



RAPORT

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

Tiranë, Shkurt 2016

RAPORT

Për veprimtarinë e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil

1 JANAR – 31 DHJETOR

VITI 2015

Tiranë, Shkurt 2016

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

Kam kënaqësinë të paraqes përpara Jush Raportin Vjetor të veprimtarisë së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vitin 2015, i cili është edhe raporti i parë i plotë i këtij Institucioni.

Ky Raport synon të paraqesë një tablo sa më të plotë dhe të qartë të situatës që është konstatuar në administrimin e shërbimit civil në institucionet e mbikëqyrura kryesisht, me kërkesë të institucioneve apo në bazë të informacioneve të ardhura pranë Komisionerit përgjatë vitit 2015, si në momentin e kryerjes së këtij procesi, ashtu edhe në përfundim të tij.

Me besimin se kemi bërë një punë të konsiderueshme, me profesionalizëm dhe paanësi, pavarësisht sfidave me të cilat u përballëm gjatë vitit 2015, dhe duke qenë të vetëdijshëm se punë dhe sfida më të mëdha na presin në vijim, shpresojmë në mirëkuptimin Tuaj dhe Ju falënderojmë paraprakisht!

Me respekt,

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA

PËRMBAJTJA

MISIONI DHE VIZIONI I KOMISIONERIT PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

KAPITULLI I

MBIKËQYRJA E ADMINISTRIMIT TË SHËRBIMIT CIVIL - MJETI PËR TË GARANTUAR ZBATIMIN E LIGJIT

1. Aspekte mbi të cilat është ndërtuar strategjia e mbikëqyrjes8
2. Mbikëqyrja e institucioneve nga KMSHC – konceptuar jo vetëm si proces kontrolli, por edhe si ndihmë 12
3. Mbikëqyrja – proces transparent, i vendosur në korniza procedurale..... 14

KAPITULLI II

ANALIZA E PROCESIT TË MBIKËQYRJES–KRYESISHT DHE E PLANIFIKUAR

1. Mbikëqyrja rast pas rasti, nëpërmjet inspektimit *ad-hoc* të një çështjeje të veçantë 18
 - 1.1 Problemet që janë evidentuar gjatë inspektimit kryesisht dhe analiza për mënyrën e përfundimit të tyre 19
 - 1.2 Problemet e trajtuara nëpërmjet mbikëqyrjes rast pas rasti (*ad-hoc*), të klasifikuara sipas objektit të tyre 32
 2. Mbikëqyrja e përgjithshme dhe tematike – problemet e hasura në raport me zbatimin e instituteve të ligjit 38
 - 2.1 Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nga njësia përgjegjëse, gjatë procesit të deklarimit të statusit të punësimit 38
 - 2.2 Situata në lidhje me respektimin e afatit të deklarimit të statusit të punësimit 45

KAPITULLI III

REKRUTIMI NË SHËRBIMIN CIVIL

1. Aspekte të përgjithshme në lidhje me nivelin e zbatimit të ligjit gjatë procesit të rekrutimit - Krahasimi i situatës aktuale me atë para fillimit të efekteve të ligjit të ri, në lidhje me emërimet e përkohshme, në kundërshtim me ligjin47
2. Aspekte të zbatimit të ligjit dhe problemet e hasura gjatë aplikimit të procesit të rekrutimit në njësitë e qeverisjes vendore50
3. Aspekte të zbatimit të ligjit dhe problemet e hasura gjatë aplikimit të procesit të rekrutimit në administratën shtetërore..... 52
 - 3.1 Përmbledhje: Procesi i rekrutimit në administratën shtetërore 52
 - 3.2 Dokumenti i shpalljes dhe publikimi i tij 58
 - 3.3 Aplikimi për të marrë pjesë në konkurrim 61
 - 3.4 Verifikimi paraprak, lista përfundimtare dhe momenti i publikimit të tyre 61
 - 3.5 Procedura e ndjekur në lidhje me krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komitetit të Vlerësimit 64

3.6 Konkurrimet e mbikëqyrura	65
3.6.1 Zhvillimi i procedurave gjatë procesit të plotësimit të pozicioneve të punës nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele	65
3.6.2 Ngritja në detyrë dhe plotësimi i pozicioneve të punës për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, me kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil	69
3.6.3 Pranimi në shërbimin civil në nivelin ekzekutiv.....	74
3.7 Emërimi në shërbimin civil	77

KAPITULLI IV

TRANSFERIMI I PËRHERSHËM DHE RASTI I RISTRUKTURIMIT TË INSTITUCIONEVE – MJET QË DUHET TË PËRDORET BAZUAR NË NEVOJËN E INSTITUCIONIT PËR TË RRRITUR EFIKASITETIN E TIJ	80
--	-----------

KAPITULLI V

ASPEKTE TË VEÇANTA TË ADMINISTRIMIT TË SHËRBIMIT CIVIL

1. Formulari i përshkrimit të punës dhe procedura e ndjekur gjatë hartimit të tij	88
2. Vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civilë	91
3. Periudha e provës në raport me plotësimin e kërkesave ligjore, në rastin e nëpunësve që u deklaruan me statusin e punësimit “nëpunës civil në periudhë prove”, për shkak të ligjit	96
4. Përmbajtja dhe administrimi i dosjeve të personelit dhe Regjistri i Personelit	99
4.1 Dosjet e personelit.....	99
4.2 Regjistri i personelit	105
5. Masat disiplinore – mjeti për të konsoliduar disiplinën në shërbimin civil të punëmarrësit; Procedura e marrjes së masës disiplinore – mjeti për të kontrolluar arbitraritetin e punëdhënësit	105

KAPITULLI VI

MBIKËQYRJA NË VAZHDIM DHE ECURIA E ZBATIMIT TË VENDIMEVE TË KOMISIONERIT

1. Vendimet paralajmëruese të Komisionerit dhe mbikëqyrja në vazhdim – mjet i rëndësishëm për të rivendosur ligjshmërinë në rastet e konstatuara me shkelje të ligjit	108
1.1 Gjendja e ligjshmërisë në këshillat e qarkut dhe vendimmarrja e Komisionerit	109
1.2 Gjendja e ligjshmërisë në bashki e komuna dhe vendimmarrja e Komisionerit	111
1.3 Gjendja e ligjshmërisë në institucionet e administratës shtetërore dhe vendimmarrja e Komisionerit	112
2. Ecuria e zbatimit të vendimeve të Komisionerit për vitin 2015	117
2.1 Zgjidhja e rasteve të inspektimit <i>ad hoc</i> dhe zbatimi i vendimve të Komisionerit	117
2.2 Zbatimi i vendimeve paralajmëruese, të cilat kanë dalë në përfundim të procesit të mbikëqyrjes të planifikuar	119
3. Komisioneri si palë në proceset gjyqësore	121

KAPITULLI VII

MOMENTE TË RËNDËSISHME NË LIDHJE ME ORGANIZIMIN E BRENDSHËM, BASHKËPUNIMIN INSTITUCIONAL DHE MARRËDHËNIET ME JASHTË

1. Rregullimi dhe standardizimi i veprimtarisë së Institucionit.....	123
2. Bashkëpunimi institucional dhe marrëdhëniet me jashtë	124
2.1 Mendime të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në lidhje me draft strategji të hartuara nga qeveria në kuadër të anëtarësimit të vendit në BE	124
2.2 Grupi i Punës për Reformën në Administratën Publike -Raportimet në kuadër të SNRAP.....	124
2.3 Pjesëmarrja e Komisionerit në seminarin e organizuar nga MIE, në lidhje me funksionimin e institucioneve të pavarura në Shqipëri	125
2.4 Bashkëpunimi me SIGMA	126
2.5 Anëtarësimi në organizatat ndërkombëtare që operojnë në fushën e shkencave të administratës publike dhe pjesëmarrja në aktivitetet e organizuara prej tyre	126
2.6 Bashkëpunimi me ambasadat e huaja në Shqipëri dhe institucionet homologe (<i>quasi</i> homologe) në rajon	127

KAPITULLI VIII

BURIMET NJERËZORE DHE MENAXHIMI FINANCIAR, SI DHE DISA PROBLEMATIKA TË HASURA GJATË VITIT 2015 NË LIDHJE ME KËTO ASPEKTE

1. Burimet njerëzore	129
2. Realizimi i treguesve ekonomik-financiarë për vitin 2015	131

KONKLUSIONE	134
--------------------------	-----

PRIORITETET E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT PËR VITIN 2016	139
--	-----

ANEKSI	141
---------------------	-----

MISIONI DHE VIZIONI I KOMISIONERIT PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka për mision që, në mbështetje të Kushtetutës, Ligjit Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore dalë në bazë e për zbatim të tij, të garantojë mbizotërimin e ligjit (zbatimin e ligjshmërisë) në administrimin e shërbimit civil (përgjatë procedurës së pranimit, emërimit, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, transferimit, pezullimit, vlerësimit, procedurës disiplinore, formimit profesional të thelluar dhe formimit profesional të vazhdueshëm, të drejtat dhe detyrimet e nëpunësit civil, përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil), në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë (institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore), me qëllim që ky proces të jetë i ndershëm, objektiv, i paanshëm dhe transparent.

Vizioni i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil është krijimi i një administrate publike (shërbimi civil) sa më të qëndrueshme, profesionale, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike.

Për realizimin e misionit dhe vizionit institucional, të cilët qëndrojnë në themel të veprimtarisë së Komisionerit, nevojitet një punë e vazhdueshme, në zbatim të ligjit, pa u stepur përballë sfidave, të cilat janë të shumta dhe të shumëllojshme, po aq edhe të pashmangshme, sikundër është vërejtur përgjatë këtij viti të parë të funksionimit të këtij Institucioni.

Pavarësisht kësaj, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka punuar me vendosmëri për të realizuar misionin e institucionit, duke pasur një vizion të qartë në lidhje me strategjinë që do të ndjekë për përmbushjen në mënyrë konsekuente, të të gjitha detyrave që i ka ngarkuar ligji.

Komisioneri i ka kryer detyrat me profesionalizëm, paanësi dhe brenda afateve të arsyeshme, megjithëse burimet njerëzore dhe financiare që ka pasur në dispozicion kanë qenë të pamjaftueshme, duke pasur parasysh një sërë faktorësh, ku ndër më të rëndësishmit është padyshim zgjerimi i fushës së veprimit të ligjit për nëpunësin civil, çka ka sjellë për pasojë, rritjen e numrit të institucioneve pjesë e shërbimit civil dhe rritjen e numrit të nëpunësve civilë.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, si një nga institucionet me një rol kyç sa i takon reformës në administratën publike, që ndikon thellësisht si në qeverisjen e mirë të vendit, ashtu edhe në përmbushjen e pesë prioritetëve kryesore për hapjen e negociatave të pranimit në Bashkimin Evropian, në përputhje me rregullat më të mira të vendosura në Hapësirën Administrative Evropiane, do të vazhdojë të përmbushë me përpikmëri të gjitha detyrat që burojnë nga ligji, duke mbajtur në konsideratë edhe rekomandimet e vazhdueshme të Bashkimit Evropian për Shqipërinë, në lidhje me zhvillimet në administratën publike dhe shërbimin civil, në përgjithësi, dhe institucionin e Komisionerit, në veçanti.

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL - INSTITUCION I RËNDËSISHËM NË MBËSHTETJEN E REFORMAVE NË ADMINISTRATË DHE FORCIMIN E MËTEJSHËM TË SHËRBIMIT CIVIL

KAPITULLI I

MBIKËQYRJA E ADMINISTRIMIT TË SHËRBIMIT CIVIL – MJETI PËR TË GARANTUAR ZBATIMIN E LIGJIT

1. Aspekte mbi të cilat është ndërtuar strategjia e mbikëqyrjes

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil (KMSHC), sipas përcaktimeve specifike të parashikuara në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, identifikohet nga disa karakteristika, që në vetvete përbëjnë edhe kompetencat e tij ligjore, në zbatimin e të cilave, materializohet edhe veprimtaria e tij.

Aktualisht, KMSHC vepron si një institucion i kontrollit të jashtëm të specializuar, i cili e ushtron veprimtarinë e vet duke mbikëqyrur zbatimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, nëpërmjet kontrollit të zbatimit të dispozitave ligjore e nënligjore që rregullojnë një veprimtari në një fushë specifike, të caktuara, të administratës publike dhe konkretisht, në të gjitha organet e administratës publike në nivel qendror dhe vendor, si dhe institucionet e pavarura kushtetuese, apo të krijuara me ligj të veçantë, të përfshira në këtë sistem.

Skema e mekanizmave që janë krijuar për të arritur realizimin e qëllimit të ligjit për nëpunësin civil, përbëhet nga: **a)** struktura të krijuara për të administruar dhe menaxhuar shërbimin civil, të tilla si Departamenti i Administratës Publike (DAP) për institucionet e administratës shtetërore, departamentet e personelit, pjesë e institucioneve të pavarura, departamentet e personelit, pjesë e institucioneve të administratës vendore, si dhe nga **b)** struktura që kanë detyrën e monitorimit të sistemit, rol që në këtë rast, aktualisht e luan Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, si institucion i pavarur.

Duke marrë parasysh eksperiencën e rajonit, si dhe atë evropiane, në fushën e shërbimit civil, Komisioneri në vendin tonë, shfaqet si një zgjidhje unike, që krijon një institucion të pavarur, i cili raporton në Kuvendin e Shqipërisë për momente të caktuara, të cilat kanë lidhje direkt me funksionimin e pushtetit ekzekutiv. Pra, Komisioneri evidentohet si një rast i veçantë në praktikën evropiane, kjo për shkak të karakteristikave të zhvillimit të administratës publike në vendin tonë, çka kërkon një kujdes të veçantë nga ana e këtij institucioni gjatë veprimtarisë së tij, me qëllim që të mos bëhet pengesë në funksionimin e pushtetit ekzekutiv, në fushën ku ai vepron.

Duke e vlerësuar këtë fakt si moment delikat, Komisioneri ka treguar një kujdes të veçantë, që ta vendosë procesin e mbikëqyrjes në korniza të posaçme procedurale, me qëllim që të mbahet

parasysh ndarja e pushteteve dhe çdo veprimtari e tij, jo vetëm të mos e pengojë pushtetin ekzekutiv, por të jetë edhe në ndihmë e në mbështetje të tij.

Mbi këtë arsytim është punuar edhe për të përcaktuar si mision të Komisionerit, mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, duke e përjashtuar në këtë rast, mbikëqyrjen në lidhje me efikasitetin dhe efektivitetin që kanë aktet administrative, cilat kanë dalë në përputhje me kompetencat ligjore të organeve që kanë marrë vendime, që kanë të bëjnë me aspekte të ndryshme të administrimit të këtij sistemi.

Po kështu, vendosja e një ekuilibri të caktuar gjatë veprimtarisë së Komisionerit, është arritur duke e orientuar qëllimin e procesit të mbikëqyrjes, drejt: *a*) respektimit të frymës dhe germës së dispozitave ligjore; *b*) përputhshmërisë së dispozitave ligjore me parimet e shërbimit civil të përcaktuara në nenin 1 të Ligjit, që parashikon krijimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm dhe profesional, të bazuar në meritë, integritet moral, paanësi politike dhe llogaridhënie; *c*) në propozimin e zgjidhjeve, si dhe në dokumentimin e praktikës më të mirë.

Në përmbushje të këtij qëllimi, Komisioneri është përpjekur që të vendosë edhe disa objektiva të veçanta në drejtim të punës së tij, të cilat qëndrojnë kryesisht në krijimin e besimit tek qytetarët; reduktimin e numrit të rasteve të paraqitura në gjykatën administrative; zbatimin e standardeve homogjene, si dhe mbështetjen e reformës së legjislacionit dhe praktikës së shërbimit civil.

Në veprimtarinë e Komisionerit për vitin që po raportohet, kompetenca e mbikëqyrjes është vlerësuar e lidhur ngushtë edhe me verifikimin e informacioneve që kanë ardhur në këtë institucion, duke denoncuar aspekte të ndryshme të zbatimit të gabuar të ligjit për nëpunësit civil. Problemet e raportuara në këto raste kanë shërbyer si bazë për të përcaktuar nivelin e riskut në lidhje me institucionet dhe institutet e ligjit qëduhet të përfshihen në mbikëqyrje dhe më tej, procesi i mbikëqyrjes, ka shërbyer si mjet për të rregulluar situatën dhe për të parandaluar shkeljet ligjore.

Kjo strategji është ndjekur si në funksion të arritjes së rezultatit për një administratë të qëndrueshme, profesionale dhe efektive, në shërbim të publikut, ashtu edhe në drejtim të mbrojtjes së interesave të nëpunësve civilë.

Gjatë raportimit që do të zhvillohet në përmbajtjen e këtij materiali, do të pasqyrohen drejtimet ku ka punuar KMSHC për të realizuar funksionin institucional, si dhe për të përmbushur kërkesat e rezolutës së Kuvendit të Shqipërisë, ku është vlerësuar veprimtaria e KMSHC, për vitin 2014.

Komisioneri, ndryshe nga një vit më parë, ku ka raportuar mbi bazën e të dhënave të mbledhura sipas raportimit të institucioneve, kjo për shkak të kohës relativisht të shkurtër të funksionimit të tij në momentin e raportimit (*vetëm disa muaj*), këtë vit raporton mbi bazën e mbikëqyrjeve të realizuara si vizita direkt në institucionet e planifikuara për kontroll, duke krijuar kushtet për një vlerësim real të nivelit të zbatimit të ligjit, nëpërmjet të dhënave konkrete, të verifikuara nga grupet e punës së KMSHC. Kjo ka mundësuar analiza reale dhe për pasojë, ndërhyrje të studiuara për të rregulluar situatën e administrimit të shërbimit civil në institucionet e kontrolluara.

Kjo strategji është e materializuar me planin vjetor të punës së institucionit, i cili është miratuar në tremujorin e parë të vitit, me Vendimin Nr.19, datë 11.03.2015, “*Mbi miratimin e planit vjetor të punës të institucionit*” dhe e specifikuar më tej, me programet përkatëse të mbikëqyrjes të miratuara nga Komisioneri.

Plani i punës është hartuar duke mbledhur dhe analizuar vazhdimisht temat potenciale për mbikëqyrje; koordinimit ndërmjet Drejtorive; përfshirjes së procesit të rekrutimit dhe përfundimit të marrëdhënies së punës, si pjesë e përhershme e planit të punës; çështjet kritike të konstatuara, si ristrukturimi i institucioneve apo aspekte të tjera me probleme, të evidentuara; si dhe duke pasur gjithmonë kujdes për t’u siguruar për zbatimin konsekuent të ligjit në të gjithë institucionet që përfshihen në fushën e re të shërbimit civil.

Përgatitja e planit të punës është realizuar duke pasur parasysh edhe: **a) impaktin e ndryshimeve të ligjit**, pas fillimit të efekteve juridike të tij, të cilat përjashtuan nga objekti i tij disa institucione dhe pozicione pune, për arsye të ndryshme, zgjeruan shkaqet për përfundimin e marrëdhënies së punësimit në shërbimin civil dhe u vendos trajtimi specifik i punonjësve që preken në këto raste; hapën sistemin e karrierës për punonjës nga jashtë tij, çka rrit rrezikun e gabimeve procedurale dhe mundësinë për subjektivizëm; **b) shkeljet e përsëritura në një apo disa institucione**; **c) Strategjinë Ndërsektoriale të Reformës së Administratës Publike**, miratuar në Prill, 2015, si dhe **d) sugjerimet e Kuvendit**, të pasqyruara në Rezolutën “*Për vlerësimin e veprimtarisë së Institucionit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vitin 2014*”.

Në përfundim të këtij viti kalendarik, duhet të themi se plani i punës është realizuar në një nivel të lartë, si në drejtim të zbatimit të tij në masën mbi 100%, ashtu edhe në drejtim të përmbajtjes së tij që materializohet në problemet e evidentuara dhe ndihmesën për zgjidhjen e tyre. Ky proces shoqërohet me të dhëna të hollësishme që KMSHC disponon për subjektet e kontrolluara, të cilat administrohen në formën e tabelave që janë edhe pjesë integrale e raporteve të mbikëqyrjes.

Përmbajtja e analizës në vijim është një përmbledhje e problematikës që është konstatuar në **77** institucionet e kontrolluara, në të cilat përfshihen: **a) 11** institucione të **administratës shtetërore**, nga të cilat **3** Ministri dhe **8** institucione varësie; **b) 65** institucione të **administratës vendore**, nga të cilat **12** këshilla qarku; **10** bashki; **11** njësi bashkiake të qytetit të Tiranës dhe **32** komuna (aktualisht njësi administrative të bashkive përkatëse); **c) 1 institucion i pavarur** (Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi).

Lista e institucioneve të mbikëqyrura gjatë vitit 2015, do të jetë pjesë e këtij raporti, si Aneks i tij.

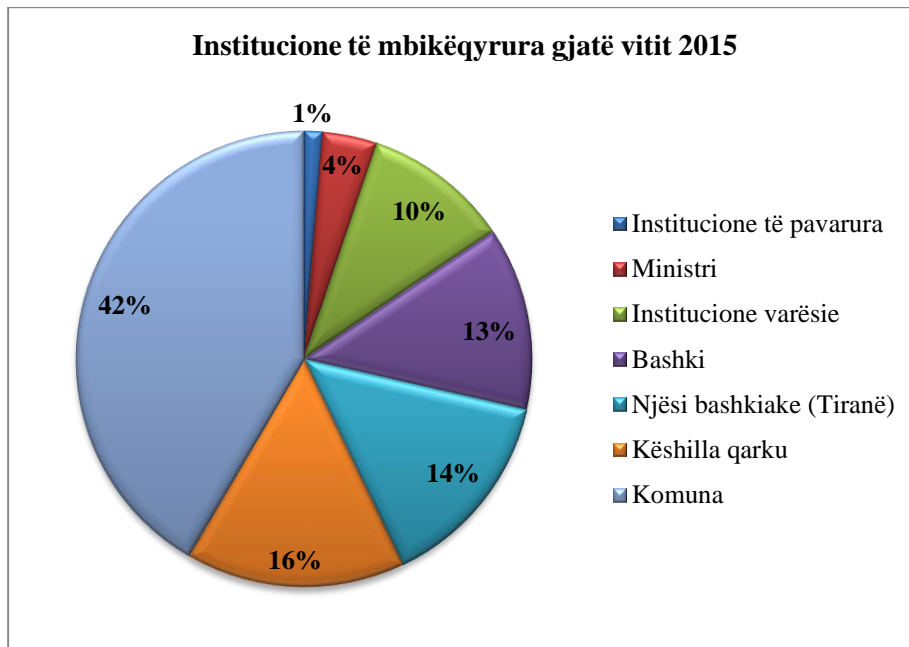
Ashtu si rezulton nga të dhënat e pasqyruara më poshtë, numrin më të madh të institucioneve të mbikëqyrura (**65** ose **85%** të tyre) e zënë institucionet e administratës vendore.

Tabela nr.1

Institucionet e mbikëqyrura në vitin 2015

Nr.	Tipologjia e Institucioneve	Numri i subjekteve
1.	<i>Institucione të pavarura</i>	<i>1</i>
2.	<i>Administratë shtetërore</i>	<i>11</i>
	Ministri	3
	Institucione varësie	8
3.	<i>Njësi të qeverisjes vendore</i>	<i>65</i>
	Bashki	10
	Njësi bashkiake (Bashkia Tiranë)	11
	Këshilla qarku	12
	Komuna	32
Totali		<i>77</i>

Grafiku nr.1

Institucionet e mbikëqyrura në vitin 2015

Kjo strategji është zgjedhur për faktin se, këto institucione u përballën me sfidën e reformës administrative - territoriale, e cila nxorri në pah probleme të ndryshme gjatë zbatimit të ligjit në praktikë, sidomos në momentin e transferimit të nëpunësve të njësisve që nuk ekzistonin pas aplikimit të reformës, apo të zbatimit të strukturës provizore.

Një tjetër arsye që është bërë kjo zgjedhje, është edhe fakti se në institucionet e administratës shtetërore, shërbimi civil administrohet nga Departamenti i Administratës Publike, i cili është një institucion i specializuar që kujdeset në mënyrë të veçantë për zbatimin e ligjit në mënyrë të unifikuar në këto institucione, e për këtë shkak, duke qenë asistencë teknike e një niveli të lartë, vlerësohet edhe më i vogël rreziku për të gabuar gjatë zbatimit të ligjit.

Në vijim të raportit, për të analizuar veprimtarinë e KMSHC për vitin 2015, po parashtrojmë me hollësi punët e kryera dhe problemet që kanë dalë gjatë procesit të mbikëqyrjes.

2. Mbikëqyrja e institucioneve nga KMSHC - konceptuar jo vetëm si proces kontrolli, por edhe si ndihmë

Nisur nga vështirësitë që janë konstatuar për njohjen dhe zbatimin e ligjit për nëpunësin civil nga njësitë e administrimit të shërbimit civil, në institucionet e kontrolluara, përveç karakterit të kontrollit, Komisioneri e ka orientuar procesin e mbikëqyrjes edhe drejt rolit ndihmës të tij.

Kjo metodë është vlerësuar si e nevojshme dhe është aplikuar sidomos duke marrë parasysh faktin se ligji ka një kohë relativisht të shkurtër që aplikohet, e për pasojë ende nuk është krijuar praktika e duhur që do të udhëheqë zbatimin e ligjit, për të gjitha institutet e tij.

Në këto kushte, KMSHC, duke konstatuar standarde të ndryshme të zbatimit të ligjit në institucione të ndryshme të administratës vendore, ka filluar të luajë rol aktiv, kryesisht me asistencë teknike të specializuar, në ndihmë të tyre.

KMSHC ka vepruar në këtë mënyrë, me synim që të unifikohen praktikat për institute të ndryshme të ligjit për nëpunësin civil, e për t'u ndjekur e zbatuar më tej, në të njëjtën mënyrë nga të gjitha institucionet e administratës publike, në të gjitha nivelet, që përfshihen në fushën e veprimit të këtij ligji.

Sa më sipër, është punuar në drejtim të grupimit të problemeve të hasura gjatë mbikëqyrjes dhe më pas janë orientuar njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore drejt zgjidhjeve konkrete, e po kështu, janë asistuar edhe në aspekte të ndryshme të administrimit, si strukturimi i pozicioneve të shërbimit civil, sipas standardeve të vendosura tashmë në administratën shtetërore, në kategoritë përkatëse, si dhe për procedurat që duhet të ndiqen gjatë riorganizimit të institucioneve, për shkak të ristrukturimit të tyre.

Procesi ka arritur në nivele të reja zhvillimi me shkresën nr. 628 protokollit, datë 11.09.2015, të KMSHC, *“Në lidhje me disa aspekte të zbatimit të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në kuadër të ristrukturimit të njësive të qeverisjes vendore, të prekura nga riorganizimi administrativo – territorial”*, e cila është konceptuar si një udhëzues për drejtuesit e njësive të qeverisjes vendore dhe njësive të menaxhimit të burimeve njerëzore në këto institucione, në kushtet e reja të krijuara, si rezultat i reformës territoriale.

Për shkak të riorganizimit administrativo-territorial që kanë pësuar njësitë e qeverisjes vendore, në zbatim të rregullimeve ligjore që janë bërë me ligjin nr. 30/2015 *“Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, të ndryshuar”* dhe ligjin nr. 115/2014 *“Për ndarjen administrativo-territoriale të njësive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”*, disa njësi të qeverisjes vendore janë shkriur dhe janë riorganizuar si *njësi administrative*, pjesë e bashkive, konstituuar pas zgjedhjeve vendore të vitit 2015, me juridiksion territorial sipas ndarjes administrativo – territoriale, të përcaktuara me ligjin e sipërcituar.

Për pasojë, marrëdhëniet e punës ekzistuese midis njësive që shkrihen dhe punonjësve të tyre, sipas ligjit duhet të transferohen në bashki, në momentin e konstituimit të organeve të saj.

Me Vendimin Nr. 510, datë 10.06.2015, të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e procedurave për transferimin e të drejtave dhe detyrimeve, personelit, aktiveve të trupëzuara dhe të patrupëzuara, të arkivave dhe çdo dokumentacioni tjetër zyrtar në njësitë e qeverisjes vendore, të prekura nga riorganizimi administrativo-territorial”, Kreu III, “Transferimi i të drejtave dhe detyrimeve”, dalë në zbatim të ligjit nr. 30/2015, “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.8652, datë 31.07.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, të ndryshuar”, janë përcaktuar rregulla të hollësishme për menaxhimin e fazës së transferimit të gjithë të drejtave dhe detyrimeve, ndër të tjerat edhe transferimi i personelit.

Në pikën 1 të Kreut III, “Transferimi i të drejtave dhe detyrimeve”, të këtij akti nënligjor, është përcaktuar se bashkia është trashëgimtari ligjor i njësive të qeverisjes vendore që janë shkrire në të, e cila, me konstituimin e organeve përfaqësuese dhe ekzekutive, merr përsipër të gjitha të drejtat dhe detyrimet ekonomike, financiare, sociale apo të tjera, të karakterit civil dhe administrativ, të njësive të qeverisjes vendore që janë shkrire.

Ndërkohë, në Kreun IV të këtij akti nënligjor, “Transferimi i personelit”, parashikohet në mënyrë specifike se marrëdhëniet e punës ekzistuese, ndërmjet njësive që janë shkrire dhe punonjësve të tyre, do të transferohen në bashki, në momentin e konstituimit të organeve të saj.

Në këto rrethana të reja, të krijuara për shkak të riorganizimit të njësive të qeverisjes vendore, aktet ligjore të përmendura më sipër, si dhe ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, i ngarkojnë njësive përgjegjëse të tyre (në këtë rast njësia e burimeve njerëzore), me disa detyra specifike, të cilat kanë lidhje me transferimin e personelit, të kategorizuar me kontratë dhe pjesë e shërbimit civil, deklarimin e statusit të punësimit për rastet kur nuk e kanë realizuar njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të bashkive, njësive bashkiake dhe komunave të cilat tashmë janë shkrire, si dhe me transferimin dhe plotësimin e dosjes së personelit për secilin nëpunës të transferuar.

Kjo ka qenë edhe arsyeja që Komisioneri është përfshirë në këtë proces të rëndësishëm dhe në fakt të vështirë për t’u menaxhuar nga njësitë e administrimit të burimeve njerëzore, që tashmë u gjenden përballë sfidave të reja, të cilat kërkonin zgjidhje.

Këtë situatë e treguan edhe mbikëqyrjet e realizuara në këtë periudhë, po kështu edhe nga informacionet që kanë ardhur pranë Komisionerit, sidomos në lidhje me momentin e ristrukturimit, ku është konstatuar se njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore, kanë hasur vështirësi gjatë implementimit të paketës ligjore të reformës, sidomos në momentin e deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve dhe transferimeve për shkak të ristrukturimit të institucionit.

Për këtë arsye, Komisioneri e vlerësoi, se në këtë moment duhet të ndërhynte, duke i orientuar drejt njësitë përgjegjëse për zgjidhjen e problemeve dhe kapërcimin e vështirësive, nëpërmjet orientimeve të nevojshme e të hollësishme në lidhje me procedurat që duhet të ndiqen në rastin e

mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit, në përmbushje të kërkesave të nenit 50, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore që rregullojnë këtë proces.

Po kështu, duke marrë parasysh faktin se, ky moment përkonte edhe me miratimin e strukturave provizore, u dhanë orientimet përkatëse për të siguruar zbatimin e ligjit në kategorizimin dhe shpërndarjen e nëpunësve civilë në strukturë, sipas kategorive, klasave dhe natyrës së pozicionit, parashikuar nga neni 19 i ligjit, në strukturën e institucionit.

Ndër të tjera, u rekomandua, së pari, që të bëhet ndarja e pozicioneve të punës që përfshihen në shërbimin civil, nga ato të karakterit ndihmës administrativ, në strukturën e institucionit, me qëllim që të mos lejohet subjektivizëm në mënyrën e trajtimit të nëpunësve që zënë pozicione të ndryshme pune, pjesë e strukturës së institucionit, sipas interesave të momentit.

Së dyti, në lidhje me procesin e hartimit të strukturës provizore, Komisioneri ka tërhequr vëmendjen e titullarëve të bashkive dhe njësisve të administrimit të personelit, që ta orientojnë atë në disa drejtime kryesore, ndër të cilat:

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

3. Mbikëqyrja - proces transparent, i vendosur në korniza procedurale

KMSHC e ka vlerësuar mbikëqyrjen e administrimit të shërbimit civil, si një proces transparent, gjë që pasqyrohet në procedurën e ndjekur gjatë kontrollit, si dhe në aktet administrative që e shoqërojnë atë. Ky proces kryhet sipas Rregullores “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”, miratuar me vendimin nr. 17, datë 11.03.2013, të Komisionerit, duke u bazuar mbi parimet e përgjithshme të administrimit të mirë, si dhe në parimet specifike që konsistojnë në dëgjimin e personave të interesuar; parimin e proporcionalitetit, që do të thotë marrëdhënia midis masave të mbikëqyrjes, përfshi gjobat e propozuara gjatë veprimtarive mbikëqyrëse, në raport me shkeljet e konstatuara; respektimi i afateve kohore, si dhe siguria ligjore, që përfshin vetë angazhimin kundrejt zbatimit të vendimeve të mëparshme, në koordinim të punës ndërmjet drejtorive.

Rregullorja e procedurave është një akt i detyrueshëm për t’u zbatuar, si nga Sekretariati i Komisionerit, ashtu edhe nga institucionet e mbikëqyrura, pasi ka dalë si rezultat i një detyrimi të përcaktuar posaçërisht që ligji i ka ngarkuar Komisionerit për ta realizuar.

Në subjektet e mbikëqyrura, është përzgjedhur që të veprohet në mënyra të ndryshme, duke bërë efektive të gjitha llojet e mbikëqyrjes që janë parashikuar në rregulloren e procedurave, të tilla si:

- a) **Mbikëqyrjet rast pas rasti**, të cilat konsistojnë në verifikimin *ad-hoc* të një çështjeje të veçantë, bazuar në informacione të nëpunësve civilë, qytetarëve, medias, apo kërkesave

që vijnë nga institucionet. Në këto raste, kryhen procedurat paraprake të verifikimit dhe më tej, përzgjidhen çështjet për mbikëqyrje, duke marrë parasysh, kryesisht rëndësinë e çështjes, si dhe aspekte të tjera. Gjatë këtij viti janë regjistruar **97** informacione, të cilat janë trajtuar në mënyra të ndryshme nga Komisioneri, ashtu si do të analizohen në një rubrikë të veçantë të raportit.

- b) Mbikëqyrja horizontale**, që është një proces sistematik, i planifikuar, me synim mbledhjen e informacionit rreth praktikës ligjore sa i takon një çështjeje të veçantë në një numër institucioneesh përfaqësuese.

Në këtë lloj mbikëqyrjeje, e rëndësishme është vlerësuar, që të zhvillohen indikatorët sasiorë dhe cilësorë, të cilët janë parë të harmonizuara në të gjitha mbikëqyrjet, për të gjithë nëpunësit civilë, të tilla si akti i emërimit, të dhënat në lidhje me realizimin e procesit të rekrutimit, përmbushja e kërkesave të vendit të punës, mosha, edukimi arsimor, verifikimi i gjendjes gjyqësore, raporti mjekësor, e aspekte të tjera që përfshijnë akte të administruara në dosjen e personelit.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, këto të dhëna janë fiksuar në evidenca të hollësishme, të cilat janë përfshirë në materialet e mbikëqyrjes si aneksrabort dhe kanë shërbyer për të vlerësuar drejt situatën; për të përcaktuar problematikën e për të arritur në konkluzione të sakta, me qëllim që procesi i mbikëqyrjes të mbyllet me një akt efikas, konkret dhe lehtësisht të zbatueshëm prej institucionit të cilit i drejtohet.

- c) Mbikëqyrje orientuese**, është procesi që ka për synim të mbledhë informacion dhe të përgatisë një mbikëqyrje të plotë. Ky proces është aplikuar për të monitoruar procesin e konkurrimeve të zhvilluar në administratën shtetërore, nga ana e Departamentit të Administratës Publike, i cili do të analizohet me hollësi në një rubrikë të veçantë të raportit, që bën fjalë për institutin e rekrutimit.
- d) Mbikëqyrja e përgjithshme**, është procesi me objekt të zgjeruar, ku janë përfshirë të gjithë institutet e ligjit për nëpunësin civil, duke filluar nga problemet organizative të strukturës së institucionit, në aspektin që ka lidhje me organizimin e shërbimit civil, rekrutimin në shërbimin civil, aplikimin e sistemit të karrierës që përfshin, lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë, ecuria disiplinore, e deri tek administrimi i akteve që materializojnë karrierën e nëpunësit civil në dosjen e personelit. Ky proces është realizuar në **23** institucione, nga të cilat **3** ministri të linjës, **3** institucione varësie, **17** njësi të qeverisjes vendore, nga të cilat **7** këshilla qarku dhe **10** njësi bashkiake të Tiranës.
- e) Mbikëqyrjet tematike**, të përqendruara kryesisht në aspekte të veçanta të ligjit, të tilla si: deklarimi i statusit të punësimit, në zbatim të nenit 67, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, rastet e plotësimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil, nëpërmjet emërimeve të përkohshme, në kundërshtim me ligjin, si dhe në aspekte që kanë rezultuar problematike edhe prej informacioneve të ardhura në adresë të Komisionerit. Sipas të dhënave të pasqyruara në tabelën më sipër, mbikëqyrje tematike janë realizuar në **54** institucione, nga të cilat, **5** institucione të administratës shtetërore, **1** institucion i pavarur dhe **48** njësi të qeverisjes vendore. Verifikimi i statusit të punësimit ka qenë pjesë e programit të punës, në të gjitha institucionet e mbikëqyrura.

Tabela nr. 2 *Mbikëqyrjet e përgjithshme dhe tematike, sipas nivelit të administratës*

Nr.	Institucioni	Përfunduar procesi me Vendim të Komisionerit		Në process	
		Të përgjithshme	Tematike	Të përgjithshme	Tematike
1.	<i>Institucione të pavarura</i>	0	1	0	0
2.	<i>Administratë shtetërore</i>	6	5	0	0
	Ministri	3	0	0	0
	Institucione varësie	3	5	0	0
3.	<i>Njësi të qeverisjes vendore</i>	17	13	0	35
	Bashki	0	3	0	6
	Njësi administrative të Tiranës	10	1	0	0
	Komuna	0	4	0	29
	Këshilla qarku	7	5	0	0
	Totali	23	19	0	35

f) *Mbikëqyrje kontrolluese*, apo në vazhdim, që ka për synim të kontrollojë zbatimin e urdhërimeve të Komisionerit, në vendimet paralajmëruese dhe është zhvilluar në të gjitha institucionet ku ka përfunduar afati i përcaktuar në vendimet paralajmëruese të Komisionerit.

Kjo mbikëqyrje vijon të realizohet mbi bazën e një procedure të caktuar paraprakisht në mënyrë të hollësishme, në rregulloren e procedurave, me qëllim rritjen e transparencës gjatë kontrollit.

Në momentin e raportimit ky proces ka përfunduar për **23** institucione dhe rezulton se **19** institucione i kanë zbatuar plotësisht vendimet e Komisionerit, ndërkohë që **4** institucione i kanë zbatuar pjesërisht, për arsye të ndryshme objektive, në kushtet kur, disa procedura të caktuara, kërkojnë edhe një kohë të caktuar për t'u realizuar, si përshtimet e punës, apo vlerësimet e punës, ose janë të lidhura me aspekte të ndryshme që nuk mund të administrohen nga burimet njerëzore, të tilla si mos pjesëmarrja e kandidatëve në konkurrim e për pasojë, dështon procesi i rekrutimit, etj.

Të gjitha këto raste aktualisht janë në monitorim të vazhdueshëm nga Komisioneri dhe shoqërohen me asistencë teknike për t'u zbatuar plotësisht vendimi, e për të rivendosur zbatimin e ligjit.

Mbikëqyrjet janë kryer nga grupet e punës, me përbërje nga inspektorët që janë pjesë e Sekretariatit të KMSHC dhe janë paraqitur në subjekte, me programe të detajuara kontrolli, të miratuara prej Komisionerit.

Institucionet e kontrolluara janë njohur me materialin paraprak, të përgatitur në përfundim të kontrollit, i cili u është vënë në dispozicion, në formë projektraporti.

Më tej, procedura ka vijuar me paraqitjen e observacioneve përkatëse prej institucioneve dhe në përfundim, është dërguar raporti përfundimtar i mbikëqyrjes, i cili i është vënë në dispozicion Sekretarit të Përgjithshëm, Drejtorisë së Personelit dhe Ministrit, në institucionet e administratës shtetërore, apo drejtuesve të njësive të qeverisjes vendore dhe drejtuesve të njësive të personelit, të ngarkuar me administrimin e shërbimit civil.

Raporti përfundimtar i mbikëqyrjes, për secilin rast ka pasqyruar gjendjen e administrimit të shërbimit civil, si dhe parregullsi të evidentuara gjatë zbatimit të ligjit për nëpunësin civil dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.

Në gjithë ato raste kur janë konstatuar të meta, është kërkuar rivendosja e situatës ligjore nëpërmjet detyrave konkrete të lëna për çdo parregullsi, brenda afatit ligjor të përcaktuar në nenin 15, pika 1 të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.

Duke vlerësuar gjendjen e administrimit të shërbimit civil, pas përfundimit të procesit të mbikëqyrjes në subjektet e kontrolluara, në mënyrë të përgjithshme mund të themi se, në organe të ndryshme, sidomos në nivele të ndryshme të administratës, është fjala për organet e pushtetit qendror dhe vendor, konstatohen standarde të ndryshme të kuptimit dhe zbatimit të ligjit, gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil, të cilat do t`i trajtojmë me radhë, gjatë analizës që do të pasqyrohet sipas instituteve të ligjit për nëpunësin civil.

KAPITULLI II

ANALIZA E PROCESIT TË MBIKËQYRJES - KRYESISHT DHE E PLANIFIKUAR

1. Mbikëqyrja rast pas rasti, nëpërmjet inspektimit *ad-hoc* të një çështjeje të veçantë

Nga përmbajtja e nenit 14, pika 1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, rezulton se një mjet i rëndësishëm për realizimin e veprimtarisë mbikëqyrëse të Komisionerit, është edhe kompetenca e tij për të vepruar kryesisht, ose me kërkesë të institucioneve për të verifikuar një çështje të veçantë.

Ky është një aspekt i rëndësishëm, ku shprehet roli aktiv i Komisionerit, i pa kufizuar nga pikëpamja ligjore, për të realizuar procesin e vlerësimit të ligjshmërisë së veprimeve, apo akteve të ndryshme administrative, që janë pjesë, apo japin efekte në administrimin e burimeve njerëzore.

Verifikimi i informacioneve që vijnë nga nëpunës civilë, të cilëve u janë cenuar, apo që pretendojnë se u janë mohuar të drejtat e tyre të ligjshme, të siguruara prej legjislacionit për shërbimin civil, është jo vetëm një moment i kontaktit real me problemet që kanë nëpunësit civil, apo praktika e përditshme e administratës publike, por edhe një indikator me vlerë për orientimin e punës së institucionit të Komisionerit, në drejtim të ushtrimit të kompetencës së mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil.

Procesi i verifikimit të informacioneve, nëpërmjet inspektimit, duhet të realizohet me shpejtësi dhe efikasitet, pasi ndihmon që të krijohet tek nëpunësit civilë, ndjesia e një mbrojtje reale e të drejtave të tyre të ligjshme, nga një institucion më pranë tyre, për një zgjidhje më të shpejtë dhe më të lehtë të problemeve të tyre, në raport me ngarkesën e detyrimeve që mund të mbarten me qenien palë në një proces gjyqësor.

Komisioneri, si një organ administrativ monokratik, reagon më shpejt ndaj rasteve që denoncohen dhe ka përparësi ndaj mbrojtjes gjyqësore, jo vetëm për faktin që është organ i specializuar në trajtimin e marrëdhënieve të punës dhe të instituteve që janë pjesë përbërëse e legjislacionit të shërbimit civil, por edhe për shkak të mjeteve shtrënguese që mund të përdorë, në bazë të nenit 15, pika 2, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil,” i ndryshuar, të cilat lidhen drejtpërdrejtë me personin që mban përgjegjësinë direkt për rastet e administrimit jo të drejtë të shërbimit civil. Kjo mënyrë organizimi, i krijon mundësinë Komisionerit, për një reagim më të shpejtë, në rrugë administrative, në rregullimin e ligjshmërisë, gjatë shqyrtimit të një rasti të caktuar.

Trajtimi i këtyre problemeve nga ana e gjykatës administrative, është i lidhur me rregulla procedurale të ngurta, si dhe kufizohet me shkaqet dhe objektin e kërkuar prej palëve, çka shpesh rezulton se, zgjidhja e problemit, për një rast individual, nuk i përgjigjet kompleksitetit që përmban një marrëdhënie e cenuar në shërbimin civil.

Si shembull për të ilustruar këtë përfundim, sjellim trajtimin e rasteve të lirimit nga shërbimi civil, për shkak ristrukturimi, apo shkurtrimi të vendit të punës; refuzimin e statusit të nëpunësit civil, në rastin e detyrimit për të deklaruar statusin e punësimi; vlerësimeve vjetore, ose të pjesshme të punës, e aspekte të tjera të administrimit të shërbimit civil.

Ashtu si është thënë dhe më sipër, nga ana e Komisionerit, janë shfrytëzuar pothuaj në të gjitha rastet, informacionet e marra, në rrugë nga më të ndryshmet, si nga nëpunësit civilë, në të cilat kërkohet ndërhyrje për vlerësimin e ligjshmërisë së veprimeve të ndryshme administrative, apo akteve të veçanta administrative; denoncime në media; në kontakte të ndryshme personale, me nëpunës apo drejtues të ndryshëm të administratës publike, e raste të tjera. Këto informacione janë vlerësuar me kujdes nga Komisioneri dhe pasi është kryer procesi i verifikimit të natyrës së tyre, është vendosur edhe nisja e inspektimit kryesisht.

1.1 Problemet që janë evidentuar gjatë inspektimit kryesisht dhe analiza për mënyrën e përfundimit të tyre

Nisur nga rastet e regjistruara gjatë vitit 2015, rezulton se Komisionerit i janë drejtuar për të zgjidhur problemet e tyre, apo për të denoncuar një shkelje ligjore të pretenduar **97** qytetarë, kryesisht nëpunës civilë, të cilët i janë drejtuar këtij Institucioni nëpërmjet postës zyrtare apo janë paraqitur personalisht në selinë e tij, me ndonjë përjashtim, kur informacioni është marrë nga media, apo është rënë në dijeni në rrugë të ndryshme.

Komisioneri ka vijuar me thellimin e hetimit administrativ, në **93** raste, duke dhënë zgjidhje me vendime të veçanta, për secilin rast dhe në **4** raste, është vendosur arkivimi i informacionit, për arsye të ekzistencës së një prej shkaqeve që janë parashikuar në nenin 16, të Rregullores së Komisionerit “Për Procedurat e Mbikëqyrjes/Inspektimit” të tilla si, mungesa e bazës ligjore për vazhdimin e hetimit administrativ, papërshtatshmëria në përmbajtje e informacionit, etj.

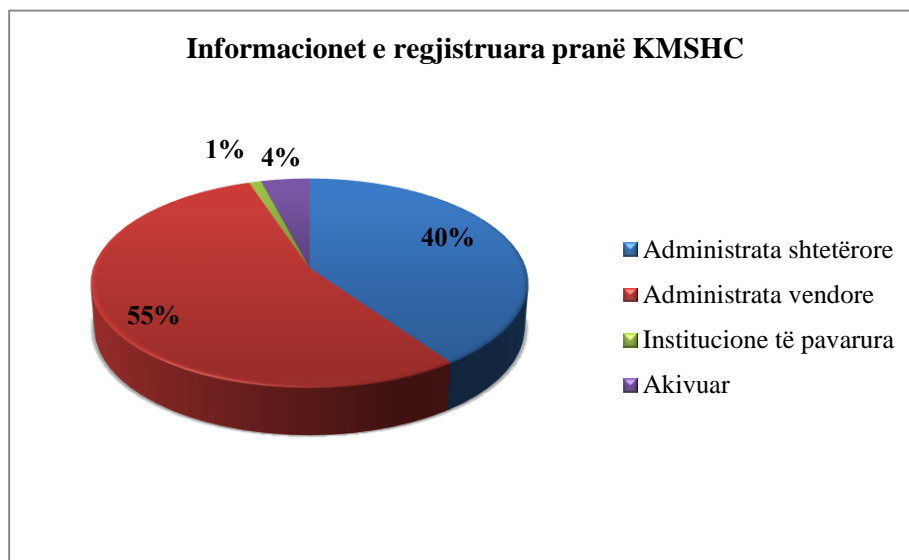
Duke u nisur nga nivelet e administratës nga të cilat janë paraqitur informacione prej nëpunësve civilë, gjendja paraqitet si vijon:

- nga administrata shtetërore (ku përfshihen institucionet të administratës qendrore dhe ato të vartësisë) janë regjistruar **39** raste, ose **40%**;
- nga administrata vendore janë regjistruar **53** raste, ose **55%**;
- nga organe të pavarura vetëm **1** rast, ose **1%** rast.
- Ndërkohë që, në **4** raste, që zënë **4%** të informacioneve, janë arkivuar.

Tabela nr. 3 Informacionet sipas nivelit të administratës nga e cila kanë ardhur

<i>Niveli i administratës</i>	<i>Administrata shtetërore</i>	<i>Administrata vendore</i>	<i>Institucione të pavarura</i>	<i>Arkivuar</i>
<i>Raste të trajtuara gjithsej 97</i>	<i>39</i>	<i>53</i>	<i>1</i>	<i>4</i>

Grafiku nr. 2 Informacionet sipas nivelit të administratës nga e cila kanë ardhur



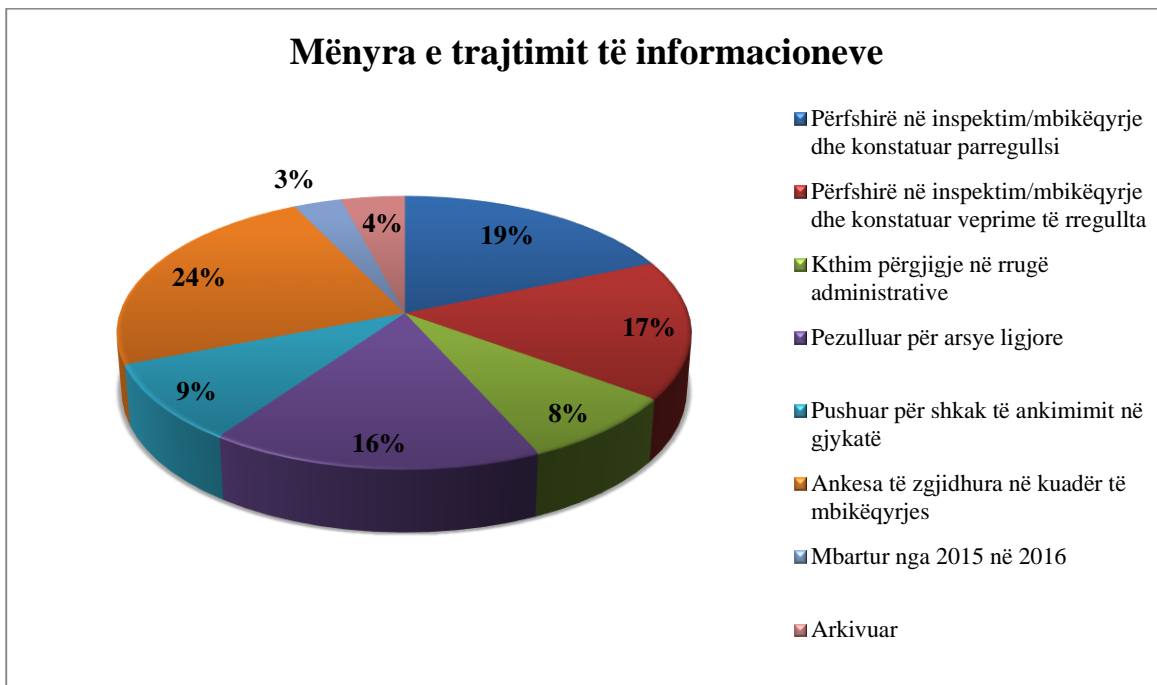
Nisur nga vlerat e paraqitura, vjen natyrshëm vlerësimi që, në këtë periudhë të fillimit të implementimit të reformës administrative, në administratën e pushtetit vendor dhe përfshirjes në fushën e shërbimit civil të ish komunave, pjesa më e madhe e problemeve pritej që të vinin nga kjo pjesë e administratës. Duhet pasur parasysh që, shifrat e raportuara paraqesin vetëm numrin e informacioneve të mbërritura direkt prej nëpunësve, të cilët kanë pretenduar se atyre personalisht, u ishin cenuar të drejtat.

Nëse do të raportonim në mënyrë të përmbledhur, mënyrën e trajtimit të informacioneve të ardhura në drejtim të Komisionerit, situata do të paraqitej në këto shifra:

Tabela nr. 4 Mënyra e trajtimit të informacioneve

<i>Mënyra e trajtimit të informacionit</i>	<i>Përfshirë në inspektim/mbikëqyrje dhe konstatuar parregullsi</i>	<i>Përfshirë në inspektim/mbikëqyrje dhe konstatuar veprime të rregullta</i>	<i>Kthyer përgjigje në rrugë administrative</i>	<i>Pezulluar për arsye ligjore</i>	<i>Pushuar për shkak të ankimit në gjykatë</i>	<i>Bashkuar dhe zgjidhur në kuadër të mbikëqyrjes</i>	<i>Mbartur nga 2015 në 2016</i>	<i>Arkivuar</i>
Gjithsej 97	18	16	8	16	9	23	3	4

Grafiku nr. 3 Mënyra e trajtimit të informacioneve



Ashtu si rezulton nga shifrat e paraqitura më sipër, në **18** raste, informacionet kanë shërbyer si një indicie për të verifikuar ligjshmërinë e proceseve administrative që kanë qenë duke u kryer në institucionet përkatëse.

Në këto raste, Komisioneri ka pasur arsye për të thelluar verifikimin, duke e përfshirë institucionin nëmbikëqyrje/inspektim të përgjithshëm, ose tematik, sipas rastit.

Në këtë vështrim mund të përmendim, inspektimin e përgjithshëm të kryer mbi bazën e informacioneve të marra dhe vlerësuara kryesisht, në Këshillin e Qarkut Korçë, Këshillin e Qarkut Durrës, Këshilli i Qarkut Vlorë, Bashkinë Shkodër, Bashkinë Vlorë, Bashkinë Tiranë, Bashkinë Durrës, etj.

Nisur nga mënyra si janë trajtuar informacionet e marra, dhe mënyra si kanë përfunduar procedimet administrative të nisura, gjendja është paraqitur si vijon:

❖ Në **16** prej rasteve të trajtuara që zënë rreth **17%** të informacioneve, është vendosur pezullimi i shqyrtimit, për shkaqe të ndryshme, të tilla si:

a) procesi i riorganizimit të institucionit për shkak të ristrukturimit, ka qenë ende i pa përmbyllur, e për këtë shkak nuk mund të bëhej ndërhyrje pa pritur përfundimin e veprimit administrativ nga njësia përgjegjëse;

b) raste të reagimit të Departamentit të Administratës Publike, i cili si njësi përgjegjëse për organet e administratës shtetërore, ka filluar mbikëqyrjen e ligjshmërisë për veprime të kryera nga njësitet e menaxhimit të burimeve njerëzore, në institucionin përkatës, etj.

Në këtë drejtim, veprimi në këtë mënyrë ka qenë efikas, pasi nëse analizojmë tre raste të pezullimit të inspektimit, në Drejtorinë e Bujqësisë Tiranë, Departamenti i Administratës Publike, në përfundim të procesit të mbikëqyrjes, për dy prej tyre ndërhyri, duke anuluar aktet e transferimit dhe kthyer nëpunësit në vendin e mëparshëm të punës.

Në një prej këtyre rasteve (nëpunësi **O.R.**), në kuadrin e të njëjtit veprim administrativ, është vendosur transferimi i tij në Agjencinë e Zhvillimit Bujqësor e Rural, i cili është një institucion që nuk përfshihet në shërbimin civil, duke dëmtuar padrejtësisht, në kundërshtim me procedurën ligjore, interesat e nëpunësit. Në këtë rast është ndërhyrë nga ana e Komisionerit, nëpërmjet inspektimit kryesisht dhe është kërkuar rregullimi i ligjshmërisë për trajtimin e tij sipas ligjit, procesi i zbatimit të të cilit është në vazhdim.

E njëjta gjë ka ndodhur edhe në rastin e parregullsive të raportuara nga nëpunësit civilë, për veprime administrative në kundërshtim me ligjin, nga ana e institucionit të Autoritetit të Aviacionit Civil, për rastet e punonjësve **O.A.**, etj., në të cilin ka pasur reagim të menjëhershëm nga ana e Departamentit të Administratës Publike, duke filluar procesin e mbikëqyrjes, pas marrjes së njoftimit nga ana e Komisionerit për fillimin e procesit të verifikimit administrativ. Është rasti të vlerësojmë se këto ndërhyrje janë tregues pozitiv të reagimit në përputhje me ligjin dhe detyrën, të Departamentit të Administratës Publike, për të kryer funksionin e tij menaxherial dhe mbikëqyrës në gjithë sistemin e shërbimit civil, në institucionet e administratës shtetërore.

❖ Në **18** prej rasteve të trajtuara, të cilat zënë rreth **19%** të informacioneve të regjistruara, janë vërejtur shkelje dhe parregullsi të dukshme, në menaxhimin e shërbimit civil nga ana e njësive përgjegjëse, të cilat konsistojnë në moszbatimin si duhet të procedurave të parashikuara në institute të ndryshme të ligjit, të tilla si:

a) ecuria disiplinore, *b)* transferimi dhe lirimi nga shërbimi civil në rastet e ristrukturimit, apo *c)* moskuptimi i drejtë i nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, që ka të bëjë me mënyrën dhe momentin e lindjes së të drejtës së statusit të nëpunësit civil, për punonjësit ekzistues, në momentin e fillimit të efekteve të tij.

Për gjithë këto raste, Komisioneri ka dalë me vendime të veçanta, ku janë përcaktuar detyra konkrete, për mënyrën si duhet të veprohet për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë.

Si rast tipik të evidentimit të shkeljeve, analizës së tyre dhe arritjes së konkluzioneve për rregullimin e ligjshmërisë, që ka të bëjë me disa institute të ligjit, këtu mund të përmendim shqyrtimin e informacionit të depozituar nga nëpunësja **V.M.** punonjëse në INSTAT, Dega Durrës.

Kjo punonjëse, duke qenë në periudhë prove, është transferuar nga Zyra e Statistikës Durrës, në INSTAT, Tiranë, edhe pse nuk lejohet nga ligji në këtë moment specifik që kalon nëpunësi civil, përpara se të fitojë statusin e nëpunësit civil, e për më tepër, kjo situatë paligjshmërie ka vazhduar për një periudhë më shumë se 6 muaj, që është edhe afati maksimal i transferimeve të përkohshme, për nevoja të institucionit. Më tej, u konstatua se nuk ishte respektuar distanca maksimale prej 30 km, që lejonte legjislacioni i kohës për transferimet e brendshme me karakter

të përkohshëm, si dhe rezultoi se ishte bërë shtyrje e pajustificuar e periudhës së provës e shoqëruar kjo me vlerësim negativ dhe moskonfirmim të statusit të nëpunësit civil, etj.

Pas kryerjes së hetimit administrativ dhe analizës së rrethanave të kësaj mosmarrëveshje, e cila paraqiste vështirësi në shqyrtimin e saj, pasi gjatë veprimit administrativ kishte ndërthurje të dispozitave të ligjit të mëparshëm të shërbimit civil dhe ligjit aktual, Komisioneri në vendimin e tij, arriti në përfundimin se menaxhimi i këtij rasti, ishte kryer në kundërshtim me kërkesat dhe procedurat e ligjit, duke renditur arsyet dhe konkluzionet të cilat po i paraqesim të përmbledhura më poshtë:

“Së pari: Transferimi i punonjësës V.M. për një periudhë 6 mujore, në pozicionin “Specialist në sektorin e statistikave të tokës dhe prodhimit bimor” në Drejtorinë e Statistikave të Bujqësisë e Mjedisit pranë Institutit të Statistikave Tiranë, është kryer për nevoja pune, duke u bazuar në legjislacionin e kohës dhe për këtë arsye, me kalimin e afatit 6 mujor nëpunësja duhet të kthehej në vendin e saj të punës ku ishte emëruar fillimisht.

Nga hetimi administrativ, konstatohet se Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse të Institutit të Statistikave nuk ka mbajtur parasysh dhe nuk ka zbatuar kufizimet ligjore të ligjit të kohës, në të cilin përcaktohet se: “... Nëpunësi civil nuk mund të detyrohet të pranojë transferimin nëse vendi i ri i punës është më larg se 30 km nga vendi i punës aktual.” dhe as ato të ligjit të ri, që e rikonfirmojnë detyrimin për të respektuar një largësi të caktuar nga vendi i punës dhe ndalojnë transferimin për rastet e punonjësit në periudhë prove, ashtu si ishte rasti në fjalë.

Veç kësaj, gjatë shqyrtimit të këtij informacioni, ka dalë në pah, fakti se institucioni, në këtë rast, Instituti i Statistikave, nuk ka marrë në konsideratë as sqarimin e bërë nga Departamenti i Administratës Publike, dërguar me shkresën Nr. 1944/1 Prot., datë 22.09.2014, në lidhje me rikthimin në pozicionin e mëparshëm të punës për këtë punonjëse, në përfundim të afatit të transferimit të përkohshëm, në zbatim të detyrimit ligjor që nëpunësi civil të kthehet në pozicionin e mëparshëm të punës.

Këto veprime kanë pasjellë veprime të tjera administrative në kundërshtim me dispozitat ligjore dhe që kanë çuar në nxjerrjen e akteve administrative që në kuptim të Kodit të Procedurave Administrative janë akte administrative të pavlefshme, dhe si të tilla duhet të konsiderohen nga organi që i ka nxjerrë ato duke u bërë dhe revokimi i tyre.

Së dyti: I pambështetur në ligj e në prova është dhe pretendimi i zgjatjes së afatit të periudhës së provës edhe për një periudhë tjetër 6-mujore. pasi kjo situatë nuk ka ardhur si konkluzion i arsyeve të justifikuara për pamundësinë e vlerësimit të plotë të nëpunësës, apo të jetë bazuar në vlerësimin e rezultateve individuale, si dhe në rezultatin e testimit nga ASPA.

Së treti: Departamenti i Administratës Publike, në aktin e deklaramit të statusit të punësimit, me të drejtë e ka deklaruar këtë punonjëse me statusin e nëpunësit civil, por klasifikimi si nëpunëse në periudhë prove është i gabuar, për arsye se: a) deklarimi i statusit të punësimit është bërë në një pozicion të ndryshëm nga ai në të cilin punonjësja ishte emëruar nëpërmjet konkurrimit, b)

në momentin e daljes së këtij akti, periudha e provës kishte përfunduar (duke pasur parasysh edhe zgjatjen prej 6 muajsh të periudhës së provës).

Së katërti: *Parregullsi u konstatuan dhe në procesin e vlerësimit të punonjësës V.M. gjatë të cilit nuk janë pasur parasysh kërkesat e ligjit e konkretisht, nuk janë analizuar: a) rezultati i testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në ASPA dhe b) vlerësimi i rezultateve individuale, si dhe nuk janë respektuar procedurat ligjore gjatë aplikimit të këtij instituti të ligjit. Veç kësaj, ka rezultuar se akti i vlerësimit ka parregullsi edhe në drejtim të përmbajtjes së tij; konkluzioni përfundimtar i vlerësimit nuk është rrjedhim logjik i vlerësimit të zërave të veçantë, pasi në aktin e vlerësimit përpiluar në Drejtorinë e Statistikave dhe Mjedisit në Institutin e Statistikave Tiranë, shihet se kemi vlerësime të nivelit 2 (dy vlerësime), vlerësime të nivelit 3 (pesë vlerësime), vlerësime të nivelit 4 (tre vlerësime) dhe në përfundim kemi vlerësim në nivelin 4. Ndërsa në periudhën e parë të vlerësimit në Zyrën Rajonale të Statistikave Durrës, nëpunësja është vlerësuar në nivelin e përgjithshëm me 1.*

Komisioneri në këtë rast, ka sjell në vëmendjen e aktorëve të këtij procesi se vlerësimi përfundimtar i punonjësit, nuk është një mbledhje aritmetike e vlerësimeve për rubrika të veçanta, por sidoqoftë, ky vlerësim duhet të jetë rrjedhim logjik dhe integral i vlerësimeve të veçanta.”

Po kështu, si rast tipik, të një menaxhimi jo në përputhje me ligjin, që ka lidhje me institutin e transferimit dhe ristrukturimit të institucionit, mund të përmendim transferimin e nëpunësit **O.R.**, nga Drejtoria e Bujqësisë Tiranë, në Agjencinë e Zhvillimit Bujqësor dhe Rural Tiranë.

Në këtë rast, ky punonjës, në kuadrin e ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Tiranë, pa dëshirën e tij, është liruar nga detyra që mbante “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”. Pas njoftimit të institucionit për fillimin e procesit të verifikimit, Komisioneri ka vijuar hetimin administrativ, në përfundim të të cilit ka konstatuar shkelje të procedurës ligjore nga ana e njësisë të burimeve njerëzore dhe për këtë arsye ka vendosur rishikimin e gjithë procesit të ristrukturimit.

Në përfundim të kësaj mbikëqyrje, u konstatua se Departamenti i Administratës Publike ka urdhëruar miratimin e propozimit të Komisionit të Ristrukturimit për punonjësën **O.R.**, duke e kaluar atë specialist në Agjencinë e Zhvillimit Bujqësor dhe Rural (AZHBR). Në këtë rast, ndonëse është treguar kujdes në respektimin nga pikëpamja formale të procedurës së transferimit të detyrueshëm të nëpunësve për shkak të shkurtimit, ose ristrukturimit të pozicionit të mëparshëm të punës, është gabuar në drejtim të vlerësimit të përmbajtjes së transferimit.

Ky përfundim arrihet për arsye se, pozicioni i ri në të cilin është transferuar ky punonjës, nuk përfshihet në fushën e shërbimit civil, duke shkelur në këtë mënyrë, kushtin e kërkuar nga dispozita e pikës 1, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*” i ndryshuar, sipas së cilës, transferimi në këto raste duhet të bëhet në një pozicion tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori.

Në këto kushte, Komisioneri ka kërkuar revokimin nga ana e Departamentit të Administratës Publike të aktit që kalon nëpunësin **O.R.** në institucionin AZHBR, si një akt i dalë në

kundërshtim me ligjin dhe rivlerësimin e rastit sipas kërkesave të legjislacionit që rregullon shërbimin civil, me arsyetimin, të cilin në mënyrë të përmbledhur po e paraqesim më poshtë:

“...Departamenti i Administratës Publike ka miratuar propozimin e Komisionit të Ristrukturimit për transferimin e përhershëm të nëpunësit O.R., në Agjencinë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural.

Nga analiza e përmbajtjes dhe elementëve të aktit të transferimit, rezultoi se janë kryer/lejuar disa parregullsi dhe shkelje të kërkesave të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, sipas të cilit, transferimi i nëpunësit civil për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, në një pozicion tjetër për shkak se pozicioni i mëparshëm është shkurtuar, bëhet duke ruajtur kategorinë e nivelit të punësimit dhe gjithmonë brenda sistemit të shërbimit civil. Ndërkohë, në këtë rast, kategoria është ruajtur, pasi edhe pozicioni ku është transferuar nëpunësi O.R. është i nivelit ekzekutiv, por nuk është respektuar kushti që transferimi të bëhet brenda fushës së shërbimit civil, pasi Agjencia për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, aktualisht nuk është pjesë e shërbimit civil.

Një tjetër aspekt i parregullsisë së konstatuar është fakti se nuk është marrë mendimi me shkrim i nëpunësit civil, për pranimin ose refuzimin e pozicionit të ofruar, siç përcaktohet në pikën 20, Kreu III, “Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit”, të Vendimit nr.171, datë 26.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”. Ky është një fenomen që është hasur në gjithë praktikën e këtij ristrukturimi.

Po kështu, konstatohet se në këtë praktikë administrative aktet e njësisë përgjegjëse për qëndrimin përfundimtar ndaj propozimit të Komisionit të Ristrukturimit, janë konceptuar në formën e një liste dhe jo në mënyrë individuale, siç kërkohet në dispozitat specifike të aktit nënligjor që e rregullon këtë aspekt të ligjit.”

Nga sa më sipër, rezulton se, në këto vendime të KMSHC bëhet analizë e përgjithësime ligjore dhe interpretim faktik, që kanë rëndësi jo vetëm për rastin konkret, por i shërbejnë punës edhe në drejtim të unifikimit në qëndrimet e praktikës së përditshme.

Të njëjtën natyrë ka edhe vendimi në të cilin është trajtuar rasti i nëpunësit **A.M.**, në lidhje me mosmarrëveshjen e tij me Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve, për keqinterpretimin që i kishte bërë kjo e fundit konceptit administrativ të delegimit të kompetencave në organet vartëse, duke e konfunduar atë me konceptin e transferimit të brendshëm me karakter të përkohshëm të nëpunësit civil.

Duke e konsideruar rastin si delegim kompetencash, D.P.Tatimeve, kishte anashkaluar detyrimet ligjore që rrjedhin nga zbatimi i ligjit për nëpunësin civil, në rastin e transferimit të përkohshëm, si dhe rolin e Departamentit të Administratës Publike, duke mos marrë asnjë miratim prej tij në këtë rast.

Në këtë vendim, duke bërë dallimin ligjor dhe doktrinor të këtyre dy koncepteve të ndryshme dhe duke kërkuar kryerjen e veprimeve konkrete administrative për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, ndër të tjera Komisioneri analizon:

“... Në referim të neneve 27 deri 32, të ligjit Nr. 8485, datë 12.05.1999 “Kodi i Procedurave Administrative në R.SH” që rregullojnë institutin e delegimit të kompetencave konstatojmë se në to, parashikohen rastet kur organet administrative kompetente mund të delegojnë kompetencat e tyre te një organ tjetër i administratës, apo t’i delegojnë këto kompetenca tek organet e tyre vartëse, duke vendosur kritere të veçanta të cilat duhet të respektohen në këto raste.

Nga kjo analizë e këtyre neneve të ligjit, duke mbajtur në vëmendje edhe doktrinën e të drejtës administrative për këtë rast, rezulton se, delegimi i kompetencave, parashikohet si e drejta që kanë organet administrative më të larta, për të kaluar atributet e ushtrimit të pushtetit të tyre ekzekutiv, ose urdhërdhënës, tek organet më të ulëta hierarkike, brenda këtij sistemi, duke rregulluar njëkohësisht kriteret për delegim kompetencash, si edhe procedurën e realizimit të këtij procesi, në mënyrë të shprehur, në dispozita të veçanta të ligjit Nr. 8485, datë 12.05.1999 “Kodi i Procedurave Administrative në R.SH”, ndër të cilat edhe publikimi i i vullnetit për delegim kompetencash në Fletoren Zyrtare.

Në këtë vendim është arsyetuar se procesi i delegimit të kompetencave është një proces i gjerë dhe kompleks, i përbërë nga një sërë elementësh, si në përmbajtje ashtu edhe në procedurë, të cilët në rastin konkret, nuk janë prezent. Për këtë arsye, si dhe duke pasur parasysh përmbajtjen e aktit administrativ objekt i këtij hetimi administrativ, arrihet në përfundimin se gabimisht nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme, është trajtuar rasti si një delegim kompetencash, duke iu referuar Kodit të Procedurave Administrative, kur nuk ka asnjë nga elementët e kërkuar nga ligji. Ky i fundit, parashikon delegimin e kompetencave midis organeve administrative, dhe jo midis këtyre dhe nëpunësve civil, brenda të njëjtës strukturë.

Në rastin konkret kemi të bëjmë me një punonjës të administratës tatimore, i cili është në varësi direkt të Drejtorit të Drejtorisë së Menaxhimit të Riskut, e cila është një njësi, në përbërje të strukturës së Drejtorisë të Përgjithshme të Tatimeve.

Detyrat funksionale dhe kompetencat ligjore të këtyre njërive organizative, janë të përcaktuara qartë në dispozitat e ligjit Nr.9920, datë 19.05.2008 “Për Procedurat Tatimore në R.SH”(i ndryshuar) dhe të Rregullores së miratuar nga Ministri i Financave, me aktin administrativ Nr.13018/1, datë 04.10.2010, “Rregullore e Brendshme e Administratës Tatimore Qendrore”.

Në përfundim të hetimit administrativ në këtë rast dhe pas shqyrtimit të provave të mbledhura gjatë procesit të verifikimit, është arritur në konkluzionin se, në rastin konkret, kemi të bëjmë me zbatim të gabuar të dispozitave ligjore, e konkretisht:

Së pari, rezulton se janë zbatuar dispozitat e ligjit Nr. 8485, datë 12.05.1999 “Kodi i Procedurave Administrative në RSH”, i cili është një ligj me karakter procedural, dhe jo ligji Nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, i cili është një ligj i posaçëm, me karakter material-procedural, që rregullon marrëdhënien e punës në shërbimin civil.

Pavarësisht faktit se në aktin administrativ objekt shqyrtimi, nga ana e drejtuesit të Drejtorisë të Përgjithshme të Tatimeve është përdorur termi “delegim i kompetencave”, në fakt kemi të bëjmë me një lëvizje në detyrë (transferim), të një nëpunësi civil, e cila duhet të bëhet në përputhje me ligjin, në të njëjtën kategori dhe vetëm brenda kufijve kohorë të vendosur nga neni 48, i ligjit Nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (6 muaj brenda dy vjetëve).

***Së dyti**, në aktin Nr.841, datë 30.10.2015, “Për delegimin e kompetencave për një afat të pacaktuar, të Inspektorit të Parë në Sektorin e Verifikimit në Terren, në Drejtorinë Rajonale Tatimore Tiranë”, konstatohet se nuk është ruajtur e njëjta kategori, ashtu si e kërkojnë kushtet e nenit 48, pika 1/a, të ligjit organik, që rregullon aktualisht shërbimin civil.*

Si përfundim, Komisioneri ka arritur në përfundimin se mosrespektimi i kriterëve në një rast transferimi të përkohshëm, si ai i ruajtjes së kategorisë në shërbimin civil, ashtu dhe mos përcaktimi i kohëzgjatjes së këtij transferimi, në përputhje me kushtet e kërkuara nga dispozitat e ligjit Nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e bën aktin të kundërligjshëm, gjë që në vështrim të nenit 115, pika “a”, të ligjit Nr.8485, datë 12.05.1999, “Kodi i Procedurave Administrative në RSH”, passjell pavlefshmëri absolute të aktit objekt hetimi administrativ. Duke qenë i tillë në bazë të nenit 117, pika “1”, të Kodit të Procedurave Administrative, nuk mund të prodhojë pasoja ligjore, pavarësisht nga fakti se janë deklaruar ose jo si të tillë.

Rasti konkret është klasifikuar si transferim i përkohshëm, për nevoja të institucionit dhe veprimi administrativ duhet të klasifikohet si i kundërligjshëm, për shkak të mosrespektimit të kërkesave të nenit 48 të ligjit Nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

***Së treti**, duke iu referuar korrespondencës që ka shoqëruar aktin e delegimit, dërguar për dijeni Departamentit të Administratës Publike, dhe shkresës së Departamentit të Administratës Publike, drejtuar Komisionerit, në përgjigje të kërkesës për informacion, në lidhje me këtë rast, rezulton se Departamenti i Administratës Publike është anashkaluar nga institucioni dhe nuk ka qenë pjesë e administrimit të shërbimit civil në këtë praktikë administrative”.*

- ❖ Nga numri i përgjithshëm i verifikimeve të kryera gjatë vitit 2015, në **33** raste, ose **34%** të informacioneve të ardhura në drejtim të Komisionerit, është vendosur përfundimi i procedimit, për shkaqe të ndryshme, siç mund të përmendim, konstatimin e zbatimit të drejtë të ligjit në trajtimin e rastit të hetuar, dërgimin e çështjes për shqyrtim në gjykatë nga ana e punonjësve të cilët kanë kërkuar ndërhyrjen e Komisionerit, etj.

Duke bërë zbrëthimin e këtyre rasteve, sipas shkaqeve të përfundimit të procedimit, gjendja paraqitet si vijon:

- ✓ në **16** raste (ose **17%** e informacioneve) ka përfunduar procedimi për shkak se nuk janë konstatuar parregullsi në zbatimin e ligjit nga ana e njërive përgjegjëse, apo drejtuesve të institucioneve;
- ✓ në **9** raste (ose **9%** e informacioneve) është vendosur përfundimi i procedimit për shkak se gjatë kryerjes së hetimit administrativ, është konstatuar se nëpunësi i interesuar, e kishte bërë çështjen objekt të shqyrtimit gjyqësor. Nisur nga parimi i përcaktuar në

paragrafin e Kreut III, të nenit 36, të ligjit nr. 8116, datë 29.03.1996 “Kodi i Procedurës Civile i RSH” i ndryshuar, sipas të cilit asnjë institucion nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje që është duke u gjykuar nga gjykata, është vendosur menjëherë përfundimi i procedimit.

- ✓ Në 8 raste të tjera, ose 8% e informacioneve të ardhura në drejtim të Komisionerit, gjatë vitit 2015, kanë përfunduar me kthim përgjigje administrativisht, pas verifikimit të problemeve që parashtronin ata nëpunës. Në përgjithësi, këto përgjigje kanë pasur për subjekt konkluzionin se, njësia e burimeve njerëzore, apo drejtuesi i institucionit në cilësinë e eprorit direkt, kanë vepruar në përputhje me ligjin dhe nuk kishte vend për ndërhyrje nga ana e Komisionerit.

Bie në sy fakti se, gjatë vitit 2015, pranë Komisionerit janë parashtruar 9 raste (ose 9% e informacioneve), në të cilat është kërkuar ndërhyrje institucionale, për të vlerësuar, nivelin e mbrojtjes së të drejtave të nëpunësit civil dhe respektimin e ligjit material dhe procedural në zhvillimin dhe përfundimin e një ecurie disiplinore dhe përcaktimin e llojit të masave disiplinore.

Nëpunësit i janë drejtuar Komisionerit, pavarësisht rregullimit ligjor që i njuh atyre të drejtën për t’ju drejtuar gjykatës, në lidhje me mosmarrëveshjet e punës, apo elementë të ndryshëm të marrëdhënies së punës, në rastet kur punëdhënësi është organ i administratës publike, sipas nenit 7, pika “ç”, të ligjit nr. 49/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e gjykatave administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, pra i përfshin këto çështje në juridiksionin gjyqësor.

Këto informacione Komisioneri i ka vlerësuar si të rëndësishme dhe i ka trajtuar nga këndvështrimi i kompetencave të tij, duke verifikuar procedurën e ndjekur nga aktorët që janë të detyruar ta zbatojnë atë, ndër të cilët Komisioni i Përhershëm i Disiplinës, apo eprori direkt, duke mos u futur në përmbajtjen e masës, apo shkaqet që kanë çuar në marrjen e saj, që vlerësohet si kompetencë e gjykatës.

Në 6 nga këto raste, janë konstatuar shkelje të procedurave dhe kompetencës në marrjen e masave disiplinore, ndërsa për 3 raste është vendosur përfundimi i procedimit, për shkak se nëpunësit i janë drejtuar njëkohësisht edhe gjykatës, e cila ndërkohë, kishte filluar shqyrtimin gjyqësor të çështjes.

Në rastet e trajtuara, ndërhyrja e Komisionerit ka qenë efektive dhe vendimet e marra prej tij, në përfundim të trajtimit të këtyre çështjeve, janë vlerësuar dhe zbatuar, vullnetarisht nga ana e institucioneve, në rrugë administrative. Konkretisht, është fjala për rastet e punonjësve **M.D.** dhe **K.M.** me Drejtorinë e Përgjithshme të Doganave; **E.S.** me Bashkinë Kukës; **S.Gj.** me Bashkinë Pukë; **A.H.** me Bashkinë Tiranë (*Njësia Administrative Nr. 9*) dhe **M.Ll.** me Bashkinë Cërrrik.

Si rast tipik, që tregon efektivitetin e ushtrimit të kompetencës së inspektimit kryesisht nga ana e Komisionerit, përmendim trajtimin që iu bë informacionit të ardhur prej nëpunësit **S.Gj.** të Bashkisë Pukë, i cili ngrinte pretendimin se ishte larguar nga shërbimi civil në mënyrë të

padrejtë, pa respektuar procedurën për zhvillimin e një ecurie të rregullt disiplinore dhe pa u mbështetur në dokumentacion dhe prova bindëse.

Pas përfundimit të hetimit administrativ dhe vlerësimit të drejtë të gjithë rrethanave të këtij rasti, u arrit në konkluzionin se marrëdhënia e punës për këtë nëpunës, kishte një tjetër shkak ligjor për të urdhëruar ndërprerjen e saj. Evidentimi i këtij shkak të ri për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, e bënte të panevojshme zhvillimin dhe vlerësimin e një ecurie disiplinore, pasi kjo marrëdhënie pune duhej përfunduar, për arsye se ishte lidhur në kundërshtim me ligjin, nëpërmjet një akti emërimi të pavlefshëm (neni 65, pika “ç” e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar), pasi punonjësi rezultoi i dënuar me vendim gjyqësor për kryerjen e një vepre penale.

Në këtë vendim është analizuar hollësisht baza ligjore ku mbështetet konkluzioni i mësipërm, duke treguar dhe mënyrën se si duhej të vepronte njësia përgjegjëse për zgjidhjen e problemit, duke i dhënë zgjidhje rastit, në mënyrë të përmbledhur si më poshtë:

“...është konstatuar se Gjykata e Rrethit Gjyqësor Pukë, me vendimin penal nr. 32, datë 14.05.2008, i cili është lënë në fuqi me vendimin nr. 320 datë 02.12.2008 të Gjykatës së Apelit Shkodër, ka vendosur deklarinimin fajtor të të pandehurit S.Gj. për kryerjen e veprës penale të “Falsifikimit të dokumenteve shkollore” të kryer në bashkëpunim dhe në bazë të nenit 187/1 e 25 të Kodit Penal, dënimin e tij për kryerjen e kësaj vepre me gjobë, duke dhënë dënim plotësues heqjen e të drejtës për të ushtruar funksione publike për një periudhë 1 (një) vjeçare.

Nisur nga ky fakt, konstatohet se ndodhemi përpara një rasti, që drejtuesi i Bashkisë Pukë në atë kohë, kur ka nxjerrë aktin e emërimit, në pozicionin përkatës, ka shkelur në mënyrë flagrante ligjin e kohës, nr. 8549 datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”. Kjo për faktin se në nenin 12 pika “d”, të këtij ligji, në nëntitullin “Kërkesa të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil”, parashikohet shprehimisht se për t’u pranuar në shërbimin civil, kandidatët duhet: “Të mos jenë të dënuar me vendim të formës së prerë, për kryerjen e një krimi”.

Në lidhje me këtë çështje, qëndrimi i ligjvënësit është i vendosur, pasi edhe në dispozitën respektive, të nenit 21, pika “d”, të ligjit Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, me një shtesë e cila ndalon pranimin në shërbimin civil edhe nëse konkurrenti është dënuar për kundërvajtje penale të kryer me dashje.

Nga verifikimi i dosjes personale të punonjësit S.Gj,ka rezultuar se, në momentin e punësimit nuk është administruar vërtetimi i gjendjes gjyqësore, me anë të së cilës ai duhej të vërtetonte, nëse kishte pasur, apo kishte probleme me organet e drejtësisë, ashtu siç kërkonte ligji i kohës. Pra, ky punonjës, duke shfrytëzuar dhe neglizhencën në kryerjen e detyrës të njësisë së burimeve njerëzore dhe të eprorit direkt, ka shtrembëruar me dashje realitetin, duke u paraqitur si i padënuar e në këtë mënyrë është pranuar në shërbimin civil, pas kryerjes së procedurës së konkurrimit.

Shkelja e lejuar në momentin e pranimit në shërbimin civil të këtij punonjësi, është një shkelje flagrante, e një dispozite ndaluese të ligjit organik të kohës, që rregullonte shërbimin civil, gjë e cila e bën absolutisht të pavlefshëm krejt procesin e rekrutimit.

Kjo është një situatë vazhduese edhe aktualisht, pasi në bazë neneve 481 e vijues, të K.Pr.Penale është përcaktuar se, regjistrohën në regjistrin e gjendjes gjyqësore gjithë vendimet me të marrë formë të prerë, si edhe vendimet për dënimet plotësuese dhe fshirja e këtyre shënimeve bëhet vetëm në kushtet e përcaktuara në nenin 483 të K.Pr. Penale, që janë vdekja ose plotësimi i moshës 80 vjeç të të dënuarit; vendimet e revokuara për shkak të rishikimit apo shfuqizimit të veprës penale; dhënia e pafajësisë ose pushimi i çështjes, kur kanë kaluar 10 vjet nga dita kur vendimi ka marrë formë të prerë dhe vetëm për vendimet e dënimit për kundërvajtje me gjobë kur nga dita e ekzekutimit të vendimit kanë kaluar 10 vjet.

Në rastin konkret, nuk ekziston asnjë nga kushtet e nenit 483 të Kodit të Procedurës Penale, gjë e cila do të thotë se shtetasi S.Gj, efektivisht, sot vazhdon të figurojë person i dënuar penalisht në regjistrat e gjendjes gjyqësore.

Nëse punonjësi S.Gj do të respektonte ligjin dhe në momentin e konkurrimit, do t'i duhej të paraqiste Vërtetimin e Gjendjes Gjyqësore, ku do të rezultonte i dënuar, gjë e cila do të përbënte rrethanë penguese për pranimin e tij në shërbimin civil. Në këto kushte nuk do të ishte lidhur marrëdhënia e punës me institucionin.

Nisur nga sa më sipër, arrihet në përfundimin se Urdhri i emërimit i Kryetarit të Bashkisë Pukë, e për rrjedhojë edhe Vendimi për konfirmimin e punonjësit S.Gj, si nëpunës civil, janë akte të nxjerra në kundërshtim flagrant me nenin 12/d të ligjit nr. 8549 datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”, prandaj në bazë të neneve 115/a, 116/c dhe 117/1 të ligjit nr. 8485, datë 12.05.1999 “Kodi i Procedurave Administrative në R.SH” janë akte absolutisht të pavlefshme dhe si të tilla nuk mund të krijojnë një marrëdhënie punësimi në shërbimin civil dhe nëse kjo marrëdhënie është lidhur, ajo duhet të ndërpritet.

Në këto kushte, marrëdhënia e punës së punonjësit në fjalë, nuk mund të jetë një marrëdhënie që mund të mbrohet nga legjislacioni i shërbimit civil dhe në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në bazë të nenit 63/c dhe 65/“ç”, të këtij ligji, marrëdhënia e punësimit të punonjësit S.Gj, me Bashkinë Pukë, duhej të kishte përfunduar, për shkak të konstatimit të pavlefshmërisë absolute, të aktit të emërimit në shërbimin civil dhe konfirmimit në fund të periudhës së provës, pasi edhe në nenin 21/d të ligjit në fjalë, mbahet qëndrim i njëjtë, madje më i rreptë: “nuk mund të pranohet në shërbimin civil një person i dënuar me vendim të formës së prerë për kryerjen e një krimi apo për kryerjen e një kundërvajtjeje penale me dashje”.

Në analizë të gjithë sa janë thënë më sipër, Komisioneri ka arritur në përfundimin tjetër, se trajtimi i punonjësit S.G.j, si nëpunës civil, është një veprim i pambështetur në ligj dhe në këto kushte, kryerja e veprimeve të ndryshme procedurale, që sigurojnë mbrojtjen e një nëpunësi civil, është efektivisht e panevojshme. Është fjala këtu, për gjithë aktet që kanë dalë për konstatimin e shkeljeve të ndryshme të disiplinës dhe marrjen e disa masave të lehta disiplinore, fillimin e ecurisë disiplinore, kalimin e çështjes për trajtim në komisionin e disiplinës, ngritjen e këtij komisioni dhe marrjen e masës disiplinore.

Përfundimisht, për të rregulluar ligjshmërinë e veprimeve administrative të kryera, Komisioneri ka kërkuar që të revokohet akti i emërimit dhe akti i konfirmimit të këtij punonjësi si nëpunës

civil, si akte të dala në kundërshtim me ligjin e kohës, nr. 8549 datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil” dhe me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe të vendoset përfundimi i marrëdhënies së punësimit për shkak të konstatimit të pavlefshmërisë të aktit të emërimit (neni 65 pika “ç” e ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar)...”.

Me një natyrë tjetër paraqitet rasti i nëpunësit **A.H.** jurist në Njësinë Bashkiake Nr.8, Tiranë (sot, Njësia Administrative Nr. 8, Tiranë), të cilin po e veçojmë si një rast tipik të parregullsive të konstatuara gjatë aplikimit të institutit të ecurisë disiplinore.

Nga ana e drejtuesit të njësisë, në cilësinë e eprorit direkt, është gabuar në kuptimin dhe zbatimin e dispozitave të neneve 57, 59 dhe 60 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe është dhënë masa disiplinore “*largim nga shërbimi civil*”, për shkelje, që sipas ligjit kjo masë nuk mund të jepej.

Pavarësisht faktit, nëse qëndronte ose jo shkelja disiplinore e pretenduar dhe përpjekjes që ishte bërë për të kryer hapat e duhur procedural në kryerjen e një ecurie disiplinore, hetimi administrativ u përqendrua në evidentimin e kushteve dhe kërkesave ligjore që nuk ishin mbajtur parasysh në zhvillimin dhe përfundimin e saj, duke shkelur në këtë mënyrë të drejtat e nëpunësit civil dhe duke aplikuar një masë disiplinore haptazi të papërshtatshme, në raport me shkeljen e pretenduar.

Kështu, nuk ishte mbajtur parasysh klasifikimi i shkeljeve disiplinore në shërbimin civil, që ishte përcaktuar në nenin 57, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në nivelet, “*shkelje shumë të rënda*”, “*shkelje të rënda*” dhe “*shkelje të lehta*”, ku përmenden në mënyrë të shprehur edhe veprimet ose mosveprimet e kundërligjshme, të cilat kualifikohen si të tilla. Qëllimi i ligjit, në realizimin e një ndarje të tillë, kosiston në vendosjen e kufijve të caktuar për të vepruar me objektivitet dhe për të mos lejuar arbitraritet në përzgjedhjen e masave disiplinore.

E lidhur ngushtë me sa më sipër, në këtë rast ishte edhe mosrespektimi i parimeve për përshkallëzimin dhe individualizimin e masës disiplinore, parashikuar në nenin 60, të ligjit në fjalë. Më konkretisht, ndër të tjera, në vendim, në mënyrë të përmbledhur, Komisioneri ka arritur në këto konkluzione:

“...Me urdhrin nr. 43, datë 01.07.2015, Kryetari i Njësisë Bashkiake Nr. 8, Tiranë, ka urdhëruar ngritjen e Komisionit Disiplinor të përbërë nga 3 anëtarë, për të shqyrtuar shkeljet disiplinore që pretendohet se janë kryer nga A.H., me detyrën “Jurist” pranë Njësisë Bashkiake Nr.8, Tiranë.”

Në përfundim të kësaj procedure, rezulton që Kryetari i Njësisë Bashkiake nr. 8, Tiranë, me Urdhrin nr. 45, datë 03.07.2015, “Për marrjen e masës largim nga detyra të juristit të Njësisë Bashkiake Nr. 8, A.H.”, ka urdhëruar ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës.”

Në zbatim të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe të VKM-së Nr. 115, datë 05.03.2015, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil”, konstatohet se nga ana

e Njesisë Bashkiake Nr. 8, Tiranë, janë kryer një sërë veprimesh administrative, të cilat bien në kundërshtim me dispozitat përkatëse.

Komisioni disiplinor, në bazë të Kreut I, pika 3, të VKM-së Nr. 115, datë 05.03.2015, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil”, duhet të jetë i përbërë nga 5 (pesë) anëtarë, duke përcaktuar edhe cilësinë e pjesëtarëve të tij. Në analizë të dokumentacionit të administruar rezulton se Komisioni Disiplinor nuk është formuar sipas përcaktimeve të VKM-së në fjalë, por është i përbërë vetëm nga 3 (tre) anëtarë. Po kështu, në fund të shqyrtimit të ecurisë disiplinore duhej që vendimin për nëpunësin ta merrte Komisioni Disiplinor dhe jo Kryetari i Njesisë Bashkiake Nr.8, Tiranë, në cilësinë e titullarit të institucionit, veprim i cili nuk legjitimohet edhe për shkakun se vetë titullari i institucionit ka qenë pjesë e Komisionit Disiplinor.

Gjithashtu, duke llogaritur që mungesa e pajustificuar në punë referuar aktit nr. 42, datë 01.07.2015, “Për heqjen e ditëve të punës Juristit të Njesisë z. A.H.”, ka qenë 6 ditë pune, referimi që i është bërë nenit 57, pika 2/ç, është i gabuar, sepse në përmbajtje të kësaj dispozite citohet: “braktisja e punës ose mungesa e pajustificuar dhe e vijueshme për 7 ditë pune ose më shumë, kur mungesa ka sjellë pasoja shumë të rënda në përmbushjen e detyrave të institucionit”.

Pra, në këtë rast, kemi dy arsye të rëndësishme, që e bëjnë të paligjshëm aktin nr. 45, datë 03.07.2015, “Për marrjen e masës “largim nga detyra” të juristit A.H.”:a) mungesa, qoftë dhe e paarsyeshme, është më pak se 7 ditë; b) nisur nga përmbajtja e nenit 57, pika 2/ç, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kjo shkelje nuk ka sjellë pasoja shumë të rënda në përmbushjen e detyrave (ose të paktën, pala punëdhënëse nuk ka parashtruar dhe argumentuar një gjë të tillë), gjë e cila nuk justifikon aplikimin e masës disiplinore më të rëndë, atë të largimit nga shërbimi civil...”.

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

1.2 Problemet e trajtuara nëpërmjet mbikëqyrjes rast pas rasti (ad-hoc), të klasifikuara sipas objektit të tyre

Duke bërë një klasifikim mbi llojet e mosmarrëveshjeve administrative, të trajtuara kryesisht, rast pas rasti (ad-hoc), për vitin 2015, gjendja paraqitet si në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 5 *Mosmarrëveshjet administrative, të klasifikuara sipas objektit të tyre*

Objekti	Refuzim statusi	Ristrukturim	Ecuri disiplinore	Konkurime	Moskonf. në fund të p.provës	Denoncim për të tretë	Transf. të padrejta	Vlerësim vjetor	Emërim pa procedurë	Të tjera
<i>Administrata shtetërore</i>	9	8	3	3	4	3	2	2	1	4
<i>Administrata vendore</i>	2	46	4	1	1	-	-	-	1	2
<i>Institucione të pavarura</i>	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
<i>Totali</i> 97	11 12 %	54 56%	7 7%	5 5%	5 5 %	3 3 %	2 2%	2 2%	2 2%	6 6%

Siç shihet qartë dhe nga të dhënat e paraqitura në këtë tabelë, numrin më të madh të rasteve të trajtuara kryesisht në vitin 2015, e përbëjnë ato mosmarrëveshje që kanë pasur lidhje me cenimin e marrëdhënies së punës, për shkak të shkurtimit, ose riorganizimit të pozicioneve të punës, pas kryerjes së ristrukturimit të institucioneve. E krahasuar me numrin e përgjithshëm të inspektimeve të kryera kryesisht, rastet e ristrukturimit zënë **56%** të tyre.

Pjesa më e madhe e këtyre rasteve, i përkasin punonjësve të institucioneve që janë pjesë e administratës vendore. Kjo situatë është rezultat i faktit që administrata e qeverisjes vendore u përfshi në një lëvizje dhe riorganizim për shkak të implementimit të reformës administrative, pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 115/2014 “Për ndarjen administrativo-territoriale të njërive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë” dhe ligjit nr. 30/2015 “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, si dhe të Kreut IV, të Vendimit Nr. 510, datë 10.06.2015, të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e procedurave për transferimin e të drejtave dhe detyrimeve, personelit, aktiveve të trupëzuara dhe të patrupëzuara, të arkivave dhe çdo dokumentacioni tjetër zyrtar në njësitë e qeverisjes vendore, të prekura nga riorganizimi administrativo-territorial”.

Gjithashtu, me miratimin e buxhetit të vitit 2015, pati shkurtim të ndjeshëm të fondeve për këshillat e qarkut, gjë e cila u reflektua në strukturat e reja të miratuara në fillim të vitit, ku u shënuan shkurtime të ndjeshme të pozicioneve të punës, riorganizim dhe bashkim të tyre.

Duke analizuar në përmbajtje këto raste të ristrukturimeve të trajtuara, në përgjithësi konstatohet se nga ana e njërive të burimeve njerëzore janë kryer/lejuar shkelje në drejtim të respektimit të procedurës së përcaktuar në nenin 50 të ligjit nr. 152/ 2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në Vendimin Nr. 171, datë 26.03.2014 “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”. Kjo situatë do të trajtohet me hollësi në rubrikat në vijim të raportit, të cilat i përkasin procesit të mbikëqyrjeve/inspektimeve tematike apo të përgjithshme, pasi pjesa më e madhe e këtyre informacioneve, është përfshirë në programin e mbikëqyrjes, duke u bërë një pikë e veçantë në objektin e tyre.

Në mënyrë të përgjithshme, problemet në këto raste, kanë konsistuar në faktin se në gjatë procesit të ristrukturimit nuk është ngritur komisioni i ristrukturimit, i cili duhej të shqyrtonte mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese dhe të bënte propozimet konkrete për transferimin e nëpunësit në një pozicion të lirë, në të cilin ai plotësonte kërkesat specifike.

Mosrespektimi i procedurës së kërkuar nga ligji, është bërë shkak për pavlefshmërinë absolute të gjithë procesit të ristrukturimit, duke urdhëruar, në të gjitha rastet, përsëritjen e tij nga fillimi.

Si rast tipik, mund të përmendim kryerjen e inspektimit të përgjithshëm në Këshillin e Qarkut Korçë, i cili mori shkas nga informacioni i marrë prej letrave që i dërguan Komisionerit, disa punonjës të këtij institucioni, duke pretenduar shkeljen e të drejtave të tyre gjatë kryerjes së ristrukturimit të institucionit dhe duke kërkuar ndihmë për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë të këtij procesi.

Nisur nga këto informacione, pasi u krye verifikimi paraprak, u konstatua se nga ana e njësisë përgjegjëse të Këshillit të Qarkut Korçë, ishin lejuar shkelje të dispozitave procedurale dhe materiale që rregullojnë procesin e ristrukturimit, e mbi këtë bazë, u vendos kryerja e inspektimit të përgjithshëm në këtë institucion, për rishikimin e ligjshmërisë të zbatimit të legjislacionit të shërbimit civil, në përgjithësi për gjithë institutet e ligjit, dhe procesin e ristrukturimit në veçanti.

Pas kryerjes së hetimit të thelluar administrativ, u konstatuan shkelje procedurale gjatë gjithë procesit dhe u urdhërua rregullimi i tyre. Aktualisht, siç rezulton nga përmbajtja e shkresës nr.116, datë 03.02.2016, dërguar nga Këshilli i Qarkut Korçë, të gjitha detyrat e lëna janë realizuar dhe janë rivendosur të drejtat e shkelura të nëpunësve (*për këtë, më hollësisht, do të flitet në kapitullin e mbikëqyrjes*).

E njëjta gjë mund të thuhet edhe në lidhje me verifikimet dhe inspektimet e kryera në Bashkinë Pukë, Bashkinë Fush-Arrëz, Bashkinë Vau Dejës, Bashkinë Krujë, disa njësi bashkiake të Tiranës, Bashkinë Vlorë, etj.

Në adresë të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, megjithëse në raste më të pakta (*vetëm 2 raste*), gjatë vitit 2015, kanë mbërritur dhe informacione në lidhje me vlerësimin vjetor të nëpunësve civilë. Në këto raste janë ngritur pretendime për mungesë objektiviteti, mosrespektim të afateve dhe kërkesave të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe të Vendimit Nr. 109 datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, etj.

Nga këto praktika të shqyrtuara, në një rast (që i përket nëpunëses **E.F.** me Ministrinë e Mbrojtjes), u vendos përfundimi i procedimit për shkak se ajo ndërkohë kishte paraqitur padi me të njëjtin objekt dhe shkak në Gjykatën Administrative, e ndërkohë u verifikua se kishte filluar shqyrtimi i çështjes, ndërsa rasti tjetër (*ai i vlerësimit të nëpunëses L.T. me Ministrinë e Shëndetësisë*), u mbikëqyr prej Komisionerit dhe në përfundim është dalë me vendim, në të cilin është urdhëruar kryerja nga fillimi, i procesit të vlerësimit, duke patur parasysh gjithë kërkesat e dispozitave ligjore e nënligjore që rregullojnë procedurën që duhet të ndiqet në këtë rast.

Gjatë hetimit administrativ që u krye në lidhje me këtë informacion, u konstatuan shkelje të shumta të procedurës dhe kërkesave ligjore, siç mund të përmendim: *a) mosrespektimi i fazave të vlerësimit*, përcaktuar në pikën 12, të Kreut II, të Vendimit Nr. 109 datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, nga ana e aktorëve të procesit, të cilat parashikojnë planifikimin e objektivave kryesorë, të matshëm, të punës dhe sjelljet përkatëse profesionale; bisedimet e ndërmjetme, çdo katërmujor për të rishikuar progresin në arritjen e objektivave të planifikuar, dhe vlerësimin përfundimtar të suksesit të nëpunësit në arritjen e objektivave të përcaktuar në fazën e planifikimit, etj.; *b) shkelja e afateve ligjore të kryerjes së këtij procesi*, për faktin se procesi i vlerësimit vjetor për vitin 2014, është kryer në Tetor 2015 dhe kjo ka ndodhur, vetëm pasi nëpunësja e ka kërkuar me insistim, për shkak se duhet të merrte pjesë në një konkurrim me procedurën për ngritje në detyrë dhe në bazë të nenit 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe pikës 2/c, të Kreut VII, të Vendimit Nr. 142 datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, i nevojitej për ta paraqitur si dokumentacion, të paktën një vlerësim vjetor pozitiv; *c) nuk i është komunikuar punonjësës formulari i vlerësimit*, duke i hequr në këtë mënyrë, mundësinë nëpunësit për të ushtruar të drejtën e ankimit, e aspekte të tjera të cilat do t'i parashtrijmëmë poshtë, për të krijuar një përshtypje të qartë në lidhje me nivelin e zbatimit të ligjit për sa i përket institutit të vlerësimit të punës në këtë rast dhe mënyrën se si e ka trajtuar Komisioneri këtë rast:

“...Nga analiza në tërësi e dokumentacionit dhe e rrethanave të çështjes, vlerësohet se, procedura e ndjekur për vlerësimin e rezultateve në punë për punonjësën L.T. është kryer në kundërshtim me kërkesat e nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe të Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 109, datë 26.02.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”.

Sistemi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i rëndësishëm, i cili konsiston në verifikimin e realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuara në fillim të periudhës së vlerësimit, si dhe i aftësive dhe dobësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave. Ai i shërben përmirësimit të aftësive profesionale të nëpunësit civil dhe të cilësisë së shërbimit dhe ka pasoja të rëndësishme për nëpunësin civil, pasi shërben për të marrë vendime objektive në lidhje me periudhën e provës, mundësinë e zhvillimit të karrierës nëpërmjet ngritjes në detyrë, lirimën nga shërbimi civil, përparimin në hapat e pagës si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil.

Në kuptim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, vlerësimi i rezultateve në punë është një proces që duhet të realizohet çdo 6 muaj, ose çdo vit, ku viti i vlerësimit për nëpunës civil të konfirmuar është i njëjtë me vitin kalendarik, me përjashtim të vlerësimit të rezultateve në punë në përfundim të periudhës së provës, ku viti i vlerësimit llogaritet nga data e emërimit të nëpunësit civil. Për realizimin e një vlerësimi sa me objektiv, në Vendimin Nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”, është përcaktuar një procedurë e hollësishme në lidhje me kompetencat e aktorëve që marrin pjesë në këtë proces dhe mënyrën e kryerjes së këtij procesi.

Në kuptim të pikës 12, Kreu II, të Vendimit të Këshillit të Ministrave Nr. 109, datë 26.02.2014, "Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil", procesi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i vazhdueshëm, i cili kalon në fazat e mëposhtme:

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

- *Bisedimet e ndërmjetme. Kjo fazë konsiston në takime të strukturuar dhe të shkurtra, të cilat zhvillohen gjatë vitit, çdo katërmujor, ku zyrtari raportues takohet me nëpunësin civil dhe vlerëson progresin e bërë në arritjen e objektivave të planifikuara dhe përmirësimet e nevojshme në planin e hartuar me shkrim.*

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

*Duke pasur parasysh këto kërkesa të ligjit arrihet në përfundimin se në rastin e punonjësës **L.T.**, kjo procedurë nuk është respektuar. Në rastin konkret, nuk rezulton të ketë një dokumentacion që materializon zhvillimin e fazës së planifikimit, në të cilën duhet të identifikohen objektivat kryesore të punës dhe sjelljet profesionale që duhet të përmbush nëpunësi apo zhvillimin e fazës së bisedimeve të ndërmjetme për të vlerësuar progresin e nëpunësit që i nënshtrohet vlerësimit. Mosrespektimi i kësaj procedure reflektohet në mungesën e komenteve në të gjitha rubrikat që përmban formulari i vlerësimit të rezultateve në punë, detyrimi cili duhet të përmbushet nga zyrtari raportues dhe zyrtari autorizues.*

Procedura e vlerësimit të nëpunësit civil, sipas formatit të miratuar nga Departamenti i Administratës Publike, nuk duhet të konsistojë vetëm në vlerësimin me pikë, por detyrimisht, duhet të shoqërohet edhe me komentet përkatëse se cilat kanë qenë premiset nga është nisur zyrtari raportues për të arritur në një përfundim të caktuar, si dhe të përcaktohen në mënyrë konkrete, rekomandimet dhe vërejtjet e nevojshme, të parashikuara në formularin e vlerësimit, me qëllim rritjen e rezultateve dhe arritjen e objektivave më të larta nga ana e nëpunësit. Respektimi i këtij detyrimi ligjor, ndikon në një vlerësim objektiv dhe të efektshëm të performancës dhe arritjeve të nëpunësit civil gjatë kryerjes se detyrave të tij dhe për më tepër, ndihmon nëpunësin që në të ardhmen të përqendrohet në ato drejtime të treguara, me qëllim përmbushjen sa më mirë të detyrave dhe nxitjen e rritjes së rezultateve në punë. Mosrespektimi i procedurës së përcaktuar në aktin nënligjor dhe mungesa e dokumentacionit provues të zhvillimit të kësaj procedure, passjell një vlerësim jo objektiv dhe jo të plotë.

Njëkohësisht, nga këqyrja e formularit të vlerësimit të punës, vërehet se nuk është respektuar afati ligjor i realizimit të këtij vlerësimi, fakt që vjen në kundërshtim me pikën 12/c, Kreu II, i Vendimit Nr. 109, datë 26.02.2014, "Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil".

Në kuptim të dispozitave ligjore të mësipërme, vlerësimi vjetor i rezultateve në punë për çdo nëpunës duhet të realizohet në periudhën 15 nëntor – 15 dhjetor, ndërsa në rastin konkret rezultoni që kemi një formular vlerësimi të plotësuar dhe të komunikuar në datë 22.10.2015, dhe një tjetër, më pas, në datë 23.10.2015, për më tepër, në mënyrë të paargumentuar, me përfundime të ndryshme. Vlerësimi individual i rezultateve në punë për periudhën e vitit 2014, duhej t'i ishte komunikuar nëpunëses L.T. brenda vitit 2014, për të realizuar me efektivitet arritje në detyrat e lëna dhe rekomandimet përkatëse, për zhvillimin profesional të kësaj nëpunëse gjatë vitit kalendarik 2015, si dhe t'i jepej mundësia të ushtronte, të drejtën e ankimit nëse kishte kundërshtime.

Parregullsia dhe mosrespektimi i ligjit në anën procedurale, është shoqëruar me një ndjesi paragjykimi dhe kundërvënie nga ana e drejtuesve që kanë marrë pjesë në këtë proces vlerësimi. Kjo duket jo vetëm në faktin se formularët e vlerësimit për vitin 2014, janë plotësuar në muajin tetor 2015 (pothuaj, një vit tej afatit ligjor) dhe pas kërkesës insistuese të së interesuarës, por edhe nga fakti tjetër që në periudhën e vlerësimit janë lënë jashtë trajtimit dy muajt e fundit të vitit të mëparshëm 2013, siç përcaktohet në Kreun VI, të Vendimit Nr. 109, datë 26.02.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”, në të cilin thuhet shprehimisht: “Në vlerësimin për vitin 2014, të përfshihen edhe muajt nëntor dhe dhjetor të vitit 2013”. Në të dy formularët e vlerësimit, konstatohet se vlerësimi është realizuar vetëm për periudhën 01.01.2014 – 31.12.2014.

Pretendimi i Ministrisë së Shëndetësisë i ngritur nëpërmjet shkresës nr. 48664/5 prot., datë 23.11.2015 drejtuar Departamentit të Administratës Publike, se nëpunësja L.T., nuk ka paraqitur ankim me shkrim dhe nuk ka bërë kërkesë për shqyrtimin e vlerësimit të rezultateve në punë nga Sekretari i Përgjithshëm dhe për këtë shkak nuk është marrë në shqyrtim për rivlerësim nga ana e këtij të fundit, nuk qëndron. Në kuptim të Kreut V, pika 1, të Vendimit të Këshillit të Ministrave Nr. 109, datë 26.02.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civile” përcaktohet se kur nëpunësi i kategorisë ekzekutive nuk është dakord me vlerësimin e rezultateve në punë ka të drejtë të kërkojë shqyrtimin e vlerësimit nga Sekretari i Përgjithshëm, e drejtë kjo që, sipas dispozitës së mësipërme, është materializuar në ndarjen D, “Nënshkrimi”, të formularit të vlerësimit, miratuar nga Departamenti i Administratës Publike, konkretisht në nënpikën 12 të tij, ku thuhet shprehimisht: “Unë, nëpunësi, nuk jam dakord me vlerësimin e mësipërm dhe kërkoj vlerësimin e rezultateve nga ana e zyrtarit autorizues”, e cila duhet të shoqërohet me nënshkrimin e nëpunësit.

Nënshkrimi i kësaj rubrike nga nëpunësi, përcakton shprehjen e vullnetit të tij, nëse ka mbajtur qëndrim pozitiv ose negativ ndaj aktit të vlerësimit të eprorit. Nënshkrimi prej nëpunësit në fund të formularit (në pikën 5, të Ndarjes D) tregon qartë qëndrimin e nëpunësit dhe është i mjaftueshëm për të vënë në lëvizje procesin e rivlerësimit nga ana e Nëpunësit Autorizues, pa qenë nevoja për paraqitjen e një ankimi të veçantë me shkrim, ndaj aktit të vlerësimit.

Në rastin konkret, që nëpunësja L.T. ka nënshkruar në pikën 5, të Ndarjes D, të formularit të vlerësimit, në bazë të pikës 2, të Kreut V, të Vendimit Nr. 109/2014, duhej që Zyrtari Autorizues brenda 5 (pesë) ditëve të kishte marrë në shqyrtim ankimin dhe të bënte rivlerësimin përkatës. Ky rivlerësim, duhet të shënohet dhe nënshkruhet nga ky i fundit në formularin e vlerësimit të rezultateve në punë. Kjo përbën një shkelje tjetër të dispozitave që rregullojnë këtë aspekt të

menaxhimit të shërbimit civil e që cenon të drejtat legjitime të nëpunëses, të mbrojtura nga dispozitat ligjore në fuqi.

Një shkelje tjetër, e po kësaj natyre, është edhe fakti se nuk është kryer vlerësimi i rezultateve në punë për 6 mujorin e parë të vitit 2015, si një detyrim ligjor i përcaktuar në nenin 62, pika 1, e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar e që diktohet nga koha në të cilën është kryer procesi i vlerësimit, në rastin konkret.

Bazuar sa më sipër, në analizë të dokumenteve shkresore të administruara, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil arrin në përfundimin se procedura e vlerësimit të rezultateve në punë për nëpunësen L. T., nuk është bërë sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimit Nr. 109, datë 26.02.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil” të Këshillit të Ministrave dhe si e tillë, në bazë të neneve 115, 116/c dhe 117 të ligjit nr. 8485 datë 12.5.1999 “Kodi i Procedurave Administrative të RSH”, duhet të konstatohet si procedurë administrative absolutisht e pavlefshme, e cila duhet të përsëritet nga fillimi, për gjithë periudhën që mbetet e pavlerësuar...”.

Në tipologjinë e rasteve të shqyrtuara kryesisht në këtë vit, është vënë re edhe refuzimi i statusit të nëpunësit civil, për mungesë të kushteve të kërkuara nga neni 67, i ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Pas hetimit administrativ të kryer, është arritur në përfundimin se nga ana e njësive përgjegjëse në disa institucione, nuk është kuptuar momenti i fillimit të efekteve të ligjit, në fjalë, në raport me momentin e lidhjes së marrëdhënies së punës dhe fillimit të marrëdhënies financiare.

Nëse do të bëjmë një krahasim të situatës së shërbimit civil midis institucioneve të administratës në nivel vendor dhe në nivel qendror, rezulton se gjendja në institucionet e administratës shtetërore (në institucionet qendrore dhe ato të vartësisë), apo në institucionet e pavarura paraqitet më e stabilizuar, kjo për shkak se kryerja e procedurave në institucionet e administratës shtetërore bëhet nën drejtimin e Departamentit të Administratës Publike, e për pasojë nuk janë konstatuar shkelje të rënda të natyrës procedurale.

2. Mbikëqyrja e përgjithshme dhe tematike – problemet e hasura në raport me zbatimin e instituteve të ligjit

Në vijim të raportimit, më poshtë do të parashtrijmë situatën e konstatuar gjatë mbikëqyrjeve të përgjithshme dhe tematike, duke pasqyruar gjendjen e administrimit të shërbimit civil, sipas instituteve të ligjit.

2.1 Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nga njësia përgjegjëse gjatë procesit të deklarimit të statusit të punësimit

Detyrimi ligjor për të deklaruar statusin e punësimit, për punonjësit që ishin në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, është sanksionuar në nenin 67 të këtij ligji.

Kjo dispozitë ligjore solli si rezultat përfitimin e statusit të nëpunësit civil për të gjithë punonjësit që plotësonin kërkesat e vendit të punës, pa bërë dallim midis punonjësve që kishin filluar punë në përputhje me ligjin e mëparshëm për shërbimin civil, nëpërmjet konkurrimit, ose jo.

Ky rregullim ligjor, bëri që të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë, në datën 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit aktual, të gjendeshin në kushte të njëjta, për sa i përket ligjshmërisë së punësimit të nëpunësve civilë.

Për nëpunësit që u gjendën në procedura konkurrimi, ligji urdhëroi që ky proces të përfundonte sipas ligjit të ri. Ndërkohë që, punonjësit me një periudhë më të vogël se një vit pune, të cilët nuk kishin realizuar procedura konkurrimi, i konsideroi në periudhë prove.

Duke u bazuar në këto rregullime specifike, të vendosura tashmë në këto korniza ligjore, si dhe duke pasur parasysh rëndësinë e madhe të këtij procesi, që ka lidhje me fillimin e marrëdhënies juridike të punës me shërbimin civil, kontrollin e zbatimit të procedurave gjatë aplikimit të këtij instituti të ligjit, Komisioneri e ka përfshirë në programin e punës, në çdo subjekt të mbikëqyrur. Trajtimin si prioritet të këtij instituti të ligjit, Komisioneri e ka vendosur edhe duke pasur parasysh implementimin e reformës territoriale, e cila mundëson kushtet për një risk të lartë të trajtimit të këtij momenti me subjektivizëm nga ana e titullarëve të njësisve të qeverisjes vendore, si komunat apo bashkitë, që u bashkuan me njësi të tjera administrative.

Ashtu si do ta paraqesim edhe më poshtë, ky fenomen është shfaqur jo vetëm si mundësi, por është konstatuar edhe si fakt, në disa raste në subjektet e mbikëqyrura, të nivelit të qeverisjes vendore (bashki apo komuna), duke deklaruar si nëpunës civilë punonjës pa arsimin përkatës, apo që kanë qenë në pozicione pune që nuk konsiderohen pjesë e shërbimit civil.

Për ta bërë më të qartë raportimin për këtë moment të zbatimit të ligjit, më poshtë po paraqesim shifrat në mënyrë grafike:

Grafiku nr.4 *Zbatimi i ligjshmërisë gjatë procesit të deklarimit të statusit të punësimit*

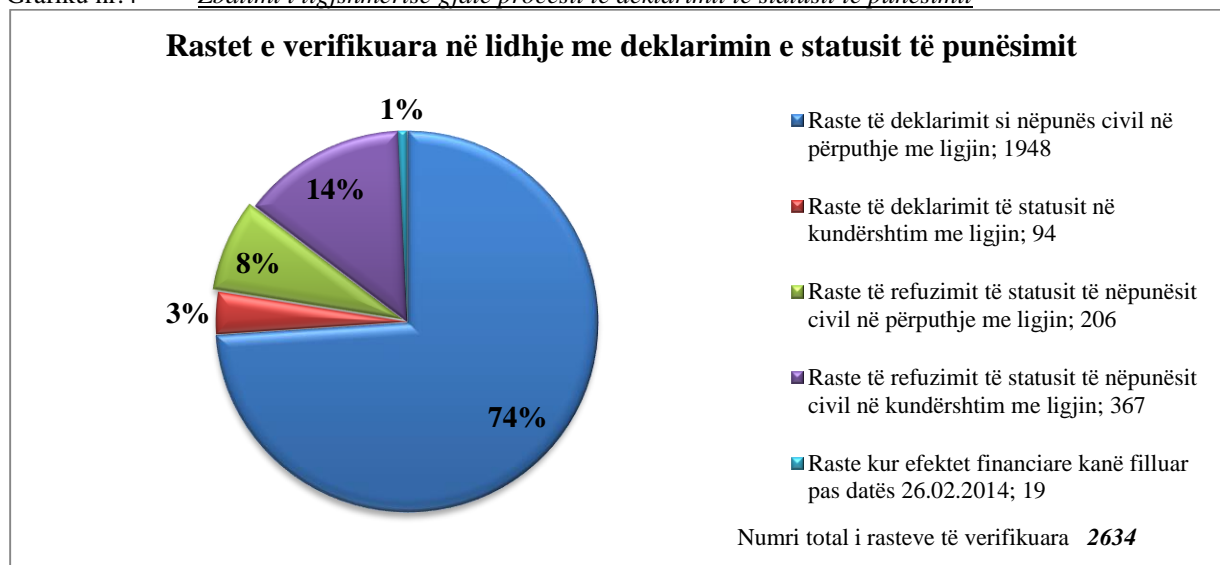


Tabela nr.6

Statistika në lidhje me nivelin e zbatimit të ligjit, gjatë aplikimit të nenit 67, të ligjit nr.152/2016 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit

Nr.	Tipologjia e institucioneve	Raste të verifikuara	Raste të deklarimit si nëpunës civil, në përputhje me ligjin	Raste të deklarimit të statusit të punësimit, në kundërshtim me ligjin	Raste të refuzimit të statusit të nëpunësi civil, në përputhje me ligjin	Raste të refuzimit të statusit të nëpunësi civil, në kundërshtim me ligjin	Raste kur fillimi i efekteve financiare ka filluar pas datës 26.02.2014
1.	Institucione të pavarura	14	12	0	0	2	0
2.	Institucione të administratës shtetërore	433	416	4	1	6	6
	Ministri	173	171 (Nuk është përmbyllur me akt deklarimi)	0	0	0	2
	Institucione varësie	260	245	4	1	6	4
3.	Njësi të qeverisjes vendore	2187	1520	90	205	359	13
	Bashki	1038	841	31	62	103	1
	Njësi bashkiake (Bashkia Tiranë)	208	106	15	12	75	0
	Këshilla qarku	409	352	11	23	12	11
	Komuna	532	221	33	108	169	1
	Totali	2634	1948	94	206	367	19

Duke iu referuar statistikave të paraqitura në këto tabela, të cilat janë përmbledhje e të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të mbikëqyrjes, rezulton se janë verifikuar **2634** raste të lidhura me procesin e deklarimit të statusit të punësimit, ose pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të plotësuar nga punonjës që u gjenden të punësuar në to, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit. Më poshtë po analizojmë nivelin e zbatimit të ligjit, gjatë aplikimit në praktikë të këtij procesi, për të nxjerrë në pah arritjet dhe të metat e konstatuara gjatë mbikëqyrjes.

- Sipas të dhënave të administruara gjatë mbikëqyrjes, konstatohet se në pjesën më të madhe të pozicioneve të verifikuara, që përbëhet nga **2154** raste, ose **82%** e tyre, nga ana e njësisë përgjegjëse është vepruar në përputhje me ligjin gjatë verifikimit të statusit të punësimit.

Në këto raste:

- ✓ nga ana e njësive përgjegjëse, është deklaruar me të drejtë statusi i nëpunësit civil për **1948** punonjës, ose **74 %** e rasteve të verifikuara, pasi punonjësit i plotësonin kushtet për të gëzuar këtë të drejtë;

- ✓ nga ana e njësive përgjegjëse është refuzuar me të drejtë statusi i nëpunësit civil, për **206** punonjës ose **8%** e rasteve të verifikuara, pasi punonjësit nuk i plotësonin kushtet për të qenë nëpunës civilë.

Në këto raste është konstatuar se njësitë përgjegjëse kanë vepruar sipas përcaktimeve ligjore që e rregullojnë këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil, duke pasur parasysh se, deklarimi si nëpunës civil ekzistues, për çdo punonjës të këtij institucioni, duhet të bëhet në respektim të kërkesave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, neni 67, pikat 3, 4 dhe 6, ku përcaktohet në mënyrë të shprehur se:

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

Po kështu, rezulton se janë mbajtur parasysh edhe kërkesat e 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, Kreu II, “Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet”, pika 1, ku përcaktohet në mënyrë të shprehur se: “Nëpunës civilë”, sipas pikës 3, të nenit 67, janë të gjithë ata nëpunës që kryejnë funksione të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 dhe që janë rekrutuar sipas procedurave konkurruese, përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”.

Ndërkohë, për pjesën tjetër, që zë **18%** të rasteve të verifikuara, rezulton se nuk janë mbajtur parasysh këto kërkesa, e për pasojë nuk është realizuar drejt, detyrimiligjor për të deklaruar statusin e punësimit, për disa punonjës të institucionit.

- Në raport me numrin e përgjithshëm të rasteve të verifikuara, rezulton se në **94** prej tyre, ose **3%** e rasteve të verifikuara, janë konstatuar deklarime të statusit të nëpunësit civil, pa të drejtë (në kundërshtim me ligjin) nga ana e njësisë përgjegjëse.

Punonjësit që kanë përfituar statusin e nëpunësit civil në këto raste, nuk i plotësonin kushtet për të qenë pjesë e shërbimit civil, për arsye të ndryshme, ndër të cilat:

- mosplotësimi i kriterit arsimor, pasi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, ishin me arsim të mesëm, apo me edukim arsimor të nivelit të lartë, por të papërshtatshëm me atë

të kërkuar nga përshkrimi i punës. Këto raste janë evidentuar kryesisht në komuna, të cilat janë institucione që përfshihen për herë të parë në fushën e veprimit të ligjit;

- pozicioni i punës ishte përfshirë pa të drejtë në shërbimin civil, pasi funksioni real i tij nuk përputhej me kërkesat e shërbimit civil. Përmendim këtu rastin kur, punonjësit e mirëmbajtjes së stadiumit në Bashkinë e Krujës, trajtoheshin si specialistë në shërbimet mbështetëse, e po kështu edhe në komuna të ndryshme të vendit janë hasur shembuj të kësaj natyre.

Këto raste janë vlerësuar si të parregullta nga Komisioneri dhe i është kërkuar njësisë përgjegjëse që të revokojë aktet e deklaramit të statusit si nëpunës civil, për ata punonjës të cilët gjendeshin ende në marrëdhënie pune, në momentin e mbikëqyrjes;

- në **367** raste, ose **14%** e pozicioneve të verifikuara, konstatohet se punonjësve iu është refuzuar statusi i nëpunësit civil, edhe pse ata i plotësonin të gjitha kushtet për të qenë pjesë e shërbimit civil. Në këto raste, pa të drejtë, nga ana e njësisë përgjegjëse, është pretenduar se pozicioni i punës nuk është pjesë e shërbimit civil, apo arsye të tjera që kanë të bëjnë me interpretim të gabuar të ligjit.

Si shembull përmendim këtu, rastin e Drejtorisë së Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës, në Këshillin e Qarkut Korçë.

Nga analiza e akteve ligjore që rregullojnë veprimtarinë e kësaj strukture, rezultoi se, 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 DAMT-së emërohen dhe shkarkohen në përputhje me ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”*”.

Pra, duke pasur parasysh faktin që emërimi i tyre kryhet mbi bazën e një procedure konkurruese, si dhe përfshirjen e këtyre pozicioneve në kategorinë e funksioneve që ushtrojnë autoritet publik, me fillimin e efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, kjo strukturë duhet të përfshihej në shërbimin civil dhe në strukturën e institucionit. Në këtë rast, njësisë përgjegjëse e institucionit në fjalë nuk e ka konsideruar si pjesë e shërbimit civil, e për pasojë nuk i ka trajtuar punonjësit e saj, si nëpunës civilë.

Po kështu janë konstatuar edhe raste të tjera kur nuk janë konsideruar si pjesë e shërbimit civil, specialistë të protokollit, inspektorë të fushave të ndryshme etj.

Për arsyet e përmendura më sipër, Komisioneri i ka kërkuar njësisë përgjegjëse që të nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit për punonjësit e Drejtorisë së Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës, në mbështetje të kërkesave të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Po kështu është vepruar edhe në raste të tjera, duke rekomanduar njësitë përgjegjëse të institucioneve ku janë evidentuar ato, që të përmbyllin procesin e deklarimit të statusit të punësimit, duke nxjerrë aktin përkatës, me qëllim që punonjësit të përfitonin të drejtat e tyre të ligjshme.

- Në **19** raste, ose **1%** e pozicioneve të verifikuara, akti i emërimit, ka dalë para datës 26.02.2014, që përkon me fillimin e efekteve juridike të ligjit, ndërkohë që efektet financiare të marrëdhënies së punës, kanë filluar pas kësaj date.

Megjithëse kjo shkelje nuk përbën fenomen gjatë deklarimit të statusit të punësimit, pasi zë një numër të vogël të rasteve të parregullta, vlerësojmë se duhet të trajtohet në raport, me qëllim që të shërbejë si unifikim i qëndrimit të njësive përgjegjëse, në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit, kur ndodhen përballë këtyre rasteve.

Kjo për faktin se procesi i deklarimit të statusit të punësimit, ende nuk ka përfunduar në të gjitha institucionet, për arsye të ndryshme, ndër të cilat edhe për shkak të reformës territoriale, e cila vijon të jetë në proces. Në disa njësi të qeverisjes vendore, të cilat kanë qenë të organizuara si komuna më parë, konstatohet se nuk është realizuar deklarimi i statusit të punësimit, prej njësive të tyre të administrimit të burimeve njerëzore. Në këto rrethana, sipas akteve ligjore e nënligjore që rregullojnë aspekte të ndryshme të reformës territoriale, i lind detyrimi që procesin e papërfunduar, ta realizojë njësi përgjegjëse e bashkisë përkatëse, të cilës i bashkohet kjo strukturë.

Në institucionet e mbikëqyrura, janë evidentuar raste kur, gjatë verifikimit të statusit të punësimit, organi qee ka realizuar këtë proces, ka marrë të mirëqenë, si moment të fillimit të marrëdhënies së punës, datën që përkon me nxjerrjen e aktit të emërimit, ndërkohë që është konstatuar se marrëdhënia financiare ka nisur pas fillimit të efekteve juridike të ligjit.

Në këtë rast Komisioneri ka mbajtur qëndrimin se, data e fillimit të efekteve financiare, shënon edhe momentin se kur ka filluar realisht punonjësi të ushtrrojë funksionet në këtë pozicion pune.

Këto raste janë vlerësuar si të parregullta nga Komisioneri dhe është kërkuar nga njësi përgjegjëse që të revokojë aktin e deklarimit të statusit si nëpunës civil, me argumentin se marrëdhënia e punës në shërbimin civil, është një marrëdhënie specifike, që rregullohet nga një legjislacion i posaçëm dhe qënë vetvete duhet t'i përmbajë njëkohësisht të gjitha elementet e marrëdhënies së punës.

Marrëdhënia e punës lind me përmbushjen e tre kushteve, pa të cilat nuk mund të konsiderohet si e tillë, ndër të cilat: ekzistencën e pozicionit të punës, kryerjen e detyrës nga nëpunësi përkatës dhe pagesën për punën e kryer. Nëse njëri nga këta elementë nuk ekziston, atëherë nuk bëhet fjalë për marrëdhënie pune; apo nëse një nga këta elementë ndryshon, atëherë lind një marrëdhënie e re pune.

Fakti që në aktet e emërimit, është shënuar një datë e mëvonshme për fillimin e efekteve financiare, do të thotë se urdhërdhënësi ka shprehur vullnetin që këto marrëdhënie pune, të

krijua, apo ndryshuara, të bëhen efektive në momentin e lidhjes së marrëdhënieve financiare dhe jo në momentin e daljes së aktit.

Në këtë këndvështrim, Komisioneri i ka kërkuar institucioneve, që deklarin e statusit të punësimit, në këto raste, ta realizonin në bazë të gjendjes faktike të punësimit në datën 26.02.2014, pra mbi bazën e pozicionit të punës që kanë pasur realisht punonjësit, ditën e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Ky moment është rekomanduar që të përbëjë kriterin bazë të vlerësimit, për të arritur në konkluzionin se në cilin pozicion pune duhet deklaruar statusi i punësimit për secilin punonjës.

Në vijim të analizës së të dhënave të paraqitura në tabelën më sipër, e parë në këndvështrimin e tipologjisë së institucioneve, parregullsitë më të theksuara në lidhje me deklarin e statusit të punësimit, vërehen në institucionet e administratës vendore, komuna, bashki, Këshilla qarku. Për të gjitha këto raste, Komisioneri i ka kërkuar njësisë përgjegjëse që të revokojë aktet që kanë dalë në kundërshtim me ligjin.

Ndërkohë, ndryshe nga institucionet e qeverisjes vendore, në institucionet e administratës shtetërore, konstatohet një numër i papërfillshëm parregullsish, duke përfshirë këtu ministritë e linjës dhe institucionet e varësisë. Procesi i verifikimit të statusit të punësimit është përfunduar në të gjitha rastet.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, u konstatua se, Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse për institucionet e administratës shtetërore, me shkresën nr. 1535/4 prot., datë 10.06.2014 “Kërkesë për dokumentacion”, ka kërkuar tek të gjitha ministritë strukturën analitike të institucionit, aktin e emërimit për çdo nëpunës në pozicionet pjesë e shërbimit civil, si dhe dokumentet personale për këta nëpunës (*diplomën e arsimit të lartë dhe librezën e punës*), si dhe ka marrë prej tyre të gjithë dokumentacionin e nevojshëm.

Për shkak të numrit të madh të punonjësve që kanë kaluar nën administrimin e Departamentit të Administratës Publike (*rreth 9000* punonjës), në ministritë e linjës është duke vijuar puna për të përmbyllur procesin edhe me aktin e deklaramit, ndërkohë që në institucionet e varësisë ky proces ka përfunduar.

Nga ana e Departamentit të Administratës Publike i është dhënë prioritet institucioneve të varësisë, për shkak se këto institucione kanë hyrë për herë të parë në fushën e shërbimit civil, ndërkohë që ministritë janë institucione të cilat janë administruar edhe më parë si pjesë e shërbimit civil.

Nga ana e Komisionerit janë verifikuar marrëdhëniet e punësimit, për të gjithë punonjësit që u gjenden në pozicione pune të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit në ministritë e mbikëqyrura, Ministria e Integritit, Ministria e Kulturës dhe Ministria e Arsimit dhe Sportit dhe rezultoi se, mungesa e akteve formale të deklaramit të statusi të punësimit, nuk ka sjellë asnjë pasojë negative në trajtimin si nëpunës civil, të punonjësve që e gëzojnë statusin e nëpunësit civil, për shkak të ligjit, apo të trajtimit pa të drejtë si nëpunës civil, të punonjësve që nuk i plotësojnë kushtet ligjore për të qenë të tillë.

Nga verifikimet e kryera në këto institucione, në fakt rezulton se punonjësit, në përputhje me kushtet e kërkuara ligjore, janë trajtuar të gjithë sipas ligjit, duke realizuar madje edhe ndarjen në nëpunës civilë ekzistues dhe nëpunës civilë në periudhë prove, duke respektuar kërkesat e periudhës së provës dhe konfirmimit, ose jo të nëpunësit, pas përfundimit të saj, po kështu edhe gjatë ristrukturimit të institucionit, duke u transferuar në pozicione të tjera të shërbimit civil.

Ky proces është duke u përmbyllur nga Departamenti i Administratës Publike, në bashkëpunim me Komisionerin, me qëllim që të mundësohet përmbushja e detyrimit ligjor për të nxjerrë aktin final të deklaramit të statusit të punësimit, ashtu si është parashikuar edhe në dispozitivin e vendimeve paralajmëruese për rregullimin e situatës në këtë rast.

2.2 Situata në lidhje me respektimin e afatit të deklaramit të statusit të punësimit

Në pikën 6, të nenit 67 të ligjit për nëpunësin civil, përcaktohet në mënyrë të shprehur se: *“Deklarimi i statusit të punësimit, sipas pikave 1, 3 dhe 4 të këtij neni, bëhet nga njësia përgjegjëse pas verifikimit të procedurës së punësimit”*.

Ky proces rregullohet në mënyrë të hollësishme edhe me Vendimin 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, ku: i ngarkohet njësisë përgjegjëse të institucionit, përgjegjësia për të lëshuar për çdo nëpunës *“Aktin e Deklaramit të Statusit të Punësimit*, sipas përcaktimeve të ligjit; përcaktohet afati për përfundimin e procedurës së deklaramit jo më vonë se 120 (njëqind e njëzet) ditë nga data e hyrjes në fuqi të këtij vendimi, si dhe lejon të drejtën e shtyrjes së këtij afati një herë të vetme, për shkak të arsyeshme, jo më shumë se 30 (tridhjetë) ditë.

Nisur nga të dhënat e administruara në 77 institucione të mbikëqyrura, në lidhje me këtë aspekt, rezulton se:

- Në **61** raste, ose në **80%** të institucioneve të mbikëqyrura, është respektuar afati ligjor i deklaramit të statusit të punësimit;
- Në **11** raste, ose **14%** e institucioneve të mbikëqyrura, nuk është kryer procesi i deklaramit të statusit të punësimit; dhe
- Në **5** institucione **6%**, nuk është respektuar afati dhe procesi është kryer tej afateve ligjore.

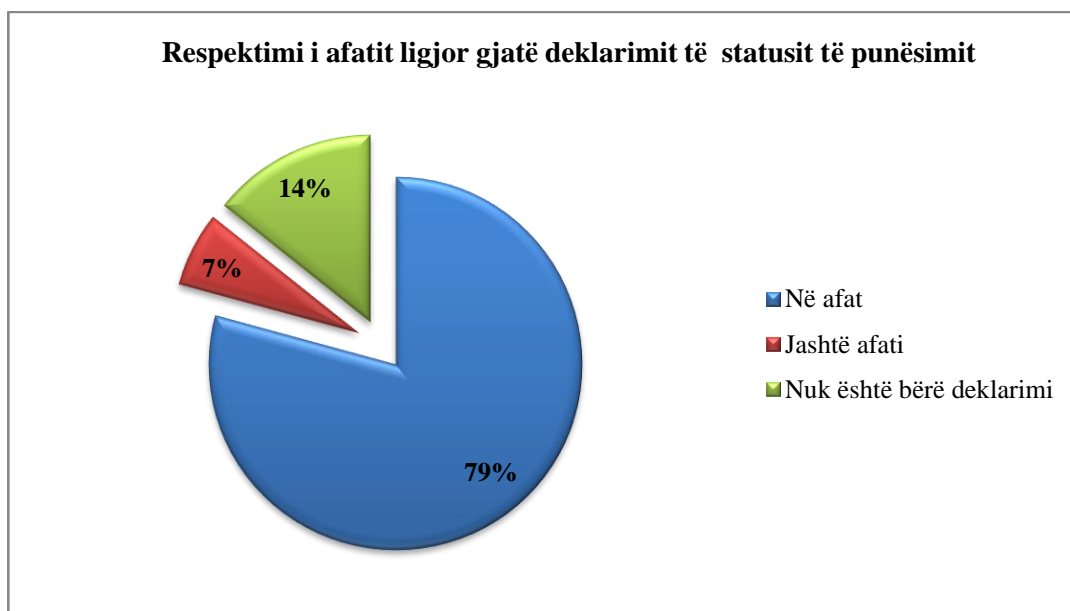
Ashtu si duket edhe nga të dhënat e paraqitura në tabelë, në **20%** të institucioneve të mbikëqyrura, janë konstatuar parregullsi që konsistojnë në mosdeklarim statusi, apo në mos respektim të afatit ligjor dhe të gjitha rastet janë evidentuar në administratën vendore.

Komisioneri ka kërkuar realizimin e procesit nga njësitë aktuale të administrimit të burimeve njerëzore, të cilave i është bashkuar administrata e njësisë bashkiake të Tiranës, apo e komunave që janë konstatuar me parregullsi.

Tabela nr.7 Respektimi i afatit ligjor të deklarimit të statusit të punësimit

Nr.	Institucioni	Procesi i deklarimit të statusit të punësimit			
		Në afat	Jashtë afati	Nuk është bërë deklarimi	Gjithsej
1.	Institucione të pavarura	1	0	0	1
2.	Administratë shtetërore	11	0	0	11
	Ministri Vijon nxjerrja e aktit formal të deklarimit	3	0	0	3
	Institucione varësie	8	0	0	8
3.	Njësi të qeverisjes vendore	49	5	11	65
	Bashki	8	0	1	9
	Njësi administrative të Tiranës	9		2	11
	Komuna	20	5	8	33
	Këshilla qarku	12	0	0	12
Totali		61	5	11	77

Grafiku nr.5 Respektimi i afatit ligjor gjatë procesit të deklarimit të statusit të punësimit



KAPITULLI III

REKRUTIMI NË SHËRBIMIN CIVIL

1. Aspekte të përgjithshme në lidhje me nivelin e zbatimit të ligjit gjatë procesit të rekrutimit - Krahasimi i situatës aktuale, me atë para fillimit të efekteve të ligjit të ri, në lidhje me emërimet e përkohshme, në kundërshtim me ligjin

Rekrutimi në shërbimin civil është një proces i rëndësishëm që ka lidhje të drejtpërdrejtë me nivelin e cilësisë së prurjeve të reja në shërbimin civil. Ligji nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në nenet 22 e vijues të tij, parashikon serekrutimi duhet të kryhet vetëm nëpërmjet konkurrimit, duke respektuar parimin e barazisë së palëve dhe meritës.

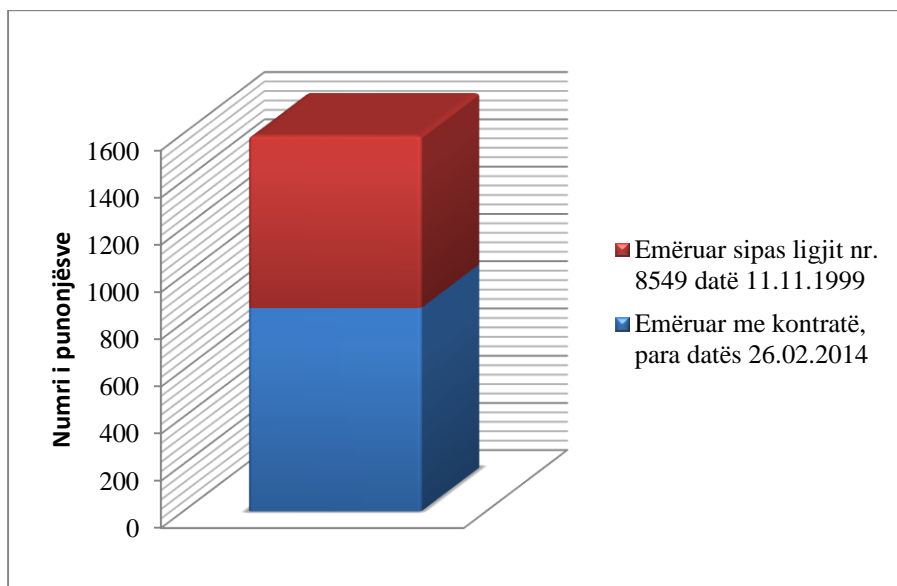
Analizën e këtij instituti po e fillojmë me një krahasim, që e ka bazën e tij në situatën e konstatuar para ndryshimeve ligjore të vitit 2013, në lidhje me emërimet në kundërshtim me ligjin, në pozicione pune që bëjnë pjesë në shërbimin civil, nëpërmjet kontratave, apo akteve të emërimit, i cili ka qenë një problem i përbashkët, si i institucioneve të administratës shtetërore dhe të pavarura, ashtu edhe i atyre të administratës vendore.

Më poshtë po paraqesim disa statistika, në lidhje me këtë aspekt, të cilat do t’i analizojmë në vijim, duke nxjerrë në pah edhe problematikën në këtë rast.

Tabela nr.8 Statistika në lidhje me gjendjen e administrimit të shërbimit civil, në lidhje me rekrutimet në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, data 26.02.2014, në institucione që kanë qënë subjekte të ligjit nr. 8549/11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil.”

Nr.	Tipologjia e Institucionit	Emëruar me kontratë, para datës 26.02.2014		(1) Totali Shuma (a+b)	Emëruar sipas ligjit nr.8549/11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”		(2) Totali Shuma (c+d)	Totali Shuma (1+2)
		(a) Deklaruar nëpunës civil në periudhë prove, më pak se 1 vit	(b) Deklaruar nëpunës civil, më shumë se 1 vit		(c) Në periudhë prove	(d) Konfirmuar		
1.	<i>Inst. të pavarura</i>	0	1	1	1	13	14	15
2.	<i>Inst. të administratës shtetërore</i>	17	0	17	40	108	148	165
3.	<i>Njësi të qeverisjes vendore</i>	215	629	844	175	391	566	1410
Totali		232 <i>ose</i> 14%	630 <i>ose</i> 40%	862 <i>ose</i> 54%	216 <i>ose</i> 14%	512 <i>ose</i> 32%	728 <i>ose</i> 46%	1590 <i>ose</i> 100%

Grafiku nr. 6 Ligjshmëria e plotësimit të pozicioneve të punës në datën e fillimit të efekteve të ligjit aktual (data 26.02.2014)



Nga analiza e të dhënave të pasqyruara më sipër, rezulton se në datën 26.02.2014, që shënon momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nga **1590**, pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të verifikuara, **862** ose **54%** e tyre, kanë qenë të plotësuara në kundërshtim me ligjin e kohës, nëpërmjet emërimeve të përkohshme, pa kryer më parë procedurën e konkurrimit.

Pozicionet e punës të verifikuara në këtë rast, zënë rreth **20%** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, para aplikimit të ligjit aktual, i cili ka qenë rreth **7.000** pozicione, shifër kjo e publikuar gjatë raportimit në Kuvend për veprimtarinë e vitit 2013, të Komisionit të Shërbimit Civil, si institucioni që ka mbikëqyrur administrimin e shërbimit civil, sipas ligjit të kohës. Ky kampion i të dhënave, është mëse i mjaftueshëm për të nxjerrë përfundime në lidhje me problemet që ka pasur procesi i rekrutimit, deri në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri.

Shifra prej **54%** e pozicioneve të punës, të plotësuara në kundërshtim me ligjin, e verifikuar nga Komisioneri, konfirmon edhe një herë situatën e njohur si problematike, gjatë gjithë periudhës së zbatimit të ligjit nr. 8549/1999 “Statusi i nëpunësit civil”, tashmë i shfuqizuar. Kjo situatë, ishte edhe një prej arsyeve kryesore, që shënoi ndryshime rrënjësore dhe rikonceptoi institutin e rekrutimit, pothuajse tërësisht, në të gjitha aspektet, si materiale ashtu edhe procedurale.

Fillimi i efekteve juridike të ligjit të ri, e vendosi në korniza ligjore këtë problem, nëpërmjet dispozitës që është materializuar në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duke i njohur të drejtën të gjithë punonjësve që u gjenden në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në datën 26.02.2014, për të qenë pjesë e shërbimit civil. Si kriter për t’u konsideruar si nëpunës civil, u vendos kohëzgjatja e marrëdhënies së punësimit, më shumë se një vit dhe plotësimi i kërkesave të përgjithshme e të posaçme për vendin e punës, ndërkohë që,

punonjësit me më pak se një vit në pozicione të shërbimit civil, u vendosën në periudhë prove, duke iu nënshtruar rregullave të ligjit të ri, për konfirmimin e tyre.

Kjo ndërhyrje ligjore, bëri që të risistemoheshin marrëdhëniet e punës në shërbimin civil dhe institucionet të fillonin nga një nivel i barabartë, administrimin e shërbimit civil.

Sipas të dhënave statistikore, të paraqitura në tabelën më sipër, rezultojnë **232** raste, që zënë **14%** të numrit të pozicioneve të verifikuara, ku punonjësit janë konsideruar si nëpunës civilë në periudhë prove, pasi koha e tyre e punësimit në marrëdhënie me institucionin ka qenë më e vogël se 1 vit.

Në momentin që po raportohet, ligji i ri ka dy vjet që ka filluar të zbatohet dhe situata aktuale, e konstatuar në institucionet e mbikëqyrura, e krahasuar me situatën që raportuam më sipër, shënon dallime të ndjeshme.

Sipas të dhënave të grumbulluara gjatë mbikëqyrjes, rezulton se nga **2634** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të verifikuara, **90** prej tyre, që përbëjnë **3.5%** të numrit të përgjithshëm, janë plotësuar në kundërshtim me ligjin, pa procedura konkurrimi dhe të gjitha rastet janë konstatuar në institucionet e administratës vendore.

Tabela nr. 9 Emërimet e përkohëshme në kundërshtim me ligjin

Nr.	Institucioni	Emërimet në kundërshtim me ligjin
1.	<i>Institucione të pavarura</i>	0
2.	<i>Administratë shtetërore</i>	0
a.	Ministri	0
b.	Institucione varësie	0
3.	<i>Njësi të qeverisjes vendore</i>	90
a.	Bashki	9
b.	Njësi administrative të Tiranës	24
c.	Komuna	36
d.	Këshilla qarku	21
Totali		90

Edhe pse ligji aktual për nëpunësin civil, e konsideron si absolutisht të pavlefshëm aktin e emërimit, pa kryer procedura konkurrimi, duke marrë parasysh situatën e mëparshme, si dhe rrethanat aktuale në të cilat po zhvillohet ky shërbim, sidomos në administratën vendore, në kushtet e reformës territoriale, përsëri arritja në nivelin prej **3.5%**, mund të vlerësohet si një nivel i kënaqshëm i zbatimit të ligjit.

Në këtë moment, vlen të përmendet se në institucionet e mbikëqyrura nga administrata shtetërore nuk ka rezultuar asnjë rast i tillë, çka duhet të vlerësohet si arritje në drejtim të zbatimit të ligjit dhe punë e mirë e Departamentit të Administratës Publike, i cili e menaxhon këtë proces.

Në të njëjtin trend paraqitet ky moment i zbatimit të ligjit edhe sipas raportimit të institucioneve që janë pjesë e shërbimit civil, pas kërkesës së Komisionerit për të dhëna në lidhje me marrëdhëniet e punës të lidhura në kundërshtim me ligjin, duke mos kryer më parë procesin e konkurimit. Konkretisht, nga **153** institucione që kanë raportuar, rezulton se janë raportuar **249** kontrata gjatë vitit 2015, nga të cilat **58** kontrata janë ndërprerë dhe aktualisht mbeten **191** emërimet të përkohëshme, në kundërshtim me ligjin, nga të cilat:

- ✓ **32** kontrata janë aplikuar në institucionet e administratës shtetërore, **6** kontrata në **14** ministritë e linjës dhe **26** kontrata në **109** institucione varësie dhe
- ✓ **159** kontrata në institucionet e administratës vendore, nga të cilat **156** kontrata në 24 bashki, dhe **3** në këshillat e qarkut.

Në këto rrethana, sfida kryesore gjatë aplikimit të këtij instituti të ligjit, në institucionet e administratës shtetërore, duke pasur parasysh situatën e raportuar më sipër, tashmë mbetet në drejtim të përsosjes së procesit në përmbajtjen e tij, çka do të thotë që nga ana e Departamentit të Administratës Publike, duhet të tregohet një kujdes i veçantë për të siguruar zbatimin e parimeve të rekrutimit, sidomos ai i transparencës, barazisë dhe meritës, me qëllim që të rritet besimi i kandidatëve për të konkurruar, e për pasojë të rritet numri i konkurrentëve, që passjell edhe rritjen e pragut të cilësisë.

2. Aspekte të zbatimit të ligjit dhe problemet e hasura gjatë aplikimit të procesit të rekrutimit në njësitë e qeverisjes vendore

Ashtu si do të raportojmë në vijim, në një pjesë të rëndësishme të kësaj rubrike, në lidhje me rekrutimet në administratën shtetërore, ky institut i ligjit tashmë ka gjetur një zbatim të gjerë në të gjithë komponentët e tij dhe administrohet nga Departamenti i Administratës Publike. Komisioneri, duke filluar nga katërmujori i dytë i vitit 2015, e në vijim, e ka përfshirë këtë proces në një mbikëqyrje të vazhdueshme, duke ngarkuar një grup të posaçëm për të ndjekur konkurrimet që zhvillohen, në kohë reale, pranë Departamentit të Administratës Publike. Rekrutimet e grupuara i japin mundësinë Komisionerit që të monitorojë në vend këtë proces, ndërkohë që nuk ka mundësi objektive që të zhvillojë të njëjtin proces në institucionet e administratës vendore, apo në institucionet e pavarura.

Në këto rrethana, mbikëqyrja e procesit në këto institucione, është realizuar duke hetuar procedurat e rekrutimit në momentin e mbikëqyrjes.

Gjatë mbikëqyrjes janë konstatuar **139** emërimet nëpërmjet konkurrimit, në zbatim të ligjit aktual, nga të cilat **125** i përkasin njësitë të qeverisjes vendore, të ndara **7** në nivelin e ulët drejtues dhe **118** në nivelin ekzekutiv.

Ndërkohë që rekrutimi në grup ka filluar të japë rezultate të kënaqshme në administratën shtetërore, ky përfundim nuk mund të deklarohet edhe për administratën vendore.

Nisur nga përmbajtja e nenit 19 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ligjvënësi ka futur nocionin e “rekrutimit në grup”, duke parashikuar shprehimisht në pikën 8 të tij, se pozicionet e shërbimit civil të kategorisë ekzekutive, klasifikohen sipas natyrës së

pozicionit në: **a)** grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm, që përfshin ato pozicione që kanë të bëjnë me përgjegjësi administrative në të gjitha institucionet e shërbimit civil dhe ushtrimi i të cilave kërkon njohuri të përgjithshme administrative; **b)** grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm, që përfshijnë ato pozicione që kanë të bëjnë me ushtrimin e përgjegjësive specifike në një apo disa institucione të shërbimit civil dhe ushtrimi i të cilave kërkon njohuri të posaçme të një profesioni të caktuar apo të ngjashëm me të.

Ajo çka është konstatuar gjatë mbikëqyrjes, është fakti se në njësitë e qeverisjes vendore, kjo dispozitë e rëndësishme e ligjit nuk është aplikuar pothuajse në asnjë rast, ndërkohë që në rekrutimet e zhvilluara nga Departamenti i Administratës Publike, Komisioneri kërkon që të zgjerohen sa më shumë grupet, për të reduktuar numrin e konkurrimeve.

Ndonëse nga njësitë e qeverisjes vendore, bëhen përpjekje për të zbatuar formalisht procedurën, të tilla si shpallja e pozicionit, ashtu si e kërkon ligji, krijimi i komisioneve përkatëse, si dhe respektimi i afateve ligjore, konstatohet se rekrutimet vazhdojnë të kryhen për çdo pozicion pune, ashtu si edhe me ligjin e mëparshëm, duke zbehur në këtë mënyrë rëndësinë e rekrutimit në grup, i zgjedhur si model për të siguruar një prag cilësie të lartë, si dhe objektivitet në procesin e rekrutimit. Në pjesën më të madhe të konkurrimeve ka marrë pjesë vetëm një kandidat, i cili edhe ka rezultuar fitues më pas.

Ky moment është një fenomen shqetësues, i shfaqur në institucionet e administratës vendore dhe shpreh qartë një mungesë besimi të kandidatëve për një proces të drejtë dhe të bazuar në meritë, gjë që pasqyrohet në pjesëmarrjen e ulët.

Përmendim si shembull këtu **4** konkurrime, në nivelin ekzekutiv, të zhvilluara me procedura të veçanta, për **4** pozicione pune, në *Bashkinë Shijak*, ku në secilën prej tyre ka marrë pjesë vetëm një konkurrent, i cili më pas edhe ka fituar, e raste të tjera të kësaj natyre, që gjenden pothuajse në të gjitha institucionet e administratës vendore.

Ndërkohë, nisur nga informacionet e grumbulluara pas raportimit të institucioneve, me kërkesë të Komisionerit, konstatohet i njëjti fenomen edhe në institucione të tjera të administratës vendore. Përmendim këtu si shembull, rastin e *Bashkisë Memaliaj*, ku janë zhvilluar **3** konkurrime, për **3** pozicione pune, janë paraqitur **3** kandidatë dhe janë shpallur **3** fitues; në *Bashkinë Konispol*, janë shpallur **3** konkurrime, për **3** pozicione pune, janë paraqitur **2** kandidatë dhe janë plotësuar **2** vende pune; në *Bashkinë Peqin* janë publikuar **2** konkurrime për **2** vende pune, janë paraqitur **2** kandidatë dhe janë shpallur **2** fitues; në *Bashkinë Gjirokastrë*, janë shpallur **5** pozicione pune, janë kryer **5** konkurime, janë paraqitur **5** kandidatë dhe janë shpallur **5** fitues.

Reforma territoriale ka krijuar tashmë institucione me struktura më të mëdha, me një numër të madh të pozicioneve të punës, çka krijon mundësi që rekrutimi të kryhet në përputhje me qëllimin e ligjit dhe për të siguruar prurje cilësore në këto institucione.

3. Aspekte të zbatimit të ligjit dhe problemet e hasura gjatë aplikimit të procesit të rekrutimit në administratën shtetërore

3.1. Përmbledhje: Procesi i rekrutimit në administratën shtetërore

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, duke pasur parasysh rëndësinë e madhe që ka procesi i rekrutimit në krijimin e një administrate profesionale dhe efikase, si dhe për të mbështetur një nga objektivat e SNRAP, në lidhje me përsosjen më tej të sistemit të rekrutimit me qëllim rritjen e objektivitetit dhe transparencës, me Vendimin Nr. 108, datë 05.10.2015, urdhëroi “*Mbikëqyrjen e orientuar*”, me qëllim mbledhjen e informacionit në drejtim të funksionimit të procesit të rekrutimit në institucionet e administratës shtetërore, përgjatë periudhës tetor – dhjetor 2015.

Grupi i mbikëqyrjes u autorizua për të ndjekur të gjithë proceset e realizuara gjatë kësaj periudhe edhe për të qenë prezent gjatë zhvillimit të procedurave të testimit, si me shkrim ashtu edhe gjatë intervistës së strukturuar me gojë, në ambientet e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike, Departamentit të Administratës Publike dhe në ambiente të tjera të autorizuara për t’u përdorur për këtë qëllim.

Në këtë drejtim, për të arritur objektivin e mbikëqyrjes, janë ndjekur procedurat e konkurrimit për pranim në shërbim civil, në nivelin ekzekutiv, të lëvizjes paralele, të ngritjes në detyrë dhe pranimit nga jashtë shërbimit civil. Po kështu, informacioni i vazhdueshëm është grumbulluar edhe në faqen zyrtare “*online*” të Departamentit të Administratës Publike, në rubrikën “*Vende Vakante*”.

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

Në zbatim të përcaktimeve të nenit 18, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ka dalë Vendimi Nr. 108, datë 26.02.2014, i Këshillit të Ministrave “*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*”, mbi të cilin administrohet i gjithë procesi i rekrutimit.

Mbi bazën e këtij akti nënligjor, njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore në Kryeministri dhe çdo ministri, kanë hartuar planin e konsoliduar të nevojave për rekrutim, për të gjithë sistemin përkatës që përfshin aparatën e tij dhe institucionet e varësisë.

Sekretari i Përgjithshëm i Kryeministrisë dhe çdo ministrie, brenda muajit nëntor, i ka dërguar Departamentit të Administratës Publike, planin e konsoliduar të nevojave për pranim për të gjithë sistemin përkatës dhe më tej, Departamenti ka hartuar projektvendimin për planifikimin vjetor të pranimit për administratën shtetërore, i cili i është propozuar Këshillit të Ministrave, nga Ministri i Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike.

Mbi këtë bazë, Këshilli i Ministrave, me Vendimin Nr. 169, datë 25.02.2015, “Për planin vjetor të pranimit në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil, për vitin 2015”, vendosi të planifikojë për të rekrutuar gjatë vitit 2015, gjithsej **760 vende vakante**, ndarë sipas kategorive si më poshtë:

- | | |
|--|----------------|
| a) Për trupën e nëpunësve civil të nivelit të larë drejtues (TND): | 30 pozicione; |
| b) Për kategorinë e mesme drejtuese: | 40 pozicione; |
| c) Për kategorinë e ulët drejtuese: | 180 pozicione; |
| d) Për kategorinë ekzekutive: | 510 pozicione. |

Departamenti i Administratës Publike (në vazhdim, njësia përgjegjëse), bazuar në nenin 22, pika 2, në nenin 25 dhe në nenin 26, pika 2, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe pikës 4, të Vendimit Nr. 169, datë 25.02.2015, të Këshillit Ministrave, është i ngarkuar të organizojë konkurrimet për të plotësuar pozicionet e punës vende vakante, në të gjitha institucionet e administratës shtetërore me anë të procedurave të lëvizjes paralele, pranimit nga jashtë shërbimit civil për kategorinë ekzekutive dhe ngritjes në detyrë.

Për periudhën tetor – dhjetor 2015, objekt mbikëqyrje, njësia përgjegjëse ka planifikuar të organizojë në mënyrë periodike **185 procedura konkurrimi** të hapur, që korrespondojnë me shpalljet nga nr. 527 deri te 712 (me këtë shpallje janë mbyllur konkurrimet për vitin 2015).

Duke u nisur nga numri i madh i konkurremeve që njësia përgjegjëse (DAP) planifikoi për periudhën tetor – dhjetor 2015, u ndoq metodologjia e mbikëqyrjes me përzgjedhje, duke përfshirë në mbikëqyrje të drejtpërdrejtë **55 konkurreme**, duke bërë vlerësimin sipas rëndësisë së pozicioneve të shpallura në funksionimin e administratës; të atyre rekrutimeve që kishin një numër të lartë të pozicioneve të shpallura për t’u plotësuar, duke u kujdesur edhe për të përfshirë në proces raste gjithëpërfshirëse.

Konkurrimet e mbikëqyrura mund t’i ndajmë në dy grupe:

- a) pozicionet e punës në lidhje me funksionin e integritit në ministritë e linjës;
- b) pozicione të tipologjive të ndryshme të vendit të punës.

a. Pozicionet e punës që i përkasin njërive të Integritit Evropian, në ministritë e linjës

Duke u nisur nga nevoja për të pasur në përbërje të administratës shtetërore, struktura të posaçme për t’u kujdesur për procesin e integritit të vendit në Bashkimin Evropian, u evidentuan njësitë e integritit, në përbërje të strukturave të ministrive të linjës, të cilat u veçuan edhe në trajtimin e tyre financiar, nëpërmjet një bonusi të caktuar, për shkak të natyrës së punës që do të kryenin, e cila kërkon një nivel të lartë ekspertize teknike dhe përgjegjshmërie.

Në këto rrethana, duke vlerësuar rëndësinë që kanë këto pozicione pune në hierarkinë administrative, si dhe në procesin e integritit të vendit në Bashkimin Evropian, si dhe me qëllim që të sigurohej një proces rekrutimi në përputhje me të gjitha parimet e pranimit në shërbimin civil, si ai i shanseve të barabarta, meritës, aftësive profesionale e mosdiskriminimit, konkurrimit nëpërmjet një procesi përzgjedhës transparent e të drejtë, të bazuar në vlerësimin e aftësive

profesionale të kandidatëve, Komisioneri, me Vendimet Nr. 76, datë 29.07.2015; Nr. 77, datë 29.07.2015 dhe Vendimit Nr. 79, datë 29.07.2015, “Për kryerjen e mbikëqyrjes tematike në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, gjatë procesit të rekrutimit”, përfshiu në proces mbikëqyrjeje **29** procedura konkurrimit, që i përkisnin pozicioneve të ndryshme në kategorinë e nëpunësisë civile.

Gjatë kësaj mbikëqyrjeje, nëpërmjet inspektorëve të autorizuar prej tij, të cilët monitoruan në vend procesin, Komisioneri konstatoi disa parregullsi dhe për këtë arsye pezulloi procesin dhe vuri në dijeni edhe Departamentin e Administratës Publike. Parregullsitë kishin natyrë organizative dhe të karakterit formal, të tillë që nuk preknin thelbin e përmbajtjes së procesit të rekrutimit, ndër të cilat edhe fakti që në shpalljen e konkurrimit, nuk ishte specifikuar që testimi me shkrim dhe intervista e strukturuar me gojë, do të kryheshin në gjuhën angleze, apo përbërja e komisioneve që kishte anëtarë që nuk e njihnin mirë këtë gjuhë, ndërkohë që procesi u realizua i gjithi në gjuhën angleze.

Në kushtet e kompetencës që ka Departamenti i Administratës Publike për të administruar procesin e rekrutimit, ky institucion nuk e vijoi më tej këtë proces, por e anuloi dhe e përsëriti atë nga e para, duke filluar me shpalljen e pozicioneve, ku u pasqyrua edhe kriteri i konstatuar si i munguar, ai i njoftimit të faktit se të dyja fazat e konkurrimit do të zhvilloheshin në gjuhën angleze.

Në këto kushte, Komisioneri e vijoi mbikëqyrjen e këtij grupimi konkurrimesh edhe pas rishpalljes, si dhe e zgjeroi procesin edhe në konkurrenca të tjera, të përzgjedhura sipas rëndësisë së pozicionit, si dhe numrit të konkurrentëve pjesëmarrës, në pamundësi objektive për ta monitoruar të gjithë procesin e konkurrenca që zhvillon Departamenti i Administratës Publike.

Paraprakisht, po paraqesim në këtë tabelë, krahasimin midis situatave të konstatuara gjatë konkurrimit të organizuar për njësitë e integritit evropian, në ministritë e linjës, që Departamenti i Administratës Publike organizoi gjatë muajve *korrik-gusht 2015*, të cilat u anuluan (me Vendimin Nr. 20, datë 18.09.2015, të DAP), ashtu si e raportuam situatën më sipër, të cilat u publikuan rishtazi dhe u zhvilluan, gjatë muajit *shtator 2015*, e në vijim.

Tabela nr. 10 *Procedurat e konkurimit për njësitë e integritit evropian në ministritë e linjës sipas kohës së publikimit dhe fazave të procesit*

Nr. i procedurave konkurrimeve të zhvilluara	Faza e parë “Lëvizja Paralele”		Faza e dytë “Ngritje në detyrë dhe pranim nga jashtë shërbimit civil” ose “Pranim në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive”		
	Intervista e strukturuar me gojë		Testi me shkrim		Intervista e strukturuar me gojë
	Nr. kandidatëve të kualifikuar	Nr. kandidatëve të paraqitur	Nr. kandidatëve të kualifikuar	Nr. kandidatëve të paraqitur	Nr. kandidatëve të paraqitur
Konkurrimet e anuluar					
29	14	0	301	122	60
Konkurrimet e ri-zhvilluara					
26	16	6	604	166	80

Nga analiza e këtyre të dhënave, duket qartë se:

- ✓ në konkurrimet e zhvilluara, në shtator 2015, në krahasim me konkurrimet e anuluar, konstatohet një rritje shumë e ndjeshme e numrit të kandidatëve të kualifikuar, pasi rezulton të jetë dyfishuar (*gjithsej 604 kandidatë, 303 kandidatë më shumë*), ndërkohë që, numri i kandidatëve që kanë marrë pjesë në konkurim, shënon një rritje, vetëm prej **44** kandidatësh;
- ✓ Pjesëmarrja e një numri relativisht të ulët të kandidatëve në testim, në krahasim me numrin e aplikantëve të kualifikuar për të marrë pjesë, është një fenomen që ndeshet shpesh në konkurrimet e zhvilluara nga Departamenti i Administratës Publike.
- ✓ është realizuar një rigrupim më efikas i pozicioneve të punës për të zhvilluar konkurimin, pasi në shpalljen e parë, u publikuan **29** grupe rekrutimi, ndërsa në publikimin e dytë, rekrutimi u organizua me **26** grupime, për të njëjtin numër pozicionesh, pra rezulton se janë **3** procedura konkurrimi më pak.

Për të krijuar një përshtypje të qartë rreth realizimit të këtij procesi, në vijim po raportojmë në lidhje me situatën dhe problematikën e hasur gjatë monitorimit të konkurremeve të zhvilluara për këtë grup pozicionesh.

Në këtë rast u përzgjedhën **21** konkurreme me dokumentet përkatëse të shpalljes, të cilat nisur nga kategoria dhe klasa sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, paraqiten në këtë mënyrë:

Tabela nr.11 *Konkurrimet për njësitë e integritit në ministritë e linjës*

Nr.	Pozicionet e lira të klasifikuara sipas kategorisë dhe klasës	Emërtesa e pozicionit të punës dhe kategoria e pagës	Numri i pozicioneve të lira të punës	
1.	Pozicion i mesëm drejtues	Drejtor Drejtorie II-b + 100.000 lekë	4 pozicione	
2.	Pozicion i ulët drejtues	Përgjegjës Sektori III-a + 100.000 lekë	12 pozicione	
3.	Pozicion kategorisë ekzekutive	Specialistë III-b + 100.000 lekë	17 pozicione	Total 27 Pozicione
		Specialistë III-b	2 pozicione	
		Specialistë IV-a + 100.000 lekë	8 pozicione	
Vende vakante gjithsej			43	

Për të plotësuar pozicionet e lira të punës, pjesë e njërive të integritit, në ministritë e linjës, njësia përgjegjëse ka organizuar në mënyrë të ndarë **21** procedura konkurrimi nga të cilat:

- ✓ për plotësimin e pozicioneve *të nivelit të mesëm dhe të ulët drejtues*, njësia përgjegjëse ka organizuar nga një procedurë konkurrimi për çdo pozicion, që në total janë zhvilluar **16** konkurreme (*4 për pozicionin drejtor + 12 për pozicionin përgjegjës sektori*).
- ✓ Ndërsa, për plotësimin e pozicioneve *të kategorisë ekzekutive*, njësia përgjegjëse ka organizuar në mënyrë periodike, në një procedurë konkurrimi disa pozicione, të ndara sipas grupimit, pozicione të administrimit të përgjithshëm dhe pozicione të administrimit të posaçëm, ku në total janë zhvilluar **5** konkurreme për të rekrutuar **27** punonjës.

Në përfundim të procedurave të konkurrimeve, për plotësimin e pozicioneve të punës pjesë e njësisive të integritit, në ministritë e linjës, janë arritur rezultatet si më poshtë:

Tabela nr. 12 Rezultatet e rekrutimit për pozicionet e integritit në ministritë e linjës

Pozicionet e lira të klasifikuara sipas emërtesës	Numri i vendeve vakante	Kandidatët fitues (me mbi 70 pikë) nga procedura e lëvizjes paralele	Kandidatët fitues (me mbi 70 pikë) nga procedura e ngritjes në detyrë / pranim në kategorinë ekzekutive	Numri i pozicioneve të mbetura vakante
Drejtor Drejtorie (nivel i mesëm drejtues)	4	nuk ka	3 fitues	1 vend
Përgjegjës Sektori (nivel i ulët drejtues)	12	1 fitues	5 fitues	6 vende
Specialistë (nivel ekzekutiv)	27	5 fitues	8 fitues (6 të emëruar)	16 vende
TOTAL	43	6	16 (14 të emëruar)	23 vende

Në përfundim, rezulton se nga **43** pozicione vakante, **20** pozicione u plotësuan duke mbetur për t'u rishpallur **23** pozicione. Në përfundim të këtyre proceseve, Departamenti i Administratës Publike e ka realizuar me **47%**, planin për të plotësuar pozicionet e lira të punës, pjesë e njësisive të integritit, në ministritë e linjës.

Në lëvizjen paralele janë kualifikuar **21** kandidatë, nga të cilët **6** nivel i mesëm dhe i ulët drejtues dhe **15** nivel ekzekutiv.

Për procedurat e pranimit për pozicionet e mbetura mbas zhvillimit të fazës së lëvizjes paralele, në këto konkurrime ishin **337** kandidatë të kualifikuar për të marrë pjesë në konkurrim, nga të cilët **54** konkurrentë të përshtatshëm për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe **283** të kategorisë ekzekutive.

b. Konkurrimet me zgjedhje, në raport me procedurën e ndjekur

Grupimi për të plotësuar pozicionet e lira të punës, në konkurrimet e mbikëqyrura, nisur nga kategoria dhe klasa sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, përmban **35** konkurrime dhe paraqitet në këtë mënyrë:

Tabela nr. 13 Grupimi i pozicioneve sipas kategorisë dhe klasës

Nr.	Pozicionet e lira të klasifikuara sipas kategorisë dhe klasës	Emërtesa e pozicionit të punës dhe kategoria e pagës	Numri i pozicioneve të lira të punës	
1.	Pozicion i mesëm drejtues, ose pozicion i barazvlefshëm me të	Drejtor Drejtorie II-b	5 pozicione	Total 8 Pozicione
		Drejtor Drejtorie III-a	1 pozicione	
		Inspektor II-b	2 pozicione	
2.	Pozicion i ulët drejtues, ose pozicion i barazvlefshëm me të	Përgjegjës Sektori III-a/1	1 pozicione	Total 6 Pozicione
		Përgjegjës Sektori III-a	1 pozicione	
		Këshilltar III-a	1 pozicione	
		Titullar III-b	3 pozicione	
3.	Pozicion kategorisë ekzekutive, ose pozicion i barazvlefshëm me të	Specialistë III-b + 100.000 lekë	22 pozicione	Total 124 Pozicione
		Specialistë IV-a + 100.000 lekë	1 pozicione	
		Specialistë III-b	32 pozicione	
		Specialistë IV-a	26 pozicione	
		Specialistë IV-b	34 pozicione	
		Specialistë (kategori e pa përcaktuar)	9 pozicione	
Vende vakante gjithsej			138 pozicione	

Për të plotësuar pozicionet e lira të punës, në nivele të ndryshme të nëpunësisë civile, njësia përgjegjëse ka organizuar në mënyrë të ndarë **35** procedura konkurrimi, nga të cilat:

- ✓ Për plotësimin e pozicioneve të nivelit të mesëm drejtues, njësia përgjegjëse ka organizuar **7** procedura konkurrimi, nga të cilat, për të plotësuar **6** pozicionet e klasifikuara me emërtesën “Drejtor Drejtorie”, është realizuar nga një procedurë konkurrimi për çdo pozicion. Ndërsa për të plotësuar **2** pozicione të klasifikuara me emërtesën “Inspektor” (pozicion i barazvlefshëm me “Drejtor Drejtorie”) është realizuar **1 (një)** procedurë konkurrimi.
- ✓ Për plotësimin e pozicioneve të nivelit të ulët drejtues, njësia përgjegjëse ka organizuar **4** procedura konkurrimi, nga të cilat **3** procedura të ngritjes në detyrë për të plotësuar **3** pozicione pune (**2** me emërtesën Përgjegjës Sektori dhe **1** Këshilltar), kurse për të plotësuar **3** pozicione të klasifikuara me emërtesën “Titullar” (barazvlefshëm me pozicionin e “Përgjegjës Sektori”), njësia përgjegjëse i ka grupuar në një konkurrim.
- ✓ Për plotësimin e pozicioneve të kategorisë ekzekutive, njësia përgjegjëse ka organizuar në mënyrë periodike, në një procedurë konkurrimi, disa pozicione, të ndara sipas grupimit, pozicione të administrimit të përgjithshëm dhe pozicione të administrimit të posaçëm, ku në total janë zhvilluar **24** konkurrime për të plotësuar **124** pozicione pune, sipas nevojave të institucioneve të administratës shtetërore.

Në përfundim të procedurave të konkurrimeve, për plotësimin e pozicioneve të mësipërme të punës, në ministritë e linjës dhe institucionet në varësi të tyre, organizuar nga njësia përgjegjëse ngarkuar nga ligji për këtë qëllim, janë arritur rezultatet si më poshtë:

Pozicionet e lira të klasifikuara sipas emërtesës	Numri i vendeve vakante	Kandidatët fitues (me mbi 70 pikë) nga procedura e lëvizjes paralele	Kandidatët fitues (me mbi 70 pikë) nga procedura e ngritjes në detyrë / pranimit në kategorinë ekzekutive	Numri i pozicioneve të mbetura vakante
Drejtor Drejtorie (ose i barasvlefshëm me të)	8	2 fitues	5 fitues	1 vend
Përgjegjës Sektori (ose i barasvlefshëm me të)	6	-	2 fitues	4 vende
Specialistë (ose i barasvlefshëm me të)	124	7 fitues	76 fitues (64 të emëruar)	53 vende
TOTALI	138	9 fitues	83 fitues (71 të emëruar)	58 vende

Në përfundim, rezulton se nga **138** pozicione vakante, **80** pozicione u plotësuan dhe mbetën për t'u rishpallur **58** pozicione.

Në lidhje me planin për të plotësuar pozicionet e lira të punës, në këto konkurrime, Departamenti i Administratës Publike e ka realizuar me **58%**.

Në lëvizjen paralele janë kualifikuar **26** kandidatë, nga të cilët **2** nivel i mesëm dhe i ulët drejtues, të cilët kanë rezultuar dhe fitues dhe **24** nivel ekzekutiv, nga të cilët kanë fituar **7** konkurrentë.

Për procedurat e pranimit për pozicionet e mbetura mbas zhvillimit të fazës së lëvizjes paralele, në këto konkurrime në total ishin **1507** kandidatë të kualifikuar për të marrë pjesë në konkurrim, nga të cilët **19** konkurrentë të përshtatshëm për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese, prej të cilëve janë shpallur **7** fitues dhe **1488** të kategorisë ekzekutive, prej të cilëve janë shpallur fitues **76** kandidatë (nga të cilët **64** të emëruar).

Këto procese janë ndjekur nga Komisioneri, duke treguar kujdes që veprimtaria kontrolluese të ishte brenda kuadrit të respektimit të procedurave dhe në rolin e grumbullimit të informacionit në lidhje me mënyrën e realizimit të tyre, duke i lënë hapësirën e tyre të gjitha mekanizmave që ligji i ngarkon me detyrën e administrimit të procesit të rekrutimit, të tilla si Komisioni i Përhershëm i Pranimit, Komisionet e Lëvizjes Paralele dhe ngritjes në detyrë etj.

Nga pikëpamja procedurale, u këqyrën aktet administrative që materializonin procedurën e ndjekur në këtë rast, sipas këtij rendi:

3.2 Dokumenti i shpalljes dhe publikimi i tij

Akti i shpalljes për të plotësuar një pozicion të lirë pune në shërbimin civil, ka një rëndësi të veçantë për procesin. Ai duhet të konceptohet në mënyrë sa më të qartë, të përmbajë të dhëna të plota e të sqaruara me detaje të mjaftueshme në mënyrë që të informojë kandidatët për dokumentacionin që duhet të paraqesë, mënyrën dhe procedurën e paraqitjes së kandidaturave, vendin, kohën e datën që do të zhvillohet konkurrimi, etj. Gjithashtu dokumenti i shpalljes duhet të bëhet publik, në mënyrë që konkurrimet kombëtare të bazohen në parimet e shanseve të barabarta, meritës, aftësive profesionale e mosdiskriminimit dhe të kryhen nëpërmjet një procesi përzgjedhës transparent e të drejtë.

Për të mbikëqyrur dokumentin e shpalljes, u verifikua fakti nëse shpallja është mbajtur në faqen zyrtare të Departamentit të Administratës Publike, sipas përcaktimeve të pikës 5, Kreu II, e pikës 3, Kreu III, të Vendimit Nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”, si dhe të pikës 5, Kreut II, e pikës 3, Kreu VII, të Vendimit Nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”.

Nga mbikëqyrja rezultoi se në rastin e konkurrimeve të integritit dhe konkurrimeve të mbikëqyrura me zgjedhje, ky dokument është bërë publik në faqen zyrtare të Departamentit të Administratës Publike, në rubrikën “*vende-vakante/shpallje*”, duke krijuar një mundësi të gjerë për pjesëmarrje, nga brenda dhe jashtë sistemit të shërbimit civil, për këdo kandidat që pretendon se plotëson kushtet e kërkesat specifike të dokumentit të shpalljes.

Gjithashtu, u verifikua si janë zbatuar të dhënat që duhet të përmbajë shpallja, të përcaktuara në pikën 8, të Kreut II, e pikën 5, Kreu III, të Vendimit Nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, si dhe të pikës 9, Kreu II e pikës 4, Kreu VII, të Vendimit Nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave.

Nga analizimi i elementëve të dokumentit të shpalljes, rezultoi se, Departamenti i Administratës Publike është kujdesur që ky dokument, të përmbajë elementet dhe të dhënat e nevojshme, si: përshkrimin përgjithësues të pozicionit të punës; kushtet për lëvizjen paralele; kriteret e përgjithshme; kërkesat specifike të pranimit; dokumentacionin që do të paraqitet, mënyrën dhe procedurën e paraqitjes së kandidaturave; datën për paraqitjen e aplikimit; datën e zhvillimit të konkurrimit; datën për shpalljen e rezultateve pas verifikimit paraprak; mënyrën e vlerësimit dhe njohuritë, aftësitë apo cilësitë që do të vlerësohen në konkurrimin kombëtar; mënyrën e njoftimit dhe komunikimit me aplikantët dhe elementë të tjerë ligjor që duhet të përmbajë shpallja.

Por nga ana tjetër, janë konstatuar në disa akte shpallje, në pjesën ku përcaktohet pozicioni i punës që është vakant së bashku me klasifikimin dhe kategorinë e këtij pozicioni, të mos jetë përcaktuar kategoria e pagës, çka nuk i lejon konkurrentëve që të njihen me këtë element të rëndësishëm të marrëdhënies së punës, e të vlerësojnë nëse kanë interes ose jo për këtë pozicion pune. Ky rast është konstatuar në dy dokument shpallje nr. 592 dhe 593, për të plotësuar 9 pozicione në kategorinë e nivelit ekzekutiv.

Një drejtim tjetër, ku u përqendrua vëmendja e Komisionerit në këtë fazë, është verifikimi nëse në dokumentin e shpalljes, janë përcaktuar kushtet dhe kërkesat e veçanta, aftësitë, njohuritë e cilësitë, që kandidatët duhet të zotërojnë për të aplikuar në konkurrimet e integritit në ministrinë e linjës dhe në konkurrimet e mbikëqyrura me zgjedhje (*të cilat janë plotësuar nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë dhe pranimit nga jashtë në kategorinë ekzekutive*), përveç kërkesave të përgjithshme të cilat janë të specifikuar në mënyrë direkt, në nenin 21, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Nga verifikimi i dokumenteve të shpalljes së konkurrimeve të mbikëqyrura (*të integritit dhe ato me zgjedhje*), rezulton se janë përcaktuar kërkesat e përgjithshme, kushtet specifike, si dhe kërkesat e veçanta, të cilat janë në përputhje me Vendimin Nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit

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

Komisioneri ka konstatuar se Departamenti i Administratës Publike i ka konceptuar këto kritere në bashkëpunim me institucionet që kërkojnë të plotësojnë pozicionet e lira. Ky bashkëpunim, ka bërë të mundur që përcaktimi i kushteve dhe kritereve të veçanta, të jetë sa më specifik, në lidhje njohuritë e gjera dhe specialitetet e caktuara profesionale, si dhe të politikave të programeve që kërkon vendi i punës.

Nga analiza e kushteve specifike që përmban dokumenti i shpalljes, është vënë re se, pothuajse në të gjitha shpalljet e administruara nga njësia përgjegjëse (DAP), në kriteret e veçanta që aplikantët duhet të zotërojnë, kërkohet që diploma “*Bachelor*” dhe “*Master Shkencor*”, të jetë në të njëjtën fushë.

Po kështu, është konstatuar se në disa shpallje, për një pozicion pune, kërkohen diploma të arsimit të lartë të shkencave me edukim të ndryshëm arsimor, si shkenca politike, juridike, në fushën e diplomacisë, shkenca natyrore e shkenca të tjera dhe në të gjitha rastet, është kërkuar përsëri që, aplikantët të zotërojnë diplomë “*Master Shkencor*” dhe “*Bachelor*” në të njëjtën fushë.

Në këto raste, kushti në fjalë, skualifikon automatikisht, të gjithë shtetasit dhe aplikantët që kanë zgjedhur dhe kanë përfunduar një diplomë “*Master Shkencor*” në fusha të ndryshme, nga diploma “*Bachelor*”, por që në fakt janë brenda spektrit të shkencave që kërkohen konkretisht.

Komisioneri, këto raste i vlerëson se ndikojnë në cenimin e parimit të mosdiskriminimit, të përcaktuar në nenin 5, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe parimit të shanseve të barabarta, përcaktuar në nenin 20/1, si dhe kufizojnë pjesëmarrjen në konkurrime.

Kriteri për të njëjtën fushë studimi në “*Master Shkencor*” dhe “*Bachelor*”, mund të justifikohet në rastet kur natyra e punës, e materializuar në përshkrimin e punës, kërkon që kualifikimi arsimor të jetë në nivelin “*Master Shkencor*”, si dhe kërkon në mënyrë specifike njohuri të veçanta në një specialitet, çka prezumon kualifikimin e thellë shkencor në të njëjtën linjë edukimi, si në fazën e njohurive të përgjithshme, ashtu dhe në atë të njohurive të thella të posaçme.

Ndërsa në rastet e tjera, kur për një pozicion, ose grup pozicionesh pune, përcaktohet në shpallje mundësia e plotësimit të pozicionit nga kandidatë me arsim në fusha të ndryshme të shkencës, kushti për të pasur një diplomë “*Master Shkencor*” dhe “*Bachelor*” në të njëjtën fushë, duhet të rivlerësohet nga ana e aktorëve që janë të ngarkuar me hartimin e përshkrimeve të punës.

Njësitë përgjegjëse, në këtë rast duhet të mbajnë parasysh faktin se zgjedhja dhe përfundimi i diplomës “*Bachelor*” në fusha të ndryshme me atë “*Master Shkencor*”, është një oportunitet që e garanton dhe sistemi i ri arsimor.

3.3 Aplikimi për të marrë pjesë në konkurrim

Fillimisht, shtetasit e interesuar (në vijim aplikantët), për të marrë pjesë në konkurrimet për pozicionet e lira në administratën shtetërore, duhet të regjistrojnë një llogari në portalin që gjendet në rubrikën “*recruit*” në faqen zyrtare (domain-in e regjistruar zyrtar, *www.dap.gov.al*) të Departamentit të Administratës Publike.

Për të regjistruar një llogari, duhet që të plotësohet informacioni i kërkuar (emër, mbiemër, password, e-mail dhe dërgimi (upload-imi) i skanuar ose fotografuar i dokumentacionit që provon se plotëson kërkesat e përgjithshme dhe ato të veçanta të përcaktuar në shpalljen për konkurrim) në rubrikën në fjalë. Pasi të regjistrohet me sukses, llogaria në portal aktivizohet.

Aplikimi dhe dorëzimi i të gjitha dokumenteve të nevojshme, nga jashtë sistemit të shërbimit civil bëhet vetëm “online”, në faqen zyrtare të Departamentit të Administratës Publike. Shtypja e butonit “*Apliko tani*”, nga shtetasit që tashmë kanë një llogari të regjistruar, aktivizon pjesëmarrjen e tyre në shpalljen e zgjedhur për konkurrim.

Nga sa raportuam më sipër, duke e krahasuar këtë procedurë, me rregullat ligjore të vendosura me ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i Nëpunësit Civil*”, i shfuqizuar tashmë, Komisioneri vlerëson se është bërë një progres i dukshëm në lehtësimin e procedurës së aplikimit, si dhe në uljen e nivelit të subjektivizmit, në këtë moment të procesit të rekrutimit. Forma dhe procedurat aktuale të aplikimit, favorizojnë shtetasit e interesuar, si nga thjeshtësia për të aplikuar, ashtu edhe nga shpenzimet për të përgatitur dokumentacione pa fund për të aplikuar për një pozicion pune.

Departamenti i Administratës Publike, ka realizuar me sukses një sistem elektronik efikas, i cili bën të mundur që çdo shtetas i Republikës së Shqipërisë, në mënyrë “online”, të regjistrojë një llogari dhe pa asnjë shpenzim, të aplikojë në çdo shpallje ku është i interesuar.

3.4 Verifikimi paraprak, Lista Përfundimtare dhe momenti i publikimit të tyre

Kalimi nga “*Aplikant*” në “*Kandidatë të kualifikuar*”, kryhet në fazën e verifikimit paraprak, që është një fazë paraseleksionuese, e realizuar prej Departamentit të Administratës Publike, brenda 10 ditëve nga përfundimi i afatit për dorëzimin e dokumentacionit (afat i cili është përcaktuar në shpallje) në lidhje me:

a) pranimin në kategorinë ekzekutive, bazuar në pikën 4, neni 22, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe në pikën 2, Kreu IV, të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”;

b) procedurën e ngritjes në detyrë, bazuar në pikën 6, neni 26, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe në pikën 22, Kreu III, të Vendimit Nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese*”.

Ndërkohë që, sipas përcaktimeve ligjore, në rastin e procedurave të lëvizjes paralele **a)** për plotësimin e kategorive ekzekutive bazuar në pikën 7, Kreu VII, të Vendimit Nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, dhe **b)** për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese, bazuar në pikën 11, Kreu II, të Vendimit Nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese*”, e bën njësi e burimeve njerëzore të institucionit që ka vendin vakant.

Në këtë fazë, aplikantët i nënshtrohen verifikimit të dokumentacionit dorëzuar prej tyre, nëse i plotësojnë kushtet dhe kriteret e përgjithshme e specifike të përcaktuara në aktin e shpalljes dhe në aktin nënligjor që rregullon këtë aspekt.

Verifikimi paraprak, është një proces që finalizohet me *Listën Përfundimtare*, e cila ka të bëjë me një procedurë riverifikimi të dosjeve të aplikantëve, që nuk janë kualifikuar, në rast të ankimit pranë DAP, brenda 5 ditëve nga shpallja në portal, e listës së kandidatëve të kualifikuar.

Nga mbikëqyrja është konstatuar që Departamenti i Administratës Publike, i ka shqyrtuar ankesat në këtë fazë dhe në të gjitha rastet kandidatët janë përfshirë në listën përfundimtare, me të drejtën për të konkurruar.

Ky përfundim mbështetet nga të dhënat e administruara nga faqja zyrtare e DAP, nga të cilat përmendim rastin e konkurrimeve të pozicioneve të punës që kanë lidhje me funksionin e integritetit në BE, ku nga **322** kandidatë të kualifikuar në fazën e verifikimit paraprak, në momentin e rekrutimeve në nivelin ekzekutiv dhe ngritjes në detyrë, në listën përfundimtare rezultojnë **337** kandidatë, të kualifikuar për të marrë pjesë në konkurrim. Pra, lista është shtuar me **15** kandidatë, të cilët kishin kërkuar të drejtën e tyre për të marrë pjesë në konkurrim.

Më poshtë po analizojmë situatën në lidhje me këtë moment të rëndësishëm procedural, duke e trajtuar sipas nivelit të nëpunësisë për të cilin është konkurruar.

➤ **Verifikimi paraprak**

Nisur nga parashikimet ligjore dhe rregullat specifike të vendosura me akte nënligjore rezultojnë se, faza e verifikimit paraprak të konkurrentëve që kanë aplikuar për të marrë pjesë në procedurat e konkurrimeve për të plotësuar pozicionet vakante për vitin 2015 është realizuar prej Departamentit të Administratës Publike.

Ndërsa, verifikimi paraprak i kandidatëve që përmbushin kushtet e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, për të vërtetuar nëse i përmbushin kërkesat e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim, është realizuar nga njësi e burimeve njerëzore të institucionit që ka vendin vakant.

Pas përgatitjes së listës së kandidatëve të kualifikuar, njësi e burimeve njerëzore, njofton nëpunësin më të lartë civil të institucionit dhe publikon listën në faqen e Departamentit të Administratës Publike dhe në portalin e “*Shërbimit Kombëtar të Punësimit*”.

Konstatohet se pasi është realizuar ky proces, njësia përgjegjëse ka dërguar listën paraprake të verifikimit të kandidatëve, pranë Departamentit të Administratës Publike, me qëllim që të shpallet në faqen e internetit të këtij institucioni. Kandidatët që nuk kualifikohen kanë të drejtën e ankimit pranë njësisë përgjegjëse, e cila duhet të shqyrtojë ankimin brenda 5 ditëve, nga dita e paraqitjes së tyre.

Komisioneri, gjatë verifikimit të procedurës së ndjekur në këtë rast, në lidhje me listën përfundimtare, të shpallur pas periudhës 5 ditore të ankimit, ka pasur parasysh rregullat që duhet të ndiqen në këtë fazë që përcaktojnë se, kandidatët që nuk janë kualifikuar, njoftohen nga Departamenti i Administratës Publike në mënyrë individuale. Ata kanë të drejtë të paraqiten pranë këtij Departamenti për t'u njohur me arsyet e moskualifikimit, si dhe mund të ankohen pranë Departamentit, brenda 5 (pesë) ditëve nga shpallja e listës në portalin zyrtar të DAP, të drejta këto të garantuara në pikën 6, Kreu IV e pikën 11, Kreu VII, të Vendimit Nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*” dhe në pikën 15, Kreu II e në pikën 26, Kreu III, të Vendimit Nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese*”.

Njësia përgjegjëse (DAP), brenda 2 (dy) ditëve pune, duhet të kthejë përgjigje të arsyetuar (nëse është e nevojshme edhe duke rivlerësuar dosjen e kandidatëve).

Gjatë kësaj faze të konkurrimit, në lidhje me publikimin e verifikimit paraprak dhe listës përfundimtare, për të verifikuar respektimin e rregullit të përcaktuar në pikën 9, Kreu IV e pikën 11, Kreu VII, të Vendimit Nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*” dhe në pikën 16, Kreu II e në pikën 24, Kreu III, të Vendimit Nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese*”, ku ngarkohet njësia përgjegjëse (DAP) për të bërë publike fazën e verifikimit paraprak për konkurrimet objekt mbikëqyrje, Komisioneri ka monitoruar portalin zyrtar të Departamentit të Administratës Publike.

Nga monitorimi i vazhdueshëm i tyre ka rezultuar se, në përfundim të fazës së verifikimit paraprak, të konkurseve kombëtare për plotësimin e pozicioneve që kanë lidhje me funksionet e integritimit në BE, për vitin 2015, njësia përgjegjëse ka bërë publike në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit” dhe në portalin e tij, listën e kandidatëve që plotësojnë këto kritere për t’iu nënshtruar konkursit kombëtar (listën e kandidatëve fitues nga verifikimi paraprak dhe listën përfundimtare të kandidatëve të kualifikuar mbas ankesës), duke i renditur ata sipas rendit alfabetik.

Me përfundimin procedurës më sipër, rezulton se njësia përgjegjëse (DAP) ia ka përcjell Komisionit Kombëtar të Përzgjedhjes, listën e kandidatëve që do t’i nënshtrohen procedurës së konkurrimit.

3.5 Procedura e ndjekur në lidhje me krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komitetit të Vlerësimit

Në zbatim të dispozitave ligjore dhe konkretisht të nenit 22, pika 4, të ligjit nr. 152/2015 “*Për nëpunësit civil*”, i ndryshuar, ku përcaktohet se verifikimi paraprak kryhet nga njësia përgjegjëse, ndërsa vlerësimi i kandidatëve bëhet nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit (KPP), i krijuar për secilin nga grupet e përcaktuara në pikën 8 të nenit 19 të këtij ligji, të administrimit të përgjithshëm/të posaçëm, *rezulton se është krijuar ky mekanizëm*, duke respektuar edhe rregullat e hollësishme që parashikohen në Kreun 3, “*Komiteti i Përhershëm i Pranimit për nivelin ekzekutiv*”, të Vendimit Nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*” dhe në pikën 7, Kreu III, të Vendimit Nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese*”.

Po kështu, në të gjitha rastet, konstatohet se është ngritur Komiteti për Lëvizjen Paralele, si dhe Komiteti për Ngritjen në Detyrë, në përputhje me specifikat e parashikuara në pikën 16, Kreu II, të Vendimit Nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*” dhe pikën 12, Kreu VII, të Vendimit Nr. 243, datë 18.03.2015 “*Për pranimin, lëvizjen paralele periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”.

Nga monitorimi i fazës së dytë të konkurrimeve, në ambientet e Departamentit të Administratës Publike (DAP) dhe të Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), konstatohet se anëtarët e Komitetit të Përhershëm të Pranimit për nivelin ekzekutiv edhe Komitetit të Pranimit për Ngritjen në Detyrë (*përveç kryetarëve të Komiteteve, që janë përfaqësues të DAP*) nuk kanë pasur ndonjë trajnim specifik, në lidhje me procedurat e vlerësimit të kandidatëve dhe zhvillimit të konkurrimit, pasi rezulton të mos jenë trajnuar dhe udhëzuar mjaftueshëm, për të kryer funksionet e tyre.

Komisioneri vlerëson se trajnimi i anëtarëve të Komiteteve që janë instrumenti kryesor i mekanizmit të rekrutimit ka një rëndësi të veçantë për mbarëvajtjen dhe zhvillimin normal të gjithë procesit të vlerësimit të kandidatëve.

Kjo detyrë i përket Departamentit të Administratës Publike, pasi është e përcaktuar në pikën 1, Kreu III/2, e pikën 1, Kreu V/2, të Udhëzimit Nr. 2, datë 27.03.2015, të Departamentit të Administratës Publike “*Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur*”.

Një tjetër parregullsi e konstatuar gjatë monitorimit të vlerësimit të kandidatëve në konkurrimet e mbikëqyrura, është mungesa e prezencës së anëtarëve të Komisionit në momentin, kur kandidatët i nënshtrohen testimit me shkrim, ndërkohë që është e detyrueshme që dy prej tyre të jenë prezent.

Anëtarët e Komitetit të Përhershëm të Pranimit për nivelin ekzekutiv, në përgjithësi nuk janë paraqitur për të mbikëqyrur procesin e testeve, ose ka qenë i pranishëm vetëm një prej tyre,

duke e lënë ngarkesën e zhvillimit të procesit, tek përfaqësuesi i Departamentit të Administratës Publike, i cili, në raste me numër të lartë të konkurrentëve, vihet edhe në kushtet e pamundësisë objektive për ta menaxhuar atë.

Në këto rrethana, Komisioneri vlerëson se prezenca e anëtarëve të Komitetit ka rëndësi të madhe në mbikëqyrjen e kandidatëve gjatë testimit, pasi garanton një proces më të sigurt në drejtim të vërtetësisë së dijeve të pasqyruara në testimin me shkrim, e për më tepër, është një detyrim i parashikuar në mënyrë të shprehur në pikën 4, Kreu III/2, të Udhëzimit Nr. 2, datë 27.03.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”, i vendosur për të siguruar parimet mbi të cilat mbështetet procesi i konkurrimit.

3.6 Konkurrimet e mbikëqyrura

3.6.1 Zhvillimi i procedurave gjatë procesit të plotësimit të pozicioneve të punës nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele

Bazuar në nenin 25, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, plotësimi i vendeve të lira në kategorinë ekzekutive, atë të ulët apo të mesme drejtuese bëhet së pari, nga nëpunësit civil të së njëjtës kategori, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele.

Në Kreun II, të Vendimit Nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, *“Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”* dhe në Kreun VII, të Vendimit Nr.243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, *“Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”*, përcaktohen kushtet dhe procedurat e hollësishme për plotësimin e vendeve të lira nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele.

Në këto akte, përcaktohen njëkohësisht organet e ngarkuara nga legjislati për shërbimin civil, për zhvillimin e procedurave të lëvizjes paralele në konkurrimet kombëtare, për të rekrutuar nëpunës civil, sipas nevojave të institucioneve pjesë së shërbimit civil.

Në kuadër të zbatimit të unifikuar të procedurave të lëvizjes paralele, Departamenti i Administratës Publike, me Udhëzimin Nr. 2, datë 27.03.2015, *“Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”*, ka përcaktuar elementët kryesor procedural, për plotësimin e vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, të cilët kanë qenë edhe drejtimet ku Komisioneri e ka orientuar mbikëqyrjen në lidhje me këtë institut të ligjit.

Më poshtë po paraqesim situatën e konstatuar , gjatë aplikimit të procedurës së lëvizjes paralele, sipas kategorive në të cilat është aplikuar.

➤ Lëvizja paralele në kategorinë ekzekutive

Në zbatim të nenit 25, pika 2, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për procedurën e lëvizjes paralele në kategorinë ekzekutive, aplikojnë nëpunësit civil të së njëjtës kategori në të njëjtin institucion apo në një institucion tjetër të shërbimit civil, të cilët plotësojnë kushtet për lëvizjen paralele dhe kërkesat e posaçme për pozicionin e lirë. Sipas Kreut VII, pika 6, të Vendimit Nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, procedura e lëvizjes paralele për kategorinë ekzekutive përfshin dy faza.

Faza e parë, ashtu si është përmendur dhe në rubrikën më lartë gjatë raportimit, konsiston në verifikimin paraprak të aplikantëve të cilët kanë aplikuar dhe pretendojnë se përmbushin kushtet specifike të lëvizjes paralele dhe kërkesat e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim.

Faza e dytë, konsiston në ngritjen e Komisionit të Brendshëm për Lëvizjen Paralele, menjëherë pas përfundimit të fazës së parë, nga nëpunësi më i lartë civil i institucionit që ka vendin vakant, në zbatim të pikës 12, të Kreut VII, të Vendimit Nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave. Ky mekanizëm përbëhet nga tre anëtarë dhe ka për kompetencë: të përgatit një grup pyetjesh, të cilat duhet të jenë të njëjta për të gjithë kandidatët; të zhvillojë intervistën e strukturuar me gojë për kandidatët e kualifikuar; të bëjë vlerësimin e kandidatëve të cilët i nënshtrohen intervistës dhe pas përfundimit të vlerësimit, të përzgjedhë kandidatët e suksesshëm, të cilët kanë marrë mbi 70 pikë, duke i renditur në listën fituese.

Në lidhje me këtë procedurë rekrutimi, në zbatim të Vendimit Nr. 108, datë 10.05.2015, “Për një shtesë në Vendimin Nr. 19, datë 11.05.2015”, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, janë përzgjedhur për t`u mbikëqyrur procedurat e lëvizjes paralele, të konkurrimeve për pozicionet e punës në lidhje me funksione të integritit evropian në ministrinë e linjës, e konkretisht, procedurën e lëvizjes paralele për konkurrimet me dokument shpallje nr. 563, 564, 565, 566 dhe 569.

Në lidhje me këto procedura, Komisioneri ka qenë prezent në ambientet e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike, nëpërmjet grupit të inspektorëve të autorizuar prej tij, sipas datave dhe orareve të përcaktuara në dokumentin e shpalljeve respektive. Në përfundim të mbikëqyrjes në lidhje me këto raste, Komisioneri vlerëson se:

- ✓ Procedura e lëvizjes paralele, në përgjithësi u zhvillua sipas elementëve të përcaktuar në shpallje, në datën dhe orarin e caktuar. Ndërkohë, u konstatua ndonjë parregullsi, që në fakt nuk ka prekur thelbin e procesit, e tillë si rasti kur Komisioni i Brendshëm për Lëvizje Paralele, nuk është mbledhur në orarin e caktuar, për arsye të pamundësisë së paraqitjes së njërit prej anëtarëve. Në këto raste, anëtarët prezent të këtij Komisioni (KBLP), rezulton të kenë mbajtur procesverbalin përkatës, me të cilin kanë vendosur shtyrjen e kësaj procedure në një ditë tjetër. Në këto raste, rezulton se përfaqësuesit e Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e sekretariatit teknik, që asiston Komisionin, kanë njoftuar kandidatët e kualifikuar për shtyrjen e intervistës së strukturuar me gojë. Ky rast është vërejtur në disa procedura të lëvizjes paralele në këto konkurrime, ku mund të përmendim atë me dokument shpallje nr. 563 dhe nr. 564.

- ✓ Në këtë grup konkurrimesh, u konstatua se intervista e strukturuar me gojë u zhvillua në gjuhën angleze, ashtu si ishte e përcaktuar në aktin e shpalljes, seksioni 1.5, “*Mënyra e vlerësimit të kandidatëve*”, në të cilin është theksuar se: “*Intervista e strukturuar me gojë do të zhvillohet në gjuhën angleze*”.
- ✓ Sipas të dhënave të paraqitura, rezulton se në një masë të konsiderueshme të rasteve të publikuara për t’u plotësuar nëpërmjet lëvizjeve paralele, ato nuk janë realizuar, për shkak se kanë munguar kandidatët, nuk kanë aplikuar për t’u emëruar sipas kësaj procedure. Nga të dhënat e administruara, rezulton se ka një numër të vogël aplikantësh dhe pas verifikimit paraprak të kryer nga njësia e burimeve njerëzore të institucionit (*që ka pozicionin e lirë*), nuk kanë rezultuar kandidatë të kualifikuar për fazën e dytë të vlerësimit. Si shembull përmendim disa prej pozicioneve si, pozicioni me dokument shpallje nr. 565; për 2 pozicione të konkurrimit me nr. 563; për 3 pozicione të konkurrimit nr. 564; për 1 pozicion për konkurrimin nr. 566 dhe 1 pozicion për konkurrimin nr. 569.
- ✓ Gjatë procesit të mbikëqyrjes, është konstatuar se në disa nga procedurat e lëvizjes paralele, Komisioni, me vendim unanim ka vendosur të mos kualifikojë kandidatet e kualifikuar në bazë të verifikimit paraprak nga njësia e burimeve njerëzore të institucionit që ka pozicionin e lirë, pasi ka argumentuar se kandidati nuk plotëson një nga kushtet e posaçme të dokumentit të shpalljes.
- ✓ Po kështu, janë konstatuar raste, kur procedura e lëvizjes paralele për disa nga pozicionet e konkurremeve të mësipërme, nuk është realizuar, për shkak të mosparaqitjes së kandidatëve të kualifikuar për fazën e dytë të vlerësimit. Në rastin konkret, Komisioni i Brendshëm për Lëvizjen Paralele ka mbajtur procesverbalin përkatës dhe ka vendosur mbylljen e kësaj procedure, pa kandidatë të përzgjedhur fitues.

➤ **Lëvizja paralele për pozicionet e nivelit të mesëm apo të ulët drejtues**

Në kuptim të nenit 26, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe Kreut II, të Vendimit Nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”, plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese bëhet, së pari, nëpërmjet lëvizjes paralele dhe në rast të mosplotësimit të vendit të lirë, me procedurën e ngritjes në detyrë.

Këto procedura organizohen nga njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, e cila nëse është e mundur, bën grupimin e pozicioneve të njëjta dhe organizimin e një procedure të vetme konkurruese për to. Shpallja e procedurës së konkurrimit, për secilin pozicion, publikohet në faqen zyrtare të Departamentit të Administratës Publike dhe në portalin e “*Shërbimit Kombëtar të Punësimit*”, ku qëndron e publikuar deri në përfundim të procedurës. Në procedurën e lëvizjes paralele për pozicionet e nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, kanë të drejtën e konkurrimit të gjithë nëpunësit civil të së njëjtës kategori, nga të gjitha institucionet pjesë e shërbimit civil. Procedura e lëvizjes paralele zhvillohet në dy faza.

Faza e parë - Verifikimi paraprak, nëse kandidatët plotësojnë kushtet dhe kërkesat e posaçme të vendit të punës, të përcaktuara në shpalljen për konkurrim, konsiston në vlerësimin e kandidatëve, në bazë të vlerësimit të përvojës së punës, trajnimit, kualifikimit, vlerësimeve pozitive dhe të intervistës së strukturuar me gojë.

Faza e dytë - Pas përfundimit të procedurës së mësipërme, njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, shpall listën e verifikimit të kandidatëve dhe brenda dy ditëve urdhëron ngritjen e Komitetit të Pranimit për Lëvizjen Paralele, i cili përbëhet nga 3 anëtarë, sipas përcaktimeve të Kreut II, pika 16, të Vendimit Nr. 242/2015, të Këshillit të Ministrave.

Komiteti i Pranimit për Lëvizjen Paralele (KPLP), bën vlerësimin e kandidatit nëpërmjet intervistës së strukturuar me gojë dhe vlerësimit të dokumenteve të tij. Në zbatim të Kreut II, pika 20, të Vendimit Nr. 242/2015, të Këshillit të Ministrave dhe të Kreut IV, pika 7, të Udhëzimit nr. 2, datë 27.03.2015, të Departamentit të Administratës Publike, në intervistën e strukturuar me gojë, KPLP harton një sërë pyetjesh, të cilat duhet të jenë të njëjta për çdo kandidat. Pas përfundimit të intervistës së strukturuar me gojë, KPLP përzgjedh kandidatin fitues, i cili ka marrë të paktën **70** pikë, ose nëse nuk ka përzgjedhur kandidatë fitues, vendos përfundimin e procedurës, pa asnjë të përzgjedhur. Komiteti i Pranimit për Lëvizjen Paralele, ia komunikon vendimet njësisë përgjegjëse, e cila pas përfundimit të afatit të ankimit, publikon në faqen e saj të internetit shpalljen e fituesit, ose përfundimin e procedurës pa fitues.

Në kuadër të realizimit të drejtimeve të mbikëqyrjes, në zbatim të Vendimit Nr. 108, datë 10.05.2015, “Për një shtesë në Vendimin Nr. 19, datë 11.03.2015, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil”, u monitorua procedura e lëvizjes paralele për pozicionet e nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, të zhvilluara në ambientet e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike dhe Departamentit të Administratës Publike, për konkurrimet me dokument shpallje nr.542, 543; nr.556 deri 562 (**8 shpallje**); nr. 571 deri 576 (**6 shpallje**), në përfundim të të cilit rezultoi se:

- ✓ Gjatë zhvillimit të procedurës së lëvizjes paralele për pozicionet e nivelit të ulët drejtues, nuk janë konstatuar parregullsi. Intervista e strukturuar me gojë është zhvilluar në përputhje me kërkesat e dokumentit të shpalljes, konkretisht në gjuhën angleze, duke respektuar përcaktimin e materializuar në seksionin përkatës të dokumentit të shpalljes.
- ✓ Procedura e lëvizjes paralele nuk u realizua për **12** konkurrime, pasi nga verifikimi “online”, rezulton se nuk ka pasur kandidatë të kualifikuar për të vazhduar fazën e dytë të vlerësimit. Konkretisht, për konkurrimet me nr. 542, nr. 543, nr. 555, nr. 557, nr. 559, nr.560, nr. 561, nr. 562, nr. 571, nr. 572, nr. 575 dhe nr. 576.
- ✓ Procedura e lëvizjes paralele rezulton të mos jetë zhvilluar për disa nga konkurrimet, pasi nuk janë paraqitur kandidatët, edhe pse nga verifikimi “online” që i është bërë procesit, rezulton se ka pasur kandidatë të kualifikuar për fazën e dytë të vlerësimit. Komisioni KBLP për këto raste ka mbajtur procesverbalin përkatës dhe me vendim unanimit ka vendosur mbylljen e procedurës së konkurrimet, pa kandidatë të përzgjedhur.

3.6.2 Ngritja në detyrë dhe plotësimi i pozicioneve të punës për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, me kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil

Në kuptim të nenit 26, pika 1, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe në kuptim të Kreut III, pika 1, të Vendimit të Këshillit të Ministrave Nr. 242, datë 18.03.2015, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”, nëse pozicionet në kategorinë e nivelit të ulët apo të mesëm drejtues nuk plotësohen nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, njësia përgjegjëse shpall procedurën e ngritjes në detyrë.

Procedura e ngritjes në detyrë për institucionet e administratës shtetërore organizohet nga njësia përgjegjëse, në këtë rast Departamenti i Administratës Publike. Sipas nenit 26, pika 3/b, për të marrë pjesë në procedurën e ngritjes në detyrë, kanë të drejtën e aplikimit nëpunësit civil, të një kategorie paraardhëse, të punësuar në të njëjtin, apo në një institucion tjetër të shërbimit civil, nëse këta kandidatë plotësojnë kushtet dhe kërkesat e veçanta për vendin/vendet e lira.

Përrjashtimisht, me vendim të Këshillit të Ministrave, mundet që procedura e plotësimit të vendeve të lira për kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese nëpërmjet ngritjes në detyrë, të jetë e hapur dhe për kandidatë të tjerë jashtë shërbimit civil, që plotësojnë kushtet dhe kërkesat për vendin/vendet e lira, kjo në kuptim të nenit 26, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Plotësimi i pozicioneve të kësaj kategorie nëpërmjet kandidatëve nga jashtë shërbimit civil, nuk mund të kalojë 20 përqind të numrit total të vendeve në çdo vit kalendarik. Në kuadër të këtij përcaktimi, për vitin kalendarik 2015, Këshilli i Ministrave me Vendimin Nr. 555, datë 18.06.2015, “*Për hapjen e procedurës së pranimit në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese edhe për kandidatë të tjerë jashtë shërbimit civil*”, ka përcaktuar numrin maksimal të pozicioneve të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues për të cilat do të aplikohet procedura e plotësimit të tyre nëpërmjet pranimit me kandidatë nga jashtë shërbimit civil.

Neni 26, pika 5, 6 dhe 7, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe Kreu III, “*Ngritja në detyrë*”, Vendimi i Këshillit të Ministrave, Nr. 242, datë 18.03.2015, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”, përcaktojnë kushtet dhe procedurën e hollësishme që njësia përgjegjëse duhet të respektojë për plotësimin e pozicioneve të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues. Njëkohësisht, Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, me Udhëzimin Nr. 2, datë 27.03.2015, “*Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur*”, në Kreun V, “*Ngritja në detyrë*”, ka përcaktuar elementët kryesor procedural me qëllim unifikimin e procedurave.

Sipas dispozitave të mësipërme, plotësimi i pozicioneve të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues nëpërmjet konkurrimit për ngritjen në detyrë kalon në dy faza.

Faza e parë konsiston në verifikimin paraprak. Njësia përgjegjëse bën verifikimin paraprak të kandidatëve, që plotësojnë kushtet dhe kërkesat e veçanta për vendin/vendet e lira, të

përcaktuara në shpalljen për konkurrim dhe në përfundim të verifikimit, njësia përgjegjëse përgatit listën paraprake të kandidatëve, të cilën e publikon në faqen e saj të internetit. Në zbatim të Kreut III, pika 25 dhe 26, të Vendimit Nr. 242/2015, të Këshillit të Ministrave, kandidatët e skualifikuar kanë të drejtën e ankimit dhe pas shqyrtimit të ankesës, njësia përgjegjëse publikon listën përfundimtare të verifikimit të kandidatëve.

Faza e dytë konsiston në vlerësimin e kandidatëve, ku sipas Kreut III, pika 27, të Vendimit Nr.242 / 2015, të Këshillit të Ministrave, përfshin vlerësimin e jetëshkrimit, vlerësimin me shkrim dhe intervistën e strukturuar me gojë. Procedura e vlerësimit të kandidatëve, bëhet nga Komiteti i Pranimit për Ngritjen në Detyrë, i cili përbëhet nga 5 anëtarë, përzgjedhja e të cilëve bëhet nga njësia përgjegjëse.

Pas përfundimit të vlerësimit të kandidatëve, Komiteti i Pranimit për Ngritjen në Detyrë, përzgjedh kandidatin fitues, ose vendos përfundimin e procedurës së ngritjes në detyrë pa kandidatë fitues, në rastet kur kandidatët nuk arrijnë të marrin të paktën **70** pikë. KPND, komunikon vendimin e tij në njësisë përgjegjëse, e cila duhet të bëjë shpalljen e fituesit në faqen e internetit të DAP, në përputhje me përcaktimet ligjore.

Komisioneri ka monitoruar realizimin e të gjitha fazave të këtij procesi nëpërmjet inspektorëve të autorizuar prej tij, sipas këtij rendi:

a. Testimi me shkrim

Udhëzimi Nr. 2, datë 27.03.2015, i Departamentit të Administratës Publike “*Për procesin e plotësimin të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimin të hapur*”, përcakton rregullat e hollësishme të zhvillimit të testimit me shkrim, për rastin që po raportojmë.

Gjatë zhvillimit të testimit me shkrim, në ambientet e testimit duhet të jenë të pranishëm të paktën dy nga anëtarët e Komitetit të Pranimit për Ngritjen në Detyrë, si dhe personat e caktuar prej tyre. Përfaqësuesi i Departamentit të Administratës Publike, verifikon praninë dhe mungesat e kandidatëve të kualifikuar për fazën e vlerësimit, duke kontrolluar dokumentin e identifikimit të secilit kandidat.

Sipas përcaktimeve të Udhëzimit të Departamentit të Administratës Publike, kandidatët zhvillojnë testimin me shkrim vetëm në fletët e shpërndara nga përfaqësuesi i DAP, të cilat janë të koduara dhe përfaqësuesi i DAP, duhet të mbledhë fletën identifikuese, duke e sekretuar për secilin kandidat. Në fletën e testimit me shkrim, kandidatët nuk duhet të bëjnë asnjë shënim identifikues dhe gjatë zhvillimit të testimit me shkrim, kandidatët nuk duhet të komunikojnë me njëri-tjetrin. Kohëzgjatja e vlerësimit të testimit me shkrim vendoset nga KPND, në bazë të numrit të pyetjeve të dhëna në testin me shkrim, por nuk duhet të zgjasë më shumë se 2 orë.

Në bazë të drejtimeve të mbikëqyrjes, bazuar në Vendimin Nr. 108, datë 05.10.2015, të Komisionerit, u monitorua në vend procedura e testimit me shkrim, në lidhje me realizimin e procedurës së ngritjes në detyrë, për pozicionet e nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, për

pozicionet e integritit evropian në ministritë e linjës dhe për pozicionet e përzgjedhura me vendim të Komisionerit, në përfundim të të cilave rezultoi se:

a.1. Testimi me shkrim për pozicionet e integritit evropian në ministritë e linjës

Komisioneri konstatoi se njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, organizoi dhe realizoi fazën e testimit me shkrim për procedurën e ngritjes në detyrë, për **10** konkurrime për pozicionet e nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, për pozicione që kanë lidhje me funksione të integritit evropian, në ministritë e linjës. Grupi i inspektorëve ka monitoruar këto procese në ambientet e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike, në oraret e përcaktuara në dokumentin e shpalljes, “*Njoftim vetëm për nëpunës civil mbi rezultatet e verifikimit për ngritjen në detyrë*”.

Në përfundim të mbikëqyrjes së procedurave të konkurrimit, për këto raste, u konstatua se:

- ✓ Procedura e testimit me shkrim u zhvillua nën mbikëqyrjen e përfaqësuesve të Departamentit të Administratës publike, të cilët bënë verifikimin e identitetit të kandidatëve, si dhe sekretimin e tezës së testimit me shkrim.
- ✓ Testimi me shkrim ishte i hartuar në gjuhën angleze, kjo në përputhje me kërkesat e dokumentit të shpalljes, ku në Seksionin 2.5, specifikohet me shenjë të veçantë “ * ”, për të theksuar faktin se testimi do të zhvillohet në gjuhën angleze.
- ✓ Gjatë monitorimit të testimit, në këtë moment të procesit, u konstatua se, përveç përfaqësuesve të DAP, nuk ishte i pranishëm asnjë prej anëtarëve të Komisionit të Pranimit për Ngritje në Detyrë (*ngritur për këtë konkurrim*), duke mos respektuar në këtë mënyrë një nga kërkesat e pikës 4, Kreu III/6, të Udhëzimit Nr. 2, datë 27.03.2015, të DAP, ku përcaktohet se, kur kandidatët i nënshtrohen testit të vlerësimit me shkrim, duhet të jenë të pranishëm të paktën dy anëtarë të KPND.
- ✓ Në zhvillimin e procedurave të testimit me shkrim për këto konkurrime, në disa raste u konstatua se një pjesë e konkurrimeve, nuk u zhvilluan në orarin e caktuar, për shkak të mungesës së sallave në ambientet e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike.
- ✓ Gjatë mbikëqyrjes, u konstatua se, për konkurrimet me dokument shpallje nr. 555, nr. 573 dhe nr. 576, testimi me shkrim nuk u zhvillua, pasi kandidatët e kualifikuar për fazën e dytë të vlerësimit nuk u paraqitën në ditën e caktuar për zhvillimin e testimit me shkrim.
- ✓ Gjatë zhvillimit të testimit me shkrim, për procedurën e ngritjes në detyrë, për konkurrimin me dokument shpallje nr. 575, të zhvilluar më datë 21.10.2015, në ambientet e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike, në prezencë të inspektorëve të Komisionerit, u konstatua një qëndrim korrekt i monitoruesve të procesit, si përfaqësues i DAP, në kushtet kur një kandidate e kualifikuar për të marrë pjesë në këtë fazë të konkurrimit, **J.M.**, pas përfundimit të fazës së sekretimit të tezës së testimit, u ndalua të vazhdojë më tej, për shkak se rezultoi të kishte me vete materiale që konsideroheshin të ndaluara në ambientin e testimit.

Në zbatim të Vendimit Nr. 555, datë 10.06.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për hapjen e procedurës së pranimit në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese edhe për kandidatë të tjerë jashtë shërbimit civil”, rezultoi se njësia përgjegjëse zhvilloi procedurat e konkurrimit për ngritjen në detyrë, duke lejuar aplikimin e kandidatëve nga jashtë shërbimit civil, konkretisht për konkurrimet me dokument shpallje nr. 556, nr. 557, nr. 560, nr. 562 dhe nr. 571.

Testimi me shkrim, për ngritjen në detyrë për këto pozicione u zhvillua duke respektuar vendin dhe kohën e caktuar në dokumentin e shpalljes, në ambientet e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike. Në ambientet ku u zhvillua testimi ishin të pranishëm vetëm përfaqësuesit e Departamentit të Administratës Publike, të cilët bënë identifikimin e kandidatëve dhe sekretimin e tezës. Gjatë monitorimit të fazës së testimit me shkrim, u vërejt prezenca e njërit prej anëtarëve të Komitetit të Pranimit për Ngritjen në Detyrë, ndërkohë që, sipas udhëzimeve të Departamentit të Administratës Publike, duhet të jenë prezent të paktën dy prej anëtarëve të KPND. Kjo është një parregullsi formale, e cila nuk ndikon në përmbajtjen e procesit, për ta bërë atë absolutisht të pavlefshëm, por duhet të mbahet parasysh në të ardhmen, që të respektohet nga palët në proces, për të respektuar parimin e objektivitetit, barazisë dhe transparencës gjatë konkurrimit.

Pyetjet e testimit me shkrim ishin të formuluar në gjuhën angleze, në përputhje me kërkesat e dokumentit të shpalljes, në të cilin përcaktohet se testimi me shkrim dhe intervista e strukturuar me gojë, do të zhvillohen në gjuhën angleze.

a.2. Testimi me shkrim për konkurrimet e mbikëqyrura me përzgjedhje

Në lidhje me këtë kategori konkurrimesh, janë verifikuar 4 konkurrime të nivelit të ulët drejtues dhe 7 konkurrime të nivelit të mesëm drejtues dhe ka rezultuar se njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, ka organizuar dhe ka realizuar fazën e testimit me shkrim për procedurën e ngritjes në detyrë.

Këto procese janë monitoruar nga inspektorët e autorizuar prej Komisionerit, në vendin dhe kohën e publikuar sipas dokumentit të shpalljes dhe në përfundim rezultoi se:

- ✓ Gjatë procesit të zhvillimit të këtyre procedurave nuk janë konstatuar parregullsi.
- ✓ Njësia përgjegjëse i ka zhvilluar procedurat e testimit me shkrim sipas përcaktimeve të hollësishme të përcaktuara në aktin nënligjor që e rregullon këtë institut të ligjit dhe udhëzimeve të Departamentit të Administratës Publike.

Megjithatë, edhe në këtë rast, vlen të përmendet fakti se në momentin e zhvillimit të procedurës së testimit me shkrim, nuk u vu re prania e anëtarëve të Komitetit për Pranimin për Ngritjen në Detyrë, me përjashtim të përfaqësueses së DAP, në cilësinë e kryetarit të Komisionit. Edhe pse ky fakt është një parregullsi që nuk e prek në thelb procesin e konkurrimit, përsëri ai duhet të mbahet parasysh dhe të zbatohet me qëllim që të sigurohet parimi i objektivitetit, barazisë së palëve dhe transparencës së procesit.

b. Intervista e strukturuar me gojë

Intervista e strukturuar me gojë përbën fazën e dytë të vlerësimit të kandidatëve për procedurën e ngritjes në detyrë dhe ka për qëllim vlerësimin e jetëshkrimit, të njohurive, aftësive dhe formimit të kandidatëve dhe materializohet në kufirin e **40** pikëve.

Në kuptim të Kreut V/4, pika 4, të Udhëzimit të Departamentit të Administratës Publike, në lidhje me këtë moment të konkurrimit, janë monitoruar të gjitha proceset që materializojnë procedurën e intervistës së strukturuar me gojë dhe ka rezultuar që të jenë zbatuar afatet që fillojnë menjëherë pas përfundimit të korrigjimit të vlerësimit me shkrim, por jo më vonë se 2 ditë kalendrike. Ditën e intervistës së strukturuar me gojë, Komiteti i Pranimit për Ngritjen në Detyrë është prezantuar me një grup të njëjtë pyetjesh për të gjithë kandidatët.

Në fillim të intervistës së strukturuar me gojë, kandidatët janë njoftuar se për të drejtën e tyre të regjistrimit të intervistës dhe kanë nënshkruar deklaratën e pranimit, ose të mospranimit për të regjistruar intervistën me gojë.

Ka rezultuar se çdo anëtar i KPND, ka vlerësuar çdo pyetje me pikë dhe në përfundim të procedurës, është realizuar renditja e kandidatëve sipas pikëve të marra në secilën fazë të vlerësimit dhe ato në total, në përfundim të vlerësimit.

Sipas procedurave të kërkuara në Kreun III, pika 31, të Vendimit Nr. 242, datë 18.03.2015, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”, kandidatë fitues, janë ata që kanë marrë të paktën **70** pikë. Në rast se asnjë nga kandidatët nuk ka arritur këtë nivel vlerësimi, komiteti vendos përfundimin e procedurës pa asnjë të përzgjedhur.

Komiteti i Pranimit për Ngritjen në Detyrë ia komunikon vendimin e përzgjedhjes, apo të përfundimit të procedurës pa asnjë të përzgjedhur, njësisë përgjegjëse, brenda 24 orëve, së bashku me listën e kandidatëve të cilët kanë konkurruar, të renditur sipas pikëve. Pas përfundimit të procedurës së ankimit të kandidatëve, njësia përgjegjëse brenda 3 ditëve kalendrike bën shpalljen e fituesit. Shpallja e fituesit bëhet në faqen e internetit të Departamentit të Administratës Publike dhe në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, jo më vonë se 16 ditë nga data e kryerjes së intervistës së strukturuar me gojë, kjo sipas Kreut V/2, pika 4, të Udhëzimit Nr. 02, datë 27.03.2015, të Departamentit të Administratës Publike.

Për të paraqitur një tablo të zbatimit të këtyre procedurave gjatë realizimit të procesit, më poshtë po i paraqesim të detajuara, sipas grupimit të konkurrimeve që janë mbikëqyrur.

Në zbatim të vendimit të Komisionerit në lidhje me mbikëqyrjen e këtyre procedurave, pas përfundimit të fazës së testimit me shkrim, si dhe pasi u monitorua në vend intervista e strukturuar me gojë, në përfundim të procesit rezultoi se:

- ✓ Në disa raste, u konstatuan parregullsi organizative për arsye të përplasjes së orareve të ekspertëve të zgjedhur në cilësinë e anëtarit të KPND me konkurrime të tjera. Kjo situatë sollti si pasojë vonesa të tejzgjatura, ose shtyrjen e zhvillimit të procedurës për një ditë tjetër, duke krijuar situata çorientuese për kandidatët që i nënshtroheshin konkurrimit.

- ✓ Në konkurrimet me dokument shpallje nr. 559 dhe nr. 560, është konstatuar kapërcim nga ana e KPND, i momentit të korigjimit me shkrim të testit, duke realizuar më parë intervistën e strukturuar me gojë, çka vjen në kundërshtim me detyrimet e përcaktuara në udhëzimin përkatës të Departamentit të Administratës Publike.
- ✓ Në konkurrimet me nr. 559 dhe nr. 560 është konstatuar fakti se KPND nuk e ka përmbyllur procesin e vlerësimit me kandidatin pas intervistës së strukturuar me gojë, por e ka vazhduar procesin me kandidatin tjetër, duke e shtyrë vlerësimin final, me një vendim të posaçëm, për në ditët në vijim. Ky veprim i konstatuar, krijon kushtet për qëndrime subjektive me pasojë cenimin e parimit të objektivitetit, barazisë së palëve dhe meritës në procesin e konkurimit.

3.6.3 Pranimi në shërbimin civil në nivelin ekzekutiv

Në kuptim të nenit 22, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Kreut II, pika 1, të Vendimit Nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, pranimi në shërbimin civil në nivelin ekzekutiv, realizohet nëpërmjet një konkurrimi të hapur.

Ligji e ka përcaktuar se kjo procedurë, zbatohet vetëm nëse procedura e lëvizjes paralele për pozicionet e nivelit ekzekutiv, ka përfunduar pa kandidatë të përzgjedhur.

Në zbatim të akteve nënligjore që rregullojnë këtë proces, kjo procedurë konkurrimi organizohet në mënyrë të ndarë për grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm dhe për çdo grup të pozicioneve të administrimit të posaçëm, sipas ndarjeve që realizohen në nenin 19 të ligjit për nëpunësin civil dhe aktin nënligjor përkatës.

Në këtë rast, Departamenti i Administratës Publike organizon procedurën e pranimin për të gjitha pozicionet e kategorisë ekzekutive për administratën shtetërore, duke u bazuar në planin vjetor të pranimin. Për institucionet e administratës shtetërore, shpallja e procedurës së pranimin për secilin grup duhet të publikohet në faqen zyrtare të DAP dhe në portalin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe duhet të qëndrojë e publikuar deri në përfundimin e procedurës së pranimin.

Në procedurën e pranimin në shërbimin civil kanë të drejtën të aplikojnë të gjithë ata kandidatë të cilët plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe kërkesat e posaçme, të përcaktuara në dokumentin e shpalljes për pozicionin për të cilin ata konkurrojnë. Procedura e pranimin në shërbimin civil, në zbatim të nenit 22, pika 3, të ligjit të mësipërm kalon në dy faza:

Faza e parë konsiston në verifikimin paraprak. Njësia përgjegjëse bën verifikimin paraprak të kandidatëve, që plotësojnë kushtet dhe kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta për vendin/vendet e lira, të përcaktuara në shpalljen për konkurrim dhe në përfundim të verifikimit, njësia përgjegjëse përgatit listën paraprake të kandidatëve, të cilën e publikon në faqen e saj të internetit. Në zbatim të Kreut IV, pika 6, të Vendimit të Këshillit të Ministrave Nr. 243/2015, kandidatët e skualifikuar kanë të drejtën e ankimit dhe pas shqyrtimit të ankesës, njësia përgjegjëse publikon listën përfundimtare të verifikimit të kandidatëve.

Faza e dytë konsiston në vlerësimin e kandidatëve, ku sipas Kreut IV, pika 7, të Vendimit të Këshillit të Ministrave Nr. 242/2015, përfshin vlerësimin e jetëshkrimit, vlerësimin me shkrim dhe intervistën e strukturuar me gojë. Procedura e vlerësimit të kandidatëve, bëhet nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit, i cili përbëhet nga 5 anëtarë, përzgjedhja e të cilëve bëhet nga njëسيا përgjegjëse.

Pas përfundimit të vlerësimit të kandidatëve, Komiteti i Përhershëm i Pranimit përzgjedh kandidatin fitues, ose vendos përfundimin e procedurës pa kandidatë fitues, në rastet kur kandidatët nuk arrijnë të marrin të paktën **70** pikë. Komisioni i Përhershëm i Pranimit, i komunikon vendimin e tij njësisë përgjegjëse, e cila duhet të bëjë shpalljen e fituesit në faqen e internetit të DAP, në përputhje me përcaktimet ligjore.

a. Testimi me shkrim

Udhëzimi Nr. 2, datë 27.03.2015, i Departamentit të Administratës Publike “Për procesin e plotësimin të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”, në Kreun III/6, “Zhvillimi i testimit për vlerësimin me shkrim”, përcakton rregullat e hollësishme të zhvillimit të testimit me shkrim.

Në ditën e caktuar për zhvillimin e testimit me shkrim, përfaqësuesi i Departamentit të Administratës Publike, bën verifikimin e pranisë dhe mungesës së kandidatëve të kualifikuar për fazën e dytë të vlerësimit, nëpërmjet kontrollit të dokumentit të identifikimit të secilit kandidatë. Testimi me shkrim zhvillohet vetëm në fletët e shpërndara nga përfaqësuesit e DAP, të cilat janë të koduara dhe sekretohen për secilin kandidatë.

Në momentin e zhvillimit të testimit me shkrim duhet të jenë të pranishëm të paktën 2 (dy) nga anëtarët e Komisionit të Përhershëm të Pranimit, si dhe persona të tjerë të caktuar prej tyre. Anëtarët e KPP, nuk duhet të lejojnë komunikimin midis kandidatëve dhe as praninë e materialeve të paautorizuara, të cilat nuk janë të nevojshme për zhvillimin e testimit me shkrim.

Në zbatim të dispozitave të mësipërme, u konstatua se njëسيا përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, në lidhje me proceset që u mbikëqyrën nga Komisioneri, organizoi dhe zhvilloi fazën e testimi me shkrim për procedurën e pranimit në shërbimin civil për **5** konkurrenca për pozicione të nivelit ekzekutiv me funksione të integritit evropian, në ministritë e linjës dhe **24** konkurrenca për pozicione të ndryshme të përzgjedhura në këtë rast. Inspektorët e autorizuar nga Komisioneri ishin prezent në ambientet e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike, ku u zhvillua procesi, si dhe ambientet e tjera të autorizuar prej DAP, në kohën e përcaktuar në dokumentin e shpalljes “Njoftim mbi rezultatet e verifikimit për pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive”. Pas përfundimit të procesit u konstatua:

- ✓ Për shkak të numrit të kandidatëve të kualifikuar, i cili ka qenë relativisht i lartë në këto raste, u krijuan vështirësi të natyrës organizative gjatë zhvillimit të procesit. Rezultoi se, mungesa e sallave për të zhvilluar testimin me shkrim në ambientet e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike, ka bërë që të ndryshojnë shpesh oraret për zhvillimin e procesit.

Ky fakt, passjell mundësinë për t'u kompromentuar teza e testimit, pasi i vendos kandidatët në pozita të pabarabarta, në kushtet që ekziston mundësia e rrjedhjes së informacionit për përmbajtjen e saj. Konkretisht, për të ilustruar këtë përfundim përmendim konkurrimin me numër shpalljeje 674, ku Komisioneri konstatoi se, për shkak të numrit të lartë të kandidatëve të kualifikuar për fazën e dytë të vlerësimit, testimit me shkrim, rreth **140** kandidatë të kualifikuar, njësia përgjegjëse zhvilloi testimin në ambientet e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike dhe si pasojë e mungesës së sallave për të gjithë konkurrentët, konkurrimi u zhvillua në orare të ndryshme, për të cilën pati kontestime edhe nga kandidatët, të cilët, në një pjesë të konsiderueshme vinin edhe nga rrethe të ndryshme të vendit.

- ✓ Janë konstatuar raste kur, për shkak të problemeve teknike të serverit, e për pasojë pamundësi për printimin e tezave, konkurrimet janë zhvilluar duke i ndarë konkurrentët në orare të ndryshme, duke mos arritur që t'i njoftonin ata në kohë për këto zhvillime. Për ta konkretizuar problemin, përmendim konkurrimin me dokument shpalljeje nr. 599, i cili është zhvilluar në 11.00 dhe në orën 13.00. Në këtë rast, problemi mund të konsiderohet i natyrës organizative, pasi në përmbajtje u verifikua se për të dyja oraret, kishte teza të ndryshme të testit, duke mos lejuar që të vendoseshin kandidatët në kushte të pabarazisë.
- ✓ Komisioneri ka konstatuar raste kur disa konkurrime janë kryer në orare shumë të afërta, madje edhe në të njëjtin orar, duke i vendosur në ndonjë rast kandidatët e përzgjedhur për të konkurruar në pamundësi objektive për të marrë pjesë tek të gjitha rastet. Përmendim si konkretizim të problemit, konkurrimet me shpalljet publike nr. 599, nr. 600 dhe nr. 609, ku konkurrentët janë vendosur në kushtet e raportuara më sipër.

b. Intervista e strukturuar me gojë

Në referim të Kreut IV, pika 11, të Vendimit Nr. 243, datë 18.03.2015, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, në fazën e intervistës së strukturuar me gojë, kualifikohen ata kandidatë të cilët kanë grumbulluar më shumë se gjysmën e pikëve (mbi **30** pikë) nga vlerësimi me shkrim.

Komisioni i Përhershëm i Pranimit harton pyetjet e intervistës së strukturuar me gojë, të cilat duhet të jenë të njëjta për të gjithë kandidatët dhe më tej, sipas udhëzimeve të Departamentit të Administratës Publike, kandidatët njoftohen se intervista do të regjistrohet me zë dhe secili prej tyre ka të drejtën të pranojë ose jo regjistrimin në këtë fazë, përkundrejt një deklaratë me shkrim.

Secili prej anëtarëve të KPP vlerëson çdo pyetje me pikë dhe në përfundim të procedurës bën renditjen e kandidatëve sipas pikëve të marra në secilën fazë të vlerësimit dhe ato në total në përfundim të vlerësimit. Sipas Kreut IV, pika 12, të Vendimit Nr. 243, datë 18.03.2015, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, kandidatë fitues janë ata që kanë marrë të paktën **70** pikë. Në rast se asnjë nga kandidatët nuk ka arritur këtë nivel, komiteti vendos përfundimin e procedurës pa asnjë të përzgjedhur.

Komiteti i Përhershëm i Pranimit ia komunikon vendimin e përzgjedhjes, apo të përfundimit të procedurës pa asnjë të përzgjedhur, njësisë përgjegjëse, brenda 24 orëve, së bashku me listën e kandidatëve të cilët kanë konkurruar, të renditur sipas pikëve. Pas përfundimit të procedurës së ankimit të kandidatëve, njësia përgjegjëse brenda 3 ditëve kalendarike bën shpalljen e fituesit. Shpallja e fituesit bëhet në faqen e internetit të Departamentit të Administratës Publike dhe në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”.

Në këto kushte, gjatë monitorimit të zbatimit të detyrimeve procedurale të përshkruara më sipër, në ambientet ku u zhvillua ky proces, Komisioneri ka konstatuar:

- ✓ Në disa raste, intervista nuk është zhvilluar sipas orarit të caktuar në dokumentin e shpalljes, për faktin se ekspertët e zgjedhur nga njësia përgjegjëse figuronin të ishin në të njëjtën kohë, anëtarë të Komisioneve të ndryshme për procedura të ndryshme konkurrimi.
- ✓ Janë evidentuar raste kur intervistat janë zhvilluar në të njëjtën kohë ose jo në orarin e caktuar, sipas dokumentit të shpalljes. Për më tepër, është konstatuar se kandidatët e kualifikuar për këtë fazë, nuk janë njoftuar nga njësia përgjegjëse në lidhje me shkakun e vonesës, duke i vendosur konkurrentët në kushte jo normale për të vijuar një procedurë delikate, ashtu si është një intervistë përball një komisioni vlerësues. Si shembull në këtë rast përmendim konkurrimet me nr. 596, 597, 632 dhe 634, të cilët janë zhvilluar në këto kushte.
- ✓ Në një rast tjetër është konstatuar se Departamenti i Administratës Publike, për mangësi organizative, nuk ka arritur të njoftojë kandidatët për ecurinë e vlerësimit të testimit, ku vetëm 2 prej tyre në fakt kishin fituar të drejtën për të vazhduar procesin. Ky mosveprim i vendosi ata në kushtet e pamundësisë për t’u ankuar për një fazë të testimit, si dhe i detyroi të gjithë që të paraqiten, pa qenë nevoja, në ambientet e Shkollës së Administratës Publike, ndërkohë që një pjesë e konsiderueshme e tyre vinte nga qytete të ndryshme të vendit.

3.7 Emërimi në shërbimin civil

Komisioneri vlerëson se në këtë raportim duhet të zërë një vend të veçantë edhe analiza e mënyrës së administrimit të procesit të emërimit në shërbimin civil.

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

Lista për të cilën folëm më lartë, në përmbajtjen e saj ka kandidatët fitues, të renditur duke filluar nga ata që kanë marrë më shumë pikë (*pasi mund të jenë edhe me pikë të barabarta*), të cilët kanë të drejtën të zgjedhin që të emërohen në çdo pozicion të grupit, për të cilin është zhvilluar konkurrimi dhe njësia përgjegjëse (DAP) ka detyrimin të bëjë emërimin e kandidatit në pozicionin e zgjedhur.

Duke vepruar në këtë mënyrë, vlerësohet si i realizuar detyrimi i Departamentit të Administratës Publike për të përfunduar procedurën e plotësimit të vendeve vakante, duke nxjerrë aktet e emërimit për kandidatët fitues.

Ligji e zgjidh në mënyrë specifike edhe rastin kur Komisionet përkatëse, kanë shpallur më shumë fitues në një konkurrim, se sa pozicionet vakante për të cilin është zhvilluar konkurrimi. Nëse ndodhet përpara kësaj situatë, njësia përgjegjëse (DAP), në zbatim të rregullit të përcaktuar në pikën 3, të nenit 23, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, i rendit kandidatët fitues, të cilët nuk janë emëruar për shkak të mungesës së vendeve vakante, apo për shkak të refuzimit, në një listë me vlefshmëri 2-vjeçare. Nëse gjatë këtij afati zhvillohet një procedurë tjetër konkurrimi për të njëjtin grup, kandidatët fitues, të paemëruar ende, rirenditen në listën fituese të konkurrimin përkatës sipas rezultatit përfundimtar.

Nga konkurrimet e mbikëqyrura (për pozicionet e integritit në BE dhe me përzgjedhje) për periudhën tetor – dhjetor për vitin 2015, Komisioneri konstatoi se në 4 raste, procedura e konkurrimin ka përfunduar me kandidatë fitues të paemëruar për shkak të mungesës së vendeve vakante. Këtë konstatim po e paraqesim me një tabelë, ku janë të specifikuar edhe elementë të tjerë të konstatuar në këtë rast.

Tabela nr. 15 Procedura e emërimit ka përfunduar me kandidatë fitues të paemëruar

Nr.	Nr.i shpalljes së konkursit	Nr. i vendeve vakante	Klasifikimi i pozicionit	Nr.i kandidatëve fitues	Nr. i kandidatëve të emëruar	Nr.i kandidatëve të pa emëruar ende
1.	569	2	Specialist	4	2	2
2.	593	7	Specialist	9	7	2
3.	619	2	Specialist	4	2	2
4.	674	7	Specialist	15	7	8
TOTALI		18		32	18	14

Nga verifikimi i kryer pranë Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse në lidhje me respektimin e kërkesave ligjore më sipër, rezulton se 14 kandidatët të shpallur fitues nga konkurrimet më sipër, por të paemëruar ende për shkak të mungesës së vendeve vakante, nuk janë trajtuar nga Departamenti, gjatë konkurremeve në vazhdim për vitin 2015, ashtu si përcaktohet në pikën 3, të nenit 23, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në këto rrethana, Komisioneri vlerëson se procedura që duhet ndjekur për kandidatët, të cilët janë shpallur fitues nga Komisioni përkatës (me mbi 70 pikë), por që nuk janë emëruar ende, është respektuar pjesërisht, pasi këta kandidatë vetëm sa janë renditur në listën e kandidatëve fitues dhe vazhdojnë të qëndrojnë në këtë listë, por të patrajtuar më tej, gjatë konkurremeve që janë kryer përgjatë vitit në vijim.

Anashkalimi i këtyre kandidatëve për t`u renditur rishtas në listën e fituesve të kandidatëve të suksesshëm në procedurat e tjera të zhvilluara për të njëjtin grup, Komisioneri e vlerëson si

parregullsi në zbatimin e kërkesave të përcaktuara në pikën 3, të nenit 23, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në këtë këndvështrim, Departamenti i Administratës Publike, për të rregulluar zbatimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, duhet të kujdeset që në vijim, të trajtojë kandidatët fitues të paemëruar ende, sipas përcaktimeve të pikës 3, të nenit 23, të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duke i renditur rishtazi këta kandidatë të suksesshëm në listën fituese në konkurrimet e të njëjtit grup që do të zhvillohen për vitin 2016.

KAPITULLI IV

Transferimi i përhershëm dhe rasti i ristrukturimit të institucioneve – mjet që duhet të përdoret bazuar në nevojën e institucionit për të rritur efikasitetin e tij

Me ndryshimet ligjore që pësoi legjislati i shërbimit civil, pasi kishte filluar efektet juridike ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, instituti që pësoi më shumë ndryshime ishte ai i parashikuar në Seksioni 2, “Transferimi i përhershëm”, duke e përcaktuar përkufizimin e tij në nenin 49 të këtij ligji, në këtë mënyrë: “Transferimi i përhershëm është caktimi i detyrueshëm i nëpunësit civil në një pozicion tjetër të shërbimit civil, në rastet: **a)** e gjendjes së paaftësisë shëndetësore për të kryer detyrat e pozicionit të mëparshëm; **b)** e shmangies së një konflikti të vazhdueshëm interesi, sipas nenit 52 të këtij ligji; **c)** në rastin e parashikuar në pikën 1 të nenit 56 të këtij ligji.”

Më tej në nenin 50 të ligjit parashikohet transferimi në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit, sipas këtij rendi: “1) Nëse për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, pozicioni i mëparshëm i një nëpunësi civil nuk ekziston më, ai transferohet në një pozicion tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori; 2) Transferimi, sipas pikës 1 të këtij neni, bëhet me precedencë, sipas kësaj renditjeje: **a)** në të njëjtin institucion, ku nëpunësi civil është i emëruar; **b)** në institucionin, me të cilin institucioni është shkruarë apo bashkuar, në një nga institucionet, në të cilat institucioni është ndarë apo në institucionin që ka marrë funksionet që kryente më parë nëpunësi; **c)** në institucionet e varësisë së institucionit të ristrukturuar; **ç)** në një institucion tjetër të shërbimit civil. 3) Në çdo rast mbylljeje apo ristrukturimi krijohet një komision ristrukturimi.....”

Ndërkohë, me ndryshimet ligjore, megjithëse si rast përjashtimor, u parashikua përfundimi i marrëdhënieve në shërbimin civil, edhe për shkak të ristrukturimit, apo mbylljes së institucionit, si dhe u përcaktuan të drejta specifike për punonjësit e liruar me këtë motivacion.

Ky ndryshim ligjor erdhi si nevojë e rrethanave të krijuara, por nga ana tjetër kërkon një vëmendje të posaçme, sepse mbart me vete rrezikun e përdorimit të tij, si mjet për të larguar nga puna persona të caktuar.

Për këtë arsye, Komisioneri i ka kushtuar një vëmendje të veçantë këtij aspekti, duke u kujdesur që të respektohen procedurat e caktuara në këtë rast, të cilat janë e vetmja garanci për të siguruar objektivitetin e procesit, si dhe të drejtat e punonjësve që preken prej tij.

Duke marrë parasysh faktin se, në një rast të ristrukturimit të institucionit, ligji ka ngarkuar njësinë e burimeve njerëzore me përgatitjen e kushteve, me qëllim që ky proces të zhvillohet në rrugën e duhur, Komisioneri ka rekomanduar që në një rast të tillë, të mbahet parasysh rendi i punës gjatë këtij procesi, që përfaqëson një procedurë të caktuar, e cila fillon me:

- ✓ një studim të veçantë (relacion), që përligj nevojën e institucionit për të ristrukturuar pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil dhe duhet të vazhdojë,

- ✓ me hartimin e përshkrimit të punës e përcaktimin e kërkesave të përgjithshme e të veçanta për vendet e reja të punës që do të krijohen rishtas, apo ato të ristrukturuara, me qëllim që të bëhet i mundur sistemimi i punonjësve aktualë.

Po kështu, njësia përgjegjëse është orientuar që të mbahet parasysh edhe detyrimi ligjor që ka institucioni për të sistemuar nëpunësit civilë, brenda numrit të përgjithshëm të nëpunësve civilë, duke e konsideruar lirimin nga shërbimi civil dhe kalimin në një listë të posaçme, me disa të drejta specifike, si mjetin e fundit që duhet të përdoret për largimin e nëpunësve civilë, me qëllim që të sigurohet:

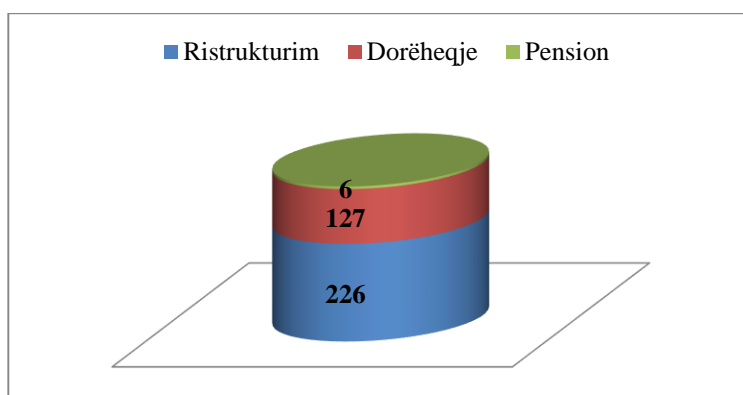
- ✓ memoria institucionale;
- ✓ investimet e bëra nga institucioni tek nëpunësit civilë;
- ✓ të evitohet dëmi financiar në buxhetin e shtetit.

Nga një analizë që i është bërë të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të mbikëqyrjes, rezulton se rastet e lirimit nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit, në raport edhe me arsyet e tjera ligjore të lirimit nga shërbimi civil, paraqiten si më poshtë:

Tabela nr.16 *Lirimet nga shërbimi civil në raport me lirimin për arsye ristrukturimi*

Nr.	Institucioni	Arsyet e lirimit			
		Ristrukturim	Dorëheqje	Pension	Gjithsej
1.	<i>Institucione të pavarura</i>	0	0	0	0
2.	<i>Administratë shtetërore</i>	2	17	1	20
	Ministri	0	16	1	17
	Institucione varësie	2	1	0	3
3.	<i>Njësi të qeverisjes vendore</i>	224	110	5	339
	Bashki	25	87	3	115
	Njësi administrative të Tiranës	0	10	2	12
	Komuna	14	7	0	21
	Këshilla qarku	185	6	0	191
Totali		226 ose 63%	127 ose 35%	6 ose 2%	359 ose 100%

Grafiku nr. 7 *Lirimi nga shërbimi civil në raport me lirimin për arsye ristrukturimi*



Ashtu si duket edhe nga të dhënat e paraqitura në këtë tabelë, nga **359** raste të lirimit nga shërbimi civil, pjesën më të madhe të tyre e zënë lirimet për shkak të ristrukturimit, në **226** raste, ose **63%** të gjithë rasteve të lirimit të raportuara.

Kjo është edhe një prej arsyeve që mbikëqyrjet me objekt ristrukturimin e institucionit kanë përfshirë një numër relativisht të lartë të subjekteve.

Për të arritur në konkluzione sa më të sakta, në rastet kur procesi është shoqëruar me lirim nga shërbimi civil, grupet e mbikëqyrjes kanë ndjekur metodologjinë e krahasimit të strukturave që kanë qenë efektive, deri në momentin e ristrukturimit, me strukturat e reja, si dhe analizën e përshkrimeve të punës, me qëllim që të përcaktohej nëse ndodheshim realisht në kushtet e këtij instituti të ligjit, që parashikon shkurtim të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil dhe pamundësinë për t'u sistemuar në një pozicion tjetër në shërbimin civil sipas kushteve të përcaktuara ligjore.

Më poshtë, po japim një shembull të transformimit të institucionit të Këshillit Qarkut Korçë, të përfshirë në një proces ristrukturimi, për shkak të riorganizimit të institucionit dhe shkurtimit të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës, gjatë vitit 2015, duke e trajtuar në mënyrë grafike dhe duke pasqyruar ndryshimet strukturore më gjerë, duke përfshirë periudhën që përfshin vitet 2012 - 2015.

Tabelë nr.17 *Transformimi i strukturës së institucionit Këshilli i Qarkut Korçë në periudhën 2012 – 2015*

Viti	Pozicione pune gjithsej	Pozicione pune në shërbim civil	Drejtor drejtorie	Përgjegjës sektori/ Kryeinspektor	Specialist/ inspektor
Viti 2012	38	24	5	3	17
Viti 2014	56	41	4	11	26
Viti 2015	22	15	-	1	11

Ajo që bie në sy në këtë rast është shkurtimi me rreth **60%**, të pozicioneve të punës, pjesë e shërbimit civil, çka ndodhi për shkak të shkurtimit të buxhetit financiar të Këshillit të Qarkut. Ky fenomen u bë prezent në të gjitha institucionet e këshillave të qarqeve në vend (12 Këshilla qarku), në kushtet e pakësimit të kompetencave të tyre ligjore, për shkak të reformës territoriale.

Në këto rrethana, Komisioneri i përfshiu në procesin e mbikëqyrjes të gjitha këto institucione dhe në përfundim rezultoi se në disa prej tyre, ndër të cilët Këshilli i Qarkut Korçë, Këshilli i Qarkut Kukës, etj, u konstatuan probleme të ndryshme të cilat qëndronin kryesisht në disa aspekte që kanë të bëjnë me procedura të caktuara në lidhje me krijimin e komisionit të ristrukturimit, krahasimin e përshkrimeve të punës, e aspekte të ndryshme procedurale, të cilat do t'i trajtojmë në mënyrë të hollësishme më poshtë.

Procesi i ristrukturimit, nga pikëpamja procedurale fillon të materializohet me miratimin e strukturës së re të institucionit dhe në përmbajtje ka të gjitha aktet administrative që realizon njësia përgjegjëse gjatë implementimit të tij, ndër të cilat aktet e krijimit dhe të funksionimit të Komisionit të Ristrukturimit; aktet e lirimit të nëpunësve që u është deklaruar i tepërt pozicioni i punës; aktet e riemërimit të nëpunësve të mbetur pas ristrukturimit, deklaratën e punonjësve që

shprehen dakord për transferimin në një pozicion tjetër, si dhe aspekte të tjera të kërkuara nga ligji dhe aktet nënligjore që e rregullojnë atë.

Ky proces duhet të realizohet nga njësi përgjegjëse, në përmbushje të kërkesave të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”, (i ndryshuar)*; Vendimit Nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, Vendimit Nr. 171, datë 26.03.2014, të Këshillit të Ministrave *“Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”*, si dhe Udhëzimit Nr. 3, datë 14.04.2014 të Departamentit të Administratës Publike, *“Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes, apo ristrukturimit”*, të cilat e kanë vendosur këtë hallkë në krye të procesit të ristrukturimit, për t’u kujdesur edhe në drejtim të anës procedurale ligjore.

Sipas ligjit, njësi përgjegjëse është struktura që krijon Komisionin e Ristrukturimit dhe pas propozimit të bërë prej këtij mekanizmi, ka detyrimin ligjor për marrjen e vendimit përfundimtar për lirin nga shërbimi civil, të nëpunësve që i ka dalë i tepërt pozicioni i punës, ose i ka ndryshuar përshkrimi i punës.

Nisur nga verifikimi që është kryer në rastin e mbikëqyrjes që përfshiu 12 institucionet e këshillave të qarkut në vend, ka rezultuar se shkak i ristrukturimit ka qenë pakësimi i fondit në buxhetin e institucionit, fillimisht prej 15% të transfertës së pakushtëzuar për koston e personelit administrativ, në zbatim të nenit 15 të Ligjit 160/2014 *“Për buxhetin e vitit 2015”*, sepse aktualisht ka një zvogëlim tjetër të kësaj transferte për vitin 2016.

Në këto kushte, ky kufizim solli si pasojë edhe ndryshimet në strukturën e këtyre institucioneve, e për këtë arsye u miratuan strukturat e reja, me një numër të kufizuar punonjësish, pra me shkurtime reale të numrit të tyre.

Për rrjedhojë, në zbatim të pikës 3, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”, i ndryshuar* dhe pikës 17, të Vendimit Nr. 171, datë 26.03.2014, të Këshillit të Ministrave *“Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”*, njësi përgjegjëse duhet të merrte masat për të krijuar Komisionin e Ristrukturimit, me detyrimin për të shqyrtuar mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese, apo transferimin e punonjësit në një pozicion të lirë të së njëjtës kategori.

Në lidhje me rastet e konstatuara me shkelje gjatë implementimit të ristrukturimit, Komisioneri ka verifikuar dokumentacionin përkatës, nga shqyrtimi i të cilit, rezultoi se në institucionet e konstatuara me shkelje, ose nuk janë zbatuar, ose në rastin më të mirë janë bërë përpjekje formale për të zbatuar kërkesat e ligjit në këtë rast. Pas shqyrtimit të përmbajtjes së akteve që na janë vënë në dispozicion nga këto institucione, janë konstatuar parregullsi që e bëjnë të cenueshëm të gjithë procesin. Arsyet që argumentojnë këtë përfundim po i analizojmë me radhë më poshtë.

Si shembull tipik, po marrim në analizë rastin e Këshillit të Qarkut Korçë, pasi ky subjekt ka shfaqur një sërë parregullsish, gjatë implementimit të strukturës së re, të cilat paraqesin edhe spektrin e problemeve të hasura gjatë aplikimit të këtij instituti të ligjit edhe në institucione të tjera të administratës vendore.

Së pari, janë konstatuar mungesa të akteve administrative, të cilat duhet të provojnë ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit. Grupi i krijuar në rolin e komisionit nuk ka asnjë lidhje me shërbimin civil, pasi pozicionet e tyre të punës nuk janë pjesë e shërbimit civil dhe, për më tepër, nuk bëjnë pjesë në subjektet që ngarkon ligji për të realizuar procesin e ristrukturimit.

Së dyti, Komisioni i Ristrukturimit, që ka funksionuar në këtë rast, edhe pse i ngritur në kundërshtim me ligjin, ka disponuar në kushtet kur ende nuk ishte formalizuar ligjërisht struktura e re e institucionit, duke mos pritur konfirmimin e Prefektit të Qarkut, çka shënon edhe momentin kur institucionit i lind e drejta të formojë Komisionin e Ristrukturimit.

Në mbështetje të këtij përfundimi, Komisioni, pasi ka njoftuar për seancë dëgjimore dhe i ka dëgjuar punonjësit, ka analizuar pozicionet e punës së institucionit dhe në përfundim ka konkluduar se, në të gjitha drejtoritë do të ketë shkurtime. Për këtë arsye, ka konstatuar *“shkakun e pezullimit të nëpunësve civilë”*, duke përmendur në mënyrë nominale 12 nëpunës civilë. Komisioni i Ristrukturimit, në këtë rast, ka ngarkuar Kryetarin e Këshillit të Qarkut, të nxjerrë urdhrin e pezullimit për secilin prej tyre.

Në zbatim të kësaj detyre, është konstatuar një akt tjetër administrativ, në këtë rast i nxjerrë nga njësia përgjegjëse (*me përbërje Zëvendës/Kryetarin; Sekretarin e Këshillit të Qarkut dhe një specialist, pra dy anëtarë nuk janë pjesë e shërbimit civil*), nga përmbajtja e të cilit ka rezultuar se, njësia përgjegjëse ka vendosur pezullimin e 12 nëpunësve civilë. Në këtë akt është ngarkuar Kryetari i Këshillit të Qarkut për të formalizuar këtë vendim.

Në përfundim të këtij procesi, Kryetari i Këshillit të Qarkut ka nxjerrë aktet administrative përkatëse, për 12 nëpunës civilë, duke i pezulluar marrëdhënien e punës. Nga analiza e përmbajtjes së këtij akti administrativ, rezulton se është përdorur si bazë ligjore neni 54, germa “e” dhe neni 56, i ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil” (i ndryshuar)*, dispozita që rregullojnë institutin e pezullimit për shkak të ligjit, por që në rastin konkret, ristrukturimi i institucionit, nuk është një prej këtyre shkaqeve.

Paraqitëm këtë rast tipik, për të krijuar një përshtypje në lidhje me vështirësitë artificiale që krijohen, për shkak të nxjerrjes së një sërë aktesh administrative në kundërshtim me ligjin, që në rastin konkret, krijuan në fakt një situatë të vështirë për t’u menaxhuar, pasi prodhuan pasoja të rënda financiare, duke e vendosur institucionin në pamundësi reale për t’i përballuar dhe njëkohësisht, duke shkelur të drejtat e nëpunësve civilë.

Në këtë rast, ndodhemi në kushtet e zbatimit të gabuar të ligjit nga ana e institucionit, pasi të gjithë mekanizmat që kanë vepruar në këtë proces, si Komisioni i Ristrukturimit; njësia përgjegjëse, ashtu edhe Kryetari i Këshillit të Qarkut, kanë vepruar në kundërshtim të hapur me ligjin dhe për këtë arsye, ndodhemi në kushtet e pavlefshmërisë absolute, të parashikuar nga neni

115, e vijues i Kodit të Procedurave Administrative, që passjell pavlefshmëri të të gjitha veprimeve administrative të kryera deri në këtë fazë.

Komisioneri, duke marrë parasysh faktin se institucioni ndodhej në kushtet e ristrukturimit, për të rregulluar ligjshmërinë e procesit, urdhëroi revokimin e të gjitha akteve administrative që kishin dalë me këtë objekt, e që kishin të bënin me pezullimin e nëpunësve civilë dhe rekomandoi që procesi i ristrukturimit të fillojë nga e para, duke e nisur me krijimin e Komisionit të Ristrukturimit, me përbërje sipas kërkesave të parashikuara në nenin 50, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij.

Së treti, gjatë aplikimit të procesit të ristrukturimit, në këtë subjekt janë konstatuar raste kur, punonjës me emërim të përkohshëm, duke mos respektuar procedurat e konkurrimit, janë risistemuar në zbatim të strukturës së re, edhe pse institucioni nuk ka asnjë detyrim ligjor në këtë rast, madje në disa raste, janë emëruar punonjës të rinj, pas ristrukturimit, gjithashtu në kundërshtim me ligjin, me emërim të përkohshme, pa konkurrim.

Për të gjitha sa analizuam më sipër, Komisioneri ka vlerësuar se duhet të rregullohet ligjshmëria e veprimeve të kryera gjatë procesit të implementimit të strukturës së re në këtë institucion, duke urdhëruar njësinë përgjegjëse që të revokojë të gjitha aktet administrative që kanë dalë deri në momentin e mbikëqyrjes, në lidhje me këtë proces dhe të fillojë procesin nga e para, duke ndjekur këtë rend pune:

a) Ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit, duke u kujdesur që të respektohen kërkesat ligjore në përbërjen e tij, i cili bazuar në pikën 7 të nenit 50 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ka të drejtë të propozojë sistemimin dhe trajtimin financiar për të gjithë nëpunësit të cilët do të largohen për shkak të ristrukturimit, duke krahasuar përshkrimin e punës, kërkesat specifike, si dhe çdo kërkesë tjetër që rrjedh nga dispozitat ligjore dhe aktet nënligjore që rregullojnë këtë rast, për çdo pozicion që nuk ekziston më. Në këtë rast duhet të jetë në vëmendjen e njësisë përgjegjëse Udhëzimi Nr. 3, datë 14.04.2014 i Departamentit të Administratës publike, “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit”, ku përcaktohen qartë rregullat e përgjithshme për krijimin dhe funksionimin e këtij mekanizmi.

b) Komisioni i Ristrukturimit duhet të paraqesë propozimet për lirimin nga shërbimi civil të atyre nëpunësve pozicioni i të cilëve nuk ekziston më, apo është riorganizuar, kompetencë e tij, e parashikuar në pikën 3, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në Vendimin Nr. 171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave. “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil” .

c) Përmbylljen e procesit me vendimin përfundimtar për lirimin nga shërbimi civil, apo riemërimin në pozicione të të njëjtës kategori, sipas dispozitave të mësipërme, që duhet të merret nga njësia përgjegjëse, pasi të analizojë propozimet e Komisionit të Ristrukturimit. Duhet të tregohet kujdes, që në rastet e uljes në detyrë të punonjësit, duhet të merret mendimi i tij me shkrim për pranimin ose refuzimin e pozicionit të ofruar siç përcaktohet në pikën 19 dhe 20, Kreu III “Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit”, të Vendimit Nr.

171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”.

d) Hartimi i përshkrimeve të punës, për të gjitha pozicionet që janë pjesë e shërbimit civil, sipas parashikimeve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, që përbën një proces kompleks dhe që është kusht pa të cilin, nuk mund të kryhet risistemimi i punonjësve në të njëjtin pozicion, transferimi i tyre apo regjistrimi i tyre në një listë specifike, për t’u sistemuar më tej në ndonjë pozicion të lirë të krijuar. Kjo për faktin se puna e Komisionit të Ristrukturimit është e lidhur me krahasimin e kërkesave specifike për pozicionin e punës, çka është një rubrikë e rëndësishme, e që përfshihet në formularin e përshkrimit të punës.

Rregullimi i ligjshmërisë në këtë rast, kërkoi një kohë relativisht të gjatë, për shkak të proceseve të ndërlikuara procedurale që duhej të realizoheshin, si dhe për shkak të problemeve sociale që u krijuan me punonjësit e liruar nga shërbimi civil, duke mos zbatuar rregullat ligjore. Aktualisht, është ekzekutuar vendimi i Komisionerit në të gjitha aspektet dhe bashkëpunimi me këtë institucion vijon ende të jetë në nivele të kënaqshme.

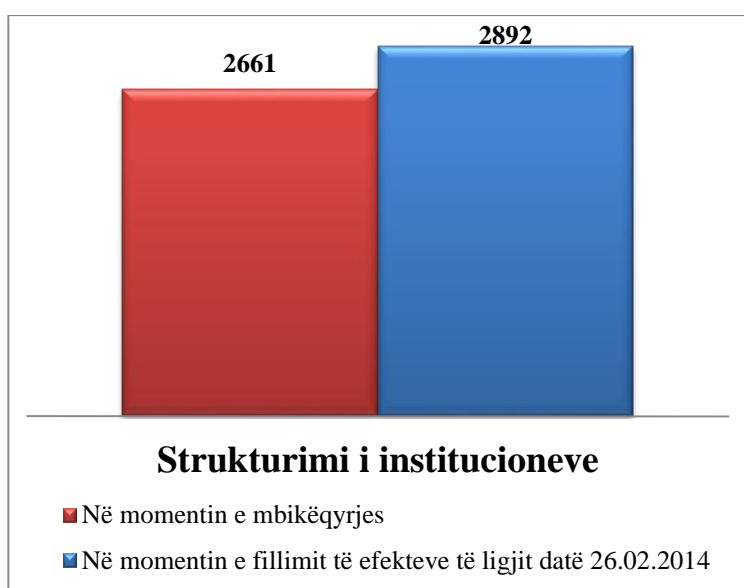
Më poshtë po paraqesim një tablo të numrit të pozicioneve të punës, pjesë e shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014) dhe situatës që është fiksuar në momentin e mbikëqyrjes:

Ashtu si duket nga të dhënat e paraqitura në tabelë, në momentin e mbikëqyrjes, rezulton se numri i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil është zvogëluar me **231** pozicione pune. Kjo, në pjesën më të madhe, vjen për shkak të riorganizimit të administratës vendore gjatë implementimit të reformës administrativo – territoriale.

Tabela nr.18 *Krahasimi i strukturave të institucioneve, sipas nivelit të administratës, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit, me strukturat në momentin e mbikëqyrjes.*

Nr.	Institucioni	Strukturimi i institucioneve							
		Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit (data 26.02.2014)				Në momentin e mbikëqyrjes			
		Niveli i lartë drejtues	Niveli i mesëm drejtues	Niveli i ulët drejtues	Niveli ekzekutiv	Niveli i lartë drejtues	Niveli i mesëm drejtues	Niveli i ulët drejtues	Niveli ekzekutiv
1.	Institucione të pavarura	0	3	1	14	0	3	1	14
2.	Administratë shtetërore	11	50	91	329	11	50	93	341
	Ministri	8	24	44	124	8	24	46	136
	Institucione varësie	3	26	47	205	3	26	47	205
3.	Njësi të qeverisjes vendore	9	166	376	1842	9	136	341	1662
	Bashki	6	88	203	798	8	83	173	783
	Njësi bashkiake të Tiranës	0	0	46	170	0	0	46	170
	Komuna	1	7	74	549	0	18	75	527
	Këshilla qarku	2	59	53	325	1	35	47	182
Totali		20	219	468	2185	20	189	435	2017
Pozicione pune në shërbim civil, gjithsej		2892				2661			

Grafiku nr. 8 *Situata e strukturimit të institucionit në momentin e mbikëqyrjes, krahasuar me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit.*



KAPITULLI V

ASPEKTE TË VEÇANTA TË ADMINISTRIMIT TË SHËRBIMIT CIVIL

1. Formulari i përshkrimit të punës dhe procedura e ndjekur gjatë hartimit të tij

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

Në mbikëqyrjet ku ky institut i ligjit ka qenë i përfshirë në programin e punës, Komisioneri ka verifikuar nëse janë respektuar kërkesat ligjore gjatë hartimit të këtij dokumenti, sipas parashikimeve të hollësishme që janë materializuar në Vendimin Nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura “ dhe Udhëzimin Nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”, akte që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në përmbajtjen e tyre, këto akte ligjore dhe nënligjore, e rregullojnë procesin duke specifikuar aktorët që duhet të kryejnë këtë proces, si dhe hierarkinë administrative të miratimit të dokumentit përfundimtar, në këtë mënyrë për administratën shtetërore:

- ✓ Përshkrimet e punës hartohen nga **analisti i punës në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës**. Analisti i punës është përgjegjës për mbledhjen e informacionit për pozicionin e punës, ndërsa eprori direkt i pozicionit përkatës jep informacionin mbi përgjegjësitë dhe detyrat kryesore që duhet të përmbushë pozicioni i punës, nivelin e edukimit, fushën e studimeve dhe përvojën minimale që duhet për kryerjen me efektivitet të punës.
- ✓ **Departamenti i Administratës Publike** ka të drejtë të kthejë për rishikim përshkrimet e punës, në rastet kur vëren se ato nuk janë hartuar në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës, apo formatin e miratuar.
- ✓ **Sekretari i Përgjithshëm i institucionit**, pas vlerësimit si të rregullt nga Departamenti i Administratës Publike, bën miratimin e përshkrimeve të punës dhe, në përfundim, procesi përfundon me depozitimin e tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.

Gjatë mbikëqyrjes së realizuar në 3 ministritë e linjës (*Ministria e Arsimit dhe Sporteve, Ministria e Kulturës dhe Ministria e Integritit*), Komisioneri konstatoi se, në zbatim të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe të akteve nënligjore që e rregullojnë këtë proces, njësia përgjegjëse, në këtë rast Departamenti i Administratës Publike, me shkresën nr.1129/8 prot., datë 07.04.2014, ka përgatitur dhe njohur të gjitha ministritë e linjës me Udhëzimin Nr. 2, datë 07.04.2014, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

Konstatohet se, mënyra e komunikimit për kryerjen e këtij procesi është organizuar në rrugë elektronike ku, Departamenti i Administratës Publike ka sqaruar institucionet se përshkrimet e punës duhet të plotësohen në një “file” (dosje) të veçantë të sistemit “google drive”, në mënyrë që të mundësohet njësisia përgjegjëse për të bërë komentet përkatëse. Në vijim, i gjithë procesi rezultoi të jetë zhvilluar në rrugë elektronike, përshkrimet e punës janë hartuar dhe ruhen në rrugë elektronike, por nga ana tjetër, procesi nuk ishte finalizuar me një dokument shkresor, të gjeneruar nga sistemi elektronik.

Komisioneri konstatoi se është realizuar bashkëpunimi ndërmjet strukturave përgjegjëse për realizimin e këtij procesi, që janë analisti i punës, eprori direkt i pozicionit përkatës dhe Departamenti i Administratës Publike por, ky proces është kryer vetëm në mënyrë elektronike dhe ka mbetur në këtë fazë. Nuk konstatohet asnjë dokument shkresor i gjeneruar nga sistemi elektronik dhe i nënshkruar nga aktorët e procesit që të provojë mënyrën dhe afatin e kryerjes së procedurave nga struktura përkatëse.

Dokumentimi i veprimeve të hallkave të këtij procesi në këtë rast është i nevojshëm, si për të provuar përmbushjen e detyrës në mënyrën dhe kohën e duhur nga palët, ashtu edhe për të lejuar strukturën miratuese, të vijojë me procesin e miratimit dhe të depozitimit të formularëve pranë njësisë përgjegjëse.

Komisioneri vlerëson informatizimin e procesit në këtë rast, pasi bashkëpunimi nëpërmjet sistemit elektronik siguron lehtësi dhe shpejtësi në komunikim por, përdorimi i tij, nuk e justifikon mosdokumentimin e procesit, në fund të çdo veprimi të kërkuar në këtë rast, në formë shkresore dhe zyrtare, ndërmjet nivelit hartues të përshkrimit të punës (*analist pune, epror direkt i pozicionit përkatës*), nivelit/njësisë mbikëqyrës e kontrollues (*Departamenti i Administratës Publike*) dhe nivelit/autoritetit miratues (*Sekretari i Përgjithshëm i ministrisë*).

Ky përfundim arrihet duke pasur parasysh edhe Vendimin Nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, ku janë përcaktuar kritere të qarta dhe afate specifike, të cilat duhet të respektohen nga strukturat e përcaktuara si përgjegjëse për hartimin e përshkrimeve të punës.

Në të gjitha ministrinë e linjës u konstatua ky problem dhe në këtë rast Komisioneri ka urdhëruar Sekretarin e Përgjithshëm të institucionit:

- ✓ Të formalizojë procesin nëpërmjet një raporti me shkrim mbi fillimin, ecurinë dhe përfundimin e tij nga njësisia e menaxhimit të burimeve njerëzore;
- ✓ Të kërkojë zyrtarisht mendimin e Departamentit të Administratës Publike, për vlerësimin e ligjshmërisë së formularit të përshkrimit të punës për çdo pozicion pune në shërbimin civil, nëse është në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin e miratuar, së bashku me opinionet përkatëse, lidhur me bashkëpunimin e realizuar me njësinë e burimeve njerëzore; dhe pas kësaj,
- ✓ të realizojë miratimin e përshkrimeve të punës, nënshkrimin e tyre dhe dokumentimin, duke i depozituar në Departamentin e Administratës Publike.

Komisioneri vlerëson se, plotësimi i formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të kërkuar, kërkon patjetër dokumentimin dhe nënshkrimin e tij nga ana e nëpunësit dhe eprorit direkt, çka është një detyrim specifik, i kërkuar nga pikat 18, 19 dhe 20 të Vendimit Nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”. Dispozitat e mësipërme përcaktojnë edhe se përshkrimet e punës për ministrinë, miratohen nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë dhe njëkohësisht, parashikohet e drejta e DAP për të rikthyer për rishikim përshkrimet e punës, pra kërkon aprovimin e Departamentit të Administratës Publike dhe vetëm pas përfundimit të kësaj procedure, ato depozitohen në Departamentin e Administratës Publike.

Ky përfundim, për më tepër mbështetet edhe në Kreun XIII, të Vendimit Nr. 142/2014, të Këshillit të Ministrave, Lidhja 4, ku në formularin e përshkrimit të punës, parashikohet dhe Seksioni i “Nënshkrimeve”, ku përcaktohet detyrimi i nëpunësit dhe eprorit direkt për të nënshkruar formularin e përshkrimit të punës në formë shkresore dhe më pas, kjo kopje duhet të vendoset në dosjen individuale të personelit.

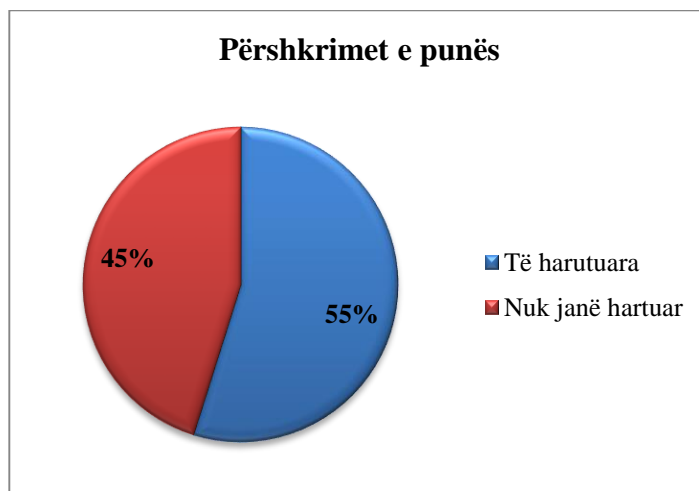
Ndërkohë që në institucionet e administratës shtetërore problemi qëndron tek formalizimi i procesit, në institucionet e administratës vendore, problemi qëndron në faktin se ende nuk kanë filluar nga puna për të implementuar këtë institut të rëndësishëm të ligjit.

Kështu, nga **31** institucione të kontrolluara në lidhje me këtë institut të ligjit, në **19** prej tyre janë hartuar përshkrimet e punës sipas kërkesave të ligjit, nga të cilat 10 janë institucione të administratës shtetërore dhe 9 njësi të qeverisjes vendore, ndërkohë që në 12 prej tyre rezulton se nuk janë hartuar këto akte, nga të cilat **1** është institucion i pavarur dhe **11** janë njësi të qeverisjes vendore.

Ky konstatim pasqyrohet më poshtë në formën e një tablele që përcakton ecurinë e procesit sipas tipologjisë së institucioneve.

Tabela nr. 19 *Përshkrimet e punës*

Nr.	Institucioni	Ecuria e procesit të hartimit të formularit	
		Hartuar	Nuk janë hartuar
1.	<i>Institucione të pavarura</i>	0	1
2.	<i>Administratë shtetërore</i>	10	0
	Ministri	3	0
	Hartuar dokumenti por i pa finalizuar procesi		
	Institucione varësie	7	0
3.	<i>Njësi të qeverisjes vendore</i>	9	11
	Bashki	1	0
	Njësi administrative të Tiranës	5	6
	Komuna	1	1
	Këshilla qarku	2	4
Totali		19	12



Organizimi dhe ndarja e detyrave dhe e punës në shërbimin civil, në rastet e konstatuara me mungesë të përshkrimeve të punës, pretendohet nga njësitë përgjegjëse se realizohet nëpërmjet “*Rregullores së Brendshme të institucionit*”, ku janë të përcaktuara, në zbatim të ligjit organik mbi të cilin funksionojnë, si dhe të ligjeve të tjera që ndërthuren në veprimtarinë e tyre, përgjegjësitë dhe detyrat kryesore që duhet të përmbushë secili pozicion pune, sipas strukturës dhe organikës së institucionit, ndër të cilat edhe pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil.

Në këto kushte, nisur nga rëndësia e madhe që ka hartimi i formularit të përshkrimit të punës sipas përcaktimeve ligjore dhe të akteve nënligjore që rregullojnë në mënyrë specifike procedurën që kërkohet të zbatohet në këtë rast, Komisioneri ka urdhëruar njësinë përgjegjëse që në vazhdim ta konsiderojë si detyrë me prioritet të lartë, në mënyrë që përshkrimet e punës të përgatiten dhe t`i paraprijnë procesit të ristrukturimit dhe më tej, procesit të konkurrimeve që do të zhvillohen në të ardhmen.

Ky proces vlerësohet me shumë rëndësi, për faktin se të gjithë elementët e përshkrimit të punës që trajtohen me hollësi në udhëzimet e përmendura më sipër, ndikojnë në mënyrë të drejtpërdrejtë në: **a)** organizimin e veprimtarisë institucionale në funksion të arritjes së misionit, **b)** në përcaktimin e edukimit arsimor që duhet të ketë nëpunësi, **c)** në momente ristrukturimi, **d)** për të kontrolluar aktivitetin e nëpunësit, **e)** për vlerësimin e tij në fund të vitit kalendarik, si një detyrim ligjor, e në aspekte të tjera gjatë administrimit të shërbimit civil.

2. Vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civil

Sistemi i vlerësimit të rezultateve në punë: **a)** është procesi vjetor i verifikimit të realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuar në fillim të periudhës së vlerësimit, si dhe i aftësive apo dobësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave që realizohet çdo 6 muaj (*pika 1, neni 62*); **b)** shërben për të marrë vendime objektive në lidhje me periudhën e provës, ngritjen në detyrë, lirin nga shërbimi civil, përparimin në hapat e pagës, si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil.

Ligji nr. 153/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (Kreu XI, neni 62), përcakton detyrimin e institucioneve për të vlerësuar punën e çdo punonjësi që kryen funksione në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

Vlerësimi i performancës ka pasoja të rëndësishme për një nëpunës civil në disa drejtime, ndër të cilat: konfirmimi i tij gjatë periudhës së provës, ndërprerja e marrëdhënies së punës pas dy vlerësimeve të njëpasnjëshme negative, ka rol vendimtar në sistemin e karrierës, pasi favorizon lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë, si dhe luan një rol të rëndësishëm për risistemimin e nëpunësit në një rast ristrukturimi.

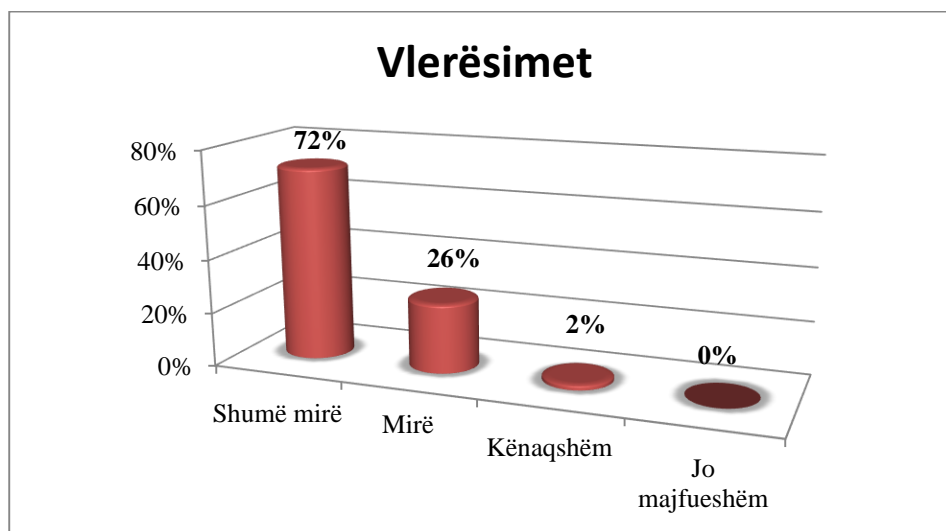
Përveç vlerësimit vjetor, tashmë nëpunësit vlerësohen periodikisht, sipas përcaktimeve në Vendimin Nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë” edhe për përfitim dhe përditësimin e njohurive shtesë të nevojshme për realizimin e funksioneve të tyre, në përputhje me kategorinë/grupin e administrimit të përgjithshëm/posaçëm ku bëjnë pjesë.

Në çdo rast, procesi i vlerësimit të kryer sipas kësaj pike, duhet të garantojë anonimatit e nëpunësit civil të vlerësuar dhe nëpunësi mund të vlerësohet në një nga këto nivele: *a) shumë mirë* (1); *b) mirë* (2); *c) kënaqshëm* (3); *ç) jo kënaqshëm* (4).

Në të gjitha rastet e verifikuara në institucionet ku ky institut i ligjit ka qenë pjesë e programit të punës, rezulton se janë vlerësuar sipas mënyrës së paraqitur në këtë tabelë:

Tabela nr. 20 Klasifikimi i vlerësimeve të punës sipas nivelit

Nr.	Institucioni	Niveli i vlerësimit			
		Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo mjaftueshëm
1.	<i>Institucione të pavarura</i>	0	0	0	0
2.	<i>Administratë shtetërore</i>	63	15	3	0
a.	Ministri	63	15	3	0
b.	Institucione varësie	0	0	0	0
3.	<i>Njësi të qeverisjes vendore</i>	67	32	0	0
a.	Bashki	11	2	0	0
b.	Njësi administrative të Tiranës	15	26	0	0
c.	Komuna	23	0	0	0
d.	Këshilla qarku	18	4	0	0
Totali		130	47	3	0
180					



Gjatë mbikëqyrjes së realizuar në **3** ministritë e linjës (*Ministria e Arsimit dhe Sporteve, Ministria e Integritetit dhe Ministria e Kulturës*), në lidhje me këtë institut të ligjit, u konstatua se, formularët e vlerësimit të punës janë hartuar sipas formatit të miratuar në Lidhjen nr. 2, pjesë e Vendimit Nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, ku janë të materializuara të gjitha rubrikat që kanë të bëjnë me:

- ✓ të dhënat personale (*ndarja A*);
- ✓ të dhënat për kontekstin e punës ku identifikohen objektivat e institucionit dhe të njësisë organizative ku bën pjesë nëpunësi (*ndarja B*);
- ✓ objektivat dhe matësit e performancës, ku duke mbajtur parasysh përshkrimin e punës, bëhet vlerësimi për çdo objektiv (*ndarja C*);
- ✓ sjellja profesionale, e cila ka të bëjë me saktësinë në punën e kryer dhe realizimin në kohë, punën në grup e marrëdhëniet me kolegët, shpeshhtësinë e orëve të punës jashtë orarit, kërkesën për këshillim, trajnimin dhe ngritjen profesionale (*ndarja Ç*);
- ✓ vlerësimi përfundimtar i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmblodhur i arritjes së objektivave kryesorë të punës nga nëpunësit.

Formularët e vlerësimit në përgjithësi janë konstatuar të nënshkruara nga nëpunësit e përfshirë në procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, siç janë “*Zyrtari Raportues*”, “*Zyrtari Kundërfirmues*” dhe “*Zyrtari Autorizues*”, por në disa raste, nënshkrimi nuk është i plotë, pasi është nënshkruar, duke mos evidentuar emrin e nëpunësit që e ka realizuar procesin.

Duke analizuar përmbajtjen e procesit, vihet re se në këto ministri, nga **78** raste të vlerësuara, **63** punonjës, ose **81%** e rasteve të vlerësuara, janë klasifikuar në nivelin “*shumë mirë*” dhe **15** punonjës, ose **19%** e rasteve të vlerësuara, i përkasin nivelit të vlerësimit “*mirë*”. Ndërkohë, nga ana tjetër, vetëm në **3** raste është aplikuar vlerësimi në nivelin “*Kënaqshëm*” dhe në asnjë rast “*Jo majfueshëm*”.

Nërkohë, nëse do të analizojmë të gjitha rastet e verifikuara nga Komisioneri, **180** raste të verifikuara, rezulton se **130** punonjës, ose **72%** e rasteve të verifikuara, janë vlerësuar në nivelin

“shumë mirë” dhe 47 punonjës, ose 22% e rasteve të verifikuara, i përkasin nivelit të vlerësimit “mirë”. Nga ana tjetër, vetëm në 3 raste është aplikuar vlerësimi në nivelin “Kënaqshëm” dhe në asnjë rast “Jo mjaftueshëm”.

Të njëjtin trend ruan raportimi edhe pas analizës së të dhënave që na janë raportuar nga institucionet që janë pjesë e shërbimit civil, pas kërkesës së Komisionerit, me qëllim që të plotësohej tabloja e zbatimit të ligjit, gjatë aplikimit të këtij instituti të rëndësishëm, për vitin 2015.

Kështu, nga 5042 raste të vlerësuara, të raportuara nga 153 institucione,

- ✓ 2169 prej tyre ose 43% e rasteve të vlerësuara janë në nivelin “shumë mirë”, nga të cilat 1712 raste janë në ministritë e linjës dhe institucionet e varësisë dhe 457 në administratën vendore;
- ✓ 2617 prej tyre, ose 52%, janë vlerësuar “mirë” nga të cilat 2191 në ministritë e linjës dhe institucionet e varësisë dhe 426 në institucionet e administratës vendore;
- ✓ 229 prej tyre, ose 4% janë vlerësuar “Kënaqshëm”, nga të cilat 178 në ministritë e linjës dhe institucionet e varësisë dhe 51 në njësitë e qeverisjes vendore;
- ✓ Vetëm 27 raste ose 1% janë vlerësuar “jo mjaftueshëm”, nga të cilat në 21 raste janë në ministritë e linjës dhe institucionet e varësisë dhe 6 raste në administratën vendore.

Komisioneri, konkludon se kjo mënyrë vlerësimi, e cila përqendrohet kryesisht në dy nivelet e larta të vlerësimit, duke anashkaluar tërësisht dy nivelet e tjera të vlerësimit, “Kënaqshëm” dhe “Jo mjaftueshëm”, të krijon përshtypjen se procesi i vlerësimit cedon në drejtim të objektivitetit dhe njëkohësisht, krijon mundësinë e humbjes së interesit dhe motivimit të nëpunësve për të kryer punën me një nivel gjithnjë e më të lartë cilësie, pasi vlerësimin “shumë mirë” dhe “mirë”, e marrin pa dallim, pothuajse gjithë nëpunësit civil të institucionit.

Në këto kushte, kur procesi i vlerësimit të rezultateve në punë për nëpunësit civil synon të përmirësojë aftësitë profesionale të nëpunësve, si dhe të ndikojë në cilësinë e shërbimit të ofruar prej tyre, Komisioneri vlerëson se nga njësia përgjegjëse duhet të tregohet kujdes që ky proces të mos trajtohet si një formalizëm që duhet kryer.

Analiza serioze e të gjithë komponentëve pjesë e këtij formulari kërkon angazhimin maksimal të nëpunësve që janë pjesë e këtij procesi. Vlerësimet vjetore të rezultateve në punë duhet të realizohen për të gjithë nëpunësit që mbajnë pozicione pune pjesë të shërbimit civil, brenda afateve ligjore dhe të pasqyrojnë në hapësirat përkatëse, komentet dhe shpjegimet e nevojshme që bëhen për çdo nëpunës civil, me qëllim përmirësimin e punës në drejtim të përmbushjes së objektivave.

Gjatë mbikëqyrjes nuk konstatohen raste të mosmarrëveshjeve midis “Zyrtarit Autorizues” dhe/ose “Zyrtarëve Kundërfirmues dhe Raportues”, lidhur me nivelet e vlerësimit apo raste të rivlerësimit nga zyrtari autorizues (ndarja DH), për shkak të pretendimeve të nëpunësit lidhur me vlerësimin e rezultateve në punë.

Komisioneri i ka kërkuar njësisive përgjegjëse që të jenë në krye të procesit të vlerësimit, duke i orientuar ato që të plotësojnë formularin e vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të vitit kalendarik, apo në përfundim të periudhës së provës, në të gjitha elementet sipas ndarjeve të përcaktuara në të dhe më tej, të bëhet pjesë e dosjes individuale të nëpunësit civil.

Për këtë arsye, nëpunësit e ngarkuar me kompetencën e vlerësimit të rezultateve në punë, duhet të kujdesen që:

- ✓ Të plotësojnë në mënyrë të plotë dhe të saktë në formularin e vlerësimit, datën e emërimit në pozicionin aktual, periudhën e vlerësimit, datën e vlerësimit si dhe të përzgjidhet saktë lloji dhe niveli i vlerësimit.
- ✓ Zyrtari raportues, zyrtari kundërfirmues, zyrtari autorizues dhe nëpunësi, në vendet përkatëse, të identifikojnë të plotë emrin, mbiemrin dhe pastaj të vendosin firmën, si dhe datën e nënshkrimit.
- ✓ Formularët e vlerësimit, të plotësuar dhe të nënshkruar, të administrohen në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil.
- ✓ Nëpunësit e ngarkuar me detyrën e vlerësimit, duhet të bëjnë plotësime të natyrës teknike/materiale në formularët e vlerësimit të punës, me qëllim formalizimin e tyre, si çdo dokument tjetër zyrtar.

Sa më sipër pasqyrojnë rregullime të posaçme të parashikuara shprehimisht në ligjin dhe aktet nënligjore që disiplinojnë fushën e shërbimit civil në lidhje me këtë institut të rëndësishëm. Në lidhje me këto rregullime, Komisioneri ka urdhëruar njësinë përgjegjëse, që t'i vlerësojë drejt dhe t'i mbajë parasysh gjatë drejtimit të këtij procesi, të cilin e ka si detyrim ligjor, si dhe gjatë koordinimit të punëve me të gjithë pjesëmarrësit në këtë proces.

Komisioneri çmon se procesi i vlerësimit të rezultateve në punë, sipas rregullave të reja të vendosura nga ligji aktual, është një proces i vështirë që kërkon impenjim të vazhdueshëm dhe të materializuar në shënime periodike dhe sistematike, nominale nga ana e punonjësve të ngarkuar me implementimin e tij, të cilët paraqiten në rolin e “Zyrtarit Autorizues dhe Kundërfirmues”, për nëpunësit civil në pozicione që i përkasin shërbimit civil.

Shënimet periodike të eprorit të drejtpërdrejtë për ecurinë e nëpunësit gjatë vitit të vlerësimit, duhet të shoqërojnë formularin e vlerësimit, si dhe duhet të ruhen në dosjen e personelit. Ky është një detyrim ligjor i eprorit të nëpunësit që do të vlerësohet dhe që në fakt duhet të mbahet parasysh gjatë procesit të vlerësimit të punës, për të siguruar vërtetësinë dhe objektivitetin e procesit në tërësi.

Në këto kushte, Komisioneri ka urdhëruar njësinë e burimeve njerëzore, në institucionet e konstatuara me shkelje në këtë drejtim, që të fillojë menjëherë punën për të krijuar kushtet që procesi i vlerësimit të punës të fillojë dhe të zhvillohet në të gjitha fazat e tij, deri në finalizimin me një vlerësim përfundimtar të argumentuar.

Më tej, në drejtim të përsosjes së procesit dhe të eliminimit të vlerësimeve subjektive, janë orientuar subjektet dhe posaçërisht njësitë e personelit, për të arritur disiplinimin e eprorëve, për të mbajtur shënime për arritjet e nëpunësve civilë gjatë vitit të vlerësimit, duke planifikuar

trajtime në këtë fushë për nëpunësit e ngarkuar me vlerësimet, si dhe nëpërmjet kontrollit të eprorëve, për të mbikëqyrur procesin e vlerësimit, të shtrirë gjatë gjithë vitit kalendarik.

Në kushtet kur më sipër folëm për parregullsi të aspektit formal, të konstatuara kryesisht në ministritë e linjës, gjatë mbikëqyrjes janë konstatuar raste të tjera kur, në dosjet personale të nëpunësve civilë janë ruajtur vetëm vlerësime pune që i përkasin periudhës para vitit 2014, të kryera në zbatim të ligjit të mëparshëm, që rregullonte marrëdhëniet në fushën e shërbimit civil (*ligji nr. 8549 “Statusi i nëpunësit civil”, tashmë i shfuqizuar*), pra para fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri dhe mungojnë vlerësimet sipas ligjit të ri.

Mungesa e vlerësimit të punës është konstatuar në të gjitha rastet në ish komunat, duke bërë të pamundur përdorimin e këtij elementi gjatë procesit të transferimit të punonjësve në bashkitë me të cilat është shkëputur institucioni i tyre, çka e vendos Komisionin e Ristrukturimit në pamundësi objektive për të krahasuar plotësimin e kushteve për të kryer punën, në një pozicion të caktuar të shërbimit civil.

Në këto raste, janë urdhëruar njësitë e administrimit të burimeve njerëzore të institucioneve përkatëse që të kujdesen për të realizuar vlerësimin e punës për punonjësit, për të cilët ende nuk ishte kryer vlerësimi i punës në momentin e mbikëqyrjes.

3. Periudha e provës në raport me plotësimin e kërkesave ligjore, në rastin e nëpunësve që u deklaruan me statusin e punësimit “*nëpunës civil në periudhë prove*”, për shkak të ligjit

Për sa i përket këtij momenti të zbatimit të ligjit, në fokusin e Komisionerit për këtë vit ka qenë respektimi i detyrimeve ligjore, në lidhje me përfundimin e kohës së provës, për nëpunësit që i gjeti në punë hyrja në fuqi e ligjit të ri për një periudhë më pak se një vit, si dhe të atyre që ende nuk kishin përfunduar procedurat e rekrutimit.

Në këtë proces mund të raportojmë se është konstatuar një nivel i ndryshëm aplikimi, që dallon në institucionet e administratës shtetërore, krahasuar me ato të administratës vendore.

Sipas përcaktimeve të materializuara në nenin 24 “*Periudha e provës*”, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, nëpunësi që emërohet për herë të parë në shërbimin civil:

- ✓ I nënshtrohet një periudhe prove që zgjat një vit nga data e aktit të emërimit.
- ✓ Gjatë periudhës së provës nëpunësi kryen ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s dhe kryen detyrat nën kujdesin e një nëpunësi të vjetër civil të së njëjtës kategori ose kategorie më të lartë.
- ✓ Në fund të periudhës së provës, institucioni, ku nëpunësi është i emëruar, vendos: a) konfirmimin e nëpunësit; b) zgjatjen e periudhës së provës një herë të vetme, deri në 6 muaj të tjerë, nëse për arsye të justifikuara ka qenë i pamundur vlerësimi i plotë i nëpunësit; c) moskonfirmimin e nëpunësit.
- ✓ Vendimi, sipas pikës 3 të këtij neni, bazohet në çdo rast në vlerësimin e rezultateve individuale në punë dhe në rezultatin e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s.

Gjatë mbikëqyrjeve të kryera për vitin 2015, janë konstatuar **448** raste të punonjësve që u gjenden me këtë status pas fillimit të efekteve juridike të ligjit aktual, marrëdhënia juridike e të cilëve, me pozicionin e punës, rregullohej sipas dispozitës ligjore të analizuar më sipër, si dhe të Kreut V, të Vendimit Nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”.

Ky vendim është shfuqizuar pas daljes së Vendimit Nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, por, sipas pikës 1, Kreu IX “Dispozita tranzitore” të këtij vendimi, procedurat e pranimit, lëvizjes paralele dhe periudhës së provës, që kanë filluar sipas parashikimeve të Vendimit Nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, përfundojnë sipas parashikimeve të vendimit Nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave.

Për këtë arsye, nga ana e Komisionerit është treguar kujdes i veçantë gjatë procesit të verifikimit, duke i mbajtur parasysh këto rrethana të reja.

Mbështetur në dispozitat ligjore që rregullojnë periudhën e provës, nëpunësi civil është i detyruar që të kryejë ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASP), dhe të ndjekë udhëzimet e nëpunësit më të vjetër, nën kujdesin e të cilit ai është i vendosur.

Ndërsa, institucioni ka detyrimin që të përzgjedhë nëpunësin më të vjetër nën kujdesin e të cilit do të vendoset nëpunësi civil në periudhë prove, të bëjë vlerësimin e rezultateve individuale në punë sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore dhe të shprehet me vendim në përfundim të periudhës së provës.

Duke pasur parasysh këto rregullime ligjore, disa aspekte të parregullsive të konstatuara në këtë moment në ministritë e linjës të mbikëqyrura mund t’i grupojmë në këtë mënyrë:

- ✓ Janë evidentuar raste kur nuk është respektuar afati 1-vjeçar i periudhës së provës, por akti i konfirmimit ka dalë më parë se të plotësohej ky afat;
- ✓ Nuk janë administruar certifikatat përkatëse të lëshuara nga Shkolla e Administratës Publike (ASP), në dosjen personale të nëpunësve, të cilëve iu ka përfunduar periudha e provës;
- ✓ Janë evidentuar raste kur nuk ka dalë akti i konfirmimit, edhe pse ka përfunduar afati i periudhës së provës.

Në këto rrethana, me qëllim që të përmbillet periudha e provës në përputhje me kërkesat ligjore, Komisioneri ka urdhëruar njësinë përgjegjëse që të veprojë në këtë mënyrë:

- Për nëpunësit të cilëve i kishte përfunduar periudha e provës:

- ✓ Të përfundojë procesi i vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së provës, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore.
- ✓ Momenti i vlerësimit të punës duhet të llogaritet duke filluar nga data e daljes së aktit të emërimit të nëpunësit civil, për rastet kur nëpunësi ka filluar punë nëpërmjet procedurave të konkurrimit dhe rezulton se në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit, ende nuk e kishte përmbushur afatin e periudhës së provës (*I vit*).
- ✓ Momenti i vlerësimit të punës, për punonjësit që kanë qenë në marrëdhënie pune kontraktuale në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, duhet të përkojë me përfundimin e periudhës së provës. Periudha e provës në këto raste fillon në datën 26.02.2014.
- ✓ Të administrohet në dosjen e personelit, së bashku me aktin e vlerësimit të punës, mendimi me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër, udhëzimet e të cilit ka ndjekur nëpunësi gjatë periudhës së provës.
- ✓ Të administrohet rezultati i testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASP), si dhe certifikata e lëshuar në këtë rast prej këtij institucioni.
- ✓ Të nxjerrë për secilin nëpunës vendimin e arsyetuar në përfundim të periudhës së provës.

Komisioneri ka urdhëruar njësinë përgjegjëse në këtë rast që procesi të përmbillet me një vendim të arsyetuar konfirmimi, duke përfshirë në të jo vetëm evidentimin e bazës ligjore, por të argumentohet në mënyrë të qartë edhe përmbajtja e procesit, që përfshin datën e fillimit të periudhës së provës, plotësimin e detyrimeve të përcaktuara në nenin 24 të ligjit nr. 152/2013, të evidentohet dokumenti i përfundimit të trajnimit të detyrueshëm dhe rezultati i testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit, pranë Shkollës së Administratës Publike (ASP).

- *Për nëpunësit e nivelit ekzekutiv, të cilët kanë qenë ende në periudhë prove në momentin e mbikëqyrjes:*

Në zbatim të procedurave që ka përcaktuar Vendimi Nr. 143, datë 12.03.2014, i Këshillit të Ministrave, *“Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”* :

- ✓ Nëpunësit duhet të kryejnë ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës së Administratës Publike (ASP);
- ✓ Njësia përgjegjëse duhet të kujdeset që të përzgjedhë nëpunësin më të vjetër, nën kujdesin e të cilit do të vendoset nëpunësi civil në periudhë prove.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se ndërsa në institucionet e administratës shtetërore gjendja paraqitet e mirë, me disa parregullsi që nuk e prekin thelbin e procesit, duke përfshirë në këtë konkluzion të gjitha ministrinë e mbikëqyrura, gjendja vazhdon të jetë problematike në njësitë e qeverisjes vendore.

Administrata shtetërore, në bashkëpunim me Departamentin e Administratës Publike dhe Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASP), ka zhvilluar ciklin e detyrueshëm të

trajnimin të nëpunësve në periudhë prove dhe pas marrjes së certifikatës së trajnimit, vlerësimin pozitiv të nëpunësit që është kujdesur për mbarëvajtjen e tij, si dhe vlerësimin pozitiv të punës, nëpunësi është konfirmuar si nëpunës civil.

Ndërsa në institucionet e administratës vendore dhe kryesisht në komunat e vendit, janë konstatuar raste kur konfirmimi si nëpunës civil ishte realizuar duke mos e kryer trajnimin e detyrueshëm, ose në rastet e tjera nuk ishte kryer procesi i konfirmimit, pasi nuk ishte përmbushur ende ky detyrim ligjor.

Përmendim si shembull këtu Komunën e Dajtit, ku disa punonjës të këtij institucioni i janë drejtuar Komisionerit që të zgjidhnin problemin e tyre, pasi në mënyrë të përsëritur i kishin kërkuar Shkollën së Administratës Publike që të mundësonte kryerjen e trajnimit të detyrueshëm. Në momentin e mbikëqyrjes së zhvilluar në Bashkinë e Tiranës, Komisioneri konstatoi se këta punonjës ende nuk e kishin marrë këtë shërbim.

Komisioneri, në këtë rast, pas komunikimit me Shkollën e Administratës Publike (ASPA) dhe informacionit të ardhur prej këtij institucioni, konstatoi se fakti që kjo komunë, si edhe komuna të tjera të vendit, nuk e kishin përmbushur detyrimin ligjor që të siguronin trajnimin e detyrueshëm për punonjësit që kishin më pak se një vit në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit aktual për nëpunësin civil, rezultoi i vërtetë. Zgjidhja në këtë rast u propozua nga Shkolla e Administratës Publike, e cila mori përsipër të organizojë grupe të posaçme trajnimi, me pjesëmarrës, punonjës të njëjësive të qeverisjes vendore, të cilët nuk e kishin kryer trajnimin e detyrueshëm, duke e përcjellë kërkesën për këtë shërbim, tashmë nga njësitë përgjegjëse të institucioneve aktuale të njëjësive të qeverisjes vendore, ndër të cilat edhe bashkitë përkatëse, të cilave i janë bashkuar burimet njerëzore të komunave.

Tashmë, në lidhje me vijimësinë e procesit të trajnimit, Komisioneri i ka rekomanduar njësitë përgjegjëse që të respektojnë procedurën për realizimin e procesit të trajnimit në vijimësi, i cili konsiston *së pari* në evidentimin e nevojave të trajnimit, *së dyti* në hartimin e planit të trajnimit dhe *së treti*, në parashikimin e fondeve të veçanta financiare nga buxheti i tyre, për të realizuar këtë proces, në rastet kur shërbimi nuk mund të jepet nga ASPA.

Njësitë e qeverisjes vendore duhet të rrisin bashkëpunimin me institucionet e specializuara të trajnimit, pasi punonjësit e trajnuar hasen rrallë, çka ndikon negativisht në nivelin e cilësisë së shërbimit të nëpunësve të tyre ndaj qytetarëve.

4. Përmbajtja dhe administrimi i dosjeve të personelit dhe regjistri i personelit

4.1 Dosja e personelit

Gjatë mbikëqyrjeve të organizuara për vitin 2015, instituti i ligjit që ka të bëjë me administrimin e dosjes së personelit ka qenë i përcaktuar në mënyrë specifike, si pjesë e të gjitha proceseve. Në lidhje me zbatimin e ligjit në këtë aspekt, janë verifikuar të gjitha dosjet e personelit, për punonjësit që kanë qenë të punësuar në momentin e mbikëqyrjes në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Dosja e personelit krijohet dhe administrohet në përputhje me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe kërkesave të Vendimit Nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

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

Këto akte, në mënyrë specifike përbëhen nga dokumenti i identifikimit (*fotokopje e letërnjoftimit*); dokumenti mbi gjendjen civile (*certifikata e gjendjes familjare*); dokumentet lidhur me nivelin e edukimit arsimor dhe fushën e studimeve (*fotokopje e diplomës së shkollës së lartë dhe lista e notave*), akti administrativ që provon momentin e fillimit të marrëdhënies së punës (*akti i emërimit*); dokumenti i vërtetimit të gjendjes gjyqësore (*dëshmia e penalitetit apo vetë deklarami*), apo vërtetimi i gjendjes shëndetësore (*Raporti Mjekësor*).

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

Gjatë procesit të verifikimit të dokumentacionit të administruar në dosjen e personelit, Komisioneri ka konstatuar mangësi në dosjet e personelit, si në institucionet e administratës shtetërore, ashtu edhe në institucionet e administratës vendore. Përmendim si shembull tipik Ministrinë e Arsimit dhe Sporteve, pasi gjatë mbikëqyrjes u konstatuan mangësi të theksuara të dokumentacionit në dosjen e personelit, ndër të cilat:

- ✓ Mungesa të akteve që pasqyrojnë dinamikën e lartë të lëvizjeve të nëpunësve civilë brenda institucionit, në të njëjtin nivel, apo në nivele më të larta ose më të ulëta, për shkak të proceseve të shpeshta të ristrukturimit në të cilat është përfshirë institucioni;
- ✓ Mungesa e aktit që materializon mendimin me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër, nën drejtimin e të cilit duhet të jetë nëpunësi gjatë periudhës së provës, për punonjësit që e përfundojnë atë sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar;
- ✓ Mungesa e certifikatës së lëshuar prej Shkollës së Administratës Publike (ASPA), që provon rezultatin e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA), për rastet e periudhës së provës;
- ✓ Mungojnë shënimet në librezat e punës për nëpunësit, duke mos pasqyruar fillimin dhe ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, për pjesën më të madhe të nëpunësve të ministrisë.
- ✓ Mungesa në lidhje me aktet që vërtetojnë gjendjen gjyqësore dhe gjendjen shëndetësore, etj.

Këto mangësi kanë qenë edhe më të theksuara në institucionet e administratës vendore. Konstatohet se rëndësia e plotësimit të dosjes së personelit nuk vlerësohet me seriozitetin e duhur nga ana e njësive përgjegjëse, çka reflektohet edhe në shifrat që do të paraqesim më poshtë, pas një analize të hollësishme statistikore që i kemi bërë mangësive të konstatuara në institucionet e mbikëqyrura, në aspekte të ndryshme të zbatimit të ligjit në këtë fushë.

Tabela nr. 21 Mungesat e konstatuara në dosjet e personelit

Nr.	Institucioni	Mungesa në dokumentacion		
		Diploma	Dëshmi penaliteti	Raport mjeksor
1.	<i>Institucione të pavarura</i>	0	1	6
2.	<i>Administratë shtetërore</i>	2	144	122
	Ministri	2	121	105
	Institucione varësie	0	23	17
3.	<i>Njësi të qeverisjes vendore</i>	7	342	318
	Bashki	0	115	62
	Njësi administrative të Tiranës	2	35	35
	Komuna	5	141	185
	Këshilla qarku	0	51	36
Totali		9	487	446

Ashtu si rezulton edhe nga të dhënët e paraqitura, janë konstatuar mangësi në plotësimin e dokumentacionit përkatës në dosjen e personelit, për sa i përket:

- diplomës së arsimit të lartë, në **9** raste, nga të cilat **2** raste i përkasin institucioneve të administratës shtetërore dhe **7** raste institucioneve të administratës vendore;
- mungesë të raporteve mjekësore, që vërtetojnë gjendjen shëndetësore të punonjësit, në **446** raste, nga të cilat **6** në institucionet e pavarura, **122** në administratën shtetërore dhe **318** në njësitë e qeverisjes vendore;
- në **487** raste, nga të cilat 1 rast në institucionet e pavarura, **144** raste në administratën shtetërore dhe **342** raste në njësitë e qeverisjes vendore, janë konstatuar mangësi në drejtim të verifikimit të gjendjes gjyqësore, pasi nuk është evidentuar asnjë nga dokumentet që vërteton se punonjësi nuk është i dënuar, të tilla si dëshmi penaliteti, vetëdeklarim, apo verifikim nga ana e institucionit.

Ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në nenin 5 ka përcaktuar “Parimet e administrimit të shërbimit civil”, ku ndër të tjera është përcaktuar se administrimi i shërbimit civil bazohet në parimin e meritës, profesionalizmit dhe garanton qëndrueshmërinë në detyrë të nëpunësit civil dhe vazhdimësinë e shërbimit civil. Zbatimi i parimeve dhe mënyra e administrimit të shërbimit civil materializohet në dokumentacionin e administruar në dosjen e personelit. Për këtë arsye, nga ana e Komisionerit i është dhënë një rëndësi e madhe zbatimit të ligjit në mënyrën e plotësimit dhe ruajtjes së dosjes së personelit.

Njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore luajnë një rol vendimtar në zbatimin e standardeve dhe parimeve të ofruara dhe garantuara nga legjislacioni për shërbimin civil dhe për të siguruar një administrim të mirë, Komisioneri ka rekomanduar të merren masa në disa drejtime që kanë lidhje me ruajtjen dhe administrimin e dosjes së personelit:

- ✓ Në fletën prezantuese të dosjes teknike të nëpunësit, në pikën që kërkohet të plotësohet “Data e fillimit të punës në pozicionin përkatës”, të plotësohet data e fillimit të punës në pozicionin që mban punonjësi në kohë reale, pra kjo e dhënë të plotësohet sa herë që

nëpunësi ndryshon pozicionin e punës për arsye të ndryshimeve strukturore, apo arsye të tjera të parashikuara nga ligji;

- ✓ Në fletën prezantuese të dosjes teknike të nëpunësit, në pikën që kërkohet “*Përshkrimi i karrierës*”, të plotësohet në mënyrë kronologjike, për të gjitha emërimet që nëpunësi ka pasur në institucion, data e fillimit të marrëdhënieve juridike të punës dhe atyre financiare dhe emërtesa e pozicionit të punës, duke filluar nga momenti fillestar i emërimit e në vijim;
- ✓ Të gjitha aktet e riemërimit, që pasqyrojnë në mënyrë kronologjike lëvizjet e nëpunësit nga momenti i fillimit të marrëdhënieve juridike të punës dhe atyre financiare e në vijim, të administrohen në një ndarje të veçantë të dosjes individuale të nëpunësit.
- ✓ Përshkrimet e punës dhe vlerësimet e punës të plotësuara në mënyrën e duhur dhe të nënshkruara nga nëpunësit/strukturat kompetente (*të hartuara, të nënshkruara dhe të formalizuara si çdo dokument tjetër zyrtar*) të administrohen në dosjen e individuale të nëpunësit civil. Kjo për faktin se, përshkrimi i punës dhe vlerësimi i punës, në rubrikat apo nëndarjet e tyre, trajtojnë elemente të ndryshme që kanë lidhje me gjithë dinamikën e karrierës së nëpunësit civil, ndër të cilat, kërkesat e posaçme të vendit të punës, nivelin e edukimit arsimor, fushën kryesore të studimeve, përvojën në punë, njohuritë dhe aftësitë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për pozicionin e punës etj.
- ✓ Të plotësohet dosja me dokumentin që vërteton kushtet shëndetësore dhe gjendjen gjyqësore, me qëllim që të mundësohet verifikimi i plotësimit të kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil, të përcaktuara në nenin 21, shkronjat “ç” dhe “d”, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Gjatë mbikëqyrjes në institucionet e administratës shtetërore, mangësitë më evidente në dosjen e personelit janë konstatuar në Ministrinë e Arsimit dhe Sportit. Në lidhje me këtë situatë, Komisioneri ka sjellë në vëmendjen e Sekretarit të Përgjithshëm të këtij institucioni dhe të Departamentit të Administratës Publike, konstatimin se, ndër arsyet kryesore të kësaj shtate, ishte fakti se Sektori i Burimeve Njerëzore nuk kishte kohën e mjaftueshme në dispozicion për të përmbushur detyrat që i ngarkon ligji për nëpunësin civil, pasi u konstatua se kjo njësi ngarkohej me aktivitete të ndryshme, të cilat nuk janë pjesë e detyrave të këtij sektori.

Gjithashtu, në këtë përfundim u arrit edhe duke u nisur nga volumi i punës dhe numri relativisht i madh i punonjësve që janë të punësuar në institucionet në varësi të kësaj ministrie, ndër të cilët edhe ata që janë pjesë e shërbimit civil. Nga të dhënat që Komisionerit i janë raportuar nga personi i kontaktit me Departamentin e Administratës Publike, janë rreth **38.090** punonjës të administratës që kryejnë veprimtarinë e tyre në fushën e arsimit dhe sportit, prej të cilëve rreth **513** janë nëpunës civilë dhe **11** janë funksionarë politikë. Të gjitha këto burime njerëzore administrohen nga njësia e burimeve njerëzore në këtë ministri. Nisur nga këto rrethana, Komisioneri çmon se, nga ana e Departamentit të Administratës Publike duhet të vlerësohet mundësia për shtimin e nëpunësve të sektorit të burimeve njerëzore në këtë institucion, si dhe në institucione të tjera, që kanë një numër relativisht të madh të pozicioneve të punës që duhet të administrohen.

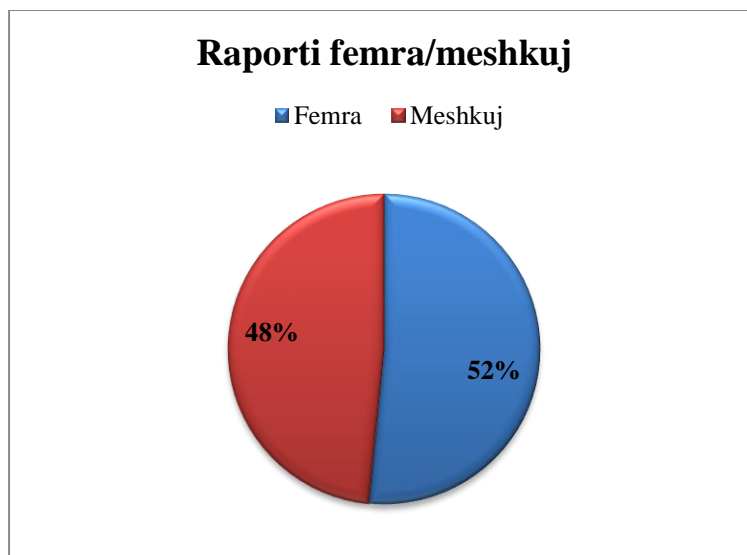
Në të gjitha institucionet e mbikëqyrura janë lënë detyra konkrete nëpërmjet raportit përfundimtar të mbikëqyrjes, si dhe në vendimet paralajmëruese të Komisionerit, për rregullimin e gjendjes.

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

- ✓ Në kushtet e një kampioni studimor prej **2517** nëpunës civilë, në institucione të tipologjive të ndryshme, rezulton se numri total i femrave është **1298** dhe i meshkujve **1219**. Në këto shifra **52%** të pozicioneve të verifikuara e zënë femrat dhe **48%**, meshkujt.

Pra, ashtu si duket nga krahasimi i shifrave, femrat zënë numrin më të madh të pozicioneve të shërbimit civil, për rastet e përfshira në studim.

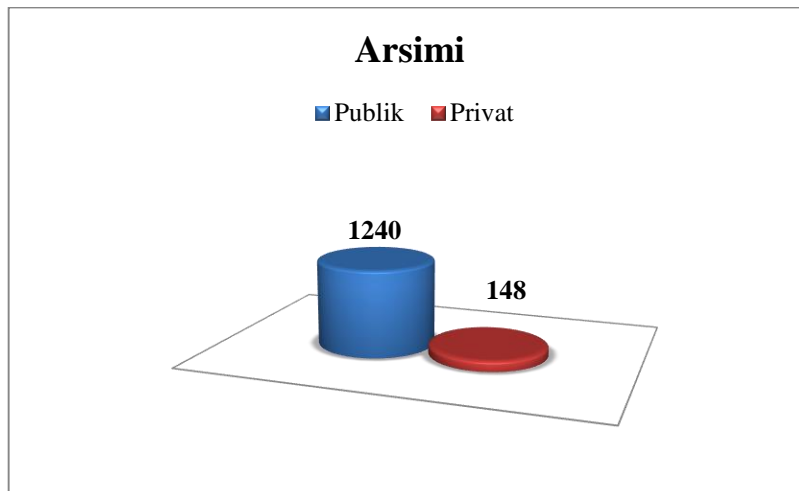
Grafiku nr. 11 Raporti femra/meshkuj



- ✓ Ndërkohë, në lidhje me institucionin arsimor ku janë diplomuar **1388** raste të verifikuara, ka rezultuar se, **1240** punonjës janë arsimuar në institucione të arsimit publik dhe **148** të tjerë në institucione të arsimit privat.

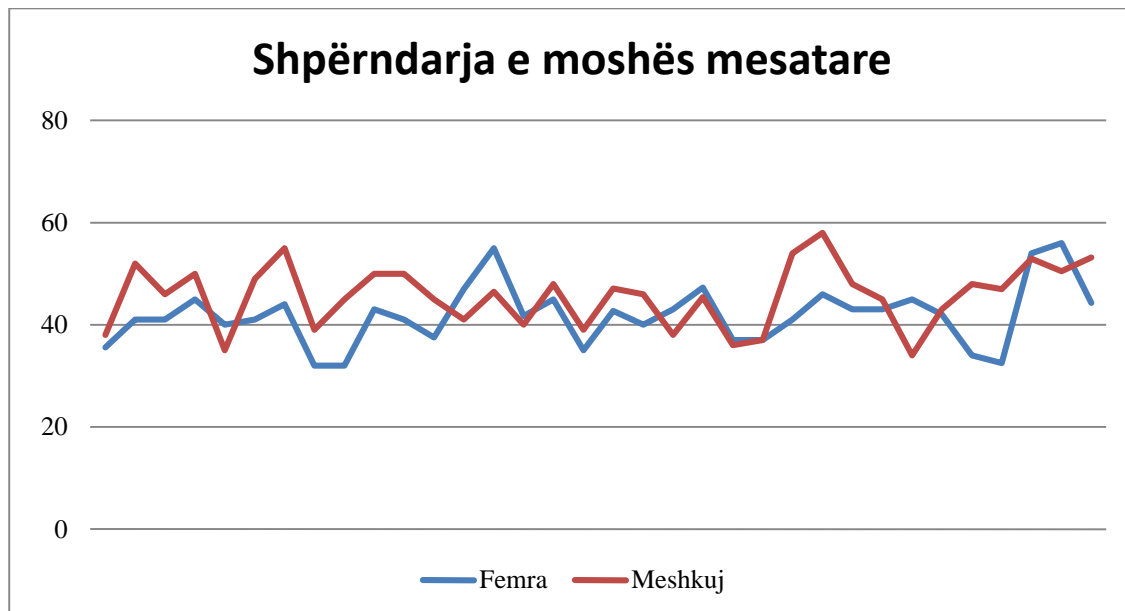
Në këto shifra, **89%** e zënë punonjësit që e kanë marrë edukimin arsimor në arsim publik dhe **11%** në arsimin privat.

Sipas këtyre të dhënave, rastet e arsimimit në institucionet publike, zënë numrin më të madh të kampionit studimor, në raport me arsimin privat.



Kufiri i moshës mesatare të nëpunësve civilë varion nga **32** në **56** vjeç tek femrat dhe nga **38** në **58** vjeç tek meshkujt.

- ✓ Për sa i përket shpërndarjes së moshës mesatare femra dhe meshkuj në kampionin studimor të marrë në **34** institucione, rezulton sipas grafikut më poshtë:



Ky studim do të vazhdojë të shtrihet në të ardhmen në të gjitha rastet e mbikëqyrura, me qëllim që të arrijmë të nxjerrim përfundime të sakta në lidhje me situatën edhe në aspektin social të nëpunësve civilë, e cila ndikon në mënyrë direkte tek cilësia e shërbimit civil, si dhe në respektimin e parimeve themelore të barazisë gjinore, apo në aspekte të tjera.

4.2 Regjistri i personelit

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

Në kushtet kur po raportojmë, ende nuk është bërë funksional Regjistri Qendror i Personelit, që administrohet nga Departamenti i Administratës Publike, në mënyrë specifike sipas përcaktimeve të bëra në një akt nënligjor të veçantë. Duke vlerësuar rëndësinë e madhe që ka ky dokument në fushën e administrimit të shërbimit civil, është duke u punuar me intensitet nga Departamenti i Administratës Publike, për ta bërë funksional dhe të aksesueshëm nga të gjitha institucionet që janë pjesë e shërbimit civil, ashtu si është bërë tashmë për të gjitha ministritë e linjës. Ky aspekt është përfshirë si një nga objektivat kryesore të Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, duke parashikuar edhe afate specifike për realizimin e tij, në planin e veprimit për zbatimin e prioriteteve të vendosura për të finalizuar procesin e integritit të vendit në Bashkimin Evropian.

5. Masat disiplinore – mjeti për të konsoliduar disiplinën në shërbimin civil të punëmarrësit; procedura e marrjes së masës disiplinore – mjeti për të kontrolluar arbitraritetin e punëdhënësit

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

Në këtë kapitull përcaktohen në mënyrë specifike përgjegjësia për masat disiplinore; llojet e masave disiplinore; kompetenca dhe procedura për masat disiplinore; parimet për përshkallëzimin dhe individualizimin e masës disiplinore dhe shuarja e masës disiplinore.

Në zbatim të këtyre dispozitave, ka dalë Vendimi Nr. 115, datë 05.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimin civil*” dhe Udhëzimi Nr. 1, datë 02.04.2014, i Departamentit të Administratës Publike, “*Për elementët kryesorë proceduralë dhe materialë të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore*”.

Në lidhje me Udhëzimin e Departamentit të Administratës Publike, edhe pse është detyruar vetëm për institucionet e administratës shtetërore, Komisioneri ka rekomanduar që ky akt të mbahet në vëmendjen e gjithë institucioneve të tjera që janë pjesë e shërbimit civil, pasi në përmbajtjen e tij janë sqaruar të gjithë elementët materialë dhe proceduralë të shqyrtimit të shkeljeve disiplinore dhe njëkohësisht, siguron zbatimin e unifikuar të ligjit për nëpunësin civil, në rastin e një ecurie disiplinore.

Gjatë vitit 2015, në institucionet e mbikëqyrura, Komisioneri ka konstatuar se, masa disiplinore ekstreme janë aplikuar vetëm në 7 raste, të llojit “*largim nga shërbimi civil*”. Duke marrë parasysh risitë e ligjit aktual në lidhje me aspekte të ndryshme procedurale dhe materiale, si dhe

mekanizmat e krijuara në zbatim të këtij instituti të ligjit, Komisioneri e ka orientuar mbikëqyrjen në drejtim të verifikimit të respektimit të procedurave të ndjekura, si dhe të krijimit të Komisionit të Përhershëm të Disiplinës, pavarësisht faktit nëse janë aplikuar ose jo masa disiplinore.

Në shumë prej institucioneve, nuk është kuptuar fakti që Komisioni i Disiplinës qëndron i ngritur gjatë gjithë vitit kalendarik, pasi në kompetencën e tij janë shqyrtimi i “shkeljeve të rënda” dhe “shumë të rënda”, të cilat mund të propozohen në çdo moment nga aktorë të ndryshëm të procesit, të përcaktuar nga ligji si eprori direkt, institucione të mbikëqyrjes, inspektimit, apo auditimit të brendshëm, etj. Përmendim këtu pothuajse të gjitha institucionet e administratës vendore, ku pritet rasti për t’i ngritur këto mekanizma, ose nuk janë ngritur asnjëherë, pasi nuk janë marrë masa disiplinore.

Në të gjitha rastet kur është evidentuar mungesa e Komisionit të Disiplinës, Komisioneri ka urdhëruar ngritjen e menjëhershme të tij.

Në 7 rastet e dhënies së masës disiplinore “*largim nga shërbimi civil*”, rezulton se në 50% të tyre nuk janë zbatuar procedurat ligjore, të cilat garantojnë të drejtat e nëpunësit civil.

Në ministrinë e linjës janë ngritur dhe funksionojnë Komisionet e Përhershme të Disiplinës dhe përmendim këtu rastin e largimit nga shërbimi civil të një punonjësi në Ministrinë e Arsimit dhe Sportit, në kategorinë ekzekutive, ku rezultoi se ka funksionuar Komisioni i Disiplinës, me përbërje sipas kërkesave ligjore të përcaktuara në nenin 59, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe të Vendimit Nr. 115, datë. 05.03.2014, “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në Shërbimin Civil*”.

Gjatë zhvillimit të ecurisë disiplinore, ka rezultuar se eprori direkt ka njoftuar punonjësin e proceduar për shkakun e nisjes së kësaj ecurie disiplinore dhe është njoftuar punonjësi ndaj të cilit ka filluar ecuria, për datën e zhvillimit të takimit, akte që janë të verifikuan nga grupi i mbikëqyrjes, duke përfshirë edhe procesverbalin e mbledhjes, të mbajtur nga Komisioni Disiplinor, deklaratat e anëtarëve të komisionit, që konfirmojnë se nuk kanë konflikt interesi. Gjithashtu, procedura ka qenë e materializuar edhe në seancën dëgjimore dhe procesverbalet përkatëse, të nënshkruar nga anëtarët e Komisionit të Disiplinës.

Ndërkohë, në Këshillin e Qarkut Korçë, janë evidentuar 4 procedura për marrjen e masës disiplinore “*largim nga shërbimi civil*”, nga të cilat në 2 raste janë zbatuar procedurat ligjore, çka prezumon se janë respektuar kërkesat e ligjit dhe të akteve nënligjore që sigurojnë një proces të rregullt të hetimit administrativ dhe ushtrimin e të drejtës së nëpunësit civil për t’u dëgjuar dhe për t’u mbrojtur gjatë një procedimi disiplinor.

Ndërkohë, në 2 rastet e tjera, që janë konstatuar me shkelje, rezulton se nuk është zbatuar asnjë nga procedurat e kërkuara në dispozitat ligjore dhe aktet nënligjore, të analizuara në pjesën hyrëse të këtij kapitulli, duke i mohuar në këtë mënyrë, të drejtën punonjësit për t’u dëgjuar dhe për t’u mbrojtur në lidhje me shkeljen e pretenduar.

Në këtë rast, Komisioneri ka vlerësuar se ndodhemi në kushtet e pavlefshmërisë absolute të aktit, në kuptim të neni 115 e në vijim të Kodit të Procedurave Administrative, e për këtë arsye nga ana e institucionit duhet të revokohet akti i largimit nga shërbimi civil, pasi ky akt ka dalë në kundërshtim me procedurat ligjore që duhen respektuar gjatë një procedimi disiplinor.

Në lidhje me institutin e masave disiplinore në institucionet e mbikëqyrura, gjatë periudhës së kontrolluar, rezulton se është aplikuar një numër relativisht i ulët i tyre. Në pjesën më të madhe të institucioneve, konstatohet se nuk është zbatuar në asnjë rast ky institut i ligjit.

Për të plotësuar tablonë e aplikimit të këtij instituti të ligjit, në të gjithë fushën e shërbimit civil, nga ana e Komisionerit është kërkuar informacion nga institucionet që janë pjesë e shërbimit civil. Nga ky proces, rezulton se në **153** përgjigje të kthyer nga institucione të ndryshme, nga të cilat **123** institucione të administratës shtetërore, të përbëra nga **14** ministri dhe **109** institucione varësie, si dhe **30** institucione të administratës vendore, nga të cilat **24** bashki dhe **6** këshilla qarku, rezulton se janë raportuar prej tyre aplikimi i **133** masave disiplinore, nga të cilat:

- ✓ në **75** raste është aplikuar masa e llojit “vërejtje”;
- ✓ në **5** raste është aplikuar masa disiplinore “mbajtje e 1/3 së pagës për një periudhë për 6 muaj” në institucionet e administratës vendore;
- ✓ në **30** raste “pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë”, e cila në **9** raste është aplikuar në bashkitë e vendit dhe **21** raste në institucionet shtetërore;
- ✓ në **23** raste është aplikuar masa e “largimit nga shërbimi civil” dhe konstatohet se në **21** raste është aplikuar në ministritë e linjës dhe në **2** raste në bashki.

Ashtu si duket nga këto shifra, prevalon masa e lehtë disiplinore “vërejtje”, e cila nuk kërkon një procedurë të thelluar gjatë dhënies së saj nga Komisioni i Disiplinës, pasi është në të drejtën e eprorit direkt për t’u aplikuar. Kjo masë disiplinore rezulton të jetë dhënë në **43** raste në bashkitë e vendit dhe në **32** raste në ministritë e linjës.

KAPITULLI VI

MBIKËQYRJA NË VAZHDIM DHE ECURIA E ZBATIMIT TË VENDIMEVE TË KOMISIONERIT

1. Vendimet paralajmëruese të Komisionerit – mjet i rëndësishëm për të rivendosur ligjshmërinë në rastet e konstatuara me shkelje të ligjit

KMSHC ka vijuar të ndjekë zbatimin e vendimeve të paralajmërimit të nxjerra për të gjitha institucionet e mbikëqyrura, për të cilat ka përfunduar afati ligjor i paralajmërimit, sipas planit vjetor të veprimtarisë së Komisionerit.

Po kështu, në ndjekje të vazhdueshme ka qenë edhe ecuria zbatimit të vendimeve që Komisioneri ka marrë në përfundim të inspektimeve të nisura kryesisht, pas informacioneve që kanë ardhur, nga burime të ndryshme.

Ky proces realizohet nëpërmjet mbikëqyrjes në vazhdim, që është një aspekt i rëndësishëm në veprimtarinë e Komisionerit, i përcaktuar në mënyrë të shprehur në rregulloren e procedurave të mbikëqyrjes/inspektimit dhe kryhet nga inspektorët, duke ndjekur në mënyrë të vazhdueshme, detyrat që dalin nga vendimet paralajmëruese të Komisionerit.

Procedura që ndiqet në këtë rast ka të bëjë me: *1) verifikimin në institucion të realizimit të detyrave që ka lënë Komisioneri në raportin përfundimtar të mbikëqyrjes dhe vendimin paralajmërues, si dhe 2) materializimin me aktin e verifikimit, i cili miratohet nga Komisioneri dhe përfaqëson nivelin e zbatimit të paralajmërimit.*

Duke u nisur nga niveli i zbatimit të vendimeve paralajmëruese (*pas përfundimit të afatit të arsyeshëm që i është lënë institucionit për të rregulluar ligjshmërinë*), Komisioneri vlerëson përpjekjet reale të subjekteve të mbikëqyrura *1) për të realizuar detyrimet e përcaktuara në dispozitivin e vendimit dhe 2) për rritjen e nivelit të bashkëpunimit gjatë punës së tyre të përditshme për administrimin e shërbimit civil, duke kërkuar asistencë teknike për parandalimin e shkeljeve të procedurës, në lidhje me zbatimin e instituteve të ndryshme të ligjit.*

Në të gjitha këto raste, me qëllim që të realizohet një zbatim i unifikuar i ligjit, Komisioneri ka orientuar institucionet, duke i sqaruar për mënyrën se si duhet të veprojnë, nëpërmjet përgjigjeve zyrtare të argumentuara ligjërisht, si dhe duke i ndihmuar me akte tip që materializojnë procedura të caktuara që kërkohen gjatë zbatimit të ligjit, në aspekte të ndryshme si gjatë aplikimit të masave disiplinore, procedurave të rekrutimit, procesit të ristrukturimit, etj.

Tashmë, kjo veprimtari konsiderohet si prioritet dhe zë një vend të rëndësishëm në punën e Komisionerit, duke pasur parasysh faktin se komunikimi zyrtar i kësaj natyre është vendosur me të gjithë institucionet që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, gjatë gjithë vitit 2015, e ka zhvilluar veprimtarinë e tij, në zbatim të kompetencave që i ka dhënë ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin

civil”, (i ndryshuar), duke vepruar mbi një fushë të gjerë subjektsh, si në zbatim të planit vjetor të miratuar me vendimin nr. 19, datë 11.03.2015, të Komisionerit, ashtu edhe duke u bazuar në problematikat e hasura gjatë punës së përditshme, për të cilat ka marrë dijeni nëpërmjet informacioneve të ardhura në institucion, nga të gjitha drejtimet e parashikuara në rregulloren e procedurave.

Subjektet e përfshira në procesin e mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil, kanë qenë të tipologjive të ndryshme, ndër të cilat institucione të pavarura, njësi të qeverisjes vendore, si dhe institucione të administratës shtetërore, në të gjithë territorin e vendit.

Në vendimmarrjen e tij, Komisioneri ka kërkuar nga njësitë përgjegjëse pranë institucioneve të mbikëqyrura, apo inspektuara, kryerjen e veprimeve të ndryshme administrative për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë, duke përcaktuar dhe afatet kohore për përfundimin e tyre, në varësi të kompleksitetit dhe kohës që merr secila nga këto procedura.

Në mënyrë të grupuar sipas tipologjisë së institucioneve më poshtë po parashtröjmë problematikat dhe rekomandimet e Komisionerit për institucionet e pavarura, institucionet e administratës shtetërore (*ministritë e linjëve dhe institucionet e varësisë*) dhe ato të administratës vendore (*këshillat e qarkut, bashkitë dhe komunitat*).

1.1 Gjendja e ligjshmërisë në këshillat e qarkut dhe vendimmarrja e Komisionerit

Nisur nga fakti që institucionet e këshillave të qarkut në të gjithë territorin e vendit u përfshinë në një proces të thellë ristrukturimi, pas kufizimit të fondeve financiare, për shkak të shkurtimit të buxhetit, Komisioneri e klasifikoi rastin me një nivel të lartë risku për shkelje të ligjshmërisë dhe, për këtë arsye, i përfshiu të gjitha këto institucione (*12 këshilla qarku*) në procesin e mbikëqyrjes. Vlen të theksohet se aktualisht, ky proces ka përfunduar në **12** këshillat e qarkut.

Gjatë hetimit administrativ të kryer në këto raste, nga ana e Komisionerit janë konstatuar procedura të rregullta të ristrukturimit në disa prej këtyre institucioneve, ndërkohë që janë vënë re një sërë parregullsish, në institucione të tjera të kësaj tipologjie.

Disa nga parregullsitë e konstatuara, po i evidentojmë më poshtë, në mënyrë të përmbledhur, (*pasi janë trajtuar me hollësi në kapitullin ku është analizuar procesi i mbikëqyrjes, si kompetencë e Komisionerit*), me qëllim që të kuptohet situata e shërbimit civil në institucionet e gjetura në shkelje të ligjit, gjatë procesit të ristrukturimit:

- ✓ janë konstatuar parregullsi në aspektin e deklarimit të statusit të punësimit, i cili është edhe moment kryesor që bën lidhjen e nëpunësve që u gjenden në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, me sistemin e shërbimit civil;
- ✓ janë konstatuar raste të emërimeve në kundërshtim me ligjin, duke punësuar punonjës në kundërshtim me ligjin, me kontratë, apo akt emërimi të përkohshëm, pa kryer më parë procedurat e konkurrimit;
- ✓ këta punonjës janë riemëruar pas ristrukturimit, edhe pse institucioni nuk ka asnjë detyrim për t’i risistemuar në këtë rast;

- ✓ duke vepruar në këtë mënyrë, riemërimi i këtyre punonjësve, ka krijuar pamundësinë që të sistemohen nëpunësit civilë të institucionit, të cilët kanë dalë në listën e krijuar pas ristrukturimit, me efekte financiare, duke sjellë pasoja negative në buxhetin e shtetit.
- ✓ janë evidentuar raste të transferimeve të kryera pa marrë më parë pëlqimin e nëpunësit, ashtu si e parashikon ligji;
- ✓ raste ku përshkrimet e punës nuk ishin hartuar dhe miratuar në përputhje me legjislacionin specifik të fushës, në momentin e ristrukturimit, ndërkohë që është detyrim ligjor dhe kusht pa të cilin nuk mund të zhvillohet procesi;
- ✓ nuk është kuptuar dhe nuk është zbatuar drejt ligji në lidhje me procesin e ristrukturimit (neni 50);
- ✓ probleme që kanë të bëjnë me mungesën e dokumentimit të akteve administrative që materializojnë ecurinë e marrëdhënies së punës, të cilat reflektohen në mangësi të përmbajtjes së dosjes së personelit, të tilla si: vërtetimi i gjendjes gjyqësore, diploma e arsimit të lartë apo akti i njehsimit nga Ministria e Arsimit dhe Sporteve, në rastet e studimit jashtë shtetit; libreza e punës, e akte të tjera, të cilat provojnë se nëpunësi i plotëson kushtet për të qenë pjesë e shërbimit civil, të cilat janë të domosdoshme në momentin e ristrukturimit;
- ✓ mungesa e vlerësimit të punës, për nëpunësit civil, i cili është një nga aktet administrative që kërkohet të vlerësohet gjatë procesit të ristrukturimit, për t'i dhënë përparësi nëpunësve me cilësi më të lartë;
- ✓ janë evidentuar raste, kur nuk janë zbatuar të drejtat e nëpunësve për dëmshpërblimin sipas vjetërsisë;
- ✓ në aktin e lirimit nga shërbimi civil nuk janë përcaktuar të drejta që kanë të bëjnë me rregjistrimin në listën pas ristrukturimit dhe me emërimin pa konkurim në pozicione të shërbimit civil, brenda një periudhe të caktuar (2 vjeçare).

Në përfundim të procesit për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, Komisioneri ka kërkuar nga njësitë përgjegjëse të këshillave të qarqeve të marrin masa konkrete për të rivendosur ligjshmërinë në këto drejtime:

- ✓ Të revokojnë aktet administrative për emërimet të kryera në kundërshtim me ligjin dhe t'i shpallin këto pozicione, *(të cilat në kuptim të ligjit janë të lira)* si pozicione vakante, duke parë mundësinë e plotësimit të tyre, fillimisht, nga lista e posaçme e krijuar nga punonjësit e liruar për shkak të shkurtimit të vendeve të punës në rast ristrukturimi dhe, nëse kjo nuk është e mundur, për shkak të mosplotësimit të kërkesave të veçanta të këtyre pozicioneve, nëpërmjet procedurës së konkurrimit
- ✓ Të revokojnë, ndryshojnë apo nxjerrin aktet administrative për deklarimin e statusit të punësimit
- ✓ Të nxjerrin aktet e transferimit/riemërimit
- ✓ Ka kërkuar plotësimin e praktikës së ristrukturimit, me administrimin e pëlqimit me shkrim të nëpunësve të transferuar dhe përfshirjen e këtij akti në dosjen individuale në rastet e transferimit për shkak ristrukturimi.
- ✓ Hartimin dhe miratimin e përshkrimeve të punës në përputhje me legjislacionin specifik të fushës dhe formatin standard të miratuar.

- ✓ Hartimi i formularëve të vlerësimit të punës dhe kryerja e vlerësimit të rezultateve në punë, brenda afatit, në përputhje me formularin e vlerësimit nr. 2 të VKM Nr. 109, datë 26.02.2014, *“Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”* dhe udhëheqja e procesit nga njësia përgjegjëse.
- ✓ Ngritja e Komisionit të Ristrukturimit në përputhje me parashikimet e ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe aktet nënligjore dalë në bazë e për zbatim të tij.
- ✓ Organizimi dhe plotësimi i dosjeve të personelit me të gjithë dokumentacionin që është konstatuar si mangësi, në përputhje me përcaktimet e nenit 17 të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe VKM nr. 117, datë 05.03.2014, *“Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”*.

1.2 Gjendja e ligjshmërisë në bashki e komuna dhe vendimmarrja e Komisionerit

Për shkak të rrethanave të reja, të krijuara si rezultat i riorganizimit administrativo-territorial, Komisioneri ka kryer mbikëqyrje tematike, në organet e qeverisjes vendore, të konstituara pas zgjedhjeve të vitit 2015, të cilat tashmë organizohen dhe funksionojnë bazuar në ndarjen e përcaktuar në ligjin nr. 115/2014, *“Për ndarjen administrativo-territoriale të njësisve të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”*.

Duke e çmuar këtë si një moment mjaft delikat, Komisioneri, gjatë vitit 2015 ka kryer mbikëqyrje tematike në **10** bashki, **32** komuna dhe **11** njësi administrative të shtrira në të gjithë territorin e vendit.

Parregullsitë e konstatuara, kanë qenë të së njëjtës natyrë me ato të konstatuara në Këshillat e Qarqeve të cilat kanë të bëjnë me aspekte të tilla si:

- ✓ emërime në kundërshtim me ligjin, deklarime të statusit të nëpunësit civil pa përmbushur kriteret për të qenë nëpunës civilë;
- ✓ mosdeklarime të statusit të punësimit;
- ✓ mangësi në ndarjen dhe përcaktimin e drejtë të raportit të pozicioneve të punës me legjislacionin që rregullon marrëdhëniet e punësimit në shërbimin civil;
- ✓ mungesën e ndarjes së pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, nga ato të karakterit ndihmës;
- ✓ mangësi në zbatimin e procedurës gjatë një ecurie disiplinore;
- ✓ mosrespektim i procedurave të rekrutimit;
- ✓ mungesa e përshkrimeve të punës;
- ✓ mangësi në dokumentacionin e dosjes së personelit, e aspekte të tjera të administrimit të shërbimit civil.

Në përfundim të procesit të mbikëqyrjes (*me vendim përfundimtar*), për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, Komisioneri ka kërkuar nga njësitë përgjegjëse të bashkive dhe njësisve administrative pjesë e tyre, të marrin masat si më poshtë:

- ✓ Të revokojnë aktet administrative për emërimet të kryera në kundërshtim me ligjin dhe t'i shpallin këto pozicione si pozicione të lira, për t'u plotësuar nëpërmjet procedurës së rekrutimit të parashikuar në ligjin nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar dhe aktet nënligjore dalë në bazë e për zbatim të tij (në disa prej rasteve është kërkuar kthimi i nëpunësve në pozicionin e mëparshëm).
- ✓ Të revokojnë, ndryshojnë, verifikojnë dhe nxjerrin aktet administrative për deklarimin e statusit të punësimit
- ✓ Të nxjerrin aktin e përfundimit të marrëdhënies së punësimit për mospërbushje të kriterëve për të qenë nëpunës civilë për shkak të mungesës së arsimit të lartë
- ✓ Të klasifikohen drejt pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, në përputhje me detyrat dhe përgjegjësitë e çdo pozicioni, si dhe pasqyrimi i këtij procesi në strukturën dhe organikën përkatëse, duke shënuar edhe kategorinë e pagës për çdo pozicion pune.
- ✓ Rishikimi i emërtesave të pozicioneve të punës, sipas nenit 19 të ligjit aktual për nëpunësin civil dhe vlerësimi i këtyre pozicioneve në raport me shërbimin civil,
- ✓ Hartimi dhe miratimi i përshkrimeve të punës në përputhje me legjislacionin specifik të fushës dhe formatin standard të miratuar.
- ✓ Plotësimi i dosjeve të personelit me dokumentacionin e munguar.
- ✓ Hartimi dhe plotësimi i formularëve të vlerësimit sipas formatit të miratuar.
- ✓ Verifikimi i plotësimit të kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr.152/2013, "Për nëpunësin civil" dhe deklarimi i statusit të punësimit.
- ✓ Një aspekt i veçantë, që është kërkuar në institucionet që në strukturën e tyre kanë pozicione të gjendjes civile, është qartësimi i pozicionit të nëpunësve të gjendjes civile, në raport me shërbimin civil. Kjo detyrë është urdhëruar të kryhet në bashkëpunim me Drejtorinë e Përgjithshme të Gjendjes Civile, Sekretarin e Përgjithshëm të Ministrisë së Brendshme dhe Departamentin e Administratës Publike.
- ✓ Përfundimi i procesit të konfirmimit të nëpunësve, të cilëve iu ka përfunduar periudha e provës (duke dhënë edhe orientimet përkatëse për hapat që duhen ndjekur në këtë drejtim).
- ✓ Zbatimi i drejtë i procedurës që duhet të ndiqet në rastet e dorëheqjes, në përputhje me parashikimet ligjore dhe nënligjore në fuqi për nëpunësin civil.
- ✓ Krijimi i komisioneve të posaçme të kërkuara nga ligji për proceset e rekrutimit dhe të masave disiplinore.

1.3 Gjendja e ligjshmërisë në institucionet e administratës shtetërore dhe vendimmarrja e Komisionerit

Gjatë kësaj periudhe, Komisioneri, ka mbikëqyrur paralelisht edhe institucionet e administratës shtetërore, ndër të cilat 3 ministri dhe 8 institucione varësie, për të cilat ka përfunduar procesi i mbikëqyrjes me vendim paralajmërues, si edhe afati i paralajmërimit, për rregullimin e situatës.

Në përfundim të procesit janë konstatuar disa parregullsi gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil të cilat mund ti përmbledhim në këtë mënyrë:

- ✓ Procesi i deklarimit të statusit të punësimit, me një akt administrativ që të përcaktojë statusin e punonjësit në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit, nuk ka përfunduar por është ende në proces në Ministrinë e linjës, ndërkohë në institucione te

varësisë ka përfunduar ky proces. Pavarësisht këtij fakti, rezulton se të gjithë punonjësit e ministrive ishin trajtuar si nëpunës civilë, apo nëpunës civilë në periudhë prove, gjatë administrimit të shërbimit civil në institucion. Parregullsia në këtë rast është e karakterit formal, që në fakt, deri në momentin e mbikëqyrjes nuk ka sjellë në asnjë rast pasoja negative në dëm të nëpunësve civilë në këto institucione;

- ✓ mangësi në procesin e hartimit të përshkrimeve të punës dhe mos administrimi i tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.;
- ✓ mospërfundimin në kohë të procedurës së vlerësimit të rezultateve në punë;
- ✓ mangësi në dokumentacionin që duhet të përmbajë dosja e personelit;
- ✓ probleme formale në lidhje me procedurën e ecurisë disiplinore.

Sa më sipër, Komisioneri ka kërkuar nga njësia përgjegjëse, që në kuadër të rregullimit të gjendjes së ligjshmërisë, të ndërmarri hapat e mëposhtëm:

- ✓ Të revokohen aktet administrative për emërimet të kryera në kundërshtim me ligjin
- ✓ Të revokohen, ndryshohen, verifikohen dhe nxirren aktet administrative për deklarin e statusit të punësimit
- ✓ Të përfundohet procesi i deklarinimit të statusit të punësimit për nëpunësit dhe punonjësit, të cilët u gjendën në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe nëpunësit, të cilëve u ka përfunduar periudha e provës (*duke i dhënë edhe orientimet përkatëse se si duhet të veprojnë në lidhje me nxjerrjen e aktit formal në këtë rast, si detyrim ligjor*).
- ✓ Të formalizohet procesi i hartimit të përshkrimit të punës dhe depozitimin pranë Departamentit të Administratës Publike (*duke e orientuar edhe për hapat që duhet të ndjekë në këtë drejtim*).
- ✓ Të përfundojë procedurën e vlerësimit të rezultateve në punë, duke iu përmbajtur rekomandimeve të materializuara në brendinë e raportit përfundimtar të mbikëqyrjes.
- ✓ Të plotësohen dosjet e personelit me të gjitha dokumentet që mungonin, të evidentuara në përmbajtjen e raportit përfundimtar të mbikëqyrjes.
- ✓ Të plotësojë praktikën e ecurisë disiplinore, me aktin e krijimit të Komisionit të Përhershëm të Disiplinës.

Në krahasim me problemet e konstatuara në administratën e njësive të qeverisjes vendore, Komisioneri ka konstatuar se në institucionet e administratës shtetërore, për të cilat është përgjegjës Departamenti i Administratës Publike, në lidhje me administrimin e shërbimit civil, situata është më e stabilizuar dhe mangësitë nuk janë të karakterit substancial, por të karakterit formal dhe në drejtim të përsosjes së zbatimit të ligjit.

Duke u mbështetur në analizën e të dhënave të administruara gjatë procesit të mbikëqyrjes, për institucionet për të cilat tashmë ka dalë një vendim paralajmërues, ashtu si e kemi përmendur edhe në hyrje të kësaj rubrike, rezulton se Komisioneri ka ndërhyrë për të vendosur rregull në 572 raste, të cilat janë të lidhura me kërkesën për revokimin e akteve administrative individuale të nxjerra në kundërshtim me ligjin, ndryshime apo zëvendësime aktesh, si edhe për nxjerrjen e akteve administrative, në ato raste kur përmbushen kushtet ligjore.

Këto raste janë të shpërndara sipas objektit të shkeljes së evidentuar dhe për të krijuar një përshtypje të qartë në lidhje me natyrën e tyre, po i analizojmë me hollësi në vijim, sipas tipologjisë së institucioneve ku janë konstatuar.

- ✓ Në **256** raste Komisioneri ka kërkuar nga njësia përgjegjëse që të nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për punonjësit që u gjenden në marrëdhënie pune në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit aktual, për shkak se plotësonin kushtet për të qenë nëpunës civil.

Të ndarë sipas tipologjisë së institucioneve po i paraqesim në tabelën në vijim:

Tabela nr. 22 Rastet e mos deklarimit të statusit të punësimit pa të drejtë, për të cilat është kërkuar detyrimi për të nxjerrë aktin administrativ

Nr.	Institucioni	Rastet e kërkuara
1.	<i>Institucione të pavarura</i>	1
2.	<i>Administratë shtetërore (3 ministri dhe institucionet e varësisë)</i>	171
3.	<i>Njësi të qeverisjes vendore</i>	84
Totali		256

- ✓ Në **43** raste Komisioneri ka kërkuar revokimin e aktit administrativ të deklarimit të statusit të punësimit si nëpunës civil, për faktin se punonjësit nuk përmbushnin kriterin arsimor, pasi kanë qenë me arsim të mesëm, apo jo në përputhje me profilin e punës.

Të ndarë sipas tipologjisë së institucioneve po i paraqesim në tabelën në vijim:

Tabela nr. 23 Rastet kur është kërkuar revokimi i aktit, pasi punonjësi nuk plotësonte kriterin arsimor

Nr.	Institucioni	Rastet e revokimeve të kërkuara nga Komisioneri
1.	<i>Institucione të pavarura</i>	0
2.	<i>Administratë shtetërore</i>	0
3.	<i>Njësi të qeverisjes vendore</i>	43
Totali		43

- ✓ Në **44** raste Komisioneri ka kërkuar ndryshimin e aktit administrativ, për shkak të deklarimit të statusit në kundërshtim me kushtet ligjore. Në këto raste, punonjësit janë deklaruar nëpunës civil, ndërkohë që statusi i tyre ishte nëpunës civil në periudhë prove, e anasjelltas.

Më poshtë po paraqesim institucionet ku janë evidentuar këto raste, sipas tipologjisë së tyre:

Tabela nr. 24 Rastet kur është kërkuar ndryshimi i aktit për shkak të deklarimit të statusit në kundërshtim me kushtet ligjore

Nr.	Institucioni	Rastet e kërkuara
1.	<i>Institucione të pavarura</i>	1
2.	<i>Administratë shtetërore</i>	2
3.	<i>Njësi të qeverisjes vendore</i>	41
Totali		44

- ✓ Në **10** raste është kërkuar nga Komisioneri revokimi i aktit administrativ, pasi pozicioni i punës nuk ka qenë pjesë e shërbimit civil, sipas këtyre institucioneve:

Tabela nr. 25 Rastet e revokimit të aktit, pasi pozicioni nuk është pjesë e shërbimit civil

Nr.	Institucioni	Rastet e kërkuara
1.	<i>Institucione të pavarura</i>	0
2.	<i>Administratë shtetërore</i>	0
3.	<i>Njësi të qeverisjes vendore</i>	10
Totali		10

- ✓ Në **47** raste Komisioneri ka kërkuar revokimin e aktit të emërimit dhe kthimin e punonjësve në pozicionet e mëparshme, pasi emërimi ose transferimi i tyre është bërë pas fillimit të efekteve juridike të ligjit, pa zbatuar procedurën ligjore, të kërkuar në mënyrë specifike për çdo lëvizje brenda sistemit të shërbimit civil, në institucionet si më poshtë:

Tabela nr. 26 Revokim pasi emërimi, ose transferimi i nëpunësve civil, është bërë pas hyrjes në fuqi të ligjit, pa zbatuar procedurën ligjore

Nr.	Institucioni	Rastet e kërkuara
1.	<i>Institucione të pavarura</i>	0
2.	<i>Administratë shtetërore</i>	0
3.	<i>Njësi të qeverisjes vendore</i>	47
Totali		47

- ✓ Në **47** raste Komisioneri ka ndërhyrë duke kërkuar revokimin e akteve të emërimit, pasi punonjësit ishin të punësuar në kundërshtim e ligjin, nëpërmjet kontratave të përkohëshme, apo akteve të emërimit, pa zhvilluar më parë procedurën e konkurrimit, në institucionet si më poshtë:

Tabela nr. 27 Rastet e revokimit të aktit të emërimit, pasi punonjësi është punësuar në kundërshtim me ligjin, me kontratë, apo me akt emërimi të përkohshëm

Nr.	Institucioni	Rastet e kërkuara
1.	<i>Institucione të pavarura</i>	0
2.	<i>Administratë shtetërore</i>	6
3.	<i>Njësi të qeverisjes vendore</i>	41
Totali		47

- ✓ Në **54** raste Komisioneri ka ndërhyrë për të rishikuar procesin e punës në raport me shërbimin civil, pasi ka konstatuar zbatim të ndryshëm të ligjit në institucione të ndryshme.

Pjesa më e madhe e këtyre rasteve kishte të bënte me punonjësit e gjendjes civile, të cilët në disa institucione të administratës vendore ishin trajtuar me statusin e nëpunësit civil, e në disa të tjera ishin trajtuar si punonjës të emëruar me Kodin e Punës së RSH.

Në këtë rast, nga ana e Komisionerit u kërkua që Njësitë e Qeverisjes Vendore, në bashkëpunim me Departamentin e Administratës Publike dhe me Drejtorinë e Përgjithëshme të Gjendjes Civile, të përcaktonin raportin e këtyre pozicioneve në lidhje me shërbimin civil. Ky proces u realizua dhe u vendos që zyrat e gjendjes civile të trajtoheshin si njësi direkte shërbimi, të cilat sipas përkufizimeve të ligjit, nuk janë pjesë e shërbimit civil. Rastet janë të evidentuara si më poshtë:

Tabela nr. 28 Rishikim i pozicionit të punës, në raport me shërbimin civil

Nr.	Institucioni	Rastet e kërkuara	
		Gjendja civile	Raste të tjera
1.	<i>Institucione të pavarura</i>	0	0
2.	<i>Administratë shtetërore</i>	0	1
3.	<i>Njësi të qeverisjes vendore</i>	47	6
Totali		47	7

Po kështu, në vijim të kësaj analize, Komisioneri ka ndërhyrë dhe ka kërkuar:

- ✓ në **44** raste, ndryshim ose korrigjim akti, nga të cilat **2** raste në administratën shtetërore dhe **42** raste në administratën vendore;
- ✓ në **2** raste, revokim të aktit të pezullimit, pasi vendimi ishte marrë në kundërshtim me kërkesat dhe procedurën ligjore;
- ✓ në **16** raste, revokim i aktit të emërimit pas ristrukturimit, pasi ka rezultuar në kundërshtim me ligjin (nga këto **4** raste në administratën shtetërore dhe **12** raste në administratën vendore);
- ✓ në **5** raste, revokim i aktit të konfirmimit pas periudhës së provës, për arsye të ndryshme ndër të cilat, mosrealizimi i testimit të detyrueshëm në Shkollën e Administratës publike,

mosplotësimi i periudhës së provës, apo mungesa e kushteve të tjera të parashikuara në ligj (të gjitha rastet i përkasin institucioneve të administratës vendore).

- ✓ në 4 raste, revokimi i aktit të marrjes së masës disiplinore, për arsye të moszbatimit të procedurave që kërkohen në këtë institut të ligjit, të cilat garantojnë të drejtën e nëpunësit civil për t'u dëgjuar e për t'u mbrojtur (nga këto raste, 1 i përket administratës shtetërore dhe 3 të tjerët, administratës vendore).

Këto janë disa aspekte të cilat i sollëm në vëmendjen Tuaj, për të krijuar një përshtypje të qartë në lidhje me institutet e ligjit që kanë qenë më problematike gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil, nga njësitë përgjegjëse të institucioneve që janë pjesë e shërbimit civil.

2 Ecuria e zbatimit të vendimeve të Komisionerit për vitin 2015

2.1 Zgjidhja e rasteve të inspektimit *ad hoc* dhe zbatimi i vendimeve të Komisionerit

Ashtu si është raportuar në rubrikat më sipër, rezulton se, gjatë veprimtarisë së Komisionerit për vitin 2015, nëpunësit civilë kanë adresuar 97 informacione, ku ata kanë informuar për probleme të ndryshme në fushën e administrimit të shërbimit civil.

Komisioneri, pas procesit të verifikimit paraprak të çdo informacioni, i ka grupuar ato, mbi bazën e objektit të parregullsisë të pretenduara, si dhe institucionit të cilit i përkasin dhe më tej i ka trajtuar në mënyra të ndryshme. Konkretisht:

- ✓ për 34 informacione është urdhëruar hetim i thelluar dhe në përfundim të procesit, në 18 raste (17 vendime) janë gjetur me parregullsi të natyrave të ndryshme, dhe
- ✓ në 16 raste (7 vendime) është urdhëruar pushimi i procesit, pasi nuk janë konstatuar parregullsi.

Ndërkohë:

- ✓ në 16 raste (4 vendime pezullimi) ende nuk ka përfunduar hetimi administrativ, i cili është pezulluar për shkaqe të përligjura që kanë të bëjnë me aspekte të papërfunduara procedurale të implementimit të instituteve të ndryshme të ligjit nga ana e njësisë përgjegjëse, të tilla si ristrukturimi i njësive të qeverisjes vendore, etj;
- ✓ në 9 raste (9 vendime) çështja ka shkuar në gjykatë prej nëpunësit që ka dërguar informacionin dhe për këtë arsye është pushuar procedimi;
- ✓ në 8 raste nëpunësve i është kthyer përgjigje në rrugë administrative, pasi nuk është parë e arsyeshme të fillonte procesi i inspektimit;
- ✓ në 23 raste (në 3 institucione) informacioni është trajtuar si pjesë e mbikëqyrjeve që kanë qenë në proces dhe Komisioneri është shprehur me vendim pas përfundimit të procesit të mbikëqyrjes.
- ✓ në 4 raste informacioni është arkivuar për arsye të parashikuara në Rregulloren “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”.
- ✓ 3 raste janë të mbartura për vitin 2016.

Ndërkohë, duke analizuar rastet e konstatuara me shkelje, për të cilat ka përfunduar hetimi administrativ me **17** vendime, rezulton se në **14** raste është zbatuar vendimi i Komisionerit dhe në **3** raste është në proces zbatimi, për shkak se është urdhëruar përsëritja e procedurave, si për procesin e ristrukturimit, apo ecurisë disiplinore.

Gjatë hetimit administrativ të kryer në këto raste janë evidentuar probleme të ndryshme për të cilat janë dhënë rekomandimet përkatëse specifike dhe në **10** vendime është kërkuar revokimi i akteve të dala në kundërshtim me ligjin; në **2** raste është kërkuar rivlerësimi i praktikës së deklarimit të statusit të punësimit dhe detyrimi i institucionit për të kryer procedurat e konfirmimit si nëpunës civil; në **3** raste është kërkuar ndërprerja e statusit të punësimit, pasi punonjësit nuk i plotësonin kërkesat sipas ligjit dhe njëkohësisht është kërkuar edhe shpallja e pozicionit vakant, për t'u plotësuar nëpërmjet konkurrimit; në **1** rast është kërkuar ndryshim i aktit dhe në **1** rast plotësim i aktit administrativ.

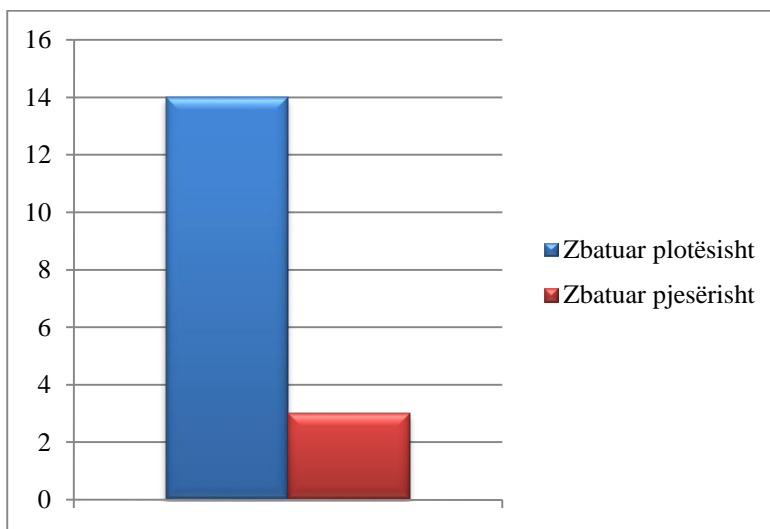
Ndërsa të grupuar sipas tipologjisë së institucioneve që përfaqësohen në këto vendime, ndarja është e tillë: **10** raste i përkasin institucioneve të administratës shtetërore dhe **7** raste i përkasin njësive të qeverisjes vendore.

Më poshtë po e paraqesim në formë grafike situatën e ekzekutimit të vendimeve deri në momentin e raportimit:

Tabela nr. 29 Ecuria e zbatimit të vendimeve për rastet individuale

Vendime gjithsej	Zbatuar plotësisht	Zbatuar pjesërisht	Pa zbatuar
17	14	3	0

Grafiku nr. 14 Ecuria e zbatimit të vendimeve për rastet individuale



Monitorimi i zbatimit të vendimeve do të vazhdojë më tej edhe për ato raste, të cilat nuk janë ekzekutuar plotësisht.

2.2 Zbatimi i vendimeve paralajmëruese, të cilat kanë dalë në përfundim të procesit të mbikëqyrjes së planifikuar

Niveli i zbatimit të vendimeve të një institucioni është një aspekt i rëndësishëm, i cili nxjerr në pah edhe efikasitetin e institucionit.

Nëse do të kthehemi pas në kohë dhe të analizojmë raportimet në Kuvend të Komisionit të Shërbimit Civil, si institucioni që monitoronte zbatimin e ligjit për shërbimin civil (*ligji nr.8549, datë 11.11.1999, "Statusi i nëpunësit civil"*, i shfuqizuar), para fillimit të efekteve juridike të ligjit aktual, rezulton se përgjatë gjithë kohës së funksionimit të tij, ka ngritur si problem moszbatimin e menjëhershëm të vendimeve të tij edhe pse ishte në rolin e një "*quasi gjykate*". Ky institucion, si mundësi për të rregulluar paligjshmërinë, kishte vetëm të drejtën për t'ju drejtuar gjykatës, çka nuk rezultoi asnjëherë efikase për të zgjidhur problemin.

Kjo ka qenë edhe arsyeja që ligji i ri e pajisi institucionin e Komisionerit me një mjet të fuqishëm, që është e drejta ligjore për të penalizuar nëpërmjet gjobës çdo punonjës që bëhet pengesë për të zbatuar vendimin paralajmërues të tij.

Me sa duket, ashtu si do të raportojmë edhe në vijim të kësaj rubrike, ky mjet e ka bërë efektin e tij, duke bërë të përgjegjshme strukturat që janë të ngarkuara nga ligji me kryerjen e detyrave të caktuara për administrimin e shërbimit civil, *pa qenë nevoja ende që të aplikohet ky penalitet.*

Sikundër është trajtuar në kapitullin e parë të këtij Raporti, bazuar në nenin 15, të ligjit nr.152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, Komisioneri, për rastet kur ka konstatuar shkelje të ligjit në administrimin e shërbimit civil, me vendim me shkrim, ka paralajmëruar institucionet përkatëse, duke iu lënë detyrat për përmirësimin e situatës dhe duke përcaktuar një afat të arsyeshëm për zbatimin e tyre, brenda të cilit këto subjekte duhet të njoftonin Komisionerin në lidhje me zbatimin e vendimit. Sipas kësaj dispozite, Komisioneri, në rast të moszbatimit të vendimit të dhënë, mund të gjobisë nëpunësin përgjegjës për moszbatimin e masave.

Vlen të theksohet se, gjatë vitit 2015, nga ana e subjekteve të ligjit, të cilët i janë nënshtruar procesit të mbikëqyrjes, është konstatuar një nivel i lartë bashkëpunimi me Komisionerin. Në përputhje me detyrat e lëna në dispozitivin e vendimit, një pjesë e konsiderueshme e këtyre subjekteve kanë vënë në dijeni Komisionerin në lidhje me zbatimin e vendimeve dhe deri në fund të vitit nuk ka pasur raste flagrante që të justifikonin marrjen e kësaj mase.

Pavarësisht kësaj, Komisioneri, bazuar në Rregulloren "*Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit*", miratuar me Vendimin Nr. 17, datë 11.03.2015, ka filluar nga puna për verifikimin e të gjitha këtyre rasteve, duke e mbikëqyruar në vend zbatimin e vendimeve dhe duke administruar të gjithë dokumentacionin provues, në përputhje me detyrat e lëna në vendim, për rregullimin e situatës së ligjshmërisë.

Aktualisht, ky proces ka përfunduar në **23** institucione (për të cilët ka përfunduar afati i paralajmërimit), nga të cilët, **1** institucion i pavarur, **2** institucione qendrore, **8** institucione varësie, **8** këshilla qarku, **2** bashki dhe **2** njësi administrative të Bashkisë Tiranë, nga ku rezultoi:

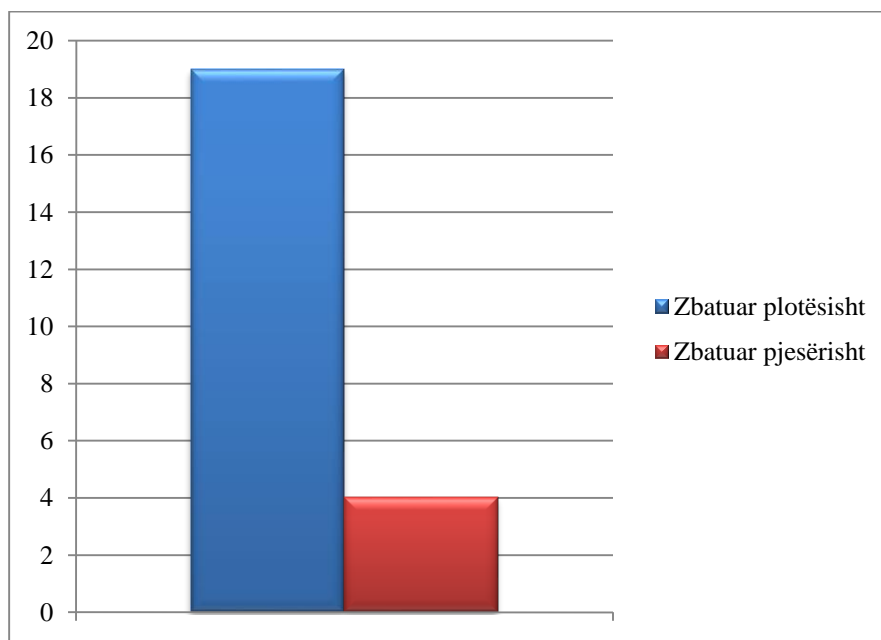
- ✓ se **19** institucione i kanë zbatuar plotësisht rekomandimet e Komisionerit, që përfaqësojnë **83%** të institucioneve për të cilët ka përfunduar afati i paralajmërimit, ndërsa,
- ✓ **4** prej tyre, ose **17%** e institucioneve për të cilët ka përfunduar afati i paralajmërimit, i kanë zbatuar pjesërisht dhe janë në vijim të procesit të zbatimit të vendimit, për arsye objektive që lidhen me procedurat e konkurrimit, të cilat nuk mund të zhvilloheshin për shkak se procesi i ristrukturimit nuk kishte përfunduar ende, e për shkaqe të tjera objektive. Aktualisht, ende nuk është aplikuar mjeti i gjobës në lidhje me këto raste, por megjithatë, Komisioneri është duke e ndjekur procesin e zbatimit të vendimit me shumë vëmendje dhe nëse do të cedohet nga linja e vendosur me marrëveshje për zbatimin e tyre, në të ardhmen do të aplikoj të gjitha mjetet ligjore që ka në dispozicion për të rivendosur ligjshmërinë.

Situata e ekzekutimit të vendimeve deri në momentin e raportimit paraqitet në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 30 Ecuria e zbatimit të vendimeve gjatë mbikëqyrjes së planifikuar

Vendime gjithsej	Zbatuar plotësisht	Zbatuar pjesërisht	Pa zbatuar
23 ose 100%	19 ose 83%	4 ose 17%	0

Grafiku nr. 15 Ecuria e zbatimit të vendimeve gjatë mbikëqyrjes së planifikuar



Procesi i mbikëqyrjes në vazhdim është një proces dinamik dhe i pandërprerë, i cili do të vazhdojë më tej edhe për ato raste, për të cilat nuk ka përfunduar ende afati për zbatimin e vendimit të paralajmërimit.

Kryesisht, bëhet fjalë për vendimet që Komisioneri ka nxjerrë në tremujorin e fundit të vitit 2015 dhe për të cilat është lënë një afat prej 60, ose më shumë ditësh, për zbatimin e tyre, në varësi të kompleksitetit të problemeve që janë hasur në këto mbikëqyrje.

3. Komisioneri si palë në proceset gjyqësore

Komisioneri ka filluar të marrë pjesë në gjykimet e zhvilluara nga gjykatat administrative në rrethe të ndryshme të vendit, i thirrur si palë e paditur apo palë e tretë prej tyre, në rastet kur gjykimi ka pasur për objekt mosmarrëveshje që kanë të bëjnë me institute të ndryshme të ligjit nr. 152/2015 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pavarësisht nëse ka pasur ose jo një vendimmarrje nga ana e tij për këto raste.

Konkretisht, gjatë vitit 2015, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka vijuar ndjekjen e proceseve gjyqësore për **6** raste, nga të cilat:

- Në **2 (dy)** raste që i përkisnin Shërbimit Gjeologjik Shqiptar, Komisioneri është thirrur në cilësinë e palës së paditur.

Në objektin e padisë në të dyja rastet, ndër të tjera, është kërkuar shfuqizimi i vendimit të Komisionerit sa i përket pasojave për paditësit. Në 1(një) rast, Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë, që ishte dhe gjykata kompetente për të shqyrtuar padinë, ka vendosur rrëzimin e padisë, si të pambështetur në ligj dhe në prova, duke lënë në fuqi vendimin e Komisionerit në këtë rast. Ky vendim ka marrë formë të prerë për shkak të mosushtrimit të së drejtës së ankimit nga paditësja. Në rastin e dytë, Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Korçë, me të drejtë ka vendosur të shpallë moskompetencën, pasi kompetente për shqyrtimin e saj ishte Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë. Pas njohjes me këtë vendim, paditësi ka ushtruar të drejtën e ankimit pranë Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë dhe pritet shqyrtimi i tij pranë kësaj gjykate.

- Në **1 (një)** rast që i përkiste Bashkisë Kurbin, Komisioneri është thirrur në cilësinë e palës së tretë.

Në fillim të muajit shkurt 2016, Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë me të drejtë vendosi të nxjerrë jashtë gjykimin institucionin e Komisionerit, për mungesë legjitimiteti, pasi marrëdhënia e punësimit, objekt i kësaj padie, rregullohej nga dispozitat e Kodit të Punës.

- Në **1 (një)** rast që i përket Këshillit të Qarkut Durrës, Komisioneri është thirrur në cilësinë e palës së paditur së bashku me Këshillin e Qarkut Durrës.

Në objektin e padisë, ndër të tjera, është kërkuar shfuqizimi pjesërisht i vendimit të Komisionerit, për sa i përket pasojave për paditësen dhe detyrimin e palës së paditur, Këshillit të Qarkut Durrës dhe Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, të rikthejnë paditësen në të njëjtin pozicion pune të shërbimit civil të së njëjtës kategori, sipas nenit 50 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në përfundim të gjykimit, në muajin shkurt 2016, Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Durrës vendosi rrëzimin e padisë si të pambështetur në ligj dhe në prova, duke lënë në fuqi vendimin e Komisionerit. Në këtë rast, vendimi nuk ka marrë ende formë të prerë.

- Në 2 (*dy*) raste që i përkasin Bashkisë Durrës dhe Bashkisë Elbasan, Komisioneri është thirrur në cilësinë e palës së tretë. Në asnjë prej këtyre rasteve nuk ka pasur një vendimmarrje nga ana e Komisionerit. Të dyja këto çështje janë ende në shqyrtim pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Durrës.

KAPITULLI VII

MOMENTE TË RËNDËSISHME NË LIDHJE ME ORGANIZIMIN E BRENDSHËM, BASHKËPUNIMIN INSTITUCIONAL DHE MARRËDHËNIET ME JASHTË

1. Rregullimi dhe standardizimi i veprimtarisë së Institucionit

Në Raportin Vjetor për vitin 2014, ndër të tjera, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vuri në dijeni Kuvendin e Shqipërisë në lidhje me hartimin e dy akteve bazë për organizimin e brendshëm dhe funksionimin e Institucionit.

Në funksion të rritjes së transparencës në lidhje me metodologjinë e punës së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe të përcaktimit të rregullave të standardizuara për procesin e mbikëqyrjes / inspektimit, por edhe si një domosdoshmëri për rritjen e efikasitetit dhe efikasitetit në veprimtarinë e tij, në zbatim të Nenit 11, pika 6, të Ligjit Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, me Vendimin Nr. 17, datë 11.03.2014, të Komisionerit, është miratuar **Rregullorja “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”** dhe me Vendimin Nr.18, datë 11.03.2014, është miratuar **Rregullorja e Brendshme “Për organizimin dhe funksionimin e Sekretariatit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil”**.

Vlen të theksohet se, gjatë hartimit të Rregullores “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”, ndër elementët më thelbësorë të sanksionuar që në dispozitat e para të saj janë parimet që duhet të udhëheqin veprimtarinë e institucionit në përmbushje të kompetencave që i ka ngarkuar ligji. Vetë pozicionimi i tyre përpara pjesës thellësisht procedurale të kësaj Rregulloreje flet për rëndësinë që ato kanë në secilën nga hallkat e këtij procesi, duke shërbyer në fakt si themel për këtë proces, i cili është tejet i rëndësishëm sa i takon unifikimit të zbatimit të ligjit për nëpunësin civil, në të gjitha subjektet që futen në fushën e veprimit të tij, ku bëjnë pjesë institucione me tipologji të ndryshme (institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore), një pjesë e konsiderueshme e të cilave kanë hyrë për herë të parë në shërbimin civil.

Në mbështetje të procesit të rekrutimit të stafit të Institucionit dhe në zbatim të kërkesave dhe procedurave të parashikuara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe në aktet nënligjore dalë në bazë e për zbatim të tij, me Vendimin Nr. 20, datë 11.03.2015, Komisioneri ka miratuar përshkrimet e punës për të gjitha pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil në Sekretariatit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

Ky proces i parapriu procedurës së shpalljes së pozicioneve të lira të punës dhe organizimit të konkurrenive 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 dhe në sistemin e drejtësisë.

Komisioneri, duke u bazuar në burimet njerëzore që kishte në dispozicion, si dhe në financat e miratuara, me Vendimin Nr. 19, datë 11.03.2015, miratoi edhe **Planin Vjetor të Punës së**

Institucionit për vitin 2015, duke parashikuar si procese *mbikëqyrje/inspektimi 33 raste*, në institucione me tipologji të ndryshme, pjesë e shërbimit civil, nga të cilat *24 të administratës vendore* dhe *9 të administratës shtetërore*. Duke u nisur nga problemet e hasura gjatë vitit, si dhe nga nevoja që u paraqit për ndërhytjen e Komisionerit për të unifikuar qëndrimin në lidhje me institute të ndryshme të ligjit, ky plan është tejkalluar disa herë, ashtu si është raportuar më sipër.

2. Bashkëpunimi institucional dhe marrëdhëniet me jashtë

2.1 Mendime të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në lidhje me draft strategji të hartuara nga qeveria në kuadër të anëtarësimit të vendit në BE

Në muajin mars 2015, pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil mbërriti për mendim drafti i Strategjisë Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike 2015 – 2020, si një detyrim që rrjedh nga Marrëveshja e Stabilizim – Asociimit, Neni 11 “*Administrata Publike*”. Kjo draftstrategji synonte të shërbente si një instrument planifikimi dhe monitorimi me qëllim krijimin e një administrate të qëndrueshme dhe të aftë për të përballuar sfidat e zhvillimit të vendit dhe prioritetet e anëtarësimit në BE.

Pas shqyrtimit të saj, Komisioneri vlerësoi se Draft-Strategjia Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike 2015 – 2020, paraqiste një tablo të plotë të situatës aktuale dhe të objektivave që synohen të arrihen në sektorë të ndryshëm të kësaj reforme dhe paraqiti edhe sugjerime konkrete në lidhje me objektiva të caktuar që i përkisnin administratës publike, në përgjithësi, dhe shërbimit civil, në veçanti.

Në muajin gusht 2015, pranë Komisionerit mbërriti për mendim edhe drafti i Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim 2015 – 2020. Komisioneri vlerësoi punën që ishte bërë për hartimin e kësaj draftstrategjie, e cila prezantonte më së miri vizionin e Shqipërisë për zhvillimin kombëtar të saj në planin social, demokratik dhe ekonomik, përgjatë periudhës 2015 – 2020, dhe aspiratat e saj për Integrimin Evropian. Ky dokument shpjegonte mjaft qartë se si do të përmbushej ky vizion përmes politikave dhe strategjive qeveritare.

2.2 Grupi i Posaçëm i Punës për Reformën në Administratën Publike - Raportimet në kuadër të SNRAP

Në Raportin Vjetor për vitin 2014, ndër të tjera, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vuri në dijeni Kuvendin e Shqipërisë në lidhje me pjesëmarrjen e tij në Grupin e Posaçëm të Punës për Reformën në Administratën Publike.

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.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil mori pjesë për herë të parë në këtë grup pune në takimin e zhvilluar në datë 4 Shkurt 2015, ku 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.

Në fund të këtij takimi, përfaqësuesi i Delegacionit të 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 kriterëve 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.

Në datë 15 Korrik 2015, u zhvillua edhe takimi i V-të i Grupit të Posaçëm të Reformës në Administratën Publike. Në konkluzionet operacionale të dala në fund të këtij takimi, përfaqësuesi i Delegacionit të Komisionit Evropian në Shqipëri theksoi se Shqipëria duhet të sigurojë zbatimin e vendimeve të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe se Komisioneri duhet të pajiset me burime financiare dhe njerëzore adekuate me qëllim që ai të mbikëqyrë në mënyrë të pavarur të gjitha institucionet që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil.

Përgjatë vitit 2015, Komisioneri ka raportuar në mënyrë të vazhdueshme pranë Ministrit të Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike, në lidhje me zbatimin e masave për aktivitetet e parashikuara në Strategjinë Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike dhe progresin e bërë në lidhje me përmbushjen e indikatorëve të parashikuar në Pasaportën e Indikatorëve.

2.3 Pjesëmarrja e Komisionerit në seminarin e organizuar nga MIE, në lidhje me funksionimin e institucioneve të pavarura në Shqipëri

Në datë 3 Shkurt 2015, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka marrë pjesë në seminarin e organizuar nga Ministria e Integritimit Evropian, në lidhje me funksionimin e institucioneve të pavarura në Shqipëri, të cilat luajnë një rol kyç në përmbushjen e kriterëve 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.

2.4 Bashkëpunimi me SIGMA

Një ndër bashkëpunimet më të rëndësishme dhe më frytdhënëse të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil gjatë vitit 2015 ka qenë ai me SIGMA-n (një nismë e përbashkët e Bashkimit Evropian dhe OECD), në lidhje me hartimin e dy akteve më të rëndësishme për organizimin dhe funksionimin e Institucionit.

Përpara miratimit të tyre në fillim të muajit mars të vitit të kaluar, Rregullorja e Brendshme “Për organizimin dhe funksionimin e Sekretariatit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil” dhe Rregullorja “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”, janë konsultuar gjerësisht me ekspertët e SIGMA-s.

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. Ky takim u pasua nga takimi i datës 15 Dhjetor 2015, “Mbi vlerësimin e Parimeve të Administratës Publike nga OECD/SIGMA”.

Qëllimi i këtyre takimeve ishte njohja dhe vlerësimi i progresit të bërë në lidhje me zbatimin e planit të masave, në përputhje me rekomandimet e bëra nga OECD/SIGMA.

Një bashkëpunim tjetër i rëndësishëm midis Institucionit të Komisionerit dhe SIGMA-s ishte organizimi i një takimi pune dyditor me temë: “Roli i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil të Shqipërisë për zbatimin e Ligjit për Shërbimin Civil”, me pjesëmarrjen e Ministrit të Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike, Drejtorit të Departamentit të Administratës Publike, disa prej krerëve të institucioneve të pavarura, përfaqësues nga Kuvendi i Shqipërisë, Këshillat e Qarqeve, përfaqësitë e huaja në Shqipëri dhe përfaqësues nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të disa prej institucioneve të administratës shtetërore, institucioneve të pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore.

Qëllimi i këtij takimi pune ishte njohja e pjesëmarrësve dhe diskutimi me ta mbi rolin e Komisionerit në administrimin e shërbimit civil, si garant për respektimin e rregullave të përcaktuara në ligjin për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore dalë në bazë e për zbatim të tij, dhe me procedurat se si do të zhvillohej procesi i mbikëqyrjes/inspektimit/verifikimit të informacioneve, të materializuara në Rregulloren “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”.

2.5 Anëtarësimi në organizatat ndërkombëtare që operojnë në fushën e shkencave të administratës publike dhe pjesëmarrja në aktivitetet e organizuara prej tyre

Përgjatë vitit 2015, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil u anëtarësua 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.

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.

Në kuadër të anëtarësimit në këto organizata, në datat 22 – 26 Qershor 2015, përfaqësues nga institucioni i Komisionerit morën pjesën në Kongresin Ndërkombëtar 2015, organizuar nga Instituti Ndërkombëtar i Shkencave Administrative (IIAS), mbajtur në Rio de Janeiro, Brazil.

Në këtë kongres u diskutua dhe u shkëmbyen mendime lidhur me besimin në administratën publike, si një nga elementët thelbësorë për një demokraci efektive.

Në datat 6 – 10 Korrik 2015, përfaqësues nga institucioni i Komisionerit morën pjesën në Konferencën Vjetore 2015, organizuar nga Shoqata Ndërkombëtare e Shkollave dhe Instituteve të Administratës (IASIA), mbajtur në Paris, Francë.

Në qendër të diskutimeve gjatë kësaj Konference ishin reformat në sektorin publik, hartimi i politikave publike dhe zbatimi i tyre, si dhe dimensionet ndërkombëtare të administratës publike, elementë këto mjaft të domosdoshëm në veprimtarinë e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, si pjesë e administratës publike, sidomos edhe për shkak të reformave që po bëhen në këtë sektor në kuadër të plotësimit të pesë prioritetëve për anëtarësimin në Bashkimin Evropian.

Në datat 26 – 28 Gusht 2015, përfaqësues nga institucioni i Komisionerit morën pjesën në Konferencën Vjetore 2015, organizuar nga Grupi Evropian për Administratën Publike (EGPA) në Toulouse, Francë.

Në këtë konferencë u diskutua lidhur me administratën publike dhe menaxhimin publik. Nisur nga mënyra e organizimit, kjo konferencë shërbeu si një mundësi e mirë për t'u njohur me shumëllojshmërinë e qasjeve disiplinore dhe metodologjike në administrimin/menaxhimin publik në komunitetin evropian, në të cilin aspiron të anëtarësohet edhe vendi ynë.

2.6 Bashkëpunimi me ambasadat e huaja në Shqipëri dhe institucionet homologe (*quasi homologe*) në rajon

Përgjatë vitit 2015, Komisioneri, duke pasur në konsideratë edhe Rezolutën e Kuvendit të Shqipërisë “Për vlerësimin e veprimtarisë së institucionit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vitin 2014”, e çmoi si një moment mjaft të rëndësishëm vendosjen e kontakteve me ambasadat e huaja në Shqipëri dhe nëpërmjet tyre me institucionet homologe/

quasi homologe të këtyre vendeve, me qëllim krijimin e urave të bashkëpunimit apo shkëmbimin e eksperiencave ndërinstitucionale, si një mjet mjaft të rëndësishëm për rritjen dhe forcimin institucional.

Në këtë kuadër, Komisioneri, gjatë kësaj periudhe ka vendosur kontakte me disa nga ambasadat më të rëndësishme në vend, të cilat në disa raste janë konkretizuar dhe me takime dypalëshe. Vlen të përmenden vendosja e kontakteve me Kreun e Shërbimit Civil Polak apo kryerja e një vizite pune treditore në Itali, në Dhjetor të vitit të kaluar. Gjatë kësaj vizite, Komisioneri zhvilloi një sërë takimesh në disa institucione mjaft të rëndësishme në vendin fqinj, si: Shkolla Kombëtare e Administratës Italiane, Autoriteti Antikorrupsion, Gjykata e Llogarive apo Inspektorati i Administratës Publike. Gjatë këtyre takimeve, jo vetëm që u shkëmbyen eksperiencat dypalëshe në lidhje me mënyrën e organizimit dhe funksionimit të këtyre institucioneve apo të sfidave me të cilat ishin përballur gjatë veprimtarisë së tyre, por u diskutua edhe për mundësi konkrete bashkëpunimi, të cilat pritet të ravijëzohen më qartë gjatë vitit 2016.

KAPITULLI VIII

BURIMET NJERËZORE DHE MENAXHIMI FINANCIAR, SI DHE DISA PROBLEMATIKA TË HASURA GJATË VITIT 2015 NË LIDHJE ME KËTO ASPEKTE

1. Burimet njerëzore

Burimet njerëzore janë vlerë e rëndësishme në veprimtarinë e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në përmbushjen e detyrave që i ka ngarkuar ligji, si një institucion mjaft i rëndësishëm sa i takon reformimit të administratës publike.

Sa më sipër, mbështetet edhe nga rekomandimet e Bashkimit Evropian në progresraportin e vitit 2014 ashtu edhe nga konkluzionet operacionale të takimit të 5^{të} të Grupit të Posaçëm për Reformën në Administratën Publike (PAR SG), ku Delegacioni Evropian shprehet se: “Komisioneri duhet të pajiset me burime adekuate financiare dhe njerëzore për të bërë të mundur monitorimin e pavarur të të gjithë institucioneve që hyjnë në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil”.

Miratuar me Vendimin e Kuvendit Nr. 98, datë 4 dhjetor 2014, “Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të vendeve të punës të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil”, organika e këtij Institucioni parashikon 31 pozicione pune, nga të cilat 25 pozicione pune pjesë të shërbimit civil.

Duke qenë një institucion i krijuar rishtas, të gjitha veprimet e para organizative pas fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri të tilla: si struktura apo projektbuxheti i vitit 2015 u hartuan mbi bazën e parashikimeve, duke pasur parasysh se kompetenca e Komisionerit do të ishte mbikëqyrja e administrimit të shërbimit civil, e cila do të realizohej mbi bazën e planifikimit nga ana e Komisionerit, me kërkesën e institucioneve apo duke marrë shkas nga informacionet e ardhura nga nëpunësit civilë apo burime të tjera.

Gjatë kësaj periudhe njëvjeçare që nga fillimi i funksionimit të Institucionit të Komisionerit, janë bërë evidente disa nevoja që lidhen qoftë me strukturën dhe organikën, qoftë me buxhetin e këtij Institucioni.

Aktualisht, Komisioneri i realizon kompetencat e tij lëndore dhe tokësore, të cilat shtrihen në të gjithë territorin e vendit dhe mbi një numër të konsiderueshëm të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil (rreth 20.000).

Në këto rrethana, megjithë angazhimin maksimal të stafit të Komisionerit, duke përfshirë në procesin e mbikëqyrjes të gjitha burimet njerëzore (12 inspektorë), si dhe specialistët e Drejtorisë për Çështjet Juridike dhe Marrëdhëniet me Jashtë (4 specialistë), ka qenë e vështirë që të përballohen të gjitha proceset e nisura të mbikëqyrjes dhe inspektimit dhe të zbatohet një afat i arsyeshëm për përfundimin në kohë të tyre. Po kështu, vështirësi ka pasur edhe në ndjekjen më

tej dhe verifikimin e informacioneve, si dhe realizimin e detyrave të lëna nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese.

Sikundër u parashtrua më sipër, Komisioneri mbikëqyr/inspekton të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë (institucione të administratës shtetërore, institucione të pavarura dhe njësi të qeverisjes vendore) në të gjithë territorin e Shqipërisë. Për vitin 2015, fondi që ishte parashikuar për dieta dhe udhëtime për punonjësit që kryejnë shërbime brenda vendit, ka qenë i pamjaftueshëm (gjë që u reflektua pozitivisht në buxhetin e vitit 2016, ku u pranua kërkesa e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për një shtesë prej 1,190 mijë lekë).

Një situatë e tillë e ka vendosur Komisionerin në vështirësi për të ushtruar kompetencat që i ka ngarkuar ligji. Mbikëqyrjet e kryera nga KMSHC janë përballur me vështirësi të natyrave të ndryshme, ndër të cilat burime njerëzore dhe logjistike e kufizuar e KMSHC.

Në këtë drejtim, një pjesë e vështirësive kanë ardhur për shkak të shtrirjes së gjerë territoriale të kompetencës në gjithë territorin e vendit dhe pamundësisë objektive për ta menaxhuar situatën, nëpërmjet verifikimeve në subjekt. Kjo për shkak të numrit të kufizuar të mjeteve të transportit në institucion, si dhe numrit të pamjaftueshëm të inspektorëve, në raport me punët që realizojnë (janë vetëm 12 inspektorë, të cilët verifikojnë të gjitha informacionet e ardhura në drejtim të Komisionerit, kryejnë procesin e mbikëqyrjes së planifikuar në të gjitha fazat e tij, verifikojnë zbatimin e vendimeve të Komisionerit, mbështesin me asistencë teknike njësitë përgjegjëse në subjektet përkatëse, si dhe përfaqësojnë Komisionerin në proceset gjyqësore që duhet të ndiqen në të gjithë territorin e vendit).

Për më tepër, vështirësitë shtohen, për shkak se për shërbime për arsye pune brenda zonës së 100 km, inspektorët trajtohen financiarisht vetëm për shpenzimet e transportit, duke mos u trajtuar me dietë ditore, kjo në zbatim të Vendimit nr. 997/2010 të Këshillit të Ministrave, “*Për trajtimin financiar të punonjësve që dërgohen me shërbim jashtë qendrës së punës, brenda vendit*”.

Aktualisht, inspektorët dërgohen në institucionet që janë pjesë e shërbimit civil në të gjithë territorin e vendit dhe ju kërkohet që të zbatojnë në të gjitha drejtimet rregullat për orarin e punës, si dhe për cilësinë e punës, çka është praktikisht e pamundur për arsyet që do të parashtrojmë më poshtë:

- ✓ Verifikimi i të dhënave në terren është procesi kryesor i mbikëqyrjes, kryerja e të cilit kërkon një kohë të caktuar, e cila, ndryshon sipas numrit të pozicioneve pjesë e shërbimit civil që do të verifikohen si edhe nga problemet që dalin gjatë procesit, nga 5 ditë deri në 10 ditë pune efektive në subjektin e mbikëqyrur;
- ✓ Për shërbimet në një largësi deri 100 km, jashtë qendrës së punës, paguhet vetëm transporti, çka është e vështirë, madje praktikisht e pamundur për të udhëtuar çdo ditë, vajtje ardhje brenda ditës dhe duke punuar 8 orë në ditë, në qytete të tilla si Lezha, Lushnja, Shkodra etj.;
- ✓ Një pjesë e punonjësve udhëtojnë me transport publik, pasi institucioni ka vetëm një automjet dhe kjo bën që ata të mos jenë në kushte optimale për punë.

Në këto rrethana, si dhe në zbatim të detyrimit të institucionit për t'i krijuar kushte të përshtatshme pune punonjësve të tij dhe njëkohësisht për të arritur standardet më të mira në cilësinë e punës, Komisioneri vlerëson se:

Së pari, duhet të rishikohet akti nënligjor i cili rregullon këtë aspekt, duke përfshirë në të edhe kushte specifike për trajtimin e punonjësve që kryejnë veprimtarinë e tyre në këto rrethana.

Së dyti, krijimin e kushteve për financimin e një sistemi të "mbikëqyrjes dixhitale", pasi kemi konstatuar se marrja në kohë reale e informacionit dhe veprimi sa më shpejt në kohë, për të mos lënë zvarritje të procesit, apo vendimmarrjes me pasoja edhe financiare, qoftë për nëpunësin civil, ashtu dhe për institucionet shtetërore është një domosdoshmëri.

2. Realizimi i treguesve ekonomiko-financiarë për vitin 2015

Gjatë vitit 2015, Komisioneri është përpjekur të administrojë me sa më shumë efektivitet dhe efikasitet fondet e akorduara nga Buxheti i Shtetit, duke respektuar në mënyrë rigorozë parimet dhe rregullat e menaxhimit financiar, në përputhje me legjislacionin në fuqi.

Fondet buxhetore të miratuara në fillim të vitit 2015 për Institucionin e Komisionerit ishin në vlerën 48,470.00 mijë lekë, sipas strukturës së mëposhtme:

Tabela nr. 31 *Plani fillestar i buxhetit për vitin 2015*

Llogari Ekonomike	Përshkrimi	Plani fillestar i buxhetit për vitin 2015 (në mijë lekë)
600	Fond Page	31,500.00
601	Kontributet e Sigurimeve Shoqërore dhe Shëndetsore	4,000.00
602	Mallra dhe shërbime të tjera	10,470.00
605	Transfertakorente jashtë vendit	500.00
606	Transferta për Buxhet Familjar dhe Individual	0.00
230-231	Shpenzime kapitale	2,000.00
Totali		48,470.00

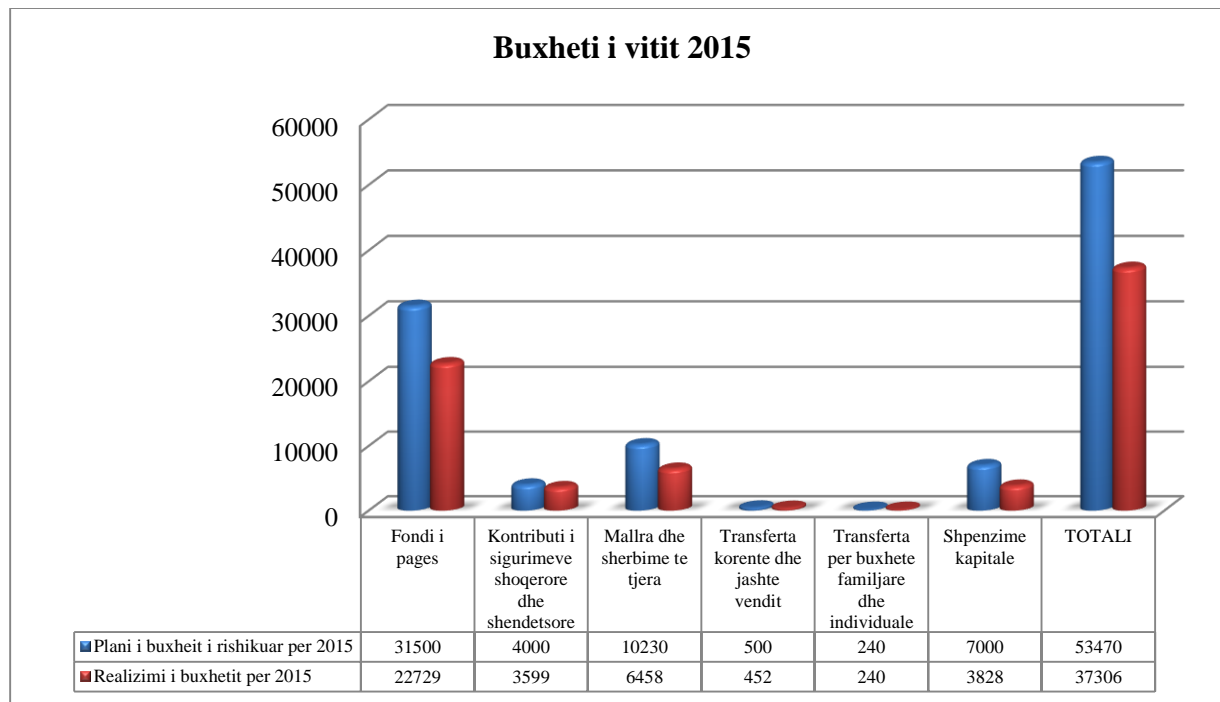
Me aktin normativ nr.1, datë 29.07.2015, Ministria e Financave i akordoi KMSHC-së një shtesë prej 5,000 mijë lekë në fondet për shpenzime kapitale, të kërkuara nga KMSHC me shkresën nr.491, datë 03.07. 2015.

Plani i rishikuar, si dhe realizimi përkundrejt këtij plani paraqitet sipas tabelës që vijon:

Tabela nr. 32 Plani përfundimtar i buxhetit për vitin 2015 dhe realizimi i tij

Llogari Ekonomike	Përshkrimi	Plani përfundimtar i buxhetit viti 2015	Realizimi i buxhetit viti 2015 (në mijë lekë)
600	Fond Page	31,500.00	22,729.00
601	Kontributet e Sigurimeve Shoqërore dhe Shëndetsore	4,000.00	3,599.00
602	Mallra dhe shërbime të tjera	10,230.00	6,458.00
605	Transfertakorente jashtë vendit	500.00	452.00
606	Transferta për Buxhet Familjar dhe Individual	240.00	240.00
230-231	Shpenzime kapitale	7,000.00	3,828.00
Totali		53,470.00	37,306.00
Në % kundrejt totalit			70 %

Grafiku nr.16 Realizimi i buxhetit per vitin 2015



Fondi i Pagave dhe i Sigurimeve Shoqërore & Shëndetësore, (600-601), për këtë vit, është realizuar në vlerën 26,328 mijë lekë, ose 74.2 % e fondeve të alokuara. Bazuar në Vendimin e Kuvendit nr. 98, datë 04.12.2014, numri i punonjësve të KMSHC-së është 31. Numri faktik i punonjësve të KMSHC-së deri në Dhjetor 2015 ishte 30. Rekrutimi i stafit është realizuar në kohë të ndryshme të vitit kalendarik, gjë që ka sjellë edhe efektin financiar në mosrealizim të fondit të planifikuar për strukturën e miratuar.

Kërkesa për ndryshimin e kategorisë së pagës për emërtimin “Inspektor”, me efekt financiar rreth 17,000 lekë për inspektor, u miratua me Vendimin e Këshillit të Ministrave Nr. 736, datë 09.09.2015, me efektet financiare pas datës 21 shtator 2015.

Fondi për Shpenzime Korente të tjera (602-606), për vitin 2015, është realizuar në vlerën 7,150 mijë lekë ose 65.2 % e fondeve të alokuara. Ky fond është realizuar për:

- Shlyerjen e detyrimeve ndaj shtetit, si detyrime energji elektrike, ujë, shërbime bankare, postare e telefonike.
- Shpenzime për blerje furnizime të ndryshme si kanceleri, materiale për pastrim, bojë dhe tonera për funksionim pajisje printera dhe fotokopje, etj.
- Shpenzime në funksion të realizimit të qëllimit të KMSHC-së, sigurimit të standardeve të njëjta në zbatimin e ligjit për shërbimin civil, në të gjitha institucionet që futen në fushën e veprimit të tij, nëpërmjet mbikëqyrjes së menaxhimit të shërbimit civil.
- Shpenzime për përfaqësimin dhe pjesëmarrjen e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në aktivitete dhe takime pune të ndryshme jashtë Shqipërisë.

Për mosrealizimin e këtij grupmallrash dhe artikujsh ka ndikuar kryesisht plotësimi me kohë të ndryshme i stafit të KMSHC-së, me pozicionet sipas strukturës, si dhe dështimi i disa proceseve të prokurimit për shkaqe të ndryshme objektive (*përseritje procedurash deri në tre herë sipas ligjeve në fuqi për shkak të mosplotësimit të kriterëve të përgjithshme dhe të posaçme nga operatorët, mungesë konkurrence tregu apo edhe tërheqje e operatorëve nga procedurat apo aplikimet e tyre*).

Fondi për Shpenzime Kapitale, (231), për vitin 2015, është realizuar në vlerën 3,828 mijë lekë ose vetëm 54.7 % të fondeve të rialokuara. Ky fond është realizuar për:

- Blerje paisje zyre në masën 100 % (alokuar dhe realizuar 3,000 mijë lekë)
- Blerje paisje kompjuterike në masën 27.6 %. Shkak i këtij mosrealizimi është dështimi i procedurës së tenderimit me kërkesë për propozim, e cila u përsërit dy herë në sistemin përkatës, dhe nga ku rezultoi i dështuar për mosparaqitje të rregullt të operatorëve aplikues.

KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

Në përmbajtjen e raportit të përgatitur për veprimtarinë e institucionit, të realizuar gjatë vitit 2015, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, është kujdesur që të nxjerrë në pah problemet e hasura në zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, gjatë mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil, me qëllim që ato të evidentohen dhe më pas të rregullohen. Kjo strategji është zgjedhur e tillë, me qëllim që në këtë mënyrë, të mundësohet hedhja e një hapi të parë në drejtim të krijimit të një praktike administrative dhe të unifikuar, për mënyrën e zgjidhjes së çështjeve të ndryshme, që kanë të bëjnë me fushën e shërbimit civil.

Nga ana tjetër, Komisioneri vlerëson punën e mirë të kryer nga ana e stafit të njësisve të administrimit të burimeve njerëzore, në pjesën më të madhe të institucioneve që punësojnë nëpunës civilë, të cilët i realizojnë detyrat e tyre nën një presion të vazhdueshëm, që ka të bëjë si me volumin e punës që kryejnë, ashtu edhe me mentalitetin e niveleve drejtuese për procedurat që duhet të zbatohen gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil, duke i konsideruar ato shpeshherë, si detyra shtesë dhe jo si pjesë e detyrave funksionale, e në mjaft raste, refuzojnë që t’i kryejnë ato në kohë, si në momentin e vlerësimit të punës, vendimin e konfirmimit, etj.

Këto konstatime do të shërbejnë në të ardhmen në përcaktimin e objektit të mbikëqyrjes, duke përfshirë në mënyrë specifike, respektimin e procedurave që kanë të bëjnë me zbatimin e ligjit në mënyrë direkte nga nëpunës civilë, të përcaktuar nga ligji për të luajtur role të caktuara gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil, në institute të ndryshme, si në vlerësimin e punës, ecurinë disiplinore, rekrutimin, etj.

Komisioneri çmon se duhet t’i jepet mbështetja e duhur njësisve të administrimit të burimeve njerëzore, kjo edhe për faktin se, konstatohen raste kur nuk është parashikuar në mënyrë objektive nevoja për staf e tyre, si dhe shpeshherë, nuk i lihet koha e mjaftueshme për të realizuar detyrat funksionale, duke i ngarkuar me punë të natyrave të ndryshme në fushën e veprimtimit të institucionit, por që nuk kanë lidhje me detyrën e tyre funksionale. Ky fakt është konstatuar nga inspektorët e Komisionerit, në momentin e vizitave në subjekt, gjatë realizimit të procesit të mbikëqyrjes.

Nisur nga situata e konstatuar gjatë mbikëqyrjes, si dhe nga komunikimi i vazhdueshëm me institucionet që veprojnë në fushën e shërbimit civil, Komisioneri e vlerëson në një nivel të mirë zbatimin e ligjit nr. 152/2012 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar. Në përgjithësi, ky ligj është kuptuar dhe ka filluar të aplikohet pothuajse në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë, me disa përjashtime që kanë të bëjnë me njësi të vogla të administratës vendore, të tilla si, *Bashkia e Pustecit* apo *Bashkia e Ballshit*, të cilat nuk kanë filluar ta zbatojnë këtë ligj në asnjë prej instituteve të tij.

Për këtë situatë paligjshmërie është rënë në dijeni të faktit nëpërmjet raportimit të të dhënave nga vet këto institucione, pas kërkesës së Komisionerit, për t’u njohur me situatën e përgjithshme në prag të raportimit në Kuvend. Nga mënyra se si kanë raportuar, duke pretenduar se nuk kanë pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, Komisioneri vlerëson se nuk e kanë kuptuar drejt ligjin aktual për nëpunësin civil.

Informacionet e grumbulluara në këtë mënyrë kanë evidentuar edhe probleme të ndryshme, të cilat do t'i shërbejnë në vijim punës së Komisionerit, për t'i grupuar ato dhe për t'i zgjidhur më tej nëpërmjet mbikëqyrjes apo asistencës teknike, në bashkëpunim me institucionet përkatëse.

Puna e kryer gjatë këtij viti nga Komisioneri ka evidentuar në mënyrë të hollësishme ecurinë e zbatimit të ligjit në të gjitha institutet e tij.

Komisioneri vlerëson punën e mirë të kryer nga Departamenti i Administratës Publike:

- ✓ Në drejtimin e procesit të përgatitjes së projekt - akteve ligjore dhe nënligjore, si detyrë e ngarkuar posaçërisht nga ligji, në përmbajtjen e të cilave rregullohen në mënyrë të hollësishme procedurat që duhet të zbatohen gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil.
- ✓ Në krijimin e praktikës, për ta mbështetur me udhëzime specifike, duke krijuar premisa për një zbatim të unifikuar të ligjit në fushën e rekrutimeve, në të gjithë sistemin e shërbimit civil.
- ✓ Për ta bërë të aksesueshëm nga të gjithë nëpunësit e shërbimit civil, mobilitetin në këtë shërbim, duke mundësuar qarkullimin e nëpunësve civilë në të gjitha nivelet e institucioneve (*shtetërore, vendore dhe të pavarura*), nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.

Duke u mbështetur në përfundimet e nxjerra gjatë mbikëqyrjes së procesit të rekrutimit, të kryer pranë Departamentit të Administratës Publike, Komisioneri ka konstatuar se ky institucion ka bërë përpjekje serioze për ta vendosur procesin në korniza të rregullta procedurale. Konkurrimet zhvillohen në grup dhe me një numër të konsiderueshëm kandidatësh që siguron një prag të kënaqshëm cilësie të pjesëmarrësve në proces.

Sfida me të cilën tashmë përballet Departamenti i Administratës Publike do të jetë në drejtim të përsosjes së përmbajtjes së procesit, që do të thotë:

- ✓ të krijohen kushtet për të zgjeruar pjesëmarrjen në proces të kandidatëve me nivel të lartë përgatitje dhe të menaxhohet procesi në drejtim të zvogëlimit të numrit të konkurremeve, duke realizuar një ndarje sa më efektive të grupeve, në të cilat të përfshihen pozicione me specifika të njëjta;
- ✓ krijimi i kushteve për të siguruar transparencën e nevojshme dhe vlerësimin objektiv të kandidatëve që marrin pjesë në konkurrim, duke mundësuar fillimisht bankën elektronike të pyetjeve e më tej, futjen e procesit në një sistem elektronik që nuk lejon subjektivizëm në drejtim të korigjimit të testeve.

Këto procese janë të parashikuara në Strategjinë Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike, si dhe të planifikuara në planin e veprimit për realizimin e saj dhe, për t'u përmbushur, kërkojnë mbështetjen e këtij Institucioni me kapacitetet e duhura njerëzore dhe financiare.

Ndërkohë që rekrutimi në grup është duke funksionuar normalisht në institucionet e administratës shtetërore, ndryshe paraqitet situata në institucionet e pavarura dhe në njësitë e qeverisjes vendore, edhe pse konstatohen përpjekje serioze prej tyre, për të realizuar procedurat

e konkurrimit. Rezultatet e procesit në këto institucione tregojnë për konkurrenca që zhvillohen për një pozicion të caktuar, me numër shumë të kufizuar kandidatësh, në shumë raste vetëm me një kandidat, duke mos arritur që të krijojnë grupin e pozicioneve, situatë kjo, e cila vjen edhe për shkak të numrit të kufizuar të pozicioneve që kanë për të plotësuar.

Komisioneri e konsideron këtë situatë si jo normale, pasi në këtë mënyrë nuk arrihet që të sigurohet qëllimi i ligjit, për të realizuar rekrutimin në grup nëpërmjet një gare, ku të respektohet parimi i meritës, profesionalizmit, barazisë dhe mosdiskriminimit. Zgjidhja në këtë rast duhet gjetur tek bashkëpunimi ndërinstitucional, madje edhe me Departamentin e Administratës Publike, me qëllim që të krijojnë kushtet për zbatimin e ligjit.

- Për sa i përket institutit të disiplinës në shërbimin civil, konstatohet se aplikohet në një nivel të ulët, në të gjitha institucionet e administratës që punësojnë nëpunës në shërbimin civil dhe për më tepër, aplikohen vetëm masat e lehta disiplinore.

Disiplina në shërbimin civil është një nga institutet më të rëndësishme të ligjit dhe ka për qëllim që të penalizojë nëpunësit civil që shkelin me faj detyrimet e tyre sipas ligjit. Niveli i aplikimit të tij duhet të jetë në raport të drejtë me shkeljet disiplinore që kryhen nga nëpunës të shërbimit civil dhe, për këtë arsye, situata nuk përputhet me realitetin.

- Në lidhje me zbatimin e nenit 67 të ligjit aktual për nëpunësin civil, i cili ka të bëjë me deklarin e statusit të punësimit të punonjësve që u gjenden në pozicione pune të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve juridike të këtij ligji, Komisioneri ka konstatuar parregullsi të natyrave të ndryshme.

Gjatë mbikëqyrjeve, nga njëra anë janë evidentuar raste të deklarin të statusit të nëpunësit civil në kundërshtim me ligjin dhe, nga ana tjetër, refuzim të statusit të nëpunësit civil në kundërshtim me ligjin.

Po kështu janë konstatuar raste të deklarin të statusit të nëpunësit civil, ndërkohë që realisht, punonjësi duhet të përfshihej në një periudhë të posaçme, që në këtë rast është periudha e provës, e për më tepër janë konstatuar raste kur ky detyrim nuk është përmbushur nga ana e njësisë përgjegjëse dhe procesi i deklarin të statusit nuk është realizuar.

Në lidhje me rastet kur janë konstatuar veprime të paligjshme, Komisioneri i ka kërkuar njësisë përgjegjëse që të revokojë aktet që kanë dalë në kundërshtim me ligjin.

Ndërkohë, në lidhje me rastet kur procesi nuk është kryer ende, Komisioneri i ka kërkuar njësisë përgjegjëse që të përfundojë menjëherë procesin, pavarësisht faktit se afati ligjor i vendosur për të realizuar këtë proces ka përfunduar.

Ky qëndrim është mbajtur duke u mbështetur në dispozitat e akteve ligjore dhe nënligjore që rregullojnë këtë aspekt të ligjit, ku janë të përcaktuara në mënyrë të shprehur të drejtat dhe detyrimet e palëve të përfshira në procesin e deklarin të statusit të punësimit në shërbim civil.

Komisioneri vlerëson se tejkalimi i afatit ligjor nuk duhet të pengojë njësinë përgjegjëse për të nxjerrë aktet e deklarimit të statusit të punësimit, si e drejtë e nëpunësit civil.

Ky qëndrim i Komisionerit mbështetet në aktet ligjore dhe nënligjore që rregullojnë këtë institut të ligjit, duke argumentuar se:

- ✓ Në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, është i përcaktuar në mënyrë të shprehur vullneti i ligjvënësit, kur e ngarkon njësinë përgjegjëse në institucionet që punësojnë nëpunës civilë, me detyrimin për të nxjerrë një akt administrativ specifik që ka të bëjë me deklarimin e statusit të punësimit të punonjësve dhe, në këto rrethana, kjo dispozitë nuk i lë asnjë tagër ligjor njësisë përgjegjëse për të vendosur ndryshe.
- ✓ Afatet e vendosura në Vendimin Nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësve civil sipas ligjit 152/2013, “Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, janë afate disiplinore që kanë për qëllim vendosjen e kufijve kohorë për përfundimin e procesit të deklarimit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, me qëllim që ky proces të mos zvarritet.
- ✓ Moszbatimi i afateve nga njësitë përgjegjëse në këtë rast duhet të vlerësohet si parregullsi në përmbushjen e detyrave ligjore dhe nuk mund të përdoret si justifikim për t’u përjashtuar nga detyrimi për të nxjerrë aktet e deklarimit të statusit të punësimit.
- ✓ Detyrimi për të nxjerrë aktet e deklarimit të punësimit është pjesë e respektimit të të drejtave të nëpunësit civil, për t’u përfshirë në shërbim civil dhe për të siguruar zhvillimin e sistemit të karrierës.

Mosveprimi për nxjerrjen e aktit në këtë rast e pengon nëpunësin civil të aplikojë në konkurrimet për lëvizje paralele apo ngritje në detyrë, në sistemin e shërbimit civil, i cili përbëhet nga institucione të administratës shtetërore, institucione të pavarura dhe njësi të qeverisjes vendore.

Mungesa e këtij akti përbën shkak ligjor për të mos u kualifikuar në garë që në fazën e verifikimit paraprak të konkurrimit nga ana e njësisë së burimeve njerëzore të institucionit ku nëpunësit kanë vendosur të aplikojnë.

- ✓ Për më tepër, sipas përcaktimeve të kreut IV, pika 3, të Vendimit Nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësve civil sipas ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, çdo nëpunës civil/punonjës ka të drejtën të kërkojë aktin e tij administrativ për deklarimin e statusit të punësimit në shërbim civil, pranë njësisë përgjegjëse, duke mos e lidhur këtë të drejtë me asnjë afat parashkrues.

Në këto rrethana, Komisioneri ka kërkuar nga njësitë përgjegjëse të institucioneve ku ky proces nuk ka përfunduar që të përfundojë verifikimin e të dhënave të punonjësve, e më pas të shprehet nëse do të vazhdojë më tej marrëdhënia e tyre me shërbimin civil apo do të ndërpritet marrëdhënia e punës.

- Në përmbajtjen e këtij raportimi, Komisioneri ka trajtuar edhe problemet e hasura në lidhje me institutin e lirimt nga shërbimi civil, e në mënyrë të veçantë, për procedurat e ndjekura gjatë ristrukturimit ose mbylljes së institucioneve.

Në vendimet paralajmëruese, Komisioneri ka theksuar rëndësinë e madhe që ka kryerja e procedurave gjatë ristrukturimit për të shmangur përdorimin e listave specifike (*të cilat janë bërë efektive pas ndryshimeve ligjore, në rastet kur lirimi nga shërbimi civil për këtë shkak është i pa evitueshëm*), si mjet për të liruar nga shërbimi civil punonjës të veçantë.

Komisioneri ka rekomanduar njësinë përgjegjëse, nëpërmjet vendimeve paralajmëruese, që të mbajnë parasysh të drejtat e nëpunësit që lirohet, si në aspektin financiar, ashtu edhe sa i takon së drejtës për t`u rikthyer në shërbimin civil, brenda një kohe të caktuar.

Sfida e institucioneve që e aplikojnë listën pas ristrukturimit, në të cilën regjistrohen nëpunësit civilë, në pamundësi të sistemimit në ndonjë pozicion tjetër të shërbimit civil, brenda institucionit, apo në ndonjë institucion tjetër pjesë e shërbimit civil, është krijimi i mundësive reale dhe i garancive që këta punonjës të rifitojnë të drejtën e tyre për t`u rikthyer në sistemin e shërbimit civil dhe kjo e drejtë të bëhet e preکشme prej tyre dhe të mos mbesë vetëm në letër.

- Si konkluzion në lidhje me procesin e vlerësimit të punës, Komisioneri vlerëson se ky proces ka filluar të zbatohet në përgjithësi nga të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë, duke respektuar procedurën e parashikuar në ligj dhe në aktet nënljgore.

Por, nga ana tjetër, konstatohet një nivel vlerësimi shumë i lartë për të gjithë nëpunësit civilë, çka të krijon përshtypjen e një qëndrimi subjektiv të aktorëve të ngarkuar prej ligjit për të realizuar procesin e vlerësimit vjetor të nëpunësit civil, duke sjellë si pasojë vlerësime jo reale, të cilat nuk e tregojnë në fakt, në mënyrë objektive nivelin në të cilin gjendet shërbimi civil.

Në këtë rast rrezikohet me mundësinë që nëpunësit të humbasin motivimin për të kryer një punë me nivel të lartë, duke parë që vlerësimin “shumë mirë” e marrin pothuajse të gjithë punonjësit e institucionit.

Një nga arsyet e kësaj situatë është se vlerësimi i performancës individuale bëhet në një kohë kur matja e performancës së institucionit mungon dhe, për pasojë, nuk mund të bëhet një vlerësim real që është i lidhur me arritjet e institucionit.

Në drejtim të përsosjes së procesit dhe të eliminimit të vlerësimeve subjektive, Komisioneri ka lënë detyra konkrete për njësinë e administrimit të burimeve njerëzore, sidomos në drejtim të planifikimit të trajnimeve në këtë fushë për nëpunësit e ngarkuar me realizimin e skemës së vlerësimit, si dhe nëpërmjet kontrollit të eprorëve, për të mbikëqyrur procesin e vlerësimit, të shtrirë gjatë gjithë vitit kalendarik.

PRIORITETET E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT PËR VITIN 2016

Sa parashtruam më sipër është mbajtur parasysh nga Komisioneri gjatë hartimit të planit të punës për vitin 2016 dhe përbëjnë objektivat e veprimtarisë së tij, për të përmbushur misionin institucional, në drejtim të mbikëqyrjes së zbatimit të ligjit gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil.

Në përputhje me misionin dhe vizionin e Institucionit dhe me qëllim përmbushjen e tyre, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil do të punojë edhe përgjatë vitit 2016 me përkushtim dhe vendosmëri për zbatimin me korrektësi të ligjit për nëpunësin civil dhe akteve nënligjore dalë në bazë e për zbatim të tij nga të gjitha subjektet që futen në fushën e veprimtarisë së tij.

Për të realizuar rolin e tij si mbikëqyrës i funksionimit të sistemit të shërbimit civil, në përputhje me ligjin, si dhe në mbështetje të reformës në administratën publike, Institucioni i Komisionerit synon që gjatë vitit 2016 të sigurojë mbështetje, me qëllim që të fuqizojë kapacitetet institucionale, si në drejtim të burimeve njerëzore, ashtu edhe financiare. Duhet të sjellim në vëmendjen e aktorëve që menaxhojnë projekte me donatorë të huaj, që të përfshijnë edhe Komisionerin si përfitues në këto projekte, për të fuqizuar këtë institucion dhe për të siguruar veprimtarinë normale të tij.

Fuqizimi i kapaciteteve të institucionit të Komisionerit është i lidhur ngushtë si me pavarësinë e Institucionit, ashtu edhe me realizimin e të gjitha punëve që renditëm më sipër, duke marrë parasysh zgjerimin e territorit dhe të fushës së veprimit të ligjit. Ky aspekt sigurohet me detajimin e buxhetit të nevojshëm nga Ministria e Financave dhe më tej me miratimin e tij nga Kuvendi i Shqipërisë.

Ne po punojmë për të bërë të mundur krijimin e një sistemi të mbikëqyrjes dixhitale efikas, dinamik, që ndjek në kohë reale çdo ndryshim apo lëvizje, çdo vlerësim apo procedim disiplinor në lidhje me nëpunësin civil, lehtësisht i kontrollueshëm nga Drejtoria e Përgjithshme e Mbikëqyrjes dhe Inspektimit, si dhe lehtësisht i përdorshëm nga njësitë përgjegjëse pranë institucioneve të administratës publike. Në këtë sistem do të jenë të standardizuara konform ligjit dhe akteve nënligjore nxjerrë në bazë e për zbatim të tij procedurat që duhet të ndjekin institucionet (njësia përgjegjëse) për të gjitha institutet e ligjit.

Aktualisht jemi në fazën e vlerësimit të kostos së projektit paraprak të këtij sistemi dhe do të kërkonim nga partnerët tanë mbështetjen totale për të bërë të mundur realizimin e tij në një kohë sa më të shpejtë.

Kjo do ta bëjë Komisionerin për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil realisht prezent në të gjitha institucionet e administratës publike; do t'i krijojë mundësi këtyre të fundit të korrigojnë veprimet e tyre në një kohë shumë të shkurtër pasi janë kryer. I gjithë sistemi do të monitorohet në mënyrë të pandërprerë për të parë të gjitha ndryshimet e ndodhura; dhe do t'i krijojë mundësi nëpunësve civilë që të kërkojnë nga Komisioneri verifikimin e procedurave.

Veç kësaj, ky sistem do të gjenerojë statistika të menjëhershme për gjendjen e shërbimit civil në çdo moment që do të kërkohet e për çdo institut të ligjit.

Ky sistem do të jetë i detyrueshëm për t'u përdorur, pasi në bazë të nenit 14 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Komisioneri ka të drejtë të kërkojë çdo të dhënë, informacion apo dokumentacion lidhur me administrimin e shërbimit civil.

Në përfundim të raportimit, Komisioneri vlerëson se respektimi i legjislacionit të shërbimit civil dhe monitorimi i tij janë aspekte thelbësore që sigurojnë suksesin e reformës në shërbimin civil, si pjesë e rëndësishme e administratës publike. Sfida e Komisionerit mbetet që të sigurojë një proces të pavarur dhe efikas mbikëqyrjeje, me qëllim që të parandalojë shkeljen e ligjit dhe të rregullojë paligjshmërinë në rastet kur ka ndodhur, nëpërmjet mjeteve që i ka dhënë ligji.

Duke Ju falënderuar për mirëkuptimin,

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA

Nr.	Institucioni	Lloji i mbikëqyrjes/inspektimit
	<i>Institucione të pavarura</i>	
1.	Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi	Tematike
	<i>Administratë Shtetërore</i>	
1.	Ministria e Intergrimit Europian	E përgjithshme
2.	Ministria e Kulturës	E përgjithshme
3.	Ministria e Arsimit dhe Sportit	E përgjithshme
4.	Instituti i Mjekësisë Ligjore	Tematike
5.	Inspektoriati Shtetëror i Arsimit	E përgjithshme
6.	Shërbimi Gjeologjik Shqiptar	Tematike
7.	Instituti i zhvillimit të Arsimit	E përgjithshme
8.	Qendra Kombëtare e Liçensimit	Tematike
9.	Komiteti Shtetëror i Kulteve	Tematike
10.	Drejtoria e Sigurimit të Informacionit të Klasifikuar	E përgjithshme
11.	Agjencia e Inventarizimit dhe Transferimit të Pronave Publike	Tematike
	<i>Njësi të Qeverisjes Vendore</i>	
1.	Njësia Administrative Nr.1	E përgjithshme
2.	Njësia Administrative Nr.2	E përgjithshme
3.	Njësia Administrative Nr.3	E përgjithshme
4.	Njësia Administrative Nr.4	E përgjithshme
5.	Njësia Administrative Nr.5	E përgjithshme
6.	Njësia Administrative Nr.6	E përgjithshme
7.	Njësia Administrative Nr.7	E përgjithshme
8.	Njësia Administrative Nr.8	Tematike
9.	Njësia Administrative Nr.9	E përgjithshme
10.	Njësia Administrative Nr.10	E përgjithshme
11.	Njësia Administrative Nr.11	E përgjithshme
12.	Bashkia Tiranë	Tematike
13.	Bashkia Durrës	Tematike
14.	Bashkia Vorë	Tematike
15.	Bashkia Shijak	Tematike
16.	Bashkia Vlorë	Tematike
17.	Bashkia Kamëz	Tematike
18.	Bashkia Krujë	Tematike
19.	Bashkia Fushë-Krujë	Tematike
20.	Bashkia Berat	Tematike
21.	Këshilli i Qarkut Fier	E përgjithshme
22.	Këshilli i Qarkut Shkodër	E përgjithshme
23.	Këshilli i Qarkut Tiranë	E përgjithshme
24.	Këshilli i Qarkut Durrës	E përgjithshme
25.	Këshilli i Qarkut Korçë	E përgjithshme
26.	Këshilli i Qarkut Gjirokastrë	Tematike

27.	Këshilli i Qarkut Vlorë	Tematike
28.	Këshilli i Qarkut Elbasan	Tematike
29.	Këshilli i Qarkut Lezhë	Tematike
30.	Këshilli i Qarkut Peshkopi	Tematike
31.	Këshilli i Qarkut Kukës	E përgjithshme
32.	Këshilli i Qarkut Berat	E përgjithshme
33.	Baldushk	Tematike
34.	Bërzhitë	Tematike
35.	Dajt	Tematike
36.	Kashar	Tematike
37.	Krrabë	Tematike
38.	Ndroq	Tematike
39.	Petrelë	Tematike
40.	Pezë	Tematike
41.	Shëngjergj	Tematike
42.	Vaqarr	Tematike
43.	Zall Bastar	Tematike
44.	Zall Herr	Tematike
45.	Manëz	Tematike
46.	Njësia Sukth	Tematike
47.	Katund i Ri	Tematike
48.	Ishëm	Tematike
49.	Rashbull	Tematike
50.	Bërxull	Tematike
51.	Prezë	Tematike
52.	Orikum	Tematike
53.	Farkë	Tematike
54.	Paskuqan	Tematike
55.	Komuna Thumanë	Tematike
56.	Komuna Bubq	Tematike
57.	Komuna Nikël	Tematike
58.	Komuna Cudh	Tematike
59.	Velabisht	Tematike
60.	Sinjë	Tematike
61.	Roshnik	Tematike
62.	Otlak	Tematike
63.	Novoselë	Tematike
64.	Qendër	Tematike
64.	Shushicë	Tematike
<i>Totali</i>		<i>77</i>