpunësit civil, pra është konceptuar si një i tërë, përbërja e Komisionit të Disiplinës në këtë rast, duhet të plotësohet nga nëpunës civil me nivelin e kërkuar të nëpunësisë, nga njësi të tjera të qeverisjes vendore, apo institucione që punësojnë nëpunës civil, në të njëjtën linjë të hierarkisë ashtu si është e parashikuar në udhëzimin e Departamentit të Administratës Publike.”

Në disa raste të tjera, të adresuara pranë Komisionerit është konstatuar se, përbërja e Komisionit Disiplinor të ngritur, ka qenë e rregullt, në përputhje me kërkesat e ligjit dhe akteve nënligjore që e rregullojnë atë dhe gjatë veprimtarisë për trajtimin e ecurisë disiplinore, ky mekanizëm i ka kryer të gjitha veprimet administrative për realizimin e kësaj ecurie disiplinore, por nga ana tjetër, ashtu si ka dalë gjatë hetimit të kryer nga Komisioneri janë paraqitur probleme nga pikëpamja e përmbajtjes së ecurisë disiplinore. Në disa raste janë evidentuar se nuk është respektuar parimi i barazisë dhe mbajtjes së standardit të njëjtë, parimi i proporcionalitetit gjatë dhënies së masës disiplinore, sikurse është rasti i nëpunësit K.K, specialist në Sektorin e Çështjeve Juridike, në një institucion të pavarur (AMA), për rastin e të cilit vendimi i Komisionerit shprehet si më poshtë:

“...Komisioni i Disiplinës e ka menaxhuar në mënyrë të padrejtë këtë ecuri disiplinore, qoftë në momentin kur ka rënduar në mënyrë jo bindëse pozitën e nëpunësit të proceduar, në momentin kur ka ndryshuar kualifikimin e shkëljes disiplinore nga “shkelje e rëndë” parashikuar prej nenit 57, pika 1/b, e ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në “shkelje shumë e rëndë” parashikuar nga pika 1/a, e nenit 57, të ligjit në fjalë, ashtu dhe kur ka vënë në pozita të pabarabarta nëpunës civilë të cilët kanë vepruar në situata të njëjta. Pra, zgjedhja diskrecionale që ka bërë Komisioni i Disiplinës në rastin e vendimit të marrë për nëpunësin K.K, duke mbajtur qëndrim haptazi të kundërt në raport me qëndrimin ndaj nëpunësit E.L, përbën një shkelje të parimit të proporcionalitetit dhe shmangie të pajustificuar të së drejtës, në kundërshtim me parimin e barazisë dhe ushtrimit të ligjshëm të diskrecionit, parashikuar nga pika “ç” e nenit 11, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i procedurave administrative i RSH”.

Shkeljet e lejuara/kryera nga Komisioni i Disiplinës, të përshkruara përbëjnë aspekte të paligjshmërisë së veprimtarisë së tij të cilat kanë ndikuar negativisht në vendimmarrjen dhe për rrjedhojë edhe aktet e përmbylljes së kësaj ecurie disiplinore, janë nxjerrë në kushtet e ushtrimit të diskrecionit në mënyrë jo të ligjshme dhe në shkelje të parimit të barazisë (pika 2, e nenit 17, të ligjit 44/2015, KPA) dhe proporcionalitetit (pika 2/c, e nenit 12, të ligjit nr. 44/2015, KPA). Kjo situatë, në kuptim të pikave “dh” dhe “e” të nenit 109, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i RSH” i bën vendimet e sipërpërmendura akte të paligjshme, të cilat në bazë të pikës 1, të nenit 114, të ligjit në fjalë, duhet të anulohen në mënyrë diskrecionare (pra, nga vetë organi që ka diskrecionin për të kryer ecurinë dhe marrë masën disiplinore).”

Referuar sa më lart, në një rast të tillë, është arritur të ndërhyhet dhe të kapërcehen këto shfaqje të tendencës për të cenuar parimet e shërbimit civil, sikurse është parimi i barazisë dhe proporcionalitetit. Në mbështetje të kompetencave ligjore dhe nënligjore, Komisioneri ka nxjerrë vendim për rregullimin e situatës së paligjshmërisë së konstatuar në institucionin e pavarur të përmendur më lart, duke lënë detyra konkrete për njësinë e burimeve njerëzore të institucionit.

Vend të dukshëm, me **25** raste, zënë dhe ankesat në lidhje me sqarimin për kuptimin/zbatimin e drejtë të instituteve të ndryshme të ligjit të shërbimit civil, për shkak të dinamikës që karakterizon administratën shtetërore, sikurse janë rastet për trajtimin dhe interpretimin për përfitimin e statusit të nëpunësit civil (*rasti i nëpunëses V.B, e cila ushtron funksion të deleguar si Specialiste e Qendrës Kombëtare të Biznesit, pranë sporteve të njësisë së vetëqeverisjes vendore, Bashkia Durrës*).

Në përgjigje të këtij rasti, pasi u analizua baza ligjore që rregullon marrëdhënien e punës për këto pozicione pune, Komisioneri çmoi se, në përmbushje të detyrimeve ligjore dhe nënligjore, nga ana e njësisë së vetëqeverisjes vendore Bashkia Durrës, duhet të ndërmerren të gjithë hapat e nevojshme në respektim të ligjit procedural e material, për plotësimin e pozicioneve të punës “*Specialist i QKB-së*”, në përputhje me ligjin për nëpunësin civil. Ky qëndrim mbështete në përmbajtjen e ligjit, ku parashikohet se çdo marrëdhënie e re pune, që lidhet pas fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, në bazë të nenit 22 dhe 23 të tij, kërkon të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimit. Çdo emërim që bëhet në kundërshtim me këtë rregull, është absolutisht i pavlefshëm referuar nenit 23, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Në mënyrë të shkurtuar, në përgjigjen e Komisionerit, argumentohet se:

“... Në nenin 2, të Ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, i cili përcakton fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil, është parashikuar shprehimisht se, ky ligj zbatohet për çdo nëpunës, që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore.”

Më tej, në Ligjin nr. 131/2015, “Për Qendrën Kombëtare të Biznesit”, neni 8 i tij, sanksionohet se, për kategorizimin e punonjësve të sporteve të shërbimit të QKB-së, që ushtrojnë funksione të deleguara, sanksionohet se, nëpunësit e sporteve të shërbimit, të hapura nga QKB-ja, nëpërmjet sporteve të shërbimit pranë njësisë të qeverisjes vendore, si funksion i deleguar, në përputhje me dispozitat e këtij ligji dhe të ligjit për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore, janë nëpunës civilë të njësisë përkatëse të qeverisjes vendore.”

Një numër i madh i ankesave të paraqitura pranë Komisionerit këtë vit, lidhen me probleme të lindura gjatë procedurave të konkurrimit, i cili evidentohet në **20** raste.

Problemet që pretendohen nga ankuesit në këto raste lidhen kryesisht me mënyrën e formulimit dhe hapësirën që përmban tërësia e kërkesave të përgjithshme e të posaçme të shpallura, për pozicionet e ndryshme të punës. Ankesat e kësaj natyre, fokusohen në arsyetimin se në disa raste parashikohen kërkesa që konkurrentët që na paraqiten edhe si ankues të procedurave të konkurrimit, i interpretojnë si “*kufizime*” të padrejta, për pjesëmarrje në konkurrime.

Kështu mund të përmendim, kërkesën që për pozicione të ndryshme vendoset si kusht një lloj “ngushtimi” i fushës së kualifikimit të kandidatëve, duke përcaktuar që si niveli i “Diplomës bachelor” ashtu dhe “Masteri Shkencor” të jenë të së njëjtës fushë, në një kohë që përshkrimi i punës është më i gjerë dhe mund të pranojë dhe diploma të fushave të ndryshme, të ngjashme; vendosja e kriterëve të eksperiencës në punë, të përcaktuara në mënyrë të tillë që të krijohet përshtypja sikur janë vendosur për të përfutur kandidati i paracaktuar; vendosja e notës mesatare të ponderuar, ose vënia e kufirit të moshës, etj.

Në lidhje me këto kufizime (*sidomos me kufizimin e moshës*) mund të përmendim rastin e konkurrentit D.C, i cili kërkonte të merrte pjesë në një konkurrim, për tu pranuar si nëpunës doganor, mirëpo në shpalljen e konkurimit ishte vënë një kërkesë përjashtuese për këtë konkurrent, pasi duhej që moshja e aplikantëve të ishte më pak se 35 vjeç. Në lidhje me këtë rast u realizua ndërhyrja e menjëhershme, duke urdhëruar heqjen e kriterit të moshës dhe krijimin e kushteve për pjesëmarrje edhe për konkurrentë të tjerë, me moshë tej kufizimit të bërë.

Në mënyrë të përmbledhur, për zgjidhjen e këtij rasti, në vendimin e Komisionerit u vlerësua se:

“...Njësia Përgjegjëse (Drejtoria e Burimeve Njerëzore) e Drejtorisë së Përgjithshme të Doganave, padrejtësisht, ka shtuar dhe kriterin që kandidatët “...të jenë deri në moshën 35 vjeç”.

Përcaktimi i kriterit të moshës si më sipër vjen në kundërshtim, me parimet e administrimit të shërbimit civil në tërësi, ashtu dhe me parimin e mosdiskriminimit dhe shanseve të barabarta në veçanti.

Në këtë përfundim arrihet duke pasur parasysh përmbajtjen e nenit 5, të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, i cili përcakton shprehimisht se administrimi i shërbimit civil udhëhiqet nga ligji dhe bazohet në parimin e shanseve të barabarta, mosdiskriminimit dhe meritës.

Po kështu në nenin 20, të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar parashikohen parimet e pranimit në shërbimin civil, ku parashikohet në mënyrë të shprehur se: “Pranimi në shërbimin civil bazohet në parimet e shanseve të barabarta meritës, aftësive profesionale, e mosdiskriminimit, dhe kryhet nëpërmjet një procesi përzgjedhës, transparent, e të drejtë.”

Në këto rrethana përcaktimi i kufirit përjashtues të moshës, në rastin e konkurrimeve me kod #2201,#2203 apo edhe në raste të tjera të ngjashme, i vendosin kandidatët në përgjithësi dhe konkurrenten D.C në veçanti, në kushte diskriminuese për shkak të moshës.

Ky aspekt përbën element paligjshmërie të aktit të shpalljes së konkurimit e për këtë arsye në mbështetje të neneve 109/d dhe 113, të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave

Administrative i Republikës së Shqipërisë”, në aktin e shpalljes së këtyre procedurave për pranim në shërbimin civil, duhet të shfuqizohet kriteri i moshës dhe akti i njësisë përgjegjëse për skualifikimin e konkurrentes D.C.

Në mbështetje të kompetencës së përcaktuar në nenin 11, pika 1, nenet 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në ligjin nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë”, si dhe në nenet 16, 34 dhe 35, të Rregullores, “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”, miratuar me vendimin nr. 17, datë 11.03.2015, të Komisionerit për Mbiqyrjen e Shërbimit Civil, kërkoj që Njësia Përgjegjëse dhe njësia e burimeve njerëzore të Drejtorisë së Përgjithshme e Doganave, të marrin masa të menjëhershme, për anulimin e procedurës së konkurrimit nëpërmjet pranimin në shërbimin civil, për pozicionet me kod #2201, #2203; heqjen e kriterit të moshës dhe të veprohet për rishpalljen e kësaj procedure, duke respektuar parimet e administrimit në shërbimin civil dhe të pranimin në shërbimin civil...”

Në raste të tilla, është arritur të ndërhyhet dhe të kapërcehen këto shfaqje të tendencës për të tejkaluar parimin e barazisë dhe shanseve të barabarta, në pranimin në shërbimin civil.

Është me vend të thuhet se në vitin 2019, ka pasur raste të ndërhyrjes së Komisionerit për të interpretuar dhe ndërhyrë, për raste të konkurrimit për pranim në shërbimin civil, të personave që ndërkohë kishin masa disiplinore në fuqi, edhe pse ato ishin marrë për marrëdhënie pune kontraktore, që rregulloheshin nga Kodi i Punës.

Si të tilla mund të përmendim qëndrimin që është mbajtur për aplikimet për pranim në shërbimin civil, të shtetasve A.I në administratën tatimore, D.Ç në administratën doganore, etj.

Në këto akte të Komisionerit është mbajtur qëndrim i unifikuar, që në rast se një aplikant për konkurrim, ka masë disiplinore në fuqi, edhe pse atë masë e ka marrë në kushtet e një marrëdhënie pune jashtë shërbimit civil, nisur nga fryma e legjislacionit të punës, përbën shkak për skualifikim edhe për pranim në shërbimin civil.

Konkretisht, në rastin e kandidatit A.I, i skualifikuar nga konkurrimi për shkak të masës disiplinore të mëparshme, në qëndrimin e Komisionerit arsyetohet:

“...Në kuadër të verifikimit të rrethanave të çështjes, është konstatuar se, gjatë ushtrimit të detyrës si Inspektor, në Sektorin e Hetimit, në Drejtorinë e Hetimit Tatimor (Rajoni Verior) Shkodër, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve, punonjësit tatimor A.I, mbi bazën e rekomandimit të Task-Forcës Ndërinstitucionale Antikorrupsion, i është dhënë masa disiplinore “Zgjidhje e menjëhershme e justifikuar e kontratës së punës”, për mospërbushjen e rëndë të detyrave dhe moszbatimin haptazi të dispozitave ligjore në përbushjen e detyrave funksionale (Vendimi nr. 605, datë 20.11.2018, i Drejtorit të

Përgjithshëm të Tatimeve).

Masa disiplinore është dhënë mbi bazën e ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995, “Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë”, pasi, pozicioni i punës Inspektor, në Drejtorinë e Hetimit Tatimor, sipas përcaktimeve të nenit 105, të ligjit nr. 9920, datë 19.5.2008, “Për procedurat tatimore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, nuk është pjesë e shërbimit civil. Ky ligj, në nenin 19 të tij, parashikon mënyrën e punësimit të nëpunësve/punonjësve të administratës tatimore, ku, për nëpunësit e administratës tatimore qendrore zbatohet legjislacioni i nëpunësit civil, përveçse kur në këtë ligj parashikohet ndryshe, ndërsa, marrëdhëniet juridike të punës për punonjësit e administratës tatimore që nuk e kanë statusin e nëpunësit civil, rregullohen sipas dispozitave të Kodit të Punës, sikurse është vepruar në rastin konkret.

Vlerësimi i rastit në fjalë, lidhet me përmbajtjen e marrëdhënies së punës dhe elementët përbërës të saj në përgjithësi, mbi bazën e frymës së ligjit, pavarësisht faktit që pozicioni i punës në të cilin është marrë masa disiplinore është apo jo pjesë e shërbimit civil.

Në nenin 12, të ligjit nr. 9920, datë 19.05.2008, “Për procedurat tatimore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, përcaktohet se në administrimin e sistemit tatimor të Republikës së Shqipërisë, administrata tatimore udhëhiqet nga zbatimi i njëjtë dhe efektiv i legjislacionit, i cili, mund të arrihet nëpërmjet rekrutimit, trajnimit dhe ngritjes në detyrë të punonjësve tatimorë, të ndershëm, të sjellshëm dhe të drejtë.

Sipas pikës 2, të nenit 153, të Kodit të Punës, shkaqe të justifikuara, vlerësohen të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën e punës, vazhdimin e marrëdhënieve të punës dhe për më tepër, krijimin e marrëdhënieve të reja të punës, në kushtet e masës disiplinore “largim nga puna”, të cilës nuk i ka kaluar afati i parashkrimit i parashikuar në ligj.

Konkretisht, në Rregulloren e miratuar me Urdhrin nr. 65, datë 04.10.2017, të Ministrisë së Financave, “Për përcaktimin e procedurave të rekrutimit, vlerësimit dhe marrjen e masave disiplinore për punonjësit e strukturave të hetimit” (e cila ka dalë në zbatim të pikës 5, të nenit 16, të ligjit për procedurat tatimore), përcaktohet se, për pranimin në strukturat e hetimit tatimor, një kandidat duhet të plotësojë kërkesat e përgjithshme, ndër të cilat, të mos ketë masë disiplinore të largimit nga puna, që nuk është shuar.

I njëjti parashikim ndalues vlen edhe për rastet e punësimit në pozicione pune pjesë të shërbimit civil, si një nga kërkesat e përgjithshme për pranimin në shërbimin civil, e përcaktuar në pikën “dh”, të nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Pra, si për rastet e punësimit nëpërmjet procedurave të Kodit të Punës, ashtu edhe në rastet e aplikimit për pozicione pune të shërbimit civil, ligji ka në përmbajtje të njëjtën frymë, duke

mos lejuar krijimin e një marrëdhënieje të re pune, në kushtet kur subjekti punëkërkues nuk ka shlyer masën e mëparshme disiplinore, sidomos në rastin konkret kur fusha e shkëljes disiplinore të konstatuar në marrëdhënien e mëparshme të punës, është e njëjtë/ngjashme me fushën e veprimtarisë në marrëdhënien e re që pretendohet të krijohet dhe kërkesat e punësimit janë të njëjta.

Më tej, neni 4, i Kodit të Punës, parashikon se, dispozita të veçanta të këtij Kodi, zbatohen edhe ndaj personave, punësimi i të cilëve rregullohet me ligj të veçantë, nëse ligji i veçantë nuk parashikon zgjidhje për probleme të lidhura me marrëdhëniet e punës. Në kushtet kur ligji për nëpunësin civil nuk shprehet specifikisht nëse punonjësve që u është ndërprerë marrëdhënia e punës, në mënyrë të menjëhershme, me masë disiplinore sipas Kodit të Punës, kanë apo jo të drejtën për të konkurruar në pozicione pune të shërbimit civil, për situatat që nuk disponohen nga ky ligj, do të aplikohen dispozitat e Kodit të Punës.

Për rrjedhojë, masa disiplinore e dhënë në datën 20.11.2018, e cila është aktualisht në fuqi, pasi sipas përcaktimeve në nenin 203, të Kodit të Punës, afati i parashkrimit për masën disiplinore është një vit, nga momenti i marrjes së masës disiplinore, njoftuar me shkrim punëmarrësit, përbën shkak për skualifikimin nga procedurat e konkurrimit...”.

Po i njëjti qëndrim është mbajtur edhe në rastin e përshkruar më poshtë:

“...Hezitimi lidhet me faktin se masa disiplinore në fuqi, është marrë për një marrëdhënie pune jashtë shërbimit civil dhe problemi shtrohet: a mundet që një masë e marrë për një marrëdhënie punësimi jashtë shërbimit civil, të shërbejë si shkak pengimi, për pjesëmarrje në një procedurë pranimi në shërbimin civil?!

Nga rrethanat që përshkruhen në vendimin e pezullimit të Departamentit të Administratës Publike, sqarohet se shtetasja në fjalë, ka qenë e punësuar me kontratën e punës nr. 15755 dt. 03.07.2018, në pozicionin e punës “Mbikëqyrëse e aktivitetit të operatorëve ekonomikë në Porto Romano” (pra, një marrëdhënie punësimi që nuk është pjesë e shërbimit civil) dhe me aktin e drejtuesit të institucionit nr. 21450/2 dt. 23.08.2019 “Për ndërprerjen e menjëhershme të kontratës së punës” është larguar nga puna, rrethanë e cila është konstatuar në fazën e verifikimit paraprak të dokumentacionit të aplikantëve për pozicionet e punës me kode 2276 dhe 2277.

Me këtë rast gjejmë me vend të theksojmë se, administrata doganore me përjashtim të punonjësve administrativë, është pjesë e shërbimit civil dhe punësimi i tyre bëhet nëpërmjet procedurave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, bazuar në parimin e shanseve të barabarta, mos diskriminimit, meritës, transparencës, profesionalizmit dhe paanësisë politike, qëndrueshmërisë në detyrë dhe vazhdimësisë në karrierë, integritetit, përgjegjësisë dhe korrekhtësisë në zbatimin e ligjit.

Sipas nenit 13/3, të ligjit nr. 102/2014 “Kodi Doganor i RSH”, përjashtimisht përcaktimeve të ligjit “Për nëpunësin civil”, për shkak të veçantive dhe kompleksitetit të shërbimit doganor, pranimi në detyrë, emërimi, lëvizja paralele, ngritja në detyrë, transferimi i përkohshëm, elementë specifikë të procedurës së dhënies së masave disiplinore të personelit të administratës doganore pjesë e shërbimit civil, bëhen sipas parimeve dhe specifikave të këtij kodi dhe akteve nënligjore, të dala në zbatim të tij për këtë qëllim.

Pra, vlerësimi i rastit të mësipërm nuk duhet bërë duke cituar dhe interpretuar “ad literam” kërkesat përgjithshme të nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, në pikën “dh” të të cilit parashikohet si shkak përjashtimor nga konkurrimi, pasja e një mase disiplinore në fuqi, për largim nga shërbimi civil.

Në këtë rast është e nevojshme të sqarohet se shkak përjashtimor duhet të analizohet mbi bazën e frymës së legjislacionit të punës në tërësi, pavarësisht se masa disiplinore është marrë në kushtet e qenies në një marrëdhënie pune jashtë shërbimit civil.

Nga pikëpamja morale dhe ligjore, thyerja e rëndë e disiplinës, është njëlloj e dënueshme, si në marrëdhëniet e punës në shërbimin civil ashtu dhe në marrëdhëniet e zakonshme, kontraktuale, të punës.

Ky qëndrim, bazuar në nenin 13/3, të ligjit nr. 102/2014 “Kodi Doganor i RSH”, është konkretizuar edhe në Vendimin nr. 921, dt. 29.12.2014 “Për personelin e administratës doganore”, i cili në të gjitha rastet e pranimit në administratën doganore, lëvizjes paralele, ose ngritjes në detyrë, parashikohet si pikë e veçantë, përjashtuese nga procedura e pranimit, pasja e një mase disiplinore në fuqi, apo që nuk është shuar sipas ligjit.

Pra, si për rastet e punësimit nëpërmjet procedurave të Kodit të Punës, ashtu edhe në rastet e aplikimit për pozicione pune të shërbimit civil, ligji ka të njëjtën frymë, duke mos lejuar krijimin e një marrëdhënieje të re pune, në kushtet kur subjekti punëkërkues nuk ka shlyer masën e mëparshme disiplinore...

Më tej, neni 4, i Kodit të Punës, parashikon se, dispozita të veçanta të këtij Kodi, zbatohen edhe ndaj personave, punësimi i të cilëve rregullohet me ligj të veçantë, nëse ligji i veçantë nuk parashikon zgjidhje për probleme të lidhura me marrëdhëniet e punës. Në kushtet kur legjislacioni i shërbimit civil nuk shprehet specifikisht nëse punonjësve që u është ndërprerë marrëdhënia e punës, në mënyrë të menjëhershme sipas Kodit të Punës, kanë apo jo të drejtën për të konkurruar në pozicione pune të shërbimit civil, për situatat që nuk disponohen nga ky ligj, do të aplikohen dispozitat e Kodit të Punës.

Për rrjedhojë, masa e marrë me aktin nr. 21450/2 dt. 23.08.2019 “Për ndërprerjen e menjëhershme të kontratës së punës” për shtetasen D.C, është aktualisht në fuqi, sepse sipas nenit 203, të Kodit të Punës, afati i parashkrimit për masën disiplinore është një vit, nga

momenti i marrjes së masës disiplinore, njoftuar me shkrim punëmarrësit, përbën shkak për skualifikimin e saj nga procedura e konkurrimit...”.

Gjithashtu, gjatë veprimtarisë së tij për vitin 2019, Komisioneri është njohur me disa ankesa (**14** raste), në lidhje me respektimin e afatit gjatë aplikimit të institutit të transferimit të përkohshëm në administratën shtetërore. Një rast tipik që demonstroi mënyrën e trajtimit të ankesave në lidhje me këtë problematikë, është rasti i nëpunësit doganor A.G, me detyrë Përgjegjës Sektori, i cili parashtron pretendime për parregullsi në zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil, në kryerjen e emërimit të përkohshëm në institucionin Dega Doganore Tiranë.

Thelbi i ankesës lidhet me faktin që, përmes akteve të Drejtorit të Përgjithshëm të Doganave, punonjësi për nevoja të punës është transferuar disa herë brenda një periudhe të shkurtër kohe në dy pozicione të ndryshme, si Përgjegjës Sektori brenda drejtorisë së tij në DPD dhe më pas është transferuar si Specialist, në Degën e Doganës Tiranë.

Transferimet e mësipërme punonjësi i kundërshtoi me pretendimin se ato janë të padrejta në kushtet kur në pozicionin e mëparshëm, ka pasur emërim të përhershëm fillimisht me konkurrim dhe më pas në kuadër të ristrukturimit të institucionit dhe, për këtë arsye, pretendohet se duhet të kthehet në pozicionin e mëparshëm.

Në analizë të fakteve dhe të akteve ligjore, transferimi i përkohshëm në këtë rast u vlerësua si një qëndrim në përputhje me përcaktimet ligjore në lidhje me transferimin e përkohshëm të punonjësit doganor, i cili ka një rregullim specifik, të ndryshëm nga nëpunësit e tjerë civilë, të përcaktuar në mënyrë të posaçme në ligj, duke arsyetuar si më poshtë:

“... Duke bërë vlerësimin e ligjshmërisë së akteve të transferimit të përkohshëm, konstatohet që për shkak të veçantive dhe kompleksitetit të shërbimit doganor, në legjislacionin specifik të tij (pika 3 e nenit 13, të Kodit Doganor), bazuar në nenin 3, pika 3/b të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, krahas rregullave të parashikuara në nenin 48 të ligjit në fjalë, për transferimin e përkohshëm, janë parashikuar rregulla të posaçme, si në drejtim të llojeve të transferimeve e kohëzgjatjes së tyre, ashtu dhe të organit kompetent që urdhëron këto transferime. Konkretisht, në pikën 7, të nenit 15, të këtij kodi, në shkronjën “a”, përcaktohet: “Punonjësi doganor mund të transferohet, përkohësisht, në një pozicion tjetër të administratës doganore, të së njëjtës kategori, apo në një kategori më të lartë, për këto arsye dhe kohëzgjatje:

i) në interes të institucionit, deri në 6 muaj;

ii) për përmirësimin e rezultateve të vetë nëpunësit, deri në 3 muaj;

iii) për arsye të përkohshme shëndetësore apo gjatë shtatzënisë, në bazë të vendimit të komisionit kompetent, sipas ligjit, për sa është e nevojshme, sipas vendimit të komisionit përkatës”.

Siç shihet, në shkronjën “i”, të nenit 15, pika 7/a, të ligjit 102/2014, “Kodi Doganor i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, për shkak të veçorive që karakterizojnë veprimtarinë doganore, është hequr kufizimi i dispozitës së ngjashme të pikës 1/a, të nenit 48, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, sipas së cilës mund të bëhet një transferim i përkohshëm i një nëpunësi deri në 6 (gjashtë) muaj (me/ose pa ndërprerje) për nevoja të punës, por kjo lejohet një herë gjatë dy viteve. Përkundrazi, sipas kësaj dispozite një nëpunës doganor, mund të transferohet përkohësisht, për nevoja të institucionit, sa herë vlerësohet një nevojë e tillë, pa pasur ndonjë kufizim, prandaj në këtë vështrim, pretendimi i kërkueses se është transferuar padrejtësisht, disa herë brenda një periudhe të shkurtër, nuk mund të merret parasysh.

Duke e parë në brendësi përmbajtjen e aktit, të Drejtorit të Përgjithshëm të Doganave, rezulton se lëvizja në detyrë e punonjësës është bërë brenda të njëjtës drejtori dhe brenda të njëjtës kategori. Në këtë rast, eprori i punonjësës që e mbikëqyr atë në mënyrë të drejtpërdrejtë në linjën e hierarkisë nuk ka ndryshuar. Në këto rrethana, vlerësojmë se kjo lëvizje brenda drejtorisë është bërë për arsye organizative.

Më tej, duke analizuar përmbajtjen e aktit, të Drejtorit të Përgjithshëm të Doganave rezulton se, lëvizja në detyrë e punonjësës A.G., është bërë për nevoja të institucionit (pika i, e dispozitës së sipërcituar) dhe meqë dispozita referuese e aktit e parashikon në mënyrë të shprehur afatin maksimal të transferimit të përkohshëm, kohëzgjatja nuk është shënuar në akt. Po kështu, në këtë transferim, është ruajtur edhe kategoria e pagës që ka pasur në pozicionin e mëparshëm (kategoria III-a/1)...”.

Një aspekt tjetër paligjshmërie që është konstatuar gjatë këtij viti, është dhe fakti se instituti i vlerësimit periodik i rezultateve në punë të punonjësve, nuk po gjen një zbatim të plotë dhe efektiv. Në shumë raste vlerësimet bëhen formale, duke vënë vetëm “nota” me shifra (1-4), pa i shoqëruar këto me argumentimin dhe komentimin përkatës, duke i dhënë këtij procesi në këtë mënyrë, një karakter të theksuar subjektiv dhe abuzivist.

Në këto raste është ndërhyrë nga ana e Komisionerit duke kërkuar anulimin e procesit të vlerësimit dhe përsëritjen e tij nga fillimi duke respektuar kërkesat e nenit 62, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, dhe të vendimit nr. 109 dt. 26.2.2014 të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”.

Ka pasur edhe raste të tjera kur nëpunësit nuk janë pajisur me vlerësimin e fundit të punës, sidomos në rastet e shkurtimit të vendit të punës apo ndryshimit të regjimit juridik të marrëdhënies së punës, për shkak ristrukturimi ose riorganizimi të institucionit.

Mosplotësimi i këtij detyrimi ligjor, ka bërë që në disa raste, nëpunës të ndryshëm nuk kanë mundur të marrin pjesë në konkurrime për lëvizje paralele apo ngritje në detyrë, ose janë skualifikuar.

Në lidhje me këtë problematikë, mund të përmendim rastin e shtetasit B.U, i cili u skualifikua nga një procedurë konkurrimi, pikërisht sepse nuk kishte mundësi të paraqiste vlerësimin e fundit të veprimtarisë si nëpunës civil, pasi padrejtësisht nuk pajisej me këtë akt nga institucioni (ARRSH).

Në vendimin e Komisionerit në lidhje me këtë rast, argumentohet se:

“...Konkurenti B.U, ka qenë nëpunës civil, në pozicionin e punës “Përgjegjës i Sektorit të Standardeve dhe Normativave, në Drejtorinë e Sigurimit të Cilësisë, në Autoritetin Rrugor Shqiptar”, kategoria III-a/1, deri në momentin që, për shkak të ndryshimit të natyrës juridike të marrëdhënies së punës me akt të organit kompetent, ka pranuar të nënshkruajë kontratën individuale të punës me ARRSH, me nr. 4844/1 prot., datë 06.06.2018.

Ndodhur në kushtet e mësipërme, bazuar në të drejtën që i njihet prej pikës 8, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, punonjësi në fjalë, ka aplikuar për pjesëmarrje në konkurrimin për lëvizje paralele në kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese, me kod #2430, “Përgjegjës i Sektorit të Standardeve dhe Rregullave Ndërtimore, në Drejtorinë e Derregullimit, Lejeve, Licencave dhe Monitorimit, në Drejtorinë e Përgjithshme Rregullatore dhe Përputhshmërisë në Infrastrukturë dhe Energji”, në Ministrinë e Infrastrukturës dhe Energjisë, kategoria III-a.

Në fazën e verifikimit paraprak ankuesi (ndër të tjera) është skualifikuar për arsye se; nuk përmbush kriterin e përvojës 5 vjeçare në profesion dhe mosngarkimin në profilin e tij të vlerësimit të fundit për periudhën që ka qenë i punësuar si nëpunës civil (kusht minimal), pra për periudhën (Janar-Maj 2018).

Pasi është njoftuar për arsyet e skualifikimit në fazën e paraseleksionimit, ka paraqitur ankesë pranë Departamentit të Administratës Publike në datën 31.10.2019, nëpërmjet të cilës ka kërkuar rishqyrtimin e aplikimit.

Në kërkesën e paraqitur konkurenti B.U ka sqaruar se, në lidhje me kriterin e kërkuar të përvojës të paktën 5 vjeçare të punës, në fushën e standardeve dhe rregullave në ndërtim, ka shtuar në profilin e tij një referencë pune, lëshuar nga Përfaqësuesi Ligjor i Shoqërisë “Blerim” shpk, për kohën që ka qenë i punësuar pranë kësaj shoqërie.

Ndërsa, për sa i përket arsyes së dytë të skualifikimit, rezultoi se, ankuesi ka përditësuar profilin e tij me formularin e fundit të vlerësimit për periudhën që ka qenë i punësuar si nëpunës civil. Vlerësimi sipas tij, i përket 6-mujorit të dytë të vitit 2017. Sipas tij, në 6 mujorin e parë të vitit 2018, institucioni Autoriteti Rrugor Shqiptar u ristrukturua dhe për këtë arsye nuk ka bërë vlerësime të punës.

Në kushtet e mësipërme, Departamenti i Administratës Publike, pasi ka shqyrtuar ankesën e paraqitur nga B.U, ka arritur në përfundimin se kriteri përvojës në punë është përmbushur nga ana e këtij të fundit ndërsa, për sa i përket shkakut të dytë të skualifikimit, se aplikuesi nuk ka paraqitur vlerësimin e fundit të punës për periudhën që ka qenë i punësuar si nëpunës civil për periudhën (Janar-Maj 2018) nuk është konsideruar i plotësuar e për këtë arsye kandidati është skualifikuar përfundimisht, duke i hequr në këtë mënyrë mundësinë e konkurrimit.

Nga verifikimi i dokumentacionit rezulton se, në zbatim të nenit 26, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe Kreut II, pika 2, të vendimit nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”, i ndryshuar, parashikohet shprehimisht se, për të marrë pjesë në procedurën e lëvizjes paralele kandidati duhet të plotësojë kushtet minimale që janë:

- a) Të jetë nëpunës civil i konfirmuar, brenda së njëjtës kategori për të cilën aplikon;*
- b) Të mos ketë masë disiplinore në fuqi;*
- c) Të ketë të paktën vlerësimin e fundit “Mirë” apo “Shumë mirë”;*
- d) Të plotësojë kushtet dhe kërkesat e posaçme, të përcaktuara në shpallje për konkurrim.*

*Pra, sipas kësaj dispozite, kandidati B.U, është skualifikuar në procedurën e lëvizjes paralele me kod **#2430**, “Përgjegjës i Sektorit të Standardeve dhe Rregullave Ndërtimore, në Drejtorinë e Derregullimit, Lejeve, Licencave dhe Monitorimit, në Drejtorinë e Përgjithshme Rregullatore dhe Përputhshmërisë në Infrastrukturë dhe Energji, në Ministrinë e Infrastrukturës dhe Energjisë”, kategoria III-a, pasi nuk plotëson njërin nga kushtet minimale për kualifikimin e tij në procedurën e lëvizjes paralele, pikërisht vlerësimin e punës për periudhën e fundit që ka qenë nëpunës civil.*

*Në rastin konkret, edhe pse veprimet e Departamentit të Administratës Publike, në realizimin e procedurës së konkurrimit për grupin e pozicioneve me kod **# 2430**, nga pikëpamja formale, formalisht vlerësohen të kryera në përputhje me ligjin, moskryerja prej institucionit Autoriteti Rrugor Shqiptar i detyrimit të parashikuar prej pikës 1, të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar me vendimin nr. 252, datë 30.03.2016, të Këshillit të Ministrave, konkretisht Kreu II, pika 2 i këtij akti, i detyrimit për vlerësimin e fundit deri në momentin e daljes nga shërbimi civil, është veprim i parregullt.*

Njësia e burimeve njerëzore të këtij institucioni duhet të kishte organizuar punën që Zyrtarët Raportues, të plotësonin vlerësimet e fundit, për periudhën Janar-Maj 2018, pavarësisht se nuk ishte përmbushur afati 6 mujor.

Në raste të kësaj natyre, nuk është e domosdoshme që vlerësimet të hartohen vetëm pas

plotësimi të afateve formale. Në praktikën e përditshme ndodh shpesh që për shkaqe të ndryshme, marrëdhëniet e punës, shuhen apo ndryshojnë para se të përmbyllet afati i përcaktuar, e në këto raste nëpunësve nuk mund ti mohohet e drejta për të marrë shërbimin, vetëm me motivacionin se nuk është plotësuar afati 6-mujor, siç është vepruar në këtë rast. Një mohim i qartë i të drejtës është edhe rasti në shqyrtim, ku nëpunësi civil B.U, nuk ka mundur të marrë pjesë në konkurrim, pikërisht për shkakun se njësia e burimeve njerëzore dhe zyrtarët përkatës nuk kanë plotësuar detyrimin që rrjedh prej nenit 62, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar dhe pikës 6 të vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar me vendimin nr. 252, datë 30.03.2016, të Këshillit të Ministrave, në të cilën përcaktohet shprehimisht:

“Në rast se gjatë periudhës së vlerësimit, zyrtarët që duhet të bëjnë vlerësimin largohen nga ai pozicion apo ndodhen në pamundësi të vazhdimt të mëtejshëm të detyrës, ata janë të detyruar të bëjnë vlerësimin për nëpunësin/nëpunësit për periudhën gjatë të cilës kanë ushtruar detyrën”.

Në rastin konkret jemi pikërisht, para rastit kur zyrtarët që duhet të bëjnë vlerësimin, për shkak të daljes së institucionit nga shërbimi civil, ndodhen në pamundësi ligjore për të shërbyer si pjesë e shërbimit civil, por detyrimi i tyre për të plotësuar të përmbyllur procesin e vlerësimit nuk ka përfunduar. Ata ishin të detyruar të plotësonin formularët e vlerësimit për aq kohë sa ka zgatur marrëdhënia në shërbimin civil dhe moskryerja e kësaj detyre nuk mund të justifikohet me arsyetimin se nuk ishte mbushur afati 6-mujor.

Për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë është e nevojshme, që njësia e burimeve njerëzore dhe drejtuesi i institucionit, pavarësisht se aktualisht, nuk janë pjesë e shërbimit civil, duhet të organizojnë punën për plotësimin e formularëve të vlerësimit, për gjithë nëpunësit e interesuar, në mënyrë që të evitohen rastet e ngjashme me rastin në shqyrtim, kur shtetasit i mohohet padrejtësisht, mundësia për të përfutur nga e drejta që njih pika 8, e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, për të rifilluar marrëdhënien në shërbimin civil...”.

Në praktikën administrative të Komisionerit për vitin 2019, janë ndeshur edhe raste të tejkalimit të kompetencave nga ana e drejtuesve apo marrjes së kompetencave të organizmave të tjera.

Kështu, mund të përmendim si të tilla raste kur Kryetari i Bashkisë, apo ndonjë drejtues tjetër institucioni, kanë vendosur pezullimin e nëpunësit, menjëherë sapo kanë nisur apo kanë kërkuar nisjen e ecurive disiplinore. Në bazë të pikës 6, të nenit 59, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kompetencën për të vendosur pezullimin e menjëhershëm nga detyra të nëpunësit të proceduar disiplinarisht, e ka Komisioni i Disiplinës e në këtë rast është ndërhyrë me vendim nga ana e Komisionerit për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë.

Po kështu është vepruar edhe në ato raste kur eprori direkt i nëpunësit civil, ka kapërcyer kompetencën duke marrë atributet e njësisë përgjegjëse (DAP). Si rast të tillë mund të përmendim atë të nëpunëses G.I, e cila u transferua nga pozicioni ku ishte emëruar në një pozicion tjetër, pa respektuar procedurën përkatëse.

Konkretisht, ne vendimin në fjalë arsyetohet se:

“...Përmbajtja e pretendimeve, të parashtruara nga nëpunësja G.I, konsistojnë në faktin e kalimit të paligjshëm të saj në një pozicion tjetër të shërbimit civil, me një urdhër “Për ngarkim me detyrë”, të Sekretarit të Përgjithshëm, pa respektuar autoritetin dhe procedurën e parashikuar në rastet e transferimeve të përkohshme për nevoja pune; pa përcaktuar limitin e kohëzgjatjes që përcakton ligji dhe për më tepër, megjithë kohën që ka kaluar, nga ana e institucionit nuk është bërë asnjë përpjekje për plotësimin e pozicionit vakant, siç është arsyetuar në aktin e lëvizjes në detyrë.

...Në rastin konkret, pavarësisht emërimit të aktit “ngarkim me detyrë”, emërim ky që nuk njihet nga legjislacioni i shërbimit civil, në përmbajtje të tij kemi të bëjmë me një transferim të përkohshëm për nevoja të institucionit, që duhej të kryhej në bazë të pikës 1/a, të nenit 48, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 125, datë 17.02.2016 “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, të Këshillit të Ministrave.

Akti nr. 12734 dt. 12.10.2018 i Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjetikës, është një akt absolutisht i pavlefshëm, për arsyet e renditura më poshtë: Së pari, ndonëse është treguar kujdes për ruajtjen e kategorisë së pozicionit të punës, dhe është vënë një kusht zgjidhës për këtë marrëdhënie administrative të krijuar (që kjo gjendje do të vazhdojë deri në momentin e plotësimit të pozicionit vakant nëpërmjet kryerjes së procedurës së konkurrimit), nuk është respektuar pika 1/a e nenit 48 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, që kjo kohë e transferimit të përkohshëm nuk mund të jetë më shumë se 6 muaj, gjatë dy viteve. Kjo mangësi e aktit edhe sikur ky të ishte i rregullt, në kushtet e sotme, nuk mund të plotësohet pasi, kanë kaluar mbi 5 muaj nga data e hyrjes në fuqi të urdhrit në fjalë dhe nuk është kryer asnjë veprim për plotësimin e vendit të punës nëpërmjet konkurrimit (shpalljen e pozicionit të lirë; kërkesë për fillimin e procesit të konkurrimit...etj.), gjë e cila e bën objektivisht të pamundur respektimin e tij, pasi një konkurrim për tu kryer, kërkon rreth tre muaj kohë.

Së dyti, akti i Sekretarit të Përgjithshëm është nxjerrë në kapërcim të kompetencave. Në bazë të pikës 2/a, pikës 4 dhe pikës 5, të Kreut I, të Vendimit nr. 125, dt. 17.02.2016 “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, nëpunësi civil mund të transferohet përkohësisht, në kushtet që ka përcaktuar pika 1/a, e nenit 48, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, por është kusht i domosdoshëm që ky transferim të miratohet nga njësi përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, e cila

ka detyrimin të verifikojë ligjshmërinë e tij dhe respektimin e kushteve të kërkuara nga legjislacioni.

Nëse miratimi i njësisë përgjegjëse mungon, do të thotë se kemi të bëjmë me një akt që ka dalë në kundërshtim me ligjin dhe në kapërcim të kompetencave. Në bazë të pikës a/i), të nenit 108, të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative të RSH”, një akt i nxjerrë nga një organ në kapërcim të kompetencës së tij, e bën këtë akt absolutisht të pavlefshëm, gjë që në bazë të nenit 110 pika 1, të ligjit në fjalë nuk mund/duhet të sjellë asnjë pasojë juridike. Në bazë të nenit 111, po të ligjit të sipërpërmendur, organi publik ka detyrimin ta konstatojë menjëherë pavlefshmërinë absolute të aktit të mësipërm dhe duke vepruar kryesisht, në bazë të nenit 113, pika 1, të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative të RSH”, duhet të anulojë aktin dhe të marrë masat për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke e kthyer menjëherë, nëpunësen G.I, në pozicionin e saj të punës “Përgjegjës i Sektorit të Shpronësimeve, në Drejtorinë e Programeve të Zhvillimit të Transportit, Infrastrukturës dhe Zhvillimit Urban, në Ministrinë e Infrastrukturës dhe Energjisë.

Nisur nga gjithë sa më sipër, në analizë të dokumenteve shkresore të administruara dhe dispozitave të legjislacionit në fuqi, Komisioneri arrin në përfundimin se, veprimi administrativ i Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë, për ngarkimin e nëpunëses G.I, me detyrën e “Përgjegjësit të Sektorit të Programeve të Zhvillimit në Fushën e Ujësjetës Kanalizimeve”, deri në momentin e kryerjes së konkurrimit për plotësimin e këtij pozicioni pune, është një akt absolutisht i pavlefshëm, i dalë në kapërcim të kompetencave dhe si i tillë duhet të anulohet, duke urdhëruar në të njëjtën kohë, kthimin e nëpunëses në fjalë në pozicionin e saj të punës “Përgjegjës i Sektorit të Shpronësimeve, në Drejtorinë e Programeve të Zhvillimit të Transportit, Infrastrukturës dhe Zhvillimit Urban”, në Ministrinë e Infrastrukturës dhe Energjisë...”.

*

* *

Edhe për vitin 2019, bie në sy fakti se është në rritje të ndjeshme numri i nëpunësve që i drejtohen për zgjidhjen e problemeve të tyre Komisionerit, pavarësisht nga e drejta që u njeh atyre neni 7, germa “ç”, e ligjit nr. 49/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e gjykatave administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, për t’iu drejtuar gjykatës, në lidhje me mosmarrëveshjet e punës, apo elementë të ndryshëm të marrëdhënies në shërbimin civil, në rastet kur punëdhënësi është organ i administratës publike.

Këto informacione kanë një rëndësi të veçantë për Komisionerin, i cili i shqyrton ato në këndvështrim të kompetencave të tij, duke verifikuar procedurën e ndjekur nga aktorët dhe mekanizmat ligjorë që janë të ngarkuar të zbatojnë ligjin për nëpunësin civil, ndër të cilët Komisionet e ngritura gjatë procesit të rekrutimit, Komisioni i Përhershëm i Disiplinës, apo

eprori direkt, duke vlerësuar në çdo rast, mbështetjen në ligj dhe në prova të veprimeve apo akteve të ndryshme administrative, të cilat prekin në një mënyrë ose një tjetër, marrëdhënien në shërbimin civil, ose elementë të saj.

Në rastet e trajtuara, ndërhyrja e Komisionerit ka qenë efektive dhe vendimet e marra prej tij në përfundim të trajtimit të këtyre çështjeve janë vlerësuar dhe në përgjithësi janë zbatuar vullnetarisht nga ana e institucioneve. Në raste të tjera, është ndërhyrë nga strukturat përkatëse të Komisionerit për zbatimin e vendimeve të marra dhe rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë.

Komisioneri, nëpërmjet trajtimit të rasteve specifike, ka bërë kujdes të veçantë për të unifikuar zbatimin e ligjit dhe njëkohësisht, për të krijuar një praktikë të mirë të rasteve të zgjidhura, të cilat publikohen në faqen zyrtare në internet, me qëllim që njësia e administrimit të burimeve njerëzore, në çdo institucion që është pjesë e shërbimit civil, të orientohet drejt në zgjidhjen e problemeve që dalin gjatë zbatimit në praktikë të ligjit për nëpunësin civil.

Ndjekja e zhvillimeve në shërbimin civil në kohë reale, trajtimi i informacioneve në kohë dhe me objektivitet si dhe hetimi i thelluar administrativ, do të vijojnë të jenë në vëmendje të Komisionerit, me qëllim që të parandalojnë zbatimin e gabuar të ligjit, por edhe për të rritur besimin e nëpunësve civilë dhe publikut, tek ky institucion i rëndësishëm për mbikëqyrjen e zbatimit të ligjit për nëpunësin civil.

KAPITULLI III

MBIKËQYRJE E ORIENTUAR E PROCESIT TË PLOTËSIMIT TË POZICIONEVE TË PUNËS NGA DAP NË INSTITUCIONET E ADMINISTRATËS SHTETËRORE

Nëpërmjet vendimit nr. 18, datë 25.02.2019, “Për fillimin e mbikëqyrjes së orientuar mbi zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në konkurrimet e planifikuara për t’u zhvilluar nga Departamenti i Administratës Publike gjatë vitit 2019, me procedurat e pranimit në nivelin ekzekutiv në shërbimin civil lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë dhe pranimit në trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND)”, Komisioneri ka urdhëruar fillimin e mbikëqyrjes së orientuar mbi zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në procedurat e konkurremeve të zhvilluara nga Departamenti i Administratës Publike, prej muajit mars 2019 e në vijim.

Në këtë drejtim, për të arritur objektivin e mbikëqyrjes, janë monitoruar procedurat e konkurrimit për pranim në shërbim civil, në nivelin ekzekutiv, të lëvizjes paralele, të ngritjes në detyrë dhe pranimit nga jashtë shërbimit civil, si dhe procedurat e pranimit në trupën e nivelit të lartë drejtues, duke administruar informacion të vazhdueshëm në faqen zyrtare “online” të Departamentit të Administratës Publike, si dhe nëpërmjet informacionit të marrë nga përfaqësues të DAP, të autorizuar për komunikim me Komisionerin.

Procesi është zhvilluar në bashkëpunim të ngushtë me nëpunësit e ngarkuar nga Departamenti i Administratës Publike për organizimin dhe zhvillimin e konkurremeve objekt mbikëqyrje, nëpërmjet komunikimeve të vazhdueshme verbale, telefonike, në rrugë elektronike nëpërmjet “e-mail”-it zyrtar dhe shkresore, si dhe i është kërkuar njësisë përgjegjëse (DAP) informacioni i nevojshëm për realizimin e mbikëqyrjes dhe sigurimi i dokumentacionit për të kryer hetimin administrativ.

1. Aspekte të përgjithshme dhe statistika në lidhje me procesin e rekrutimit

Në zbatim të përcaktimeve të nenit 18, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, hartohet plani vjetor i pranimeve në shërbimin civil. Ky plan ndërtohet mbi nevojat e dërguara nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore në Kryeministri dhe çdo ministri të linjës, të cilat, më parë kanë hartuar planin e konsoliduar të nevojave për rekrutim, për të gjithë sistemin përkatës që përfshin aparatën e administratës qendrore të institucionit, si dhe institucionet e varësisë.

Konstatohet se Sekretari i Përgjithshëm i Kryeministrisë dhe çdo ministrie, brenda muajit nëntor, i ka dërguar Departamentit të Administratës Publike, planin e konsoliduar të nevojave për pranim për të gjithë sistemin përkatës dhe më tej, Departamenti ka hartuar

projektvendimin për planifikimin vjetor të pranimit për administratën shtetërore, i cili i është propozuar për miratim Këshillit të Ministrave.

Mbi këtë bazë, Këshilli i Ministrave, me Vendimin nr. 77, datë 20.02.2019, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit për vitin 2019, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”, ka planifikuar për të rekrutuar gjatë vitit 2019, gjithsej **495 vende vakante**, ndarë sipas kategorive si më poshtë:

| | |
|---|----------------------|
| • Për trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND): | 8 pozicione |
| • Për kategorinë e mesme drejtuese: | 62 pozicione |
| • Për kategorinë e ulët drejtuese: | 190 pozicione |
| • Për kategorinë ekzekutive: | 235 pozicione |

Më tej, rezulton se, me vendimin nr. 500, datë 17.07.2019, të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime në vendimin nr. 77, datë 20.02.2019, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit për vitin 2019, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”, numri i vendeve vakante të planifikuara për rekrutim gjatë vitit 2019, është ndryshuar në **650**, të cilat sipas kategorive klasifikohen si më poshtë:

| | |
|---|----------------------|
| • Për trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND): | 13 pozicione |
| • Për kategorinë e mesme drejtuese: | 62 pozicione |
| • Për kategorinë e ulët drejtuese: | 190 pozicione |
| • Për kategorinë ekzekutive: | 385 pozicione |

Departamenti i Administratës Publike (në vazhdim, njësia përgjegjëse), bazuar në nenin 22, 25, 26, 27, 28 dhe 29, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe pikën 4, të Vendimit nr. 77, datë 22.02.2019, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit për vitin 2019, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”, është ngarkuar për të organizuar konkurrimet për plotësimin e pozicioneve të lira të nivelit ekzekutiv, të ulët, të mesëm dhe të lartë drejtues (TND), në të gjitha institucionet e administratës shtetërore nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, pranimit në shërbimin civil dhe ngritjes në detyrë.

Në këto rrethana, me qëllim plotësimin e **650** pozicioneve të nivelit ekzekutiv, të mesëm dhe të ulët drejtues, rezulton se përgjatë vitit 2019 janë shpallur **422** procedura konkurrimi. Këto konkurrime korrespondojnë me shpalljet e regjistruara nga numri #2126 deri në numrin #2552 në sistemin elektronik që funksionon në këtë rast.

Nga verifikimi në kohë reale i kryer në faqen zyrtare të njësisë përgjegjëse, konstatohet se, deri në muajin Dhjetor 2019 situata e realizimit të procesit paraqitet si më poshtë:

- **313** procedura konkurrimi kanë përfunduar;
- **3** procedura konkurrimi janë anuluar, në zbatim të vendimit nr. 77, datë 26.06.2019, të Komisionerit për Mbiqyrjen e Shërbimit Civil, “Mbi verifikimin e zbatimit të ligjshmërisë në lidhje me procedurën e plotësimit të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, nëpërmjet shpalljeve të konkurrimit me kod #2201, #2203, në Drejtorinë e Përgjithshme të Doganave” (bëhet fjalë për konkurrimet me numër shpallje 2201, 2202 dhe 2203);
- **106** procedura konkurrimi rezultojnë të jenë ende në proces në muajin Dhjetor.

Në këto kushte, në kuadër të verifikimit të ligjshmërisë së zhvillimit të procedurave të konkurrimit, në përmbajtje të këtij raporti do të trajtohen **313** procedura e konkurrimit, të cilat në momentin e kryerjes së monitorimit, kanë përfunduar.

Nga ana tjetër, Komisioneri ka trajtuar të gjithë ankesat e ardhura në adresë të tij, nga nëpunës apo kandidatë që kanë marrë pjesë në një procedurë konkurrimi, të organizuar nga njësi përgjegjëse (DAP), për vitin 2019, të cilët kanë pretenduar se janë kryer ose lejuar parregullsi gjatë zhvillimit të konkurrimeve.

1.1 Ecuria e konkurrimeve për vitin 2019

Bazuar në Kreun IV e V, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pozicionet e lira pjesë e shërbimit civil, duhet të plotësohen vetëm nëpërmjet procedurave të konkurrimit. Nga informacioni i administruar në lidhje me konkurrimet e zhvilluara për vitin 2019, për të plotësuar pozicionet e lira të punës të nivelit ekzekutiv, të ulët e të mesëm drejtues, për **313** procedura konkurrimi të përfunduara janë arritur rezultatet si më poshtë:

Tabela nr. 3.1 *Statistika përmblledhëse e konkurrimeve për vitin 2019*

| Konkurrimet e zhvilluara në vitin 2019 (shpallje #2126 - #2552) | | | | |
|---|--|---|--|------------------------------|
| Konkurrime të zhvilluara | Pozicione për t'u plotësuar në këto konkurrime | Kandidatë fitues nga faza e parë "Lëvizja Paralele" | Kandidatë fitues nga faza e dytë "Pranim në Kategorinë Ekzekutive dhe Ngritje në Detyrë" | Pozicione të mbetura të lira |
| 313 | 580 | 105 | 372 | 152 |

Për efekt të analizës së hollësishme të procesit, në vijim konkurrimet do të trajtohen në këto grupe: **a) Pranim në shërbimin civil; b) Ngritja në Detyrë.**

1.1.1 Pranimi në shërbimin civil

Në nenet 22, 23 dhe 25, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", të 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", i ndryshuar, përcaktohen rregullat procedurale të konkurrimit, për plotësimin e pozicioneve të punës në nivelin ekzekutiv.

Sipas dispozitave të mësipërme ligjore, plotësimi i vendeve të lira në kategorinë ekzekutive, bëhet fillimisht, nga nëpunësit civil të së njëjtës kategori, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele. Në varësi, nëse pozicionet e lira në një procedurë konkurrimi në kategorinë ekzekutive plotësohen me anën e procedurës së lëvizjes paralele, njësia përgjegjëse (DAP) shpall konkursin e mbyllur. Ndërsa, në rast se, mbeten pozicione të lira pas aplikimit të procedurës së lëvizjes paralele, atëherë njësia përgjegjëse i plotëson ato me anën e procedurave për pranimin në kategorinë ekzekutive.

Nga verifikimi "online" i akteve të cilat materializojnë konkurrimet e shpallura nga njësia përgjegjëse (DAP), gjatë vitit kalendarik 2019, konstatohen disa parregullsi të cilat po i parashtrijmë si më poshtë:

Së pari, konstatohet se, procedura e konkurrimit nëpërmjet pranimin në shërbimin civil është aplikuar dhe për pozicione pune me emërtesën "Përgjegjës Sektori/Shef Sektori" dhe "Drejtor Drejtorie/Drejtor rajonalë". Nga verifikimi i aktit të shpalljes, konstatohet se pozicionet e mësipërme, janë pjesë e strukturës së institucioneve të varësisë dhe se kategoria e pagës për këto pozicione paraqitet IV-a, IV-b ose III-b. Nisur nga kategoria e pagës, njësia përgjegjëse i ka konsideruar këto pozicione si pozicione të nivelit ekzekutiv dhe për këto arsye ka vijuar me procedurën e konkurrimit nëpërmjet pranimin në shërbimin civil. Më poshtë po paraqesim disa të dhëna të cilat e pasqyrojnë këtë situatë.

Tabela nr. 3.2

Të dhëna në lidhje me pozicionet e plotësuara nëpërmjet procedurës së pranimit në shërbimin civil, për pozicione të emërtesave të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese

| Konkurrimet të zhvilluara nëpërmjet pranimit në shërbimin civil | Emërtesa e pozicionit të punës | Pozicione për t'u plotësuar në këto konkurrenca |
|---|----------------------------------|---|
| TOTALI 83 | Përgjegjës Sektori/ Shef Sektori | 75 |
| | Drejtor Rajonalë/Drejtor | 13 |
| | Specialist/Inspektor | 262 |

Në Kreun II, pika 5, të vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, janë përcaktuar klasat e zbatueshme për secilën kategori të shërbimit civil, si dhe emërtesa e pozicioneve të punës që i përkasin secilës klasë.

Nisur nga ky përcaktim, vlerësohet se, pozicionet e punës me emërtesën “Drejtor Drejtorie” dhe “Përgjegjës Sektori”, nuk klasifikohen si pozicione të nivelit ekzekutiv, por përkatësisht si pozicione të nivelit të mesëm dhe të ulët drejtues. Ky fakt përcakton se, këto pozicione pune duhet të plotësohen nëpërmjet procedurës së përcaktuar në nenin 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, konkretisht nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.

Në këto raste konstatohet se kategoria e pagës III-b, IV-a dhe IV-b, e aplikuar për pozicionet e punës “Përgjegjës Sektori/Shef Sektori” dhe “Drejtor Drejtorie/ Drejtor Rajonalë”, nuk i përgjigjen kategorisë me të njëjtën emërtesë të parashikuar në nenin 19, të ligjit të sipërcituar. Për këtë arsye, Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, duhet të unifikojë dhe të shpallë kategorizimin e pozicioneve të shërbimit civil, në përputhje me këtë dispozitë, në kuptim të përcaktimit të kategorisë: e mesme, e ulët drejtuese dhe ekzekutive. Kjo me qëllim që të sigurohet transparenca në procesin e rekrutimit, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë dhe diferencimi i pozicioneve të shërbimit civil, sipas kategorisë përkatëse, e njëkohësisht që të sigurohet parimi i pagesës së barabartë për punë të njëjtë.

Ky konstatim është evidentuar edhe gjatë mbikëqyrjeve të përgjithshme që Komisioneri ka zhvilluar në institucionet e varësisë në administratën shtetërore dhe është lënë si detyrë që të rregullohet ligjshmëria në këtë rast.

Komisioneri është në dijeni të faktit se, për të rregulluar ligjshmërinë në këtë drejtim, që ka lidhje me vlerësimin e pozicionit të punës si edhe me reformën e pagave në shërbimin civil, është duke u punuar nga Departamenti i Administratës Publike në bashkëpunim me ekspertët

e Projektit “Zbatimi i reformës së shërbimit civil në administratën publike - Shqipëri (AL/IPA2014/05)”.

Së dyti, nga këqyrja e shpalljeve të publikuara në portalin “online” të Departamentit të Administratës Publike, konstatohet se, për disa prej pozicioneve të nivelit ekzekutiv janë zhvilluar konkurrime individuale, dhe jo sipas ndarjes ligjore të grupimit të pozicioneve të nivelit ekzekutiv, në grupe të administrimit të përgjithshëm ose të posaçëm.

Rezulton se, nga **83** procedura konkurrimi të përfunduara gjatë vitit kalendarik 2019, në **26** raste (që përbëjnë 31% të shpalljeve të përfunduara) procedura e konkurrimit është zhvilluar për një pozicion të vetëm. Nga këqyrja e dokumentacionit përkatës, konstatohet se, në **16** raste procedura e konkurrimit është zhvilluar për pozicione me emërtesën “Specialist/Inspektor” dhe për **10** raste për pozicione me emërtesën “Drejtor/Përgjegjës Sektori”.

Ky fakt konstatohet dhe në shpalljet e publikuara në muajin Dhjetor 2019, për të cilat procedura e konkurrimit ende nuk ka përfunduar. Konkretisht, nga **68** shpallje të publikuara vërehet se, në **23** shpallje (që përbëjnë 34% të shpalljeve), në procedurën konkurrimit nëpërmjet lëvizjes paralele dhe pranimit në shërbimin civil, kandidatët e kualifikuar kanë konkurruar vetëm për një pozicion. Këto procedura konkurrimi janë shpallur për të realizuar plotësimin e pozicioneve me emërtesën “Specialist”.

Në zbatim të nenit 8, pika 8, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pozicionet e nivelit ekzekutiv klasifikohen sipas natyrës së pozicionit, konkretisht në grupet e administrimit të përgjithshëm dhe në grupet e administrimit të posaçëm. Më tej, në Kreun II, pika 1, të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, përcaktohet se, procedura e pranimit në shërbimin civil, organizohet në mënyrë të ndarë për grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm dhe për çdo grup të pozicioneve të administrimit të posaçëm.

Nga sa është arsyetuar më sipër, arrihet në konkluzionin se, Departamenti i Administratës Publike, duhet të tregojë kujdes në organizimin e procedurave të konkurrimit për pozicionet e nivelit ekzekutiv, duke i realizuar këto procedura sipas parimeve të përcaktuara në legjislacionin për shërbimin civil. Realizimi i konkurrimit sipas grupeve të administrimit të përgjithshëm dhe të posaçëm shërben për të garantuar një proces përzgjedhës transparent, të drejtë dhe objektiv të nëpunësve civilë, si dhe kryerjen në mënyrë sa më efektive të procedurave të konkurrimit.

Në përfundim, nga analiza e të dhënave të administruara gjatë procesit të monitorimit, për **83** procedura konkurrimi nëpërmjet lëvizjes paralele dhe pranimit në shërbimin civil, janë arritur rezultatet si më poshtë:

Tabela nr. 3.3 Të dhëna për procedurën e konkurrimit nëpërmjet lëvizjes paralele dhe pranimit në shërbimin civil, për pozicionet e nivelit ekzekutiv

| Konkurimet e zhvilluara | Pozicione për t'u plotësuar nga këto konkurrime | Kandidatë fitues nga faza e parë "Lëvizja Paralele" | Kandidatë fitues nga faza e dytë "Pranim në Kategorinë Ekzekutive" | Kandidatë fitues nga faza e dytë, të emëruar | Pozicionet e lira | Kandidatë në listën e pritjes |
|-------------------------|---|---|--|--|-------------------|-------------------------------|
| (a) | (b) (c+e+f) | (c) | (d) | (e) | (f) | (g) |
| 83 | 350 | 72 | 230* | 181 | 97 | 49* |

**Shënim: Sqarojmë se numri i kandidatëve të pasqyruar në kolonën (d) dhe (g), është më i lartë, pasi i njëjti kandidat, mund të jetë shpallur fitues në disa procedura konkurrimi dhe për rrjedhojë mund të figurojë i regjistruar edhe në listë pritje. Kolona (b), është shumë e kolonës (c), (e) dhe (f)*

Nisur nga të dhënat e mësipërme, konstatohet se, njësia përgjegjëse nëpërmjet procedurave të konkurrimit ka plotësuar me sukses **72%** të pozicioneve të lira nëpërmjet procedurës së konkurrimit të hapur, nga të cilat **20%** janë plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele dhe **52%** nëpërmjet procedurës së pranimit në shërbimin civil.

Më tej, konstatohet se, njësia përgjegjëse, në muajin dhjetor 2019, ka publikuar **68** shpallje, nëpërmjet të cilave është parashikuar plotësimi i **249** pozicioneve nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele dhe pranimit në shërbimin civil. (Konkretisht bëhet fjalë për shpalljet me numër: 2423, 2424, 2427, 2433, 2435, 2437-2439, 2442-2443, 2445, 2447-2448, 2450-2452, 2459, 2461-2463, 2468, 2470-2471, 2476, 2485, 2487-2490, 2492-2496, 2498, 2499, 2508, 2510, 2511, 2513-2519, 2521-2529, 2531-2538, 2540-2543 dhe 2549).

Duke analizuar numrin e pozicioneve të nivelit ekzekutiv për të cilat njësia përgjegjëse ka realizuar ose është duke realizuar procedurën e konkurrimit nëpërmjet lëvizjes paralele dhe pranimit në shërbimin civil, vërehet se kjo shifër e tejkalon numrin e pozicioneve vakante të nivelit të ekzekutiv, të planifikuara për rekrutim gjatë vitit 2019. Në referencë të planit vjetor, miratuar me vendimin nr. 77, datë 20.02.2019, të Këshillit të Ministrave, "Për planin vjetor të pranimit për vitin 2019, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil", i ndryshuar, rezultojnë të jenë përcaktuar **385** pozicione të nivelit ekzekutiv, për t'u plotësuar sipas procedurave të konkurrimit.

Nga sa është parashtruar më sipër, rezulton se, njësia përgjegjëse deri në muajin dhjetor të vitit 2019, ka publikuar aktet për **151** procedura konkurrimi (83 të përfunduara dhe 68 në proces), nëpërmjet të cilave është parashikuar plotësimi i **599** pozicioneve të nivelit ekzekutiv.

Komisioneri ka kërkuar nga DAP që të tregojë kujdes në përgatitjen e planit të nevojave për rekrutim për vitin kalendarik 2020, duke asistuar dhe udhëzuar institucionet e administratës

shtetërore pjesë e shërbimit civil, në përgatitjen e këtij plani në përputhje me përcaktimet e vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”, me qëllim që të realizojë një proces efikas rekrutimi, për të ulur numrin e konkurrimeve për të njëjtin grup pozicionesh në nivelin ekzekutiv.

Përgatitja e planit të nevojave për rekrutim në mënyrë të detajuar dhe në përputhje me kërkesat ligjore, përbën një garanci për zhvillimin e procedurave të konkurrimit për pozicionet e nivelit ekzekutiv në mënyrë efektive, në grupe të përgjithshme dhe të posaçme të administrimit në shërbimin civil, me qëllim plotësimin në kohë të pozicioneve për t’ju përgjigjur nevojave të institucionit.

1.1.2 Ngritja në detyrë

Rregullat procedurale të konkurrimit për të plotësuar pozicionet e punës në nivelin e ulët dhe të mesëm drejtues, në vijim procedurat e ngritjes në detyrë (*duke përfshirë dhe lëvizjen paralele në këtë kategori*), janë të parashikuara në nenet 25 dhe 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si 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”.

Sipas përcaktimeve të mësipërme ligjore, edhe për këtë procedurë, plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, bëhet së pari, nga nëpunësit civil të së njëjtës kategori, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, e nëse me anën e kësaj procedure pozicionet e lira nuk plotësohen, atëherë vijon procedura për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese.

Në përfundim, nga mbledhja e të dhënave gjatë monitorimit të procesit të pranimit në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, duke përfshirë dhe lëvizjen paralele në këtë kategori, janë arritur rezultatet më poshtë:

Tabela nr. 3.4 Të dhëna për procedurën e plotësimit të vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese

| Konkurrimet të zhvilluara | Pozicione për t’u plotësuar në këto konkurrimet | Kandidatë fitues nga faza e parë “Lëvizja Paralele” | Kandidatë fitues nga faza e dytë “Ngritje në Detyrë” | Pozicione të mbetura të lira |
|---------------------------|---|---|--|------------------------------|
| 230 | 230 | 33 | 142 | 55 |

Nga sa më sipër, konstatohet se, nëpërmjet procedurave të konkurrimit janë plotësuar me sukses **76%** të pozicioneve të lira të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, nga të cilat **14%** janë plotësuar nëpërmjet lëvizjes paralele dhe **62%** nëpërmjet ngritjes në detyrë.

Më tej, konstatohet se, njësia përgjegjëse, në muajin dhjetor 2019, ka publikuar **38** shpallje,

nëpërmjet të cilave është parashikuar plotësimi i **38** pozicioneve të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues. (Konkretisht bëhet fjalë për shpalljet me numër: 2423, 2424, 2427, 2433, 2435, 2437-2439, 2442-2443, 2445, 2447-2448, 2450-2452, 2459, 2461-2463, 2468, 2470-2471, 2476, 2485, 2487-2490, 2492-2496, 2498, 2499, 2508, 2510, 2511, 2513-2519, 2521-2529, 2531-2538, 2540-2543 dhe 2549).

➤ **Procedura e ngritjes në detyrë edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil**

Në nenin 26, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, përcaktohet se, Këshilli i Ministrave, për institucionet e administratës shtetërore, mund të vendos që procedura e plotësimit të vendeve të lira në kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese të jetë e hapur edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil, me kusht që ata të plotësojnë kriteret dhe kërkesat për vendin/vendet e lira.

Në referencë të dispozitës së mësipërme ligjore, rezulton se, Këshilli i Ministrave, me vendimin nr. 246, datë 24.04.2019, “Për hapjen e procedurës së pranimit në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese edhe për kandidatë të tjerë jashtë shërbimit civil për vitin 2019”, (ndryshuar me VKM nr. 517, datë 25.05.2019) ka miratuar numrin maksimal të pozicioneve të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, për të cilat procedura e ngritjes në detyrë do të jetë e hapur dhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil. Konkretisht, sipas këtij akti, rezulton se, numri maksimal i këtyre pozicioneve, të cilat listohen në lidhjen nr. 1, bashkëlidhur këtij vendimi, është:

- **15** pozicione, për kategorinë e mesme drejtuese;
- **35** pozicione, për kategorinë e ulët drejtuese.

Në zbatim të aktit të mësipërm nënligjor, rezulton se në **230** procedura konkurrimi të zhvilluara për plotësimin e pozicioneve të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, njësia përgjegjëse në **40** raste (që zënë 17% të këtyre pozicioneve të nivelit të mesëm dhe të ulët drejtues), ka proceduar me plotësimin e tyre edhe me kandidatë nga jashtë shërbimit civil.

Të dhënat e administruara nga verifikimi i faqes “online” të DAP, që kanë të bëjnë me këtë aspekt të administrimit të kësaj faze të rekrutimit paraqiten si më poshtë:

Tabela nr. 3.5 Finalizimi i procesi i lëvizjes paralele dhe ngritja në detyrë

| Konkurrimet të zhvilluara | Pozicione për t’u plotësuar në këto konkurrenca | Kandidatë fitues nga faza e parë “Lëvizja Paralele” | Kandidatë fitues nga faza e dytë “Ngritje në Detyrë” | | Pozicione të mbetura të lira |
|---------------------------|---|---|--|-------------------|------------------------------|
| | | | Ngritje në detyrë | Pranim nga jashtë | |
| 40 | 40 | 2 | 8 | 21 | 9 |

Duke analizuar të dhënat e mësipërme, vërehet se, në **2** raste, procedura e konkurrimit ka përfunduar me kandidatë fitues, të përzgjedhur nëpërmjet lëvizjes paralele. Për procedurat e konkurrimit, për të cilat lëvizja paralele ka përfunduar pa kandidatë të kualifikuar ose pa kandidatë fitues, njësia përgjegjëse ka vijuar me procedurën e ngritjes në detyrë. Në përfundim të këtyre procedurave, vërehet se, në **8** raste kandidati fitues është përzgjedhur nga radhët e nëpunësve civilë dhe në **21** raste, fituesi është përzgjedhur nga radhët e kandidatëve jashtë shërbimit civil.

Njëkohësisht, konstatohet se, në **9** raste pozicionet e punës të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues kanë mbetur të lira, për shkak se procedura e lëvizjes paralele si dhe e ngritjes në detyrë/pranim nga jashtë ka përfunduar pa kandidatë të kualifikuar ose kandidatë fitues.

Më tej, konstatohet se, njësia përgjegjëse, në muajin dhjetor 2019, ka publikuar **38** shpallje, nëpërmjet të cilave është parashikuar plotësimi i **38** pozicioneve të nivelit të mesëm dhe të ulët drejtues. Nga verifikimi i aktit të shpalljes, vërehet se në **9** raste të këtij grupi, njësia përgjegjëse ka planifikuar që procedura e konkurrimit të jetë e hapur edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil.

A. Monitorimi i konkurremeve nga sistemi elektronik

Detyrimi për të publikuar aktin e shpalljes së konkurrimit, aktin e verifikimit paraprak e përfundimtar dhe publikimi i listës përfundimtare të kandidatëve fitues, është një kusht procedural që përcaktohet në dispozitat e ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimit nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”; Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, si dhe Udhëzimit nr. 2, datë 27.03.2015, të Departamentit të Administratës Publike “Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”.

Respektimi i kësaj procedure është një tregues real i transparencës së konkurremeve, për të krijuar mundësinë që kandidatët, apo çdo shtetas i interesuar, të njihen me shpalljen për një pozicion vakant në administratën publike; të njihen me kandidatët që do marrin pjesë në konkurrim; të njihen me kërkesat që duhet të plotësohen gjatë fazave të rekrutimit dhe në përfundim, të njihen me fituesit në këtë proces. Po kështu, respektimi i kësaj procedure garanton zbatimin e parimeve të shanseve të barabarta dhe transparencës, të përcaktuara në nenin 5, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Për të mbikëqyrur këtë proces, u monitoruan **313** konkurreme, me numër shpallje nga #2126 e në vijim, në faqen zyrtare të internetit, të Departamentit të Administratës Publike, për të

verifikuar nëse janë respektuar procedurat e përcaktuara në këtë rast, nga njësia përgjegjëse (DAP). Në vijim po paraqesim rezultatet që kanë dalë nga ky monitorim.

B. Publikimi i aktit të shpalljes së konkurrimit; aktit të verifikimit paraprak dhe përfundimtar, si dhe i listës përfundimtare të kandidatëve fitues

Ligji për nëpunësin civil, si dhe aktet nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij përcaktojnë detyrimin e publikimit të aktit të shpalljes së procedurës së konkurrimit. Departamenti i Administratës Publike, brenda 10 ditëve nga përfundimi i afatit për dorëzimin e dokumentacionit (*afat i cili përcaktohet në shpallje*), kryen verifikimin paraprak, duke seleksionuar aplikantët të cilët përmbushin kriteret e përgjithshme të pozicionit të punës.

Në vazhdim, kandidatët e kualifikuar i nënshtrohen vlerësimit nga Komisionet përkatëse, ç'ka përfshin vlerësimin e jetëshkrimit, vlerësimin me shkrim dhe intervistën e strukturuar me gojë. Procedura e vlerësimit të kandidatëve bëhet nga Komitetet përkatëse. Bazuar në nenin 22/5, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kandidatët fitues që vlerësohen me mbi 70% të pikëve totale nga Komisioni vlerësimit, renditen sipas pikëve të marra në listën e kandidatëve të suksesshëm (*në vazhdim, lista e fituesve*).

Për të gjithë procedurat më sipër, ligjvënësi ka parashikuar që këto procese të jenë transparente dhe të publikohen, e për këtë arsye u monitorua në çdo moment, respektimi i kërkesave ligjore, si dhe dokumentacioni që njësia përgjegjëse (DAP) është e detyruar të publikojë në faqen e saj zyrtare “online”, si më poshtë:

- ✓ Publikimin e dokumentit të shpalljes për hapjen e procedurave për plotësimin e një pozicioni të lirë pune;
- ✓ Publikimin e listës së kandidatëve të kualifikuar nga verifikimi paraprak dhe listën përfundimtare, të cilët plotësojnë kushtet dhe kriteret e përgjithshme e specifike të përcaktuara në aktin e shpalljes;
- ✓ Publikimin e listës paraprake dhe përfundimtare të kandidatëve të vlerësuar fitues nga Komisioni përkatës.

Nga monitorimi i vazhdueshëm, në **313** raste të konkurremeve kombëtare, të cilat rezultojnë të përfunduara në muajin Dhjetor 2019, rezultoi se:

- a) Njësia përgjegjëse, të gjitha rastet i ka bërë publike në portalin e saj zyrtar në rubrikën “vende vakante”, duke u kujdesur që ky dokument të përmbajë të gjithë informacionin e parashikuar nga legjislacioni specifik që rregullon këtë aspekt, të tillë si, fushën kryesore mbi të cilën do të bazohet konkurrimi, si dhe aftësitë dhe cilësitë që do të vlerësohen në konkurrim, fazat në të cilën do të kalojë konkurrimi, me shkrim dhe me gojë, numrin e vendeve të planifikuara për të cilat do të bëhet pranimi, kërkesat e përgjithshme, në përputhje me nenin 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”,

i ndryshuar, përshkrimin e përgjithshëm të punës, për të cilin do të zhvillohet konkurrimi, dokumentet që duhet të dorëzohen dhe mënyrën e dorëzimit të tyre, afatin e dorëzimit të përcaktuar me datë të saktë kalendarike, datën e daljes së rezultateve për fazën e vlerësimit paraprak të kandidatëve, mënyrën e vlerësimit të kandidatëve në fazën e verifikimit paraprak, si dhe në fazën e vlerësimit të kandidatëve dhe mënyrën e njoftimit dhe komunikimit me kandidatët.

- b) Në përfundim të fazës së verifikimit paraprak, në të gjitha rastet njësia përgjegjëse ka bërë publike në portalin saj zyrtar në rubrikën “*vende vakante*”, listën e kandidatëve që plotësojnë këto kritere (*listën e kandidatëve fitues nga verifikimi paraprak dhe listën përfundimtare të kandidatëve të kualifikuar, mbas ankesës*), duke i renditur ata sipas rendit alfabetik, në përputhje me legjislacionin specifik që rregullon këtë aspekt;
- c) Në përfundim të fazës së vlerësimit të kandidatëve nga komisionet përkatëse, në të gjitha rastet njësia përgjegjëse ka bërë publike në portalin saj zyrtar në rubrikën “*vende vakante*”, listën e kandidatëve fitues (*listën e kandidatëve fitues në përfundim të konkurrimit dhe listën përfundimtare të kandidatëve të fitues, mbas ankesës*), duke i renditur ata sipas pikëve, në përputhje me legjislacionin specifik që rregullon këtë aspekt.

C. Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të procesit të verifikimit paraprak dhe listës përfundimtare (pas ankesës), në konkurrimet për vitin 2018

Në kuptim të nenit 22, pika 2/a dhe nenit 26, pika 5/a, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij, procedura e konkurrimit konsiston në verifikimin paraprak dhe më tej në vlerësimin e kandidatëve. Në referencë të këtyre dispozitave, për lëvizjen paralele verifikimi paraprak kryhet nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit që ka vendin vakant, ndërsa për ngritjen në detyrë dhe pranimin nga jashtë realizohet nga njësia përgjegjëse, DAP.

Verifikimi paraprak, i cili ka për qëllim të verifikojë nëse kandidatët plotësojnë kriteret e përgjithshme dhe të posaçme të pozicionit të punës, të përcaktuara në shpalljen për konkurrim, finalizohet me publikimin e Listës Përfundimtare, e cila konsiston në rivlerësimin e dosjeve të kandidatëve, që nuk janë kualifikuar dhe që kanë ushtruar të drejtën e ankimit pranë Departamentit të Administratës Publike, brenda 5 ditëve nga data e njoftimit individual të tyre.

Nga mbikëqyrja u konstatua se, Departamenti i Administratës Publike, ka shqyrtuar të gjitha ankesat e paraqitura në këtë fazë, fakt që materializohet në përfshirjen e kandidatëve në listën përfundimtare të kandidatëve të kualifikuar, duke iu njohur atyre të drejtën e konkurrimit. Nga monitorimi i faqes zyrtare të njësive përgjegjëse (DAP), gjatë mbikëqyrjes në vazhdim, në lidhje me këtë fazë të konkurrimit, rezultojnë të dhënat si më poshtë:

Tabela nr. 3.6 *Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të procesit të shpalljes së listës së kandidatëve të kualifikuar nga verifikimi paraprak dhe verifikimi përfundimtar*

| Klasifikimi i pozicioneve | Numri i pozicioneve | Lëvizja paralele | | Numri i pozicioneve | Pranim shërbim civil/ Ngritje në detyrë | |
|----------------------------------|---------------------|--|--|---------------------|--|--|
| | | Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi paraprak | Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi përfundimtar (pas ankesës) | | Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi paraprak | Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi përfundimtar (pas ankesës) |
| Niveli ekzekutiv | 350 | 129 | 171 | 278 | 1393 | 1535 |
| Niveli i ulët dhe mesëm drejtues | 190 | 40 | 58 | 159 | 201 | 277 |

Ndërkohë, për procedurat e konkurrimit të zhvilluara për plotësimin e pozicioneve të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, nëpërmjet procedurës së konkurrimit ngritje në detyrë, edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil, të dhënat paraqiten si më poshtë:

Tabela nr. 3.7 *Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të procesit të shpalljes së listës së kandidatëve të kualifikuar nga verifikimi paraprak dhe verifikimi përfundimtar për procedurat e konkurrimit nëpërmjet ngritjes në detyrë edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil*

| Niveli i ulët dhe mesëm drejtues | Numri i pozicioneve | Lëvizja paralele | | Numri i pozicioneve | Ngritje në detyrë | | Pranim nga jashtë | |
|----------------------------------|---------------------|--|--|---------------------|--|--|--|--|
| | | Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi paraprak | Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi përfundimtar (pas ankesës) | | Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi paraprak | Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi përfundimtar (pas ankesës) | Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi paraprak | Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi përfundimtar (pas ankesës) |
| | 40 | 5 | 10 | 38 | 25 | 41 | 172 | 197 |

Nga të dhënat e pasqyruara më sipër, Komisioneri ka arritur në përfundimin se faza e verifikimit paraprak është realizuar në përputhje me ligjin nga ana e njësisë përgjegjëse (DAP). Ky përfundim mbështetet në monitorimin e të dhënave të publikuara në faqen zyrtare të DAP, nga analiza e të cilave rezulton se janë marrë parasysh ankesat, ç`ka pasqyrohet në rritjen e numrit të konkurrentëve pas kësaj faze, gjatë pranimit në çdo nivel.

Duke grupuar të dhënat e pasqyruara në tabelat e mësipërme, vërehet se, nga **1965** kandidatë të kualifikuar në fazën e verifikimit paraprak në procedurat e rekrutimit nëpërmjet lëvizjes paralele, pranimit në shërbimin civil si dhe ngritjes në detyrë/pranim nga jashtë, në listën përfundimtare rezultojnë **2289** kandidatë të kualifikuar për të marrë pjesë në këto procedura konkurrimi. Si rrjedhim, lista është shtuar me **324** kandidatë, të cilët rezultojnë të kenë ushtruar të drejtën e tyre, nëpërmjet ankesës, për të qenë pjesëmarrës në procedurat e konkurrimit.

D. Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të listës paraprake dhe përfundimtare të kandidatëve fitues

Në zbatim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pas përfundimit të verifikimit paraprak, procedura e konkurrimit vijon me vlerësimin e kandidatëve, e cila për lëvizjen paralele konsiston në: a) vlerësimin e jetëshkrimit dhe b) vlerësimin e intervistës së strukturuar me gojë, ndërsa për procedurën e konkurrimit nëpërmjet pranimit në shërbimin civil dhe ngritjes në detyrë konsiston në: a) vlerësimin e jetëshkrimit (*vlerësimi i llojit dhe nivelit arsimor, përvojës e trajnimeve, të lidhura me fushën*), b) vlerësimin e testimit me shkrim dhe c) vlerësimin e intervistës së strukturuar me gojë.

Në përfundim të këtij procesi, komitetet përkatëse, listojnë kandidatët fitues, të cilët në përfundim të fazës së vlerësimit kanë arritur të marrin mbi 70% të pikëve totale dhe i dërgojnë njësisë përgjegjëse listën përkatëse. Kandidatët të cilët nuk janë shpallur fitues, kanë të drejtën e ankimit pranë Departamentit të Administratës Publike, i cili brenda 5 ditëve nga data e përfundimit të ankimit, shqyrton ankesat dhe më tej shpall listën përfundimtare të fituesve.

Nga monitorimi i procedurave të konkurrimit të shpallura në portalin e Departamentit të Administratës Publike, konstatohet se, njësisë përgjegjëse ka shqyrtuar ankesat e paraqitura nga kandidatët për këtë fazë, fakt që materializohet në përfshirjen e këtyre kandidatëve në listën përfundimtare të fituesve, të dhëna të cilat pasqyrohen në tabelën si më poshtë:

Tabela nr. 3.8 Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të procesit të shpalljes së listës paraprake të fituesve dhe listës përfundimtare të fituesve (pas ankesës)

| Procedura | Kandidatë të shpallur fitues nga lista paraprake | Kandidatë të shpallur fitues nga lista përfundimtare (pas ankesës) |
|--|--|--|
| Pranim në kategorinë ekzekutive | 278 | 302 |
| Plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese | 175 | 175 |
| TOTALI | 453 | 477 |

Nga të dhënat e pasqyruara më sipër, grupi i punës vlerëson se faza e shqyrtimit të ankesave është realizuar në përputhje me ligjin nga ana e njësisë përgjegjëse (DAP). Ky përfundim mbështetet në monitorimin e të dhënave të publikuara në faqen zyrtare të DAP, nga analiza e të cilave rezulton se janë marrë parasysh ankesat, çka pasqyrohet në rritjen e numrit të konkurrentëve pas kësaj faze.

Nëse do t’i paraqesim të grupuara të dhënat e tabelave të pasqyruara më sipër, rezulton se nga **1064** kandidatë të shpallur fitues në listën paraprake, në listën përfundimtare rezultojnë

1070 kandidatë të shpallur fitues. Pra, lista është shtuar me **6** kandidatë, të cilët kishin ushtruar të drejtën e tyre, nëpërmjet ankesës, për të rivlerësuar përgjigjet e dhëna në testimin me shkrim apo intervistën e strukturuar me gojë.

E. Emërimi në shërbimin civil, pas përfundimit të procedurave ligjore

Në kuptim të dispozitave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, si dhe vendimit nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”, procedura e konkurrimit finalizohet me emërimin e kandidatit në pozicionin e punës, për të cilin është shpallur fitues.

Për procedurën e konkurrimit nëpërmjet pranimin në shërbimin civil, neni 22/5, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, përcakton se, kandidatët fitues, që marrin mbi 70 për qind të pikëve totale në përfundim të vlerësimit, (*vlerësim i cili përfshin a) vlerësimin e jetëshkrimit, (vlerësimi i llojit dhe nivelit arsimor, përvojës e trajnimeve, të lidhura me fushën), b) vlerësimin e testimit me shkrim dhe c) vlerësimin e intervistës së strukturuar me gojë,*) renditen nga komiteti përkatës, sipas pikëve të marra në listën e kandidatëve fitues (*në vazhdim, lista e fituesve*).

Kjo listë, në përmbajtje të saj ka emrat e kandidatëve fitues, të cilët renditen duke filluar nga ata që kanë marrë më shumë pikë (*ku mund të rezultojnë dhe kandidatë me pikë të barabarta*), të cilët kanë të drejtën të zgjedhin nga lista e pozicioneve ekzistuese të lira, për të cilat kanë konkurrar dhe më tej, njësia përgjegjëse, DAP, emëron kandidatin në pozicionin e zgjedhur.

Në rastet kur, për një konkurrim janë shpallur më shumë fitues, se sa pozicionet vakante për të cilat është zhvilluar procedura e hapur e konkurrimit, njësia përgjegjëse, në zbatim të nenit 23, pika 2, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, i rendit kandidatët fitues, të cilët nuk janë emëruar për shkak të mungesës së vendeve vakante apo për shkak të refuzimit të ligjshëm, në një listë me vlefshmëri 2 vjeçare. Nëse gjatë kësaj periudhe njësia përgjegjëse zhvillon një procedurë konkurrimi për të njëjtin grup pozicionesh, kandidatët fitues, të paemëruar ende, rirenditen në listën fituese të konkurrimit përkatës sipas rezultatit përfundimtar.

Nga ana tjetër, për procedurën e konkurrimit, nëpërmjet lëvizjes paralele ose ngritjes në detyrë, njësia përgjegjëse, emëron kandidatin, i cili në përfundim të vlerësimit, renditet i pari, ndër kandidatët që kanë marrë të paktën 70 pikë.

Në referencë të informacionit të përcjellë nëpërmjet komunikimit elektronik, rezulton se, njësia përgjegjëse, nëpërmjet procedurave të konkurrimit të zhvilluara deri në dhjetor të vitit

2019, ka arritur të plotësojë **457** pozicione të nivelit ekzekutiv si dhe të mesëm e të ulët drejtues.

Ndërkohë, konstatohet se njësia përgjegjëse, për plotësimin e pozicioneve të lira, të krijuara për shkak të ligjit (*si pozicionet e parashikuara në planin vjetor dhe pozicionet e lira të krijuara si rezultat i emërimit të punonjësve në pozicione të tjera të shërbimit civil, për shkak të lëvizjes paralele ose ngritjes në detyrë*), krahas emërimit nëpërmjet procedurës së konkurrimit, ka aplikuar dhe procedurat e tjera alternative, si: emërimet nga lista e fituesve nga konkurrime të mëparshme, emërimet nga transferimet e përhershme në përfundim të pezullimit dhe emërimet në zbatim të vendimeve gjyqësore, të materializuara në të dhënat të cilat pasqyrohen në tabelën më poshtë:

Tabela nr. 3.9 Emërimet në pozicione të lira sipas procedurës së aplikuar

| Procedura e Aplikuar | | | |
|---|--|---|---|
| Emërimet nga lista e fituesve të konkurrimeve aktuale | Emërimet nga lista e fituesve të konkurrimeve të mëparshme | Emërimet në zbatim të vendimeve gjyqësore | Emërimet nga transferimet e përhershme në përfundim të pezullimit |
| 457 | 16 | 53 | 37 |
| 563 pozicione të plotësuara në total | | | |

Shifra prej **457** kandidatësh, të cilët janë emëruar nga lista fituese e konkurrimeve të zhvilluara në vitin 2019, duke marrë për bazë klasifikimin e pozicionit të punës ku janë emëruar, pavarësisht procedurës së konkurrimit të aplikuar për plotësimin e tyre, paraqitet në këtë mënyrë:

Tabela nr. 3.10 Kategorizimi i pozicioneve të punës të plotësuara gjatë vitit 2019

| Numri i nëpunësve të emëruar sipas procedurës së konkurrimit | | |
|--|--|---|
| Emëruar nëpërmjet pranimit në shërbimin civil në nivel hyrës | Emëruar në pozicione të nivelit të ulët drejtues | Emëruar në pozicione të nivelit të mesëm drejtues |
| 278 | 133 | 46 |
| 457 pozicione të plotësuara në total | | |

1.1.3 Pranimi në trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND) në administratën shtetërore

Në nenin 28, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar përcaktohet se, pranimi në trupën e nivelit të lartë drejtues (TND) mund të bëhet vetëm nga personat të cilët kanë përfunduar formimin e thelluar në Shkollën Shqiptare të Administratës Publike. Përzgjedhja e nëpunësve në programin e formimit të thelluar për TND, bëhet nëpërmjet një konkursi kombëtar, të organizuar nga njësi përgjegjëse, ku kanë të drejtën të marrin pjesë vetëm

nëpunësit civilë të kategorisë së mesme drejtuese, si dhe çdo individ tjetër, që nuk është pjesë e shërbimit civil, por plotëson kërkesat specifike për pranimin në TND.

Më tej, në nenin 29, të ligjit të sipërcituar, përcaktohet se, pranimi në trupën e nëpunësve civile të nivelit të lartë drejtues mund të bëhet në mënyrë të drejtpërdrejtë, nëpërmjet një konkursi kombëtar, e cila në zbatim të pikës 2, Kreu V, të Vendimit 118, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe të anëtarëve të TND-së”, i ndryshuar, mund të jetë e hapur edhe për kandidatë të tjerë, jashtë shërbimit civil, të cilët plotësojnë kërkesat specifike për pranimin në TND.

Rezulton se, me vendimin nr. 77, datë 20.02.2019, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimi për vitin 2019, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”, për gjatë vitit 2019 është planifikuar zhvillimi i procedurës së rekrutimit për **8** pozicione të nivelit të lartë drejtues (TND).

Aktualisht rezulton se, me vendimin nr. 215, datë 17.04.2019, të Këshillit të Ministrave, “Për hapjen e procedurës së pranimi të drejtpërdrejtë në TND edhe për kandidatë të tjerë jashtë shërbimit civil dhe për përdorimin e procedurës së pranimi të drejtpërdrejtë në TND për vitin 2019”, është vendosur që për vitin kalendarik 2019, procedura e pranimi në trupën e nëpunësve të nivelit të lartë drejtues (TND), të bëhet në mënyrë të drejtpërdrejtë, nëpërmjet një konkursi kombëtar (pika 2 e këtij akti) dhe se kjo procedurë do të jetë e hapur edhe për kandidatë të tjerë jashtë shërbimit civil (pika 1, e po këtij vendimi), të cilët plotësojnë kërkesat specifike për pranim në TND, përcaktuar në pikën 4, të këtij akti nënligjor. Njëkohësisht, në përmbajtje të këtij akti përcaktohet se, procedura e drejtpërdrejtë e pranimi do të përdoret për **8** pozicione pune TND.

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, ka planifikuar dhe organizuar procesin e konkurrimit për plotësimin e **8** pozicioneve në trupën e nëpunësve të nivelit të lartë drejtues (TND), nëpërmjet procedurës së konkurrimit kombëtar, në përfundim të të cilit, janë arritur rezultatet si më poshtë:

Tabela nr. 3.11 Të dhëna për procedurën e konkurrimit për TND

| Pozicione që duhet të plotësohen në trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND) | Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi paraprak | Kandidatë të kualifikuar nga lista përfundimtare (pas ankesës) | Kandidatë të shpallur fitues nga KKP (me mbi 70 pikë) | Vende të TND të mbetur pa plotësuar |
|--|--|--|---|-------------------------------------|
| 8 | 29 | 35 | 10 | - |

Nga monitorimi i procedurës së konkurrimit të shpallur në portalin e Departamentit të Administratës Publike, konstatohet se, njësia përgjegjëse ka zbatuar procedurat e përcaktuara

në nenin 27, 29, 30 dhe 31, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në vendimin nr. 118, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe anëtarëve të TND”, i ndryshuar, në lidhje me:

- publikimin e aktit të shpalljes për plotësimin e pozicioneve të nivelit të lartë drejtues, duke pasqyruar në të elementët dhe të dhënat e nevojshme në lidhje me përshkrimin përgjithësues të pozicionit të punës, kriteret e përgjithshme, kërkesat specifike të pranimit, si dhe kushtet dhe kërkesat e veçanta, aftësitë, njohuritë e cilësitë, që kandidatët duhet të zotërojnë për të aplikuar në konkursin për pranimit në trupën e nëpunësve të nivelit të lartë drejtues (TND);
- publikimin e listës paraprake dhe listës përfundimtare të kandidatëve të kualifikuar për të vijuar më tej më fazën e dytë të konkurrimit, vlerësimit të testimit me shkrim dhe intervistës së strukturuar me gojë
- publikimin e listës paraprake dhe listës përfundimtare të kandidatëve të shpallur fitues në përfundim të procedurës së vlerësimit me pikë, duke garantuar të drejtën e ankimit, për kandidatët të cilët nuk janë shpallur fitues.

*

*

*

Këto ishin disa nga aspektet e konstatuara nga Komisioneri gjatë procesit të mbikëqyrjes së orientuar mbi mbledhjen e informacionit në drejtim të funksionimit të procesit të rekrutimit në institucionet e administratës shtetërore, përgjatë vitit 2019.

Komisioneri, duke marrë në konsideratë problemet e evidentuara në përmbajtje të këtij raporti, si dhe rastet e trajtuara (*ankesat*) në kuadër të hetimit administrativ, vlerëson se, Departamenti i Administratës Publike, në zbatim të këtij procesi të vështirë dhe kompleks, duhet të vijojë punën e tij drejt rritjes së cilësisë së trupës së nëpunësve civilë të rekrutuar, nëpërmjet ndërveprimit me qytetarët, me qëllim rritjen e numrit të konkurrentëve, duke publikuar në portalin “*online*” të aplikimit, informacionet që shërbejnë për të kuptuar procedurat e rekrutimit dhe për t’i ndërgjegjësuar ata për rëndësinë e rritjes së nivelit të pjesëmarrjes në këto procedura.

Në këtë kontekst, në punën e Departamentit të Administratës Publike, vijon të mbetet sfida rritja e besimit tek qytetarët e interesuar për të marrë pjesë në këto procedura, si dhe për punësimin në bazë të meritës, ç’ka arrihet nëpërmjet garantimit dhe zhvillimit të një procesi transparent dhe të drejtë konkurrimi, si dhe nëpërmjet krijimit të mekanizmave të posaçëm që realizojnë këtë proces (*komisionet përkatëse të rekrutimit*) me pjesëmarrës me aftësi të larta profesionale, të paanshëm dhe me integritet të figurës së tyre.

Nga ana tjetër, Departamenti i Administratës Publike duhet të tregoj nivel më të lartë bashkëpunimi me institucionet e administratës shtetërore, kjo me qëllim raportimin e pozicioneve të lira për të siguruar rritjen e efektivitetit në realizimin e procedurave të rekrutimit në përputhje me dispozitat ligjore.

KAPITULLI IV

MBIKËQYRJE TË PËRGJITHSHME/INSPEKTIVE TEMATIKE TË KRYERA NË INSTITUCIONE TË VARËSISË NË ADMINISTRATËN SHTETËRORE GJATË VITIT 2019

Mbikëqyrja e përgjithshme gjatë këtij viti ka nisur me institucionet e varësisë dhe konkretisht me ato në varësi të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë (**12** institucione). Më tej ka vijuar me institucione në varësi të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural (**1** institucion) dhe është planifikuar të vijojë përgjatë vitit 2020 edhe në ministri të tjera të linjës.

Procesi është orientuar drejt këtyre institucioneve, duke marrë parasysh faktin se në përgjithësi, aty shfaqen probleme të administrimit të shërbimit civil, në kushtet kur mungojnë njësitë e strukturuar të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe këtë rol e kryejnë njësitë e ministrive nga të cilat ato janë në varësi dhe si rast tipik përmendim Drejtorinë e Përgjithshme të Financimeve dhe Kontraktiveve për Fondet e BE-së, Bankës Botërore dhe Donatorëve të tjerë, ku në strukturë ka **34** pozicione pune, por nuk është parashikuar asnjë pozicion pune për menaxhimin e burimeve njerëzore.

Tabela nr. 4.1 Institucionet e mbikëqyrura gjatë vitit 2019

| Mbikëqyrje të përgjithshme institucione në varësi të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë |
|--|
| Drejtoria e Përgjithshme e Pronësisë Industriale |
| Agjencia e Trajtimit të Koncesioneve (ATRAKO) |
| Qendra Kombëtare e Biznesit |
| Drejtoria e Përgjithshme e Standardizimit |
| Qendra e Trajnimit të Administratës Doganore dhe Tatimore |
| Drejtoria e Përgjithshme e Financimeve dhe Kontraktiveve për Fondet e BE, Bankës Botërore dhe Donacioneve të tjera |
| Drejtoria e Përgjithshme e Parandalimit të Pastrimit të Parave |
| Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimit |
| Drejtoria e Përgjithshme e Taksës së Pasurisë |
| Drejtoria e Përgjithshme e Thesarit |
| Drejtoria e Përgjithshme e Akreditimit |
| Agjencia e Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara |
| Mbikëqyrje/Inspektim tematik institucion në varësi të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural |
| Autoriteti Kombëtar i Ushqimit (AKU) |
| TOTALI: 13 Institucione varësie |

Kjo gjendje sjell probleme në zgjidhjen e situatave të ndryshme të administrimit të shërbimit civil në këto institucione dhe në këto raste, është lënë detyrë që, institucionet e evidentuara me këtë problematikë, të bashkëpunojnë me njësinë e burimeve njerëzore në ministrinë e linjës dhe Departamentin e Administratës Publike, për të rishikuar strukturën, bazuar në vendimin nr. 893, datë 17.12.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe për procedurat e hollësishme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm” duke planifikuar pozicionin e punës për menaxhimin e burimeve njerëzore.

Në institucionet e varësisë në Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë, procesi i mbikëqyrjes është shtrirë në të gjitha veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse dhe njësitë e ngarkuara për menaxhimin e burimeve njerëzore, në lidhje me proceset e administrimit të shërbimit civil, të kryera prej momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e në vijim.

Ndërkohë që, në institucionet e varësisë së Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural dhe bëhet fjalë për institucionin e *Autoritetit Kombëtar të Ushqimit*, është realizuar një inspektim tematik, i nisur pas një informacioni denoncues që ka ardhur në adresën zyrtare të Komisionerit. Në këtë rast, kontrolli i zbatimit të ligjit në administrimin e shërbimit civil u fokusua në verifikimin e rasteve të emërimeve dhe transferimeve në kundërshtim me ligjin në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, ku pretendohet nga denoncuesi mos respektimi i ligjit.

Analiza që do të zhvillohet në përmbajtjen e këtij materiali, bazohet në gjetjet, dhe problemet që janë evidentuar në **13** institucionet e varësisë të administratës shtetërore, të cilat në bazë të kompetencave kryesore që kryejnë janë të organizuara në agjenci, drejtori të përgjithshme apo qendra me objekt të ndryshëm veprimtarie.

Tabela nr. 4.2 Mbikëqyrjet e përgjithshme dhe tematike të pasqyruara sipas nivelit të administratës dhe nivelit të realizimit të procesit

| Institucioni | Mbikëqyrje të përgjithshme | |
|--|--|-----------|
| | Përfunduar procesi me Vendim të Komisionerit | Në proces |
| Institucione të administratës shtetërore në varësi të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë | 11 | 1 |
| Mbikëqyrje/Inspektime tematike | | |
| Institucione të administratës shtetërore në varësi të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural | 0 | 1 |
| TOTALI | 11 | 2 |

Gjatë këtij viti janë analizuar **944** pozicione pune, në përbërje të strukturës dhe organikës në fuqi të 13 institucioneve të mbikëqyrura/inspektuara, nga të cilët **906** pozicione përfshihen në shërbimin civil sipas tabelës së mëposhtme:

Tabela nr. 4.3 *Pozicionet e punës të verifikuara sipas strukturës dhe organikës në fuqi të institucioneve të mbikëqyrura/inspektuara*

| Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas ndarjes | Pozicionet e punës për çdo klasifikim |
|---|--|
| Funksionar Politik | 1 |
| Punonjës Administrativ | 37 |
| Pozicione pune të shërbimit civil | 906 |
| TOTALI | 944 |

1. Situata e zbatimit të ligjit në institucionet në varësi të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë

Në procesin e mbikëqyrjeve të përgjithshme, ku për vitin që po raportojmë u përfshinë 12 institucione të administratës shtetërore, pjesë e shërbimit civil, në varësi të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, situata e administrimit të shërbimit, sipas instituteve të ligjit për nëpunësin civil të aplikuar nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe njësia përgjegjëse, rezultoi:

1.1 Zbatimi i kriterëve ligjore në ndërtimin e strukturës së institucionit si dhe gjatë kategorizimit të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil

Procesi i mbikëqyrjes ka pasur në fokus verifikimin e zbatimit të kuadrit ligjor lidhur me mënyrën e organizimit dhe funksionimit të institucionit. Është konstatuar se në disa raste, të cilat kanë të bëjnë me pozicionet e punës të kategorizuara si të mesme dhe të ulëta drejtuese në këto institucione, nuk përputhen emërtesat e pozicioneve të punës me kategorinë e pagave që aplikohen në institucione të tjera qendrore dhe të pavarura që janë pjesë e shërbimit civil. Konkretisht, është konstatuar se për pozicionin “drejtor drejtorie” në institucionet në varësi të ministrisë së linjës është parashikuar kategoria e pagës III-a dhe për pozicionin “përgjegjës sektori”, është parashikuar kategoria e pagës III-a/1, të cilat nuk i përgjigjen kategorisë së shërbimit civil me të njëjtën emërtesë, të parashikuar në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ashtu si edhe paguhen nëpunës të këtyre kategorive në institucionet e tjera të shërbimit civil.

Në këtë rast, për të përmirësuar situatën në zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil është lënë detyrë që Departamenti i Administratës Publike, në rolin e njësisë përgjegjëse, të unifikojë kategorizimin e pozicioneve të punës në shërbimin civil, në institucionet e varësisë

për pozicionet e punës “*Drejtor Drejtorie*” dhe “*Përgjegjës Sektori*”, në përputhje me kërkesat e nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar. DAP është orientuar që procesi të realizohet duke vlerësuar përfshirjen e tyre në një prej kategorive të përcaktuara në këtë dispozitë: e lartë drejtuese, e mesme drejtuese, e ulët drejtuese dhe ekzekutive, me qëllim rritjen e transparencës, si në drejtim të procesit të rekrutimit (*në nivel ekzekutiv, lëvizje paralele apo ngritje në detyrë*), ashtu edhe në drejtim të mënyrës së pagesës së nëpunësit civil, në përputhje me përgjegjësitë dhe detyrat që ai realizon gjatë veprimtarisë së tij, si dhe zbatimit të parimit të pagës së barabartë për punë të barabartë në të gjithë shërbimin civil.

Për të rregulluar ligjshmërinë në lidhje me këtë aspekt, Departamenti i Administratës Publike është duke punuar me ekspertët e Projektit IPA 2014 “*Zbatimi i Reformës së Shërbimit Civil në Administratën Publike*”, për rishikimin e përshkrimeve të punës, me qëllim që të përcaktohen qartë përgjegjësitë dhe rëndësia e pozicionit të punës, duke përcaktuar më tej pozicionimin e vendit të punës në hierarkinë administrative të parashikuar në nenin 19 të ligjit për nëpunësin civil.

1.2 Hartimi i përshkrimeve të punës për pozicionet pjesë e shërbimit civil

Funksionet administrative që kryejnë institucionet e varësisë në administratën shtetërore dhe kompetencat e tyre, janë përcaktuese për të hartuar përshkrimet e punës për çdo pozicion pune të miratuar në strukturën dhe organikën e institucionit.

Gjatë mbikëqyrjes së zhvilluar këtë vit, janë kontrolluar veprimet e kryera nga *analisti i punës/epropri direkt, Sekretari i Përgjithshëm i ministrisë së linjës/ njësia përgjegjëse*, që janë edhe nëpunësit përgjegjës për procesin e hartimit të përshkrimit të punës, për të përcaktuar nëse këto akte janë të hartuara në respektim të kërkesave të ligjit dhe akteve nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij. Më tej, është verifikuar nëse punonjësit e emëruar në pozicione të shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, të vendosura në përshkrimin e punës.

Në përfundim të këtij procesi, Komisioneri ka konstatuar se në **11** institucione janë hartuar përshkrimet e punës dhe në **2** institucione ende nuk janë hartuar përshkrimet e punës. Nga analiza e përmbajtjes së përshkrimit të punës, si dhe pas verifikimit të procedurës së hartimit të tyre, janë evidentuar shpesh probleme, që kanë të bëjnë me paqartësinë e detyrave që duhet të kryejë nëpunësi në vendin e punës; mangësi në evidentimin e kërkesave specifike, e sidomos raste kur nuk ka përfunduar procesi i miratimit të përshkrimit të punës nga DAP, e më tej i depozitimit të këtyre akteve pranë këtij institucioni, me qëllim pasqyrimin në regjistrin qendror të personelit.

Departamenti i Administratës Publike, duhet të kontrollojë nëse përshkrimet e punës janë hartuar në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar, ashtu si 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 administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar.

Për të rivendosur ligjshmërinë, nëpërmjet vendimeve paralajmëruese, Komisioneri ka sjellë në vëmendje të personave përgjegjës dhe Departamentit të Administratës Publike këto parregullsi dhe ka kërkuar që të finalizohen proceset, duke i udhëzuar institucionet për mënyrën se si duhet të veprojnë në këto raste.

1.3 Përgatitja e planit vjetor për pranimin në shërbimin civil

Ligji për nëpunësin civil ka përcaktuar se administrimi i shërbimit civil, bazohet në planin vjetor të pranimit. Në zbatim të këtij përcaktimi, procedurat e rekrutimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese nisin bazuar në “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”. Njësia përgjegjëse (*Departamenti i Administratës Publike (DAP) për institucionet e administratës shtetërore dhe njësia e burimeve njerëzore për institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore*), nuk mund të njoftojnë shpalljen e një procedure rekrutimi në shërbimin civil, nëse pozicioni përkatës i punës nuk është i pasqyruar në planin vjetor të pranimit, siç parashikohet në vendimin nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”. Mënyra e zbatimit të këtij rregulli që ka vendosur ligji, është përfshirë në drejtimet e mbikëqyrjeve të kryera gjatë këtij viti dhe situata paraqitet sipas të dhënave të pasqyruara në tabelën më poshtë:

Tabela nr. 4.4 Plani vjetor i pranimit në shërbimin civil

| Tipologjia e institucioneve të mbikëqyrura | Institucionet që e kanë hartuar planin | Institucione që nuk e kanë hartuar planin |
|--|--|---|
| Institucione varësie të administratës shtetërore (MFE) | 12 | 0 |
| TOTALI | 12 | 0 |

Nga të dhënat e paraqitura, rezulton se institucionet e mbikëqyrura e kanë hartuar planin vjetor të pranimit në shërbimin civil dhe në të gjitha rastet veprimet janë kryer brenda afatit ligjor.

1.4 Zbatimi i procedurave ligjore për fillimin e marrëdhënieve të punësimit në shërbimin civil

Në institucionet e administratës shtetërore në varësi të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, janë verifikuar marrëdhëniet e punësimit për **503** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, nga të cilat janë konstatuar **415** raste të emërimeve në përputhje me kërkesat e ligjit dhe **2** raste emërimi duke mos respektuar procedurat e përcaktuara në ligj.

Ndërkohë, sipas të dhënave të administruara, evidentohen **86** pozicione të shërbimit civil, që zënë rreth **17%** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, të cilat kanë qenë të lira në momentin e mbikëqyrjes. Komisioneri vlerëson se kjo është një shifër e lartë, e cila ndikon negativisht në performancën e nëpunësve në kryerjen e shërbimit ndaj qytetarëve e për këtë arsye Departamenti i Administratës Publike është paralajmëruar që të vijojë procesin për plotësimin sa më parë të tyre.

1.4.1 Raste të emërimeve në përputhje me kërkesat e ligjit

Nga verifikimi i procedurës së emërimit në shërbimin civil është konstatuar se në **272** raste, fillimi i marrëdhënies së punësimit në shërbimin civil është bërë në përputhje me përcaktimet e neni 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dispozitë e cila ka rregulluar marrëdhëniet e punësimit për punonjësit ekzistues, në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në të gjitha rastet e verifikuara ka rezultuar se, procedurat e deklarimit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse DAP, janë kryer brenda afatit të vendosur në pikën 1, të kreut IV, të vendimit nr. 116, datë 5.3.2014 të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Rezultoni se në **88** raste, fillimi i marrëdhënies së punësimit në shërbimin civil është realizuar nëpërmjet pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive me konkurrim të hapur.

Plotësimi i pozicioneve të lira të kategorisë së ulët apo të mesme drejtuese, brenda sistemit të shërbimit civil, ka rezultuar se në **50** raste, është realizuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele apo procedurës së ngritjes në detyrë (25 raste nëpërmjet lëvizjes paralele dhe 25 raste nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë).

Emërimet brenda sistemit të shërbimit civil nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë në administratën shtetërore, konstatohet se janë në rritje, çka vlerësohet si tregues i rritjes së besimit të nëpunësve civilë për zhvillimin e karrierës brenda shërbimit civil.

Është konstatuar se në **5** raste, emërimet në shërbimin civil janë realizuar në zbatim të vendimit gjyqësor të formës së prerë (2 raste në Drejtorinë e Përgjithshme të Akreditimit; 1 rast, në Qendrën e Trajtimin të Administratës Tatimore dhe Doganore; 1 rast, në Qendrën Kombëtare të Biznesit dhe 1 rast, në Drejtorinë e Përgjithshme të Thesarit).

1.4.2 Rastet e emërimeve në kundërshtim me procedurat e përcaktuara nga ligji

Konstatohet **1** rast, kur punonjësi është emëruar në kundërshtim me ligjin, duke mos respektuar procedurat e konkurrimit, i cili është evidentuar në institucionin Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimit.

Në këtë rast, me vendim paralajmërues është urdhëruar institucioni, që të konstatojë menjëherë, si akt administrativ absolutisht të pavlefshëm, aktin e emërimit për arsye se nuk janë zbatuar procedurat e konkurrimit të përcaktuara nga ligji. Gjithashtu i është lënë detyrë, institucionit që të kërkojë nga Departamenti i Administratës Publike, që pozicioni i punës të plotësohet me transferim të përkohshëm, deri në përfundimin e procesit të rekrutimit, në përputhje me ligjin për nëpunësin civil, të ndryshuar.

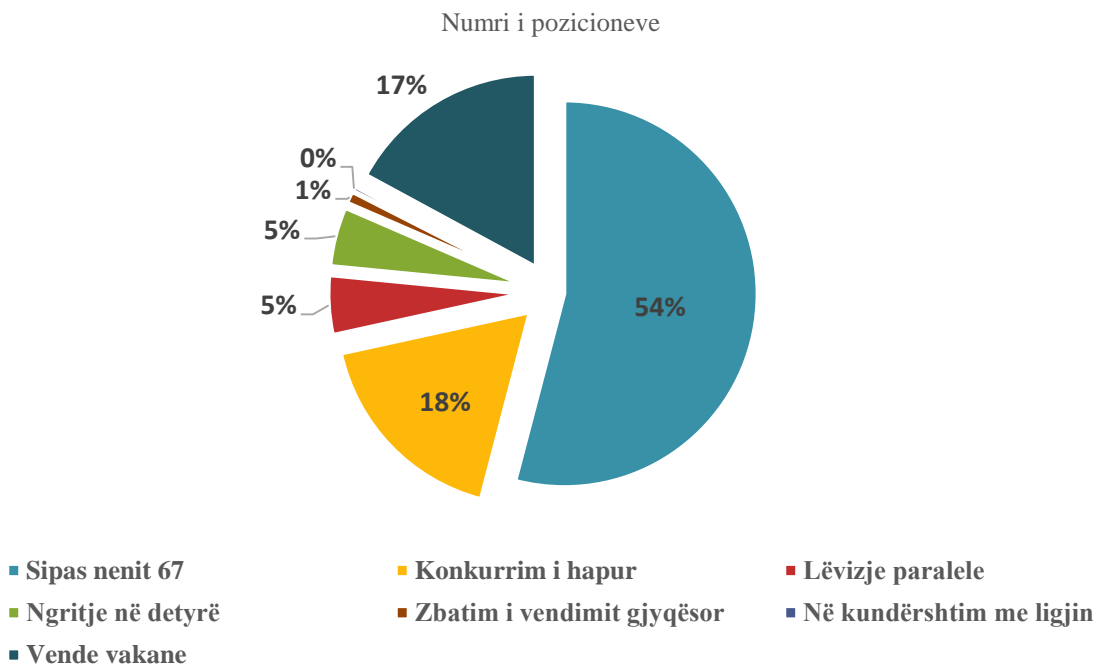
Ndërkohë, në **1** rast, është konstatuar se punonjësi nuk i përmbush kriteret për të qenë nëpunës civil, i cili është evidentuar në institucionin Drejtoria e Përgjithshme të Parandalimit të Pastrimit të Parave.

Me vendim paralajmërues të Komisionerit, kjo parregullsi, është vënë në vëmendje të njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, duke kërkuar që të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për punonjësin përkatës, për shkak të mospërmbushjes së kriterëve të posaçme të pozicionit të punës ku ai është i emëruar. Më poshtë, po paraqesim disa të dhëna që kanë të bëjnë me mënyrën e plotësimit të pozicioneve të punës në institucionet që janë përfshirë në këtë mbikëqyrje.

Tabela nr. 4.5 Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në institucionet në varësi të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, pjesë e shërbimit civil

| Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit | Numri i pozicioneve |
|--|---------------------|
| Punonjës të emëruar sipas neni 67, të ligjit | 272 |
| Punonjës të emëruar në kategorinë ekzekutive me konkurrim të hapur | 88 |
| Punonjës të emëruar me lëvizje paralele | 25 |
| Punonjës të emëruar me ngritje në detyrë | 25 |
| Punonjës të emëruar në zbatim vendimi gjyqësor | 5 |
| Pozicione të plotësuara në kundërshtim me ligjin | 2 |
| Pozicione të shërbimit civil vende të lira | 86 |
| Pozicione të shërbimit civil gjithsej | 503 |

Grafiku nr. 4.1 Plotësimi i pozicioneve të shërbimit civil në institucionet në varësi të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë



1.5 Vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civilë

Duke e konsideruar si një proces të vështirë dhe të rëndësishëm, procedurat e vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë, kanë qenë një nga drejtimet kryesore të mbikëqyrjes përgjatë vitit 2019. Ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e rregullon këtë institut të tij në nenin 62, të kreut XI, ku parashikohet në mënyrë të shprehur detyrimi i institucioneve që punësojnë nëpunës civilë për të kryer procedurat e vlerësimit të rezultateve në punë për nëpunësit civilë, çdo 6 muaj.

Përveç këtij vlerësimi, nëpunësit i nënshtrohen edhe një vlerësimi periodik, edhe për përfitim dhe përditësimin e njohurive shtesë dhe në këtë rast synohet aftësimi dhe pajisja e tyre me njohuritë shtesë të nevojshme, sipas funksioneve dhe fushës ku ata veprojnë, me qëllim ngritjen e cilësisë së shërbimeve dhe të punës në institucionet e administratës publike, pjesë e shërbimit civil.

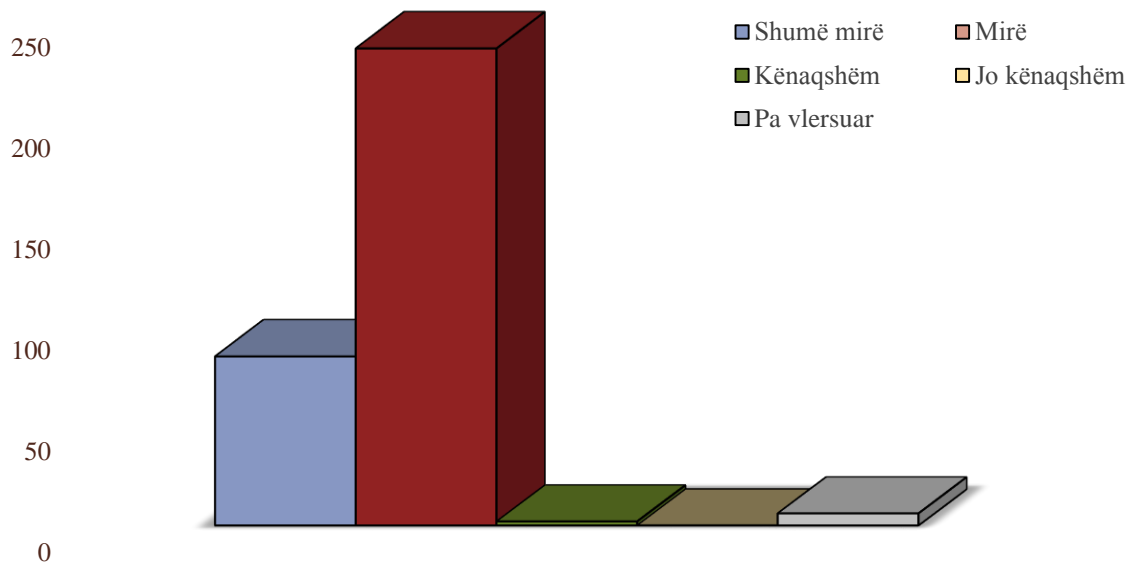
Ligji për nëpunësin civil parashikon se nëpunësi civil, mund të vlerësohet në një nga këto nivele **a)** shumë mirë (1); **b)** mirë (2); **c)** kënaqshëm(3); **ç)** jo kënaqshëm (4).

Në procesin e mbikëqyrjeve të përgjithshme të kryera në institucionet që po analizojmë, është evidentuar se nëpunësit civilë të cilët janë përfshirë në procedurat e vlerësimit janë vlerësuar sipas mënyrës së paraqitur në këtë tabelë:

Tabela nr. 4.6 Klasifikimi i vlerësimeve të rezultateve të punës sipas niveleve të vlerësimit.

| Tipologjia e institucioneve të mbikëqyrura | Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel | | | | |
|--|--|------|-----------|--------------|-------------|
| | Shumë mirë | Mirë | Kënaqshëm | Jo kënaqshëm | Pa vlersuar |
| Institucione në varësi të MFE | 84 | 236 | 2 | 0 | 6 |
| Numri i rasteve të mbikëqyrura në Total | 328 | | | | |

Grafiku nr. 4.2 Instituti i vlerësimit të punës sipas niveleve të përcaktuara në ligj



Nga krahasimi i vlerësimeve të bëra për çdo nivel rezulton se gjatë vitit 2019, ashtu si një vit më parë, konstatohet tendenca drejt vlerësimit në nivele të larta (*shume mirë dhe mirë*) që zë rreth **99,4%** të rasteve të vlerësuar, ndërkohë që vlerësimet kënaqshëm evidentohen vetëm në **2** raste që përbëjnë **0,6%** të rasteve të vlerësuar dhe në asnjë rast nuk konstatohet vlerësimi negativ, jo kënaqshëm.

Në drejtim të përsosjes së procesit dhe të eliminimit të vlerësimeve subjektive, Komisioneri ka orientuar subjektet dhe posaçërisht njësitë e personelit, për të arritur disiplinimin e eprorëve, për të mbajtur shënime për arritjet e nëpunësve civilë gjatë vitit të vlerësimit, duke planifikuar trajnime në këtë fushë për nëpunësit e ngarkuar me vlerësimet, si dhe nëpërmjet kontrollit të eprorëve, për të mbikëqyrur procesin e vlerësimit, të shtrirë gjatë gjithë vitit kalendarik.

Referuar kuadrit ligjor aktual të shërbimit civil, vlerësimet në nivelet *kënaqshëm (3) dhe jo kënaqshëm (4)*, ngarkojnë nëpunësin civil, të marrë pjesë në trajnime të detyrueshme që

zhvillohen pranë Shkollës së Administratës Publike. Gjithashtu pas dy vlerësimeve “*jo kënaqshëm*”, të rezultateve në punë, nëpunësit i përfundon marrëdhënia në shërbimin civil nëpërmjet lirimimit nga shërbimi civil.

Ndërsa, vlerësimi, në nivelet *shumë mirë (1) dhe mirë (2)*, është parashikuar vetëm si kriter kualifikimi për sistemin e karrierës në shërbimin civil nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë dhe për këtë vlerësim nuk janë parashikuar stimuj të tjerë, material apo përfitime të ndonjë natyre tjetër.

Ndërkohë, gjatë mbikëqyrjes në këto institucione, është evidentuar fakti se në **6** raste, për nëpunës të nivelit të lartë drejtues (anëtar TND), nuk është kryer procedura e vlerësimit të rezultateve në punë.

Në të gjitha këto raste, me vendim paralajmërues të Komisionerit i është lënë detyrë institucionit të mbikëqyrur që t’i dërgojë zyrtarisht formularin e vlerësimit të punës Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë të Financës dhe Ekonomisë, e më tej Sekretari i Përgjithshëm t’ia përcjellë njësisë përgjegjëse/Komisionit Kombëtar të Përzgjedhjes (KKP), aktet për vlerësimin e rezultateve në punë, me qëllim vazhdimin e procedurave të mëtejshme të parashikuara hollësisht në vendimin nr. 109, datë 26.2.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, i ndryshuar, me qëllim vlerësimin përfundimtar të rezultateve në punë për nëpunësit e nivelit të lartë drejtues.

1.6 Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil

Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil është një institut që rregullohet nga nenet 63 deri 66 të ligjit për nëpunësin civil dhe përbëhet nga rastet e lirimimit nga shërbimi civil, përfundimit për shkak të ligjit dhe largimit nga shërbimi civil si masë disiplinore. Nga mbikëqyrja në institucionet në varësi të Ministrisë të Financës dhe Ekonomisë, janë konstatuar **50** raste të tilla, nga të cilat 27 raste për shkak të lirimimit nga shërbimi civil dhe 23 raste, për shkak të ligjit.

Tabela nr. 4.7 Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil

| <i>Arsyet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil</i> | Rastet në institucionet në varësi të MFE | TOTALI |
|--|---|---------------|
| <i>Lirimi nga shërbimi civil</i> | 27 | |
| <i>Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit</i> | 23 | |
| | | 50 |

1.7 Disiplina në shërbimin civil në raport me llojin e masave të aplikuara

Instituti i disiplinës në shërbimin civil rregullohet në mënyrë të hollësishme në kreun X “Disiplina në shërbimin civil” dhe përfshin nenet 57 deri 61, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në mbikëqyrjet e kryera në institucionet e administratës shtetërore, në varësi të MEF, është konstatuar një numër i ulët i masave disiplinore. Rezulton se janë proceduar në **6** raste nëpunës civil, nga të cilët në **2** raste, është aplikuar masa disiplinore “vërejtje” për shkelje të lehta; në **1** rast, është aplikuar masa disiplinore “mbajtja deri në 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në 6 muaj”, për shkelje të rënda; në **2** raste, është aplikuar masa disiplinore “pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen e pagës për një periudhë deri në dy vjet”, për shkelje të rënda dhe në **1** rast, është aplikuar masa disiplinore “largim nga shërbimi civil”, për shkelje shumë të rënda.

Tabela nr. 4.8 Ecuria disiplinore në raport me llojin e masave të aplikuara

| Loji i shkeljeve | Masat disiplinore në institucionet në varësi të MFE |
|---|---|
| Shkelje shumë të rënda | 1 |
| Shkelje të rënda (mbajtje 1/3 e pagës për 6 muaj) | 1 |
| Shkelje të rënda (heqje e të drejtës për ngritje në detyrë për 2 vjet) | 2 |
| Shkelje të lehta (vërejtje) | 2 |
| TOTALI | 6 |

1.8 Dosja e personelit dhe regjistri qendror i personelit

o Dosja e personelit

Në lidhje me zbatimin e ligjit në këtë aspekt, ashtu si në të gjitha rastet e mbikëqyrjeve, janë verifikuar të gjitha dosjet e personelit, për punonjësit që kanë qenë të punësuar në momentin e kontrollit në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Përmbajtja e dosjes përbëhet nga dokumente me të dhënat personale të karakterit teknik, profesional, si dhe të dhëna të tjera të përcaktuara sipas Lidhjes 1 dhe 2, që janë pjesë e aktit nënligjor që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt.

Të dhënat në lidhje me plotësimin e kërkesave ligjore janë të pasqyruara dhe administrohen në dokumentet e punës që plotësohen gjatë mbikëqyrjes, si anekse që i bashkëlidhen raportit përfundimtar të mbikëqyrjes dhe konsiderohen si pjesë e tij, për secilin nëpunës që është në marrëdhënie pune me një pozicion, që përfshihet në fushën e shërbimit civil.

Gjatë procesit të verifikimit të dokumentacionit të administruar në dosjen e personelit, Komisioneri ka konstatuar mangësi të natyrave të ndryshme në to.

Tabela nr. 4.9 Mungesat e konstatuara në dosjet e personelit

| Mungesa në dokumentacion | | |
|--------------------------|-------------------|-----------------|
| Karta e identitetit | Dëshmi penaliteti | Raport mjekësor |
| 0 | 217 | 232 |

Ashtu si rezulton edhe nga të dhënat e paraqitura, janë konstatuar mangësi në plotësimin e dokumentacionit përkatës në dosjen e personelit, në drejtim të mungesës së raporteve mjekësore, që vërtetojnë gjendjen shëndetësore të punonjësit, të evidentuara në **232** raste dhe në drejtim të mangësisë së dokumenteve që vërtetojnë gjendjen gjyqësore të punonjësit (*dëshmi penaliteti, vetëdeklarim, apo verifikim nga ana e institucionit*), evidentuar në **217** raste.

Në të gjitha institucionet e mbikëqyrura janë lënë detyra konkrete nëpërmjet raportit përfundimtar të mbikëqyrjes, si dhe në përmbajtjen e vendimeve paralajmëruese të Komisionerit, për rregullimin e gjendjes.

Në kushtet kur, gjatë verifikimit të dokumentacionit që përmban dosja e personelit, janë grumbulluar të dhëna të ndryshme, që kanë lidhje me arsimin, moshën, gjininë, më poshtë po paraqesim disa prej tyre, të analizuara në aspektin social.

○ **Regjistri Qendror i Personelit**

Regjistri Qendror i Personelit është një dokument i krijuar sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 117, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

Në kushtet kur po raportojmë, Regjistri Qendror i Personelit, i cili administrohet nga Departamenti i Administratës Publike, është bërë funksional në të gjitha institucionet në varësi të ministrive.

2. Inspektimi i kryer në Autoritetin Kombëtar të Ushqimit, institucion në varësi të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural

Procesi i mbikëqyrjes ka filluar kryesisht në institucionin e Autoritetit Kombëtar të Ushqimit, me objekt verifikimin e rasteve të emërimeve dhe transferimeve në kundërshtim me ligjin, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të kryera për periudhën 2017-2019. Në këtë rast, fillimi i kontrollit të procesit të administrimit të shërbimit civil, u iniciua nga një denoncim i ardhur në adresën zyrtare të institucionit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit civil.

Në këtë institucion janë analizuar **418** pozicione pune, të miratuara në përmbajtjen e strukturës dhe organikës në fuqi, nga të cilat **403** prej tyre janë pjesë e shërbimit civil.

Gjatë mbikëqyrjes së kryer në këtë institucion u evidentuan:

- **2** raste të emërimeve në kundërshtim me procedurat e përcaktuara për rekrutimin në kategorinë ekzekutive të shërbimit civil, të parashikuara në nenet 22, 23, 25 dhe 26 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- **9** raste të transferimeve (komandime) të përkohshme, në kundërshtim me kërkesat e nenit 48, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- **11** raste të nëpunësve civilë, të komanduar në mënyrë të përkohshme, në kundërshtim me ligjin, me akt individual të nxjerrë nga titullari i institucionit, në pozicione pune të një kategorie më të lartë në shërbimin civil, se ajo ku ata e gëzojnë statusin e nëpunësit civil.

Për të rregulluar ligjshmërinë e veprimeve administrative të konstatuara me parregullsi, nëpërmjet vendimit paralajmërues, Komisioneri ka urdhëruar Drejtorin e Përgjithshëm të Autoritetit Kombëtar të Ushqimit që të kryejë veprimet administrative të grupuara si më poshtë:

- a) Të konstatojë si akte administrative absolutisht të pavlefshëm, **2** rastet e emërimit në nivel ekzekutiv në kundërshtim me përcaktimet e nenit 22, 23 dhe 25, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duke i konsideruar pozicionet e punës vende të lira.
- b) Të shfuqizojë si akte administrative absolutisht të pavlefshme, aktet e komandimit të përkohshëm të **9** nëpunësve civilë, të dala në kundërshtim me përcaktimet e nenit 48, të ligjit për nëpunësin civil. Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore e Autoritetit Kombëtar të Ushqimit, të drejtojë procesin e kthimit të punonjësve përkatës, në pozicionet e punës ku ata rezultojnë të jenë emëruar nga Departamenti i Administratës Publike.

- c) Të konstatojë pavlefshmërinë absolute të aktit të emërimit/delegimit të përkohshëm të detyrave, për **11** nëpunësit civilë të emëruar/komanduar në pozicione pune të shërbimit civil pa respektuar procedurën e ngritjes në detyrë, të përcaktuar në nenin 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore e Autoritetit Kombëtar të Ushqimit, të drejtojë procesin e kthimit të punonjësve përkatës, në pozicionet e punës ku ata rezultojnë të jenë emëruar nga Departamenti i Administratës Publike.

Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore e Autoritetit Kombëtar të Ushqimit, është orientuar që për të gjitha emërimet e evidentuara me parregullsi, si dhe për pozicionet e tjera, që në kuptim të ligjit rezultuan si të lira, t’i përfshijë në planin vjetor të nevojave për rekrutim në shërbimin civil për vitin 2020 dhe t’ia komunikojë këtë akt Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, si dhe Departamentit të Administratës Publike.

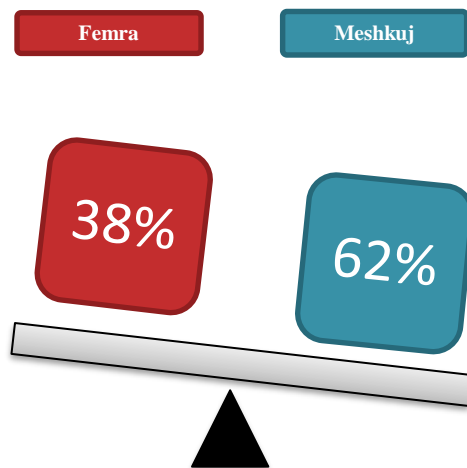
Më tej, është orientuar njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, të marrë masa të menjëhershme për plotësimin e pozicioneve të lira në Autoritetin Kombëtar të Ushqimit, në përputhje me kërkesat e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij.

Institucionit të Autoritetit Kombëtar të Ushqimit dhe në veçanti njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore, i është kërkuar që të marrin masa, që të mos përsëriten veprime që vijnë në kundërshtim me parimet e administrimit të shërbimit civil, që kanë të bëjnë me krijimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, si dhe garantimin e të drejtave të nëpunësve civilë në lidhje me zhvillimin e karrierës dhe qëndrueshmërisë në shërbimin civil.

3. Disa aspekte statistikore në lidhje me raportet gjinore dhe institucionet arsimore ku i kanë kryer studimet nëpunësit civilë në subjektet e mbikëqyrura

Në kushtet e një kampioni studimor prej **787** nëpunës civilë, nga të cilët **417** prej tyre janë të punësuar në institucione të administratës shtetërore në varësi të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë dhe **370** të tjerë janë të punësuar në AKU, institucion në varësi të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, rezulton se numri total i punonjësve të gjinisë femërore është **490** ose **62%** dhe i gjinisë mashkullore **297** ose **38%**.

Grafiku nr. 4.3 Të dhëna për përkatësinë gjinore të nëpunësve civilë



Ndërkohë, në lidhje me institucionin arsimor ku janë diplomuar **787** raste të verifikuara, ka rezultuar se, **734** punonjës janë arsimuar në institucione të arsimit publik; **42** të tjerë në institucione të arsimit privat dhe **11** punonjës kanë kryer studimet jashtë vendit.

Në këto shifra, **94%** e zënë punonjësit që e kanë marrë edukimin arsimor në arsim publik; **5%** në arsimin privat dhe **1%** jashtë vendit.

Grafiku nr. 4.4 Të dhëna në lidhje me institucionet ku e kanë kryer arsimin e lartë nëpunësit civilë



KAPITULLI V

INSPEKTIMI ME OBJEKT ZBATIMIN E LIGJIT PËR NËPUNËSIN CIVIL GJATË PROCESIT TË STRUKTURIMIT TË INSTITUCIONIT DHE PRANIMIT NË SHËRBIMIN CIVIL NË NJËSITË E VETËQEVERISJES VENDORE

Komisioneri për Mbrojtjen e Shërbimit Civil, pas konstituimit të organeve drejtuese të njësisive të vetëqeverisjes vendore, në përfundim të zgjedhjeve vendore, duke pasur parasysh dhe duke vlerësuar se,

- ✓ njësitë e vetëqeverisjes vendore u përfshinë në një proces riorganizimi të strukturave të tyre organizative;
- ✓ informacionet e ardhura nga njësitë e vetëqeverisjes vendore, në përmbajtjen e tyre raportonin për emërimet në kundërshtim me ligjin në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në administratën vendore;
- ✓ njësitë përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil në institucionet e vetëqeverisjes vendore kanë një staf të kufizuar, si në numër, ashtu edhe në nivelin e njohurive në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore;
- ✓ nevoja për asistencë teknike për të realizuar procedura të ndryshme që kanë lidhje me administrimin e shërbimit civil me qëllim unifikimin e zbatimit të ligjit për nëpunësin civil ishte e evidente;
- ✓ institucionet kërkuan ndihmë për zbatimin e standardeve ligjore në organizimin dhe administrimin e shërbimit civil, si pjesë e rëndësishme e strukturës organizative të bashkive të vendit,

vlerësoi se duhet të verifikonte situatën në subjekt dhe të ndihmonte institucionet, duke i mbështetur me asistencë teknike dhe ligjore, me qëllim parandalimin e parregullsisë në administrimin e shërbimit civil dhe unifikimin e zbatimit të ligjit për shërbimin civil.

Për këtë qëllim, nëpërmjet Urdhrit të Brendshëm nr. 65, datë 12.9.2019, “*Për fillimin e procesit të inspektimit në lidhje me rastet e emërimeve në kundërshtim me ligjin në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil në njësitë e vetëqeverisjes vendore, si edhe verifikimi i zbatimit të standardeve ligjore në strukturimin e shërbimit civil, si pjesë e rëndësishme e strukturës organizative të institucionit në përputhje me parimet e ligjit për nëpunësin civil*”, Komisioneri, ka inspektuar **61** bashkitë e vendit, për të evidentuar rastet e paligjshmërisë sipas objektit të inspektimit.

Inspektimi ka pasur si objekt emërimet në kundërshtim me ligjin në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, si dhe zbatimin e standardeve ligjore në strukturimin e shërbimit civil, në përputhje me parimet e ligjit për nëpunësin civil.

Gjatë këtij procesi, është konstatuar se, në disa subjekte gjatë administrimit të shërbimit civil, janë respektuar standardet ligjore që kanë të bëjnë me mënyrën e organizimit të strukturës së institucionit, si dhe është zbatuar ligji në drejtim të plotësimit të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil.

Ky përfundim bazohet në faktin se për **13** subjekte ose **21%** e subjekteve të mbikëqyrura, është përmyllur procesi i inspektimit, duke evidentuar se nuk janë konstatuar parregullsi gjatë zbatimit të ligjit për nëpunësin civil nga ana e njësisë përgjegjëse dhe e subjekteve të tjera të ngarkuar me detyra të veçanta për administrimin e shërbimit civil.

Nga ana tjetër, në **48** subjekte që zënë **79%** të rasteve të mbikëqyrura, janë konstatuar parregullsi në drejtim të zbatimit të ligjit. Këto subjekte janë paralajmëruar nga Komisioneri për të rregulluar ligjshmërinë, nëpërmjet vendimeve përkatëse, duke përcaktuar detyra konkrete për tu realizuar brenda një afati të arsyeshëm kohor. Brenda këtij grupimi të institucioneve të konstatuara me probleme në administrimin e shërbimit civil, gjendja e paligjshmërisë paraqitet në institute të ndryshme të ligjit, të cilat do të trajtohen me hollësi më poshtë.

Gjatë mbikëqyrjes u konstatua se në administratën e njësive të qeverisjes vendore përfshihen **5918** pozicione pune të vlerësuara si pjesë e shërbimit civil, nga të cilat **68** pozicione janë të kategorisë së lartë drejtuese, **444** pozicione janë të nivelit të mesëm drejtues, **968** pozicione janë të nivelit të ulët drejtues dhe **4438** janë pozicione të nivelit ekzekutiv:

Tabela nr. 5.1 *Tabela përmbledhëse që pasqyron ndërtimin e skemës së shërbimit civil në përmbajtjen e strukturës organizative në 61 bashkitë e vendit, sipas kategorisë së nëpunësisë civile*

| Njësi të vetëqeverisjes vendore | Pozicione të shërbimit civil sipas kategorisë në strukturat organizative | | | | TOTALI |
|---------------------------------|--|-----------------------|------------------------|------------------|-------------|
| | Niveli i lartë drejtues | Niveli mesëm drejtues | Niveli i ulët drejtues | Niveli ekzekutiv | |
| TOTALI 61 Bashki | 68 | 444 | 968 | 4438 | 5918 |

Të dhënat e administruara gjatë procesit të inspektimit, janë evidentuar në mënyrë të hollësishe në tabelat përkatëse, të cilat janë përfshirë në materialet e inspektimit dhe kanë shërbyer për të vlerësuar drejt situatën, për të përcaktuar problematikën e për të arritur në konkluzione të sakta.

1. Organizimi i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil në strukturën e institucionit në momentin e inspektimit

Grupimi i njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt të pagave, në nivele të ndryshme të strukturës, duke marrë si kriter bazë numrin e banorëve, ku parashikohet edhe trajtimi financiar i nëpunësit civil, realizohet nëpërmjet Vendimit nr. 165, datë 2.3.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për grupimin e njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt page, dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civilë e të punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore”, i cili i orienton këto institucione që struktura organizative dhe nivelet e pagave, të miratohen duke zbatuar kërkesat e lidhjeve specifike që janë pjesë e këtij vendimi.

Në këtë akt nënligjor, janë mbajtur parasysh kategoritë e nëpunësisë civile, të parashikuara në nenin 19, të ligjit për nëpunësin civil, për të gjitha bashkitë, sipas lidhjeve përkatëse që janë pjesë e tij, pasi, në të gjitha rastet parashikohet kategoria e lartë drejtuese, Sekretari i Përgjithshëm, kategoria e mesme drejtuese, e ulët drejtuese dhe ajo ekzekutive, të cilave i përgjigjen klasat “Drejtor Drejtorie”, “Përgjegjës Sektori” dhe “Specialist/inspektor”.

Pra, ky akt nënligjor, ka parashikuar, në varësi të numrit të banorëve të njësisë vendore, edhe njësitë përbërëse të strukturës së institucionit, në lidhje me shërbimin civil, si dhe kategoritë e pozicioneve të punës, që janë pjesë e shërbimit civil, të lidhura me klasat dhe kategoritë e pagës, për të gjitha kategoritë e shërbimit civil, ç`ka do të thotë se, nuk ka asnjë pengesë ligjore për të zbatuar skemën e administrimit të shërbimit civil, që përfshin kategorinë e lartë drejtuese, deri tek niveli ekzekutiv.

Për të krijuar një përshtypje të saktë të mënyrës së organizimit të shërbimit civil në të gjitha bashkitë e vendit, më poshtë po paraqesim disa të dhëna që kanë të bëjnë me kategorizimin e pozicioneve dhe mënyrën e strukturimit të njësive organizative të strukturës.

Të dhënat e administruara gjatë procesit të inspektimit, mbi të cilat do të analizohet mënyra e ndërtimit të strukturës, janë paraqitur në vijim, në tabela ku subjektet janë grupuar mbi bazën e numrit të banorëve, sipas përcaktimeve në aktin nënligjor të përmendur më sipër, i cili i grupon njësitë e qeverisjes vendore për efekt të pagave në 6 grupe.

Tabela nr. 5.2 *Kategorizimi i shërbimit civil në strukturën e Bashkisë Tiranë (Lidhja nr.1)*

| Njësi të vetëqeverisjes vendore | Pozicione të shërbimit civil sipas kategorisë në strukturat organizative | | | | TOTALI |
|---------------------------------|--|-----------------------|------------------------|------------------|--------|
| | Niveli i lartë drejtues | Niveli mesëm drejtues | Niveli i ulët drejtues | Niveli ekzekutiv | |
| Bashkia Tiranë | 11 | 49 | 183 | 786 | 1029 |

Tabela nr. 5.3 *Kategorizimi i shërbimit civil në strukturën e Bashkinë Durrës dhe bashkitë me 100.001 – 200.000 banorë (Lidhja nr.2 dhe 3)*

| Nr. | Njësi të vetëqeverisjes vendore | Pozicione të shërbimit civil sipas kategorisë në strukturat organizative | | | | TOTALI |
|---------------|---------------------------------|--|-----------------------|------------------------|------------------|---------------|
| | | Niveli i lartë drejtues | Niveli mesëm drejtues | Niveli i ulët drejtues | Niveli ekzekutiv | |
| 1 | Bashkia Durrës | 3 | 11 | 27 | 182 | 223 |
| 2 | Bashkia Elbasan | 7 | 22 | 48 | 202 | 279 |
| 3 | Bashkia Fier | - | 10 | 18 | 171 | 199 |
| 4 | Bashkia Kamëz | 1 | 13 | 19 | 81 | 114 |
| 5 | Bashkia Shkodër | - | 15 | 32 | 155 | 202 |
| 6 | Bashkia Vlorë | - | 11 | 6 | 87 | 104 |
| TOTALI | | 11 | 82 | 150 | 878 | 1121 |

Tabela nr. 5.4 *Kategorizimi i shërbimit civil në strukturën e Bashkive me 50.001 – 100.000 banorë (Lidhja nr. 4)*

| Nr. | Njësi të vetëqeverisjes vendore | Pozicione të shërbimit civil sipas kategorisë në strukturat organizative | | | | TOTALI |
|---------------|---------------------------------|--|-----------------------|------------------------|------------------|---------------|
| | | Niveli i lartë drejtues | Niveli mesëm drejtues | Niveli i ulët drejtues | Niveli ekzekutiv | |
| 1 | Bashkia Berat | 1 | 8 | 9 | 59 | 77 |
| 2 | Bashkia Dibër | 1 | 6 | 26 | 75 | 108 |
| 3 | Bashkia Korçë | 2 | 13 | 27 | 114 | 156 |
| 4 | Bashkia Krujë | 1 | 9 | 7 | 102 | 119 |
| 5 | Bashkia Lezhë | - | 10 | 25 | 174 | 209 |
| 6 | Bashkia Lushnje | 4 | 10 | 13 | 122 | 149 |
| 7 | Bashkia Pogradec | - | 8 | 10 | 107 | 125 |
| TOTALI | | 9 | 64 | 117 | 753 | 943 |

Tabela nr. 5.5 *Kategorizimi i shërbimit civil në strukturën e Bashkive me 20.001 – 50.000 banorë (Lidhja nr.5)*

| Nr. | Njësi të vetëqeverisjes vendore | Pozicione të shërbimit civil sipas kategorisë në strukturat organizative | | | | TOTALI |
|---------------|---------------------------------|--|-----------------------|------------------------|------------------|---------------|
| | | Niveli i lartë drejtues | Niveli mesëm drejtues | Niveli i ulët drejtues | Niveli ekzekutiv | |
| 1 | Bashkia Bulqizë | 1 | 8 | 9 | 52 | 70 |
| 2 | Bashkia Cërrik | 3 | 6 | 15 | 48 | 72 |
| 3 | Bashkia Devoll | 1 | 1 | 10 | 41 | 53 |
| 4 | Bashkia Divjakë | - | 4 | 7 | 52 | 63 |
| 5 | Bashkia Gjirokastër | 1 | 10 | 23 | 89 | 123 |
| 6 | Bashkia Gramsh | 1 | 4 | 11 | 28 | 44 |
| 7 | Bashkia Kavajë | 1 | 10 | 22 | 73 | 106 |
| 8 | Bashkia Kuçovë | 1 | 9 | 9 | 44 | 63 |
| 9 | Bashkia Kukës | 2 | 15 | 17 | 79 | 113 |
| 10 | Bashkia Kurbin | 1 | 9 | 10 | 41 | 61 |
| 11 | Bashkia Librazhd | 1 | 4 | 17 | 39 | 61 |
| 12 | Bashkia Malësi Madhe | 1 | | 16 | 88 | 105 |
| 13 | Bashkia Maliq | 1 | 11 | 27 | 96 | 135 |
| 14 | Bashkia Mallakastër | 1 | 6 | 18 | 41 | 66 |
| 15 | Bashkia Mat | 1 | 4 | 16 | 51 | 72 |
| 16 | Bashkia Mirditë | 1 | 5 | 10 | 33 | 49 |
| 17 | Bashkia Patos | - | 9 | 16 | 44 | 69 |
| 18 | Bashkia Peqin | - | 6 | 6 | 35 | 47 |
| 19 | Bashkia Prrenjas | - | 6 | 11 | 63 | 80 |
| 20 | Bashkia Roskovec | 1 | 6 | 16 | 37 | 60 |
| 21 | Bashkia Rrogozhinë | 1 | 4 | 14 | 53 | 72 |
| 22 | Bashkia Sarandë | 1 | 8 | - | 53 | 62 |
| 23 | Bashkia Shijak | - | 4 | 11 | 58 | 73 |
| 24 | Bashkia Tropojë | 1 | 5 | 11 | 44 | 61 |
| 25 | Bashkia Ura-Vajgurore | - | 5 | 8 | 41 | 54 |
| 26 | Bashkia Vau-Dejës | 1 | 6 | 25 | 70 | 102 |
| 27 | Bashkia Vorë | 1 | 11 | 14 | 68 | 94 |
| TOTALI | | 24 | 176 | 369 | 1461 | 2030 |

Tabela nr. 5.6 Kategorizimi i shërbimit civil në strukturën e Bashkive me deri në 20.000 banorë
(Lidhja nr.6)

| Nr. | Njësi të vetëqeverisjes vendore | Pozicione të shërbimit civil sipas kategorisë në strukturat organizative | | | | Gjithsej |
|---------------|---------------------------------|--|-----------------------|------------------------|------------------|------------|
| | | Niveli i lartë drejtues | Niveli mesëm drejtues | Niveli i ulët drejtues | Niveli ekzekutiv | |
| 1 | Bashkia Belsh | 1 | 6 | 7 | 39 | 53 |
| 2 | Bashkia Delvinë | 1 | 2 | 2 | 24 | 29 |
| 3 | Bashkia Dropull | 1 | 6 | 4 | 26 | 37 |
| 4 | Bashkia Finiq | 1 | 8 | 8 | 32 | 49 |
| 5 | Bashkia Fushë-Arrëz | - | 2 | 11 | 40 | 53 |
| 6 | Bashkia Has | 1 | 1 | 9 | 33 | 44 |
| 7 | Bashkia Himarë | 1 | 8 | 8 | 21 | 38 |
| 8 | Bashkia Këlcyrë | - | - | 8 | 36 | 44 |
| 9 | Bashkia Klos | - | 3 | 11 | 31 | 45 |
| 10 | Bashkia Kolonjë | 1 | 5 | 5 | 53 | 64 |
| 11 | Bashkia Konispol | 1 | 4 | 3 | 30 | 38 |
| 12 | Bashkia Libohovë | - | - | 3 | 18 | 21 |
| 13 | Bashkia Memaliaj | 1 | 1 | 8 | 21 | 31 |
| 14 | Bashkia Përmet | 1 | 3 | 10 | 25 | 39 |
| 15 | Bashkia Poliçan | 1 | 6 | 3 | 23 | 33 |
| 16 | Bashkia Pukë | - | 2 | 6 | 29 | 37 |
| 17 | Bashkia Pustec | - | - | 2 | 10 | 12 |
| 18 | Bashkia Selenicë | - | 7 | 29 | 21 | 57 |
| 19 | Bashkia Skrapar | 1 | 3 | 10 | 17 | 31 |
| 20 | Bashkia Tepelenë | 1 | 6 | 2 | 31 | 40 |
| TOTALI | | 13 | 73 | 149 | 560 | 795 |

Duke vlerësuar të dhënat e pasqyruara në këto tabela, si dhe duke e krahasuar mënyrën e ndërtimit të strukturës organizative në njësitë vendore të përfshira në të njëjtin grupim, evidentohet fenomeni i mos respektimit të parimeve të ligjit për nëpunësin civil, i materializuar në skemën e administrimit të shërbimit civil, i cili shfaqet në disa drejtime:

- strukturat organizative në këto subjekte, në të shumtën e rasteve ndryshojnë shpesh, madje edhe brenda të njëjtit vit kalendarik, duke mos respektuar në këtë mënyrë parimin e qëndrueshmërisë në detyrë të nëpunësit civil.

- konstatohet mosrespektimi i hierarkisë administrative, e cila përcaktohet si detyrim ligjor, në përmbajtjen e institutit të klasifikimit të pozicioneve në shërbimin civil, parashikuar në nenin 19, të ligjit, i cili duhet të materializohet në strukturën e institucionit:
 - ✓ sipas kategorive, të specifikuara si, e lartë drejtuese, e mesme drejtuese, e ulët drejtuese dhe ekzekutive;
 - ✓ klasave të kategorive përkatëse, ku përfshihen pozicionet e punës sekretar i përgjithshëm, drejtor departamenti, drejtor i përgjithshëm, drejtor drejtorie, shef sektori, apo pozicione të barasvlershme me to, si dhe specialist, që i përkasin nivelit ekzekutiv;
 - ✓ natyrës së pozicionit, proces i cili realizohet duke u bazuar në përshkrimin e punës, për çdo rast.
- rezultojnë parregullsi lidhur me mënyrën e organizimit të njësive bazë të funksionimit të shërbimit civil në strukturë, të tilla si, *drejtori të përgjithshme, drejtori, sektorë*, pasi konstatohet se nuk është respektuar standardi numerik për krijimin e tyre.

Standardet numerike që duhet të mbahen parasysh në përbërje të këtyre njësive, gjatë hartimit të strukturës, tashmë janë të vendosura në fushën e shërbimit civil, për të siguruar funksionimin e skemës së shërbimit civil dhe eficensën e burimeve njerëzore, ndërkohë që ende evidentohen drejtori pa sektorë dhe pa numrin e nevojshëm të punonjësve në varësi, sektorë pa vartës, etj.

- evidentohen në strukturë emërtesa për disa pozicione pune që rregullohen nga ligji për nëpunësin civil, me emërtesën e profesionit dhe jo me pozicionimin ligjor në raport me shërbimin civil, ose trajtohen si pjesë e shërbimit civil në mënyrë të parregullt disa pozicione, në kushtet kur, kryejnë veprimtari ndihmëse administrative.
- në disa raste konstatohen pozicione që vlerësohen si pjesë e shërbimit civil, janë pjesë e strukturës së bashkisë, por që nuk administrohen sipas ligjit për nëpunësin civil, pa asnjë argument apo bazë ligjore.

Gjatë procesit të inspektimit në njësitë e vetëqeverisjes vendore në nivel bashkie, janë konstatuar qasje të ndryshme për sa i përket përfshirjes në shërbimin civil të pozicionit të punës “*Specialist i QKB-së*”, i cili ushtron funksione të deleguara pranë njësive të vetëqeverisjes vendore, si dhe pozicioneve të strukturës së Emergjencave Civile, të cilat janë pjesë e strukturës së bashkisë.

Këto pozicione pune vlerësohen si pjesë e shërbimit civil, pasi analizës nga njëra anë, të ligjit të veçantë që rregullon marrëdhënien e punës për këto pozicione dhe, nga ana tjetër, duke u ndalur në parashikimet ligjore të nenit 2 dhe 4, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ku përcaktohet fusha e veprimit të ligjit për nëpunësin civil.

Në bashkitë ku është konstatuar kjo parregullsi, janë orientuar njësitë përgjegjëse që të marrin masa për ti trajtuar këto pozicione pune si pjesë të shërbimit civil.

Respektimi i skemës së funksionimit të shërbimit civil është një detyrim ligjor që kanë bashkitë, përmes të cilës mund të arrihet parimi i unitetit dhe hierarkisë; llogaridhënies; decentralizimit; qartësisë në përcaktimin dhe shpërndarjen e përgjegjësisë; eficensës dhe efektivitetit. Për të siguruar miratimin e një strukture organizative të qëndrueshme, duhet të zbatohet parimi bazë i ndërtimit të strukturës, që është përcaktimi i hierarkisë administrative.

Duke analizuar këtë parim, kategorisë së lartë drejtuese, i përgjigjen pozicionet e punës "Drejtor i Përgjithshëm" dhe "Sekretar i Përgjithshëm", të cilët janë pozicionet më të larta në menaxhimin e shërbimit civil. Këto pozicione kanë një rëndësi të veçantë, pasi përgjigjen për formulimin e politikave dhe këshillimin rreth tyre; përcaktojnë objektivat dhe formulojnë programet, standardet dhe procedurat përkatëse për zbatim, që sigurojnë përdorimin eficient të burimeve materiale, njerëzore dhe financiare të nevojshme për realizimin e programeve dhe objektivave, planifikojnë dhe drejojnë veprimtarinë e përditshme administrative të institucionit dhe njëkohësisht e ndajnë shërbimin civil nga ndikimi i drejtpërdrejtë i nivelit politik.

Mungesa e nivelit të lartë drejtues në mënyrën e ndërtimit të strukturës dhe organikës së institucionit u evidentua në *Bashkitë Vlorë, Shkodër, Ura-Vajgurore, Klos, Shijak, Peqin, Prrenjas, Fier, Patos, Divjakë, Pustec, Lezhë, Pukë, Fushë-Arrëz dhe Selenicë.*

Kjo gjendje e konstatuar, pengon aplikimin e procedurave më të rëndësishme që duhen respektuar gjatë zbatimit të instituteve të ndryshme të ligjit në fjalë, për arsye se, si pjesë e mekanizmave procedurale të ngarkuara për kryerjen e tyre, të tilla si,

- ✓ Komisioni i konkurrimit për kategori të ndryshme në shërbimin civil;
- ✓ Komisioni i disiplinës;
- ✓ Komisioni i ristrukturimit;
- ✓ nëpunësit që hartojnë dhe vlerësojnë përkrahjet e punës, në cilësinë e analistit të punës, eprorit direkt, Sekretarit të Përgjithshëm, etj.;
- ✓ nëpunësit që vlerësojnë ecurinë e nëpunësit civil, nëpërmjet procesit të vlerësimit të punës,

duhet të jenë nëpunësit civilë të të gjitha kategorive dhe klasave të nëpunësisë civile, që përfshijnë Sekretarin e Përgjithshëm, Drejtorin e përgjithshëm, Drejtorin e drejtorisë, Shefin e sektorit, si dhe nëpunësit e kategorisë ekzekutive, Specialistët.

Mungesa e njërës prej këtyre hallkave të rëndësishme në strukturën e institucioneve në fjalë, sjell si pasojë pavlefshmëri absolute të veprimeve administrative që kryhen gjatë zbatimit të ligjit për nëpunësin civil, ç'ka është një realitet që ndeshet shumë shpesh në bashkitë e vendit.

Në këtë rast, Komisioneri ka orientuar drejtuesit e bashkive dhe njësitë përgjegjëse, që në zbatim të detyrave të ngarkuara prej ligjit për nëpunësin civil, të respektojnë skemën e funksionimit të shërbimit civil, në përputhje me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe me ligjet që rregullojnë çdo sektor të veprimtarisë së bashkisë, ndër të cilët edhe legjislacioni në fushën e buxhetimit dhe menaxhimit financiar, auditimit, etj.

Organizimi i strukturës së administratës së bashkisë, mbështetet në ligjin nr. 139/2015, “Për vetëqeverisjen vendore”, i cili rregullon organizimin dhe funksionimin e njërive të vetëqeverisjes vendore, por, nga ana tjetër, kjo strukturë, duhet të përmbush edhe standardet e vendosura për funksionimin e saj sipas ligjit nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”, ku përcaktohen kriteret dhe parimet e organizimit dhe funksionimit të administratës shtetërore.

Por, nga ana tjetër, duhet të evidentojmë edhe faktin se, ndërkohë që kërkohet nga këto bashki që të përmbushin kriteret bazë të funksionimit të shërbimit civil, si dhe standardet më të mira të vendosura, konstatohet një disproporcion i ndjeshëm i pagave, duke e krahasuar fillimisht me administratën shtetërore, e më tej edhe brenda vetë administratës vendore, e cila ashtu si e demonstruam më sipër është e ndarë në grupime sipas numrit të banorëve në territorin e njësisë vendore.

Gjithashtu, vlerësohet se struktura e funksionimit dhe organizimit në njësitë e vetëqeverisjes vendore, në nivel bashkie, nuk është e unifikuar, e ky fakt vërehet edhe brenda bashkive të të njëjtit nivel, në drejtim të strukturimit të njërive bazë mbi të cilat funksionon shërbimi civil, megjithëse ligjet mbi të cilat funksionojnë ato janë të njëjta dhe tiparet mbi të cilat janë kategorizuar janë të ngjashme.

Për të konkretizuar ç`ka evidentuam më sipër, paraqesim rastin e bashkive të kategorisë deri në 20.000 banorë, ku vihet re një ndryshim i dukshëm në mënyrën se si konceptohet ndërtimi dhe përbërja e njërive bazë të strukturës, në këndvështrimin e nivelit të nëpunësisë. Disa prej tyre e kanë ndërtuar strukturën duke parashikuar të gjitha nivelet e nëpunësisë civile, duke filluar nga kategoria e lartë drejtuese, e deri në nivelin ekzekutiv, ndër të cilat evidentojmë *Bashkitë Skrapar, Tepelenë, Belsh etj.* Në raste të tjera, mungon niveli i lartë drejtues dhe struktura është e ndërtuar me nivelin e mesëm dhe të ulët drejtues, si dhe pozicione të kategorisë ekzekutive, ku si shembull përmendim *Bashkitë Selenicë, Pukë etj.* Ndërkohë, evidentohen edhe raste kur, struktura është e ndërtuar vetëm me pozicione të nivelit të ulët drejtues dhe të kategorisë ekzekutive, ashtu si është konstatuar në *Bashkitë Libohovë, Pustec etj.*

Po kështu, konstatohet se, në bashki me numër të njëjtë të pozicioneve të punës në shërbimin civil, si p.sh. *Bashkia Sarandë dhe Roskovec, (me rreth 60 pozicione)*, numri i pozicioneve të punës brenda të njëjtës njësi të strukturës (*drejtori, sektor*) ndryshon dukshëm nga njëra bashki në tjetrën.

Situatë me probleme konstatohet edhe në drejtim të respektimit të standardeve numerike që duhet të mbahen parasysh në përbërje të njërive bazë të funksionimit të shërbimit civil në strukturë (*drejtori, sektorë*), e po kështu edhe në drejtim të emërtesave të pozicioneve të punës, që rregullohen në nenin 19 të ligjit, të cilat në disa raste nuk janë në përputhje me kërkesat e tij.

Në Kreun III, të ligjit për organizimin e administratës shtetërore, rregullohen edhe standardet numerike për krijimin e njërive bazë të strukturës: **a) Sektorët, b) Drejtoritë, c) Drejtoritë e Përgjithshme dhe d) Sekretari i Përgjithshëm.**

Gjatë inspektimit në fjalë, është konstatuar se, nuk janë respektuar këto standarde nga të gjitha institucionet, të cilat kanë vlerë për të siguruar funksionimin e skemës së shërbimit civil dhe efikasitetin e burimeve njerëzore. Konkretisht janë konstatuar raste kur janë krijuar drejtori pa sektorë, sektorë pa vartës, etj., parregullsi të cilat janë evidentuar më të theksuara në *Bashkitë Kukës, Belsh, e Selenicë.*

Ndërkohë, në lidhje me pozicione të punës, me funksione të kategorisë ekzekutive, është konstatuar se nuk respektohet terminologjia e përcaktuar në ligj dhe në aktet nënligjore që rregullojnë këtë aspekt, për të emërtuar pozicionin e punës. Këto pozicione, vijojnë të paraqiten në strukturë me emërtesën e profesionit (*agronom, veteriner, punonjës finance, inxhinier, topograf, punonjës arkitekt-urbanist dhe jo "specialist", siç e parashikon ligji*), edhe pse nga ana e Komisionerit është sjellë shpeshherë në vëmendjen e tyre ky problem. Raste më tipike janë evidentuar në *Bashkitë Rrogozhinë, Himarë, Kavajë, Rroskovec, e Malësi e Madhe.*

Në këtë rast, Komisioneri ka urdhëruar njësinë përgjegjëse që të rregullohen emërtesat në mënyrë që, ato të kenë të njëjtin lexim me emërtesat e parashikuara nga aktet ligjore e nënligjore në fuqi, të cilat rregullojnë shërbimin civil.

Komisioneri vlerëson se, zbatimi i këtyre standardeve të vendosura tashmë në strukturën e institucioneve të administratës shtetërore, nuk e prek aspak pavarësinë e institucioneve të vet qeverisjes vendore, përkundrazi, e unifikon administrimin e shërbimit civil dhe e vendos mbi baza shkencore dhe në përputhje me ligjin për shërbimin civil.

Me qëllim që institucionet e qeverisjes vendore të miratojnë një strukturë organizative të qëndrueshme, që të mundësojë administrimin e shërbimit civil në përputhje me ligjin, drejtuesit e bashkive janë orientuar:

- Të zbatojnë parimin bazë të ndërtimit të strukturës, që është përcaktimi i hierarkisë administrative, duke u mbështetur në përcaktimet dhe standardet e vendosura në ligjin nr. 90/2012, "*Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore*".

- Të marrin parasysh rregullimet e parashikuara në pikën 17, të Vendimit nr. 893, datë 17.12.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe për procedurat e hollësishme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm”*, duke grupuar në njësi organizative, si sektorë, drejtori dhe drejtori të përgjithshme pozicionet që kryejnë funksione të së njëjtës fushë, si dhe funksione të ngjashme.
- Njësia e burimeve njerëzore e institucionit, gjatë hartimit të strukturës, të përcaktojë në mënyrë të qartë pozicionet e shërbimit civil, duke i ndarë nga pozicionet që do të kryejnë funksione politike dhe nga pozicionet që nuk ushtrojnë funksion publik (*punonjësit administrativë*), duke përshtatur detyrat, funksionet dhe emërtesat e pozicioneve të shërbimit civil, në përputhje me kërkesat e nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, 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, si dhe me ligjet që rregullojnë çdo sektor të veprimtarisë së bashkisë.

2. Emërime në pozicione pune të shërbimit civil në kundërshtim me ligjin, nëpërmjet kontratave të përkohshme, pa zhvilluar më parë procedurat e konkurrimit

Fenomeni i emërimeve në kundërshtim me ligjin, nëpërmjet emërimeve të përkohshme, pa kryer më parë procedurat e konkurrimit vijon të mbetet shqetësues në institucionet e administratës vendore, edhe pse është e parashikuar shprehimisht në ligj se për çdo marrëdhënie të re pune, që lidhet pas fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimi/emërimi, të cilat janë të përcaktuara në Kreun IV, *“Pranimi në shërbimin civil”*, neni 22 dhe 23, si dhe në Kreun V, *“Lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë”*, neni 25 dhe 26 të ligjit.

Emërimi në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil në kundërshtim me procedurën e nxjerrjes së tyre, në vështrim të nenit 108, pikat i) dhe ii) të shkronjës “a” dhe shkronjës “ç”, të ligjit nr. 44/2015, *“Kodi i Procedurave Administrative i RSH”*, i bën aktet absolutisht të pavlefshëm. Për më tepër, ky fenomen vijon të jetë evident edhe në kushtet kur ndalimi i emërimit në kundërshtim me procedurën, është i theksuar shprehimisht në pikën 4, të nenit 23, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, me qëllim që të evitohet subjektiviteti apo keqinterpretimi në implementimin e kësaj dispozite në praktikë.

Me qëllim që të njihet situata e konstatuar gjatë inspektimit e cila do të analizohet në vijim, po ju paraqesim disa të dhëna që kanë të bëjnë me mënyrën se si janë zënë pozicionet e punës

pjesë të shërbimit civil, në secilën bashki, të grupuar sipas numrit të banorëve, në tabelat si më poshtë:

Tabela nr. 5.7 Plotësimi i pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil në Bashkinë Tiranë (Lidhja nr. 1)

| Njësi të vetëqeverisjes vendore | Plotësimi i pozicioneve të punës | | | TOTALI |
|---------------------------------|----------------------------------|----------------------|-------------------|-----------------------|
| | Emërimet në përputhje me ligjin | Emërimet me kontratë | Vende të lira | |
| Bashkia Tiranë | 964 (94%) | 0 (0%) | 65 (6%) | 1029 (100%) |

Tabela nr. 5.8 Plotësimi i pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil në Bashkinë Durrës dhe bashkitë me 100.001 – 200.000 banorë (Lidhja nr. 2 dhe 3)

| Nr. | Njësi të vetëqeverisjes vendore | Plotësimi i pozicioneve të punës | | | TOTALI |
|-----|---------------------------------|----------------------------------|----------------------|-------------------|-----------------------|
| | | Emërimet në përputhje me ligjin | Emërimet me kontratë | Vende të lira | |
| 1 | Bashkia Durrës | 219 | 0 | 4 | 223 |
| 2 | Bashkia Elbasan | 239 | 27 | 13 | 279 |
| 3 | Bashkia Fier | 159 | 12 | 28 | 199 |
| 4 | Bashkia Kamëz | 96 | 0 | 18 | 114 |
| 5 | Bashkia Shkodër | 184 | 0 | 18 | 202 |
| 6 | Bashkia Vlorë | 92 | 2 | 10 | 104 |
| | TOTALI | 989 (88%) | 41 (4%) | 91 (8%) | 1121 (100%) |

Tabela nr. 5.9 *Plotësimi i pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil në Bashkitë me 50.001 – 100.000 banorë (Lidhja nr. 4)*

| Nr. | Njësi të vetëqeverisjes vendore | Plotësimi i pozicioneve të punës | | | TOTALI |
|---------------|---------------------------------|----------------------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
| | | Emërimet në përputhje me ligjin | Emërimet me kontratë | Vende të lira | |
| 1 | Bashkia Berat | 74 | 0 | 3 | 77 |
| 2 | Bashkia Dibër | 71 | 15 | 22 | 108 |
| 3 | Bashkia Korçë | 104 | 0 | 52 | 156 |
| 4 | Bashkia Krujë | 112 | 3 | 4 | 119 |
| 5 | Bashkia Lezhë | 43 | 143 | 23 | 209 |
| 6 | Bashkia Lushnjë | 102 | 42 | 5 | 149 |
| 7 | Bashkia Pogradec | 110 | 0 | 15 | 125 |
| TOTALI | | 616 (65%) | 203 (22%) | 124 (13%) | 943 (100%) |

Tabela nr. 5.10 *Plotësimi i pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil në Bashkitë me 20.001 – 50.000 banorë (Lidhja nr. 5)*

| Nr. | Njësi të vetëqeverisjes vendore | Plotësimi i pozicioneve të punës | | | TOTALI |
|---------------|---------------------------------|----------------------------------|----------------------|---------------------|-----------------------|
| | | Emërimet në përputhje me ligjin | Emërimet me kontratë | Vende të lira | |
| 1 | Bashkia Bulqizë | 56 | 10 | 4 | 70 |
| 2 | Bashkia Cërrik | 58 | 4 | 10 | 72 |
| 3 | Bashkia Devoll | 34 | 1 | 18 | 53 |
| 4 | Bashkia Divjakë | 54 | 6 | 3 | 63 |
| 5 | Bashkia Gjirokastrë | 49 | 66 | 8 | 123 |
| 6 | Bashkia Gramsh | 30 | 12 | 2 | 44 |
| 7 | Bashkia Kavajë | 49 | 50 | 7 | 106 |
| 8 | Bashkia Kuçovë | 48 | 12 | 3 | 63 |
| 9 | Bashkia Kukës | 38 | 75 | 0 | 113 |
| 10 | Bashkia Kurbin | 59 | 0 | 2 | 61 |
| 11 | Bashkia Librazhd | 22 | 30 | 9 | 61 |
| 12 | Bashkia Malësi Madhe | 31 | 67 | 7 | 105 |
| 13 | Bashkia Maliq | 126 | 0 | 9 | 135 |
| 14 | Bashkia Mallakastër | 43 | 11 | 12 | 66 |
| 15 | Bashkia Mat | 49 | 16 | 7 | 72 |
| 16 | Bashkia Mirditë | 35 | 2 | 12 | 49 |
| 17 | Bashkia Patos | 51 | 17 | 1 | 69 |
| 18 | Bashkia Peqin | 23 | 24 | 0 | 47 |
| 19 | Bashkia Prrenjas | 15 | 63 | 2 | 80 |
| 20 | Bashkia Roskovec | 38 | 15 | 7 | 60 |
| 21 | Bashkia Rrogozhinë | 50 | 10 | 12 | 72 |
| 22 | Bashkia Sarandë | 39 | 17 | 6 | 62 |
| 23 | Bashkia Shijak | 67 | 2 | 4 | 73 |
| 24 | Bashkia Tropojë | 52 | 1 | 8 | 61 |
| 25 | Bashkia Ura-Vajgurore | 52 | 0 | 2 | 54 |
| 26 | Bashkia Vau-Dejë | 33 | 48 | 21 | 102 |
| 27 | Bashkia Vorë | 69 | 0 | 25 | 94 |
| TOTALI | | 1270 (62%) | 559 (28%) | 201 (10%) | 2030 (100%) |

Tabela nr. 5.11 *Plotësimi i pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil në Bashkitë deri në 20.000 banorë (Lidhja nr. 6)*

| Nr. | Njësi të vetëqeverisjes vendore | Plotësimi i pozicioneve të punës | | | TOTALI |
|-----|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| | | Emërime në përputhje me ligjin | Emërime me kontratë | Vende të lira | |
| 1 | Bashkia Belsh | 47 | 5 | 1 | 53 |
| 2 | Bashkia Delvinë | 22 | 4 | 3 | 29 |
| 3 | Bashkia Dropull | 30 | 5 | 2 | 37 |
| 4 | Bashkia Finiq | 17 | 32 | 0 | 49 |
| 5 | Bashkia Fushë-Arrëz | 14 | 35 | 4 | 53 |
| 6 | Bashkia Has | 11 | 33 | 0 | 44 |
| 7 | Bashkia Himarë | 27 | 7 | 4 | 38 |
| 8 | Bashkia Këlcyrë | 0 | 34 | 10 | 44 |
| 9 | Bashkia Klos | 12 | 32 | 1 | 45 |
| 10 | Bashkia Kolonjë | 53 | 3 | 8 | 64 |
| 11 | Bashkia Konispol | 23 | 3 | 12 | 38 |
| 12 | Bashkia Libohovë | 21 | 0 | 0 | 21 |
| 13 | Bashkia Memaliaj | 24 | 2 | 5 | 31 |
| 14 | Bashkia Përmet | 20 | 7 | 12 | 39 |
| 15 | Bashkia Poliçan | 33 | 0 | 0 | 33 |
| 16 | Bashkia Pukë | 21 | 10 | 6 | 37 |
| 17 | Bashkia Pustec | 8 | 4 | 0 | 12 |
| 18 | Bashkia Selenicë | 26 | 30 | 1 | 57 |
| 19 | Bashkia Skrapar | 5 | 23 | 3 | 31 |
| 20 | Bashkia Tepelenë | 13 | 19 | 8 | 40 |
| | TOTALI | 427 <i>(54%)</i> | 288 <i>(36%)</i> | 80 <i>(10%)</i> | 795 <i>(100%)</i> |

Tabela nr. 5.12 *Tabelë përmbledhëse në lidhje me mënyrën e plotësimit të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil në njësitë e vetëqeverisjes vendore (Bashki)*

| Nr. | Njësitë e vetëqeverisjes vendore | Plotësimi i pozicioneve të punës | | | TOTALI |
|-----|-----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------------|
| | | Emërime në përputhje me ligjin | Emërime me kontratë | Vende të lira | |
| 1 | Bashkia Tiranë Niveli 1 | 964 <i>(94%)</i> | 0 <i>(0%)</i> | 65 <i>(6%)</i> | 1029 <i>(100%)</i> |
| 2 | Bashkitë e nivelit 2 dhe 3 | 989 <i>(88%)</i> | 41 <i>(4%)</i> | 91 <i>(8%)</i> | 1121 <i>(100%)</i> |
| 3 | Bashkitë e nivelit 4 | 616 <i>(65%)</i> | 203 <i>(22%)</i> | 124 <i>(13%)</i> | 943 <i>(100%)</i> |
| 4 | Bashkitë e nivelit 5 | 1270 <i>(62%)</i> | 559 <i>(28%)</i> | 201 <i>(10%)</i> | 2030 <i>(100%)</i> |
| 5 | Bashkitë e nivelit 6 | 427 <i>(54%)</i> | 288 <i>(36%)</i> | 80 <i>(10%)</i> | 795 <i>(100%)</i> |
| | TOTALI 61 Bashki | 4266 <i>(73%)</i> | 1091 <i>(18%)</i> | 561 <i>(9%)</i> | 5918 <i>(100%)</i> |

Komisioneri gjatë këtij viti i ka inspektuar të gjitha njësitë e vetëqeverisjes vendore (*61 bashki*), ç`ka mundëson një analizë më e detajuar e situatës së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në këto institucione. Me qëllim të dhënat e paraqitura më sipër i kanë grupuar institucionet sipas kategorizimit të tyre bazuar në numrin e banorëve, pasi problemet e konstatuar brenda grupimeve janë të ndryshme.

Nëse do të vlerësojmë situatën e përgjithshme të zbatimit të ligjit në drejtim të emërimeve në shërbimin civil në njësitë e vetëqeverisjes vendore, rezulton se nga **5918** pozicione pune pjesë të shërbimit civil, **1091** raste janë emërimet në kundërshtim me ligjin, të cilat zënë rreth **18%** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, e cila është një shifër relativisht e ulët, krahasuar me situatën e konstatuar më parë në këto subjekte, ndërkohë që **4266** pozicione ose **73%** e tyre janë plotësuar në përputhje me ligjin dhe **561** pozicione ose **9%** e tyre janë pozicione të lira.

Nga ana tjetër, nëse do ta shikojmë problematikën më në thellësi, pikërisht duke krahasuar gjendjen e zbatimit të ligjit midis grupimeve të realizuara në ndarjen sipas numrit të banorëve, vërejmë se situata e zbatimit të ligjit paraqitet e ndryshme ndër to.

Konstatohet se *grupin e parë*, ku kemi përfshirë **Bashkinë e Tiranës** dhe **6** bashkitë me numër më të lartë banorësh në vend, nga 101.000 deri në 200.000 mijë banorë, paligjshmëria llogaritet në vlera të ulëta, nga **0%** deri në **4%**, që pasqyron një nivel të lartë të zbatimit të ligjit.

Ndërkohë që situata ndryshon në *grupin e dytë* ku janë përfshirë **34** bashki, që shkojnë me numër popullsie nga 50.001 – 100.000 dhe 20.001 – 50.000 mijë banorë, ku rezulton se shifrat e paligjshmërisë rriten nga **22%** deri në **28%**, që përbën një numër të konsiderueshëm të rasteve në kundërshtim me ligjin.

Në *grupin e tretë*, ku janë përfshirë **20** bashki që shkojnë me numër popullsie, deri në 20.000 banorë, konstatohet se shifra që materializon emërimet në kundërshtim me ligjin rritet ndjeshëm dhe shkon në **36%**, që përfaqëson 2 fishin e mesatares së përgjithshme të rasteve të konstatuara në kundërshtim me ligjin në 61 bashkitë e vendit.

Pra, nga gjithë sa analizuar më sipër, konstatohet një trend i ndjeshëm rritës i rasteve të paligjshmërisë, me drejtim nga subjektet me numër banorësh që vjen në ulje.

Në fakt kjo është një situatë që është konstatuar në vijimësinë e punës së Komisionerit dhe për këtë arsye është treguar një vëmendje e posaçme për të evidentuar shkaqet që e favorizojnë atë në këto subjekte.

Në këto rrethana, me qëllim që procesi i emërimit në shërbimin civil të futet të korniza procedurale, Komisioneri i ka kushtuar një vëmendje të posaçme, fillimisht shpalljes së

pozicioneve të lira në institucionet e administratës vendore të evidentuara me probleme.

Duke konstatuar se nga ana e subjekteve të zbatimit të ligjit, janë raportuar vështirësi gjatë aplikimit të institutit të rekrutimit dhe në shumë raste është kërkuar asistencë teknike, Komisioneri ka dërguar grupe të inspektorëve në subjekt dhe sidomos në bashkitë që kanë një numër të kufizuar të kapaciteteve, duke arritur që të realizohen të gjitha shpalljet e pozicioneve të lira për tu plotësuar nëpërmjet konkurrimit.

Fenomeni që u konstatua ishte se, pothuajse në të gjitha bashkitë që i përkasin atyre me numër të ulët popullsie (20 bashki) nuk janë paraqitur kërkesa për të marrë pjesë në konkurrim, ç'ka sjell edhe dështimin e procedurës së konkurrimit dhe shpalljen e saj nga e para.

Duke analizuar këtë situatë, si nga shifrat e konstatuara, ashtu edhe nga shqetësimet e ngritura nga vet këto subjekte, Komisioneri konstaton se arsyet në këtë rast janë të natyrave të ndryshme, ndër të cilat mund të përmendim mungesën e kandidatëve për të konkurruar në territorin e këtyre njësive, si edhe pagat e ulëta që aplikohen aktualisht në këto institucione, për pozicionet e punës që përfshihen në shërbimin civil.

Duke u nisur nga situata e vështirë financiare që kanë këto subjekte, konstatohet se paga e pozicioneve të punës në shërbimin civil, përcaktohet nga organi kompetent, në nivelin më të ulët të mundshëm të përcaktuar nga Këshilli i Ministrave, në aktin nëligjor përkatës.

Kështu, për të demonstruar këtë fakt, në vijim po paraqesim si shembull pagën e një specialisti në bashkitë e grupit të tretë, sipas ndarjes që kemi paraqitur më sipër (deri 20.000 banorë). Paga për një specialist të kategorisë "IV b" në këto institucione, përbëhet nga vlera e pagës së grupit që nënkupton grupin e diplomës, që në këtë rast është 10.000 lekë për nivelin "Bachelor" dhe 14.000 lekë për nivelin "Master shkencor", si dhe ka të përcaktuar si shtesë për pozicion vlerën në kufijtë nga 21.000 lekë deri në 26.750 lekë, të cilës i shtohet edhe vjetërsia në punë për maksimumin 2%.

Vlera e pagës në këtë rast llogaritet në nivelin më të lartë rreth 35.000 lekë dhe në nivelin më të ulët rreth 30.000 lekë, vlerë e cila konkurren me pagën minimale të vendosur me ligj për të gjitha profesionet të cilat nuk kërkojnë investim konkret në nivelin e edukimit arsimor. Ky realitet nuk i motivon kandidatët për të marrë pjesë në konkurrimet e shpallura për të plotësuar këto pozicione pune në këto institucione.

Për të gjitha këto arsye, Komisioneri e ka përfshirë këtë moment të administrimit të shërbimit civil në një analizë të thellë të shkaqeve dhe arsyeve që e kanë sjellë në këtë gjendje, administratën vendore, në objektivat e projektit IPA 2014, i cili aktualisht është duke punuar me këtë komponent të rëndësishëm, me qëllim që të gjenden rrugët dhe mjetet më efektive për të ndikuar pozitivisht në drejtim të rregullimit të ligjshmërisë, nëpërmjet përmirësimit të legjislacionit që e rregullon këtë aspekt të ligjit.

Njëkohësisht me punën për të ndërhyrë në aktet ligjore dhe nënligjore që e rregullojnë këtë proces, Komisioneri ka vijuar punën në drejtim të rregullimit të ligjshmërisë, bazuar në legjislacionin aktual.

Gjatë inspektimit për të cilin jemi duke raportuar, rastet më të theksuara të paligjshmërisë u konstatuan në disa subjekte, ndër të cilat si shembull përmendim: Bashkia Lezhë, ku u konstatuan **143** raste të emërimeve me kontratë (rreth **68%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil); Bashkia Gjirokastrë, **66** raste të emërimeve me kontratë (rreth **54%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil); Bashkia Kavajë, **50** raste të emërimeve me kontratë (rreth **47%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil); Bashkia Kukës, **75** raste të emërimeve me kontratë (rreth **66%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil); Bashkia Malësi e Madhe, **67** raste të emërimeve me kontratë (rreth **64%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil); Bashkia Prrenjas, **63** raste të emërimeve me kontratë (rreth **79%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil); Bashkia Finiq, **32** raste të emërimeve me kontratë (rreth **65%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil); Bashkia Këlcyrë, **34** raste të emërimeve me kontratë (rreth **77%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil); Bashkia Klos, **32** raste të emërimeve me kontratë (rreth **71%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil); Bashkia Selenicë, **30** raste të emërimeve me kontratë (rreth **53%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil).

Për të rregulluar situatën e ligjshmërisë, nëpërmjet vendimeve paralajmëruese, i është kërkuar subjekteve të konstatuara në shkelje të ligjit:

- Kryetari i Bashkisë të konstatojë menjëherë, si akte administrative absolutisht të pavlefshëm, aktet e nxjerra prej tij për emërimin e përkohshëm të punonjësve në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil dhe të rregullohen pasojat duke ndërprerë marrëdhënien e punës të lidhur në kundërshtim me ligjin.
- Njësia përgjegjëse, të shpallë menjëherë të lira pozicionet e shërbimit civil që do të mbeten vakante dhe t'i plotësojë ato në përputhje me ligjin për nëpunësin civil.

Gjatë mbikëqyrjes në këto institucione u konstatua edhe një numër i madh i vendeve të pa plotësuara, gjithsej **561** pozicione, të cilat zënë rreth 9% të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil.

Nga njëra anë kjo mund të vlerësohet si pamundësi për ti plotësuar pozicionet nëpërmjet konkurrimit, por nga ana tjetër, kjo shifër mund të paraqitet edhe si mangësi në planifikimin e pozicioneve të nevojshme në strukturën e institucionit, për sa kohë institucioni i realizon detyrat me atë kapacitet. Në këtë rast ka vend për rishikimin e strukturës, duke vlerësuar nisjen e punës nga rishikimi i formularit të përshtimit të punës, për të gjitha kategoritë e nëpunësve civilë të institucionit, në të cilin parashikohen kërkesat për emërimin në një

pozicion të shërbimit civil, si dhe detyrat dhe funksionet që kryen ky pozicion, në përputhje me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktin nënligjor që rregullon këtë aspekt, si dhe me ligjet që rregullojnë çdo sektor të veprimtarisë së bashkisë.

Po kështu, Komisioneri i ka orientuar institucionet, që për të arritur në struktura të qëndrueshme dhe efektive institucionet, gjatë procesit të hartimit të tyre duhet të mbajnë parasysh disa objektiva:

- Përcaktimi i funksioneve kryesore nëpërmjet riformulimit dhe racionalizimit të roleve, misioneve, objektivave strategjike, strukturave organizative dhe rezultateve të pritshme të njësive përbërëse të sistemit të institucionit konkret që përfshihet në këtë proces.
- Identifikimi i funksioneve të tepërta dhe i mbivendosjeve në institucionin subjekt ristrukturimi.
- Fuqizimi i kapaciteteve në njësinë e personelit me qëllim që të bëhet e mundur kryerja e analizave funksionale në institucionin konkret që do të përfshihet në ristrukturim.

Këto objektiva duhet të jenë në vëmendjen e njësisë përgjegjëse, në përputhje me kushtet specifike të çdo njësie të qeverisjes vendore, me qëllim që struktura të përmbushë kushtet që mundësojnë administrimin e shërbimit civil në përputhje me ligjin, si dhe aktet nënligjore që rregullojnë aspekte të veçanta për të gjitha institutet e tij, si dhe efikasitet në veprimtarinë e burimeve njerëzore të institucionit.

Situata e përmendur më sipër, është ajo e konstatuar në momentin e mbikëqyrjes, ndërkohë kjo situatë ka ndryshuar dhe është duke u ndryshuar në çdo moment, pasi njësitë përgjegjëse për rregullimin e ligjshmërisë, në bashkëpunim me Komisionerin vijojnë punën për realizimin e detyrave konkrete që janë lënë në përmbajtjen e vendimeve paralajmëruese që kanë dalë për këto subjekte.

Në vendimet e paralajmërimit është lënë një afat i arsyeshëm, ashtu si parashikohet nga ligji, për të rregulluar ligjshmërinë, i cili ende nuk kishte përfunduar në datën 31.12.2019, që përfaqëson kufirin kohor të raportimit vjetor të Komisionerit.

Pas përfundimit të afatit të paralajmërimit, Komisioneri do të informojë Kuvendin në lidhje me gjendjen e shërbimit civil, si dhe për nivelin e zbatimit të vendimeve të Komisionerit nga këto institucione.

3. Bashkëpunimi midis institucioneve me qëllim rritjen e nivelit të zbatimit të ligjit për shërbimin civil në administratën vendore

Sipas përcaktimeve ligjore, të parashikuara në nenin 4, nën titullin "*Përkufizime*", (pika 1, *germa "f"*), si dhe në nenin 10, "*Njësitë e burimeve njerëzore të institucionit*", të ligjit për nëpunësin civil, njësitë e vetëqeverisjes vendore, në nivel bashkie, janë përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, nëpërmjet njësisve të burimeve njerëzore të krijuara pranë çdo institucioni.

Në këto rrethana, nuk ka një institucion të veçantë, të ngarkuar nga ligji për të menaxhuar administrimin e shërbimit civil në këto subjekte, qëndrim ky i mbajtur nga ligjvënësi në kuadrin e ruajtjes së pavarësisë së tyre, ndërkohë që, për institucionet e administratës shtetërore, këtë rol e kryen Departamenti i Administratës Publike.

Për këtë arsye, Komisioneri është kujdesur që të qëndrojë pranë këtyre institucioneve, duke i ofruar asistencë teknike të vazhdueshme, e cila është realizuar nëpërmjet bashkëpunimit me personat e kontaktit të autorizuar prej tyre, me qëllim që të parandalohen shkeljet ligjore, si dhe të sigurohet një administrim sa më efikas i shërbimit civil, si edhe bashkëpunimit me Këshillin Bashkiak, Prefektin e Qarkut, si dhe Ministrinë e Brendshme.

Ky ndërveprim kushtëzohet nga fakti se, Këshilli Bashkiak ka të drejtë që të marrë vendime në lidhje me zbatimin në praktikë të ligjit për nëpunësin civil, në drejtim të mbështetjes financiare, që mundësohet gjatë miratimit të buxhetit nga ky mekanizëm vendimmarrës, si dhe i kompetencës që ka për të miratuar numrin maksimal të punonjësve në bashki.

Pas riorganizimit të organeve të qeverisjes vendore, me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 139/2015, "*Për vetëqeverisjen vendore*", janë riorganizuar edhe kompetencat ligjore të institucioneve që veprojnë në fushën e administratës vendore.

Në rastin konkret, në nenin 54, të ligjit, ku parashikohen detyrat dhe kompetencat e këshillit bashkiak, në shkronjën "*dh*", përcaktohet se, *këshilli bashkiak, miraton buxhetin si dhe numrin maksimal të punonjësve të bashkisë, si dhe të njësisve e institucioneve buxhetore në varësi të bashkisë.*

Ndërsa në nenin 64, të këtij ligji, ku parashikohen detyrat dhe kompetencat e kryetarit të bashkisë, në shkronjën "*j*", përcaktohet se, *kryetari i bashkisë, miraton strukturën, organikën e kategoritë/klasat e pagave për çdo pozicion të shërbimit civil dhe rregulloret bazë të administratës së bashkisë dhe të njësisve e institucioneve në varësi të bashkisë, në përputhje me legjislacionin në fuqi.*

Në të njëjtën linjë, edhe Prefekti i Qarkut duhet të luajë rolin e tij në funksion të zbatimit të ligjit për nëpunësin civil, në kushtet kur, në bazë të ligjit që rregullon funksionimin e tij, ndër

të tjera, ky institucion bashkërendon veprimtarinë e institucioneve qendrore në nivel vendor, si dhe me organet e vetëqeverisjes vendore në bashki dhe qark dhe është i vetmi institucion administrativ që verifikon ligjshmërinë e akteve të miratuara nga organet e qeverisjes vendore.

Nga ana tjetër, pjesë e institucioneve që duhet të bashkëpunojnë në këtë rast, duhet të jetë edhe Ministria e Brendshme, pasi nisur nga përcaktimet e Vendimit nr. 502, datë 13.9.2017, të Këshillit të Ministrave, "*Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të ministrisë së brendshme*", në pikën 2 dhe 3, të këtij akti nënligjor, përcaktohet se:

" ..., Ministria e Brendshme është organi përgjegjës për zbatimin e politikës së punëve të brendshme në Republikën e Shqipërisë, është aparati organizativ dhe profesional, që i shërben interesit publik me paanësi, duke zbatuar legjislacionin në fuqi, duke kryer shërbimet publike dhe duke hartuar e zbatuar politikat e përgjithshme shtetërore në çështjet e punëve të brendshme.

... Ministria e Brendshme ushtron veprimtarinë e saj, në përputhje me legjislacionin përkatës, kryesisht, por jo vetëm, në fushat e përgjegjësisë shtetërore të poshtëshënuara, si dhe në çdo fushë tjetër përgjegjësie që i ngarkohet me ligj ose akte të Këshillit të Ministrave:

...

b) *veprimtarisë së prefektit të qarkut;*

c) *bashkërendimit me njësitë e qeverisjes vendore dhe shoqatat e të zgjedhurve vendorë;*

ç) *shërbimeve të gjendjes civile;*

d) *hartimit të politikave, koordinimit dhe mbikëqyrjes së shërbimit të mbrojtjes nga zjarri;*

dh) *ruajtjes dhe sigurisë së territorit dhe ndërtimeve;*

e) *planifikimit dhe përballimit të emergjencave civile;....."*

Rezulton se, aktualisht, mbi bazën e këtyre detyrimeve ligjore, në strukturën e Ministrisë së Brendshme, ndjekja e aspekteve që kanë lidhje me çështjet vendore, është detyrë e Drejtorisë së Përgjithshme të Politikave të Rendit, Sigurisë Publike dhe Çështjeve Vendore, si edhe e Agjencisë për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore, e cila funksionon mbi bazën e Vendimit nr. 83, datë 28.01.2015, të Këshillit të Ministrave, "*Për krijimin dhe funksionimin e Agjencisë për zbatimin e reformës territoriale*".

Komisioneri vlerëson se, nevoja për bashkëpunim konkret midis këtyre institucioneve të përmendura më sipër, theksohet më tepër duke u bazuar në konstatimet lidhur me gjendjen e përgjithshme të organizimit dhe administrimit të shërbimit civil në njësitë e qeverisjes vendore, të nivelit të bashkive, e materializuar kjo sidomos në ndërtimin e strukturës organizative të tyre.

Për këtë qëllim, vendimet e paralajmërimit që Komisioneri ka marrë për 61 bashkitë e inspektuara, i janë dërguar Prefektëve në 12 qarqet e vendit, së bashku me një udhëzues për

ndërtimin e strukturës, i cili i është dërguar edhe bashkive, me qëllim njohjen e situatës dhe marrjen e masave për të vepruar në momentin e verifikimit të ligjshmërisë. Po kështu, vendimet i janë dërguar edhe Ministrisë së Brendshme, në kuadër të bashkërendimit të veprimtarisë së saj me organet e vetëqeverisjes vendore, si edhe duke qenë organi që e ka në varësi Agjencinë për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore.

Kjo ndërhyrje e Komisionerit, ka si synim të ndihmojë për ti dhënë fund situatës problematike të konstatuar, me qëllim krijimin e strukturave organizative të qëndrueshme dhe efikase, si dhe unifikimin dhe standardizimin e tyre, në përputhje me kërkesat ligjore.

Nga ana tjetër, edhe këto organe kanë shprehur gatishmërinë e tyre për bashkëpunim, ç`ka materializohet me përgjigjet e dëguara nga 12 Prefektët e qarkut, të cilët kanë informuar Komisionerin për veprimet e kryera, si dhe kanë shprehur vullnetin e tyre për vijimin e bashkëpunimit.

KAPITULLI VI

MONITORIMI I ZBATIMIT TË LIGJIT PËR NËPUNËSIN CIVIL, GJATË PERIUDHËS SË ZGJEDHJEVE PËR ORGANET E QEVERISJES VENDORE NË REPUBLIKËN E SHQIPËRISË

Në lidhje me këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil, Komisioneri ka përgatitur një raport të veçantë të cilin e ka dërguar pranë Kuvendit, menjëherë pas përfundimit të fushatës zgjedhore. Në vijim do të paraqesim një përmbledhje të këtij procesi të rëndësishëm të kryer gjatë veprimtarisë së Komisionerit për këtë vit.

Komisioneri e ka realizuar këtë proces në zbatim të kompetencës ligjore për të mbikëqyrur administrimin e shërbimit civil, si dhe në zbatim të Rezolutës së Kuvendit, datë 25.04.2019, “Për vlerësimin e veprimtarisë së Komisionerit për Mbrojtjen e Shërbimit Civil”, e cila e ka ngarkuar në mënyrë të posaçme me këtë detyrë.

Gjatë realizimit të këtij procesi, janë marrë parasysh rrethanat specifike që krijohen në një periudhë zgjedhore në veprimtarinë e përditshme të punonjësve të ngarkuar me detyra specifike nga ligji për nëpunësin civil, pasi në këtë kohë bëhen efektive njëkohësisht disa institute të ligjit për nëpunësin civil, të tilla si: *a)* rekrutimi në pozicione pune të shërbimit civil, *b)* pezullimi nga shërbimi civil, *c)* disiplina në punë dhe masat disiplinore; *d)* konflikti i interesit; *e)* realizimi i veprimtarive të jashtme të nëpunësve civilë që në këtë rast kërkojnë zbatimin e disa procedurave të përcaktuara ligjore (në kuadrin e pjesëmarrjes së tyre si kandidatë për t`u zgjedhur në organet e qeverisjes vendore e po ashtu, edhe për t`u emëruar në administratën zgjedhore, si anëtarë të KZAZ, KQV dhe GNV); *f)* të drejtat politike të nëpunësit civil, e njëkohësisht edhe kufizimet e vendosura në dispozitën që përfaqësohet nga neni 37, i ligjit në fjalë, ku ndër të tjera, ndalohej pjesëmarrja e tij në veprimtari politike gjatë orarit zyrtar, si dhe shprehja publikisht e bindjeve apo preferencave politike.

Një nga arsyt kryesore për realizimin e këtij procesi, e cila vlen të identifikohet, ka qenë sigurimi i vijueshmërisë normale dhe të pandikuar nga fushata zgjedhore, i veprimtarisë së trupës së nëpunësve civilë, në shërbim të shtetit dhe qytetarëve.

Komisioneri ka treguar një vëmendje të posaçme për të mbikëqyrur me intensitet të shtuar zbatimin e ligjit për nëpunësin civil në këtë moment, duke marrë parasysh faktin se njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore në institucionet që punësojnë nëpunës civilë, në këtë situatë të veçantë, përballen me probleme të natyrave të ndryshme, të cilat kërkojnë adresim të menjëhershëm, ç`ka kërkon asistencë teknike dhe mbështetje institucionale, me qëllim që ato të orientohen drejtë, duke shmangur pasojat negative që mund të vijnë si në drejtim të uljes së efikasitetit në punë, ashtu edhe në përfshirjen e nëpunësit civil në fushatën elektorale, për llogari të forcave të ndryshme politike (*garantimi i parimit të paanësisë politike, mbi të cilin bazohet administrimi i shërbimit civil, neni 5, Kreu II, i ligjit në fjalë*).

Në këtë përfundim është arritur duke u bazuar, ndër të tjera, edhe në eksperiencën e mëparshme të Komisionerit, të krijuar gjatë mbikëqyrjes së realizuar me të njëjtin objekt, gjatë fushatës zgjedhore në vitin 2017.

Në këto kushte, Komisioneri ka koordinuar veprimtarinë me njësitë përgjegjëse në institucionet që punësojnë nëpunës civilë, duke kërkuar prej tyre që të plotësojnë praktikën shkresore që do të materializojë realizimin e procesit.

Puna ka nisur me urdhrin e brendshëm *nr. 39, datë 09.04.2019*, të Komisionerit, “*Për ngritjen e grupit të monitorimit, me objekt mbikëqyrje, zbatimin e ligjit për nëpunësin civil me fokus emërimet e reja/ largimet nga puna dhe veprimtarinë/sjelljen e nëpunësve civilë gjatë fushatës zgjedhore*”, nëpërmjet të cilit u ngrit struktura e kontrollit, në përbërje të së cilës u përfshinë të gjithë anëtarët e Sekretariatit të Komisionerit.

Bazuar në praktikën shkresore, tashmë të krijuar në eksperiencën e mëparshme zgjedhore, Komisioneri ka njoftuar institucionet në lidhje me procedurën që do të ndiqet, për të siguruar ecurinë pozitive si dhe efikasitetin e procesit të monitorimit të veprimtarisë dhe sjelljes së nëpunësve civilë gjatë fushatës zgjedhore.

Në mbikëqyrje u përfshinë të gjitha institucionet, të cilat punësojnë nëpunës civilë: Kryeministria, Ministrinë e Linjës, institucionet në varësi të Kryeministrisë dhe Ministrive të Linjës (*administrata shtetërore*), Institucionet e Pavarura, si dhe njësitë e qeverisjes vendore, ku përfshihen Bashkitë dhe Këshillat e Qarkut.

Për të lehtësuar punën e strukturave të ngritura në këtë rast nga institucionet përkatëse, si dhe për të standardizuar dhe unifikuar veprimtarinë e tyre gjatë këtij procesi, Komisioneri përgatiti draftin e urdhrin të brendshëm për ngritjen e grupit të monitorimit, si dhe draft-rregulloren e veprimtarisë së këtij grupi, akte të cilat i dërgoi pranë këtyre institucioneve.

Grupet e Monitorimit u orientuan që në rregulloren e brendshme të përcaktohej objekti i veprimtarisë së tyre, në drejtim të monitorimit në mënyrë periodike të veprimtarisë dhe sjelljes së nëpunësve civilë gjatë fushatës elektorale, në raport me realizimin e detyrave të tyre funksionale në shërbim të shtetit dhe qytetarëve si dhe me zbatimin e disiplinës formale në punë, e njëkohësisht të vendoseshin rregulla të hollësishme, mbi bazën e të cilave do të kontrollonin situatën këto grupe *ad-hoc* të ngritura në këtë rast.

Përbërja e grupit të punës u kërkuar që të ndërtohej mbi bazën e specifikave të institucionit, në varësi të numrit të punonjësve të monitoruar dhe shtrirjes territoriale të institucioneve. Në këto grupe u kërkuar që të merrnin pjesë në mënyrë të detyrueshme drejtuesit e njësisë së administrimit të burimeve njerëzore të institucionit, të cilëve duhej t'i përcaktohej një rol i rëndësishëm në këtë proces. Po kështu, u kërkuar që njëri prej anëtarëve të grupit të emërohej edhe si koordinator që do të mbante kontaktet me palët e interesuara.

Grupi i Monitorimit u orientua që të vepronte në bashkëpunim të ngushtë me eprorët direkt të nëpunësve civilë, si dhe me njësinë e administrimit të burimeve njerëzore, me qëllim që të respektohej diskrecioni ligjor i këtyre subjekteve, në rastet e përcaktuara shprehimisht në ligj.

Metodologjia e punës për realizimin me sukses të objektivit të këtij grupi, u orientua në disa aspekte, të cilat u përcaktuan si të detyrueshme për t'u zbatuar nga të gjithë nëpunësit civilë të institucionit:

- Në një regjistër të posaçëm, të administruar nga grupi i monitorimit, nëpunësit civilë shënuan çdo ditë hyrje - daljet në institucion (*nga ora 08.00 -16.00, apo në përputhje me orarin zyrtar të institucionit*), destinacionin e lëvizjeve, si dhe eprorin që ka miratuar lejen.
- Nga ana e njësisë së administrimit të burimeve njerëzore, u shënuan në orën 8.00, të gjithë nëpunësit civilë me shërbim jashtë institucionit, destinacioni si dhe akti administrativ me të cilin është autorizuar lëvizja.
- Në fund të çdo dite pune, deri në përfundim të fushatës elektorale, listëprezenca e nëpunësve civilë u nënshkrua nga grupi i monitorimit dhe u përfshi si pjesë e dokumentacionit që materializon veprimtarinë e tij.
- Nëpunësit regjistruan numrat e telefonit, pranë njësisë së administrimit të burimeve njerëzore, me qëllim që të mundësohet mbikëqyrja e vendndodhjes së tyre, gjatë sondazheve të realizuara nga grupi i monitorimit.

Me qëllim që të shmangeshin veprimet në kundërshtim me ligjin, në disa raste edhe për shkak të mangësive në njohjen e ligjit, sidomos për aspekte specifike që kanë lidhje të drejtpërdrejtë me situatën zgjedhore, u kërkua nga nëpunësit civil:

- Gjatë orarit zyrtar 8.00 deri 16.00 (*ose orari i vendosur nga disa institucione, i ndryshëm nga orari klasik, për shkak të specifikave të tyre*), nëpunësit civilë nuk duhet të marrin pjesë në asnjë veprimtari apo organizim politik, të tilla si mitingje apo të ndonjë natyre tjetër, për llogari të forcave të ndryshme politike, pjesëmarrëse në zgjedhje.
- Nëpunësi civil nuk duhet të bëhet pjesë e diskutimeve politike, brenda ambienteve të institucionit, me kolegët apo qytetarët, të mos përdorë apo mbajë postera, fletëpalosje dhe objekte me simbole të subjekteve politike në ambientet e institucionit, të mos lejojë përdorimin apo mbajtjen e posterave, fletëpalosjeve dhe të simboleve të subjekteve politike, nga qytetarët që kryejnë shërbime në ambientet e institucionit.
- Pas orarit zyrtar, nëpunësi civil nuk duhet të shprehet publikisht për bindjet apo preferencat politike, gjatë organizimit të veprimtarive të ndryshme politike, nga forca të ndryshme politike.

Gjithashtu, u kërkua nga ana e nëpunësit civil, në mbështetje të veprimtarisë së grupit të monitorimit, të informojë në rastet kur konstaton shkelje të kësaj rregulloreje.

Nga ana tjetër, në përmbajtjen e rregullores u parashikuan në mënyrë të shprehur edhe detyrat e grupit të monitorimit, të cilat konstatohet se janë respektuar gjatë këtij procesi:

- Organizimi i kontrolleve në frekuenca të shpeshta gjatë orarit zyrtar (*deri 4 herë në ditë*), të cilat janë materializuar në procesverbale, ku nëpunësit prezent në punë, kanë nënshkruar në mënyrë individuale në këto akte, të cilat më pas janë administruar si pjesë e veprimtarisë së këtij grupi.
- Nëpërmjet koordinatorit të emëruar nga ky grup, është komunikuar çdo ditë me personin e kontaktit, pjesë e grupit të gatshëm, të ngritur pranë Komisionerit për Mbrojtjen e Shërbimit Civil (*me përjashtim të disa rasteve të shkëputura që do të analizohen në vijim*) dhe janë përcjellë në kohë reale orientimet për çdo institucion, me qëllim që të monitorohej sa më objektivisht situata dhe të zgjidheshin në kohë problemet e dala gjatë procesit të monitorimit.
- Ndjekja e transmetimit në media e procesit zgjedhor, me qëllim që të evidentohej çdo rast i sjelljes së nëpunësit civil në kundërshtim me ligjin.
- Rastet e konstatuara në kundërshtim me ligjin, të dërgohen për fillimin e ecurisë disiplinore, pranë eprorit direkt, ose pranë Komisionit të Disiplinës, sipas rëndësisë së shkeljes së kryer.

Dispozitat e rregullores pasi morën fuqi ligjore pas miratimit të saj nga titullari i institucionit dhe grupi i monitorimit, u zbatuan si nga grupi i monitorimit, ashtu edhe nga nëpunësit civilë të institucionit, të cilët u njohën me këtë akt, nëpërmjet njësisë së administrimit të burimeve njerëzore, me qëllim që të mundësohej zbatimi i rregullave të vendosura në të, nga ana e tyre.

Afati i fuqisë ligjore për këtë akt filloi në ditën e miratimit nga titullari i institucionit (*drejtuesit e njësive të qeverisjes vendore dhe Sekretari i Përgjithshëm për ministrinë*) dhe u parashikua se ajo ishte e vlefshme për periudhën zgjedhore, deri në 30 Qershor 2019.

Me fillimin e fushatës zgjedhore, institucionet që përfshihen në skemën e shërbimit civil kanë filluar procesin e monitorimit, duke u ngritur **166** Grupe Monitorimi, të cilët, në mënyrë korrekte kanë nisur komunikimin me Komisionerin, nëpërmjet Koordinatorit të emëruar nga titullari i institucionit dhe në përbërjen e tyre janë përfshirë **584** nëpunës civilë.

Tabela nr. 6.1 Pjesëmarrja në Grupet e Monitorimit

| Institucionet e përfshira në monitorim | Punonjësit që kanë marrë pjesë në Grupet e Monitorimit |
|--|---|
| Institucionet e Pavarura | 58 |
| Administrata Shtetërore <i>(Kryeministria, Ministritë e linjës, Institucionet e varësisë dhe Prefekturat e Qarkut)</i> | 370 |
| Njësitë e Qeverisjes Vendore <i>(Bashki dhe Këshillat e Qarkut)</i> | 256 |
| TOTALI | 684 |

Njëkohësisht, në zbatim të nenit 37, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, me qëllim realizimin e një procesi në përputhje me kërkesat ligjore, Komisioneri ka asistuar Grupet e Monitorimit dhe njësinë e burimeve njerëzore të institucioneve respektive, në lidhje me përgatitjen e akteve administrative që materializojnë respektimin e të drejtave të nëpunësit civil përgjatë fushatës zgjedhore, ndër të cilat e drejta për t’u regjistruar si kandidatë për zgjedhjet vendore dhe e drejta për t’u angazhuar si komisioner zgjedhor, në përbërje të KZAZ-ve, KQV-ve dhe GNV-ve.

Më tej, nisur nga vështirësitë e paraqitura prej institucioneve gjatë zhvillimit të këtij procesi, në kuadër të dhënies së asistencës teknike – ligjore, si dhe për të verifikuar veprimtarinë e grupeve të monitorimit në subjekt, Komisioneri, me urdhrin nr. 53, datë 07.06.2019, “Për fillimin e procesit të monitorimit në subjekt të emërimeve të reja, largimeve nga puna dhe sjelljes së nëpunësve civilë, gjatë fushatës zgjedhore për njësitë e qeverisjes vendore”, ka realizuar sondazhe në subjekte, të cilat janë përzgjedhur kryesisht mbi indikatorë të tillë si, numri i punonjësve (*institucione me një numër relativisht të lartë punonjësish*), shtrirja e gjerë territoriale e tyre, si dhe nivelin e ndikimit të tyre në administratën publike.

Nisur nga nevoja për interpretim që lindi gjatë procesit zgjedhor, fillimisht e konstatuar nga kërkesat e institucioneve për të sqaruar raportin midis të drejtave politike të nëpunësit civil dhe kufizimeve ligjore; për shkak të miratimit të Dekretit të Presidentit nr. 11199, datë 10.06.2019, “Për shfuqizimin e dekretit nr. 10928, datë 05.11.2018, të Presidentit të Republikës, “Për caktimin e datës së zgjedhjeve për organet e qeverisjes vendore”, e më tej edhe për shkak të denoncimeve për pjesëmarrje të nëpunësve civilë në grumbullime të paligjshme pranë vendeve ku janë kryer veprime të dhunshme ndaj zyrave të KZAZ-ve, nëpërmjet dëmtimit apo shkatërrimit të materialeve zgjedhore, Komisioneri, pasi vlerësoi situatën, është shprehur në lidhje me:

a. sqarimin dhe interpretimin e përmbajtjes së nenit 37, titulluar “*Të drejtat politike*”, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, duke informuar për qëndrimin e mbajtur në këtë rast, nëpërmjet komunikimit elektronik, e cila i është dërguar të gjitha institucioneve në datën 19.06.2019, me qëllim respektimin/kufizimin e të drejtave me karakter politik të nëpunësit civil, gjatë procesit zgjedhor, të cilat garantojnë parimet e përgjithshme të shërbimit civil, të tilla si neutraliteti, paanshmëria dhe integriteti i tyre gjatë kryerjes së detyrës.

Në interpretim të kësaj dispozite ligjore, e cila rregullon të drejtat politike të nëpunësve civilë, Komisioneri ritheksoi edhe njëherë të drejtën e nëpunësit civil për të marrë pjesë në organizime elektorale të subjekteve të ndryshme zgjedhore, por gjithmonë jashtë orarit zyrtar dhe duke u kujdesur që të ushtrojnë vetëkontroll për sa i përket manifestimit në publik të pikëpamjeve politike dhe besnikërisë ndaj një force politike në jetën private.

Për këtë arsye, në kuadër të bashkëpunimit për realizimin e procesit të mbikëqyrjes së zbatimit të ligjit për nëpunësin civil, gjatë fushatës zgjedhore, Komisioneri, në bashkëpunim me Task Forcën e Kryeministrit dhe Policinë e Shtetit, ka kërkuar nga të gjitha institucionet e përfshira në proces, evidentimin e rasteve të pjesëmarrjes së nëpunësve civilë në veprimet e mësipërme dhe marrjen e masave për verifikimin e rasteve dhe fillimin e ecurisë disiplinore ndaj tyre.

b. zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, gjatë fushatës zgjedhore, duke theksuar detyrimin ligjor të institucioneve që punësojnë nëpunës civilë, në veçanti të institucioneve të qeverisjes vendore, për të bashkëpunuar me Komisionerin, për të siguruar një shërbim civil që funksionon mbi parimet e integritetit moral dhe paanësisë politike.

Për shkak të Dekretit të Presidentit nr. 11199, datë 10.06.2019, “*Për shfuqizimin e dekretit nr. 10928, datë 05.11.2018, të Presidentit të Republikës, “Për caktimin e datës së zgjedhjeve për organet e qeverisjes vendore”*”, në disa prej institucioneve të qeverisjes vendore është krijuar konfuzion dhe është ndërprerë komunikimi, i cili u shpreh në formën e pezullimit të dërgimit të akt-konstatimit që materializonte monitorimin ditor të veprimtarisë/sjelljes së nëpunësit civil. Në përgjigje të këtij zhvillimi, Komisioneri, nëpërmjet shkresës së dërguar në datën 25.06.2019, ka kërkuar nga grupet e monitorimit dhe njësia përgjegjëse vijimin e komunikimit dhe dërgimin e informacionit ditor.

Në këtë komunikim, është vënë theksi në rëndësinë e parimeve të administrimit të shërbimit civil, e sidomos atë të paanësisë politike që duhet të karakterizojë nëpunësin civil gjatë një periudhe zgjedhore, si dhe është sjellë në vëmendjen e tyre detyrimi i zbatimit të dispozitave

ligjore që rregullojnë administrimin e shërbimit civil, si dhe të penaliteteve në rastet e mospërbushjes së detyrave funksionale.

Ashtu si rezulton nga shkresat e evidentuara më sipër, Komisioneri është kujdesur që të përgjigjet menjëherë për zgjidhjen e problemeve që kanë dalë gjatë procesit, me qëllim që të sigurohej zbatimi i ligjit dhe të mos lejoheshin interpretime të gabuara të tij, të cilat do të sillnin pasoja negative gjatë zhvillimit të procesit zgjedhor.

Gjithashtu, të gjitha qëndrimet e Komisionerit, që kanë të bëjnë me administrimin e shërbimit civil gjatë fushatës zgjedhore, i janë njoftuar institucioneve në kohë reale, edhe nëpërmjet publikimit në faqen zyrtare në internet, si edhe nëpërmjet komunikimit të drejtpërdrejtë të inspektorit të ngarkuar me mbikëqyrjen e institucionit, me koordinatorin e subjektit.

1. Situata e konstatuar nga raportimet e dërguara prej grupeve të monitorimit

Për të realizuar procesin e mbikëqyrjes, Komisioneri ka komunikuar me **208** institucione që kanë të punësuar **12758** nëpunës civilë, duke e fokusuar procesin tek emërimet e reja, masat disiplinore “*largimi nga shërbimi civil*” dhe monitorimin e veprimtarisë/sjelljes së nëpunësve civilë gjatë fushatës zgjedhore.

Grupet e Monitorimit pranë çdo institucioni pjesë e shërbimit civil, në datën 3.6.2019, kanë filluar monitorimin sipas objektit të veprimtarisë së tyre.

Rezultoi se grupet e monitorimit vepruan duke administruar regjistrin e posaçëm të prezencës së punonjësve sipas modelit të dërguar nga Komisioneri, ku u materializuan rreth 4 sondazhe në ditë për prezencën në punë të punonjësve, dy nga të cilat pasqyronin fillimin dhe mbarimin e orarit zyrtar dhe 2 të tjera, janë kryer në kohë të ndryshme, përgjatë orarit zyrtar.

Në përfundim të procesit zgjedhor, Komisioneri raporton se janë përfshirë në procesin e mbikëqyrjes **208** institucione, të grupuara sipas kësaj tipologjie:

- **18 Institucione të Pavarura**

Numri total i nëpunësve civil të monitoruar mesatarisht 3 herë në ditë për 19 ditë pune është: **828** punonjës të monitoruar për çdo ditë x 3 monitorime/ditë x 19 ditë monitorimi = **47196** kontakte monitorimi

- **117 Institucione të administratës shtetërore qendrore dhe të varësisë:**

- a. Kryeministria
- b. 11 Ministri
- c. 93 Institucione varësie
- d. 12 Prefektura Qarku

Numri total i nëpunësve civil të monitoruar mesatarisht 3 herë në ditë për 19 ditë pune është: **7488** punonjës të monitoruar për çdo ditë x 3 monitorime/ditë x 19 ditë monitorimi = **426816** kontakte monitorimi

- 73 Njësi të Qeverisjes Vendore (NJQV):

- a. **61** Bashki
- b. **12** Këshilla Qarku

Numri total i nëpunësve civil të monitoruar mesatarisht 3 herë në ditë për 19 ditë pune është: **4442** punonjës të monitoruar për çdo ditë x 3 monitorime/ditë x 19 ditë monitorimi = **253194** kontakte monitorimi

Sipas statistikave që janë përpunuar nga Sekretariati i Komisionerit, rezulton se në mbikëqyrje janë përfshirë **12758** nëpunës civilë (nga **16.000** që është numri total i nëpunësve në të gjithë sistemin e shërbimit civil) të ndarë sipas tipologjisë së institucioneve, sipas tabelës më poshtë, në këtë mënyrë:

Tabela nr. 6.2 Numri i punonjësve në institucionet e monitoruara

| (1) Institucionet e Pavarura <i>(18 institucione)</i> | (2) Administrata Shtetërore <i>(12 Ministri, 93 Institucione Varësie dhe 12 Prefekturat e Qarkut)</i> | (3) Njësitë e Qeverisjes Vendore <i>(60 Bashki dhe 12 Këshillat e Qarkut)</i> | (4) Totali <i>(Nëpunës civilë të mbikëqyrur)</i> Shuma 1+2+3 |
|--|--|--|---|
| 828 | 7488 | 4442 | 12758 |

Sekretariati i Komisionerit i ngarkuar për të ndjekur ecurinë e procesit që nga data 3.6.2019, e cila përkon me datën e fillimit të fushatës zgjedhore, deri në datën 28.6.2019, ka komunikuar periodikisht me grupet e monitorimit pranë institucioneve.

Kjo periudhë përbëhet nga 19 ditë pune (pasi fushata zgjedhore ka filluar në datën 1.6.2019, ditë e shtunë, gjithashtu data 4.6.2019, ka qenë festë zyrtare). Në përfundim të procesit zgjedhor, stafi i Komisionerit, ka përpunuar gjithë informacionin e grumbulluar, duke evidentuar të dhënat e nevojshme që pasqyrojnë mbarëvajtjen e procesit, si dhe problematikat e hasura, siç janë: mungesat e pajustificuara, rastet e mos raportimit nga grupet e monitorimit, si dhe rastet e punonjësve që kanë marrë pjesë në veprime të dhunshme apo tubime të paligjshme.

Më poshtë, po analizojmë aspektet në të cilat është përqendruar puna e Komisionerit gjatë këtij procesi, për të arritur në një konkluzion të qartë në lidhje me sjelljen dhe veprimtarinë e nëpunësit civil gjatë kësaj fushate zgjedhore, si edhe të respektimit të të drejtave të tyre politike.

a. Monitorimi i lëvizjes së nëpunësve gjatë fushatës zgjedhore (Prezenca në punë):

Ashtu si është analizuar në këtë raportim, grupet e monitorimit kanë monitoruar zbatimin e disiplinës formale gjatë orarit zyrtar të punës përgjatë fushatës zgjedhore për vitin 2019 dhe akt konstatimet lidhur me prezencën në punë të punonjësve janë dërguar për çdo ditë pranë Sekretariatit të Komisionerit.

Fillimisht, duhet të sqarojmë se statistikat do të raportohen me ditë pune (*19 ditë pune*), ç`ka do të thotë se mesatarja e shifrave do të gjendet duke i pjesëtuar me numrin e ditëve të punës në të cilat është shtrirë procesi.

b. Rastet e konstatuara me mungesa të justifikuar:

Nga analiza e të dhënave të grumbulluara, rezulton se janë raportuar gjithsej **28364** mungesa të justifikuar, për 19 ditë pune, për **12758** nëpunës civilë, nga të cilat:

- ✓ **24822** mungesa të konstatuara përgjatë gjithë ditës dhe mesatarja ditore e të cilave është **1306** mungesa për 12758 nëpunës civilë, ose 0.1 raste në ditë për 1 punonjës;
- ✓ **3542** mungesa të konstatuara gjatë ditës, pasi punonjësit kanë qenë prezent në institucion në fillim dhe në mbarim të orarit zyrtar, dhe mesatarja ditore e të cilave është 186 mungesa për 12758 nëpunës civilë, ose 0.01 raste në ditë për 1 punonjës.

Sipas llojit të justifikimit të paraqitur nga subjektet në këtë rast, rezulton se:

- në **4779** raste, mungesat janë për arsye të lejeve vjetore;
- në **2896** raste, mungesat janë të justifikuar me raport mjekësor;
- në **3105** raste, mungesat janë të justifikuar për shkak të lejes së lindjes;
- në **9934** raste, mungesat janë të kushtëzuara nga natyra e punës, të justifikuar me autorizimin për shërbime brenda dhe jashtë vendit;
- në **4029** raste, mungesat janë për shkak të përfshirjes së punonjësve në trajnime profesionale;
- në **79** raste, mungesat janë për shkak se punonjësit kanë marrë leje pa të drejtë page;
- në **3542** raste, mungesat janë konstatuar të pjesshme gjatë ditës, për arsye pune jashtë institucionit, të justifikuar nga eprori, sipas natyrës së punës.

Nga gjithë sa analizuam në këtë rast, Komisioneri vlerëson se kjo është një shifër normale, e cila justifikohet si me shpërndarjen e lejeve vjetore, me procesin e trajnimit apo me

funksionimin e institucioneve me natyrë auditimi dhe mbikëqyrjeje. Në këtë rast, Komisioneri është informuar nga grupet e monitorimit për arsyet e mungesave, pasi i janë dërguar edhe aktet e justifikimit të mungesave të raportuara.

Më poshtë po paraqesim në mënyrë tabelore rezultatet që kanë dalë nga përpunimi i të dhënave, duke specifikuar në tabelë, numrin e institucioneve dhe nëpunësve civilë të monitoruar, të ndarë sipas tipologjisë së institucioneve, mungesat e pajustificuara dhe mungesat me arsye, duke detajuar arsyen e justifikimit të tyre.

Tabela nr. 6.3 Situata e prezencës në punë për periudhën 03.06.2019 deri 28.06.2019

| Institucionet e monitoruara | Mungesa të pa justifikuara | Mungesa të justifikuara | Totali i nëpunësve civilë të monitoruar për 19 ditë pune |
|------------------------------|----------------------------|-------------------------|--|
| Institucionet e Pavarura | 21 | 3336 | 15732 |
| Administrata shtetërore | 7 | 19376 | 84050 |
| Njësitë e Qeverisjes Vendore | 110 | 5652 | 134368 |
| TOTALI | 138 | 28364 | 234150 |

c. Rastet e mungesave të pajustificuara:

Nga ana tjetër, në lidhje me mungesat pa arsye, rezulton se nga grupet e monitorimit janë raportuar **138** raste të tilla dhe mesatarja ditore e të cilave është **7 mungesa** për **12758** nëpunës civilë, ose 0.001 raste në ditë për 1 punonjës

Ashtu si duket edhe nga të dhënat, kjo shifër paraqitet e papërfillshme dhe vlerësohet si e arsyeshme në normalitetin e punës së përditshme të administratës. Nga verifikimet e kryera për këto raste nuk rezultoi ndonjë e dhënë që këto mungesa të kenë lidhje me tubime të paligjshme apo pjesëmarrje në veprimtari politike në mbështetje të një partie politike apo kandidati në zgjedhje. Këto raste janë në ndjekje nga Komisioneri dhe në përputhje me rrethanat do të mbahet qëndrim sipas ligjit.

2. Mbikëqyrja nëpërmjet vizitave në subjekt

Në zbatim të urdhrin nr. 53, datë 07.06.2019, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, “Për fillimin e procesit të monitorimit në subjekt të emërimeve të reja, largimeve nga puna dhe sjelljes së nëpunësve civilë, gjatë fushatës zgjedhore për njësitë e qeverisjes vendore”, u realizua kontroll i prezencës në punë, nëpërmjet sondazheve të kryera në subjekt në datat 10.06.2019 - 14.06.2019 dhe 25.06.2019 - 27.06.2019.

Gjatë këtij procesi, grupet e inspektimit të Komisionerit, në bashkëpunim me grupet e monitorimit të institucioneve përkatëse, verifikuan zbatimin e ligjit në institucionet e shërbimit civil, në kuadër të fushatës zgjedhore për zgjedhjet lokale, duke monitoruar sjelljen e nëpunësve civilë gjatë orarit zyrtar të punës. Në sondazhin e kryer gjatë kësaj periudhe, u monitoruan **89** subjekte, me një numër prej **3563** nëpunës civilë, nga të cilët **42** janë institucione të njësisë së qeverisjes vendore dhe **47** janë institucione varësie të administratës shtetërore.

Monitorimi u fokusua në verifikimin e mënyrës së plotësimit të “Akt-konstatimit” prej grupit të monitorimit, duke administruar gjithë dokumentacionin provues në lidhje me mungesat dhe lëvizjet e justifikuar të nëpunësve gjatë orarit të punës. Njëkohësisht, gjatë sondazhit të realizuar në institucionet e mësipërme, u verifikuan rastet e emërimeve dhe largimeve të nëpunësve nga shërbimi civil, si dhe rastet e dhënies së masave disiplinore apo fillimit të ecurisë disiplinore, të dhëna të cilat janë materializuar në procesverbalet e nënshkruara nga grupi i monitorimit dhe nga inspektorët e KMSHC-së.

Tabela nr. 6.4 Situata e prezencës në punë gjatë monitorimit nga Komisioneri në subjekt

| Institucionet e monitoruara | Mungesa të pa justifikuar | Mungesa të justifikuar | Totali i nëpunësve civilë |
|---|---------------------------|------------------------|---------------------------|
| Njësitë e Qeverisjes Vendore <i>(35 Bashkitë e vendit dhe 7 Këshillat e Qarkut)</i> | 3 | 295 | 2500 |
| Administrata Shtetërore <i>(40 Institucione Varësie dhe 7 Prefektura të Qarkut)</i> | 0 | 238 | 1063 |
| TOTALI 89 institucione | 3 | 533 | 3563 |

Për sa është pasqyruar në tabelën e mësipërme, rezulton se gjatë sondazhit të kryer në **89** subjekte, janë konstatuar vetëm **3** raste të mungesave të pajustificuara dhe **533** raste të mungesave të justifikuar, për **3563** nëpunës civilë të monitoruar në 1 (një) ditë pune.

3. Masa të marra dhe problematikat e hasura gjatë procesit të monitorimit lidhur me sjelljen e nëpunësve civilë

Rezoluta e Kuvendit të Shqipërisë “Për vlerësimin e veprimtarisë së Komisionerit për Mbrojtjen e Shërbimit Civil për vitin 2018”, ndër të tjera i ka kërkuar Komisionerit që për

vitin 2019, të angazhohet në drejtim të monitorimit të sjelljes së nëpunësve civilë gjatë fushatës zgjedhore për njësitë e qeverisjes vendore, me qëllim ndalimin e përdorimit të detyruar të nëpunësve civilë në fushatën zgjedhore, gjatë orarit zyrtar, nga subjektet politike, e po kështu edhe mbikëqyrjen e zbatimit të të drejtave të tyre me karakter politik dhe respektimin nga ana e tyre, të kufizimeve që ligji i ka vendosur në lidhje me këto të drejta.

Gjithashtu edhe në VKM nr. 283, datë 10.5.2019, “*Për marrjen e masave dhe monitorimin e veprimtarisë, sjelljes apo përdorimit të burimeve njerëzore, financiare dhe logjistike të administratës shtetërore, gjatë procesit zgjedhor për zgjedhjet vendore për vitin 2019*”, është parashikuar që Komisioneri për Mbrojtjen e Shërbimit Civil të marrë pjesë si i ftuar në mbledhjet e Task-Forcës së krijuar për koordinimin e procesit të monitorimit për zgjedhjet vendore për vitin 2019.

Në këtë kuadër, Komisioneri ka raportuar periodikisht lidhur me zbatimin e masave të marra dhe problematikat e hasura gjatë procesit të monitorimit lidhur me sjelljen e nëpunësve civilë për të gjitha institucionet që kanë të punësuar nëpunës civil (208 institucione të pavarura, të qeverisjes vendore dhe të administratës shtetërore), pranë Kuvendit, si edhe ka informuar Task - Forcën.

Bashkëpunimi me Task-Forcën është realizuar si nëpërmjet pjesëmarrjes aktive në mbledhjet e thirrura sipas nevojës dhe sferës së veprimtarisë së saj, ashtu edhe nëpërmjet informacioneve me shkrim të dërguara pranë këtij mekanizmi *ad - hoc*.

Fillimisht, Komisioneri ka informuar lidhur me masat e marra në lidhje me mbikëqyrjen e zbatimit të ligjit në administrimin e shërbimit civil, gjatë fushatës zgjedhore, e më tej në lidhje me situatat specifike që janë konstatuar si dhe me ndërhyrjen e Komisionerit për të adresuar problemet që janë evidentuar, të cilat po i analizojmë në vijim:

a. *Ndërprerja e monitorimit të procesit nga disa institucione*

Me shpalljen e njoftimit të Presidentit, në datën 10.6.2019 (*Dekret i Presidentit nr. 11199, datë 10.6.2019, “Për shfuqizimin e dekretit nr. 10928, datë 5.11.2018 të Presidentit të Republikës “Për caktimin e datës së zgjedhjeve për organet e qeverisjes vendore”*), 1 institucion i pavarur dhe 9 njësi të qeverisjes vendore, ndërprejnë procesin e raportimit pranë Komisionerit, duke e argumentuar qëndrimin e tyre me faktin se nuk gjendeshin në kushtet e fushatës zgjedhore. Në vijim po evidentojmë këto institucione:

- **Presidenti i Republikës**, përmes *e-mail-it* të datës 10.6.2019 të dërguar nga koordinatori i grupit të monitorimit pranë këtij institucioni, ka njoftuar se referuar dekretit të Presidentit, nuk jemi në kushtet për të vijuar raportimin e monitorimit të sjelljes së nëpunësve civilë gjatë fushatës zgjedhore.

- **Bashkia Shkodër**, përmes *e-mail-it* të datës 17.06.2019, ka njoftuar se referuar dekretit të Presidentit është shfuqizuar urdhri për ngritjen e grupit të monitorimit dhe më pas ka ndërprerë komunikimin me Komisionerin.
- **Bashkia Tropojë**, përmes *e-mail-it* të datës 20.6.2019, ka njoftuar se referuar dekretit të Presidentit është shfuqizuar urdhri për ngritjen e grupit të monitorimit.
- **Bashkia Kukës**, prej datës 10.6.2019, ka ndërprerë komunikimin dhe me urdhrin nr. 242/1, dt. 10.6.2019, ka anuluar urdhrin për ngritjen e grupit të monitorimit.
- **Bashkia Mallakastër**, ka ndërprerë komunikimin me Komisionerin, por nuk ka vënë në dispozicion asnjë akt administrativ që të materializojë këtë vendimmarrje.
- **Bashkia Berat**, përmes komunikimit elektronik, ka njoftuar se referuar dekretit të Presidentit është shfuqizuar urdhri për ngritjen e grupit të monitorimit dhe prej datës 19.6.2019, nuk ka raportuar të dhëna pranë Komisionerit.
- **Bashkia Lezhë**, ka ndërprerë komunikimin me Komisionerin, por nuk ka vënë në dispozicion asnjë akt administrativ që të materializojë këtë vendimmarrje.
- **Bashkia Prrenjas**, ka ndërprerë raportimin në datën 17.6.2019, por nuk ka vënë në dispozicion asnjë akt administrativ që të materializojë këtë vendimmarrje.
- **Bashkia Mat**, ka ndërprerë raportimin dhe me urdhrin nr. 205, dt. 26.6.2019 ka shfuqizuar urdhrin për ngritjen e grupit të posaçëm të monitorimit.
- **Bashkia Kavajë**, ka ngritur grupin e posaçëm për monitorimin e sjelljes së nëpunësve civilë gjatë fushatës zgjedhore, i cili ka miratuar rregulloren e brendshme të funksionimit të tij, por asnjë ditë nuk ka dërguar të dhëna pranë Sekretariatit të Komisionerit.

Ndodhur në rrethanat e kundërshtimit të institucioneve për të raportuar, me pretendimin se nuk ndodhen në situatë zgjedhore, Komisioneri në mënyrë shkresore ju ka bërë të qartë se, referuar pikës 1, të nenit 14, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ky institucion ka kompetencë mbikëqyrjen e zbatimit të ligjit në administrimin e shërbimit civil, në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë, ku natyrshëm përfshihen edhe institucionet e qeverisjes vendore, të evidentuar si më sipër. Në këtë kuadër, përfshihet edhe organizimi i mbikëqyrjes së performancës dhe sjelljes së nëpunësve civilë në punën e tyre të përditshme, për realizimin e objektivave dhe misionit të institucionit ku ata janë punësuar.

Në komunikimin me këto institucione, është theksuar se, pavarësisht faktit se fillimi i këtij monitorimi, mori indicie edhe për shkak të afrimit të fushatës zgjedhore, ku merr një kuptim

dhe rëndësi të veçantë respektimi i detyrimeve të përcaktuara në nenin 37, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, mbikëqyrja e performancës dhe sjelljes së nëpunësve civilë në përditshmërinë e punës së tyre, bazuar në parimet e profesionalizmit dhe paanësisë politike, është një detyrë e përhershme e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

Parë në këtë këndvështrim, u sqarua se shkëputja e komunikimit dhe mos dërgimi i të dhënave të përditshme të monitorimit të nëpunësve të disa bashkive, duke e lidhur pa të drejtë, me aspekte të veçanta të zhvillimit të fushatës zgjedhore dhe akte të ndryshme të nxjerra lidhur me këto zhvillime, vijnë në kundërshtim me detyrimin e parashikuar nga pika 3, e nenit 14, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, sipas të cilës “Institucionet që punësojnë nëpunës civilë, si dhe çdo funksionar publik ose nëpunës civil, që kanë kompetenca në administrimin e shërbimit civil, apo kanë informacion në këtë fushë, kanë detyrimin të bashkëpunojnë me Komisionerin”. Nëpunësit civilë kanë detyrimin ligjor që në çdo moment të respektojnë disiplinën në punë, të plotësojnë me profesionalizëm detyrat e ngarkuara në shërbim të përmbushjes së misionit të institucionit, si dhe të mos shprehin publikisht bindjet apo preferencat e tyre politike.

Në këtë rast, njësitë përgjegjëse përkatëse janë orientuar për të vijuar procesin, duke ju sjellë në vëmendje se për çdo institucion që është pjesë e shërbimit civil, ekziston detyrimi për të dërguar informacion dhe për të bashkëpunuar me Komisionerin, për zbatimin e dispozitave që rregullojnë administrimin e shërbimit civil, aspekt i të cilit është edhe monitorimi i sjelljes së nëpunësve civilë. Më tej, këtyre institucioneve ju është kërkuar që të vijojnë procesin e komunikimit, për të dërguar të dhëna edhe për ditët kur informacioni ka munguar e në vijim, në lidhje me monitorimin e sjelljes së nëpunësve civilë në institucionet e tyre, e po kështu edhe penalitetet disiplinore në një rast të mos përmbushjes së detyrave funksionale.

b. Raste të nëpunësve civilë të konstatuar me sjellje apo veprimtari në kundërshtim me ligjin gjatë procesit zgjedhor

Nëpërmjet bashkëpunimit institucional, sidomos me disa Prefektë në disa Qarqe të vendit, e konkretisht, nëpërmjet shkresave nr. 868 prot., datë 20.6.2019, të Prefektit të Qarkut Dibër; nr. 776 prot., datë 21.6.2019, të Prefektit të Qarkut Berat dhe nr. 1006 prot., datë 26.6.2019, të Prefektit të Qarkut Vlorë, Komisioneri ka marrë informacion se në njësitë e qeverisjes vendore: Mat, Klos, Berat, Skrapar dhe Delvinë, kishin ndodhur veprime të dhunshme para KZAZ-ve, si dhe janë shprehur hapur preferenca politike në mbështetje të një partie politike ose kandidati në zgjedhje. Menjëherë, Komisioneri i është drejtuar institucioneve përkatëse për të verifikuar informacionin dhe për të vënë përpara përgjegjësisë personat që kanë kryer veprime në kundërshtim me ligjin.

Njëkohësisht, me qëllim që të sigurohej një informacion i plotë dhe i saktë, nëse kanë marrë pjesë nëpunës civilë në veprimet e dhunshme apo tubimet e paligjshme pranë KZAZ-ve të

ndryshme të vendit, Komisioneri i është drejtuar Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit, me shkresën nr. 111, datë 20.6.2019. Në përgjigje të kërkesës së Komisionerit, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit, me shkresën nr. 5120/1, datë 28.6.2019, “Dërgojmë informacion për nëpunësit të cilët kanë marrë pjesë në veprime të dhunshme apo tubime të paligjshme në KZAZ-të e ndryshme të vendit”, ka dërguar informacion se raste të tilla janë vërejtur në **13** njësi të qeverisjes vendore: Kamëz, Selenicë, Delvinë, Prrenjas, Shkodër, Tropojë, Pogradec, Devoll, Berat, Skrapar, Burrel, Klos dhe Mat.

Ndodhur në këto rrethana, për t’i paraprirë shkeljeve ligjore, Komisioneri i ka nisur një shkresë të gjitha institucioneve që punësojnë nëpunës civilë, duke kërkuar informacion të hollësishëm lidhur me raste të tilla të konstatuara në institucionet përkatëse.

Në vijim të verifikimit të informacioneve të administruara nga Komisioneri, u evidentuan **33** raste, ku janë denoncuar punonjës të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në institucionet si më poshtë:

- **Bashkia Mat**: 7 punonjës të kësaj bashkie, kanë shprehur publikisht preferencat e tyre politike, duke marrë pjesë në protestat e dhunshme të organizuara pranë KZAZ-së, nr. 16, në qytetin e Burrelit.
- **Bashkia Berat**: 2 punonjës të kësaj bashkie kanë shprehur publikisht preferencat e tyre politike, duke marrë pjesë në protestat e dhunshme të organizuara pranë KZAZ-së, nr. 64, në qytetin e Beratit.
- **Bashkia Skrapar**: 2 punonjës të kësaj bashkie kanë shprehur publikisht preferencat e tyre politike, duke marrë pjesë në protestat e dhunshme të organizuara pranë KZAZ-së, nr. 66, në qytetin e Çorovodës.
- **Bashkia Delvinë**: 16 punonjës të kësaj bashkie kanë shprehur publikisht preferencat e tyre politike, duke marrë pjesë në një tubim përpara KZAZ-së, nr. 87, në qytetin e Delvinës.
- **Bashkia Shkodër**: 2 punonjës të kësaj bashkie kanë shprehur publikisht preferencat e tyre politike, duke marrë pjesë në protestat e dhunshme të organizuara pranë KZAZ-së, në qytetin e Shkodrës.
- **Bashkia Pogradec**: 1 punonjës ka shprehur publikisht preferencat e tij politike, duke marrë pjesë në protestat e dhunshme ku ishin depozituar materialet zgjedhore, në qytetin e Pogradecit.

- **Bashkia Cërrik:** 1 punonjës ka shprehur publikisht preferencat e tij politike, duke marrë pjesë në protestat e dhunshme ku ishin depozituar materialet zgjedhore, në qytetin e Cërrikut.
- **Bashkia Selenicë:** 1 punonjës ka shprehur publikisht preferencat e tij politike, duke marrë pjesë në protestat e dhunshme pranë KZAZ-së, në qytetin e Selenicës.
- **Bashkia Finiq:** Nëpërmjet *e-mailit* të datës 20.6.2019, ka informuar Komisionerin në lidhje me një situatë të dhunshme, të ushtruar ndaj anëtarëve të KZAZ-së nr. 89 - Livadhja, ku 1 punonjës, nëpunës civil (*në periudhë prove*), në Njësinë Administrative Livadhja, Bashkia Finiq.

Në këto kushte, për të gjitha institucionet e përmendura më sipër është kërkuar menjëherë nga Njësia e Burimeve Njerëzore, që ndaj nëpunësve të mësipërm të fillojë ecuria disiplinore dhe të kërkohet nga Komisioni i Disiplinës, shqyrtimi me përparësi i rastit dhe vënia e tyre para përgjegjësisë disiplinore.

Ndërkohë, Komisioneri ka vijuar punën për ndjekjen e zbatimit të detyrave të lëna në lidhje me fillimin e procedurave disiplinore dhe ecurinë e tyre me të gjitha institucionet që kanë pasur raste të tilla.

Në veçanti përmendim rastin e Bashkisë Mat, ku nga ana e Kryetarit të bashkisë, nëpërmjet shkresës nr. 1672/1, datë 25.6.2019, dërguar Komisionerit, është pretenduar se punonjësit për të cilët Komisioneri ka kërkuar fillimin e ecurisë disiplinore nuk kanë shkëlur ligjin, por kanë qenë duke kryer detyrën shtetërore, sipas urdhrit të drejtuesit të bashkisë.

Me shkresën nr. 1179, datë 02.07.2019, Komisioneri ka sjellë në vëmendjen e titullarit të institucionit dhe njësisë përgjegjëse se duhet ngritur Komisioni i Disiplinës i cili është i vetmi organ që pas fillimit të ecurisë disiplinore, mund të dëgjojë palët, të mbledhë provat e nevojshme, ku përfshihen sidomos urdhrat e ditës apo autorizimet për punë jashtë godinës së bashkisë dhe në përfundim të kësaj veprimtarie merr edhe vendimet përkatëse në përputhje me ligjin. Titullari i institucionit është orientuar që informacionet që ka për shkak të detyrës, në lidhje me veprimtarinë e nëpunësve civilë, në këtë rast të paraqiten për vlerësim para Komisionit të Disiplinës.

Ndërkohë, evidentojmë faktin se, pas njoftimit të Task - Forcës, regjistruar me nr. 1174 prot., datë 2.7.2019, në lidhje me rastin e largimit nga shërbimi civil të punonjësës V.H., në pozicionin e punës administrator i ndihmës ekonomike në Njësinë Administrative Miras, Bashkia Devoll, menjëherë pas zgjedhjeve, për arsye të lidhura me procesin zgjedhor, me shkresën nr. 1182, datë 02.07.2019, Komisioneri ka filluar verifikimin e ligjshmërisë së aktit administrativ nr. 137, datë 01.07.2019, të Kryetarit të Bashkisë Devoll "*Për largim nga detyra*", duke kërkuar nga institucioni informacion në lidhje me rrethanat në të cilat është

marrë ky vendim, si edhe dokumentacionin e nevojshëm për të verifikuar ligjshmërinë e tij.

Komisioneri ka vijuar të ndjekë procesin e nisur për këto raste dhe ka konstatuar se të gjitha rastet e raporturara prej tij janë shqyrtuar nga organet e disiplinës të ngritura nga institucionet përkatëse.

Sa më sipër, janë disa aspekte të procesit të mbikëqyrjes që realizoi Komisioneri në kuadër të zbatimit të ligjit për nëpunësin civil, në situatën specifike zgjedhore, si dhe ndjekja e mëtejshme e detyrave të lëna me qëllim rregullimin e ligjshmërisë, në raste kur janë konstatuar veprime në kundërshtim me ligjin.

4. Nëpunës civilë të regjistruar si kandidatë për zgjedhjet vendore dhe nëpunës civilë të angazhuar në komisionet zgjedhore

Në lidhje me këtë aspekt, në datën 17.05.2019, Komisioneri për Mbrojtjen e Shërbimit Civil, nëpërmjet një shkrese dërguar të gjitha institucioneve të monitoruara, ka kërkuar dhe më tej, ka administruar të dhëna, të cilat pasqyrojnë rastet kur nëpunësit civilë kanë parashtruar kërkesën për t'u regjistruar si kandidatë për zgjedhjet vendore, si dhe rastet e pjesëmarrjes së tyre në organet e administrimit të zgjedhjeve, si komisionerë në përbërje të KZAZ-ve, KQV-ve dhe GNV-ve.

Në zbatim të pikës 5, të vendimit nr. 283, datë 10.05.2019, të Këshillit të Ministrave, “*Për marrjen e masave dhe monitorimin e veprimtarisë, sjelljes apo përdorimit të burimeve njerëzore, financiare dhe logjistike të administratës shtetërore, gjatë procesit zgjedhor për zgjedhjet vendore për vitin 2019*”, Komisioneri ka asistuar grupet e monitorimit në lidhje me përgatitjen e akteve administrative, të cilat materializojnë miratimin e institucionit për të ushtruar funksionet e administratës zgjedhore nga nëpunësit civilë.

Në referencë të informacionit të sjellë, rezulton se në të gjitha rastet e angazhimit të nëpunësve civilë si komisionerë zgjedhor, janë miratuar kërkesat e tyre nga institucioni dhe janë lëshuar autorizimet përkatëse nga titullari i institucionit. Në lidhje me këtë aspekt, rezulton të mos jetë paraqitur asnjë ankesë, si dhe nuk është administruar asnjë informacion, në lidhje me mohimin e ushtrimit të kësaj të drejte.

Njëkohësisht, në zbatim të nenit 37, pika 3, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, është monitoruar respektimi i të drejtës së nëpunësit civil për t'u regjistruar si kandidat për organet e qeverisjes vendore, si në cilësinë e kandidatit për kryetar bashkie, ashtu edhe si anëtar i këshillit bashkiak.

Në zbatim të detyrimit ligjor të përcaktuar në nenin 54/1/1, të ligjit për nëpunësin civil dhe në pikën 17, të VKM nr. 283, datë 10.05.2019, monitorimi i këtij procesi u fokusua në procedurat e ndjekura nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, në

lidhje me konstatimin e shkakut të pezullimit dhe të nxjerrjes së aktit administrativ për pezullimin e nëpunësit civil nga detyra e tij për periudhën e kandidimit.

Konkretisht, nga të dhënat që kanë arritur pranë Komisionerit nga 84 institucione, janë evidentuar **28** raste, kur nëpunës civilë janë regjistruar si kandidatë për kryetar bashkie ose anëtarë të Këshillit Bashkiak dhe **325** raste, kur nëpunës civilë janë angazhuar si komisionerë zgjedhor, nga të cilët **123** raste kur nëpunës civilë janë emëruar anëtarë të KZAZ-ve, **126** raste kur nëpunës civilë janë emëruar anëtar të KQV-ve dhe **76** raste kur nëpunës civilë janë emëruar si anëtar të GNV-ve, të cilët, të ndarë sipas tipologjisë së institucioneve, paraqiten në tabelën më poshtë:

Tabela nr. 6.5 Statistika në lidhje me pjesëmarrjen e nëpunësve civilë si kandidatë për kryetar bashkie/ anëtar këshilli bashkiak, si dhe në administratën zgjedhore

| Nr. | Institucionet që kanë dërguar të dhënat | | Kandidat për kryetar Bashkie/ anëtarë këshilli bashkiak | Pjesëmarrja në administratën zgjedhore | | |
|---------------|---|-----------|---|--|------------|-----------|
| | | | | KZAZ | KQV | GNV |
| 1. | Institucionet e Pavarura | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 2. | Administrata Shtetërore | 50 | 12 | 83 | 88 | 39 |
| 3. | Njësitë e Qeverisjes Vendore | 29 | 15 | 40 | 38 | 37 |
| TOTALI | | 84 | 28 | 123 | 126 | 76 |

Nga sa është paraqitur në tabelën e mësipërme, vlerësohet se trupa e nëpunësve civilë ka kontribuar në administrimin e procesit zgjedhor, duke rritur nivelin teknik të administratës zgjedhore, e për pasojë duke konsoliduar standardet e zgjedhjeve, drejt atyre më të mirave të hapësirës evropiane.

Vlen të theksohet se, monitorimi i sjelljes së nëpunësit civil gjatë fushatës zgjedhore, si një mekanizëm për të siguruar parimin e paanësisë politike të shërbimit civil, ka kontribuar njëkohësisht në forcimin e rolit të njësisë së burimeve njerëzore, në kuadër të detyrave të tyre funksionale që rrjedhin nga zbatimi i ligjit për nëpunësin civil, të cilat shpesh paraqesin vështirësi edhe për shkak të natyrës së kontrollit që ato kanë, e për pasojë edhe të rezistencës së vazhdueshme që bëhet nga nëpunësit e të gjitha niveleve, për t'iu shmangur rregullave të qarta të disiplinës në punë, si dhe procedurave specifike që kërkohen të respektohen nga ligji i sipërcituar.

Referuar kompleksitetit të këtij procesi, në analizë të përmbajtjes së akt-konstatimeve si dhe dokumentacionit përkatës, Komisioneri arrin në përfundimin se, monitorimi i sjelljes së nëpunësit civil gjatë fushatës zgjedhore përbën një indikator shtesë, në lidhje me vlerësimin e performancës së njësisë së burimeve njerëzore, në kuadër të realizimit të detyrave

funksionale të saj. Në të njëjtën kohë, ky proces përbën një vlerë të shtuar dhe mbështetje ndaj rolit të njësisë së burimeve njerëzore, e po kështu ndikon në mënyrë direkte në realizimin dhe përmbushjen e detyrave funksionale, si edhe në rritjen e disiplinës në punë të nëpunësve civilë.

5. Emërimet e reja, si dhe largimet apo lirimet nga detyra të kryera gjatë periudhës zgjedhore

Në kuadër të monitorimit të sjelljes së nëpunësve civilë gjatë fushatës zgjedhore, Komisioneri është fokusuar edhe në mbikëqyrjen e emërimeve të reja, si dhe largimet apo lirimet nga detyra, të kryera gjatë kësaj periudhe.

Nëpërmjet raportimeve të ardhura nga koordinatorët e grupeve të monitorimit, të ngritur pranë institucioneve pjesë e shërbimit civil, si dhe nga njësitë përgjegjëse Komisioneri është informuar se, janë shënuar vetëm **16** raste të emërimeve të reja ose transferime, si dhe lirime nga detyra në **32 raste** (*dorëheqje/pension pleqërie*), të cilat janë kryer sipas procedurave të ligjit.

Ndërkohë konstatohet vetëm një masë disiplinore largim nga shërbimi civil, në bashkinë Devoll, e cila u analizua më sipër, për të cilën ka filluar verifikimi dhe rasti është në ndjekje nga Komisioneri.

Sa më sipër vlerësohet pozitivisht nga Komisioneri, sepse tregon për respektimin e parimeve të administrimit të shërbimit civil, sidomos atij të paanësisë politike dhe të qëndrueshmërisë së shërbimit civil.

6. Bashkëpunimi me institucionet brenda vendit dhe ato ndërkombëtare gjatë monitorimit të situatës zgjedhore në lidhje me shërbimin civil

Një aspekt i rëndësishëm i procesit të monitorimit të situatës zgjedhore në lidhje me shërbimin civil nga ana e Komisionerit ka qenë edhe bashkëpunimi me institucionin e Kuvendit të Shqipërisë, si edhe Task Forcën, e krijuar me vendimin nr. 283, datë 10.05.2019, të Këshillit të Ministrave, *“Për marrjen e masave dhe monitorimin e veprimtarisë, sjelljes apo përdorimit të burimeve njerëzore, financiare dhe logjistike të administratës shtetërore, gjatë procesit zgjedhor për zgjedhjet vendore, për vitin 2019”*, të cilët janë informuar në vijimësi në lidhje me ecurinë e këtij procesi. Gjithashtu, Komisioneri ka marrë pjesë si i ftuar në mbledhjet e Task Forcës, duke dhënë kontributin e tij për mbarëvajtjen e procesit zgjedhor në përputhje me përcaktimet e ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.

Njëkohësisht, Komisioneri ka vijuar bashkëpunimin edhe me institucionet ndërkombëtare që e ushtrojnë aktivitetin e tyre në vendin tonë, të cilat i ka informuar për ecurinë e procesit të

monitorimit të veprimtarisë dhe sjelljes së nëpunësit civil gjatë procesit zgjedhor, si dhe për problemet e evidentuara. Ndër këto institucione, përmendim: Të Ngarkuarën me Punë të Ambasadës së Shteteve të Bashkuara të Amerikës; Ambasadorin e Republikës Federale të Gjermanisë; Ambasadorin e Delegacionit të Bashkimit Evropian në Shqipëri; Kreun e Zyrës së Këshillit të Evropës; Këshilltarin për Zhvillimin e Politikave dhe Koordinimin, pranë SIGMA-s; Kreun e Prezencës së OSBE në Shqipëri dhe Kreun e Misionit të Vëzhgimit të Zgjedhjeve të OSBE-ODIHR në Shqipëri, të cilave i jemi drejtuar për të kërkuar edhe mbështetjen e tyre gjatë këtij procesi.

Nga ana e tyre është vlerësuar dhe përkrahur nisma e Komisionerit për të kontribuar në ndryshimin e sjelljes së administratës publike gjatë proceseve zgjedhore, drejt standardeve evropiane, në zbatim të parimeve të administrimit të shërbimit civil, duke ndihmuar që administrata të orientohet drejt zbatimit të detyrave funksionale në shërbim të shtetit dhe publikut. Veçojmë me këtë rast qëndrimin e Kreut të Misionit të Vëzhgimit të Zgjedhjeve të OSBE-ODHIR, Ambasadores, Znj. Audrey Glover, e cila në përgjigje të informacioneve të dërguara nga Komisioneri, në letrën e datës 10 Qershor 2019, shprehet:

“Faleminderit për letrat tuaja të datës 30 Maj 2019. Unë dhe stafi im ju jemi mirënjohës për informacionin që na keni dërguar mbi masat paraprake të marra nga Komisioneri për Mbrojtjen e Shërbimit Civil për të monitoruar sjelljen e nëpunësve civilë gjatë fushatës zgjedhore”.

Në vijim të korrespondencës me Komisionerin, me letrën e datës 2 Korrik 2019, Znj. Glover ka dërguar Deklaratën e plotë mbi Gjetjet dhe Konkluzionet paraprake për Zgjedhjet Lokale të 30 Qershorit 2019, duke shprehur edhe një herë vlerësimin e saj mbi informacionet e vazhdueshme që Komisioneri i ka dërguar përgjatë gjithë procesit të monitorimit dhe duke kërkuar që të njihet në vijimësi me rezultatet e këtij procesi.

Këto vlerësime e inkurajojnë Komisionerin në punën e tij dhe e motivojnë që të ndërmarë aksione të rëndësishme, pavarësisht vështirësive që ndeshen, për të zbatuar parimet e rëndësishme të administrimit të shërbimit civil, si ai i shanseve të barabarta, mosdiskriminimit, meritës, transparencës, profesionalizmit dhe paanësisë politike, si dhe për të garantuar qëndrueshmërinë në detyrë të nëpunësit civil dhe vazhdimësinë e shërbimit civil.

Në përfundim të mbikëqyrjes po parashtrojmë disa konkluzione në të cilat ka arritur Komisioneri në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësit civil gjatë periudhës zgjedhore si dhe disa rekomandime për përmirësimin e situatës:

- Nisur nga analiza e dispozitave që rregullojnë subjektet zgjedhore, në Kodin zgjedhor, i cili ende nuk ka ndryshuar, që kanë të bëjnë kryesisht me përcaktimin e funksioneve të larta në administratë, Komisioneri ashtu si e ka shprehur edhe më parë, mbetet përsëri i mendimit se ato duhet të rishikohen, dhe duhet të vendosen në

koherencë me ligjin për nëpunësin civil, i cili i njeh nëpunësit civil që kandidon, pavarësisht nivelit të tij në hierarkinë e shërbimit civil, të drejtën e pezullimit nga shërbimi civil dhe nuk e detyron për t'u dorëhequr.

- Komisioneri mori denoncime për përfshirjen e nëpunësve civilë në tubime të paligjshme; veprime të dhunshme para KZAZ-ve, si dhe shprehje të preferencave politike në mbështetje të një force të caktuar politike, ose kandidati në zgjedhje, të cilat u adresuan menjëherë për verifikim pranë organeve të disiplinës në institucionet përkatëse. Ky proces është në ndjekje të vazhdueshme nga Komisioneri. Megjithatë, këto mbetën raste të veçuara, të nxitura nga rrethana specifike që shoqëruan këtë fushatë zgjedhore dhe nuk ndikojnë në vlerësimin e sjelljes së përgjithshme të nëpunësve civilë, e cila vlerësohet si korrekte dhe në përputhje me ligjin për nëpunësin civil.
- Gjatë këtij procesi, nga ana e disa institucioneve u ndërpre komunikimi, duke mos dhënë informacionin e kërkuar nga Komisioneri, ç'ka është një veprim që vjen në kundërshtim me ligjin për nëpunësin civil, e për këtë arsye do të analizohet rast pas rasti dhe do të mbahet qëndrim ndaj personave përgjegjës.
- Nga administrimi dhe analiza e të dhënave Komisioneri vlerëson se nuk ka raste të emërimeve të reja në kundërshtim me ligjin dhe po kështu nuk ka raste të masave disiplinore të aplikuara gjatë këtij procesi. Këto të dhëna evidentojnë respektimin e parimit të paanësisë politike dhe qëndrueshmërisë në shërbimin civil.
- Në rastin e aplikimit të institutit të pezullimit, për shkak të pjesëmarrjes si kandidat për deputet, në këto zgjedhje politike, nga ana e njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, ku nëpunësi civil është i emëruar, vlerësojmë se është respektuar kërkesa ligjore, për konstatimin e pezullimit të statusit të nëpunësit civil, për shkak të pjesëmarrjes si kandidat në këto zgjedhje.
- Në rastin e veprimtarive të jashtme të nëpunësve civilë, Komisioneri ka konstatuar se nga ana e titullarit të institucionit, pas kërkesës së nëpunësit civil, është zbatuar kërkesa ligjore, për të lejuar këto kategori veprimtarish, të tilla si, pjesëmarrje në administratën zgjedhore, në përbërje të KZAZ-ve, KQV-ve dhe GNV-ve, duke lëshuar edhe autorizimin përkatës.
- Komisioneri vlerëson se Grupet e Monitorimit kanë zhvilluar me korrektesë verifikimin e rasteve të denoncuara dhe më tej, kanë vijuar procedurën ligjore për ndjekjen e rasteve kur janë konstatuar shkelje disiplinore.
- Komisioneri ka filluar monitorimin e ecurisë së kallëzimeve penale që janë depozituar pranë Prokurorisë, në ngarkim të nëpunësve civilë, me pretendimin se

kanë cenuar procesin zgjedhor, për të vlerësuar më tej objektivitetin dhe efikasitetin e tyre.

- Duke vlerësuar ecurinë e procesit të monitorimit dhe impaktin që ai pati në disiplinimin e administratës, Komisioneri vlerëson se ky proces duhet të vijojë edhe në rastet e proceseve zgjedhore në të ardhmen.
- Njësitë e administrimit të burimeve njerëzore duhet të vijojnë komunikimin me Komisionerin, pas kësaj eksperience të suksesshme bashkëpunimi, për të rritur nivelin e zbatimit të ligjit për nëpunësit civilë, në të gjitha aspektet e tij.
- Njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore, të vijojnë mbikëqyrjen e respektimit të disiplinës formale në punë, pasi kjo sjell rritjen e efikasitetit dhe efektivitetit në punë.
- Të mbështeten njësitë e burimeve njerëzore nga titullarët e institucioneve, si me personel, ashtu edhe duke vlerësuar rolin e tyre në administrimin e shërbimit civil.
- Komisioneri vlerëson se, duke vepruar në mbështetje të një procesi zgjedhor në përputhje me ligjin, ka ndihmuar për të siguruar një proces më të mirë zgjedhor në vendin tonë, drejt standardeve më të mira të Hapësirës Evropiane.
- Nëpunësit civilë, të ndërgjegjshëm për detyrën e rëndësishme që kanë në piramidën e shtetit, duhet të jenë pararoja e reformimit rrënjësor të mentalitetit të administratës në vendin tonë, drejt jetësimit të parimeve të tilla, si parimi i përgjegjshmërisë në punë, paanësisë politike dhe meritokracisë.
- Nëpunësit civilë mirëkuptuan procesin e monitorimit dhe nuk pati asnjë rezistencë ndaj vendosjes së disa rregullave të reja shtesë në lidhje me disiplinën në punë dhe i respektuan ato.
- Komisioneri vlerëson rolin e nëpunësve civilë në administratën zgjedhore, të cilët e orientuan procesin e zgjedhjeve drejt standardeve të reja, drejt qetësisë dhe profesionalizmit.
- Në përfundim, Komisioneri falënderon në mënyrë të veçantë, institucionet ndërkombëtare, ndër të cilët Ambasadën e Shteteve të Bashkuara të Amerikës, Ambasadorin e Republikës Federale të Gjermanisë, Ambasadorin e Delegacionit të Bashkimit Evropian në Shqipëri, Kreun e Zyrës së Këshillit të Evropës, Këshilltarin për Zhvillimin e Politikave dhe Koordinimin pranë SIGMA-s, Kreun e Prezencës së OSBE në Shqipëri dhe Kreun e Misionit të OSBE-ODIHR në Shqipëri, për mbështetjen që i kanë dhënë në punën e tij, gjatë këtij procesi sa të rëndësishëm, po aq edhe delikat, si dhe kërkon mbështetjen e tyre në të ardhmen, për të përballuar sfidat e reformës në administratën publike.

KAPITULLI VII

MBIKËQYRJA E ZBATIMIT TË LIGJIT PËR RESPEKTIMIN E AFATIT TË LIRIMIT NGA SHËRBIMI CIVIL PËR PUNONJËSIT QË PLOTËSOJNË MOSHËN E PENSIONIT TË PLOTË TË PLEQËRISË

Bazuar në kompetencat ligjore të Komisionerit si edhe në zbatim të Rezolutës së Kuvendit të Republikës së Shqipërisë “Për vlerësimin e veprimtarisë së Komisionerit për Mbrojtjen e Shërbimit Civil për vitin 2018”, ku shprehimisht është kërkuar:

“Të shqyrtohen me prioritet rastet e individëve, pjesë e shërbimit civil në administratën qendrore dhe vendore, të cilët vazhdojnë marrëdhëniet e punës, megjithëse kanë arritur moshën e pensionit dhe duhet të kishin ndërprerë në kohë marrëdhëniet juridike dhe financiare”,

është kryer gjatë gjithë vitit procesi i verifikimit lidhur me zbatimin e nenit 65, germa “c”, të ligjit nr. 152/2013, dispozitë e cila parashikon rastet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit dhe urdhëron lirimin nga shërbimi civil të nëpunësve që kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë.

Për realizimin e këtij procesi, Komisioneri ka kërkuar informacion nga njësitë përgjegjëse të raportojnë për nëpunësit që mbahen në punë, megjithëse kanë plotësuar moshën për pension të plotë të pleqërisë, përgjatë gjithë vitit 2019. Në lidhje me këtë proces është komunikuar me **114** institucione, nga të cilat **24** institucione të administratës shtetërore (*Kryeministria, 11 ministrinë e linjës të cilat kanë raportuar edhe për institucionet e varësisë*); **73** institucione të administratës vendore (*bashki dhe këshilla qarku*) dhe **17** institucione të pavarura.

Vlen të theksohet se është vënë re një nivel shumë i lartë bashkëpunimi në këtë rast, pasi raportimi nga institucionet është kryer në masën 100%.

Nga mbledhja dhe përpunimi i të dhënave të raportuara janë evidentuar **149** raste, të marrëdhënieve të punës në tejkalim të afatit ligjor të vendosur për lirimin nga shërbimi civil për shkak të plotësimit të moshës për të dalë në pension të plotë pleqërie, nga të cilat: **86** raste ose **58%** të tyre i përkasin administratës shtetërore (*24 raste në ministri dhe 64 raste në institucionet e varësisë*); **5** raste ose **3%** të tyre prefekturave të qarkut; **41** raste ose **28%** të tyre bashkive; **6** raste ose **4%** të tyre këshillave të qarkut dhe **11** raste ose **7%** të tyre institucioneve të pavarura.

1. Situata e konstatuar në administratën shtetërore, Kryeministria dhe 11 ministrinë e linjës

Njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të Kryeministrisë dhe 11 ministrive të linjës kanë dërguar të dhëna për aparatin e tyre dhe nga përpunimi i informacionit vërehet se:

- Në **3** ministri, e konkretisht: Ministria e Kulturës, Ministria e Drejtësisë dhe Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural nuk është evidentuar asnjë rast i kësaj natyre.
- Në Kryeministri dhe **7** ministri janë raportuar **24** raste të nëpunësve të cilët e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë, deri në fund të vitit kalendarik 2019.

Në mënyrë të detajuar, kjo situatë paraqitet në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 7.1 *Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në datën 31.12.2019, për aparatin e Kryeministrisë dhe ministrive të linjës*

| Nr. | Institucioni | Nëpunës që kanë mbushur moshën për pension të plotë pleqërie |
|---------------|--|--|
| 1. | Kryeministria | 3 |
| 2. | Ministria e Financave dhe Ekonomisë | 6 |
| 3. | Ministria e Brendshme | 1 |
| 4. | Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme | 1 |
| 5. | Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë | 5 |
| 6. | Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë | 1 |
| 7. | Ministria e Mbrojtjes | 1 |
| 8. | Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale | 6 |
| TOTALI | | 24 |

Komisioneri ka ndjekur situatën dhe ka kërkuar nga Njësitë e Burimeve Njerëzore të këtyre institucioneve marrjen e masave të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit për **21** nëpunës (*pasi për 3 nëpunës, marrëdhënia në shërbimin civil është përfunduar në kohë, në përputhje me nenin 65 të ligjit, pa qenë e nevojshme ndërhyrja e Komisionerit*) të cilët kishin plotësuar moshën e pensionit të plotë të pleqërisë, si dhe pasqyrimin e këtyre akteve në Sistemin Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS), i cili administrohet nga Departamenti i Administratës Publike.

Me kalimin e afatit procedural, të lënë në pjesën urdhëruese të vendimit, njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore kanë njoftuar në lidhje me masat e marra për zbatimin e vendimit

paralajmërues. Deri në momentin e raportimit, situata paraqitet si më poshtë:

- Për **13** raste ose **54%** të tyre është përfunduar marrëdhënia e punësimit për shkak të plotësimit të moshës së pensionit të plotë të pleqërisë në zbatim të vendimit të Komisionerit;
- Për **3** raste ose **13%** të tyre marrëdhënia në shërbimin civil është përfunduar në kohë, në përputhje me nenin 65 të ligjit, pa qenë e nevojshme ndërhyrja e Komisionerit.
- Për **8** raste ose **33%** të tyre njësitë përgjegjëse janë në proces për të përmbushur detyrimin ligjor.

2. Situata e konstatuar në institucionet në varësi të Kryeministrit dhe ministrive

Në përmbushje të detyrimit ligjor të sipërcituar, Kryeministria dhe ministrinë kanë raportuar edhe për institucionet në varësi të tyre, që janë pjesë e shërbimit civil. Nga përpunimi i informacionit vërehet se **62** nëpunës e kishin plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në fund të vitit kalendarik 2019.

Komisioneri ka ndjekur situatën dhe ka kërkuar nëpërmjet vendimeve paralajmëruese që njësitë e burimeve njerëzore të këtyre institucioneve të marrin masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit për **57** nëpunës të evidentuar sipas pozicionit të punës dhe momentit të plotësimit të moshës për të përfituar pensionin e plotë të pleqërisë, pasi në **5** raste është vepruar nga institucioni, pa qenë nevoja që të ndërhyjë Komisioneri. Në vijim, është kërkuar nga Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse të këtyre institucioneve, që pozicionet e punës të cilat kanë mbetur të lira pas konstatimit të rrethanave të nenit 65, pika 1/c, të shpallen të lira, për t'u plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit, me qëllim për të mos krijuar pengesa në vazhdimësinë e punës së institucioneve.

Me kalimin e afatit procedural, të lënë në pjesën urdhëruese të vendimit, njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore kanë njoftuar në lidhje me masat e marra për zbatimin e vendimit paralajmërues. Deri në momentin e raportimit, situata paraqitet si më poshtë:

- Për **36** raste ose **58%** të tyre është përfunduar marrëdhënia e punësimit për shkak të plotësimit të moshës së pensionit të plotë të pleqërisë në zbatim të vendimit të Komisionerit;
- Për **21** raste ose **34%** njësitë përgjegjëse janë në proces për të përmbushur detyrimin ligjor.
- Për **5** raste ose **8%** gjendja e ligjshmërisë është rikthyer nga vetë institucioni.

Tabela nr. 7.2 *Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në datën 31.12.2019, për institucionet e varësisë të administratës shtetërore*

| Nr. | Institucioni | Nëpunës që kanë mbushur moshën për pension të plotë pleqërie |
|---------------|--|--|
| 1. | Agjencia e Auditimit të Programeve të Asistencës, Akredituar nga BE | 1 |
| 2. | Agjencia e Menaxhimit të Burimeve Ujore | 1 |
| 3. | Agjencia Kombëtare e Mjedisit | 6 |
| 4. | Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve | 16 |
| 5. | Drejtoria e Përgjithshme e Doganave | 3 |
| 6. | AKU, Drejtoria Rajonale e Qarkut Gjirokastrë | 1 |
| 7. | AKU, Drejtoria Rajonale e Qarkut Vlorë | 1 |
| 8. | AKU, Drejtoria Rajonale e Qarkut Korçë | 2 |
| 9. | Agjencia Rajonale e Shërbimit Veterinar dhe Mbrojtjes së Bimëve, Vlorë | 1 |
| 10. | Agjencia Rajonale e Shërbimit Veterinar dhe Mbrojtjes së Bimëve, Shkodër | 2 |
| 11. | Agjencia Rajonale e Shërbimit Veterinar dhe Mbrojtjes së Bimëve, Elbasan | 1 |
| 12. | Agjencia Rajonale e Ekstensionit Bujqësor, Shkodër | 2 |
| 13. | Agjencia Rajonale e Ekstensionit Bujqësor, Lushnjë | 3 |
| 14. | Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Shkodër | 1 |
| 15. | Inspektorati i Sigurisë Ushqimore dhe Veterinarisë | 1 |
| 16. | Agjencia Kombëtare e Duhan Cigareve | 1 |
| 17. | Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Lushnjë | 1 |
| 18. | Agjencia Kombëtare Bërthamore | 3 |
| 19. | Inspektorati Shtetëror Teknik dhe Industrial | 5 |
| 20. | Shërbimi Gjeologjik Shqiptar | 3 |
| 21. | Qendra e Botimeve Zyrtare | 1 |
| 22. | Instituti i Mjekësisë Ligjore | 1 |
| 23. | Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimit të Provës | 1 |
| 24. | Agjencia Shtetërore për Mbrojtjen e të Drejtave të Fëmijëve | 1 |
| 25. | Shërbimi Social Shtetëror | 3 |
| TOTALI | | 62 |

3. Situata e konstatuar në Prefekturat e Qarkut

Të dhënat e kërkuara nga Komisioneri në lidhje me zbatimin e institutit të ligjit i cili po analizohet, janë raportuar si nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të Ministrisë së Brendshme, ashtu edhe nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të Prefekturave të Qarkut. Nga mbledhja dhe përpunimi i informacionit vërehet se **5** nëpunës e kanë plotësuar

moshën për pensionin e plotë të pleqërisë, deri në fund të vitit kalendarik 2019.

Në mënyrë të detajuar, kjo situatë paraqitet në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 7.3 *Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në datën 31.12.2019, për Prefekturat e Qarkut*

| Nr. | Prefekturat e Qarkut | Nëpunës që kanë mbushur moshën për pension të plotë pleqërie |
|---------------|----------------------|--|
| 1. | Elbasan | 1 |
| 2. | Gjirokastrë | 2 |
| 3. | Korçë | 1 |
| 4. | Lezhë | 1 |
| TOTALI | | 5 |

Në vendimet e paralajmërimit, Komisioneri ka kërkuar nga njësitë e burimeve njerëzore të këtyre institucioneve të marrin masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit për **5** nëpunës të evidentuar në tejkalim të moshës për të përfituar pensionin e plotë të pleqërisë dhe pozicionet e punës të shpallen të lira, për t'u plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit.

Me kalimin e afatit procedural, të lënë në pjesën urdhëruese të vendimit, njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore kanë njoftuar në lidhje me masat e marra për zbatimin e vendimit paralajmërues dhe deri në momentin e raportimit, situata paraqitet si më poshtë:

- Për **4** raste ose **80%** të tyre është përfunduar marrëdhënia e punësimit për shkak të plotësimit të moshës së pensionit të plotë të pleqërisë në zbatim të vendimit të Komisionerit;
- Për **1** rast ose **20%** të tyre, njësia përgjegjëse është në proces për të përmbushur detyrimin ligjor.

4. Situata e konstatuar në njësitë e vetëqeverisjes vendore (61 bashkitë e vendit)

Njësitë përgjegjëse të bashkive kanë raportuar **41** nëpunës të cilët e kishin plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë, deri në fund të vitit kalendarik 2019.

Komisioneri ka kërkuar nga njësitë e burimeve njerëzore të këtyre subjekteve marrin masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit për **35** nëpunës, pasi në **6** raste institucionet kanë vepruar pa qenë nevoja e ndërhyrjes së Komisionerit dhe pozicionet e tyre të punës të shpallen të lira, për t'u plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit.

Në mënyrë të detajuar, kjo situatë paraqitet në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 7.4 *Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në datën 31.12.2019, për bashkitë*

| Nr. | Bashkitë | Nëpunës që kanë mbushur moshën për pension të plotë pleqërie |
|---------------|-------------|--|
| 1. | Poličan | 1 |
| 2. | Durrës | 3 |
| 3. | Shijak | 1 |
| 4. | Krujë | 2 |
| 5. | Elbasan | 4 |
| 6. | Cërrik | 1 |
| 7. | Belsh | 1 |
| 8. | Librazhd | 3 |
| 9. | Fier | 3 |
| 10. | Gjirokastër | 1 |
| 11. | Tepelenë | 1 |
| 12. | Pogradec | 2 |
| 13. | Tiranë | 5 |
| 14. | Kavajë | 1 |
| 15. | Rrogozhinë | 2 |
| 16. | Finiq | 4 |
| 17. | Sarandë | 2 |
| 18. | Selenicë | 1 |
| 19. | Korçë | 1 |
| 20. | Lushnje | 1 |
| 21. | Lezhë | 1 |
| TOTALI | | 41 |

Me kalimin e afatit procedural, të lënë në pjesën urdhëruese të vendimit, njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore kanë njoftuar në lidhje me masat e marra për zbatimin e vendimit paralajmërues dhe deri në momentin e raportimit, situata paraqitet si më poshtë:

- Për **21** raste ose **51%** të tyre është përfunduar marrëdhënia e punësimit për shkak të plotësimit të moshës së pensionit të plotë të pleqërisë në zbatim të vendimit të Komisionerit;
- Për **14** raste ose **34%** të tyre njësitë përgjegjëse janë në proces për të përmbushur detyrimin ligjor (*përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për këta nëpunës do të bëhet pas përfundimit të procedurave të konkurrimit, të cilat janë shpallur dhe janë në proces, për të mos penguar mbarëvajtjen e punëve të institucionit*).
- Për **6** raste ose **15%** gjendja e ligjshmërisë është rikthyer nga vetë institucioni pa qenë nevoja e ndërhyrjes së Komisionerit.

5. Situata e konstatuar në 12 Këshillat e Qarkut

Nga informacioni i dërguar nga këto institucione, rezulton se **6** nëpunës e plotësonin moshën për pensionin e plotë të pleqërisë, deri në fund të vitit kalendarik 2019.

Në mënyrë të detajuar, kjo situatë paraqitet në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 7.5 Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në datën 31.12.2019, për Këshillat e Qarkut

| Nr. | Këshillat e Qarkut | Nëpunës që kanë mbushur moshën për pension të plotë pleqërie |
|---------------|--------------------|--|
| 1. | Vlorë | 2 |
| 2. | Gjirokastrë | 2 |
| 3. | Korçë | 1 |
| 4. | Tiranë | 1 |
| TOTALI | | 6 |

Komisioneri ka kërkuar nga njësitë e burimeve njerëzore të këshillave të qarkut të marrin masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit për **4** nëpunës, pasi në **2** raste institucionet kanë vepruar menjëherë, pa qenë nevoja e ndërhyrjes së Komisionerit dhe pozicionet e tyre të punës të shpallen të lira, për t'u plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit.

Me kalimin e afatit procedural, të lënë në pjesën urdhëuese të vendimit, njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore kanë njoftuar në lidhje me masat e marra për zbatimin e vendimit paralajmërues. Në momentin e raportimit, situata paraqitet si më poshtë:

- Për **4** raste ose **67%** të tyre është përfunduar marrëdhënia e punësimit për shkak të plotësimit të moshës së pensionit të plotë të pleqërisë në zbatim të vendimit të Komisionerit;
- Për **2** raste ose **33%** të tyre gjendja e ligjshmërisë është rikthyer nga vetë institucioni pa qenë nevoja e ndërhyrjes së Komisionerit.

6. Situata e konstatuar në institucionet e pavarura

Për përmbushjen e kësaj detyre dhe mbledhjen e informacionit sa më të saktë dhe gjithëpërfshirës, Komisioneri ka kërkuar informacion nga **17** institucione të pavarura, nga të cilat vetëm **6** u paraqitën me probleme në zbatimin e ligjit. Situata në këtë rast paraqitet si më poshtë:

Nga informacioni i dërguar, rezulton se **11** nëpunës e kishin plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në fund të vitit kalendarik 2019.

Në mënyrë të detajuar, kjo situatë paraqitet në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 7.6 *Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në datën 31.12.2019, për institucionet e pavarura*

| Nr. | Institucione të Pavarura | Nëpunës që kanë mbushur moshën për pension të plotë pleqërie |
|---------------|-----------------------------|--|
| 1. | Autoriteti i Konkurrencës | 2 |
| 2. | Gjykata Kushtetuese | 2 |
| 3. | Gjykata e Lartë | 2 |
| 4. | Këshilli i Lartë Gjyqësor | 1 |
| 5. | Kontrolli i Lartë i Shtetit | 3 |
| 6. | Presidenca | 1 |
| TOTALI | | 11 |

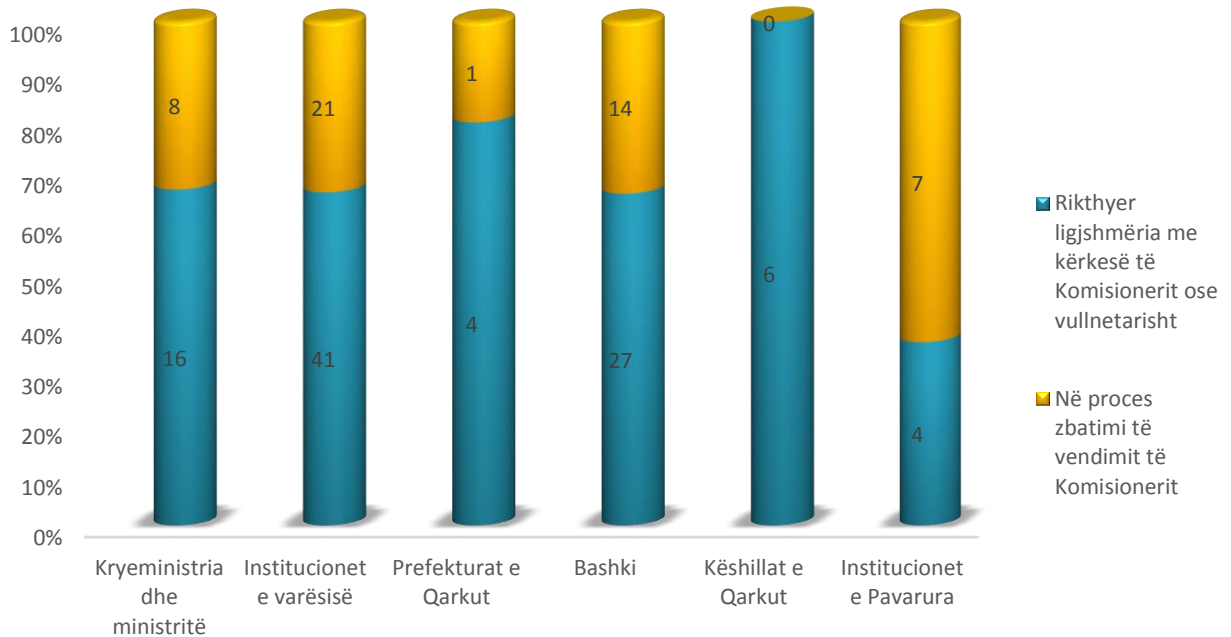
Komisioneri ka kërkuar nga njësitë e burimeve njerëzore të institucioneve të mësipërme të marrin masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit për nëpunësit e mësipërm dhe pozicionet e tyre të punës të shpallen të lira, për t'u plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit.

Me kalimin e afatit procedural, të lënë në pjesën urdhëruese të vendimit, njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore kanë njoftuar në lidhje me masat e marra për zbatimin e vendimit paralajmërues. Në momentin e raportimit, situata paraqitet si më poshtë:

- Për **4** raste ose **36%** të tyre është përfunduar marrëdhënia e punësimit për shkak të plotësimit të moshës së pensionit të plotë të pleqërisë në zbatim të vendimit të Komisionerit;
- Për **7** raste ose **64%** njësitë përgjegjëse janë në proces për të përmbushur detyrimin ligjor.

Në analizë të të dhënave të pasqyruara më sipër situata e përgjithshme lidhur me kthimin e gjendjes së ligjshmërisë në përputhje me nenin 65, pika 1/c të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në administratën shtetërore, njësitë e qeverisjes vendore dhe institucionet e pavarura, paraqitet në grafikun e mëposhtëm:

Grafiku nr. 7.1 *Situata e përgjithshme e rikthimit të ligjshmërisë në rastet e nëpunësve të ndodhur në kushtet e nenit 65, pika 1, germa “c”, të ligjit nr. 152/2013*



Nga të dhënat e paraqitura më sipër, rezulton se nga **149** raste të evidentuara përgjatë vitit 2019, në **98 raste** ose **66%** të tyre është përfunduar marrëdhënia e punësimit në shërbimin civil (nga të cilat **82** raste në zbatim të vendimit të Komisionerit dhe **16** raste marrëdhëniet e punësimit janë përfunduar nga vetë institucionet në momentin e mbushjes së moshës për pensionin e plotë të pleqërisë nga ana e nëpunësve), ndërsa **51 raste** ose **34%** (bëhet fjalë për **8** raste në aparatet e Kryeministrit dhe ministrive, **21** raste në institucionet në varësi të tyre, **1** rast në Prefekturën e Qarkut, **14** raste në bashki dhe **7** raste në institucionet e pavarura) janë në proces të rikthimit të ligjshmërisë dhe në përfundim të afatit të lënë në vendimet paralajmëruese, do të njoftojnë Komisionerin.

Sikundër e dëshmojnë edhe të dhënat e analizuara më sipër, reagimi i institucioneve ka qenë i menjëhershëm për ndreqjen e shkeljeve të konstatuara në lidhje me këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil. Komisioneri është në ndjekje të vazhdueshme të këtij procesi, i cili do të vijojë edhe përgjatë vitit 2020.

KAPITULLI VIII

ZBATIMI I VENDIMEVE GJYQËSORE TË FORMËS SË PRERË DHE RIKTHIMI I NËPUNËSVE CIVILË GJYQFITUES NË DETYRË

1. Ecuria e procesit dhe situata në të cilën paraqitet zbatimi i ligjshmërisë në drejtim të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore

Referuar nenit 66/1, pika 1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, çdo institucion i cili ka të punësuar nëpunës civilë, duhet të marrë masat për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin e nëpunësve civilë në detyrë, si dhe t’i paguajë ata për të gjithë kohën e qëndrimit pa punë.

Njësia përgjegjëse, në zbatim të përmbajtjes së kësaj dispozite, me qëllim ekzekutimin e vendimeve gjyqësore në kohë, për të respektuar të drejtat e nëpunësit civil, si dhe për të reduktuar dëmin financiar në buxhetin e shtetit, duhet të rikthejë në punë nëpunësin gjyqfitues ose të krijojë një bazë të dhënash gjyqësore dhe të hartojë listën e pritjes për nëpunësit civilë, për të cilët rikthimi në një pozicion të rregullt të shërbimit civil është objektivisht i pamundur.

Procesi i mbikëqyrjes së ekzekutimit të vendimeve gjyqësore nga ana e Komisionerit, është bazuar pikërisht në dispozitën e cituar më sipër si edhe në nenet 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar që përcaktojnë kompetencat institucionale.

Po kështu, për realizimin e këtij procesi është lënë detyrë e posaçme për Komisionerin në Rezolutën e Kuvendit të Shqipërisë “Për vlerësimin e veprimtarisë së Komisionerit për Mbrojtjen e Shërbimit Civil për vitin 2018”, si dhe për Departamentin e Administratës Publike, në Rezolutën e Kuvendit të Shqipërisë “Për vlerësimin e punës së Departamentit të Administratës Publike (DAP) për gjendjen në shërbimin civil për vitin 2018”, ku i është kërkuar DAP që të vijojë punën për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë, duke bashkëpunuar me Komisionerin, si dhe me të gjitha institucionet e administratës publike.

Në lidhje me këtë aspekt të zbatimit të ligjit është diskutuar gjatë në kohë për rëndësinë e tij, por gjatë monitorimit të procesit, Komisioneri konstatoi se institucionet ishin të pa përgatitura për të vepruar shpejt e me efikasitet, ç’ka pasqyrohet në faktin baza e të dhënave mungonte e për pasojë edhe lista e pritjes për të përcaktuar rastet dhe radhën e zbatimit të vendimeve gjyqësore.

Por, nga ana tjetër, gjatë këtij procesi Komisioneri ka hasur vështirësi të natyrave të ndryshme që pengojnë mundësinë për të vepruar shpejt në kohë për të rregulluar ligjshmërinë në këtë rast, të cilat pasqyrohen si në numrin e lartë të vendimeve të pa ekzekutuara si dhe të institucioneve të konstatuara me raste të tilla; në mungesën e buxhetit financiar, e po kështu në vështirësitë e zbatimit në praktikë të nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin

civil”, i ndryshuar, pasi çdo vendim gjyqësor përmban rrethana të ndryshme, që në disa raste paraqesin probleme objektive për tu ekzekutuar, ashtu si do të analizohet me hollësi në vijim të kësaj rubrike.

Në këto rrethana, Komisioneri, në rolin e mbikëqyrësit, ka vlerësuar që të vijojë këtë proces duke monitoruar veprimtarinë e njësive përgjegjëse që e kanë detyrë funksionale zbatimin e vendimeve gjyqësore, duke e ndarë punën në disa faza. Në rastin e administratës shtetërore, njësia përgjegjëse është DAP, që e zhvillon procesin në bashkëpunim me Komisionet e Posaçme të ngritura në çdo institucion.

Ky proces ka nisur në vitin 2018 me urdhrin nr. 589, datë 01.08.2018, të Komisionerit *“Për fillimin e procesit të monitorimit të zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin e nëpunësve civilë në detyrë”*.

Në fillim të mbikëqyrjes, procesi ka konsistuar në mbledhjen e të dhënave në institucionet kryesore të administratës shtetërore (*ministrinë e linjës dhe disa institucione qendrore varësie (DPT dhe DPD)*), si dhe në ato të pavarura dhe të administratës vendore, ku u përfshinë **112** institucione.

Më tej, procesi ka vijuar gjatë vitit 2019 me urdhrin nr. 10, datë 21.01.2019, të Komisionerit *“Mbi fillimin e inspektimit për rastet e mos zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, për rikthimin e nëpunësve civilë në detyrë, në institucionet që janë subjekt i ligjit për nëpunësin civil”*, duke filluar hetimin administrativ për çdo rast të konstatuar në shkelje të ligjit.

Komisioneri pasi verifikoi të dhënat paraprake të dërguara nga institucionet dhe konstatoi informacione jo të sakta dhe shpesh kontradiktore, ka vijuar punën në një fazë tjetër të procesit duke kërkuar riorganizimin, përditësimin dhe rakordimin e të dhënave, si edhe dërgimin e të gjithë dokumentacionit të administruar prej tyre gjatë procesit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore, ku përfshihen vendimet gjyqësore dhe analiza e veprimtarisë së Komisionit të Posaçëm, si mekanizmi i ngritur për t’i dhënë drejtim zgjidhjes së këtij problemi.

Po kështu, në këtë moment u kërkuar plotësimi i të dhënave për të gjitha institucionet e varësisë (**96** institucione) të cilat nuk kishin arritur të administroheshin më parë.

Në përfundim, deri në momentin e raportimit, Komisioneri ka komunikuar dhe ka administruar të dhëna nga **208** institucione të administratës publike, ku përfshihen ministrinë e linjës, institucionet e varësisë të administratës shtetërore; institucionet e pavarura dhe institucionet e administratës vendore, nga të cilat rezultuan me probleme **36** prej tyre (**11** ministrinë e linjës, **6** institucione në varësi të tyre, **11** bashki, **5** Këshilla Qarku dhe **3** institucione të pavarura).

Me qëllim që të unifikohet baza e të dhënave, nga ana e Departamentit të Administratës Publike, është bërë funksional sistemi *administrata.al*, i cili po popullohet me të dhëna nga institucionet e administratës shtetërore, e po kështu kanë akses për të hedhur të dhëna dhe për të qënë përdorues, të gjitha institucionet që janë pjesë e administratës publike.

Më poshtë po paraqesim një tabelë përmbledhëse të procesit me qëllim që të evidentohen rastet e konstatuara si dhe ecuria e zbatimit të vendimeve gjyqësore:

Tabela nr. 8.1 Të dhëna në lidhje me situatën e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore që kanë marrë formë të prerë, që kanë të bëjnë me nëpunës civilë që kanë fituar të drejtën për tu rikthyer në shërbimin civil, sipas tipologjisë së institucioneve

| Situata e pasqyruar në mënyrë numerike sipas tipologjisë së institucioneve | (1) Vendime gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në shërbimin civil, deri në 31 dhjetor 2019 (të ekzekutuar ose në listë pritje) (2+3) | (2) Nëpunës civilë gjyqfitues të rikthyer në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, 31 dhjetor 2019 | (3) Nëpunës civilë gjyqfitues në listëpritje, 31 dhjetor 2019 |
|--|--|--|--|
| Institucionet e administratës shtetërore | 433 | 170 (39%) | 263 (61%) |
| <i>Ministritë e linjës</i> | 186 | 71 | 115 |
| <i>Drejtoria e Përgjithshme e Doganave</i> | 30 | 30 | 0 |
| <i>Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve</i> | 187 | 44 | 143 |
| <i>Institucionet e tjera të varësisë (96 institucione)</i> | 30 | 25 | 5 |
| Institucionet e administratës vendore | 152 | 62 (41%) | 90 (59%) |
| Institucionet e pavarura | 16 | 4 (25%) | 12 (75%) |
| TOTALI | 601 (100%) | 236 (39%) | 365 (61%) |

Ashtu si pasqyrohet në këtë tabelë, deri në datën 31 dhjetor 2019, konstatohen **601** vendime gjyqësore të formës së prerë të detyrueshme për tu ekzekutuar, nga të cilët **236** vendime, ose 39% e tyre janë zbatuar dhe nëpunësit janë rikthyer në shërbimin civil, ose janë liruar nga shërbimi civil për shkaqe ligjore (*pension i plotë pleqërie ose dorëheqje*) dhe **365** vendime ose 61% e tyre, gjyqfituesit janë regjistruar në listëpritje, për tu sistemuar në një pozicion të rregullt të shërbimit civil.

E analizuar sipas tipologjisë së institucioneve situata paraqitet si më poshtë:

- në institucionet e administratës shtetërore janë evidentuar **433** vendime që kanë marrë formë të prerë nga të cilat: në **170** raste (ose 39%) të tyre, nëpunësit gjyqësorë janë riemëruar në një pozicion të shërbimit civil dhe **263** raste (ose 61%) e tyre vijojnë ende të jenë në listë pritje, ç`ka tregon se këto institucione paraqesin numrin më të lartë të vendimeve gjyqësore që kanë marrë formë të prerë në favor të nëpunësit civil të larguar ose liruar nga shërbimi civil, e po kështu edhe të vendimeve ende të pa zbatuara.
- në institucionet e administratës vendore janë **152** vendime gjyqësore të formës së prerë nga të cilat **62**, (ose 41%) të tyre janë ekzekutuar ndërsa **90** raste, (ose 59%) e tyre janë në listë pritje për tu ekzekutuar.
- Sa i përket institucioneve të pavarura, janë evidentuar **16** raste të vendimeve gjyqësore, nga të cilat **4** janë ekzekutuar dhe **12** janë në listë pritje.

Ndryshe nga një vit më parë, kur procesi u fokusua tek mbledhja e të dhënave dhe krijimi i një baze të dhënash, pasi ajo mungonte tërësisht, aktualisht ky moment është kapërcyer. Komisioneri tashmë ka krijuar një bazë të dhënash dhe ka vijuar të analizojë rast pas rasti vendimet gjyqësore, duke u orientuar fillimisht drejt institucioneve që kanë numrin më të madh të tyre, që i përkasin administratës shtetërore.

Ky proces është duke u zhvilluar nëpërmjet seancave dëgjimore të cilat janë organizuar në selinë e Komisionerit, në të cilat deri në fund të vitit për të cilin po raportohet, janë përfshirë të gjitha ministritë e linjës. Në këto seanca, si burim të dhënash për aktet mbi të cilat zhvillohet analiza janë vlerësuar:

- a) informacionet shkresore dhe elektronike të dërguara nga Departamenti i Administratës Publike dhe të gjitha institucionet që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil;
- b) Deklarimet e përfaqësuesve të institucioneve dhe DAP gjatë zhvillimit të seancave dëgjimore.
- c) Aktet shkresore të ardhura nga përmbaruesit gjyqësor apo vetë nëpunësit civilë që janë subjekt i nenit 66/1, të ligjit për nëpunësin civil;
- d) Verifikimet e kryera nga inspektorët e KMSHC në institucionet e administratës shtetërore në lidhje me këtë objekt.

Njëkohësisht me këtë proces, Komisioneri i ka asistuar institucionet për të përmbushur detyrimet ligjore që lindin për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore, duke dërguar inspektorët e tij në subjekt, si dhe duke komunikuar me to nëpërmjet të gjitha mjeteve të parashikuara nga ligji. Komunikimi me subjektet nuk është ndërprerë në asnjë moment dhe ende vijon intensiv, me qëllim që të sigurohen të dhëna objektive, që të paraqesin realitetin dhe gjatë

seancave dëgjimore të arrihen rezultate konkrete në ndihmë të zgjidhjes së këtij problemi që paraqet një rëndësi të veçantë në zbatimin e ligjit për nëpunësin civil.

Duke vlerësuar se problematikën më të theksuar në këtë fushë e kanë institucionet e administratës shtetërore, të cilat zënë rreth **71%** të vendimeve gjyqësore në total dhe **72%** të vendimeve ende të pa ekzekutuara, seancat dëgjimore filluan me **11** ministritë e linjës. Ky proces është zhvilluar me pjesëmarrjen e përfaqësuesve të autorizuar nga institucionet përkatëse dhe Departamenti i Administratës Publike, në rolin e njësisë përgjegjëse.

Në këto seanca janë trajtuar nominalisht, të gjitha rastet e punonjësve të regjistruar në listë pritje, të cilët ende nuk janë sistemuar në një pozicion të përshtatshëm pune në shërbimin civil. Gjatë këtij procesi, është prezantuar nga institucionet dhe DAP situata konkrete, si dhe problemet që hasen gjatë zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë të cilat, për efekt analize, po i grupojmë në këtë mënyrë:

- shkurtimi i vendit të punës, si pasojë e ristrukturimit, ose plotësimi i vendit të punës përmes procedurave të konkurrimit;
- ndryshimi i përshkrimit të punës, të cilat janë duke u rishikuar sipas propozimeve të projektit IPA 2014 “Zbatimi i reformës në shërbimin civil në administratën publike”, për të gjitha pozicionet e shërbimit civil. Për rrjedhojë, në disa raste për pozicionet e lira në shërbimin civil ende nuk janë miratuar përshkrimet e punës, fakt i cili pengon përzgjedhjen e nëpunësve civil nga lista e pritjes që plotësojnë kriteret e posaçme të vendeve të lira.
- në disa raste pretendohet se nëpunësi i larguar nga puna, nuk i plotëson më kriteret e posaçme të vendit të punës, pasi ato kanë ndryshuar si pasojë e ristrukturimit.
- Refuzimi i nëpunësit gjyqfitues, në rastet kur i është propozuar një pozicion tjetër pune, ekuivalent me atë në momentin e largimit nga puna.
- Ka humbur kontakti me nëpunësin civil, apo detyrimi për sistemimin e nëpunësit civil ka ardhur nga një institucion tjetër si pasojë e ristrukturimit dhe për këtë arsye nuk disponohet dosja e nëpunësit me të dhënat e tij, etj.

Në përfundim të çdo seance dëgjimore, për institucionin dhe DAP, nga ana e Komisionerit janë lënë detyra konkrete, për t’u realizuar brenda një afati të caktuar. Komisioneri ka kërkuar që nga ana e përfaqësuesve që kanë marrë pjesë në këto seanca, të autorizuar nga institucionet përkatëse, të përcillen detyrat e lëna tek Komisionet e Posaçme, të ngritura për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë, si dhe rast pas rasti, tek nëpunës të tjerë të ngarkuar nga ligji me role specifike në këtë proces.

Nga raportimi në seancat e radhës, apo komunikimi verbal, është konstatuar se nuk janë zbatuar të gjitha detyrat e lëna në seancën e mëparshme dëgjimore, të cilat konsistojnë sidomos në mbledhjen e Komisionit të Posaçëm me pjesëmarrjen e detyrueshme të përfaqësuesit të DAP, me qëllim analizën e rasteve dhe dërgimin e propozimeve konkrete për emërim pranë DAP, e për pasojë gjendja e paligjshmërisë nuk ka ndryshuar.

Në këto kushte, nëpërmjet një shkrese zyrtare, është kërkuar nga çdo institucion të dërgojë pranë Komisionerit propozimet konkrete të Komisionit të Posaçëm, për sistemimin në pozicione të shërbimit civil, të nëpunësve në listë pritje. Po kështu, me të njëjtën shkresë, i është tërhequr vëmendja anëtarëve të Komisionit të Posaçëm për moskryerjen në kohë të detyrimit të ngarkuar nga urdhri nr. 5151, datë 28.10.2015, i Ministrit të Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike, *“Zbatimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës shtetërore, të përfshira në fushën e zbatimit të ligjit për shërbimin civil”*.

Komisioneri, duke vlerësuar rëndësinë që ka procesi i shqyrtimit të rasteve nga Komisioni i Posaçëm, ka vendosur që ta mbikëqyrë atë në kohë reale, duke marrë pjesë nëpërmjet përfaqësuesit të tij në mbledhjet që zhvillon ky organ, e për këtë arsye ka kërkuar që të njoftohet në kohë nga ana e institucionit. Aktualisht ky proces ka nisur gjatë vitit 2020 dhe është në vijim.

Gjatë seancave dëgjimore, janë konstatuar edhe mangësi në veprimtarinë e subjekteve që ekzekutojnë vendimet gjyqësore, ndër të cilat më poshtë por rendisim disa prej tyre:

- ❖ Në përgjithësi, Komisionet e Posaçme nuk kanë hetuar e për rrjedhojë nuk kanë marrë në analizë faktet e ndodhura pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës me nëpunësit civil, fakte që kanë të bëjnë me veprimtarinë e nëpunësi gjatë periudhës së ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Ky hap procedural ka rëndësi të veçantë, pasi ka të bëjë me veprimtarinë e nëpunësit gjatë periudhës së ndërprerjes së marrëdhënies së punës, në raport me rregullat e vendosura nga ligji për nëpunësin civil.

Në këtë kontekst, nga ana e subjekteve të ngarkuara prej ligjit nuk është hetuar për veprimtarinë e nëpunësit civil, në lidhje me këto aspekte:

- A ka qenë ai i punësuar në institucione të tjera të administratës publike, pasi konstatohet se institucionet kanë kryer pagesa të plota për gjyqfituesit, ndërkohë që ata kanë qenë të punësuar në institucione të tjera të administratës publike. Për të provuar këtë fakt duhet të kërkohej deklaratë nga punonjësi gjyqfitues.

- A plotësohen prej tij kriteret e përgjithshme për të qenë nëpunës civil, për faktin se mund të ndodhë që gjatë kësaj periudhe nëpunësi të jetë dënuar me vendim të formës së prerë; mund të ketë humbur shtetësisë shqiptare për shkak të përfitimit të një nënshtetësie tjetër; mund të jetë bërë i paaftë për punë; nëpunësit e nivelit të lartë drejtues mund të jenë përfshirë në subjekte politike, e aspekte të tjera të veprimtarisë që nuk përputhen me kërkesat e ligjit.
- A ekziston mundësia për konflikt interesi, në rastet kur nëpunësi civil është i nivelit të mesëm ose të lartë drejtues. Atij duhet që paraprakisht t'i kërkohej dorëzimi i deklaratës së interesave private në respektim të ligjit nr. 9049, datë 10.04.2003, *“Për deklarin dhe kontrollin e pasurive, të detyrimeve financiare të të zgjedhurve dhe të disa nëpunësve publike”* si dhe i deklaratës për konfliktin e interesave referuar ligjit nr. 9367, datë 7.4.2005, *“Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike”*, akte të cilat përveç detyrimit ligjor do të ndihmonin Komisionin e Posaçëm për të analizuar situatën.
- A ka interes nëpunësi gjyqfytues të rilidhë marrëdhëniet e punës me institucionin, apo kërkon vetëm pagat e papaguara. Mund të ndodhë që nëpunësi të jetë sistemuar më parë në një pozicion tjetër pune dhe nuk ka interes që të emërohet në pozicionin për të cilin urdhëron vendimi i gjykatës.

Komisioneri ka konstatuar se në disa raste, kur ka humbur kontakti me nëpunësin civil nga ana e institucioneve shtetërore nuk është bërë përpjekje për të bashkëpunuar me institucione të tjera kompetente për të gjetur vendbanimin e tij, me qëllim që të njoftohet nëpunësi për të gjitha veprimet administrative që po kryhen lidhur me të.

Në raste të tjera Komisionet e Posaçme, duke vlerësuar pamundësinë për risistemimin e punonjësit brenda institucionit, e kanë pezulluar procesin e ekzekutimit dhe nuk është përcjellë praktika për zgjidhje pranë DAP, si një institucion i cili ka mundësinë për të ofruar vende të tjera të lira, jashtë institucionit, ku kualifikimi dhe eksperiencia e nëpunësit i përshtaten kriterëve të posaçme të vendit të lirë.

Për këto arsye, Komisioneri ka kërkuar nga institucionet që të bashkëpunojnë ngushtësisht me DAP dhe ta bëjnë atë pjesë të përpjekjeve të tyre për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore.

- ❖ Në disa raste, kur nëpunësi gjyqfytues, pa shkaqe të arsyeshme, ka refuzuar të sistemohet në pozicionin e propozuar nga Komisioni i Posaçëm, ky i fundit nuk ka vijuar më tej procedurën e emërimit, por ka vazhduar të propozojë pozicione të reja, duke mos e finalizuar procesin edhe në momentin që po raportojmë.

Në këto raste, Komisionet e Posaçme duhet të vijojnë procedurën duke ndjekur të gjitha rrugët ligjore për zgjidhjen e problemit. Pasi analizohen detyrimet që rrjedhin nga titulli

ekzekutiv, që në rastin tonë është vendimi i gjykatës (*të përmbledhura në dispozitivin e vendimit*), vepronet duke e zbatuar me korrektësi atë. Në rast se, pozicioni i punës që mbante nëpunësi në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës nuk ekziston, si pasojë e ristrukturimit, ose është plotësuar me një nëpunës tjetër civil, referuar dispozitivit të vendimit dhe nenit 66/1, të ligjit 152/2013, “*Për nëpunësin civil*” i ndryshuar, nëpunësit civil i propozohet një pozicion tjetër, ku përputhet kualifikimi i tij me kriteret e posaçme që kërkon pozicioni i punës.

Në këtë procedurë duhet të tregohet kujdes me procedurën lidhur me njoftimet dhe afatet. Pasi është vepruar në përputhje të plotë me ligjin dhe vendimin e gjykatës, por përsëri nëpunësi refuzon pa shkaqe të përligjura të sistemohet në detyrë, atëherë i kërkohet fillimisht përmbauesit dhe më pas gjykatës, pushimi i ekzekutimit për detyrimin e institucionit të risistemojë nëpunësin në shërbimin civil. Në atë moment duhet të ndërpritet dhe pagesa, pasi konsiderohet se marrëdhënia e punës është ndërprerë.

Është e rëndësishme të theksohet në këtë moment se, në këtë procedurë duhet të tregohet kujdes në rrimërimin e nëpunësit, i cili duhet të jetë në të njëjtën kategori të shërbimit civil, që mbante nëpunësi në momentin e lirimit apo largimit nga puna. Vetëm në rast se, Gjykata në vendimin e formës së prerë ka urdhëruar risistemim edhe në një kategori më të ulët, mund t’i propozohet nëpunësit një pozicion më i ulët në kategori. Ky fakt theksohet pasi, është konstatuar se në shumë raste, i është propozuar nëpunësit civil, emërimi në një ose dy kategori më të ulëta nga ajo që mbante më parë. Ky veprim vlerësohet si i kryer në kundërshtim si me ligjin për nëpunësin civil, ashtu edhe me vendimin e gjykatës.

- ❖ Konstatohet se pagesa e detyrimeve që lindin nga një vendim gjyqësor, (*paga, sigurimet shoqërore dhe shëndetësore, si dhe vjetërsia në punë*), si dhe respektimi i radhës së pagesës së detyrimit, nuk realizohen sipas një procedure të unifikuar nga institucionet që kanë detyrime të tilla.

Në krahasim me një vit më parë, kur konstatoheshin raste të rralla të shlyerjes së detyrimeve, gjatë këtij viti është rritur ndjeshëm numri i rasteve të pagimit të vlerës së detyrimit që rrjedh nga e drejta e pagimit të pagës. Rezulton se në shumicën e rasteve, këto pagesa janë kryer në formën e një dëmshpërblimi, i cili lëvrohet në periudha të ndryshme kohore dhe jo si paga, që kanë në strukturën e tyre edhe detyrimet tatimore, sigurimet shoqërore e shëndetësore, apo vjetërsinë në punë.

Sipas të dhënave të raportuara nga institucionet, rezulton se aktualisht është paguar nga buxheti i shtetit, në favor të nëpunësve gjyqfitues vlera prej **511.748.508** lekësh, në zbatim të vendimeve gjyqësore.

Me qëllim që të evitohen problemet lidhur me këto elementë shumë të rëndësishëm të ekzekutimit të vendimit gjyqësor, institucionet duhet të unifikojnë praktikën sipas

udhëzimeve që duhet të dalin nga Ministria e Financave dhe Ekonomisë, apo Departamenti i Administratës Publike.

Për të ndihmuar në këtë proces, në kuadrin e bashkëpunimit institucional, si edhe të detyrave të lëna nga Kuvendi, Komisioneri i është drejtuar institucioneve të specializuara në këtë fushë që janë Kontrolli i Lartë i Shtetit, Ministria e Financave dhe Ekonomisë dhe Departamenti i Administratës Publike, duke kërkuar unifikimin e qëndrimit në këtë rast.

Kontrolli i Lartë i Shtetit është përgjigjur në lidhje me këtë kërkesë, duke hartuar një udhëzim për inspektorët e KLSH, në lidhje me mënyrën se si duhet të veprojnë gjatë kontrollit të ushtruar prej tyre në institucionet ku konstatohen këto raste. Komisioneri është informuar nga ana e Departamentit të Administratës Publike, se ky institucion i ka kërkuar ndihmë Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, si institucion i specializuar në këtë fushë, e cila ende nuk është përgjigjur në lidhje me këtë aspekt.

Megjithatë, edhe pse ende ka probleme në drejtim të zbatimit të vendimeve gjyqësore, është e rëndësishme të theksojmë faktin se duke e krahasuar situatën me fillesat e procesit të monitorimit, Komisioneri vlerëson se në këtë moment të raportimit, nga ana e institucioneve shtetërore në bashkëpunim me DAP, janë bërë përpjekje serioze në drejtim të rregullimit të ligjshmërisë dhe të përmirësimit të situatës së administrimit të shërbimit civil, ç'ka reflektohet në këto drejtime:

- ✓ Është ngritur pranë çdo institucioni të administratës shtetërore Komisioni i Posaçëm, i ngarkuara nga aktet nënligjore për t'i dhënë zgjidhje këtij problemi të akumuluar në vite.
- ✓ Janë evidentuar të gjitha rastet e nëpunësve civilë gjyqfitues, duke u krijuar baza e të dhënave për çdo rast specifik.
- ✓ Është krijuar lista e pritjes me nëpunësit gjyqfitues, si brenda çdo institucioni ashtu edhe pranë DAP, në platformën administrata.al.
- ✓ Në pjesën më të madhe të institucioneve të administratës shtetërore qendrore (Ministritë) është paguar një pjesë e konsiderueshme e pagave të prapambetura për nëpunësit civil gjyqfitues.
- ✓ Komisionet e Posaçme kanë bërë përpjekje për sistemimin e gjyqfituesve, duke i propozuar atyre vende të cilat kanë qenë të lira në institucion dhe është arritur që të sistemohet një pjesë e konsiderueshme e tyre.

Po kështu, në rast se situata aktuale do të vlerësohet në optikën e parashikimit të pikës 2 dhe 3, të nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ku është

parashikuar shprehimisht:

2. “Nëse rikthimi i nëpunësve civilë në detyrë, sipas pikës 1, të këtij neni, është objektivisht i pamundur, atëherë ata regjistrohen në një listë pritjeje deri në sistemimin e tyre në një pozicion të rregullt në shërbimin civil. Lista administrohet nga njësia përgjegjëse.

3. Gjatë kohës së qëndrimit në listë, nëpunësit civilë paguhen sipas pozicionit të fundit që kanë pasur në shërbimin civil”.

vlerësojmë se, tashmë në përgjithësi institucionet administratës shtetërore e administrojnë listën e pritjes dhe vijnë në paguajnë pagën sipas parashikimit të vendimit gjyqësor.

Por, nga ana tjetër, pavarësisht këtij fakti, institucionet shtetërore dhe DAP, në rolin e njësisë përgjegjëse dhe të institucionit përgjegjës për menaxhimin e listës së pritjes, duhet të vijnë procesin deri në sistemimin përfundimtar të nëpunësit civil gjyqfytues, në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, për të shmangur pagesën e punonjësit për shkak të një vendimi gjyqësor, pa punuar. Për sa kohë, që në strukturat e institucioneve ka vende vakante, ato duhet të ofrohen fillimisht nëpunësve civilë nga lista e pritjes të cilët i plotësojnë kriteret për të punuar në to.

Sipas të dhënave të administruara nga raportimet e DAP, të institucioneve si edhe nga verifikimet e Komisionerit, rezulton se në 11 ministritë e linjës, aktualisht janë **228** pozicione të lira (të kategorizuara sipas nivelit të nëpunësisë civile: 17 niveli i lartë drejtues; 33 niveli i mesëm drejtues; 43 niveli u ulët drejtues; 135 niveli ekzekutiv), ndërkohë që janë **115** vendime për tu ekzekutuar (të kategorizuara sipas nivelit të nëpunësve civilë që kanë fituar gjyqin: 13 niveli i lartë drejtues; 36 niveli i mesëm drejtues; 23 niveli i ulët drejtues dhe 43 niveli ekzekutiv).

Për sa paraqitëm më sipër, ekziston mundësia që pozicionet e lira, që aktualisht paraqiten rreth 2 herë më shumë se ato që nevojiten për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore, të analizohen nga Komisionet e Posaçme, me qëllim që ti propozohen Departamentit të Administratës Publike për të vijuar me procesin e emërimit nga lista e pritjes, për ata gjyqfytues që i plotësojnë kriteret për tu emëruar në zbatim të një vendimi gjyqësor.

Si anekse të kësaj rubrike, do të paraqiten edhe disa tabela, bashkëlidhur raportit (aneksi 2 deri 13), përmes të cilave është materializuar i gjithë procesi, ku janë të evidentuara me hollësi veprimet administrative të kryera nga organet e posaçme dhe si dhe është pasqyruar në mënyrë nominale çdo punonjës që ka fituar të drejtën për tu rikthyer në shërbimin civil, në institucionet e administratës shtetërore (11 ministritë e linjës).

Mbikëqyrja e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore është një proces dinamik, ku të dhënat përditësohen në çdo moment, pasi nisin procese të reja gjyqësore dhe vijojnë të përfundojnë procese gjyqësore të nisura më parë, e për rrjedhojë shtohen për ekzekutim vendime të reja gjyqësore. Po kështu, nga ana tjetër, ekzekutohen vendime gjyqësore të cilat kanë qenë në proces gjatë raportimeve të mëparshme, ç'ka bën që shifrat e raportuara të ndryshojnë shpesh në periudha të ndryshme kohore. Në tabelat bashkëlidhur këtij materiali është paraqitur situata deri në 31 dhjetor 2019.

Në vijim të këtij procesi, Komisioneri do të vijojë punën për të ndjekur zbatimin e ligjit gjatë veprimtarisë së Komisioneve të Posaçme, duke marrë pjesë në këto takime me qëllim që të shpejtohet procesi dhe të sigurohet zbatimi i duhur dhe i unifikuar i ligjit.

Po kështu gjatë vitit 2020, do të përfshihen në seancat dëgjimore edhe institucionet e administratës vendore dhe ato të pavarura, të cilat ende kanë vendime të paekzekutuara.

2. Mundësia për të gabuar në zbatimin e nenit 66/1, të ligjit për nëpunësin civil nga ana e institucioneve dhe vështirësitë që hasen në drejtim të realizimit të procesit të ekzekutimit të vendimeve

Ashtu si është theksuar edhe një vit më parë, Komisioneri vlerëson se, një pengesë serioze për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë, janë edhe hapësirat për keqinterpretim që lejon ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në këtë institut të tij.

Mënyra e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, përcaktohet vetëm në një dispozitë të këtij ligji (*neni 66/1*) dhe në dy akte administrative me karakter rregullator, që janë Udhëzimi Nr. 1, datë 04.06.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për mënyrën e ekzekutimit të detyrimeve monetare të Njësive të Qeverisjes së Përgjithshme në llogari të thesarit”, i cili sanksionon rregulla vetëm për dëmshpërblimin financiar dhe Urdhri Nr. 5151, datë 28.10.2015, i Ministrisë së Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike, “Zbatimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës shtetërore, të përfshira në fushën e zbatimit të ligjit për shërbimin civil”, i cili është një akt nënligjor i dalë nga një institucion i cili aktualisht nuk ekziston më e për këtë arsye nuk ka mundësi që ta zhvillojë më tej atë dhe që parashikon vetëm rregulla proceduralë, duke mos përcaktuar në asnjë rast edhe përmbajtjen e procesit.

Nga ana tjetër, ky akt rregullator nuk është detyrues për institucionet e pushtetit vendor dhe institucionet e pavarura, të cilat kanë të punësuar nëpunës civilë.

Në këto kushte, duke mos qenë të përcaktuara qartë metodologjitë që duhet të ndiqen gjatë procesit të ekzekutimit të vendimeve, institucionet e kanë të vështirë të veprojnë, pasi ndeshen me vështirësi të natyrave të ndryshme, dhe në disa raste, kur prej tyre është

ekzekutuar vendimi gjyqësor i formës së prerë, nëpunësi përsëri e kundërshton atë gjyqësisht. Aspektet që duhet të përcaktohen qartë në legjislacion, apo nëpërmjet metodologjive të caktuara që duhet të hartohen në këtë rast, në mënyrë që të mos lihet vend për keqinterpretim, kanë të bëjnë sidomos me momentin kur pozicioni i punës që mbante nëpunësi para largimit është suprimuar ose nuk është i lirë dhe institucioni duhet t'i propozojë atij një pozicion tjetër pune në të njëjtën kategori. Neni 66/1, në pikat 4 dhe 5, të tij ka sanksionuar se:

4. *“Njësia përgjegjëse është e detyruar që në momentin e krijimit të një vendi të lirë në shërbimin civil, të emërojë, fillimisht, me pëlqimin e tyre, nëpunësit civilë të regjistruar në listë, sipas kategorisë përkatëse dhe që plotësojnë kriteret e pozicionit të punës.*”

5. *Këta nëpunës, me pëlqimin e tyre, mund të sistemohen edhe për plotësimin e vendeve të lira, të krijuara në mënyrë të përkohshme. Njësia përgjegjëse në këtë rast bën emërimin e përkohshëm të këtyre nëpunësve.”*

Referuar kësaj dispozite ligjore, institucioni, për të ekzekutuar një vendim të formës së prerë duhet të plotësojë dy kushte kumulative; **a)** *të emërojë nëpunësin në një pozicion pune në kategorinë që mbante përpara largimit* dhe **b)** *të kujdeset që ky nëpunës t'i plotësojë kriteret e pozicionit të punës që i ofrohet.*

Ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në Kreun III, neni 19 të tij, ka përcaktuar në mënyrë shteruese se si klasifikohen pozicionet e punës në shërbimin civil. Nga kjo dispozitë është sanksionuar se pozicionet e punës në shërbimin civil ndahen në 4 kategori të cilat janë: e lartë drejtuese; e mesme drejtuese; e ulët drejtuese; ekzekutive.

Klasifikimi i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil në këto raste, bazohet në përshkrimin e punës të çdo pozicioni. Më tej, ligjvënësi ka përcaktuar se çdo kategori ndahet në klasa. Pika 9, e nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, sanksionon se, Këshilli i Ministrave miraton:

- a) klasat e zbatueshme për secilën nga kategoritë;
- b) përshkrimin e përgjithshëm të punës për çdo kategori, klasë dhe grupet sipas këtij neni, si dhe grupet e administrimit të posaçëm;
- c) kërkesat e përgjithshme për pranimin në çdo kategori, klasë dhe grupet sipas këtij neni;
- d) emërtesën e pozicioneve që bëjnë pjesë në çdo klasë, kategori apo grup;

- e) metodologjinë e klasifikimit të një pozicioni në një kategori, klasë dhe grup të caktuar.

Në zbatim të kësaj dispozite ligjore, Këshilli i Ministrave ka miratuar Vendimin Nr. 142, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, ku përcaktohen në mënyrë të hollësishme të gjitha pikat e paraqitura më sipër.

Në këtë akt nënligjor janë përcaktuar klasat e çdo kategorie, e më tej edhe metodologjia e klasifikimit të pozicioneve të punës, duke unifikuar pozicionet e ngjashme të shërbimit civil dhe duke përcaktuar kriteret e posaçme që duhet të plotësojë nëpunësi.

Konstatohen raste, kur në zbatim të plotë të akteve ligjore të sipërcituara, është realizuar punësimi i nëpunësve në të njëjtën kategori (*p.sh. atë ekzekutive*) dhe në një pozicion pune ku nëpunësit i plotësonin kërkesat e posaçme të vendit të punës, por nga ana e tyre është refuzuar emërimi me pretendimin se pozicioni i ofruar nuk është me të njëjtin emërtim ose nuk është i të njëjtës klasë,.

Po kështu, janë konstatuar raste, kur, ka pasur pretendime edhe për sa i përket nivelit të pagës, megjithëse ky element i marrëdhënies së punës është i ndryshueshëm.

Duke mos qenë e përcaktuar qartë në nenin 66/1 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, se çdo të kuptohet me “*pozicion ekuivalent*”, çfarë duhet të kenë të përbashkët këto pozicione pune, dhe në rast se ka lëvizje në klasë, a do të konsiderohet si i ekzekutuar vendimi, atëherë ky boshllëk ligjor, ka sjellë edhe pengesa apo vonesa në ekzekutimin e vendimeve gjyqësore.

Një moment i rëndësishëm që duhet të diskutohet si argument i vështirësisë në ekzekutimin e vendimeve gjyqësore, i cili ka lidhje me një numër të konsiderueshëm të vendimeve të pa ekzekutuara, është edhe rasti i vendimeve gjyqësore të cilat kanë dalë përpara fillimit të efekteve të ligjit aktual, për nëpunësin civil. Ligji nëpërmjet të cilit rregullohet administrimi i shërbimit civil, e ndryshon në mënyrë rrënjësore marrëdhënien e punonjësit me statusin e nëpunësit civil, pasi e konsideron statusin si një të drejtë të lidhur me personin dhe jo me pozicionin e punës.

Ligji i mëparshëm, nr. 8549, datë 11.11.1999, “Për statusin e nëpunësit civil”, tashmë i shfuqizuar, e parashikonte statusin e punonjësit të lidhur me pozicionin e punës ku ai kishte konkurrar dhe ishte konfirmuar si nëpunës civil. Ky ligj nuk e kishte të parashikuar në asnjë moment konceptin e Trupës së Nivelit të Lartë Drejtuese (*TND*), apo ndarjen në kategori të pozicioneve të punës (*e lartë, e mesme, e ulët dhe ekzekutive*), ashtu si e rregullon ligji aktual.

Kjo situatë, e bën praktikisht të pazbatueshëm vendimin e gjykatës, nëse punonjësi gjyqfitues

do të mbajë qëndrim dhe të kërkojë të emërohet vetëm në të njëjtin pozicion pune ku ka qenë më parë dhe ku e ka kthyer gjykata, me vendim. Kjo ka qenë edhe një nga arsyet kryesore, që ka sjellë mosekzekutimin e vendimeve gjyqësore në Ministrinë e Bujqësisë, ku paguhen nëpunës të nivelit të lartë drejtues, që prej vitit 2006 e në vijim, për çdo muaj, të cilët njëkohësisht janë në marrëdhënie pune në institucione të tjera.

Një tjetër saktësim që duhet të bëhet në ligj është edhe përcaktimi i rëndësisë së elementit “pagë” në ekuivalentimin e pozicioneve të punës. Kjo, për faktin se, gjykatat kanë anuluar aktet administrative përmes të cilave gjatë procesit të ristrukturimit apo ekzekutimit të një vendimi gjyqësor të formës së prerë, është emëruar një nëpunës civil në një pozicion pune brenda të njëjtës kategori, por me nivel më të ulët të pagës. Nga përmbajtja e vendimeve vërehet se në arsyetimin ligjor, nuk bëhet ndarja midis “nivelet të pagës” dhe “kategorisë së pozicionit të punës”, pasi këto aspekte, paraqesin dy koncepte të ndryshme. Neni 66/1 i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në pikën 4 të tij i referohet vetëm kategorisë së pozicionit të punës dhe jo nivelit të pagës.

Bazuar në sa më sipër, arrihet në përfundimin se, ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duhet të përmirësohet duke sanksionuar zgjidhje ligjore për çështjet si më poshtë:

- Si duhet të veprojnë institucionet në rastet kur kategoria apo klasa e pozicionit të punës që mbante nëpunësi gjyqësor në momentin e largimit nga puna ka ndryshuar;
- Si duhet të veprojnë institucionet në rastet kur ka ndryshuar niveli i pagës së pozicionit të punës, sepse siç u trajtua më sipër ky element është i ndryshueshëm. Ky përcaktim në ligj është i domosdoshëm pasi gjykatat kanë konkluduar që paga është një element shumë i rëndësishëm i marrëdhënies së punës, dhe në ligjin për shërbimin civil koncepti kategori e pozicionit të punës është i ndryshëm nga niveli i pagës. Në kushtet kur ligji aktual nuk jep asnjë përcaktim lidhur me këtë element të rëndësishëm të marrëdhënies së punës, ka vend për përmirësim duke trajtuar dhe gjetur zgjidhje edhe për këtë çështje kjo, për të mundësuar ekzekutimin me korrektësi të vendimeve gjyqësore.
- Si duhet të veprojnë institucionet, kur nëpunësi pa të drejtë refuzon vendin e punës. Në udhëzimin 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 shërbimit civil”, janë përcaktuar disa rregulla të përgjithshme, por në to nuk janë orientuar institucionet për hapat e mëtejshëm ligjor që duhet të ndërmerren. Aq më tepër, ky akt, ashtu si shpjeguam, ka dalë nga një institucion, i cili aktualisht është mbyllur, e për pasojë nuk mund ta zhvillojë më tej atë. Nga ana tjetër, ky akt rregullator nuk është detyrues për institucionet e pushtetit vendor dhe institucionet e pavarura, të cilat kanë të punësuar nëpunës civilë dhe kanë raste kur duhet të ekzekutojnë vendime gjyqësore të natyrës që po diskutojmë.

- Si duhet të veprojnë institucionet në rast se nëpunësi civil, nga koha e lirimimit ose largimit nga shërbimi civil, deri në momentin e ekzekutimit të vendimit gjyqësor, ka qenë i punësuar pranë një institucioni tjetër shtetëror ose privat.
- Si duhet të llogaritet vlera e dëmshpërblimit. Si do të trajtohen financiarisht e më pas a do të regjistrohen në listën e pritjes, nëpunësit civilë që gjatë periudhës së zhvillimit të procedurave gjyqësore, e më pas në periudhën pas fillimit të ekzekutimit jetojnë dhe punojnë jashtë shtetit.

Zgjidhja e këtyre çështjeve nëpërmjet plotësimit të kuadrit ligjor është kërkuar edhe një vit më parë nga Komisioneri, por ende nuk janë finalizuar akte për të rregulluar këtë vakum ligjor, ekzistenca e të cilave do të lehtësonte procesin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë dhe do të ulte ndjeshëm anulimin apo shfuqizimin e akteve administrative nga gjykata.

KAPITULLI IX

MBIKËQYRJA NË VAZHDIM DHE ECURIA E ZBATIMIT TË VENDIMEVE TË KOMISIONERIT

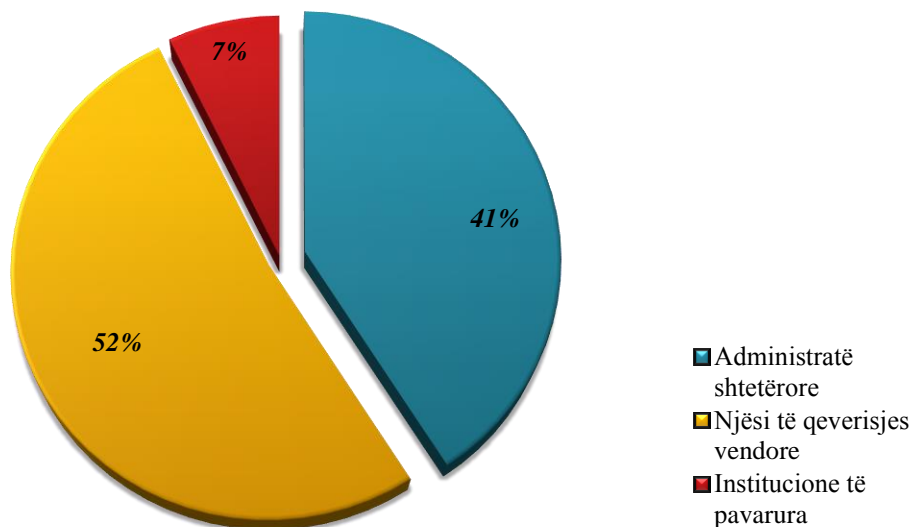
1. Niveli i zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit

Për periudhën Janar – Dhjetor 2019, pas përfundimit të afatit të lënë nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese, procesi i mbikëqyrjes në vazhdim (*procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese*) është realizuar në subjekt për **83** institucione, nga të cilat:

- **34** ose **41%** të tyre i përkasin administratës shtetërore (*5 ministri dhe 29 institucione varësie*)
- **43** ose **52%** të tyre njësive të qeverisjes vendore (*3 këshilla qarku dhe 40 bashki*)
- **6** ose **7%**, institucioneve të pavarura.

Në mënyrë grafike, kjo situatë paraqitet si më poshtë:

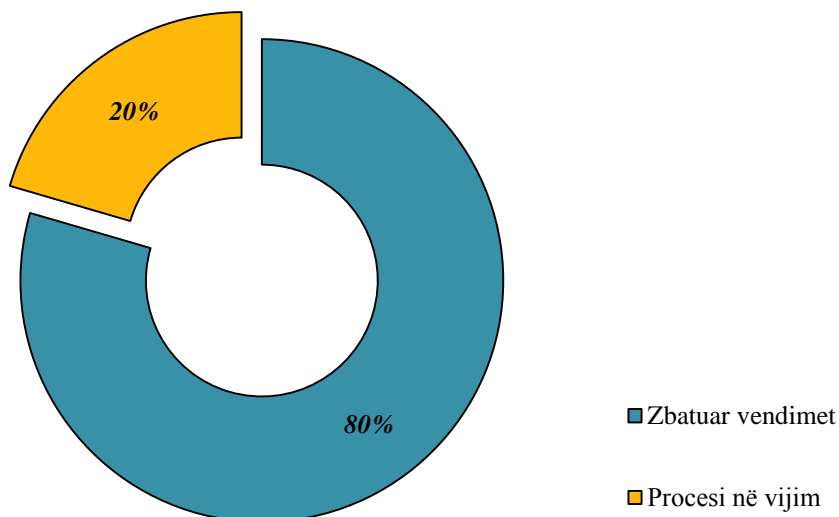
Grafiku nr. 9.1 Procesi i mbikëqyrjes në vazhdim sipas tipologjisë së institucioneve



Në përfundim të verifikimit, rezulton se detyrat e lëna nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese janë zbatuar plotësisht nga **66** institucione ose **80%** të tyre (*bëhet fjalë për 28 institucione të administratës shtetërore, nga të cilat 5 ministri dhe 23 institucione varëse; 34 njësi të qeverisjes vendore, nga të cilat 31 bashki dhe 3 këshilla qarku; dhe 4 institucione të pavarura*) dhe në **17** raste ose **20%** të tyre procesi është duke vijuar në faza të ndryshme të tij (*bëhet fjalë për 6 institucione varësie të administratës shtetërore, 9 bashki dhe 2 institucione të pavarura*).

E shprehur grafikisht, kjo situatë paraqitet si vijon:

Grafiku nr. 9.2 Situata në përfundim të procesit të mbikëqyrjes në vazhdim



Në aspektin numerik, në lidhje me detyrat e përcaktuara në dispozitivin e vendimit paralajmërues të Komisionerit për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, kjo situatë paraqitet e tillë:

Në **66** subjekte (nga të cilat **28** institucione të administratës shtetërore, **34** njësi të qeverisjes vendore dhe **4** institucione të pavarura) ka përfunduar procesi i verifikimit të vendimit paralajmërues dhe rezulton se janë realizuar plotësisht detyrat e lëna nga Komisioneri si më poshtë:

□ Në administratën shtetërore:

1. Njësia e Burimeve Njerëzore ka marrë masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit (*neni 65, pika 1/c*) në **53** raste.
2. Janë revokuar/anuluar aktet administrative për emërime të kryera në kundërshtim me ligjin dhe janë ndërprerë marrëdhëniet e punësimit, në **36** raste.
3. Njësia përgjegjëse (DAP) ka anuluar aktin administrativ për deklarimin e statusit të punësimit për nëpunësin, duke e ndryshuar pozicionimin në raport me shërbimin civil, nga “*nëpunës civil*” në “*nëpunës civil në periudhë prove*” në **1** rast.
4. Është nxjerrë akti i refuzimit të statusit të nëpunësit civil, për arsye të mosplotësimit të kushteve ligjore nga punonjësit në **2** raste.
5. Është nxjerrë akti i deklarimit të statusit të nëpunësit civil në **1** rast.

☐ Në njësitë e qeverisjes vendore:

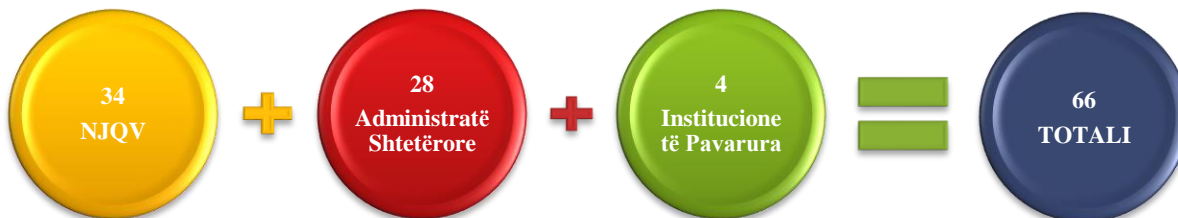
1. Njësia e Burimeve Njerëzore ka marrë masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit (*neni 65, pika 1/c*) në **25** raste.
2. Janë revokuar/anuluar aktet administrative për emërimet kryera në kundërshtim me ligjin dhe janë ndërprerë marrëdhëniet e punësimit, në **44** raste.
3. Është ndërprerë marrëdhënia e punës për punonjësit me qëllim garantimin e integritetit të personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike në **1** rast.
4. Është konstatuar pavlefshmëria absolute e aktit të transferimit në **2** raste.
5. Është anuluar akti i deklarimit të statusit të punësimit, duke ndryshuar përmbajtjen nga “*nëpunës civil*” në “*nëpunës civil në periudhë prove*” në **1** rast.
6. Është nxjerrë akti i refuzimit të statusit të nëpunësit civil, për arsye të mosplotësimit të kushteve ligjore nga punonjësit në **1** rast.
7. Ka përfunduar marrëdhënia e punës për shkak të mosplotësimit të kriterit të nivelit arsimor në **1** rast.
8. Ka dalë akti administrativ i deklarimit të punësimit për punonjësit në **16** raste.

☐ Në institucionet e pavarura:

1. Njësia e Burimeve Njerëzore ka marrë masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit (*neni 65, pika 1/c*) në **4** raste.

Në mënyrë grafike, kjo situatë paraqitet si më poshtë:

Grafiku nr. 9.3 Zbatimi i rekomandimeve sipas tipologjisë së institucioneve në përfundim të procesit të mbikëqyrjes në vazhdim (verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese).



Situata e zbatimit të rekomandimeve të Komisionerit e evidentuar më sipër, paraqitet në mënyrë të përmbledhur në tabelën në vijim:

Tabela nr. 9.1 *Zbatimi i rekomandimeve të Komisionerit
(rastet e mbikëqyrjeve/inspektimeve të përgjithshme/tematike)*

| INSTITUCIONE | ZBATUAR PLOTËSISHT | ZBATUAR PJESËRISHT |
|-----------------------------|--------------------|--------------------|
| Administratë shtetërore | 28 (42%) | - |
| Njësi të qeverisjes vendore | 34 (52%) | - |
| Institucione të pavarura | 4 (6%) | - |
| TOTALI | 66 (100%) | - |

Në **17** subjekte për të cilat është duke vijuar procesi i verifikimit të vendimit paralajmërues të Komisionerit rezulton se:

Në administratën shtetërore, Komisioneri ka kërkuar:

1. Të merren masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit (*neni 65, pika 1/c*) në **30** raste.

Në njësitë e qeverisjes vendore, Komisioneri ka kërkuar:

1. Të merren masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit (*neni 65, pika 1/c*) në **14** raste.

Në institucionet e pavarura:

1. Të merren masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit (*neni 65, pika 1/c*) në **7** raste.

2. Zbatimi i vendimeve paralajmëruese të Komisionerit në fund të procesit të hetimit administrativ për rastet individuale

Gjatë periudhës objekt raportimi, paralelisht me ndjekjen e zbatimit të vendimeve paralajmëruese, të cilat kanë dalë në përfundim të procesit të mbikëqyrje/inspektimit të përgjithshëm apo tematik, Komisioneri ka ndjekur edhe zbatimin e vendimeve

paralajmëruese të dala në përfundim të hetimit administrativ për rastet individuale. Për periudhën Janar – Dhjetor 2019, në procesin e mbikëqyrjes në vazhdim (*procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese*) janë përfshirë **11** raste individuale, të gjitha rastet i përkasin administratës shtetërore nga të cilat: *1 ministri dhe 10 institucione varësie*). Në mënyrë grafike kjo situatë paraqitet si më poshtë:

Në përfundim të verifikimit të zbatimit të rekomandimeve të Komisionerit, procesi i verifikimit është përmbyllur me vendim të Komisionerit, ku ka rezultuar se të gjitha institucionet kanë zbatuar plotësisht detyrat e lëna në vendimin e paralajmërimit.

Ashtu siç e kemi evidentuar edhe në raportimet e mëparshme, nisur nga përpjekjet serioze të institucioneve të mbikëqyrura për të rregulluar situatën e paligjshmërisë në përputhje me detyrat e lëna nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese, mund të thuhet me bindje se roli i këtij institucioni është rritur ndjeshëm nga viti në vit, çka na motivon për të vazhduar gjithmonë e më shumë përpjekjet dhe angazhimin tonë në përmbushje të qëllimit të ligjit për krijimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike.

3. Komisioneri si palë në proceset gjyqësore

Përgjatë vitit 2019, Komisioneri ka vijuar të marrë pjesë në gjykimet e zhvilluara nga gjykatat administrative në rrethe të ndryshme të vendit, i thirrur si palë e paditur apo palë e tretë prej tyre, në rastet kur gjykimi ka pasur për objekt mosmarrëveshje që kanë të bëjnë me institute të ndryshme të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, pavarësisht nëse ka pasur ose jo një vendimmarrje nga ana e tij për **9** raste.

Vlen të përmendet se rekomandimet e Komisionerit, apo parashtrimet e bëra prej tij përpara gjykatës janë vlerësuar të drejta dhe janë marrë në konsideratë nga këto të fundit, në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve administrative.

KAPITULLI X

BASHKËPUNIMI INSTITUCIONAL DHE MARRËDHËNIET ME JASHTË

Përpos veprimtarisë së institucionit në zbatim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Komisioneri ka pasur në fokus të punës së tij edhe bashkëpunimin me institucionet homologe (*quasi homologe*) apo organizma të tjerë të huaj që veprojnë në fushën e administratës publike, me qëllim shkëmbimin e përvojave ndërinstitucionale.

Në kuadër të anëtarësimit të Komisionerit për Mbrojtjen e Shërbimit Civil në Institutin Ndërkombëtar të Shkencave Administrative (IIAS) dhe Shoqatën Ndërkombëtare të Shkollave dhe Instituteve të Administratës (IASIA), organizma të cilët operojnë në fushën e administratës publike, datat 18 – 21 Qershor 2019 dhe 22 – 26 Korrik 2019, Komisioneri mori pjesë respektivisht në Kongresin Ndërkombëtar 2019 të IIAS, në Singapor dhe Konferencën Vjetore 2019, të IASIA, të mbajtur në Lisbonë.

Gjatë këtyre eventeve u trajtuan tema të rëndësishme, si:

- “*Qeverisja efikase, e përgjegjshme dhe përfshirëse*”, e cila është një nga sfidat kryesore të mbarë shoqërive që aspirojnë të sigurojnë mundësi të barabarta dhe realizim të të drejtave themelore të qytetarëve nëpërmjet procesit të tyre vendimmarrës, parime tejet të rëndësishme këto për çdo institucion të administratës publike pasi përbëjnë shtyllat bazë të funksionimit të saj, aq më tepër për një institucion të cilin ligjvënësi e ka konceptuar si garant në atë pjesë të qeverisjes që ka të bëjë me administrimin e shërbimit civil.
- “*Qëllimet dhe misioni i Administratës Publike për arritjen e zhvillimit të qëndrueshëm*”. Si pjesë e administratës publike, të cilit ligji i ka përcaktuar qartësisht rolin e kontrolluesit të të gjitha institucioneve publike që punësojnë nëpunës civilë, me qëllim krijimin ndër të tjera të një shërbimi civil të qëndrueshëm e profesional, pjesëmarrja në këtë konferencë e Komisionerit për Mbrojtjen e Shërbimit Civil ishte me shumë vlerë jo vetëm sa i takon përmbushjes së detyrave që i ka ngarkuar ligji, por edhe në kuadër të Strategjisë për Reformën në Administratën Publike.

Nga ana tjetër, gjatë këtij viti Komisioneri ka vijuar me raportimin në lidhje me veprimtarinë e institucionit për çështjet si më poshtë:

- Raportim në kuadër të zbatimit të Rezolutës së Kuvendit të Shqipërisë për vlerësimin e veprimtarisë së Komisionerit për Mbrojtjen e Shërbimit Civil për vitin 2018
- Raportime periodike në kuadër të zbatimit të Planit të Veprimit të Strategjisë Ndërsëktoriale të Reformës në Administratën Publike 2015-2022

- Raportim në kuadër të takimit të 8-të të Grupit të Posaçëm për Reformën në Administratën Publike
- Raportim në kuadër të hartimit të kontributit të Qeverisë shqiptare për Raportin e Komisionit Evropian për Shqipërinë
- Raportim në kuadër të Komitetit të Stabilizim-Asociimit Bashkimi Evropian – Shqipëri
- Raportime periodike në kuadër të mekanizmit të ngritur pranë Kuvendit të Shqipërisë për monitorimin e zbatimit të rekomandimeve të institucioneve të pavarura.

KAPITULLI XI

BURIMET NJERËZORE DHE MENAXHIMI FINANCIAR GJATË VITIT 2019

1. Administrimi i burimeve njerëzore

Sekretariati i Komisionerit për Mbrojtjen e Shërbimit Civil, është struktura mbështetëse e Komisionerit, në përmbushjen e detyrave të ngarkuara nga ligji. Kjo strukturë funksionon me të gjithë kapacitetin e burimeve njerëzore të miratuar me Vendimin e Kuvendit Nr. 98, datë 4 dhjetor 2014, “Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të vendeve të punës të Komisionerit për Mbrojtjen e Shërbimit Civil”. Organika e këtij Institucioni parashikon **31** pozicione pune, nga të cilat **25** pozicione janë pjesë e shërbimit civil.

Gjatë periudhës pesë vjeçare që nga fillimi i funksionimit, ky institucion është përpjekur vazhdimisht të përmbushë të gjitha detyrat që i ka ngarkuar ligji me profesionalizëm, paanësi dhe brenda afateve të arsyeshme, pavarësisht faktit se burimet njerëzore, kapacitetet logjistike (*aktualisht funksionon 1 mjet transporti*) dhe buxheti për dieta dhe shërbime kanë qënë të limituara, krahasuar me volumin e madh të punës që është realizuar nga ky institucion, ashtu si evidentohet në kapitujt më lart në këtë raport, dhe që vijon të rritet me ritme të shpejta, në koherencë me dinamikën e lartë të veprimeve në administratën publike në tërësi dhe në shërbimin civil në veçanti.

Komisioneri për Mbrojtjen e Shërbimit Civil është një nga institucionet që kanë një rol të veçantë në zhvillimin e reformës në administratën publike, ecuria e së cilës, është një indikator i rëndësishëm për plotësimin e njërit prej prioriteteve kryesore për hapjen e negociatave të pranimit të vendit në Bashkimin Evropian.

Edhe pse me kushtet e një stafi dhe logjistikë të kufizuar, Komisioneri ka arritur që ta shtrijë veprimtarinë e tij në zbatim të kompetencave lëndore dhe tokësore, në të gjithë territorin e vendit, duke mundësuar komunikimin dhe ndërveprimin me të gjitha njësitë përgjegjëse, të institucioneve që janë pjesë e shërbimit civil.

Këto punë janë realizuar me angazhimin maksimal të stafit të Komisionerit, duke përfshirë në procesin e mbikëqyrjes të gjitha burimet njerëzore (**12** inspektorë), specialistët e Drejtorisë për Çështjet Juridike dhe Marrëdhëniet me Jashtë (**4** specialistë), si dhe **5** nëpunës të nivelit të mesëm dhe të lartë drejtues, të cilët përballojnë të gjitha proceset e nisura të mbikëqyrjes dhe inspektimit, zbatojnë një afat të arsyeshëm për përfundimin në kohë të tyre, ndjekin më tej dhe verifikimin e informacioneve të ardhura në drejtim të Komisionerit, ndjekin çështjet në Gjykatë, si dhe kontrollojnë realizimin e detyrave të lëna nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese.

Zbatimi dhe respektimi i legjislacionit të shërbimit civil ka qenë dhe mbetet një nga aspektet kryesore të menaxhimit në tërësi të burimeve njerëzore të institucionit. Gjatë vitit 2019, është kryer me sukses një procedurë rekrutimi në kategorinë “Lëvizje paralele” duke duke plotësuar 1 (një) vend vakant në Drejtorinë e Mbikëqyrjes.

Në zbatim të Planit Vjetor të Trajnimeve, janë përfshirë në proces trajnimesh **31** punonjës, e po kështu kanë marrë pjesë edhe në aktivitete brenda dhe jashtë vendit, duke bërë të mundur shkëmbimin e eksperiencës dhe njohjen me praktikën më të mira. Konkretisht, pranë ASPAS, Shkollës Shqiptare të Administratës Publike janë realizuar: **1** trajnim i detyrueshëm në kuadër të trajnimit “Prezantim me Administratën Publike” për nëpunësit civil në periudhë prove (*1 pjesëmarrës*); **1** trajnim në fushën financiare (*2 pjesëmarrës*); **1** trajnim në fushën e prokurimit publik (*3 pjesëmarrës*); **1** trajnim në fushën legjislative (*gjithsej 23 pjesëmarrës për Kodin e Procedurës Administrative*); **1** trajnim në fushën e menaxhimit të Burimeve Njerëzore (*1 pjesëmarrës*), si dhe **1** trajnim në fushën e sigurisë kompjuterike (*1 pjesëmarrës*).

Në kuadër të detyrimeve që mbart Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, për të raportuar të dhëna në lidhje me deklaratimet e pasurive të zyrtarëve, por edhe raportime në lidhje me trajtimin dhe shmangien e konfliktit të interesit, është hartuar nga Autoriteti Përgjegjës së bashku me Drejtorinë e Çështjeve Juridike dhe Marrëdhënies me Jashtë Rregullorja e përditësuar “Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike në Institucionin e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil”, miratuar me Vendim nr. 169, të datës 10.12.2019, të Komisionerit.

Institucioni i Komisionerit, në strukturën e tij prezente, përfaqësohet në nivele të konsiderueshme në favor të gjinisë femërore, si në nivel specialistësh, ashtu edhe drejtuesish. Raporti i femrave ndaj meshkujve në totalin e punonjësve (*nëpunës civil dhe punonjës administrativë të kontraktuar të përkohshëm*) është 77% femra dhe 23% meshkuj, ndërkohë që ky raport vetëm në nivel drejtuesi, është 70% femra dhe 30% meshkuj.

2. Realizimi i treguesve ekonomik-financiarë për vitin 2019

Gjatë vitit 2019, Komisioneri është përpjekur të administrojë me efektivitet dhe eficensë fondet e akorduara nga Buxheti i Shtetit, duke respektuar në mënyrë rigorozë parimet dhe rregullat e menaxhimit financiar, në përputhje me legjislacionin në fuqi, duke pasur parasysh:

- Realizimin e misionit të Komisionerit, i cili, si garant për zbatimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, mbikëqyr realizimin e procedurave për aplikimin e të gjithë instituteve të ligjit në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë, me qëllim që ky proces të jetë i ndershëm, objektiv, i paanshëm dhe transparent.

- Realizimin e mbikëqyrjes së menaxhimit të shërbimit civil në drejtim të sigurimit të standardeve të njëjta në zbatimin e ligjit për nëpunësin civil.
- Anëtarësimin në Organizmat Ndërkombëtare dhe pjesëmarrjen në konferencat/vizitat e organizuara prej tyre.
- Rritjen e performancës së punonjësve të institucionit të Komisionerit, nëpërmjet pjesëmarrjes në trajnime dhe zbatimit të standardeve të kontrollit.
- Sigurimin e një transparence dhe besueshmërie nëpërmjet përmirësimit të infrastrukturës (informatizimit) të aktiviteteve të institucionit dhe raportimeve periodike.
- Sigurimin e mbarëvajtjes së punës në institucionin e Komisionerit.

Në lidhje me procedurat e prokurimit publik gjatë vitit 2019, janë realizuar me sukses **18** procedura; **3** (tre) prokurime me vlerë të vogël, **2** (dy) prokurime me sistem dinamik, dhe **13** (trembëdhjetë) blerje me vlerën nën 100 000 lekë (pa tvsh). Procedurat janë realizuar sipas legjislacionit të hartuar dhe miratuar nga Agjencia e Prokurimit Publik si dhe nga urdhërat, manualët, udhëzimet dhe rekomandimet e publikuara në faqen zyrtare të këtij institucioni, gjatë gjithë vitit 2019.

Infrastruktura e brendshme dhe e jashtme e institucionit vit pas viti është në përmirësim, në përputhje me teknologjinë bashkëkohore, si dhe në funksion të punës së përditshme të stafit.

Në zbatim të ligjit nr. 99/2018 “Për buxhetin e vitit 2019”, Udhëzimit të Ministrit të Financave nr.9, datë 20.03.2018 “Për procedurat standarde të zbatimit të buxhetit “, të ndryshuar, Udhëzimit plotësues të Ministrit të Financave nr. 1, datë 17.01.2019 “Për zbatimin e buxhetit të vitit 2019”, i ndryshuar, Aktit Normativ nr. 2, datë 2.10.2019 “Për disa ndryshime në Ligjin 99/2018 “Për buxhetin e vitit 2019””, Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 750, datë 27.11.2019 “Për shpalljen e gjendjes së fatkeqësisë natyrore në qarqet Durrës dhe Tiranë”, si dhe shkresës nr. 21920, datë 02.12.2019 të Ministrit të Financave “Mbi prioritetin e pagesave në kushtet e gjendjes së shpallur të fatkeqësisë natyrore”, e ndryshuar, fondet buxhetore të miratuara, të alokuara dhe të realizuara për Komisionerin për Mbrojtjen e Shërbimit Civil për vitin 2019 paraqiten si më poshtë vijon:

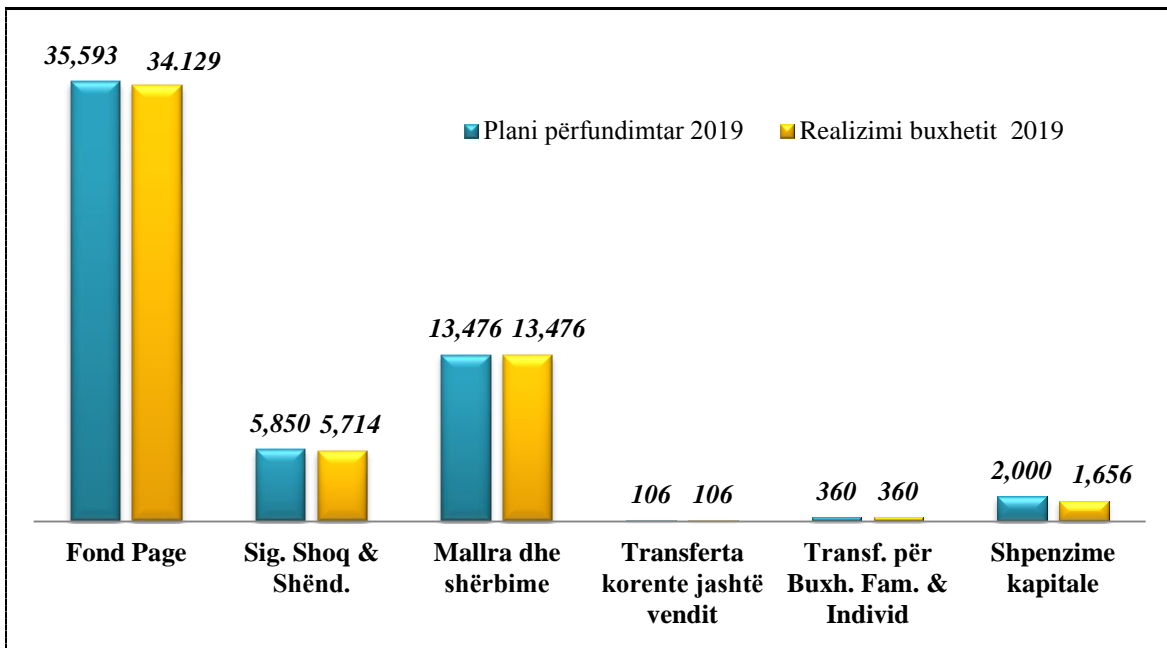
Tabela nr. 11.1

Plani dhe Realizimi i buxhetit për vitin 2019

| Llog. Ekonomike | Përshkrimi | Plani i buxhetit viti 2019 (në mijë lekë) | Realizimi i buxhetit viti 2019 (në mijë lekë) |
|------------------------------|--|--|--|
| 600 | Fond Page | 35,593 | 35,312 |
| 601 | Kontributi për Sigurime Shoqërore dhe Shëndetësore | 5,850 | 5,714 |
| 602 | Mallra dhe shërbime të tjera | 13,476 | 13,476 |
| 605 | Transferta korente jashtë vendit | 106 | 106 |
| 606 | Transferta për Buxhetet Familjare dhe Individët | 360 | 340 |
| 230-231 | Shpenzime kapitale | 2,000 | 1,656 |
| | Pajisje zyre | 1,000 | 756 |
| | Pajisje elektronike | 1,000 | 900 |
| TOTALI | | 57,386 | 56,604 |
| Në % kundrejt totalit | | 98.65 % | |

Grafiku nr. 11.1

Plani dhe Realizimi i buxhetit për vitin 2019



Sipas artikujve kontabël, realizimi i fondeve paraqitet:

- **Fondi i Pagave dhe i Sigurimeve Shoqërore & Shëndetësore, (600-601),**

në vlerën **41,026.5 mijë lekë**, ose **99.0%** e fondeve të alokuara.

- **Fondi për Shpenzime Korente të tjera (602-606)**, në vlerën **13,476 mijë lekë**, ose **100%** të fondeve të alokuara. Ky fond është realizuar për:
 - i. Shlyerjen e detyrimeve ndaj shtetit, si detyrime energji elektrike, ujë, shërbime bankare, postare e telefonike.
 - ii. Shpenzime për blerje furnizime të ndryshme si kanceleri, materiale për pastrim, bojë dhe tonera për funksionim e pajisjeve printera, fotokopje, etj.
 - iii. Shpenzime për ekzekutim të vendimeve gjyqesore.
 - iv. Shpenzime në funksion të realizimit të qëllimit të Komisionerit, sigurimit të standardeve të njëjta në zbatimin e ligjit për shërbimin civil, në të gjitha institucionet që veprojnë sipas ligjit, nëpërmjet mbikëqyrjes së menaxhimit të shërbimit civil.
 - v. Shpenzime për përfaqësimin dhe pjesëmarrjen e Komisionerit në aktivitete dhe takime pune të ndryshme jashtë Shqipërisë.

Fondi për Shpenzime Kapitale, (231), në vlerën **1,656.00 mijë lekë** ose vetëm 82.8% të fondit prej **2,000 mijë lekë** të alokuara.

KAPITULLI XII

PËRMIRËSIMET LIGJORE – SI KUSHT PËR TË RRRITUR NIVELIN E ZBATIMIT TË LIGJIT NR. 152/2013, “PËR NËPUNËSIN CIVIL”, I NDRYSHUAR

Bazuar në përvojën e krijuar gjatë mbikëqyrjes së kryer në përputhje me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, Komisioneri vlerëson se ka ardhur momenti për të ndërhyrë në përmbajtjen e tij, në drejtim të saktësisimit dhe plotësisimit të disa dispozitave specifike, me qëllim që të sigurohet rritja e nivelit të zbatimit të tij në praktikë.

Më poshtë do të paraqesim disa propozime konkrete për ndryshime në këtë ligj, të cilat u bënë prezent edhe në raportimin e vitit 2018, por në kushtet kur ndryshimi ligjor nuk ndodhi, Komisioneri vlerëson që duhet t’i parashtrijë ato edhe njëherë përpara Kuvendit.

Me fillimin e efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, shërbimi civil, në tërësi, dhe gjendja e nëpunësit civil, në veçanti, pësuan ndryshime të ndjeshme në drejtimin pozitiv.

Ky ndikim i ligjit, lidhet jo vetëm me konceptimin e ri të statusit të nëpunësit civil, i cili e lidh atë tashmë me personin dhe jo me pozicionin e punës, si më parë, por edhe me përcaktimin më të saktë të të drejtave dhe detyrimeve të subjekteve që marrin pjesë në zbatimin e dispozitave të legjislacionit të shërbimit civil në përgjithësi.

E thënë ndryshe, është një hap i madh përpara ndryshimi i kuptimit të statusit, nga një cilësi e pozicionit të punës që ishte përcaktuar në ligjin nr. 8549, dt. 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, në një cilësi personale të nëpunësit, sipas kuptimit që i jep ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Ndryshe nga legjislacioni i mëparshëm që lidhte gjithë të drejtat e detyrimet me pozicionin e punës në shërbimin civil dhe me ndërprerjen e kësaj marrëdhënie, ndërpritej gjithë lidhja me statusin dhe të drejtat e detyrimet që përmbante ai, me ligjin aktual, statusi kthehet në një cilësi personale, e fituar sipas kushteve të ligjit dhe vazhdon edhe për një kohë të caktuar pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës, për ato shkaqe që përcaktohen në ligj.

Gjatë procesit të zbatimit të ligjit, kanë dalë vështirësi dhe probleme, të cilat në shumicën e tyre kanë të bëjnë me:

- ✓ zbatimin e institutit të transferimeve të përhershme në një rast ristrukturimi;
- ✓ zbatimin e vendimeve gjyqësore;
- ✓ përcaktimi i nëpunësit përgjegjës në një vendim paralajmërimi të Komisionerit, në rastin e evidentimit të veprimeve të tij në kundërshtim me ligjin.

Në këto kushte, më poshtë po paraqesim disa prej problemeve që janë ndeshur më shpesh, ose që kanë krijuar vështirësi për interpretim jo vetëm nga pikëpamja e të drejtës administrative, por edhe në planin praktik, duke ngarkuar buxhetin e shtetit me detyrime në shumata të konsiderueshme, të panevojshme.

1. Probleme që kanë dalë në lidhje me aspekte të ndryshme të zbatimit të institutit të transferimit të përhershëm

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

Formulimi i kësaj dispozite është shumë i drejtë dhe duket që ligjvënësi ka pasur për qëllim që të ruajë sa më shumë të drejtat e një nëpunësi që është subjekt i një marrëdhënie punësimi, në shërbimin civil.

Por, kushtëzimi i ruajtjes së të drejtës së mësipërme në shërbimin civil, me radhën e përcaktuar në pikën 2, të dispozitës në fjalë (citim: *Transferimi, sipas pikës 1 të këtij neni, bëhet me precedencë sipas kësaj renditje: a) në të njëjtin institucion, ku nëpunësi civil është emëruar; b) në institucionin me të cilin institucioni është shkruarë apo bashkuar, në një nga institucionet, në të cilat institucioni është ndarë apo në institucionin që ka marrë funksionet që kryente më parë nëpunësi; c) në institucionet e varësisë së institucionit të ristrukturuar; ç) në një institucion tjetër të shërbimit civil.*), e bën pothuaj të pamundur zbatimin e saj.

Ky përcaktim ka sjellë si rezultat faktin që në shumicën e rasteve, kur çështja është trajtuar në gjykatë, është vendosur detyrimi i institucionit ta sistemojë në punë punonjësin, duke urdhëruar pagimin e pagës për gjithë kohën deri në zbatimin e vendimit.

Në këto rrethana, në këtë moment dalin dy probleme që nëpërmjet ligjit aktual të shërbimit civil nuk gjejnë dot zgjidhje:

Së pari, nga gjykata urdhërohet kthimi i nëpunësit në pozicionin e mëparshëm, kur dihet që ky pozicion pas ristrukturimit të institucionit është shkurtuar dhe nuk ekziston më dhe, si rregull, kur ka shkruirje apo bashkim të institucioneve, ka edhe shkurtim të vendeve të punës;

Së dyti, në rastin e ristrukturimit kërkohet sistemimi i nëpunësit, vendi i punës të të cilit është shkurtuar apo ristrukturuar, në një pozicion tjetër në shërbimin civil, në një prej institucioneve që janë subjekt i ligjit në fjalë.

Kjo situatë në institucionet e administratës shtetërore, mund të gjejë një zgjidhje, pasi Departamentit të Administratës Publike, i njihet pozicioni i administratorit të shërbimit civil

në këtë kategori të institucioneve. Ndërkohë, për institucionet e pavarura apo për ato të pushtetit vendor, kjo dispozitë nuk mund të funksionojë, me përjashtim të ndonjë rasti nëpërmjet vlerësimeve subjektive, mbi baza njohjesh.

Prandaj, në kushtet kur, për institucionet e pushtetit vendor dhe për institucionet e pavarura nuk është parashikuar asnjë “*Koordinator*”, apo instancë përmbi to, që të urdhërojë apo koordinojë marrëdhëniet mes institucioneve të tipologjive të ndryshme në shërbimin civil, zbatim i pikës 2, germa “ç”, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, bëhet i pamundur.

Në momentin kur raste të tilla shqyrtohen në gjykatë, nisur nga kjo dispozitë, në vendimet gjyqësore shënohet gjithmonë detyrimi për ta sistemuar të interesuarin në një nga institucionet e shërbimit civil. Në këto rrethana dhe në kushtet kur, institucioni i detyruar e ka të pamundur objektivisht ta sistemojë punonjësin, atëherë penalizohet pa të drejtë me pagimin e pagës për gjithë kohën, deri në zbatimin e vendimit.

Për rregullimin e kësaj gjendje, Komisioneri vlerëson se duhet përcaktuar organi kompetent për të bërë koordinimin mes institucioneve shtetërore, të pavarura dhe atyre të pushtetit vendor.

Sidoqoftë, në zbatimin e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, për transferimin në rast ristrukturimi apo mbyllje të institucionit, nga ana e gjykatave administrative të rretheve dhe Gjykata Administrative e Apelit, në çdo rast shqyrtimi të një lirimi nga shërbimi civil, kur provohet se ka ndodhur ristrukturim, apo shkurtim i vendit të punës, nuk mund të tejkalohen kufijtë e përfitimeve të nëpunësit, të parashikuara nga pikat 7 dhe 8, të tij, ku përcaktohet dëmshpërblimi për punonjësit e prekur nga ristrukturimi deri në një vit pagë dhe e drejta për të konkurruar me lëvizje paralele apo ngritje ne detyrë për dy vjet. Edhe për këtë çështje duhet të gjendet mekanizmi përkatës për unifikimin e zbatimit të ligjit.

2. Zbatimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë, për rikthimin e nëpunësve civilë në detyrë

Nenit 66/1, iligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, (shtuar me ligjin nr. 178/2014) është një dispozitë, për të cilën Komisioneri vlerëson se duhet të kishte karakter të përkohshëm, vetëm për ato vendime që kishin mbetur pa zbatuar nga vitet e kaluara dhe që e kishin rritur faturën e shlyerjes së detyrimit financiar nga buxheti i shtetit.

Ky përfundim arrihet pasi zbatimi i vendimeve gjyqësore është një institut i cili rregullohet me hollësi nga kapitujt përkatës të Kodit të Procedurës Civile dhe ligjit nr. 44/2015, “*Kodi i Procedurave Administrative i RSH*” dhe nuk lind nevoja të ekzistojë në mënyrë të posaçme, një dispozitë e tillë në një ligj specifik, siç është ligji që rregullon marrëdhëniet në shërbimin

civil.

Kjo vërejtje është në përgjithësi për këtë rast, por në veçanti, në zbatimin e kësaj dispozite ka nxjerrë vështirësi, pika 4, e nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në të cilën thuhet: “Njësia përgjegjëse është e detyruar që në momentin e krijimit të një vendi të lirë në shërbimin civil, të emërojë, fillimisht, **me pëlqimin e tyre**, nëpunësit civilë të regjistruar në listë, sipas kategorisë përkatëse dhe që plotësojnë kërkesat e pozicionit të punës”.

Vështirësia dhe keqkuptimi që është ndeshur në praktikë në zbatimin e kësaj dispozite, ka lidhje me faktin se, për zbatimin e vendimeve gjyqësore të tilla, kërkohet patjetër pëlqimi (pa kufizim) i nëpunësit që ka fituar gjyqin. Në mjaft raste, nëpunës të ndryshëm të shënuar në listën e pritjes sipas pikës 2, të kësaj dispozite, me kokëfortësi nuk kanë pranuar të fillojnë punë në një pozicion të ofruar, duke pretenduar se duhet të kthehen në vendin e mëparshëm të punës, megjithëse ai pozicion, ndërkaq, mund të jetë shkurtuar ose ristrukturuar dhe objektivisht është i pamundur zbatimi i vendimit në atë mënyrë.

Duke spekuluar me përmbajtjen e dispozitës në fjalë, e cila urdhëron pagimin e pagës sipas pozicionit të fundit që kanë pasur në shërbimin civil, deri në momentin e emërimit, ata nuk pranojnë kalimin në një pozicion analog, të së njëjtës kategori, duke vijuar të marrin pagën pa të drejtë.

Nga ana tjetër, edhe në raste të tilla të ngjashme, del vështirësia për sistemimin në punë të nëpunësve që kanë fituar gjyqet, në rastet e institucioneve të pavarura dhe atyre të pushtetit vendor, në kushtet e mungesës së një koordinatori ndërmjet tyre dhe numrit të kufizuar të pozicioneve të punës në tërësi dhe atyre të lira në veçanti.

Për rregullimin e gjendjes dhe për të mos pasur përsëritjen e situatave të tilla jo të pëlqyeshme, që vijnë në dëm të buxhetit të shtetit, Komisioneri vlerëson se duhet të veprohet në këtë mënyrë:

- a) Të hiqet nga dispozita që bën fjalë për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore (pika 4, e nenit 66/1), të ligjit në fjalë, nocioni “dhënia e pëlqimit të nëpunësit”, për emërimin në zbatim të një vendimi gjyqësor të formës së prerë, në një pozicion tjetër në shërbimin civil dhe të theksohet detyrimi i institucionit në këtë rast, për të ruajtur kategorinë përkatëse dhe kriteret e pozicionit të punës, ose
- b) Dhënia e pëlqimit, të mos jetë e pakushtëzuar, por të lidhet me ato kufizime që përmbajnë dispozitat e neneve 50, 51, 52, etj., të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të tilla si: kategoria e njëjtë, arsyet shëndetësore, largësia nga vendbanimi, konflikti i interesit, etj.

Në këtë dispozitë duhet të përcaktohet qartë, se si duhet të veprohet në ato raste kur nëpunësit që kanë kërkuar ekzekutimin e një vendimi gjyqësor për të rifilluar punë në shërbimin civil, ndërkohë, me vullnetin e tyre kanë filluar punë në institucione që nuk janë pjesë e shërbimit civil, ose në sektorin privat. Aktualisht, në këto raste, ndërkohë që këta punonjës marrin një pagë në një institucion tjetër ku janë të punësuar, ata vazhdojnë të kërkojnë pagimin e pagës për shkak të vendimit gjyqësor, edhe në këto rrethana.

3. Specifikimi në ligj i kategorisë “nëpunësit përgjegjës”, ndaj të cilit do të vendosen sanksione për moszbatimin e vendimit paralajmërues

Duke i njohur të drejtën Komisionerit, për paralajmërimin e institucionit në ato raste kur konstatohen shkelje të ligjit dhe lënien e detyrave konkrete për përmirësimin e gjendjes, në pikën 2, të nenit 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, parashikohet edhe mundësia e përdorimit prej tij të sanksioneve ndaj “nëpunësit përgjegjës”, për moszbatimin e detyrave të lëna, sipas masës së parashikuar në këtë dispozitë.

Në praktikë, ndodh shpesh problemi që, përgjegjësi i vërtetë, në rastet e mosrespektimit të vendimit të Komisionerit dhe të mosmarrjes së masave të urdhëruara, nuk është nëpunësi apo drejtuesi i njësisë së burimeve njerëzore, por vetë drejtuesi i institucionit.

Në këtë moment evidentohet një pengesë ligjore (*kjo, sidomos në njësitë e qeverisjes vendore, institucionet e pavarura, anëtarët apo kryetarët e organeve kolegjiale drejtuese të komiteteve apo institucioneve në varësi të Kryeministrit apo të një ministri*), pasi në momentin që ngrihet ky pretendim prej nëpunësit direkt të burimeve njerëzore, është e pamundur të veprohet më tej.

Kjo për faktin se, në bazë të nenit 2, të ligjit për nëpunësin civil, ky ligj nuk zbatohet për të zgjedhurit (*germa “a”*); anëtarët apo kryetarët e organeve kolegjiale drejtuese të komiteteve apo institucioneve në varësi të Kryeministrit, apo të një ministri (*germa “f”*); funksionarit të kabinetit (*germa “gj”*), etj.

Në praktikën e Komisionerit ka mjaft raste, për të cilat është kërkuar anulimi i akteve administrative të lirimit nga detyra për shkaqe të ndryshme, kur drejtuesit e njësive të qeverisjes vendore, në tejkallim të kompetencave, kanë nxjerrë akte për ndryshime apo ndërprerje të marrëdhënieve të punës, për shkaqe të ndryshme, duke anashkaluar kompetencën e Komisionit të Disiplinës, të Komisionit të Ristrukturimit, etj.

Mendojmë se, për evitimin e rasteve të tilla, do të ishte me vend që të bëhej një ndryshim në pikën 2, të nenit 15, të ligjit nr. 152/2013, duke e përkufizuar saktë dhe duke e zgjeruar kuptimin e konceptit të “nëpunësit përgjegjës”, duke e hequr kufizimin e përgjegjësisë për drejtuesit e njësive të qeverisjes vendore, të institucioneve të pavarura, etj., të cilët në shumicën e rasteve merrren posaçërisht dhe drejtpërdrejtë me procesin e administrimit të

burimeve njerëzore, duke tejkaluar e marrë kompetencat e organizmave të tjerë, të ngarkuar nga ligji.

4. Probleme që kanë dalë gjatë zbatimit në praktikë të institutit të vlerësimit të punës së nëpunësit civil, të cilat duhet të rregullohen nëpërmjet ndryshimeve ligjore

Instituti i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i rëndësishëm dhe ka të bëjë me procesin e verifikimit të realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuar në fillim të periudhës së vlerësimit, si dhe aftësive ose dobësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave, që realizohet çdo 6 muaj.

Ky institut rregullohet në nenin 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimin nr. 109, dt. 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”.

Kemi të bëjmë me një proces të vështirë, me një marrëdhënie të vazhdueshme epror-vartës, e cila shoqërohet shpeshherë edhe me doza subjektivizmi.

Dispozitat e reja dhe formularët e tanishëm janë më të hollësishëm dhe i kanë dhënë një frymëmarrje të re këtij procesi administrativ të rëndësishëm dhe delikat, por Komisioneri vlerëson se pikës 2, të nenit 62, të ligjit në fjalë, mund t’i bëhet një ndryshim në lidhje me nivelet e vlerësimit.

Aktualisht, kjo dispozitë parashikon 4 nivele vlerësimi, nga të cilat 3 janë vlerësime pozitive dhe 1 është vlerësim negativ “jo kënaqshëm”. Vlerësohet se, vënia në dispozicion të eprorit direk të vetëm 3 niveleve të vlerësimit (*shumë mirë; mirë; kënaqshëm*) sjell nga pas një vështirësi në individualizimin e vlerësimit dhe pakënaqësi mes nëpunësve të cilët nuk ndjejnë stimulimin për të ecur përpara, të cilin duhet ta përmbajë ky proces.

Do të ishte me vend që nivelet pozitive të vlerësimit të dyfishohen, në mënyrë që të realizohet më lehtë procesi i individualizimit dhe rritjes së efikasitetit dhe garës mes nëpunësve.

Ashtu si e kemi analizuar edhe më lart në këtë raport, kur është trajtuar vlerësimi i punës për nëpunësit civilë, rezulton se ky institut i ligjit nuk është duke e kryer funksionin e tij në drejtim të rritjes profesionale të nëpunësit dhe rritjes së nivelit të tij në drejtim të shërbimit ndaj qytetarëve.

Nisur nga statistikat e administruara në 3 vite, si dhe duke e verifikuar në praktikë zbatimin e këtij procesi, Komisioneri ka vlerësuar se ky institut i ligjit është kthyer në një proces formal, i cili nuk e ka kryer rolin e tij në funksion të qëllimit të ligjit.

Në këto rrethana, Komisioneri vlerëson se ka ardhur momenti që të gjenden mekanizma

efikase për ta orientuar këtë institut të ligjit drejt arritjes së qëllimit të tij, të cilët mund të jenë si në drejtim të shpërblimit financiar për punonjësit që performojnë më mirë, ashtu edhe në drejtim të përcaktimit të raportit që duhet të zbatojë eprori direkt, gjatë aplikimit të të gjithë spektrit të vlerësimeve, me numrin e përgjithshëm të nëpunësve civilë.

Komisioneri vlerëson se përmirësimet ligjore në këtë institut të ligjit, do të sjellin motivimin e nëpunësve për të përmirësuar cilësinë e punës, si dhe do të detyrojnë eprorin drejt një vlerësimi të drejtë dhe objektiv. Po kështu, ndryshimi i ligjit në këtë rast, do të ndikojë pozitivisht në uljen e nivelit të korrupsionit në radhët e shërbimit civil.

KAPITULLI XIII

NIVELI I ZBATIMIT TË REZOLUTËS SË KUVENDIT 2018

Komisioneri për Mbrojtjen e Shërbimit Civil, si institucion i pavarur i cili i nënshtrohet detyrimit për raportimin në Kuvendin e Shqipërisë, e po kështu edhe në funksion të zbatimit të Vendimit nr. 49/2017 të Kuvendit “Për monitorimin e institucioneve të pavarura kushtetuese dhe të atyre të krijuara me ligj të veçantë”, më poshtë rendit zbatimin e rekomandimeve të Rezolutës së Kuvendit të vitit 2018, për vlerësimin e veprimtarisë së institucionit.

Për vitin 2019, Kuvendi i Shqipërisë kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen e Shërbimit Civil që:

1. Të përmbyllen veprimet për administrimin e të dhënave që kanë të bëjnë me rikthimin e nëpunësve civilë gjyqftues në detyrë, në të gjithë sistemin e shërbimit civil, me qëllim që të evidentohen arsyet që pengojnë ecurinë e këtij procesi dhe të vijojë procesi i hetimit administrativ në lidhje me rastet individuale, të konstatuara në shkelje të ligjit, në fazën e parë të procesit.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Komisioneri ka finalizuar procesin e administrimit të të dhënave dhe aktualisht ka kaluar në procesin e hetimit administrativ në lidhje me rastet individuale, kur nëpunësit gjyqftues ende nuk janë rikthyer në shërbimin civil.

Deri në momentin e raportimit, Komisioneri ka komunikuar dhe ka administruar të dhëna nga **208** institucione të administratës publike, ku përfshihen ministritë e linjës, institucionet e varësisë të administratës shtetërore; institucionet e pavarura dhe institucionet e administratës vendore, nga të cilat rezultuan me probleme **36** prej tyre (**11** ministritë e linjës, **6** institucione në varësi të tyre, **11** bashki, **5** Këshilla Qarku dhe **3** institucione të pavarura).

Me urdhrin nr. 10, datë 21.01.2019, "Mbi fillimin e inspektimit për rastet e mos zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, për rikthimin e nëpunësve civilë në detyrë, në institucionet që janë subjekt i ligjit për nëpunësin civil", ka filluar inspektimi për çdo rast të konstatuar në shkelje të ligjit.

Procesi ka nisur me realizimin e seancave dëgjimore me institucionet e administratës

shtetërore, në kushtet kur kjo tipologji institucionesh e ka më të theksuar këtë problem.

Tashmë kanë përfunduar seancat dëgjimore për **11** Ministrinë e linjës. Në këto takime janë rakorduar të dhënat e administruara deri në këtë fazë të procesit dhe janë diskutuar në mënyrë nominale të gjitha rastet duke lënë edhe detyra konkrete për Komisionet e Posaçme të ngritura në institucion, e njëkohësisht edhe për Departamentin e Administratës Publike. Seancat dëgjimore janë realizuar në selinë e Komisionerit dhe në to kanë marrë pjesë me përfaqësues të autorizuar, Departamenti i Administratës Publike dhe institucioni i thirrur nga Komisioneri.

Konstatohen **601** vendime gjyqësore të formës së prerë të detyrueshme për tu ekzekutuar, nga të cilët **236** vendime, ose 39% e tyre janë zbatuar dhe nëpunësit janë rikthyer në shërbimin civil, ose janë liruar nga shërbimi civil për shkaqe ligjore (*pension i plotë pleqërie ose dorëheqje*) dhe **365** vendime ose 61% e tyre, gjyqfituesit janë regjistruar në listëpritje, për tu sistemuar në një pozicion të rregullt të shërbimit civil.

Sipas të dhënave të raportuara nga institucionet, rezulton se aktualisht është paguar nga buxheti i shtetit, në favor të nëpunësve gjyqfitues vlera prej **511.748.508** lekësh, në zbatim të vendimeve gjyqësore.

Procesi do të vijojë gjatë vitit 2020 me ndjekjen e zbatimit të vendimeve nga ministrinë e linjës dhe do të vijojnë seancat dëgjimore me Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve, e cila ka rreth **143** vendime të pa ekzekutuara dhe me institucionet e administratës vendore dhe ato të pavarura.

2. Të koordinojë veprimtarinë me Departamentin e Administratës Publike dhe njësitë përgjegjëse të institucioneve të administratës vendore dhe atyre të pavarura, me qëllim që të identifikohen mundësitë e sistemimit të punonjësve gjyqfitues në shërbimin civil, sipas dispozitivit të vendimit gjyqësor.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Gjatë vitit 2019 Komisioneri ka verifikuar dhe saktësuar të dhënat për nëpunësit gjyqfitues në të gjitha institucionet e administratës vendore dhe institucioneve të pavarura dhe rezulton se janë **168** raste. Procesi i ekzekutimit të vendimeve në këto institucione, është duke u ndjekur njëkohësisht me atë të administratës shtetërore, duke evidentuar pozicionet e lira, me qëllim që të mundësohet më tej ndërveprimi me Departamentin e Administratës Publike, për të emëruar nëpunës civilë të administratës vendore apo të pavarura. Po kështu, këto

institucione do të kenë mundësi të ndërveprojnë me Departamentin e Administratës Publike nëpërmjet palatformës *administrata.al*, të cilën aktualisht janë duke e populluar me të dhëna. Ky proces do të vijojë hap pas hapi, deri në momentin kur të jenë emëruar të gjithë nëpunësit gjyqfitues në administratën shtetërore, me qëllim që të vlerësohen pozicionet vakante dhe mundësia për sistemimin në to të nëpunësve gjyqfitues nga institucione me tipologji të ndryshme nga ajo e administratës shtetërore.

3. Të nxitet niveli i bashkëpunimit midis Komisionerit dhe Kontrollit të Lartë të Shtetit në drejtim të zbatimit të vendimeve gjyqësore për rikthimin e nëpunësve civilë gjyqfitues në detyrë, me qëllim që të reduktohen kostot financiare në buxhetin e shtetit.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Bashkëpunimi midis dy institucioneve ka vijuar intensiv, si në drejtim të kërkesës për informacion në lidhje me rastet e parregullta të evidentuara gjatë inspektimeve të KLSH në subjekte, që kanë të bëjnë me zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë gjyqfitues, e po kështu dhe të kërkesës për të ndërhyrë në zgjidhjen e aspekteve problematike të evidentuara nga Komisioneri, që kanë pasur drejtim financiar, ku KLSH është institucion i specializuar.

Përgjigjet në këtë rast kanë qenë të menjëhershme, si në drejtim të dërgimit të informacionit, ashtu edhe për aspektin tjetër të bashkëpunimit, duke hartuar një udhëzues kontrolli për inspektorët e KLSH, me drejtim unifikimin e zbatimit të ligjit gjatë shlyerjes së efekteve financiare në lidhje me detyrimin e institucionit për të dëmshpërblyer punonjësit gjyqfitues.

Bashkëpunimi vijon të mbetet në nivele të larta edhe gjatë vitit në vijim.

4. Të vijojë mbikëqyrja e orientuar drejt procedurave të pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, për kategorinë ekzekutive, të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues dhe procedurave të pranimit në Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues (TND) pranë Departamentit të Administratës Publike, duke i kushtuar një vëmendje të posaçme edhe rekrutimit në administratën vendore.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Mbikëqyrja orientuese në lidhje me rekrutimet, pranë DAP, është përmbyllur me vendim nga Komisioneri, në kushtet kur nuk janë konstatuar parregullsi në zbatimin e ligjit. Gjatë këtij procesi janë monitoruar **313** procedura konkurrimi për rekrutimin në grup, lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë në administratën shtetërore dhe procedurave të pranimit në TND.

Ndërkohë, është mbikëqyrur procesi i rekrutimit edhe në administratën vendore, ku konstatohet se shpeshherë vakanca krijohen për një numër të kufizuar pozicionesh, e për pasojë pengohet organizimi i “rekrutimeve në grup” për pozicionet e nivelit të hyrjes.

Po kështu, problemet janë evidente edhe në drejtim të zbatimit të parimit të transparencës së procesit, në kushtet kur mungon një portal i hedhjes së të dhënave në lidhje me rekrutimin, për administratën vendore. Aktualisht po punohet për tu zgjidhur ky problem nëpërmjet hedhjes së të dhënave në portalin administrata.al, ku kanë akses edhe njësitë e qeverisjes vendore, ç’ka vlerësohet edhe si përmbushje e rekomandimit të dhënë nga Komisioneri në lidhje me këtë aspekt të zbatimit të ligjit.

5. Të realizojë procesin e verifikimit të zbatimit të vendimeve të Komisionerit, pas përfundimit të afatit të paralajmërimit për rregullimin e ligjshmërisë, nga ana e institucioneve të mbikëqyrura/inspektuara, si dhe të përmbyllë proceset e nisura, të cilat nuk janë finalizuar, duke informuar vazhdimisht për ecurinë Kuvendin.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Për periudhën Janar – Dhjetor 2019, pas përfundimit të afatit të lënë nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese, procesi i mbikëqyrjes në vazhdim (*procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese*) është realizuar në subjekt për **83** institucione.

Në përfundim të verifikimit, rezulton se detyrat e lëna nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese janë zbatuar plotësisht nga **66** institucione ose **80%** të tyre (*bëhet fjalë për 28 institucione të administratës shtetërore, nga të cilat 5 ministri dhe 23 institucione varëse; 34 njësi të qeverisjes vendore, nga të cilat 31 bashki dhe 3 këshilla qarku; dhe 4 institucione të pavarura*) dhe në **17** raste ose **20%** të tyre procesi është duke vijuar në faza të ndryshme të tij, në bashkëpunim me Komisionerin (*bëhet fjalë për 6 institucione varësie të administratës shtetërore, 9 bashki dhe 2 institucione të pavarura*).

Për periudhën e raportimit, në procesin e mbikëqyrjes në vazhdim (*procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese*) janë përfshirë **11** raste individuale, të ankesave të zgjidhura me vendim paralajmërimi (*të gjitha rastet i përkasin administratës shtetërore nga të cilat: 1 ministri dhe 10 institucione varësie*) dhe në përfundim të verifikimit të zbatimit të rekomandimeve të Komisionerit, procesi i verifikimit është përmbyllur me vendim të Komisionerit, ku ka rezultuar se të gjitha institucionet kanë zbatuar plotësisht detyrat e lëna në vendimin e paralajmërimit.

6. Të vijojë procesin e nisur, në bashkëpunim me Shkollën e Administratës Publike, për trajnimin e njësive të menaxhimit të burimeve njerëzore në administratën lokale, me qëllim unifikimin e zbatimit të ligjit, duke respektuar afatet e vendosura në planin e veprimit për realizimin e Strategjisë Ndër sektoriale të Reformës në Administratën Publike (SNRAP).

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Në lidhje me këtë aspekt, ka vijuar puna në ndihmë të subjekteve të administratës vendore, në bashkëpunim me Shkollën e Administratës Publike (ASPА).

Nëpërmjet një kontrate bashkëpunimi, është realizuar ndërveprimi institucional me ASPA, ndër të tjera edhe duke i ofruar ambientet e KMSHC (*sallat e mbledhjeve*), për të realizuar trajnime në të gjitha nivelet e administratës publike, ku një vend të rëndësishëm zë administrata vendore.

Në seancat e trajnimit, janë diskutuar me grupet e nëpunësve civilë edhe problemet e konstatuara nga Komisioneri gjatë mbikëqyrjes, si edhe këndvështrimi i Komisionerit për aspekte të ndryshme të ligjit për nëpunësin civil, ç'ka është realizuar edhe duke mobilizuar trajnerë nga stafi i Komisionerit.

Proceset e trajnimit janë realizuar në zbatim të planit vjetor të trajnimit të hartuar nga ASPA në bashkëpunim me KMSHC.

7. Të shqyrtojë me prioritet rastet e individëve, pjesë e shërbimit civil në administratën qendrore dhe vendore, të cilët vazhdojnë marrëdhëniet e punës, megjithëse kanë arritur moshën e pensionit dhe duhet të kishin ndërprerë në kohë marrëdhëniet juridike dhe financiare.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Komisioneri ka kërkuar nga **114** institucione që të raportojnë për nëpunësit që mbahen në punë, megjithëse kanë plotësuar moshën për pension të plotë të pleqërisë, përgjatë gjithë vitit 2019.

Në këtë rast raportimi është kryen në masën 100% nga institucionet dhe u konstatuan **149** raste, të marrëdhënieve të punës në tejkalim të afatit ligjor të vendosur për lirim nga shërbimi civil për shkak të plotësimit të moshës për të dalë në pension të plotë pleqërie.

Deri në momentin e raportimit, rezulton se nga **149** raste të evidentuara, në **98 raste** ose **66%** të tyre është përfunduar marrëdhënia e punësimit në shërbimin civil dhe pozicionet janë shpallur të lira për tu plotësuar nëpërmjet konkurrimit, ndërsa në **51 raste** ose **34%** janë në proces të rikthimit të ligjshmërisë dhe në përfundim të afatit të lënë në vendimet paralajmëruese, do të njoftojnë Komisionerin.

Ky proces vijon edhe gjatë vitit 2020 në të gjitha institucionet të cilat tashmë raportojnë në kohë reale për situatën.

8. Të monitorojë sjelljen e nëpunësve civilë gjatë fushatës zgjedhore për njësitë e qeverisjes vendore, me qëllim ndalimin e përdorimit të detyruar të nëpunësve civilë në fushatën zgjedhore, gjatë orarit zyrtar, nga subjektet politike, e po kështu edhe mbikëqyrjen e zbatimit të të drejtave të tyre me karakter politik, si dhe respektimin nga ana e tyre, të kufizimeve që ligji i ka vendosur në lidhje me këto të drejta.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Për të realizuar procesin e mbikëqyrjes, në këtë rast Komisioneri ka komunikuar me **208** institucione të administratës publike që kanë të punësuar rreth **12758** nëpunës civilë, duke e fokusuar procesin tek emërimet e reja, masat disiplinore “*largimi nga shërbimi civil*” dhe monitorimin e veprimtarisë/sjelljes së nëpunësve civilë gjatë fushatës zgjedhore.

Në përfundim të procesit, u konstatua se nuk u evidentuan raste të emërimeve të reja në kundërshtim me ligjin gjatë kësaj periudhe dhe po kështu nuk u evidentuan raste të masave disiplinore të aplikuara gjatë këtij procesi, ç`ka provon respektimin e parimit të paanësisë politike dhe qëndrueshmërisë në shërbimin civil.

Gjatë monitorimit të procesit Komisioneri mori denoncime për përfshirjen e nëpunësve civilë

në tubime të paligjshme; veprime të dhunshme para KZAZ-ve, si dhe shprehje të preferencave politike në mbështetje të një force të caktuar politike, ose kandidati në zgjedhje, të cilat u adresuan menjëherë për verifikim pranë organeve të disiplinës në institucionet përkatëse. Ky proces u ndoq në vijimësi nga Komisioneri dhe rezultoi se të gjitha rastet u morën në shqyrtim në institucionet përkatëse.

Komisioneri vlerëson se, duke vepruar në mbështetje të një procesi zgjedhor në përputhje me ligjin, ka ndihmuar për të siguruar një proces më të mirë zgjedhor në vendin tonë, drejt standardeve më të mira të Hapësirës Evropiane.

KAPITULLI XIV

KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

Në materialin e paraqitur këtë vit, Komisioneri ka raportuar për veprimtarinë e institucionit, e cila ka qenë e orientuar në aspekte të ndryshme të administrimit të shërbimit civil duke u fokusuar kryesisht në procesin e mbikëqyrjes së përgjithshme dhe tematike në lidhje me respektimin e procedurave gjatë aplikimit të instituteve të ligjit për nëpunësin civil dhe kontrollin e zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit; në procesin e monitorimit të zbatimit të ligjit gjatë periudhës së zgjedhjeve në administratën vendore; në koordinimin dhe kontrollin e veprimeve administrative të realizuara gjatë procesit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore; në verifikimin e zbatimit të ligjit për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për rastet kur nëpunësit plotësojnë moshën për të dalë në pension të plotë pleqërie; konstatuar gjatë mbikëqyrjes, e aspekte të tjera në realizim të kompetencës së mbikëqyrjes dhe zbatimit të detyrave të lëna në Rezolutën e Kuvendit.

Gjatë veprimtarisë së tij, Komisioneri ka evidentuar vështirësitë që hasen gjatë veprimtarisë së njësive përgjegjëse, të cilat janë të ngarkuara për të realizuar procese të vështira ligjore të cilat kërkojnë përgatitje të lartë profesionale dhe eksperiencë në zgjidhjen e problemeve, ndërkohë që mungojnë mjetet që do ti ndihmojnë këto organe për të kryer funksionet e tyre, të tilla si manualët sqaruese apo aktet nënligjore shteruese që rregullojnë aspekte të ndryshme të punës së tyre gjatë administrimit të shërbimit civil. Njësitë përgjegjëse përballen me një volum të madh pune, i cili duhet të realizohet me një staf shumë të kufizuar në numër, që shpesh herë ngarkohet edhe me detyra të tjera që nuk janë të fushës së administrimit të burimeve njerëzore.

Në mjaft raste, punën e njësisë përgjegjëse e vështirëson edhe reagimi i vonuar i menaxherëve të ngarkuar prej ligjit me detyra specifike të tilla si vlerësimi i punës, përshkrimi i punës, aktet që përmbyllin procesin e konfirmimit, etj., duke pritur që detyrat e tyre ti realizojë njësia përgjegjëse.

Nga ana tjetër, duhet të vlerësohet progresi që është bërë në aspekte të ndryshme të administrimit të ligjit duke evidentuar fillimisht rritjen e nivelit të zbatimit të ligjit gjatë ekzekutimit të vendimeve gjyqësore, i cili ka qenë një proces i ndjekur me prioritet nga Komisioneri. Aktualisht janë evidentuar të gjitha rastet e vendimeve gjyqësore dhe pothuaj se në të gjitha rastet nëpunësit gjyqfitues janë regjistruar në listën e pritjes dhe paguhen sipas përcaktimit të dispozitivit të vendimit gjyqësor. Sfida në këtë proces është emërimi i gjyqfituesve në një pozicion të rregullt në shërbimin civil me qëllim që të paguhen për punën e tyre e jo për shkak të një vendimi gjyqësor.

Po kështu, gjatë periudhës zgjedhore u konstatua se nëpunësit civilë vepruan me përgjegjshmëri në drejtim të zbatimit të detyrave të tyre dhe nga ana tjetër, u konstatua

respektimi i të drejtave të tyre politike të parashikuara nga ligji.

Në administratën vendore ende vijon të konstatohen probleme në lidhje me administrimin e shërbimit civil, megjithëse ka zhvillime të dukshme sidomos në drejtim të shpalljes së pozicioneve të punës për tu plotësuar nëpërmjet konkurrimit, si dhe të futjes së proceseve të administrimit të shërbimit civil në korniza procedurale.

Problemet në këtë fushë, në përgjithësi për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil dhe në aspekte të veçanta të tij paraqiten si më poshtë:

⇒ *Në përgjithësi në zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil:*

- Zbatimi i legjislacionit të shërbimit civil në nivel lokal, sidomos në bashkitë me një numër të kufizuar të banorëve, mbetet ende në nivele të ulëta, megjithëse mund të identifikohen praktikat e mira dhe premtuese në disa prej bashkive, kryesisht atyre të kategorizuara si bashki të nivelit të parë;
- Numri i stafit të MBNJ në bashki dhe kapacitetet e tyre janë të kufizuara;
- Niveli i ndërgjegjësimit dhe njohurive mbi elementet specifike të menaxhimit të burimeve njerëzore për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil është ende i ulët në mesin e stafit të MBNJ;
- Zbatimi i procedurave të përshtatshme konkurruese të rekrutimit ose promovimit nuk është në nivelin e duhur, pasi ende evidentohen raste kur në bashki nuk e kryejnë rekrutimin në nivelin hyrës (ekzekutiv) ashtu si kërkohet nga legjislacioni, ndërsa procedurat e rekrutimit bazuar në pozicion organizohen vetëm për disa vende pune dhe në një qasje jo formale;
- Fenomeni i zbatimit të kontratës së punës për pozicione të shërbimit civil është ende evident, edhe pse më i ulët se në vitet paraardhëse.
- Bashkitë ankohen për pamundësinë e rekrutimit/mbajtjes së stafit për pozicione/profesione të caktuara, për shkak të nivelit të kërkuar të arsimit (*arsim i lartë*) të imponuar nga legjislacioni sekondar për shërbimin civil (*aktet nënligjore që rregullojnë fushën e rekrutimit, pagës dhe përshkrimit të punës*).

⇒ *Në lidhje me strukturat dhe funksionet:*

- Zbatimi i dispozitave ekzistuese ligjore dhe standardeve ligjore për përgatitjen e strukturave organizative të administratës së bashkisë është i mangët;
- Nuk ka kuptim të mirë për një ndarje ose shpërndarje koherente dhe të artikuluar mirë të funksioneve të natyrës/tipologjisë së ndryshme, ndërmjet aparatit të bashkisë dhe njësive të tjera të administratës së bashkisë;

- Strukturat e administratës së bashkisë, përfshihen në ndryshime të shpeshta të pajustificuara që ndikon seriozisht procesin e përgatitjes së përshkrimit të vendeve të punës ose zbatimin e duhur të legjislacionit të shërbimit civil. Evidentohen raste kur, struktura organizative ndryshohet sapo është ndërtuar, apo shumë shpesh, të paktën një herë në vit gjatë procesit të aprovimit të buxhetit / vitit fiskal dhe / ose disa herë gjatë vitit, pa ndonjë arsye të dukshme ose logjike;
- Ristrukturimi kryhet në baza *ad hoc* (*sipas rastit*) dhe nuk ka një pasojë logjike të një vlerësimi paraprak të nevojave ose analizave të performancës së strukturës ekzistuese organizative;
- Disa nga standardet ligjore detyruese (*që rrjedhin nga legjislacioni sektorial, p.sh. planifikimi urban, etj.*) për organizimin e administratës vendore janë shumë të ngurtë dhe vështirë të zbatueshme për kapacitetet aktuale të NJQV-ve;
- Dispozitat ligjore për organizimin e administratës vendore janë dukshëm jo të plota (*si për shembull në lidhje me tipologjinë dhe statusin ligjor të njësive të vartësisë*) ose të vjetruara (*p.sh. ligji i ndërmarrjeve shtetërore*);
- Staf i MBNJ në bashki ka një nivel të dobët të vlerësimit të kërkesave të përgjithshme ligjore lidhur me procesin dhe standardet e organizimit dhe funksionimit. Në veçanti niveli i ndërgjegjësimit të standardeve ligjore që rrjedhin nga legjislacioni sektorial është me të vërtetë i mangët;
- Në përgjithësi mungojnë mjetet e zbatimit për efikasitetin dhe efektivitetin organizativ të administratës dhe shërbimeve të bashkisë (*manuallet apo udhëzuesit*).

⇒ *Në lidhje me përshkrimin e punës:*

Realizimi i procesit të organizimit të administratës vendore dhe respektimi i standardeve gjatë aplikimit të tij, janë të lidhura ngushtë me realizimin e procesit të përshkrimit të punës për pozicionet e shërbimit civil. Në lidhje me këtë moment, konstatohet kjo situatë:

- Përgatitja e përshkrimit të punës për shumicën e pozicioneve është në një fazë fillestare, me gjithë përpjekjet për të hartuar formalisht formularin. Konstatohen raste kur përshkrimet e punës nuk janë përgatitur ose janë në një cilësi të ulët;
- Procesi i përgatitjes së përshkrimit të vendeve të punës nuk lidhet logjikisht (*ashtu siç supozohet*) në procesin e propozimit të ndryshimeve strukturore. Këto procese konsiderohen si formale të pastra dhe jo të ndërlidhura mes njëri-tjetrit;
- Shumica e dobësive janë të dukshme në pjesën e përshkrimit të punës që lidhet me “*kërkesat e vendit të punës*”. Këto dobësi çojnë në pamundësinë për të grupuar pozicionet në “*grupimet e punës*” (*grupet të administrimit të posaçëm*) ashtu si kërkohet nga legjislacioni i shërbimit civil dhe për pasojë pengojnë organizimin e “*rekrutimeve në*

grup”, për pozicionet e nivelit të hyrjes. Kjo gjithashtu çon në pamundësinë e kryerjes së procedurave cilësore të rekrutimit apo vlerësimit të kandidatëve për nivele të tjera të menaxhimit (*kategoria e ulët, e mesme dhe e lartë*);

- Staf i MBNJ në bashki ka një nivel të ulët të njohurive të përgjithshme ligjore lidhur me procesin e përgatitjes së përshkrimit të vendeve të punës e po kështu edhe niveli i aftësive për të siguruar zbatimin e duhur është mjaft i mangët;
- Staf i MBNJ e njej rëndësinë e akteve ligjore dhe të formateve që duhet të zbatohen, por në përgjithësi, i gjen ato si tepër të komplikuar dhe vështirë se i përshtaten nevojave dhe specifikave të njësive të qeverisjes vendore;
- Mjetet në dispozicion të zbatimit të ligjit, në rastin e përshkrimit të punës janë të pakta, të ndërlikuara dhe jo të lidhura me kontekstin e administratës vendore.

Komisioneri tashmë i ka evidentuar këto probleme dhe ka qenë gjithmonë në krah të këtyre institucioneve, duke i këshilluar dhe duke i mbështetur në mënyra të ndryshme për zgjidhjen e tyre.

⇒ Rekomandime

Në këto rrethana, vlerësohet se, menaxhimi i mirë i burimeve njerëzore është një komponent kyç i një administrate lokale profesionale, efektive dhe qytetare. Në arritjen e një objektivit të tillë zbatimi i duhur i legjislacionit të shërbimit civil është vendimtar për NJQV-të në vendin tonë. Ndërsa, në njërin anë, stafi i MBNJ në administratën e qeverisjes vendore është në përgjithësi i vetëdijshëm dhe ka një nivel të drejtë të kuptimit të legjislacionit, mjetet ekzistuese të zbatimit (*manual, udhëzues dhe formularë të përgatitur për procedura të ndryshme*) për të mbështetur stafin e MBNJ në punën e tyre të përditshme, janë të pakta dhe nuk përshtaten me specifikat e NJQV-ve. Nga ana tjetër, niveli i aftësive specifike për zbatimin e një menaxhimi modern të burimeve njerëzore në përputhje me legjislacionin e shërbimit civil është dukshëm me probleme dhe duhet të përmirësohet ndjeshëm në të ardhmen e afërt. Për të ndihmuar në rregullimin e situatës në njësitë e qeverisjes vendore, Komisioneri vlerëson si nevojë imediate mbështetjen metodologjike të tyre dhe rishikimin e legjislacionit të shërbimit civil në disa drejtime, që do të parashtrohen në vijim:

- Rritja e numrit të trajnimeve të stafit të NJQV-ve, në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore në përputhje me legjislacionin e shërbimit civil;
- Krijimi i një ekipi kombëtar trajnerësh dhe rrjetit të menaxherëve të aftë për të replikuar dhe për të ofruar programe dhe module të veçanta të trajnimit për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil;
- Përgatitja e mjeteve të zbatimit (*manuale, udhëzues, etj.*) për organizimin dhe funksionimin e administratës së NJQV-ve (*duke përfshirë grupimin e standardeve*

ligjore, praktikat më të mira / standardet dhe strukturat dhe standardet për të gjitha funksionet thelbësore të NJQV-ve). Ato duhet të përfshijnë si vijon: (i) standardet ekzistuese ligjore; (ii) të zhvillohet më tej duke u bazuar në:

- a) parimet e përgjithshme të organizimit;
 - b) parimet e menaxhimit të organizimit (*funksionet e zhvillimit të politikave, funksionet rregullatore, ofrimi i shërbimeve dhe shërbimet e brendshme*);
 - c) standardet e organizimit të brendshëm / njësi (*menaxhimi, hierarkia dhe llogaridhënia, etj.*); si dhe
 - d) të sugjerohen standardet e numrit të punonjësve për ngarkesë pune për funksion. "*Stampa e strukturës*" në organizimin e administratës, duhet të konceptohet si një mjet miqësor i punës dhe të ketë një qasje të vendosjes së standardeve në vend të krijimit të kutive dhe numrit të punonjësve.
- Përgatitja e përshkrimit / misionit të modelit të punës për secilën nga njësitë tipike të administratës vendore për çdo funksion / proces kryesor si dhe përgatitja e përshkrimit të vendeve të punës për secilën nga pozicionet tipike të punës së administratës së re të bashkisë;
 - përshtatjen e mjeteve ekzistuese të zbatimit të ligjit për burimet njerëzore të përgatitur nga DAP në tiparet e identifikuar në nivel lokal, duke marrë parasysh mundësinë e thjeshtimit të tyre për përdorimin e bashkive;
 - përgatitja e manualeve dhe udhëzimeve për procedurat e shërbimit civil në lidhje me rekrutimin, zhvillimin e karrierës, lëvizshmërinë, përshkrimet e punës, vlerësimin e performancës, disiplinën, ristrukturimin dhe dosjet e personelit, etj;
 - zhvillimi i mëtejshëm i mjeteve dhe procedurave të MBNJ për zbatimin e legjislacionit të nëpunësve civilë të përshtatura për nevojat e njësisë së qeverisjes vendore;
 - vlerësohet mundësia e thjeshtimit të një pjese të procedurave ligjore për nevojat lokale (*procedurat e rekrutimit, kërkesat arsimore për pozicione të caktuara dhe nivelet e administrimit, formularët e përshkrimit të punës, etj.*);
 - vlerëson nevojën e legjislacionit të ri për organizimin e administratës vendore, në veçanti nevojën e legjislacionit për "*ndërmarrjet e bashkive*";
 - të zhvillohet, ruhet dhe përditësohet në mënyrë graduale portali i administratës publike duke riorganizuar gamën e plotë të mjeteve dhe procedurave të menaxhimit të burimeve njerëzore për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil në njësitë e qeverisjes vendore.

Sa paraqitëm më sipër kanë qenë evidente edhe në raportimet e mëparshme të Komisionerit dhe ende mbeten koherente dhe duhet të orientojnë organizimin e projekteve të ndryshme në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar në ndihmë të fuqizimit të kapaciteteve dhe për një qeverisje

të mirë në njësitë e vetëqeverisjes vendore.

Komisioneri vlerëson nivelin në ngritje të punës së Departamentit të Administratës Publike në aspekte të ndryshme të administrimit të shërbimit civil, duke specifikuar sidomos përpjekjet e suksesshme për të përmirësuar sistemin elektronik të konkurrimeve, për të lehtësuar përdorimin e tij nga të gjithë të interesuarit, si dhe në drejtim të rritjes së transparencës në përmbajtjen e procesit të rekrutimit.

Duke u mbështetur në përfundimet e nxjerra gjatë mbikëqyrjes së procesit të rekrutimit, të kryer pranë Departamentit të Administratës Publike, Komisioneri ka konstatuar se ky institucion vijon të punojë me ritme të larta, për ta vendosur procesin në korniza të rregullta procedurale. Edhe gjatë këtij viti, konkurrimet vijnë të zhvillohen në grup dhe me një numër të konsiderueshëm kandidatësh që siguron një prag të kënaqshëm cilësie të pjesëmarrësve në proces.

Sfida e cila do të jetë gjithmonë e evidente në punën e Departamentit të Administratës Publike, është përsosja e përmbajtjes së procesit, duke u kujdesur që të krijohen kushtet për të zgjeruar pjesëmarrjen në proces të kandidatëve me nivel të lartë përgatitje dhe të menaxhohet procesi në drejtim të zvogëlimit të numrit të konkurrimeve, duke realizuar një ndarje sa më efektive të grupeve, në të cilat të përfshihen pozicione me specifika të njëjta, si dhe të krijohen kushtet për të siguruar transparencën e nevojshme dhe vlerësimin objektiv të kandidatëve që marrin pjesë në konkurrim. Aspekti i fundit ka shënuar zhvillim të dukshëm, pasi aktualisht, Departamenti i Administratës Publike ka filluar të zhvillojë procedura rekrutimi, duke përdorur bankën elektronike të pyetjeve e më tej, futjen e procesit në një sistem elektronik që nuk lejon subjektivizëm në drejtim të korigjimit të testeve.

⇒ Në lidhje me *mobilitetin në shërbimin civil*, Komisioneri vlerëson se ka zhvillim pozitiv të procesit në institucionet e administratës shtetërore, por ky trend nuk pasqyrohet në tërësinë e sistemit të shërbimit civil, pasi nuk realizohet me lehtësi lëvizja e nëpunësve civilë, brenda institucioneve me tipologji të ndryshme (*administratë vendore, administratë shtetërore, institucione të pavarura*).

Rregullimi i situatës në këtë rast, kërkon harmonizim dhe unifikim të procedurave që aplikohen, si dhe të kërkesave specifike, ç'ka realizohet nëpërmjet një portali me akses nga të gjitha institucionet e administratës publike, pjesë e sistemit të shërbimit civil.

Unifikimi i proceseve në shërbimin civil, në drejtim të mobilitetit dhe zhvillimit të sistemit të karrierës, ka evidentuar edhe nevojën për një reformim të sistemit të pagave në shërbimin civil.

Konstatohet një disproporcion i theksuar midis pagave të nëpunësve civilë në administratën shtetërore dhe të institucioneve të pavarura, në krahasim me institucionet e varësisë dhe administratën vendore, sidomos në bashkitë e nivelit të dytë dhe të tretë, me një numër të

kufizuar banorësh.

Në përgjithësi, në administratën vendore, konstatohet tendenca për të shtuar pozicionet e punës, brenda të njëjtit buxhet, duke mos u kujdesur që niveli i pagës t'i përgjigjet përgjegjësisë së pozicionit të punës. Kjo do të thotë që kufiri i pagave është gjithmonë në minimumin e lejuar nëpërmjet aktit nënligjor që rregullon pagat për këto institucione, duke mos i motivuar nëpunësit civilë apo edhe kandidatë që të vijnë nga jashtë këtij sistemi, për të punuar në to. Kjo është edhe arsyeja, përse shpesh herë nuk kandidojnë për plotësimin e pozicioneve të punës, në nivele të larta drejtuese, që kanë nevojë për edukim arsimor të specializuar në fushën e inxhinierisë, jurisprudencës, ekonomisë, etj.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se, duhet të rishikohet e gjithë pjesa e legjislacionit që ka të bëjë me shërbimin civil në administratën vendore, për të përcaktuar rregulla të qarta dhe të detyrueshme, për t'u zbatuar, të cilat janë lënë shpeshherë në vullnetin e tyre, me argumentin se janë institucione të pavarura. Në sistemin e shërbimit civil duhet të ketë rregulla të njëjta, me qëllim që zhvillimi i tij, të jetë real dhe të arrijë parimet e ligjit për nëpunësin civil. Departamenti i Administratës Publike, duhet të tregohet më aktiv në këtë drejtim dhe të marrë përgjegjësi reale për të zhvilluar edhe këtë pjesë të sistemit, për ta sjellë në lartësinë e zhvillimeve në administratën shtetërore.

⇒ Për sa i përket *institutit të disiplinës në shërbimin civil*, për këtë vit, konstatohet një nivel i ulët i aplikimit, megjithëse evidentohen të gjitha llojet e masave disiplinore.

Disiplina në shërbimin civil është një nga institutet më të rëndësishme të ligjit dhe ka për qëllim që të penalizojë nëpunësit civilë që shkelin me faj detyrimet e tyre sipas ligjit. Niveli i aplikimit të tij duhet të jetë në raport të drejtë me shkeljet disiplinore që kryhen nga nëpunësit të shërbimit civil dhe, për këtë arsye, situata vijon të shkojë drejt objektivitetit dhe drejt pasqyrimin të realitetit.

⇒ Në lidhje me *procesin e vlerësimit të punës*, Komisioneri vlerëson evidente nevojën për përsosje në drejtim të objektivitetit të vlerësimit dhe të eliminimit të vlerësimeve subjektive.

Për të arritur këtë qëllim, Komisioneri ka lënë detyra konkrete për njësinë e administrimit të burimeve njerëzore, sidomos në drejtim të planifikimit të trajnimeve në këtë fushë për nëpunësit e ngarkuar me realizimin e skemës së vlerësimit, si dhe nëpërmjet kontrollit të eprorëve, për të mbikëqyrur procesin e vlerësimit, të shtrirë gjatë gjithë vitit kalendarik.

Komisioneri vlerëson se ka ardhur momenti që të gjenden mekanizma efikase për ta orientuar këtë institut të ligjit drejt arritjes së qëllimit të tij. Stimujt mund të jenë si në drejtim të shpërblimit financiar për punonjësit që performojnë më mirë, ashtu edhe në drejtim të përcaktimit të raportit që duhet të zbatohet eprori direkt, gjatë aplikimit të vlerësimeve, në të gjithë spektrin e tyre, me numrin e përgjithshëm të nëpunësve civilë. Komisioneri vlerëson

se në ndihmë të këtij procesi do të vinte zgjerimi i niveleve të vlerësimit të punës me qëllim që të mundësonte zgjedhje sa më afër realitetit.

- ⇒ Komisioneri e vlerëson si problematike situatën e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore që kanë marrë formë të prerë, në fushën e rikthimit në punë të nëpunësve gjyqfitues, megjithëse, ndryshe nga një vit më parë konstatohet progres në drejtim të evidentimit të vendimeve gjyqësore; regjistrimit të gjyqfituesve në listën e pritjes, duke zbatuar edhe detyrimin financiar si edhe emërimit të tyre në një pozicion në shërbimin civil ku ata i plotësojnë kërkesat specifike.

Komisioneri çmon se, vijon të mbeten probleme që kanë të bëjnë me pengesa, si të natyrës financiare, ashtu edhe ato me karakter tekniko ligjor, të krijuara për shkak të mangësive dhe paqartësive në dispozita të veçanta të ligjeve që aplikohen gjatë zbatimit të vendimeve gjyqësore, të cilat kanë nevojë që të rishikohen e të plotësohen, me qëllim që të ndihmojnë ecurinë e procesit dhe të mos krijojnë hapësira për qëndrime subjektive. Ende nuk konstatohet veprim konkret në lidhje me ndryshimet ligjore, apo për zhvillimin e akteve ekzistuese rregullative, për të lehtësuar dhe unifikuar punën e Komisioneve të Posaçme dhe Departamentit të Administratës Publike, ashtu si ka propozuar Komisioneri. Komisionet e Posaçme në institucione duhet të rrisin nivelin e bashkëpunimit me Departamentin e Administratës Publike, me qëllim që të mundësohet përmbyllja e procesit të analizës së rrethanave dhe fakteve për çdo vendim të pazbatuar, me propozime konkrete drejtuar Departamentit të Administratës Publike për të sistemuar gjyqfituesit në shërbimin civil.

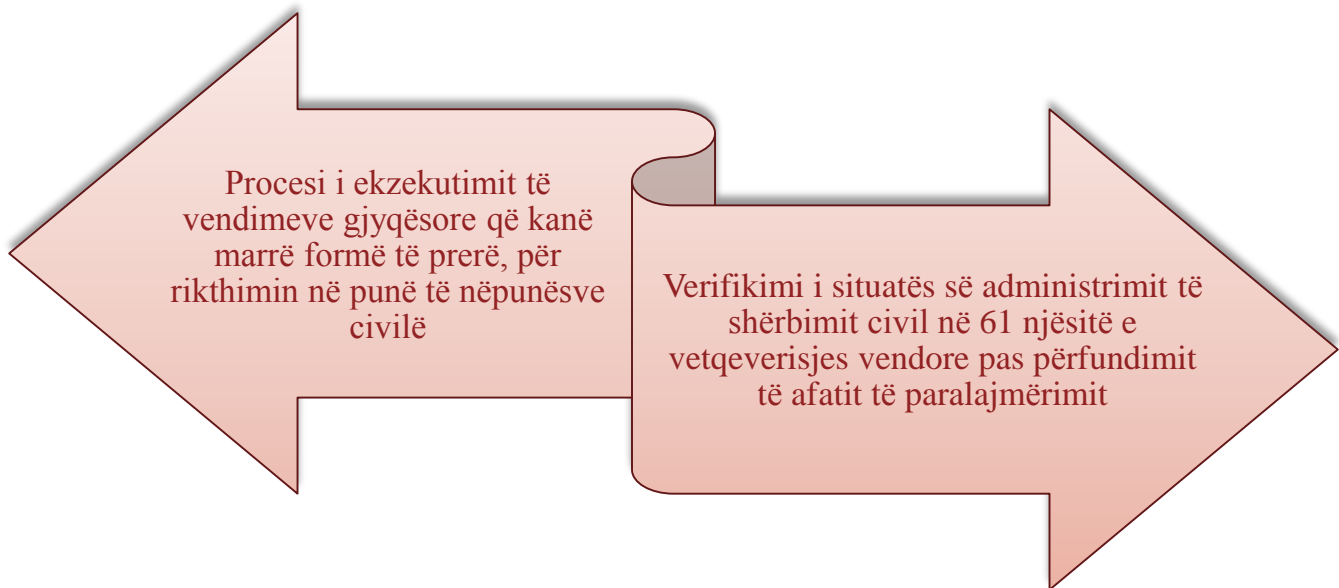
Në lidhje me procesin e përfundimit të marrëdhënies me shërbimin civil për shkak të plotësimit të moshës për pension të plotë pleqërie, Komisioneri kërkon nga ana e institucioneve që të raportojnë në kohë këto raste në Departamentin e Administratës Publike, me qëllim që të mundësohet plotësimi i tyre nëpërmjet konkurrimit. Në këtë drejtim, Departamenti i Administratës Publike duhet të luajë një rol aktiv mbikëqyrës, në kushtet kur administrojnë Regjistrin Qendror të Personelit, e në këto rrethana duhet të ketë informacion të përditësuar të situatës në shërbimin civil në administratën shtetërore. E njëjta gjë vlen të theksohet edhe për njësitë përgjegjëse në administratën vendore dhe institucionet e pavarura, të cilat duhet të tregojnë kujdes që të kryejnë detyrat e tyre në afat, sipas parashikimit në ligj për konstatimin e këtyre rasteve.

KAPITULLI XV

PRIORITETET E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT PËR VITIN 2020

Gjatë hartimit të planit të punës për vitin 2020, Komisioneri ka analizuar problematikën e evidentuar në këtë raport, e më pas, ka hartuar planin vjetor të punës, ku ka përfshirë fillimisht verifikimin e zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit, sidomos për 61 bashkitë e vendit, për të cilat afati i paralajmërimit përfundon gjatë vitit 2020, e më tej ka vijuar me mbikëqyrjen e zbatimit të vendimeve gjyqësore. Po kështu do të vijojë puna në drejtim të identifikimit dhe unifikimit të indikatorëve të raportimit me Departamentin e Administratës Publike. Për këtë aspekt do të punohet në kuadër të projektit “Zbatimi i Reformës së Shërbimit Civil në administratën publike”(IPA 2014), i materializuar edhe në platformën adminisrata.al.

Këto aspekte janë parashikuar edhe si prioritete të punës së Komisionerit gjatë veprimtarisë së tij për vitin në vijim:



Në planin e punës për vitin në vijim është përfshirë edhe procesi i mbikëqyrjes dhe hetimit administrativ të ankesave që vijnë në drejtim të Komisionerit, që kanë lidhje me aspekte të ndryshme të zbatimit të ligjit për nëpunësin civil.

Komisioneri do të vijojë veprimtarinë e tij, në drejtim të këshillimit dhe ndihmës së institucioneve për të zbatuar drejt ligjin, ç'ka është një përvojë tashmë e krijuar, e cila do të realizohet nëpërmjet asistencës teknike përmes stafit të tij, drejtuar tek njësitë përgjegjëse në administrimin e shërbimit civil, në këto institucione.

Kjo punë e nisur, do të vijojë me këshillimin e njësisë përgjegjëse gjatë procesit të hartimit

dhe miratimit të strukturave finale, si dhe gjatë hartimit dhe miratimit të përshkrimit të punës, në njësitë e vetëqeverisjes vendore, duke organizuar takime trajnimi, në bashkëpunim me Shkollën e Administratës Publike të cilat janë planifikuar edhe në planin e punës së Komisionerit, si dhe për aspekte të tjera të administrimit të shërbimit civil.

Konkretisht kjo ndërhyrje do të arrihet nëpërmjet:

Përfshirjes së Komisionerit në procesin e trajnimit të nëpunësve të MBNJ në këto subjekte, në bashkëpunim me Shkollën e Administratës Publike, nëpërmjet pjesmarrjes së stafit të Komisionerit në trajnimet specifike me target këtë grupim të shërbimit civil

Orientimit drejt administratës vendore të projektit “Zbatimi i Reformës së Shërbimit Civil në administratën publike” (IPA 2014), në drejtim të përsosjes së strukturave organizative dhe përshkrimit të punës

Në zbatim të kompetencave ligjore dhe institucionale do të vijojë gjatë këtij viti puna për mbikëqyrjen e shërbimit civil, e fokusuar në institucionet e varësisë në administratën shtetërore si edhe hetimi administrativ i rasteve të paraqitura për zgjidhje përpara Komisionerit.

Fuqizimi i kapaciteteve si dhe rritja e performancës institucionale, do të jenë në fokus të Komisionerit, pasi ato ndikojnë në mënyrë direkte në si në pavarësinë e institucionit, ashtu edhe në realizimin e të gjitha punëve që renditëm më sipër, duke marrë parasysh zgjerimin e territorit dhe të fushës së veprimit të ligjit. Ky aspekt sigurohet me detajimin e buxhetit të nevojshëm nga Ministria e Financave dhe më tej me miratimin e tij nga Kuvendi i Shqipërisë, në drejtim të *shimit të stafit të institucionit*, ashtu edhe të *kapaciteteve logjistike* në ndihmë të veprimeve të shpejta dhe efikase për të parandaluar veprimet e paligjshme gjatë administrimit të shërbimit civil.

Komisioneri për Mbrojtjen e Shërbimit Civil është një nga institucionet që kanë një rol të veçantë në ecurinë e reformës në administratën publike, që është një nga indikatorët e rëndësishëm për plotësimin e njërit prej prioriteteve kryesore për hapjen e negociatave të pranimit të vendit në Bashkimin Evropian.

Rritja dhe fuqizimi i kapaciteteve institucionale të KMSHC, ka qenë dhe do të jetë një kërkesë e vazhdueshme e Komisionerit, e bërë prezent edhe gjatë viteve të mëparshme të raportimit në Kuvendin e Shqipërisë, e kjo nevojë është gjetur e mbështetur edhe nga Kuvendi, çka është materializuar edhe në Rezolutën e miratimit të veprimtarisë së KMSHC

për vitin 2018, por ende nuk është realizuar, me argumentin e mungesës së fondeve në buxhetin e shtetit. E theksojmë këtë nevojë institucionale, në kushtet kur:

- ✓ në çdo vit kalendarik, zgjerohet fusha e veprimit të ligjit për nëpunësin civil, duke përfshirë institucione të reja në këtë shërbim;
- ✓ janë shtuar kërkesat për raportim në lidhje me reformën në administratën publike në kuadër të integritimit në BE;
- ✓ institucionit i janë përcaktuar detyra të qarta shtesë, në lidhje me shtimin e numrit të mbikëqyrjeve; monitorimin e sjelljes së nëpunësve civilë në fushata zgjedhore; si edhe me koordinimin e veprimtarisë për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë në të gjithë fushën e shërbimit civil.

Komisioneri do të vijojë të paraqesë nevojat dhe kërkesat për fuqizimin e burimeve njerëzore dhe kapaciteteve logjistike, në institucionet përgjegjëse financiare të qeverisë, dhe më tej në seancat dëgjimore të fazave përgatitore të PBA-ve, për të cilat, aktualisht përgjigja dhe angazhimi i Komisionit të Ligjeve ka qenë maksimal dhe aprovues.

Në këto kushte, Komisioneri vazhdon të kërkojë mbështetjen e Kuvendit për të realizuar kërkesat për fuqizimin e kapaciteteve të tij, me qëllim që të mundësojë realizimin e detyrave në rritje për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil.

Komisioneri do të ndjekë me përparësi gjatë këtij viti zbatimin e vendimeve gjyqësore që kanë marrë formë të prerë, për rikthimin në detyrë të nëpunësve gjyqfitues, në referencë të nenit 66/1 të ligjit për nëpunësin civil, duke u kujdesur që institucionet e specializuara ti japin përgjigje çështjeve të evidentuara në rubrikën përkatëse në raport.

Zgjidhja e këtyre çështjeve duhet të realizohet nëpërmjet plotësimit të kuadrit ligjor dhe rregullativ nga institucionet e specializuara që e kanë detyrim ligjor këtë aspekt të zbatimit të ligjit, sidomos nga DAP dhe Ministria e Financave. Në këtë mënyrë do të lehtësohet procesi i ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë dhe do të ulet ndjeshëm anulimi apo shfuqizimi i akteve administrative nga gjykata.

Në përfundim të raportimit, Komisioneri vlerëson se respektimi i legjislacionit të shërbimit civil dhe monitorimi i tij, janë aspekte thelbësore që sigurojnë suksesin e reformës në shërbimin civil, si pjesë e rëndësishme e administratës publike. Sfida e Komisionerit mbetet që të sigurojë një proces të pavarur dhe efikas mbikëqyrjeje, me qëllim që të parandalojë shkeljen e ligjit dhe të rregullojë paligjshmërinë në rastet kur ka ndodhur, nëpërmjet mjeteve që i ka dhënë ligji.

Duke shpresuar se nëpërmjet këtij raporti, Ju kemi paraqitur një tablo të plotë e gjithëpërfshirëse të veprimtarisë së Institucionit të Komisionerit për vitin 2019, Ju falënderojmë për mirëkuptimin dhe mbështetjen,

Me respekt,

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA

Aneksi nr. 1 “Institucionet e mbikëqyrura gjatë vitit 2019”

| Nr. | Institucionet |
|---|--|
| Administrata Shtetërore | |
| 1. | Kryeministria |
| 2. | Ministria e Brendshme |
| 3. | Ministria e Mbrojtjes |
| 4. | Ministria e Financave dhe Ekonomisë |
| 5. | Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë |
| 6. | Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë |
| 7. | Ministria e Drejtësisë |
| 8. | Ministria e Kulturës |
| 9. | Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural |
| 10. | Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale |
| 11. | Ministria e Turizmit dhe Mjedisit |
| 12. | Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme |
| Institucione varësie | |
| 1. | Agjencia e Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara |
| 2. | Agjencia e Trajtimit të Koncesioneve (ATRAKO) |
| 3. | Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimit |
| 4. | Autoriteti Kombëtar i Ushqimit (AKU) |
| 5. | Drejtoria e Përgjithshme e Akreditimit |
| 6. | Drejtoria e Përgjithshme e Financimeve dhe Kontraktimeve për Fondet e BE, Bankës Botërore dhe Donacioneve të tjera |
| 7. | Drejtoria e Përgjithshme e Parandalimit të Pastrimit të Parave |
| 8. | Drejtoria e Përgjithshme e Pronësisë Industriale |
| 9. | Drejtoria e Përgjithshme e Standardizimit |
| 10. | Drejtoria e Përgjithshme e Taksës së Pasurisë |
| 11. | Drejtoria e Përgjithshme e Thesarit |
| 12. | Qendra e Trajnimit të Administratës Doganore dhe Tatimore |
| 13. | Qendra Kombëtare e Biznesit |
| Institucione të vetëqeverisjes vendore/Bashki dhe njësi administrative | |
| 1. | Bashkia Belsh |
| 2. | Bashkia Berat |
| 3. | Bashkia Bulqizë |
| 4. | Bashkia Cërrik |

| | |
|-----|------------------------|
| 5. | Bashkia Delvinë |
| 6. | Bashkia Devoll |
| 7. | Bashkia Dibër |
| 8. | Bashkia Divjakë |
| 9. | Bashkia Dropull |
| 10. | Bashkia Durrës |
| 11. | Bashkia Elbasan |
| 12. | Bashkia Fier |
| 13. | Bashkia Finiq |
| 14. | Bashkia Fushë Arrëz |
| 15. | Bashkia Gjirokastrë |
| 16. | Bashkia Gramsh |
| 17. | Bashkia Has |
| 18. | Bashkia Himarë |
| 19. | Bashkia Kamëz |
| 20. | Bashkia Kavajë |
| 21. | Bashkia Këlcyrë |
| 22. | Bashkia Klos |
| 23. | Bashkia Kolonjë |
| 24. | Bashkia Konispol |
| 25. | Bashkia Korçë |
| 26. | Bashkia Krujë |
| 27. | Bashkia Kuçovë |
| 28. | Bashkia Kukës |
| 29. | Bashkia Kurbin |
| 30. | Bashkia Lezhë |
| 31. | Bashkia Libohovë |
| 32. | Bashkia Librazhd |
| 33. | Bashkia Lushnjë |
| 34. | Bashkia Malësi e Madhe |
| 35. | Bashkia Maliq |
| 36. | Bashkia Mallakastër |
| 37. | Bashkia Mat |
| 38. | Bashkia Memaliaj |
| 39. | Bashkia Mirditë |

| | |
|--|-----------------------|
| 40. | Bashkia Patos |
| 41. | Bashkia Peqin |
| 42. | Bashkia Përmet |
| 43. | Bashkia Pogradec |
| 44. | Bashkia Poliçan |
| 45. | Bashkia Përrenjas |
| 46. | Bashkia Pukë |
| 47. | Bashkia Pustec |
| 48. | Bashkia Roskovec |
| 49. | Bashkia Rrogozhinë |
| 50. | Bashkia Sarandë |
| 51. | Bashkia Selenicë |
| 52. | Bashkia Shijak |
| 53. | Bashkia Shkodër |
| 54. | Bashkia Skrapar |
| 55. | Bashkia Tepelenë |
| 56. | Bashkia Tiranë |
| 57. | Bashkia Tropojë |
| 58. | Bashkia Ura Vajgurore |
| 59. | Bashkia Vau i Dejës |
| 60. | Bashkia Vlorë |
| 61. | Bashkia Vorë |
| Totali: 86 Institucione (Kryeministria, 11 Ministri, 13 Institucione varësie dhe 61 Bashki) | |