



RAPORT

**Për veprimtarinë e Komisionerit për
Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil**

Tiranë, Shkurt 2015

RAPORT

**Për veprimtarinë e Komisionerit për
Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil**

Tiranë, Shkurt 2015

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

Kam kënaqësinë të paraqes përpara Jush një Raport të detajuar të veprimtarisë së institucionit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vitin 2014.

Sikundër jeni në dijeni, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil është zgjedhur në këtë funksion më datë 30 Tetor 2014 me Vendimin Nr. 85/2014 të Kuvendit të Shqipërisë, sipas kërkesave të Ligjit Nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Më pas, me Vendimin Nr. 98, datë 4 Dhjetor 2014, të Kuvendit të Shqipërisë është miratuar struktura, organika dhe kategorizimi i pozicioneve të punës të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, kohë që shënon edhe funksionimin real të këtij institucioni. Për këtë arsye, do të kërkoja mirëkuptimin Tuaj për të përfshirë në këtë Raport edhe veprimtarinë e Komisionerit për muajt Janar – Shkurt 2015.

Ju falënderoj paraprakisht!

Me respekt,

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA

PËRMBAJTJA

Fjala e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil Hyrje

KREU I

ASPEKTE TË PËRGJITHSHME TË VEPRIMTARISË SË INSTITUCIONIT

1. Organizimi dhe funksionimi i brendshëm i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil	11
2. Buxheti i Institucionit për vitin 2015	22
3. Bashkëpunimi me institucionet brenda dhe jashtë vendit	23
- Marrëdhënia me ekspertët e SIGMA	23
- Marrëdhënia me projektin e Këshillit të Europës për fuqizimin e kapaciteteve të njësisve të qeverisjes vendore	24
- Marrëdhënia me organizatat ndërkombëtare që operojnë në fushën e shkencave të administratës publike	25
- Pjesëmarrja në Grupin e Posaçëm të Punës për Reformën në Administratë Publike	26
- Marrëdhëniet me institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore	28

KREU II

MBIKËQYRJA E ADMINISTRIMIT TË SHËRBIMIT CIVIL – MJETI QË SIGURON ZBATIMIN E LIGJIT NR. 152/2013, “PËR NËPUNËSIN CIVIL”, I NDRYSHUAR

1. Vështrim i përgjithshëm i procesit të mbikëqyrjes	31
2. Mbikëqyrja monitoruese për mbledhjen e të dhënave dhe ndjekjen e situatës në kohë reale	33
3. Mbikëqyrja e përgjithshme/tematike, si proces i realizuar nëpërmjet vizitave / inspektimit në subjekt	40
4. Inspektimi i përgjithshëm/tematik pas verifikimit të informacioneve të mbledhura nga burime të ndryshme	46

KREU III

KONKLUZIONE MBI SITUATËN E SHËRBIMIT CIVIL DHE PRIORITETET E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT NË TË ARDHMEN

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

Krijimi i institucionit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, si një institucion i pavarur përgjegjës për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, është konsideruar nga ligjvënësi si një moment shumë i rëndësishëm në përmbushjen e qëllimit të ligjit për krijimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike.

Domosdoshmëria për miratimin e një ligji të ri “Për nëpunësin civil”, si një nga prioritetet për integrimin e vendit, lindi nga nevoja e përcaktimit të rregullave më konkrete dhe të qarta në lidhje me pranimin në shërbimin civil, ngritjen në detyrë, lëvizjen paralele, vlerësimin profesional të nëpunësve civilë, trajnimin profesional të thelluar apo vazhdues, si dhe masat e ndryshme disiplinore, deri në largimin nga shërbimi civil.

Duke e konsideruar këtë ligj të një rëndësie të veçantë, ligjvënësi e ka parë të domosdoshme krijimin e një institucioni të pavarur, që të jetë garant i zbatimit të ligjit dhe parimeve bazë të përcaktuara në të. Duke parë në tërësi ligjin dhe dispozitat e tij që bëjnë fjalë për institucionin e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, konstatohet lehtësisht se atij i janë dhënë kompetenca të rëndësishme, në lidhje me zbatimin me korrektësi dhe në vazhdimësi të këtij ligji, që konsiderohet si një moment mjaft i rëndësishëm, jo vetëm në aspektin e brendshëm, por edhe për integrimin evropian të tij.

E parë në këtë këndvështrim, ky institucion është konceptuar në përputhje me vullnetin e ligjvënësit, si një institucion mjaft i rëndësishëm, i ngritur mbi palët e interesit, që në këtë rast janë institucionet shtetërore e publike, nëpunësit e të cilëve në kuptimin e ligjit janë pjesë e shërbimit civil, dhe si i tillë ai duhet të funksionojë. E rëndësishme është që në këtë mënyrë të konsiderohet edhe nga aktorët dhe faktorët që do të ndikojnë në veprimtarinë e Komisionerit, duke respektuar kërkesat e ligjit.

Duke qenë se Komisioneri në bazë të ligjit mbikëqyr edhe kryesisht zbatimin e ligjit, pra jo vetëm me kërkesë të institucioneve, nga ana jonë është konsideruar si një moment mjaft i rëndësishëm marrja në kohë reale e informacionit dhe veprimi në një kohë sa më të shpejtë për të ndërprerë paligjshmërinë e konstatuar.

Kjo do të realizohet duke rritur nivelin e bashkëpunimit me institucionet përgjegjëse, si dhe duke ndërgjegjësuar nëpunësit civilë që të njoftojnë në lidhje me çdo paligjshmëri të konstatuar, si në rastin e vendimeve individuale të marra nga institucionet, ashtu edhe nga vendimmarrjet e natyrave të ndryshme të tyre, të cilat në një kohë të dytë do të ndikojnë drejtpërdrejt në statusin e nëpunësit civil.

Institucioni i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil duhet të bëhet një institucion model, ku të gjejnë mbështetje ata që kanë të drejtë, një institucion që nuk lejon as shkeljen më të vogël të ligjit, konsekuent në detyrën e rëndësishme që i ka caktuar ligjvënësi, garant i zbatimit rigoroz të ligjit “Për nëpunësin civil”.

Institucioni i Komisionerit duhet t’i tregojë çdokujt se, nëse ka vullnet, profesionalizëm, integritet dhe paanshmëri, mund të arrihet gjithçka, sidomos ajo që është më se e thjeshtë: zbatimi i drejtë dhe në vazhdimësi i ligjit.

Situata në të cilën ndodhemi, kërkesat e kohës, e bëjnë një domosdoshmëri forcimin e administratës publike në përgjithësi dhe shërbimit civil në veçanti, me njerëz profesionistë, të përkushtuar, të cilët pozicionin e punës dhe zhvillimin e karrierës së tyre e kanë si rrjedhojë të punës, meritës profesionale dhe përpjekjeve të tyre dhe jo si pasojë e njohjeve apo e preferencave personale.

Ju faleminderit!

HYRJJE

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, si institucioni përgjegjës për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, u krijua me Ligjin Nr.152/2013, ”Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe me Vendimin Nr. 85/2014, Kuvendi i Shqipërisë zgjodhi edhe Komisionerin për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil është konceptuar si një institucion i rëndësishëm në mbrojtje të zbatimit të drejtë të ligjit dhe të funksionimit të tij, në përputhje me qëllimin e ligjit.

Ky institucion ka për mision që, në mbështetje të Kushtetutës dhe legjislacionit në fuqi në Republikën e Shqipërisë, të garantojë respektimin e ligjit për nëpunësin civil në lidhje me procesin e pranimit në shërbimin civil, procedurat për lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë, procedurat e transferimit, pezullimit, disiplinës në shërbimin civil, të drejtat dhe detyrat e nëpunësit civil, vlerësimin e rezultateve në punë, procedurat për trajnimin e thelluar apo vazhdues të nëpunësve civilë, si dhe procedurat për përfundimin e marrëdhënies së punës në shërbimin civil, në të gjithë subjektet që përfshihen në fushën e shërbimit civil, në institucionet e administratës shtetërore, të pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore, me qëllim krijimin e një administrate profesionale dhe të qëndrueshme.

Vizioni i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil është që nëpërmjet veprimtarisë së tij të unifikojë zbatimin e ligjit për nëpunësin civil për të gjithë subjektet që përfshihen në të si institucione me tipologji të ndryshme, me qëllim krijimin e një sistemi homogjen të shërbimit civil, standardizimin e proceseve dhe procedurave administrative për të siguruar lëvizjen pa pengesë të nëpunësve civilë në të gjithë sistemin.

Duke qenë një institucion i ri, i sapo krijuar, ishte domosdoshmëri miratimi i strukturës, organikës dhe kategorizimi i pagave të Sekretariatit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil. Më datën 4 Dhjetor 2014, në zbatim të nenit 11, pika 4, të Ligjit Nr.152/2013, ”Për

nëpunësin civil”, i ndryshuar, Kuvendi i Shqipërisë miratoi Vendimin Nr. 98/2014, “*Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të pozicioneve të punës të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil*”. Ky vendim i Kuvendit i hapi më në fund rrugën fillimit të funksionimit të këtij institucioni në përmbushje të misionit të tij.

Struktura e Sekretariatit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil është konceptuar si një strukturë funksionale operative në mënyrë që t’i përgjigjet në kohë reale problematikës së konstatuar. Drejtoritë kryesore, që janë Drejtoria e Mbikëqyrjes dhe ajo e Inspektimit dhe Hetimit Administrativ, përbëhen nga inspektorë të cilët do të jenë të dërguarit e Komisionerit pranë subjekteve për të mbledhur informacionin e kërkuar dhe për të evidentuar shkeljet apo gjendjen e paligjshmërisë nëse ka të tillë.

Sekretariati i Komisionerit ka punuar për hartimin e drafteve në lidhje me dy rregulloret mbi të cilat do të funksionojë institucioni i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, atë të organizimit dhe funksionimit të brendshëm, si dhe rregulloren mbi procedurat e mbikëqyrjes dhe inspektimit. Duke qenë se i kemi dhënë një rëndësi të veçantë transparencës, unifikimit të metodologjisë së përdorur, procedimit në bazë të Kodit të Procedurave Administrative, kemi vlerësuar si të përshtatshme dhe efikase vendosjen e rregullave specifike, strikte, në lidhje me këto dy procese, në mënyrë që të kemi një trajtim të njëjtë për raste të ngjashme.

Menjëherë pas zgjedhjes së tij, Komisioneri e filloi punën me njohjen e situatës së shërbimit civil nëpërmjet materialeve që mori në dorëzim nga ish Komisioni i Shërbimit Civil.

Fusha në të cilën vepron institucioni i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil nuk është një fushë e panjohur pasi, për rreth 14 vite, procesi i mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil ka qenë një nga kompetencat funksionale të Komisionit të Shërbimit Civil, i cili pushoi funksionin e tij me miratimin e ligjit të ri për nëpunësin civil.

Për shkak të ndryshimeve ligjore, duke filluar nga data 1 Tetor 2013, Komisioni i Shërbimit Civil ka ekzistuar në një fazë tranzitore, e po kështu edhe Sekretariati Teknik i tij. Për këtë arsye, deri në momentin e fillimit të funksionimit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil,

procesi i zbatimit të ligjit në administrimin e shërbimit civil, rezulton i pa mbikëqyrur. Në arkivën e institucionit të Komisionit të Shërbimit Civil, e cila tashmë është marrë në dorëzim nga Komisioneri, ndodhen Raportet e Mbikëqyrjes për institucionet e përfshira në procesin e mbikëqyrjes para datës 1 Tetor 2013 dhe përmbajtja e tyre tregon në fakt situatën e shërbimit civil përgjatë periudhës së funksionimit të këtij institucioni. Këto materiale na kanë shërbyer dhe vijojnë të jenë pjesë e punës tonë, sidomos për të sqaruar procesin e verifikimit të statusit të nëpunësve civilë, të cilët janë rekrutuar para hyrjes në fuqi të Ligjit Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në këto kushte, ky institucion i ri raporton për herë të parë në Kuvend dhe për një periudhë kohore relativisht të shkurtër, në lidhje me veprimtarinë e tij në fushën e mbikëqyrjes së zbatimit të ligjit në administrimin e shërbimit civil, në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë.

Nisur nga këto rrethana, Raporti do të orientohet kryesisht në drejtim të funksionimit të brendshëm, të sqarimit të objektivave të vendosura për realizimin e misionit të Komisionerit, por nga ana tjetër do të pasqyrohet edhe puna e kryer për këtë periudhë, duke analizuar edhe problematikën që është evidentuar në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore në sistemin e shërbimit civil.

Raporti i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për periudhën Dhjetor 2014 – Shkurt 2015 është i strukturuar në tre krerë.

Në kreun e parë trajtohen aspekte të përgjithshme të organizimit dhe funksionimit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, që nga emërimi i tij, miratimi i strukturës organizative dhe të gjitha hapat e ndërmarra në funksion të ushtrimit të rregullt dhe me efikasitet të kompetencave që i ka ngarkuar ligji. Njëkohësisht, një vend të veçantë në këtë kre zënë edhe marrëdhëniet e Komisionerit me institucionet dhe organizmat e huaj që operojnë brenda apo jashtë vendit, si dhe me institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore.

Në kreun e dytë trajtohen çështje specifike që lidhen me veprimtarinë e Komisionerit sa i takon kompetencave që i ka ngarkuar ligji, duke dhënë një pasqyrë të plotë dhe të detajuar në lidhje me mbikëqyrjet apo inspektimet e ushtruara që nga momenti i fillimit të punës së Institucionit e deri më sot.

Në kreun e tretë paraqiten konkluzionet e nxjerra nga Komisioneri mbi situatën aktuale të shërbimit civil dhe prioritetet e veprimtarisë së tij në vijim.

KREU I

ASPEKTE TË PËRGJITHSHME TË VEPRIMTARISË SË INSTITUCIONIT

1. Organizimi dhe funksionimi i brendshëm i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil

Miratimi i strukturës së institucionit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil me Vendimin Nr. 98/2014, “Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të pozicioneve të punës të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil”, shënoi edhe momentin e fillimit të procesit të plotësimit të stafit të Sekretariatit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

Nga sa rezulton nga dispozitat e Ligjit Nr. 152/2013, ”Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të cilat bëjnë fjalë për kompetencat e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, e konkretisht nenet 14 dhe 15 të tij, konstatojmë se ligjvënësi i ka dhënë një rëndësi të posaçme institucionit të Komisionerit, jo vetëm në fazën përfundimtare të vendimmarrjes së organeve të administratës shtetërore dhe publike, por edhe në vazhdimësi, gjatë gjithë procesit të shkallëve të vendimmarrjes.

Ligjvënësi e ka konceptuar Komisionerin në një rol më aktiv në lidhje me vendimmarrjen dhe si një institucion që penalizon personat përgjegjës për krijimin e gjendjes së paligjshmërisë gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil. Komisionerit i janë dhënë kompetenca të hollësishme për të kryer hetim administrativ, inspektimin e dosjeve të personelit, marrjen e dëshmive nga punonjës apo funksionarë (neni 14 i ligjit) dhe të gjitha këto në funksion të vendimmarrjes së tij.

E parë në këtë kontekst, struktura e Komisionerit, miratuar nga Kuvendi me vendimin e përmendur më sipër, është konceptuar për t’ju përgjigjur jo vetëm kërkesave të ligjit, por edhe numrit të madh të institucioneve dhe nëpunësve civilë që punojnë në to.

Në hartimin paraprak të strukturës dhe organikës së Komisionerit është mbajtur parasysh numri i përgjithshëm i nëpunësve civilë, si dhe numri i institucioneve të administratës shtetërore, institucioneve të pavarura dhe njësive të qeverisjes vendore, punonjësit e të cilëve ushtrojnë

funksiione publike që hyjnë në fushën e veprimit të Ligjit Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Gjithashtu, në hartimin e strukturës dhe organikës është patur parasysh fakti se në kushtet aktuale kërkohet krijimi i një institucioni që të përballojë me cilësi dhe shpejtësi problematikën e evidentuar gjatë zbatimit të ligjit, me qëllim ndërprerjen e gjendjes së paligjshmërisë në rastet e konstatuara dhe parandalimin e kryerjes së shkeljeve të mëtejshme. Kjo veprimtari konsiston në mbikëqyrjen e vazhdueshme tematike që do të realizohet, po ashtu edhe në ndjekjen dhe hetimin e problematikave që do të konstatohen gjatë punës. Efiçenca e Komisionerit në këtë detyrë të rëndësishme duhet të jetë jo vetëm në cilësi, por edhe në shpejtësi, siç u theksua edhe më lart, sidomos sa i takon proceseve të mbikëqyrjes apo inspektimit dhe vendimmarrjes në lidhje me to.

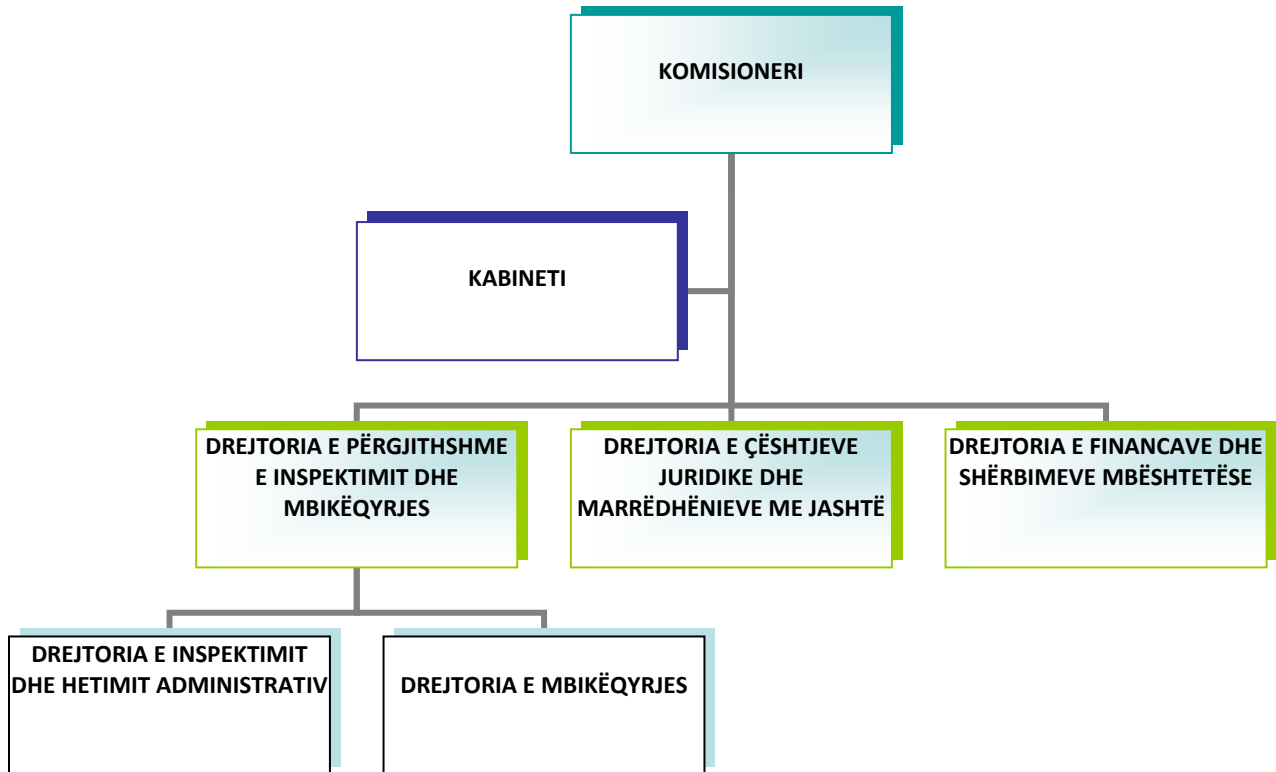
Organika është konceptuar e organizuar mbi bazën e objektit të veprimtarisë së Komisionerit dhe jo të subjekteve që do t’i nënshtrohen mbikëqyrjes apo inspektimit nga Komisioneri.

Konkretisht, organika e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil përbëhet nga 31 punonjës:

○ Komisioneri	<u>1</u>
- Kabineti	<u>(2)</u>
Këshilltar	1
Sekretar	1
- Drejtoria e Përgjithshme e Inspektimit dhe Mbikëqyrjes	<u>(15)</u>
Drejtor i Përgjithshëm	1
- Drejtoria e Inspektimit dhe Hetimit Administrativ	<u>(7)</u>
Drejtor	1
Inspektor	6
- Drejtoria e Mbikëqyrjes	<u>(7)</u>
Drejtor	1
Inspektor	6

- Drejtoria e Çështjeve Juridike dhe Marrëdhënieve me Jashtë	(5)
Drejtor	1
Specialist	4
- Drejtoria e Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse	(8)
Drejtor	1
Specialist (IT)	1
Specialist (Marrëdhëniet me Publikun dhe Burimet Njerëzore)	1
Specialist (Financë/Buxhet)	1
Specialist Arkivë/Protokoll	1
Punonjës Mirëmbajtjeje	1
Shofer	1
Pastrues	1

ORGANIGRAMA E KOMISIONERIT PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL



Duke qenë se mbikëqyrja, inspektimi apo hetimi administrativ janë në thelb të veprimtarisë së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, kjo është reflektuar edhe në hartimin e organikës. Konkretisht, këto funksione kryhen nga Drejtoria e Mbikëqyrjes dhe Drejtoria e Inspektimit dhe Hetimit Administrativ, të cilat ndodhen nën varësinë e Drejtorisë së Përgjithshme të Inspektimit dhe Mbikëqyrjes.

Drejtorja e Mbikëqyrjes, në ndryshim nga Drejtoria e Inspektimit dhe Hetimit Administrativ, ka si kompetencë mbikëqyrjen e zbatimit të ligjit në lidhje me procesin e administrimit të shërbimit civil, *përgjatë gjithë fazave të tij* dhe konkretisht, përgjatë procedurave të pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, transferimit, pezullimit, disiplinës, vlerësimit të rezultateve në punë, të drejtat dhe detyrat e nëpunësit civil, procedurat për trajnimin e thelluar apo vazhdues, procedurat për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil, si dhe zbatimin e detyrave të lëna nga mbikëqyrjet e mëparshme. Gjatë procesit të mbikëqyrjes kjo drejtori orienton institucionet në lidhje me procedurat që duhet të ndiqen dhe zgjidhjen e problematikave të konstatuara.

Ndërkohë, Drejtoria e Inspektimit dhe Hetimit Administrativ ka kompetencë pak më specifike pasi inspekton kryesisht, në bazë të një informacioni të marrë, apo me kërkesë, zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil. Kjo drejtori inspekton të njëjtat procese si Drejtoria e Mbikëqyrjes, por këtë inspektim e kryen *ex post*, pra, pas përfundimit të këtyre proceseve.

Qëllimi i inspektimit është evidentimi i shkeljeve dhe unifikimi i zbatimit të ligjit për nëpunësin civil. Ky qëllim realizohet nëpërmjet:

- a. Vlerësimit të respektimit të kërkesave ligjore nga subjekti që i nënshtrohet inspektimit.
- b. Dokumentimit të praktikave të mira në respektimin e kërkesave ligjore dhe përhapjes së tyre.
- c. Këshillimit të subjektit të inspektuar për ndryshimin e akteve dhe kthimin e gjendjes së ligjshmërisë të procesit të administrimit të shërbimit civil.

- d. Urdhërimet për përmirësimin e situatës, korrigjimin e shkeljeve të kërkesave ligjore brenda një afati të arsyeshëm.

Nëse gjatë inspektimit konstatohet se ka vend për kryerjen e një hetimi të plotë administrativ, subjekti i inspektuar i nënshtrohet procedurave përkatëse në përputhje me Kodin e Procedurave Administrative. Ky proces kërkon kohë pasi, sikundër është parashikuar nga ligji, është një proces që kalon në disa faza.

Në fund të procesit të mbikëqyrjes/inspektimit, të dyja këto drejtori, në bashkëpunim me Drejtorinë e Përgjithshme të Inspektimit dhe Mbikëqyrjes, përgatisin brenda 5 ditësh raportin paraprak të mbikëqyrjes/inspektimit, i cili pas miratimit nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil i dërgohet subjekteve të mbikëqyrura/inspektuara, me qëllim që të paraqesin observacionet e tyre. Komisioneri, pas njohjes me observacionet përkatëse nëse ka, urdhëron hartimin e raportit përfundimtar, një kopje e të cilit i dërgohet subjekteve të mbikëqyrjes/inspektimit dhe Departamentit të Administratës Publike, si për institucionet e administratës shtetërore, ashtu edhe për institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore, me qëllim njohjen dhe unifikimin e praktikave. Bashkë me Raportin, Komisioneri dërgon edhe vendimin me shkrim, duke paralajmëruar institucionin përkatës në rast se çmon se ka shkelje të ligjit dhe duke i lënë detyrat për përmirësimin e situatës brenda një afati të arsyeshëm.

Kjo periudhë mund të shërbejë për nisjen e një mbikëqyrjeje/inspektimi për zbatimin e rekomandimeve të Komisionerit dhe, në rast se konstatohet se nuk janë marrë masat e duhura për përmirësimin e situatës, nëpunësi përgjegjës mund të ndëshkohet me gjobë.

Përveç funksionit të tyre kryesor, këto drejtori kryejnë edhe një sërë detyrash të tjera të parashikuara në aktet që rregullojnë organizimin dhe funksionimin e brendshëm të Sekretariatit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

Të dyja këto drejtori kanë në përbërje të tyre nga 6 inspektorë, të cilët me urdhër të Komisionerit mund të marrin pjesë në grupe inspektimi të përbashkëta në varësi të ngarkesës së punës apo të kompleksitetit të çështjeve të trajtuara.

Drejtoria e Çështjeve Juridike dhe Marrëdhënieve me Jashtë është konceptuar si mjaft e rëndësishme në aktivitetin e Komisionerit.

Kjo drejtori jep opinione ligjore në lidhje me të gjithë dokumentet që përgatiten nga Sekretariati i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në ushtrim të detyrave të tij, bën oponencën e tyre, si dhe ndihmon në hartimin e urdhërave, udhëzimeve apo akteve të tjera me karakter administrativ që nxjerr Komisioneri në ushtrim të funksioneve të tij, siç janë aktet që rregullojnë organizimin dhe funksionimin e brendshëm të këtij institucioni.

Kjo drejtori siguron përfaqësimin me përgjegjshmëri dhe profesionalizëm të institucionit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil gjatë të gjitha proceseve gjyqësore administrative, në të gjitha shkallët e gjykimit, në lidhje me aktet apo vendimet e nxjerra nga Komisioneri gjatë ushtrimit të kompetencave që i ka dhënë ligji.

Nëse Komisioneri e çmon të arsyeshme mund të ngarkojë punonjës të Drejtorisë për Çështjet Ligjore dhe Marrëdhëniet me Jashtë me trajtimin e informacioneve të nëpunësve civilë, qytetarëve apo kërkesave të institucioneve të depozituara pranë Komisionerit apo në rastet kur ka sinjalizim për shkelje të ndryshme që janë objekt i punës së Komisionerit.

Drejtoria e Çështjeve Juridike dhe Marrëdhënieve me Jashtë luan një rol thelbësor sa i takon bashkëpunimit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil me institucionet dhe organizmat e huaj brenda dhe jashtë Shqipërisë, duke mbajtur kontakte të vazhdueshme me to, duke koordinuar takimet e Komisionerit me përfaqësues të këtyre institucioneve apo organizmave, si dhe duke përgatitur materialet e nevojshme për këto takime.

Drejtoria e Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse është një strukturë tjetër e rëndësishme e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil pasi brenda kësaj strukture përfshihen një sërë shërbimesh si: marrëdhëniet me publikun, financë/buxheti, arkiv/protokollit, burimet njerëzore apo specialisti IT.

Një vend të veçantë në këtë strukturë kanë padyshim marrëdhëniet me publikun, si një element tejet i domosdoshëm në një shoqëri demokratike e aq më tepër në një shoqëri si e jona, ku vlerat e demokracisë kanë ende nevojë të konsolidohen.

Në radhët e sistemit të drejtësisë ekziston një postulat mjaft i njohur dhe i përdorur gjerësisht edhe jashtë këtij sistemi kur bëhet fjalë për marrëdhëniet me publikun dhe mënyrën se si ai e percepton veprimtarinë institucionale në shërbim të tij. Edhe pse ndoshta nuk artikullohet si i tillë, thelbi i tij mbetet i njëjtë. Ky postulat thotë: “Drejtësia jo vetëm që duhet të jepet, por edhe duhet të duket se po jepet”. Është e rëndësishme që institucionet në çdo rast të udhëhiqen nga ligji dhe vetëm nga ligji, ta zbatojnë atë dhe të gjitha parimet që qëndrojnë në themel të shtetit të së drejtës, por është po aq e rëndësishme që e gjithë veprimtaria e tyre, sidomos pjesa vendimmarrëse të perceptohet si e tillë edhe nga publiku. Prandaj, marrëdhëniet me publikun janë konceptuar si një pjesë tejet e rëndësishme e veprimtarisë institucionale të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe e imazhit të publikut për punën e këtij institucioni në drejtim të krijimit të një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike, nëpërmjet mbikëqyrjes së administrimit të këtij shërbimi.

Në punën e tij, Komisioneri ndihmohet edhe nga një këshilltar, i cili, ndër të tjera, e asiston Komisionerin në hartimin e politikave dhe strategjive për realizimin e tyre në përputhje me misionin, vizionin dhe detyrat që i ka caktuar ligji.

Përveç sa më sipër, secila nga këto struktura kryen edhe detyra të tjera, të cilat janë parashikuar në mënyrë të detajuar në aktet e brendshme që rregullojnë organizimin dhe funksionimin e institucionit të Komisionerit, si Rregullorja e Brendshme “Për organizimin dhe funksionimin e Sekretariatit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil” dhe Rregullorja “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”.

Sa i takon procesit të rekrutimit, ky proces nuk ka përfunduar ende. Aktualisht, Sekretariati i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil është plotësuar vetëm me një pjesë të stafit, kryesisht nga nëpunës të Sekretariatit Teknik të ish Komisionit të Shërbimit Civil.

Përfundimi i procesit të plotësimit të stafit në përputhje me procedurat ligjore të rekrutimit në shërbimin civil është një proces që kërkon kohë.

Në mbështetje të këtij procesi dhe në zbatim të kërkesave të ligjit janë hartuar formularët e përshkrimit të punës, duke respektuar kërkesat dhe procedurat e parashikuara në Ligjin Nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, dhe në aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, për të gjitha pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil në Sekretariatit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

Ky proces i paraprin procedurës së shpalljes së pozicioneve të lira të punës dhe organizimit të konkurimeve për plotësimin e tyre, për të krijuar mundësinë e sigurimit të kandidaturave me cilësi të një niveli të lartë e me eksperiencë në fushën e administratës publike, si dhe në sistemin e drejtësisë.

Për të siguruar funksionimin e brendshëm të institucionit, në zbatim të Nenit 11, pika 6, të Ligjit Nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, aktualisht ka përfunduar drafti i Rregullores së Brendshme "Për organizimin dhe funksionimin e Sekretariatit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil" dhe drafti i Rregullores "Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit".

Hartimi i dy akteve të veçanta në këtë rast është zgjedhur nga Komisioneri si një mënyrë për të veçuar aspektin e funksionimit të brendshëm të institucionit, i cili ka lidhje me organizimin e Sekretariatit të Komisionerit, nga procedurat e detajuara në lidhje me procesin e mbikëqyrjes/inspektimit apo gjatë aplikimit të çdo mjeti tjetër që ndihmon Komisionerin për të realizuar kompetencat e tij funksionale, që rrjedhin nga Ligji Nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar dhe që kanë lidhje me të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë.

Rregullorja e Brendshme "Për organizimin dhe funksionimin e Sekretariatit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil" është konceptuar si një akt që përmban misionin, vizionin, përcaktimin e hierarkisë administrative dhe detyrat funksionale për çdo njësi të strukturës.

Në përmbajtjen e këtij akti, Komisioneri e përcakton rolin e tij në hierarkinë e institucioneve të administratës publike, si garant për respektimin e rregullave të përcaktuara në ligjin për nëpunësin civil, si dhe në aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, në të gjitha institutet që e përbëjnë atë dhe që materializohen në procesin e rekrutimit, sistemin e karrierës, procedimin disiplinor, të drejtat e detyrat e nëpunësit civil, nga të gjitha subjektet që punësojnë nëpunës civilë.

Ndërkohë që, si një sfidë në punën e Komisionerit, në këtë akt vlerësohet procesi i unifikimit të zbatimit të ligjit për nëpunësin civil në të gjitha subjektet që futen në fushën e veprimit të tij, të cilat në fakt janë institucione me tipologji të ndryshme, pasi përfshihen institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore.

Realizimi i këtij procesi materializohet në rregullore pasi vjen si një domosdoshmëri për të realizuar edhe qëllimin e këtij ligji për të krijuar një sistem homogjen të shërbimit civil, duke standardizuar proceset dhe procedurat administrative, për të siguruar lëvizjen pa pengesa të nëpunësve civilë në të gjithë sistemin, pavarësisht nga institucioni në të cilin janë të punësuar.

Nga ana tjetër, është menduar të trajtohen më vete procedurat që do të zbatohen gjatë procesit të mbikëqyrjes/inspektimit, të cilat janë materializuar në përmbajtjen e Rregullores “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”, pasi në këtë mënyrë sigurohet rritja e transparencës në lidhje me metodologjinë e punës së Komisionerit dhe njëkohësisht përcaktohen rregulla të standardizuara për procesin, duke mos lënë vend për interpretime dhe, për pasojë, zbatim të gabuar të ligjit. Njëkohësisht, konceptimi i aktit në këtë mënyrë i vjen në ndihmë Sekretariatit të Komisionerit, duke ndikuar në rritjen e efikasitetit dhe efijencës në punën e tij, por njëkohësisht edhe institucioneve që do të jenë pjesë në këto procese.

Në funksion të sa më sipër, procesi i mbikëqyrjes/inspektimit do të zhvillohet mbështetur në një sërë parimesh të përgjithshme, por tejet të rëndësishme, si parimi i ligjshmërisë, mosdiskriminimit dhe trajtimit të barabartë, drejtësisë dhe paanësisë, transparencës, profesionalizmit, efijencës dhe efikasitetit, të cilat Komisioneri i ka sanksionuar në Rregulloren “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”.

Për shkak të rëndësisë së këtij procesi, Komisioneri e ka parë të arsyeshme të formulojë edhe një sërë parimesh të posaçme, si: parimi i proporcionalitetit, i cili, *së pari*, nënkupton se veprimet e mbikëqyrjes/inspektimit duhet të ndërhyjnë në veprimtarinë e subjektit të mbikëqyrjes/inspektimit vetëm për atë që është e domosdoshme dhe e përshtatshme për arritjen e qëllimit të mbikëqyrjes/inspektimit dhe, *së dyti*, në përcaktimin e një afati për korrigjimin e shkeljeve të konstatuara dhe eliminimin e pasojave të tyre nga subjekti i mbikëqyrjes/inspektimit, Komisioneri duhet të marrë në konsideratë rëndësinë e shkeljes, pasojat e saj dhe rrethanat konkrete që përcaktojnë kohën e nevojshme për kryerjen e veprimeve për këtë qëllim, me përpjekjet maksimale nga ana e subjektit të mbikëqyrjes/inspektimit.

Një parim tjetër tejet i rëndësishëm është parimi i sigurisë juridike, sipas të cilit Komisioneri do të jetë konsekuent në qëndrimin e tij dhe do të ndjekë praktikën e tij të zakonshme administrative, e cila duhet të bëhet publike. Në rast se ka arsye legjitime për t'u larguar nga kjo praktikë e zakonshme administrative për raste të veçanta, kjo duhet të shoqërohet nga një deklaratë ku shpjegohen qartë arsyet për një veprim të tillë.

Pjesëmarrja në procedurë e nëpunësit përgjegjës, nëpërmjet vënies në dijeni, të drejtës për t'u dëgjuar mbi të gjitha faktet dhe çështjet e rëndësishme për vendimin që do të merret nga Komisioneri dhe parimi i ushtrimit të mbikëqyrjes sa më afër në kohë me aktet e institucioneve të administratës shtetërore, institucioneve të pavarura apo të njësisive të qeverisjes vendore, të cilat krijojnë pasoja juridike në administrimin e shërbimit civil sipas Ligjit Nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar, janë gjithashtu dy parime mjaft të rëndësishme.

Në Rregulloren "Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit" përcaktohet qartë objekti i veprimtarisë së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil që janë procedurat që mund të konsiderohen si shkelje të ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në të gjitha subjektet që punësojnë nëpunës civilë, si dhe objekti i mbikëqyrjes, ku përcaktohet se janë veprimet apo mosveprimet e organeve të administratës shtetërore, institucioneve të pavarura apo njësisive të qeverisjes vendore, që kanë krijuar pasoja juridike në administrimin e shërbimit civil, pas hyrjes në fuqi të Ligjit Nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.

Në përmbajtjen e këtij akti, është treguar kujdes që të pasqyrohen në të edhe detyrimet ligjore që i lindin Komisionerit për shkak të ligjeve të tjera që rregullojnë aspekte të ndryshme, si ruajtjen e të dhënave personale apo që kanë lidhje me konfliktin e interesit.

Një aspekt tjetër i rëndësishëm që ka lidhje me dokumentimin e veprimtarisë së Komisionerit është edhe mbajtja e regjistrave dhe standardizimi i akteve që do të miratohen nga Komisioneri. Në këtë drejtim është punuar duke hartuar vendimin për mbajtjen e regjistrave dhe dokumentimin e veprimtarisë së institucionit.

Duke e çmuar si një element mjaft thelbësor në jetën dhe veprimtarinë e një institucioni, Komisioneri, përveç regjistrave që janë të detyrueshëm për çdo institucion sipas legjislacionit në fuqi për arkivat, ka hartuar edhe një sërë regjistrash të tjerë si indeksi alfabetik, regjistri i urdhërave dhe regjistri i vendimeve të Komisionerit, për të bërë sa më të dukshme e lehtësisht të kontrollueshme veprimtarinë dhe zbatimin e urdhrave apo vendimeve.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, duke e konsideruar të një rëndësie të veçantë transparencën e veprimtarisë së tij në lidhje me publikun në tërësi dhe me institucionet që janë pjesë e shërbimit civil, në veçanti, aktualisht është duke aktivizuar faqen zyrtare të internetit www.kmshc.gov.al, ku do të publikohet aktiviteti i institucionit, raportet zyrtare që do të dalin pas përfundimit të procesit të mbikëqyrjes/inspektimit, si dhe informacione, relacione, rekomandime apo njoftime, duke patur parasysh kufizimet që përcakton Ligji Nr. 9887, datë 10.03.2008, “Për mbrojtjen e të dhënave personale”, i ndryshuar.

Nga ana tjetër, po punohet për të ngritur një sistem efikas informacioni, i cili do të publikohet në faqen e internetit të institucionit, me qëllim që të bëhet e mundur mbledhja e informacioneve nga të gjitha subjektet që janë burim të dhënash në fushën e shërbimit civil, (institucionet, publiku, nëpunësit civilë, etj.), duke u kujdesur që të zbatohet parimi i konfidencialitetit, me qëllim që të inkurajohet denoncimi i shkeljeve ligjore, çka krijon kushtet që Komisioneri të ndërhyjë në kohë reale, fillimisht për të verifikuar problemin dhe më pas, për të rregulluar situatën.

2. Buxheti i Institucionit për vitin 2015

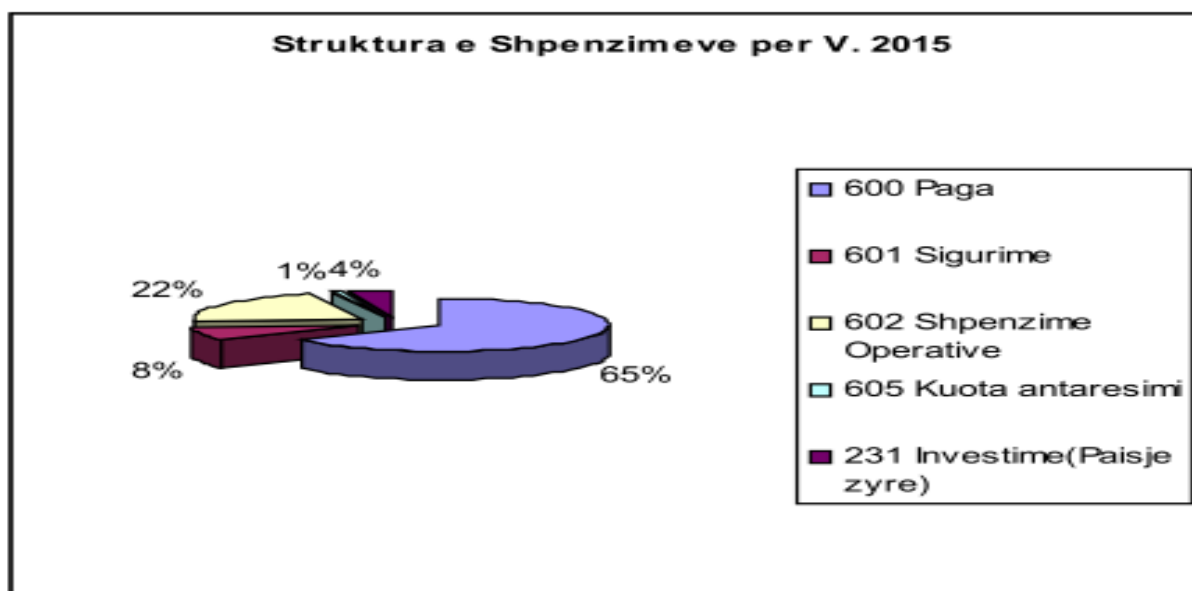
Për vitin 2015, Institucionit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në zbatim të Ligjit Nr. 160/2014, datë 27.11.2014, “Për Buxhetin e Shtetit të Vitit 2015”, i është akorduar një buxhet në shumën 48,470 mijë lekë.

Tabela e ndarjes së shpenzimeve buxhetore të Institucionit sipas kategorive ekonomike të shpenzimeve për vitin 2015

Në lekë

Nr. Ilogarisë ekonomike	Emërtimi i shpenzimit	Plani për vitin 2015
600	Paga	31,500,000.00
601	Sigurime	4,000,000.00
602	Shpenzime operative	10,470,000.00
605	Kuota antarësimi	500,000.00
231	Investime (pajisje zyre)	2,000,000.00
	Totali	48,470,000.00

Struktura e shpenzimeve në mënyrë grafike



3. Bashkëpunimi me institucionet brenda dhe jashtë vendit

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka vendosur marrëdhënie bashkëpunimi me institucione brenda dhe jashtë vendit që operojnë në fushën e shërbimit civil.

➤ Marrëdhënia me ekspertët e SIGMA-s

Që në fillimet e aktivitetit të tij Komisioneri ka filluar bashkëpunimin me ekspertët e SIGMA-s (një nismë e përbashkët e Bashkimit Evropian dhe OECD), në lidhje me diskutimin e drafteve për dy aktet e rëndësishme të veprimtarisë së tij: Rregulloren e Brendshme “Për organizimin dhe funksionimin e Sekretariatit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil” dhe Rregulloren “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”. Këto materiale janë konsultuar në disa takime me ekspertët e SIGMA-s, të cilët na kanë dhënë një ndihmë intensive dhe shumë efektive me rekomandimet e tyre.

Përveç sa më sipër, Komisioneri është duke bashkëpunuar intensivisht me ekspertët e SIGMA-s, të cilët kanë marrë përsipër të na asistojnë edhe në një sërë procesesh të tjera të rëndësishme, që kanë lidhje me funksionimin e institucionit të Komisionerit.

Në kuadër të plotësimit të “Parimeve të administratës publike”, të hartuara nga Komisioni Evropian, Programi “Mbështetje për përmirësim në qeverisje dhe menaxhim” (SIGMA), organizoi në datat 9-10 Shkurt 2015 një takim vlerësues me përfaqësues të disa institucioneve, ndër ta edhe me Komisionerin për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, për të monitoruar nivelin e plotësimit të këtyre parimeve dhe qëndrueshmërinë e reformave në vendet candidate për t’u anëtarësuar në Bashkimin Evropian.

Vlerësimi i organizuar nga OECD/SIGMA kishte për qëllim informimin e Bashkimit Evropian për avancimet në procesin e integritetit të vendit tonë dhe konkretisht, për ecurinë e zbatimit të Ligjit Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nga institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore.

➤ **Marrëdhënia me projektin e Këshillit të Evropës për fuqizimin e kapaciteteve të njësive të qeverisjes vendore**

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil është duke bashkëpunuar me Këshillin e Evropës në kuadër të projektit të këtij të fundit “Forcimi i Strukturave të Qeverisjes Vendore dhe Bashkëpunimi me Përfaqësuesit e Njësive Vendore në Shqipëri (2012 – 2015)”. Ky projekt synon të mbështesë procesin e decentralizimit që është duke u zhvilluar. Ai synon gjithashtu të konsolidojë parimet e qeverisjes së mirë në Shqipëri.

Në këtë kuadër, Këshilli i Evropës është duke kryer një vlerësim të kapaciteteve institucionale të institucioneve që janë përgjegjëse për zbatimin e Ligjit Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Qëllimi i këtij vlerësimi sa i takon Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil është identifikimi i mangësive lidhur me kapacitetet institucionale, procedurat dhe standardet e Komisionerit në rolin e tij për mbikëqyrjen e zbatimit të ligjit për administrimin e shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe veçanërisht, në njësitë e qeverisjes vendore.

Bazuar në këtë vlerësim të detajuar dhe rekomandimet e dala në përfundim të tij, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe Këshilli i Evropës do të rakordojnë në vijim në lidhje me elementët konkretë që do të mbështesë ky projekt. Në vija të përgjithshme mund të përmendim:

- Ngritjen e një sistemi menaxhimi efektiv pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil që ka për synim menaxhimin e të dhënave lidhur me planifikimin, implementimin, raportimin dhe përditësimin mbi gjetjet dhe rekomandimet që lidhen me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil në nivelin e qeverisjes vendore.
- Zhvillimin e një strategjie komunikimi në lidhje me komunikimin me nëpunësit civilë dhe publikun e gjerë (një mjet komunikimi mund të jetë faqja e internetit/platforma ndërvepruese me fokus shkëmbimin e informacionit, këshillimin, kërkesat dhe njoftimet,

të cilat do të jenë shumë të rëndësishme për zbatimin e ligjit për nëpunësin civil në nivelin e qeverisjes vendore).

- Planifikimin dhe kryerjen e veprimtarive ndërgjegjësuere dhe edukative lidhur me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil nga njësitë e qeverisjes vendore, sidomos duke marrë në konsideratë ndryshimet e mëdha që pasojnë reformën administrative dhe territoriale. Këto veprimtari do të kenë në qendër informimin në lidhje me aspekte të ndryshme të ligjit për nëpunësin civil, kërkesat e tij, etj.

➤ **Marrëdhënia me organizatat ndërkombëtare që operojnë në fushën e shkencave të administratës publike**

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil është anëtar në disa organizata ndërkombëtare që operojnë në fushën e shkencave të administratës publike, si:

- IASIA - Shoqata Ndërkombëtare e Shkollave dhe Instituteve të Administratës;
- IIAS – Instituti Ndërkombëtar i Shkencave të Administratës;
- EGPA – Grupi Evropian për Administratën Publike.

Në këto organizata marrin pjesë përfaqësues nga institucione, të cilat luajnë një rol aktiv në fushën e reformave në administratën publike, si dhe përfaqësues nga universitete të ndryshme, fakultete apo Departamente të Administrimit Publik, në rang ndërkombëtar, të cilët aktivitetin e tyre apo fushën e interesit e kanë të fokusuar në menaxhimin e burimeve njerëzore.

Organizatat e mësipërme kanë platformë globale anëtarësimi, duke ofruar gjithashtu një hapësirë për shkëmbimin dhe promovimin e dijeve, ideve dhe praktikave në përmirësimin menaxherial të institucioneve, si dhe aktorëve që operojnë në fushën e administratës publike. E organizuar në këtë mënyrë, synohet të arrihet që agjensitë dhe institucionet të ofrojnë një përgjigje më të mirë në plotësimin e pritshmërive dhe nevojave aktuale të shoqërisë dhe publikut, si dhe në hartimin e strategjive për të ardhmen.

Kjo mundësohet nëpërmjet forumeve, paneleve, etj., në të cilët diskutohen dhe trajtohen eksperiencia në praktikë dhe analizat teorike të modeleve të administratës publike, si dhe të atyre të shërbimit civil në veçanti. Një vend të rëndësishëm zënë edhe temat mbi sfidat e sotme dhe të ardhme që hasen apo mund të hasen në aplikimin e modeleve të shkencave administrative.

Anëtarësimi në këto organizata ka si qëllim rritjen e kapaciteteve të institucionit, nëpërmjet pjesëmarrjes në aktivitete, konferenca, grupe pune, etj., si dhe botimeve të ndryshme shkencore, kopje të të cilave vijnë në mënyrë periodike pranë Institucionit të Komisionerit.

Pjesëmarrja e Komisionerit në aktivitetet vjetore të këtyre organizatave krijon mundësi jo vetëm në fushën e shkëmbimit të praktikave më të mira të aplikuara për administratën publike, por edhe të shërbimit civil në veçanti, duke i shërbyer Komisionerit jo vetëm në menaxhimin e burimeve të brendshme të institucionit, por edhe në hartimin e strategjive sektoriale.

➤ **Pjesëmarrja në Grupin e Posaçëm të Punës për Reformën në Administratën Publike**

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil është pjesë e Grupit të Posaçëm të Punës për Reformën në Administratën Publike, ku marrin pjesë përfaqësues të Bashkimit Evropian, përfaqësues nga Delegacioni Evropian në Tiranë, Departamenti i Administratës Publike, Ministria e Inovacionit dhe Administratës Publike, si dhe përfaqësues të institucioneve që luajnë një rol të rëndësishëm në reformën në Administratën Publike, si Ministria e Drejtësisë, Ministria për Çështjet Vendore, Avokati i Popullit, Këshilli i Lartë i Drejtësisë dhe ministri të linjës.

Qëllimi i këtij Grupi Pune është diskutimi i progresit të arritur në zbatim të Marrëveshjes së Stabilizim-Asociimit dhe adresimi i rekomandimeve të Bashkimit Evropian në fushën e reformës në administratën publike.

Në takimin e fundit, të zhvilluar në datë 4 Shkurt 2015, mori pjesë për herë të parë edhe Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, i cili raportoi në lidhje me gjendjen aktuale të institucionit dhe punën e deritanishme të kryer prej tij në drejtim të zbatimit të Ligjit

Nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, të cilat janë trajtuar gjerësisht edhe në këtë Raport.

Në fund të këtij takimi, përfaqësuesi i Komisionit Evropian theksoi rëndësinë e reformës në administratën publike si një shtyllë kyçe për integrimin evropian të Shqipërisë. Ai vlerësoi progresin e bërë në implementimin e ligjit për nëpunësin civil dhe theksoi se për të vazhduar rrugën drejt Bashkimit Evropian është e nevojshme që Shqipëria të ketë një administratë profesionale dhe kapacitete njerëzore të kualifikuara. Në këtë kuadër, një rol të rëndësishëm luajnë trajnimet për personelin e burimeve njerëzore. Disa rekomandime mjaft specifike të përfaqësuesit të Komisionit Evropian ishin edhe respektimi i kritereve të pranimit në TND (trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues), administrimi më i kujdesshëm i largimeve nga puna dhe implementimi i strategjisë për reformën në administratën publike në njësitë e qeverisjes vendore, të cilat hynë për herë të parë në sferën e shërbimit civil.

Rekomandimet e mësipërme janë vlerësuar me seriozitetin e duhur nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, i cili nëpërmjet veprimtarisë së tij është duke kontribuar në përmirësimin e kësaj situate nëpërmjet instrumenteve ligjorë që i ka akorduar Ligji Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka marrë pjesë gjithashtu në seminarin e organizuar nga Ministria e Integritit Evropian, në datë 3 Shkurt 2015, në lidhje me funksionimin e institucioneve të pavarura në Shqipëri, të cilat luajnë një rol kyç në përmbushjen e kritereve politike për pranimin në Bashkimin Evropian dhe janë një nga komponentët jetikë për funksionimin e demokracisë.

Pas vlerësimeve të kryera në një sërë institucioneve të pavarura në muajt Shtator dhe Nëntor 2014, Komisioni Evropian arriti në një sërë konkluzioneve, të cilat u shpallën gjatë seminarit të datës 3 Shkurt 2015, ndër të cilat u theksua nevoja për qëndrueshmërinë si të kuadrit ligjor, ashtu edhe të politikave për burimet njerëzore, me qëllim për të siguruar profesionalizmin dhe depolitizimin e institucioneve të pavarura.

➤ **Marrëdhëniet me institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore**

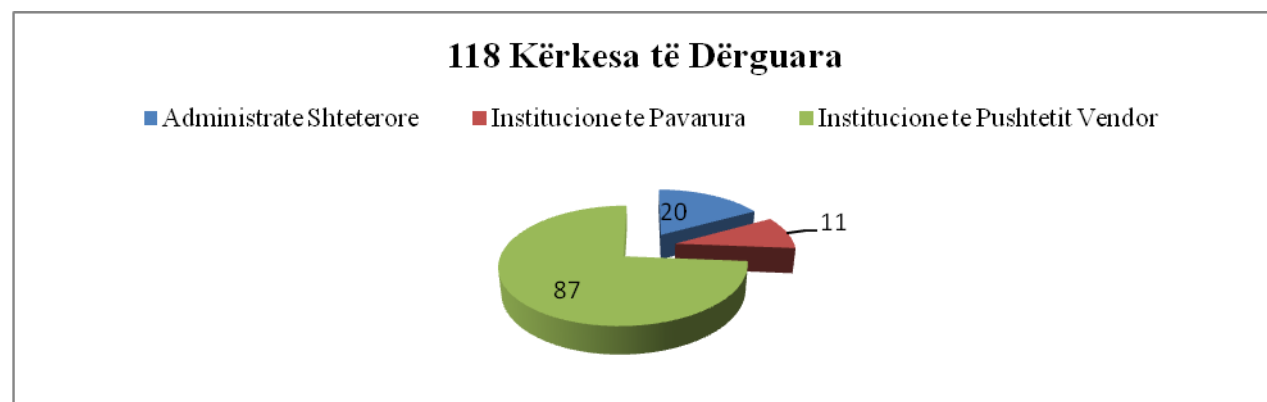
Në kuadrin e zbatimit të kompetencave funksionale, Komisioneri ka vijuar komunikimin normal me Departamentin e Administratës Publike dhe institucionet e tjera që punësojnë nëpunës civilë.

Për t'u përmendur është rasti i mbledhjes së të dhënave në lidhje me situatën e shërbimit civil, ku Komisioneri ka komunikuar nëpërmjet shkresave zyrtare me **118** institucione të administratës publike, nga të cilat **20** institucione të administratës shtetërore (në këtë numër përfshihen Kryeministria, ministritë dhe jo institucionet e varësisë dhe administrata e Prefektit, për të dhënat e të cilëve kanë raportuar Kryeministria dhe ministritë), **11** institucione të pavarura kushtetuese dhe të krijuara me ligj dhe **87** njësi të qeverisjes vendore.

Tabela Nr.1 Komunikimi me institucione që punësojnë nëpunës civilë

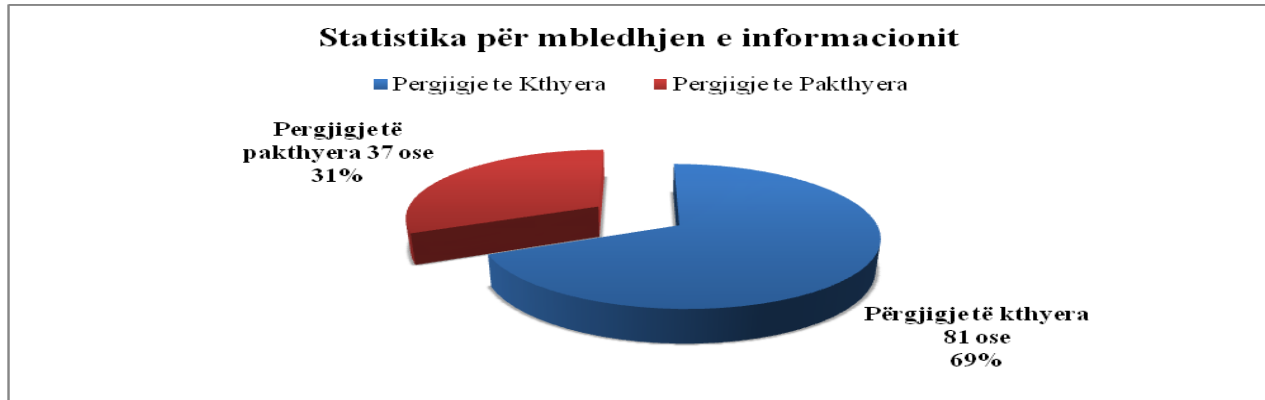
Institucione të administratës shtetërore (Kryeministria dhe Ministritë që kanë raportuar edhe për institucionet e varësisë)	Institucione të pavarura	Njësi të qeverisjes vendore	Totali
20	11	87	118

Grafiku Nr.1 Komunikimi me institucione që punësojnë nëpunës civilë



Komisioneri ka konstatuar shfaqje interesi në lidhje me kthimin e përgjigjes brenda afateve të kërkuara. Ky përfundim pasqyrohet në faktin se nga **118** kërkesa të dërguara institucioneve, aktualisht kanë kthyer përgjigje zyrtare **81** prej tyre ose **70%** e numrit të përgjithshëm të institucioneve dhe e shprehur në grafik, kjo situatë paraqitet në këtë mënyrë:

Grafiku Nr.2 Statistika në lidhje me situatën e mbledhjes së informacionit



Në këtë fazë të mbledhjes së të dhënave rezulton se përgjigjet e kthyera janë: në **14** raste (*ku përfshihen Kryeministria, Ministritë dhe institucionet e varësisë që janë në numrin total të tyre*) nga institucione të administratës shtetërore; në **8** raste nga institucione të pavarura; dhe në **59** raste nga institucione të pushtetit vendor. Vlen për t'u përmendur fakti se këto institucione janë përgjigjur brenda afatit të vendosur nga Komisioneri për dërgimin e të dhënave të kërkuara.

Sa më sipër, Komisioneri e vlerëson bashkëpunimin e deritanishëm me këto institucione në një nivel të kënaqshëm dhe e çmon këtë fakt si rritje të nivelit të ndërgjegjësimit të personave përgjegjës për administrimin e shërbimit civil në drejtim të zbatimit të ligjit për nëpunësin civil.

Nga ana tjetër, gjatë këtij procesi u evidentuan edhe probleme në lidhje me përmbajtjen e të dhënave të dërguara pasi, nga disa institucione, të dhënat nuk kanë qenë të sakta dhe, për këtë arsye, është komunikuar në mënyrë të vazhdueshme me personat e kontaktit, duke i udhëzuar për të sqaruar të dhënat rast pas rasti. Punonjësit që i kanë deklaruar këto të dhëna, në këto raste, nuk kanë qenë në gjendje të bëjnë përcaktime të qarta dhe klasifikime të sakta sipas koncepteve ligjore, për të përmbushur kërkesën e Komisionerit, në të gjitha aspektet e saj, çka tregon për

mangësi në drejtim të aftësisë së kapaciteteve të menaxhimit të burimeve njerëzore në këto institucione.

Në të ardhmen Komisioneri do të vazhdojë punën nëpërmjet komunikimit të pandërprerë me të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë, duke vendosur pikat e kontaktit dhe duke i përfshirë ato në një sistem të dhënash, proces i cili tashmë ka filluar. Po kështu, prioritet do të jetë bashkëpunimi me institucionet e zgjedhura, si Këshillat Bashkiakë, Këshillat e Qarqeve, e institucione të tjera të administratës shtetërore, të cilat me veprimtarinë e tyre ndikojnë në ecurinë e procesit të administrimit të shërbimit civil.

KREU II**MBIKËQYRJA E ADMINISTRIMIT TË SHËRBIMIT CIVIL – MJETI QË SIGURON ZBATIMIN E LIGJIT NR. 152/2013, “PËR NËPUNËSIN CIVIL”, TË NDRYSHUAR****1. Vështrim i përgjithshëm i procesit të mbikëqyrjes**

Ligji i ri për nëpunësin civil vlerësohet si një moment që vendosi vlera të reja në fushën e shërbimit civil, në përputhje me standardet e Bashkimit Evropian, të cilat përfshijnë profesionalizmin dhe respektimin e parimit të meritës, paanshmërinë politike, përgjegjshmërinë, integritetin, stabilitetin dhe vazhdimësinë e shërbimit civil.

Ky ligj tashmë përcakton një ndarje të qartë në mes sferës publike dhe private, si dhe midis politikës dhe shërbimit civil, përcakton të drejtat dhe detyrat e nëpunësve civilë, ofron mbrojtje të vendeve të punës dhe njëkohësisht përcakton të drejtën e nëpunësit civil për t’u shpërblyer për punën e kryer.

Nga ana tjetër, përvoja e zhvillimit të shërbimit civil në vendin tonë, që prej fillimit të tij, ka treguar se jo gjithshka ka ecur mirë në procesin e implementimit të këtyre vlerave në praktikë. Duke analizuar këtë përvojë, si dhe mbështetur në kompetencat ligjore, Komisioneri vlerëson se ligji i ka caktuar një rol kryesor në krijimin e kushteve, që vlerat e materializuara në ligj të reflektohen në mënyrë të plotë e të gjithanshme edhe në praktikat institucionale.

Në kushtet kur këto vlera gjenden në përmbajtjen e instituteve të ligjit dhe kur mënyra e zbatimit të tyre në praktikë është e rregulluar qartë dhe hollësisht me akte nënligjore, mbetet që procesi i mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil në praktikë të jetë një nga kushtet kryesore që e çojnë këtë ligj drejt suksesit të plotë, në përmbushje të qëllimit të tij për një administratë të qëndrueshme dhe profesionale, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike.

Ky aspekt është vlerësuar drejt nga ana e Komisionerit, i cili e ka konsideruar procesin e mbikëqyrjes të një rëndësie të veçantë, duke e vendosur në standarde të mirëpërcaktuara, nëpërmjet një rregulloreje të posaçme të procedurave.

Mbikëqyrja, si kontrolli i procesit të administrimit të shërbimit civil, *përgjatë* të gjitha fazave të tij, do të kryhet kryesisht dhe, për aq sa është e mundur, edhe në bazë të kërkesës së institucioneve për të parë zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë. Kjo është menduar të realizohet bazuar në planin vjetor dhe planet periodike, të miratuara nga Komisioneri, në të cilat do të përcaktohet lloji i saj: *mbikëqyrje / inspektim tematik*, i cili zhvillohet për një çështje të caktuar, në bazë të informacioneve të nëpunësve civilë, qytetarëve, medias apo kërkesave të institucioneve; *mbikëqyrje e përgjithshme*, e cila zhvillohet për një procedurë të ligjit, tek të gjitha institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore; apo *mbikëqyrje e orientuar/përgatitore*, e cila synon mbledhjen e informacionit për fusha të panjohura tërësisht ose pjesërisht nga mbikëqyrjet / inspektimet e mëparshme.

Procedurat e rekrutimit dhe largimit nga puna në shërbimin civil do të jenë pjesë e përhershme e çdo plani vjetor dhe periodik të mbikëqyrjes, si dhe mbikëqyrjes në vazhdimësi për të kontrolluar zbatimin e vendimit apo rekomandimeve të Komisionerit.

Mbikëqyrja/inspektimi mund të nisë kryesisht nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në bazë të një programi mbikëqyrjeje/inspektimi ose mund të autorizohet edhe jashtë programit të mbikëqyrjes/inspektimit me kërkesë të institucioneve, informacioneve të marra nga nëpunësit apo funksionarët publikë, si dhe në rastet e bëra publike në media apo kur Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka ardhur në dijeni në rrugë jozyrtare dhe ekziston dyshimi i arsyeshëm për shkeljen e kërkesave ligjore.

Mbështetur në këto parime, Komisioneri ka filluar veprimtarinë e tij, duke u kujdesur që të organizojë procesin e mbikëqyrjes mbi bazën e kompetencave të përcaktuara në nenin 14, të Ligjit Nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.

Megjithëse ka kaluar një kohë relativisht e shkurtër që nga momenti që Institucioni i Komisionerit ka filluar të funksionojë, rezulton se Komisioneri i ka përdorur të gjitha mjetet që i janë vënë në dispozicion nga ligji për të ushtruar kompetencat e tij. Procedura administrative të realizuara gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil janë përfshirë në proces hetimi të plotë

administrativ, në institucione të ndryshme; janë kërkuar nga institucionet dhe janë marrë informacione të vlerësuara si të nevojshme për kryerjen e detyrave të Komisionerit; janë inspektuar dosje dhe dokumente, lidhur me administrimin e shërbimit civil; janë kërkuar dëshmi të nëpunësve që kanë pasur dijeni për çështje në lidhje me shërbimin civil, etj.

Në të gjitha rastet, kur në përfundim të hetimit administrativ kanë rezultuar shkelje të ligjit në administrimin e shërbimit civil, Komisioneri, me vendim me shkrim, ka paralajmëruar institucionin përkatës, duke i lënë detyrat për përmirësimin e situatës dhe duke përcaktuar një afat të arsyeshëm për zbatimin e tyre.

Të gjitha këto arritje janë realizuar nëpërmjet procesit të mbikëqyrjes, i cili është zhvilluar në faza të ndryshme të administrimit të shërbimit civil nga institucionet, si para, gjatë apo pas përfundimit të një veprimi administrativ që ka lidhje me menaxhimin e shërbimit civil. Bazuar në këtë ndarje, po paraqesim më poshtë zhvillimin e procesit të mbikëqyrjes në këtë periudhë të veprimtarisë së Komisionerit.

2. Mbikëqyrje e orientuar/përgatitore për mbledhjen e të dhënave dhe ndjekjen e situatës në kohë reale

Hyrja në fuqi e ligjit të ri për nëpunësin civil zgjeroi në mënyrë të ndjeshme fushën e shërbimit civil, e për pasojë u rrit numri i pozicioneve të punës që u bënë pjesë e shërbimit civil.

Duke vlerësuar faktin se ende nuk është bërë funksional Regjistri Qendror i Administratës Publike, si dhe duke marrë parasysh vështirësinë e grumbullimit të të dhënave të përgjithshme nga ndonjë institucion, për shkak të tipologjisë së ndryshme të institucioneve që përfshihen në shërbimin civil, Komisioneri vendosi të bëjë vlerësimin e situatës në të cilën ndodhet shërbimi civil, duke mbledhur të dhëna nga të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civil, në lidhje me elementë të ndryshëm të procesit të administrimit të shërbimit civil, si:

- a. numri i përgjithshëm i pozicioneve të punës në shërbimin civil;

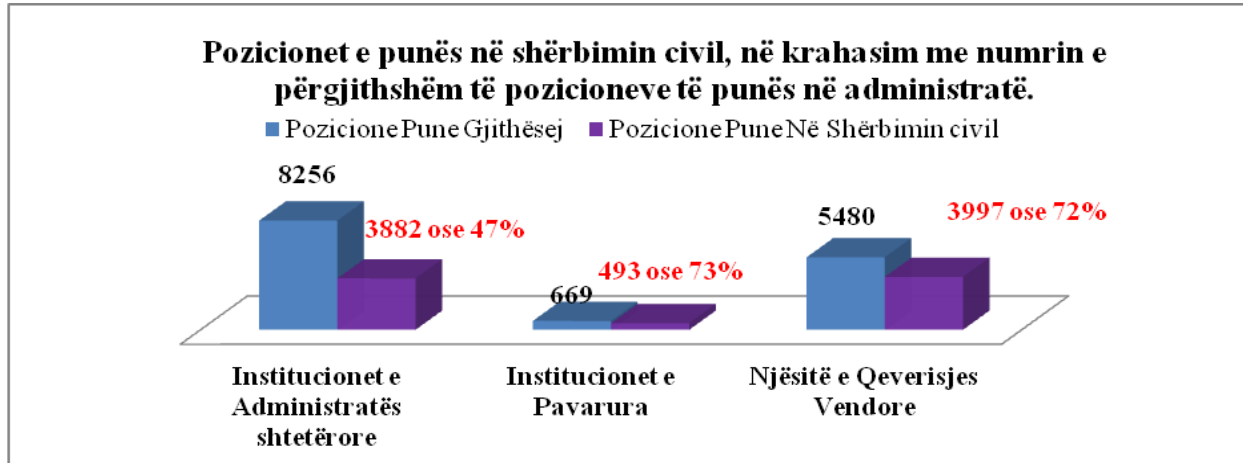
- b. ecuria e procesit të deklarimit të statusit të punësimit, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit;
- c. punësimi me emërim të përkohshëm në pozicione pune pjesë e shërbimit civil;
- d. pozicionet e paplotësuara, etj.

Nga të dhënat paraprake të mbledhura mbi bazën e deklarimit të **118** institucioneve të administratës publike, të cilët punësojnë nëpunës civilë (*të dhënat nuk përfaqësojnë shifrën finale të pozicioneve të punës në administratë apo në shërbimin civil, pasi ende vazhdojnë të vijjnë përgjigje nga institucionet përkatëse*), rezulton se janë raportuar në total **14405** pozicione pune në administratën publike, nga të cilat **8372** pozicione janë pjesë e shërbimit civil dhe zënë rreth **60%** të pozicioneve të administratës së përgjithshme të këtyre institucioneve. E ilustruar në formë grafike, situata paraqitet si më poshtë:

Tabela Nr.1

Nr.	1	2	3	4	5
1	Tipologjia e institucioneve	Institucionet e adm. shtetërore	Institucionet e pavarura	NJQV	Shuma (2+3+4)
2	Pozicione pune gjithsej në institucione	8256	669	5480	14405
3	Totali i pozicioneve të punës në shërbim civil	3882	493	3997	8372

Grafiku Nr. 1 Pozicionet e punës në shërbimin civil, në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës në administratë, sipas tipologjisë së institucioneve



Nëse do t'i analizojmë të dhënat sipas aspekteve të ndryshme të administrimit të shërbimit civil, e konkretisht sipas mënyrës së plotësimit të pozicioneve që janë pjesë e shërbimit civil, rezulton se, nga **8372** pozicione pune në shërbim civil:

- **4961** pozicione janë të zëna me nëpunës të cilët janë deklaruar me status, pas hyrjes në fuqi të ligjit për nëpunësin civil;
- **2213** pozicione janë të zëna nga nëpunës civilë në periudhë prove;
- **1036** pozicione janë të zëna me emërim të përkohshëm; dhe
- **162** janë pozicione pune të paplotësuara.

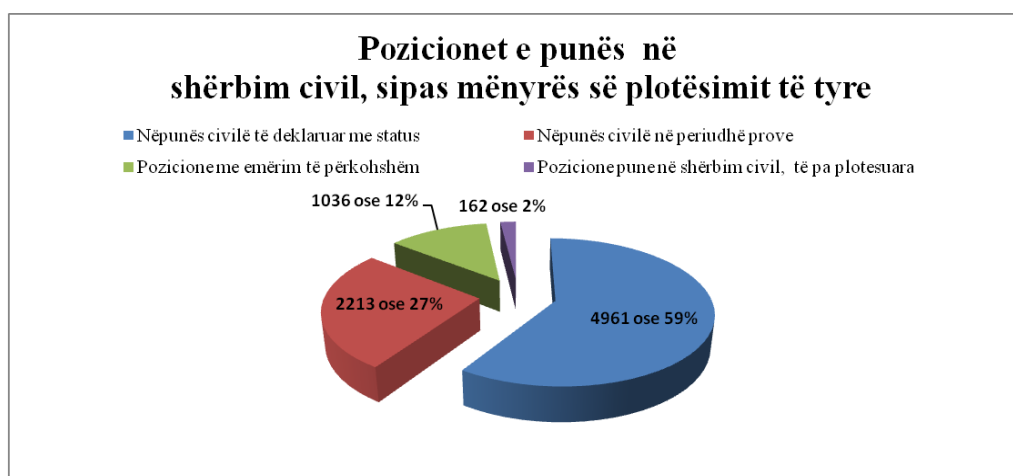
Për të krijuar një përshtypje në lidhje me këtë aspekt, po e paraqesim edhe në mënyrë grafike më poshtë.

Tabela Nr. 2 Disa të dhëna për mënyrën e plotësimit të pozicioneve të punës që përfshihen në shërbimin civil, në institucione me tipologji të ndryshme (Shkurt 2015)

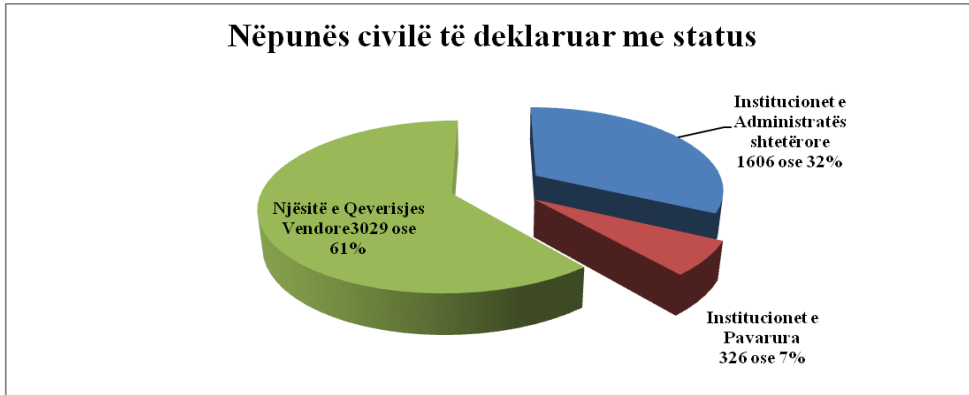
Nr.	1	2	3	4	5
1	Tipologjia e institucioneve	Institucionet e administratës shtetërore	Institucionet e pavarura	Njësitë e qeverisjes vendore	Shuma (2+3+4)
2	Nëpunës civilë të deklaruar me status	1606	326	3029	4961
3	Nëpunës civilë në periudhë prove	1433	143	637	2213
4	Pozicione me emërim të përkohshëm	726	12	298	1036
5	Pozicione pune në shërbim civil, të paplotësuara	117	12	33	162
6	Totali i pozicioneve të punës në shërbim civil	3882	493	3997	8372

Këto të dhëna po i paraqesim më poshtë në mënyrë grafike, duke i ndarë sipas rubrikave të kësaj tablele, të cilat paraqesin mënyrën e plotësimit të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil.

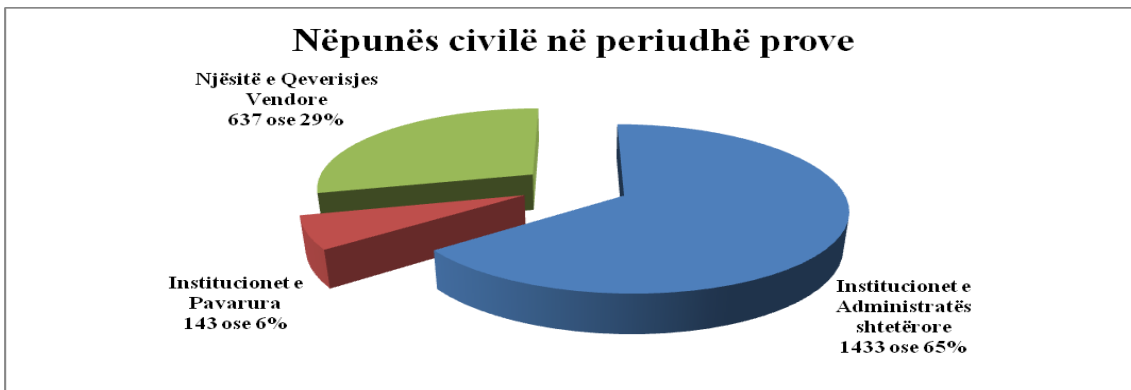
Grafiku Nr.1 Pozicionet e punës në shërbimin civil sipas mënyrës së plotësimit të tyre, krahasuar me pozicionet në shërbim civil



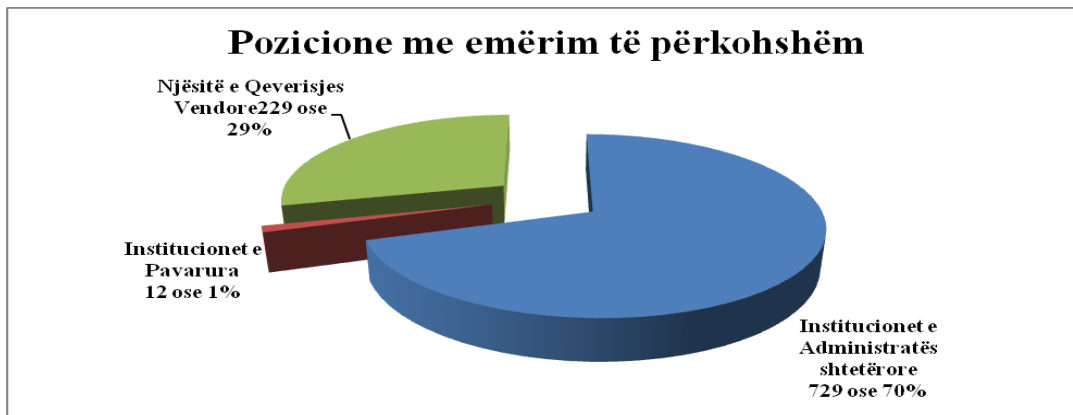
Grafiku Nr.2 Nëpunës civilë të deklaruar me status krahasuar me pozicionet në shërbim Civil



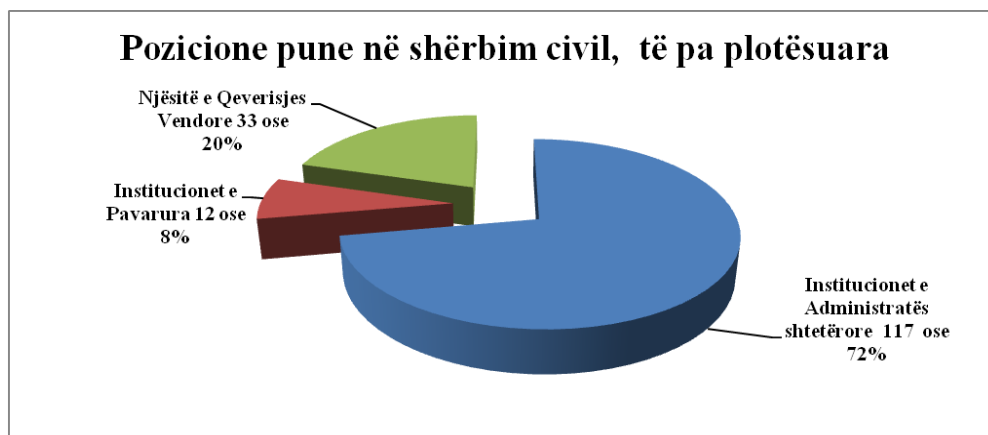
Grafiku Nr. 3 Nëpunës civilë në periudhë prove krahasuar me pozicionet në shërbim civil



Grafiku Nr. 4 Pozicione pune në shërbim civil me emërim të përkohshëm krahasuar me pozicionet në shërbim civil



Grafiku Nr.5 Pozicione të lira në shërbim civil



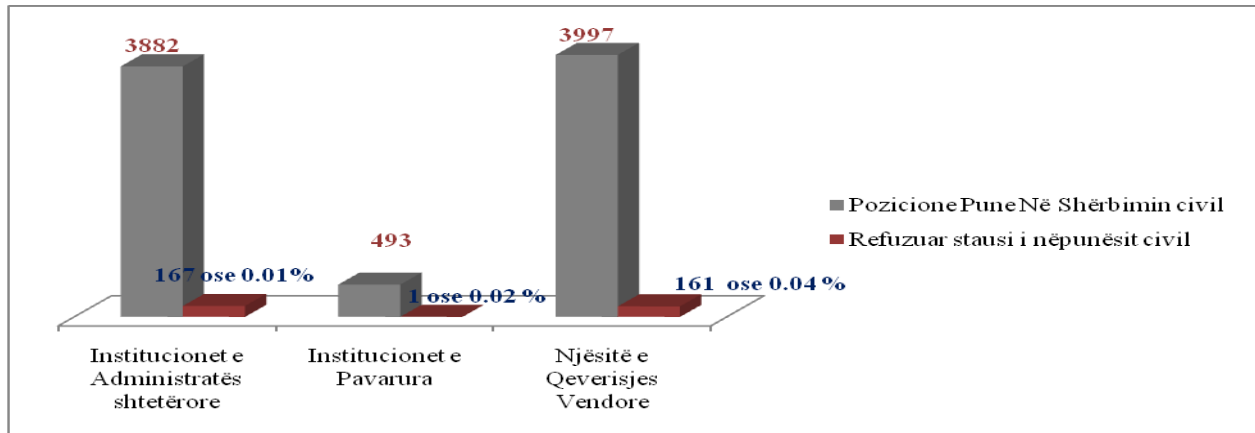
Mendojmë se paraqet interes të evidentohen edhe rastet e refuzimit të statusit të punësimit në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil pas fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil.

Nga të dhënat rezulton se në **329** raste është deklaruar refuzimi i statusit të nëpunësit civil, një shifër që zë rreth **3%** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës, pjesë e shërbimit civil.

Tabela Nr. 3 Rastet e refuzimit të statusit në krahasim me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil sipas tipologjisë së institucioneve

Nr.	1	2	3	4	5
1	Tipologjia e institucioneve	Institucionet e administratës shtetërore	Institucionet e pavarura	Njësitë e qeverisjes vendore	Shuma (2+3+4)
2	Totali i pozicioneve të punës në shërbim civil	3882	493	3997	8372
3	Refuzuar stausi i nëpunësit civil	167	1	161	329

Grafiku Nr. 3 Rastet e refuzimit të statusit në krahasim me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil sipas tipologjisë së institucioneve



Të dhënat e paraqitura më sipër janë të deklaruara në rrugë zyrtare nga institucionet që punësojnë nëpunës civilë dhe aktualisht stafi i Sekretariatit të Komisionerit po vazhdon punën për verifikimin e tyre, si dhe për përditësimin në vijim, me qëllim që ato të shërbejnë për të organizuar punën në të ardhmen dhe sidomos, për të hartuar një plan pune real dhe të bazuar në të dhëna të sakta për vitin në vijim.

Si problem i evidentuar gjatë kësaj mbikëqyrjeje është fakti se në disa institucione, njësitë përgjegjëse (*njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore*) nuk kanë përmbushur detyrimet e tyre për të realizuar brenda afateve ligjore procesin e deklarimit të statusit të punësimit për nëpunësit e institucionit, çka evidentohet prej raportimit të tyre. Deklarimi i statusit të punësimit është një proces që parashikohet nga neni 67 i Ligjit Nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe rregullohet në mënyrë të hollësishtme nga Vendimi Nr.116/2014, 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, ku përcaktohen detyrimet e njësisë përgjegjëse dhe afatet kohore për përfundimin e tij.

Komisioneri vlerëson se mosveprimi në këtë rast nga ana e njësisë përgjegjëse ndikon

negativisht në procesin e administrimit të shërbimit civil dhe konkretisht, pengon realizimin e procesit të shpalljes së pozicioneve të lira, kur ndodhemi në kushtet e refuzimit të statusit; pengon zhvillimin e sistemit të karrierës, në rastet kur bëhet fjalë për aplikimin e procedurës së ngritjes në detyrë, apo lëvizjes paralele, të cilat kërkojnë si parakusht statusin e nëpunësit civil; pengon procesin në rast ristrukturimi, pasi nuk mund të realizohet transferimi në një pozicion të njëjtë, pa u deklaruar më parë statusi i punësimit, etj.

3. Mbikëqyrja e përgjithshme / tematike, si proces i realizuar nëpërmjet vizitave / inspektimit në subjekt

Rezultatet e të dhënave në lidhje me gjendjen e shërbimit civil, të siguruar nëpërmjet komunikimit me institucionet, informacionet e mbledhura në rrugë të ndryshme, si dhe rëndësia e veçantë që i është dhënë në ligj procesit të deklarimit të statusit të punësimit për punonjësit, krijuan bindjen e Komisionerit se përparësi në procesin e mbikëqyrjes duhet t'i jepet verifikimit të procedurave të ndjekura nga njësia përgjegjëse gjatë realizimit të këtij procesi.

Në kushtet kur deklarimi i statusit të punësimit është i lidhur ngushtë me verifikimin e plotësimit të kërkesave të përgjithshme dhe të posaçme nga nëpunësi, si dhe me përshkrimin e punës për pozicionin përkatës, Komisioneri vendosi që të fillojë punën me mbikëqyrje tematike, duke përcaktuar si objekt, zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në lidhje me respektimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil; hartimin e formularit të përshkrimit të punës dhe deklarimin e statusit të punësimit për çdo punonjës të institucionit në momentin e fillimit të efekteve juridike të Ligjit Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Mbikëqyrja në këtë rast synon që të vendosë në fokusin e Komisionerit punën e njësive përgjegjëse, si subjekt i ngarkuar nga ligji për të menaxhuar procesin e deklarimit të statusit të punësimit, si dhe të evidentojë rastet e paligjshmërisë, me qëllim rregullimin e gjendjes dhe parandalimin e kryerjes së shkeljeve të mëtejshme.

Drejtimet kryesore të kontrollit janë të përcaktuara qartë në programin e mbikëqyrjes dhe kanë

lidhje me aspekte të ndryshme të zbatimit të procedurave gjatë realizimit të objektit të mbikëqyrjes dhe ndër to mund të përmendim:

- a. Si është kuptuar dhe zbatuar nga ana e njësisë përgjegjëse Ligji Nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
- b. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të Ligjit Nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në lidhje me përfshirjen e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion.
- c. Evidentimi i rasteve të punonjësve ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure pranimi konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e Ligjit Nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit Civil*”, i shfuqizuar, apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit.
- d. Evidentimi i rasteve të nëpunësve ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune; verifikimi i rasteve të refuzimit të deklaramit të statusit të nëpunësit civil; dokumentimi i procedurës së ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e deklaramit të statusit të punësimit të punonjësve.
- e. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij.
- f. Verifikimi i përmbushjes së kërkesave të përgjithshme dhe të posaçme nga punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, sipas parashikimeve të nenit 21, të Ligjit Nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Një rubrikë e veçantë në program i përket problemeve të ndryshme që kanë lindur për njësinë e menaxhimit të burimeve njerëzore (njësinë përgjegjëse) gjatë punës për zbatimin e Ligjit Nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar. Në këtë mënyrë bëhet e mundur që procesi i mbikëqyrjes të mos futet në korniza të ngurta, por të jetë fleksibël dhe të ndihmojë në kohë reale për zgjidhjen e problemeve që lindin në aspekte të ndryshme të zbatimit të ligjit.

Me qëllim që të sigurohet shpejtësia në punën e grupit të mbikëqyrjes, si dhe t'i jepet mundësi subjektit të kontrolluar që të organizohet për t'u përfshirë në proces, është parashikuar që si anekse të programit të mbikëqyrjes të jenë lista e akteve administrative që duhet të vihen në dispozicion të grupit të punës, si dhe tabelat me rubrikat përkatëse ku do të përqëndrohet grumbullimi i të dhënave.

Përmbajtja e analizës në vijim do të jetë në fakt përshkrim i një veprimtarie për një periudhë kohore relativisht të shkurtër (Janar - Shkurt 2015), por që gjithsesi ka filluar të nxjerrë në pah edhe disa nga problematikat e shfaqura gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil.

Procesi i mbikëqyrjes ka filluar në institucione me tipologji të ndryshme, si institucione të pavarura, institucione të administratës shtetërore dhe njësi të qeverisjes vendore, ndër të cilat përmendim: *Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Këshillin e Qarkut Shkodër, Njësinë Bashkiake Nr.8, Komitetin Shtetëror për Kultet, Agjensinë e Inventarizimit dhe Transferimit të Pronave Publike, Institutin e Mjekësisë Ligjore dhe Qendrën Kombëtare të Licensimit.*

Procesi ndodhet në faza të ndryshme të zhvillimit të tij dhe konkretisht, për *Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Këshillin e Qarkut Shkodër, Njësinë Bashkiake Nr.8 dhe Komitetin Shtetëror për Kultet*, ka përfunduar mbledhja dhe përpunimi i të dhënave dhe po përgatitet Projektraporti i Mbikëqyrjes, i cili do të dërgohet në institucion për të mundësuar observacionet e tyre në lidhje me parregullsitë e konstatuara.

Ndërkohë, për institucionet e tjera, procesi ndodhet në fazën e mbledhjes së të dhënave në subjekt dhe përpunimit të tyre. Për të krijuar një përshtypje në lidhje me punën e kryer deri në këtë moment në fushën e mbikëqyrjeve në subjekt, po paraqesim disa të dhëna në tabelën më poshtë:

Tabela Nr. 1 Mënyra e plotësimit të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil në institucionet e mbikëqyrura

1	2	3	4	5	6	7
Nr.	Institucioni	Punonjës të deklaruar me status të nëpunësit civil	Rekrutuar me konkurim, pas hyrjes në fuqi të ligjit	Pozicione të plotësuara me emërim të përkohshëm	Pozicione të lira në shërbimin civil	Gjithsej pozicione pune në shërbimin civil
1	<i>KMD</i>	15	-	-	3	18
2	<i>K.Q. Shkodër</i>	30	2	7	-	39
3	<i>Nj. Bash. Nr. 8</i>	13	-	2	-	15
4	<i>KSHK</i>	1	-	-	2	3
5	<i>AITPP</i>	Ka filluar mbikëqyrja në datën 18.02.2015				
6	<i>IML</i>	Ka filluar mbikëqyrja në datën 18.02.2015				
7	<i>QKL</i>	Ka filluar mbikëqyrja në datën 18.02.2015				
Totali		60	2	9	5	75

Megjithëse të dhënat e paraqitura në tabelë pasqyrojnë mënyrën e rekrutimit për një numër relativisht të vogël të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, të bie në sy fakti se, në 60 raste (nga 75 pozicione të kontrolluara), që përbëjnë **80%** të gjithë pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, ka përfunduar në mënyrë të rregullt procesi i deklarimit të statusit të punësimit.

Në rubrikën e emërimeve të përkohshme në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në tabelën e mësipërme janë evidentuar **7** raste që i përkasin institucionit të Këshillit të Qarkut Shkodër, të cilat paraqesin:

- **3** pozicione të plotësuara nga punonjës që kanë qenë në punë para hyrjes në fuqi të ligjit, por që nuk i plotësojnë kërkesat për vendin e punës, pasi janë me arsim të mesëm;
- **4** pozicione të shërbimit civil që rezultojnë me emërim të përkohshëm, pasi gabimisht nuk konsiderohen nga njësia përgjegjëse, si pozicione pune në shërbimin civil.

Bëhet fjalë për Drejtorinë e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës, e cila është një strukturë që

krijohet pranë Këshillit të Qarkut si funksion i deleguar i Këshillit të Ministrave.

Drejtoria e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës funksionon mbi bazën e Ligjit Nr. 8752, datë 26.03.2001, *“Për krijimin dhe funksionimin e strukturave për administrimin dhe mbrojtjen e tokës”*, ndryshuar me Ligjin Nr. 10257, datë 25.03.2010, *“Për disa ndryshime dhe shtesa në Ligjin Nr. 8752, datë 26.03.2001, “Për krijimin dhe funksionimin e strukturave për administrimin dhe mbrojtjen e tokës”*.

Mënyra e organizimit dhe funksionimit të kësaj strukture parashikohet në nenin 5 dhe 6 të ligjit të sipërcituar ku përcaktohet se drejtori dhe specialistët e Drejtorisë së Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës emërohen dhe shkarkohen në përputhje me Ligjin Nr. 8549, datë 11.11.1999, *“Statusi i nëpunësit civil”*.

Në këto kushte, me hyrjen në fuqi të Ligjit Nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, pika 3 e nenit 67 të tij *“Statusi i punonjësve dhe nëpunësve aktualë”*, si dhe të Vendimit Nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas Ligjit Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, i cili ka dalë në zbatim të ligjit, pika 1, Kreu II *“Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet”*, Drejtoria e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës në Këshillin e Qarkut Shkodër duhet të trajtohet si pjesë e shërbimit civil.

Në kushtet kur ligji parashikon zbatimin e procedurës së refuzimit të statusit të nëpunësit civil për punonjësit që nuk i përmbushin kërkesat e vendit të punës dhe për pasojë, përfundimin e marrëdhënies së punës, si dhe kur ligji përcakton se pozicionet e punës që përfshihen në shërbimin civil duhet të trajtohen sipas parashikimeve të ligjit për shërbimin civil, Komisioneri çmon se njësia përgjegjëse në këtë rast ka vepruar në kundërshtim me kërkesat e ligjit dhe për këtë arsye, në projektraportin e mbikëqyrjes janë evidentuar këto gjetje si shkelje ligjore dhe do t'i njoftohen institucionit, duke i dërguar projektraportin për të mundësuar observacionet nga ana e tyre.

Një tjetër aspekt i rëndësishëm ku është drejtuar vëmendja e Komisionerit është edhe administrimi i dosjeve të personelit. Në institucionet e kontrolluara janë konstatuar parregullsi në dokumentimin e materialeve dhe në administrimin e dosjeve, pasi janë evidentuar mungesa të akteve të rëndësishme në dosjet e personelit, të cilat, në zbatim të ligjit, duhet të përmbajnë të dhënat profesionale për çdo të punësuar dhe nëpunës civil, si dhe çdo të dhënë tjetër, lidhur me marrëdhëniet e punës, në përputhje me rregullat e hollësishme që janë të përcaktuara në aktet nënligjore. Gjatë procesit të mbikëqyrjes ka rezultuar se në disa raste kanë munguar akte të tilla si: dëshmia e gjendjes gjyqësore, raporti mjekësor, i cili vërteton aftësitë shëndetësore të nëpunësit për të kryer detyrat e ngarkuara, përshkrimi i punës, etj.

Nga ana tjetër, duhet të evidentojmë edhe raste si Njësia Bashkiake Nr. 8, Tiranë, ku njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, pas konstatimit të mungesës së dëshmisë së gjendjes gjyqësore të nëpunësve, reagoi menjëherë, duke dërguar kërkesë sipas ligjit në institucionin përkatës dhe duke siguruar dokumentacionin e nevojshëm, që bëri të mundur verifikimin e gjendjes gjyqësore për të gjithë nëpunësit civilë brenda afatit për verifikimin e të dhënave në subjekt.

Një konstatim që vlen të veçohet, edhe pse mbikëqyrja është ushtruar në një numër të kufizuar institucioneve, është edhe mënyra e administrimit të shërbimit civil në institucione të administratës shtetërore me kapacitete të kufizuara të burimeve njerëzore.

Një prej këtyre institucioneve është edhe Komiteti Shtetëror për Kultet, i cili përbëhet nga **10** punonjës gjithsej, nga të cilët **3** pozicione pune janë pjesë e shërbimit civil.

Gjatë procesit rezultoi se vetëm **1** pozicion pune në shërbimin civil është i plotësuar dhe **2** pozicione të tjera janë shpallur për konkurim. Aktualisht, punonjësja që kryen detyrat e menaxhimit të burimeve njerëzore në institucion është e deklaruar si nëpunëse civile në pozicionin e specialistes së financës nga Departamenti i Administratës Publike.

Nga mbikëqyrja në këtë rast ka rezultuar se asnjë nga pozicionet që janë pjesë e shërbimit civil, nuk e ka të përcaktuar në përshkrimin e punës detyrimin për të kryer veprime për llogari të

administrimit të burimeve njerëzore në këtë institucion, e gjithashtu nuk është e parashikuar as në rregulloren mbi bazën e të cilës funksionon Komiteti Shtetëror për Kultet. Aktualisht, dosjet e personelit dhe veprimet e nevojshme administrative që kanë lidhje me shërbimin civil i kryen specialistja e financës, sipas një urdhri të brendshëm të titullarit të institucionit, i cili e ngarkon punonjësen me këtë detyrë.

Në këto kushte, Komisioneri çmon se Departamenti i Administratës Publike, si institucioni përgjegjës për administrimin e shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore, si dhe institucioni që ka në varësi njësi me një numër të kufizuar të burimeve njerëzore (*Kryeministria/Ministria*), duhet të japin orientime dhe të tregojnë një kujdes të veçantë për të drejtuar proceset që kanë lidhje me zbatimin e disa detyrimeve specifike që janë të përcaktuara në nenin 18 të Ligjit Nr. 90/2012, "Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore", të cilat ngarkojnë strukturën përgjegjëse administrative të ministrisë përgjegjëse për të kryer një sërë funksionesh në lidhje me shërbimet e brendshme mbështetëse dhe menaxhimin financiar për llogari të këtyre institucioneve.

4. Inspektimi i përgjithshëm / tematik pas verifikimit të informacioneve të mbledhura nga burime të ndryshme

Me fillimin e punës, në muajin Dhjetor 2014, në Zyrën e Protokollit të Komisionerit nisën të regjistrohen edhe informacionet e para që erdhën nga disa punonjës të institucionit të Shërbimit Gjeologjik Shqiptar. Në përmbajtjen e informacionit ngrihej shqetësimi për mosrespektimin e kërkesave ligjore nga ana e Departamentit të Administratës Publike gjatë procesit të deklarimit të statusit të punësimit.

Për të sqaruar situatën, Komisioneri urdhëroi menjëherë fillimin e procesit të verifikimit të informacionit dhe, gjatë hetimit administrativ, lindën dyshime të arsyeshme për një zbatim jo të drejtë të kriterëve bazë të përcaktuara në nenin 67, të Ligjit Nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar dhe të aktit nënligjor që detajon mënyrën e zbatimit të tij.

Në këto rrethana, në mbështjete të kompetencave ligjore, Komisioneri vendosi të përfshijë në një proces inspektimi të përgjithshëm procedurën e ndjekur nga Departamenti i Administratës Publike gjatë procesit të konfirmimit/refuzimit të statusit të nëpunësit civil për punonjësit e institucionit të Shërbimit Gjeologjik Shqiptar.

Ky proces u orientua në disa drejtime, ndër të cilat: **a)** konfirmimi/refuzimi i statusit të punësit; **b)** përputhshmëria e kërkesave të vendit të punës me cilësitë personale të punonjësve të punësuar në ato pozicione; **c)** mbikëqyrja e procedurës së ndjekur për kryerjen e ristrukturimit, në zbatim të strukturës së re të institucionit të Shërbimit Gjeologjik Shqiptar, etj.

Pasi u verifikua dokumentacioni në subjekt dhe pasi përfundoi procesi i mbledhjes së të dhënave të nevojshme, për **118** pozicione pune që konsiderohen si pjesë e shërbimit civil (*pasi numri i përgjithshëm i pozicioneve të punës në këtë institucion ishte 133*), puna vijoi me hartimin e projektraportit të inspektimit, i cili iu dërgua për njohje Shërbimit Gjeologjik Shqiptar dhe Departamentit të Administratës Publike, me qëllim që të respektohet e drejta e tyre për observacione, por njëkohësisht për t'i dhënë mundësinë e reagimit në mënyrë vullnetare, në lidhje me ndreqjen e parregullsive të konstatuara.

Nisur nga natyra e shkeljeve të evidentuara rezulton se ato kanë ardhur si rezultat i kuptimit dhe zbatimit jo të drejtë të dispozitave të Ligjit Nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar dhe të akteve nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij dhe që kanë lidhje me institutin objekt i mbikëqyrjes.

Për të konkretizuar problemet e hasura gjatë këtij inspektimi përmendim faktin se ndër të tjera, gjatë procesit u kontrollua edhe zbatimi i Vendimit Nr. 142/2014, "Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura", i Këshillit të Ministrave, si dhe Udhëzimi Nr.1/2014, "Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil", i Departamentit të Administratës Publike, akte që kanë lidhje me përshkrimin e punës dhe kërkesat e përgjithshme e të veçanta që karakterizojnë secilin pozicion të shërbimit civil.

Nga analiza e përmbajtjes së formularit të përshkrimit të punës, nga njëra anë konstatohet një reagim i shpejtë dhe përpjekje reale e institucionit për të formalizuar aktet e përshkrimit të punës sipas kërkesave të dispozitave përkatëse, por nga ana tjetër, evidentohet se ka një kuptim jo të saktë të ligjit, në lidhje me metodologjinë e përdorur gjatë hartimit të tyre, sidomos në rubrikën që parashikon kërkesat e veçanta të vendit të punës.

Në këtë përfundim arrihet për faktin se përshkrimet e reja të punës janë konceptuar të lidhura ngushtë me karakteristikat e personave konkretë që janë gjendur në ato pozicione pune në momentin e fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil dhe jo si akte që në përmbajtjen e tyre rregullojnë funksionimin e një pozicioni pune pjesë e shërbimit civil, pavarësisht nga personi që kryen në një kohë të caktuar këtë funksion.

Për të krijuar një përshtypje të qartë për sa parashtruar përmendim shembullin e përshkrimit të punës për pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shelfit Kontinental*“, ku është vendosur si kriter i veçantë vjetërsia që në fakt përmbush punonjësi aktual, që është 14 vjet punë; në përshkrimin e punës për pozicionin “*Drejtor i Drejtorisë së Gjeologjisë Detare*“, janë përcaktuar si kërkesa specifike për pozicionin e punës të gjitha kualifikimet brenda dhe jashtë vendit që ka punonjësi aktual, madje vjetërsia në punë është përcaktuar mbi 25 vjet.

Kjo parregullsi është vërejtur në të gjithë formularët që rregullojnë përshkrimin e punës për pozicionet që janë pjesë e shërbimit civil në këtë institucion dhe, për këtë arsye, është lënë si detyrë që këto akte të rregullohen në mënyrë të detajuar nga njësia përgjegjëse dhe të miratohen nga Departamenti i Administratës Publike, duke u kujdesur që të paraqesin kërkesat reale për vendin e punës, duke i dhënë formën e kërkuar nga legjislacioni për shërbimin civil.

Një parregullsi tjetër që është konstatuar nga analiza e dokumentacionit të administruar gjatë procesit të inspektimit është edhe veprimi administrativ i kryer nga ana e Departamentit të Administratës Publike, për të transferuar **44** punonjës, sipas parashikimeve të ligjit për nëpunësin civil, me arsyetimin e përshtatjes me strukturën e re të institucionit.

Rezulton se këta punonjës janë transferuar nga Departamenti i Administratës Publike në

pozicione të ndryshme, pjesë e shërbimit civil, në një kohë kur ende nuk ishte bërë deklarimi i konfirmimit të statusit të tyre, sipas kërkesave të nenit 67, të Ligjit Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Deklarimi i statusit të punësimit nga ana e Departamentit të Administratës Publike është kryer pasi u zbatua struktura e re e institucionit.

Në ligjin për nëpunësin civil përcaktohet qartë se Departamenti i Administratës Publike është organi që administron shërbimin civil në institucionet e administratës shtetërore dhe, në këto rrethana, për sa kohë që nuk ka përfunduar procesi i deklarimit të statusit, punonjësit e institucionit të kontrolluar nuk mund të konsiderohen pjesë e shërbimit civil. Për pasojë, Departamenti i Administratës Publike nuk mund të ushtrojë kompetencën e tij mbi këta punonjës, e për këtë arsye, veprimi i kryer prej tij është vlerësuar nga Komisioneri në kapërcim të kompetencës, gjë e cila në kuptim të nenit 116, gërmat ”b” dhe “c”, të Ligjit Nr. 8485, datë 12.5.1999, “Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë”, passjell pavlefshmëri të veprimit administrativ.

Respektimi i radhës së punës nga ana e Departamentit të Administratës Publike, duke bërë fillimisht aktet e deklarimit të statusit për punonjësit që janë gjendur në pozicione pjesë e shërbimit civil në datën 26.02.2014, e më pas implementimin e procesit të ristrukturimit, do të evitonte situata të tilla kur, gjatë procesit të transferimit të punonjësve për shkak të ristrukturimit, janë trajtuar si nëpunës civilë punonjës që nuk i plotësonin kushtet për të qenë të tillë dhe e kundërta, nuk janë trajtuar si nëpunës civilë, punonjës që sipas ligjit i plotësojnë kushtet e kanë të drejtë të trajtohen me këtë status.

Parregullsitë e përmendura më lart, të cilat në mënyrë nominale janë trajtuar hollësisht në përmbajtjen e raportit të inspektimit për këtë rast, shërbyen edhe si argument për konkluzionin që arriti Komisioneri në lidhje me përmbajtjen e procesit të deklarimit të konfirmimit/refuzimit të statusit të punësimit, të cilin e vlerëson si të kryer në kundërshtim me rregullat dhe procedurën e përcaktuar në ligj dhe se ka vend që të kryhet edhe një herë nga e para, duke parashikuar edhe radhën e punës në këtë mënyrë:

- Të plotësohen në mënyrë urgjente dosjet e personelit, në përputhje me VKM Nr. 117,

datë 05.03.2014, *“Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”* e posaçërisht nga Lidhja 1 që shoqëron këtë vendim.

- Të përgatiten përshkrimet e reja të punës, duke përcaktuar në mënyrë të qartë kërkesat e përgjithshme e të veçanta për secilin vend pune, sipas standardit dhe kërkesave të Ligjit Nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, VKM Nr. 142, datë 12.3.2014, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”* dhe Udhëzimit Nr. 1, datë 07.04.2014, *“Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”*, dalë në bazë e për zbatim të tij.
- Pasi të jetë përfunduar ky proces duhet të bëhet vlerësimi rast pas rasti nëse punonjësi që punon në një vend të caktuar pune i plotëson ose jo kërkesat konkrete të vendit të punës. Në rast se konstatohet që një nëpunës nuk plotëson kërkesat e përgjithshme apo ato të posaçme për atë pozicion ku është punësuar të veprohet sipas urdhërimit të pikës 6, të Kreut III, të VKM Nr. 116, datë 05.03.2014, *“Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas Ligjit Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.
- Pasi të përfundojnë përshkrimet e reja të vendeve të punës, në zbatim të pikës 20, të Kreut IV, të VKM Nr. 116, datë 05.03.2014, *“Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas Ligjit Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”*, të depozitohen pranë Departamentit të Administratës Publike. Nëse ky i fundit do të vërejë se përshkrimet nuk do të jenë të hartuara në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard duhet t’i kthejë për rishikim.
- Komisioni i Ristrukturimit, në bashkëpunim me Departamentin e Administratës Publike, të bëjë edhe një herë rivlerësimin prej fillimit të të gjitha praktikave të procesit të deklarimit të konfirmimit apo refuzimit të statusit të punësimit për gjithë punonjësit e Shërbimit Gjeologjik Shqiptar, duke patur parasysh kërkesat e nenit 67, të Ligjit Nr.

152/2013, “Për nëpunësin civil“, i ndryshuar dhe të VKM Nr. 116, datë 05.03.2014, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas Ligjit Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil“.

- Detyrat e mësipërme duhet të përmbushen nga institucionet përgjegjëse brenda një afati prej 45 ditësh nga marrja dijeni.
- Në përfundim të këtij afati, Departamenti i Administratës Publike dhe institucioni i Shërbimit Gjeologjik Shqiptar janë të detyruar të njoftojnë me shkrim Komisionerin për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, lidhur me mënyrën e zbatimit dhe përfundimin e detyrave të lëna.

Gjithashtu, u konstatua si vlerësim dhe zbatim i gabuar i ligjit në lidhje me deklarin e statusit për **10** raste, për të cilat i është kërkuar Departamentit të Administratës Publike që të revokojë vendimin e deklarin të statusit dhe të disponojë në mënyrë të drejtë me to. Ky qëndrim është mbajtur për arsye se këto raste kanë të bëjnë me:

- a. dhënien e statusit të nëpunësit civil në pozicione të tjera nga ato që kanë pasur realisht punonjësit në datën 26.02.2014, që shënon momentin e fillimit të efekteve të ligjit;
- b. fillimin real të punës pas datës së fillimit të efekteve të Ligjit Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe, në zbatim të ligjit, për të filluar punë në pozicione që përfshihen në shërbimin civil, pranimi në punë duhej bërë në respektim të procedurave të përcaktuara në nenet 22 e vijues të Ligjit Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe VKM Nr. 143, datë 12.3.2014, “Për procedurat e rekrutimit, përzgjedhjes, periudhës së provës, lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”;
- c. refuzimin e statusit në kundërshtim me kërkesat e nenit 67, të Ligjit Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Ndërkohë, rezulton se pranë Komisionerit janë regjistruar edhe **15** informacione të natyrave të ndryshme, të ardhura nga institucione të ndryshme, për të cilat është lëshuar urdhri përkatës i verifikimit.

Natyra e këtyre informacioneve ka të bëjë me probleme që kanë dalë gjatë procesit të ristrukturimit në Këshillat e Qarqeve, të kushtëzuara nga ndryshimi i financimit në buxhetin e tyre; çështje që kërkojnë zgjidhje gjatë zbatimit të institutit të transferimit; probleme që evidentohen gjatë zbatimit të vendimeve gjyqësore; probleme në lidhje me procedimin disiplinor; si dhe raste të moszbatimit të akteve administrative të Departamentit të Administratës Publike.

Komisioneri e vlerëson si një aspekt shumë të rëndësishëm në punën e tij krijimin e kushteve për të siguruar sa më shumë informacion, në të gjitha mënyrat e përcaktuara në rregulloren e tij, çka do të shërbejë më tej si bazë për të ngritur punën e institucionit.

Për të përmbyllur raportimin në lidhje me inspektimin, mendojmë të trajtojmë në mënyrë specifike dy raste inspektimi të filluara mbi bazën e informacioneve të marra nga punonjësit e Bashkisë Cërrik dhe Prefekturës Vlorë. Këto raste marrin një rëndësi të veçantë për faktin se përfaqësojnë shembuj suksesi në veprimtarinë e Komisionerit. Gjatë procesit të inspektimit për verifikimin e këtyre rasteve janë ezauruar të gjitha hallkat procedurale që ndjek Komisioneri në veprimtarinë e tij dhe në përfundim rezulton se institucionet e kanë zbatuar vullnetarisht vendimin e Komisionerit për rregullimin e situatës së paligjshmërisë.

Në rastin e Bashkisë Cërrik u konstatua se problemi qëndronte në zbatimin e gabuar të procedurave të ndjekura gjatë zhvillimit të një ecurie disiplinore, e për këtë arsye, me vendim të arsyetuar, Komisioneri paralajmëroi personat përgjegjës për të rregulluar situatën e krijuar, në një afat të arsyeshëm kohor, duke i rekomanduar edhe rrugën që duhet të ndiqnin.

Me përfundimin e këtij afati, institucioni i Bashkisë Cërrik njoftoi Komisionerin për zbatimin vullnetar të vendimit, në përputhje me dispozitivin e tij, duke ndrequr parregullsitë e konstatuara.

Ndërsa, në rastin e Prefekturës Vlorë, objekti i informacionit kishte të bënte me mosveprimin e institucionit për të ekzekutuar aktin e emërimit të nxjerrë nga Departamenti i Administratës Publike për një pozicion pune pjesë e shërbimit civil. Në këto rrethana, Komisioneri urdhëroi fillimin e procesit të verifikimit dhe përgjatë tij u arrit që të rregullohej paligjshmëria nëpërmjet nxjerrjes së aktit të fillimit të marrëdhënieve financiare për punonjës. Ky rast u vlerësua nga Komisioneri edhe si një mundësi për të mbështetur Departamentin e Administratës Publike në procesin e administrimit të shërbimit civil për rastet e moszbatimit të vendimeve të tij nga ana e institucioneve të administratës shtetërore.

KREU III

KONKLUZIONE MBI SITUATËN E SHËRBIMIT CIVIL DHE PRIORITETET E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT NË TË ARDHMEN

Në përfundim të këtij raportimi, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil do të paraqesë përpara Jush disa konkluzione në lidhje me gjendjen e shërbimit civil dhe rrugët e përmirësimit të tij, të cilat do të shërbejnë edhe si prioritete të punës së tij në të ardhmen.

- Duke u bazuar në përmbajtjen e materialit të parashtruar në raport, Komisioneri arrin në konkluzionin se procesi i deklarimit të statusit të punësimit, parashikuar nga neni 67, i Ligjit Nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, nuk është duke u zhvilluar me ritmet e duhura. Megjithëse afatet e vendosura në aktet nënligjore që rregullojnë këtë proces kanë përfunduar, përsëri konstatohen institucione që ende nuk kanë filluar nga puna për zbatimin e këtij detyrimi ligjor. Po kështu, edhe në institucione të cilat pretendojnë se e kanë përfunduar këtë proces, konstatohen probleme të natyrave të ndryshme, të tilla si mungesa e përshkrimeve të punës, që passjell pamundësi për të vlerësuar respektimin e kushteve ligjore për të përfituar statusin e nëpunësit civil për shkak të ligjit, raste të përfitimit pa të drejtë të statusit të nëpunësit civil, pasi nuk përmbushin kushtin e punësimit në pozicionin e punës në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit, etj.

Në këto rrethana, Komisioneri rekomandon njësitë përgjegjëse në institucionet që nuk e kanë përfunduar këtë proces që të zbatojnë detyrimet e tyre ligjore dhe të përfundojnë menjëherë procesin e deklarimit të statusit të punësimit.

Duke vlerësuar rëndësinë e këtij procesi, i cili përfshin gjithë sistemin e shërbimit civil dhe formaton trupën e nëpunësve civilë, Komisioneri ka përcaktuar si prioritet të punës së tij mbikëqyrjen e këtij procesi në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë. Ky proces tashmë ka filluar me ritme të shpejta, por për shkak të numrit relativisht të lartë të pozicioneve që bëjnë pjesë në shërbimin civil, parashikohet që të zgjasë më shumë se një vit. Radha e fillimit të punës është përcaktuar të fillojë me institucionet që përfshihen për herë të parë në këtë sistem,

duke marrë parasysh mungëën e përvojës së tyre në fushën e shërbimit civil dhe nevojën që kanë për asistencë teknike.

- Nisur nga përmbajtja e instituteve të ligjit dhe nga mënyra se si ato janë zbatuar në praktikë rezulton se subjektet përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil kanë vështirësi për ta kuptuar ligjin, e për pasojë edhe për ta zbatuar atë.

Kjo situatë nxjerr në pah nevojën emergjente për trajnim të njësisë përgjegjëse, por edhe të subjekteve të tjera që bashkëpunojnë me të. Ligji aktual për nëpunësin civil, ka të parashikuara një sërë mekanizmesh që funksionojnë në momente të ndryshme të zbatimit të ligjit si komisione të përhershme, të tilla si komisioni i rekrutimit, komisioni i ristrukturimit, komisioni i disiplinës. Të gjitha këto struktura që përbëhen nga punonjës të institucionit kanë nevojë për t'u trajnuar në lidhje me kryerjen e këtyre procedurave specifike, sidomos në institucionet e administratës vendore dhe institucionet e pavarura, pasi në institucionet e administratës shtetërore, këto procese udhëhiqen nga Departamenti i Administratës Publike. Në këto kushte, Komisioneri rekomandon njësitë përgjegjëse, që në bashkëpunim me eprorët e drejtpërdrejtë, që krahas nevojave specifike për trajnim që lidhen me funksionin e tyre, të evidentojnë edhe nevojat për trajnim që lidhen me aspektet që trajtuam në këtë paragraf. Në këtë rast, Komisioneri për t'u ardhur në ndihmë institucioneve ka parashikuar trajnime specifike, të cilat do të zhvillohen duke filluar nga gjysma e dytë e vitit, me qëllim që të ketë mundësi të evidentojë drejtimet kryesore ku nevojitet ndërhyrje, në varësi të problematikës që do të shfaqet. Komisioneri do t'i vijë në ndihmë personave përgjegjës për administrimin e shërbimit civil nëpërmjet udhëzimeve për aspekte specifike të zbatimit të ligjit, si edhe hartimit të manualeve në lidhje me institute të veçanta të zbatimit të ligjit.

- Një fenomen që shfaqet në këtë moment të veprimtarisë së Komisionerit është ristrukturimi i Administratës së Këshillave të Qarqeve për shkak të shkurtimit të fondeve buxhetore.

Komisioneri konstaton se pas ndryshimeve që iu bënë Ligjit Nr. 152/2013, *”Për nëpunësin civil”*,

rezultojnë vështirësi në kuptimin dhe zbatimin e tij, gjë që reflektohet në një numër të lartë shkresash zyrtare, nëpërmjet të cilave kërkojnë orientime për mënyrën e zbatimit të ligjit. E njëjta situatë është edhe për rastet e tjera të ndryshimeve ligjore, si në lidhje me institutin e ngritjes në detyrë, ku tashmë lejohet futja nga jashtë fushës së shërbimit civil, por ende nuk janë parashikuar në aktet nënligjore kushtet që duhet të plotësohen në këto raste. Në këto rrethana, Komisioneri dhe institucionet janë në pritje të akteve nënligjore që kanë lidhje me ndryshimet e ligjit, me qëllim që t'i hapin rrugë zbatimit në mënyrë të drejtë të tij. Në këtë rast, Komisioneri do të mbështesë me asistencë teknike institucionet për të zgjidhur problemet që dalin gjatë zbatimit të ligjit, por edhe do të mbikëqyrë mënyrën e zbatimit të ligjit, duke i përfshirë këto institucione në procesin e mbikëqyrjes së programuar sipas planit vjetor të punës.

- Instituti i rekrutimit në shërbimin civil, ka pasur problematikën më komplekse në të gjithë historinë e shërbimit civil në vendin tonë, duke shënuar si problem kryesor rënien e besimit të kandidatëve për një konkurim të drejtë e të bazuar në meritë, e për pasojë, ky perceptim reflektohej në një numër minimal kandidatësh që merrnin pjesë në konkurim.

Pikërisht, rritja e besimit të qytetarëve tek procesi i konkurimit, që sjell si pasojë ngritjen e pragut të cilësisë së konkurentëve, sidomos në institucionet e pavarura dhe në qeverisjen vendore do të jetë një nga prioritetet e punës së Komisionerit. Kjo do të arrihet duke qenë koherent me të gjitha mjetet për të marrë informacion në kohë reale dhe duke u bërë pjesë e proceseve nëpërmjet vëzhgimit të procesit nga grupe inspektorësh të ngarkuar nga Komisioneri dhe sipas rastit edhe përfshirje në mbikëqyrje të rregullt.

- Duke vlerësuar dinamikën e lartë të proceseve në fushën e administrimit të shërbimit civil, Komisioneri e vlerëson si një mjet efikas mbikëqyrjen e orientuar/përgatitore gjatë gjithë vitit për të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civil.

Kjo do të arrihet nëpërmjet një procesi formal që do të zhvillohet në bashkëpunim me institucionet që punësojnë nëpunës civilë, për të përcaktuar personat përgjegjës që do të raportojnë tek Komisioneri për aspekte të ndryshme të administrimit të shërbimit civil. Ky proces tashmë ka nisur dhe do të fuqizohet më tej me përfshirjen e institucioneve pjesë e shërbimit civil,

në një sistem komunikimi elektronik të përbashkët, që do të mundësojë ndërhyrjen e Komisionerit në kohë reale për të mbikëqyrur të gjithë sistemin e shërbimit civil dhe për të mundësuar zbatimin e unifikuar të ligjit.

- Komisioneri vlerëson si të një rëndësie të veçantë nxitjen e qytetarëve për të raportuar shkeljet e konstatuara gjatë zbatimit të ligjit, të motivuar nga interesi i tyre për të patur një administratë me standardet më të mira evropiane, për të ofruar shërbim cilësor dhe sa më pranë tyre.

Nga ana tjetër, e të njëjtës rëndësi vlerësohet edhe puna për të tërhequr nëpunësit civilë për të raportuar rastet e shkeljes së ligjit në dëm të të drejtave të tyre. Kjo do të arrihet nëpërmjet ndërgjegjësimit të tyre përmes fushatave sensibilizuese, shpërndarjes së fletëpalosjeve dhe njëkohësisht, duke rritur besimin e tyre tek institucioni i Komisionerit, nëpërmjet ruajtjes së konfidencialitetit dhe ndërhyrjes së menjëhershme për të zgjidhur problemin nëpërmjet mbikëqyrës apo çdo mjeti tjetër që do të jetë efikas për rastin.

- Së fundi, duhet të vlerësojmë faktin se institucioni i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ndodhet përballë një sfide të vështirë për të formatuar pavarësinë dhe efikasitetin e tij.

Në këtë aspekt, për ta fituar këtë sfidë, një rol të rëndësishëm kanë burimet njerëzore dhe financiare që ka në dispozicion institucioni. Për këtë arsye, do të punohet për të siguruar trajnime specifike për të cilat ka nevojë stafi nëpërmjet ekspertëve të SIGMA-s apo organizmave ndërkombëtarë të fushës së shkencës administrative, në të cilat Komisioneri është i antarësuar. Gjithashtu, Komisioneri vlerëson si një alternativë për të fuqizuar kapacitetet e tij aplikimin për të siguruar mbështetjen e duhur nëpërmjet projekteve të Bashkimit Evropian në ndihmë të institucioneve të vendit tonë.

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA