



RAPORT

Për veprimtarinë e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil

Tiranë, Shkurt 2018

RAPORT

Për veprimtarinë e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil

1 JANAR – 31 DHJETOR

VITI 2017

Tiranë, Shkurt 2018



Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil

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

Në përmbushje të detyrimit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil të përcaktuar në Ligjin Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, neni 11, pika 5, kam nderin dhe kënaqësinë t’Ju paraqes raportin për veprimtarinë e institucionit që unë drejtoj për vitin 2017.

Ky raport është një mundësi e mirë për t’u njohur me situatën e shërbimit civil në Shqipëri, problematikat e hasura gjatë administrimit të tij, impaktin që sollën ndryshimet ligjore në krijimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike, arritjet e deritanishme të Komisionerit në këtë drejtim dhe sfidat institucionale për vitin 2018.

*Me besimin se kemi punuar me përkushtim dhe vendosmëri për përmbushjen e detyrave që na ka ngarkuar ligji, shprehim edhe një herë vullnetin e palëkundur për të kontribuar me të gjitha mundësitë për arritjen e standardeve të përcaktuara në *acquis communautaire*.*

Duke Ju falënderuar paraprakisht për mirëkuptimin,

Me respekt,

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA

PËRMBAJTJA

KAPITULLI I 7

MBIKËQYRJA E ADMINISTRIMIT TË SHËRBIMIT CIVIL – PROCESI QË KONTROLLON NIVELIN E ZBATIMIT TË LIGJIT

1. Përmbledhje ekzekutive e veprimtarisë së institucionit në fushën e inspektimit dhe mbikëqyrjes, për vitin 2017 7
2. Monitorimi i aspekteve të veçanta të administrimit të shërbimit civil. Roli aktiv i komisionerit për të siguruar zbatimin e drejtë dhe të unifikuar të ligjit për nëpunësin civil 11
 - 2.1 Udhëzim në lidhje me funksionimin e skemës së shërbimit civil në njësitë e vetëqeverisjes vendore. Monitorimi i aplikimit të saj gjatë procesit të hartimit dhe miratimit të strukturës organizative, në këto institucione 12
 - 2.2 Udhëzim në lidhje me administrimin e procesit të trajnimit për punonjësit e nivelit të mesëm dhe të ulët drejtues, të emëruar nga kandidatë që nuk vijnë nga sistemi i shërbimit civil 23
 - 2.3 Udhëzim në lidhje me procesin e ristrukturimit të institucioneve të administratës shtetërore, dhe monitorimi i zbatimit të procedurave ligjore gjatë aplikimit të tij ... 26
 - 2.4 Monitorimi i procesit të rekrutimit në administratën shtetërore 31
 - 2.5 Monitorimi i sjelljes së nëpunësve civilë gjatë zgjedhjeve politike për Kuvendin e Republikës së Shqipërisë 43

KAPITULLI II 66

MENAXHIMI I INFORMACIONIT DHE ADRESIMI I PROBLEMEVE TË DENONCUARA NËPËRMJET ANKESAVE

1. Analiza e informacioneve/ankesave të ardhura nga burime të ndryshme dhe mënyra e trajtimit të tyre 66
2. Klasifikimi i informacioneve të verifikuara për vitin 2017, sipas objektit të tyre 70

KAPITULLI III 72

MBIKËQYRJA E PLANIFIKUAR, INSPEKTIMET TEMATIKE DHE PROBLEMET E KONSTATUARA NË RAPORT ME ZBATIMIN E LIGJIT

1. Përmbledhje e procesit 72

KAPITULLI IV..... 83

**SITUATA E ADMINISTRIMIT TË SHËRBIMIT CIVIL SIPAS INSTITUTEVE TË
LIGJIT TË APLIKUARA NË SUBJEKTET E MBIKËQYRURA**

1. Rekrutimi në shërbimin civil..... 83
 - 1.1 Aspekte të përgjithshme në lidhje me procesin e pranimit në shërbimin civil, lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë, në institucionet e përfshira në procesin e mbikëqyrjes83
2. Deklarimi i statusit të punësimit 87
3. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil..... 88
4. Vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civilë..... 90
5. Disiplina në shërbimin civil në raport me llojin e masave të aplikuara 93
6. Dosja e personelit dhe regjistri qendror i personelit..... 95

KAPITULLI V 98

**MBIKËQYRJA NË VAZHDIM DHE ECURIA E ZBATIMIT TË VENDIMEVE TË
KOMISIONERIT**

1. Vendimet paralajmëruese të Komisionerit në fund të procesit të mbikëqyrjes/
inspektimit të përgjithshëm apo tematik 98
 - 1.1 Zbatimi i vendimeve paralajmëruese të Komisionerit, dalë në përfundim të procesit të mbikëqyrjes/inspektimit të përgjithshëm apo tematik 100
2. Vendimet paralajmëruese të Komisionerit në fund të procesit të hetimit administrativ
për rastet individuale 110
 - 2.1 Zbatimi i vendimeve paralajmëruese të Komisionerit, dalë në përfundim të hetimit administrativ për rastet individuale 111
3. Komisioneri si palë në proceset gjyqësore 113

KAPITULLI VI..... 114

BASHKËPUNIMI INSTITUCIONAL DHE MARRËDHËNIET ME JASHTË

1. Bashkëpunimi me institucionet homologe (*quasi* homologe)..... 114
2. Pjesëmarrja e Komisionerit në konferencat e organizuara nga organizatat
ndërkombëtare që operojnë në fushën e shkencave të administratës publike IASIA
dhe IIAS 115

KAPITULLI VII 117

**BURIMET NJERËZORE, MENAXHIMI FINANCIAR, DHE DISA
PROBLEMATIKA TË HASURA GJATË VITIT 2017 NË LIDHJE ME KËTO
ASPEKTE**

1. Burimet njerëzore 117
2. Realizimi i treguesve ekonomiko-financiarë për vitin 2017 118

KAPITULLI VIII 121

PËRMIRËSIMET LIGJORE – SI KUSHT PËR TË RRRITUR NIVELIN E ZBATIMIT TË LIGJIT NR. 152/2013 “PËR NËPUNËSIN CIVIL”, I NDRYSHUAR

1. Probleme që kanë dalë në lidhje me aspekte të ndryshme të zbatimit të institutit të transferimit të përhershëm (për arsye të ristrukturimit të institucionit), parashikuar prej nenit 50 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar..... 122
2. Zbatimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë, për rikthimin e nëpunësve civilë në detyrë, sipas nenit 66/1 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” (shtuar me ligjin nr.178/2014) 123
3. Zbatimi i vendimeve të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, sipas pikës 2, të nenit 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe kuptimi që i jep ky ligj “nëpunësit përgjegjës”, në rasin e përgjegjësisë për moszbatimin e vendimit 125
4. Probleme që kanë dalë gjatë zbatimit në praktikë të institutit të vlerësimit të nëpunësit civil, të cilat duhet të rregullohen nëpërmjet ndryshimeve ligjore 126

KAPITULLI IX..... 128

KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

KAPITULLI X..... 132

PRIORITETET E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT PËR VITIN 2018

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL - GARANT I ZBATIMIT TË LIGJIT PËR NËPUNËSIN CIVIL DHE MBËSHTETËS I REFORMAVE PËR FUQIZIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

KAPITULLI I

MBIKËQYRJA E ADMINISTRIMIT TË SHËRBIMIT CIVIL – PROCESI QË KONTROLLON NIVELIN E ZBATIMIT TË LIGJIT

1. Përmbledhje ekzekutive e veprimtarisë së institucionit në fushën e inspektimit dhe mbikëqyrjes, për vitin 2017

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil (KMSHC), ka vijuar veprimtarinë e tij në zbatim të kompetencave që ka përcaktuar ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, që kanë të bëjnë me mbikëqyrjen e administrimit të shërbimit civil, si dhe në koherencë me zhvillimet që janë shënuar gjatë këtij viti, në fushën e administratës publike, e konkretisht:

- ✓ në drejtim të monitorimit të sjelljes së nëpunësve civilë gjatë zhvillimit të procesit të zgjedhjeve politike për Kuvendin e Shqipërisë, qershor, 2017, të cilat sollën si pasojë edhe riorganizimin e administratës shtetërore, duke hartuar një raport të veçantë, ku u pasqyruan gjetjet dhe rekomandimet për këtë situatë specifike; si dhe
- ✓ në drejtim të strukturimit të njësisve organizative të administratës vendore, si proces që ndodh në çdo fillim të vitit kalendarik, e në mënyrë të veçantë gjatë këtij viti, kur duhet të hartohen strukturat organizative përfundimtare të njësisve të vetëqeverisjes vendore, proces që do të shënojë edhe përfundimin e situatës së tranzicionit të ndërtimit të këtyre institucioneve.

Njëkohësisht me këto prioritete, veprimtaria e Komisionerit, është orientuar edhe nga përmbajtja dhe detyrat që janë përcaktuar në Rezolutën e Kuvendit, për vlerësimin e veprimtarisë së institucionit për vitin 2016, në drejtim të planifikimit me efektivitet të mbikëqyrjeve; të vazhdimit të mbikëqyrjes orientuese në lidhje me rekrutimet, pranë DAP dhe në administratën vendore; të hetimit administrativ në lidhje me informacionet e ardhura në KMSHC, si dhe ato të marra në rrugë të ndryshme; të asistencës teknike në mbështetje të njësisve të burimeve njerëzore; të rritjes së rolit të Komisionerit, në ndihmë të institucioneve vendore gjatë konsolidimit të ndërtimit të institucioneve që kanë dalë nga reforma administrative-territoriale, e në aspekte të tjera që janë të lidhura me kompetencën e Komisionerit në mbikëqyrjen e administrimit të shërbimit civil.

Plani Vjetor i punës së institucionit, është miratuar në fillim të vitit, me Vendimin nr. 2, datë 13.01.2017, të Komisionerit, “Mbi miratimin e planit vjetor të punës të institucionit”.

Ky akt është specifikuar më tej konkretisht, me programet përkatëse të mbikëqyrjes, për çdo subjekt që është përfshirë në këtë proces.

Analiza që do të zhvillohet në përmbajtjen e këtij materiali, bazohet në të dhënat dhe problematikat që janë evidentuar në institucionet e mbikëqyrura, ndër të cilat përfshihen **12** institucione qendrore të administratës shtetërore, nga të cilat **11** Ministri të linjës dhe Kryeministria; **39** bashki dhe **220** ish komuna, tashmë Njësi Administrative, pjesë e strukturës së bashkisë, **1** Këshill Qarku; si dhe **25** institucione varësie, ndër të cilat evidentohen **9** Drejtori Arsimore Rajonale (dhe **17** Zyra Arsimore); **5** Drejtori Bujqësie, **6** Prefektura të Qarkut dhe **5** institucione të ndryshme varësie.

Gjatë këtij procesi janë kontrolluar marrëdhëniet e punësimit për **2803** pozicione pune pjesë e shërbimit civilë, nga të cilat janë konstatuar **1964** raste të emërimeve në përputhje me kërkesat e ligjit dhe **839** raste, të emërimeve të parregullta, të kryera duke mos respektuar procedurat e rekrutimit.

Për të gjitha këto raste janë urdhëruar personat përgjegjës, të rregullojnë pasojat e paligjshmërisë, duke filluar me ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës dhe duke vijuar njëkohësisht me shpalljen e vendeve të lira dhe zhvillimin e rekrutimit, në përputhje me ligjin; si dhe konstatohet një reagim i shpejtë dhe pozitiv nga ana e subjekteve të ngarkuar me detyra konkrete për rregullimin e situatës në vendimin paralajmërues të Komisionerit.

Trendi i mobilitetit të lëvizjes brenda sistemit të shërbimit civil nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë në administratën shtetërore, konstatohet në rritje, ç`ka mund të vlerësohet si tregues i rritjes së besimit të nëpunësve civilë që sistemi i karrierës brenda shërbimit civil funksionon, por nga ana tjetër, në administratën vendore, konstatohet se pozicionet e ulëta, të mesme dhe të larta drejtuese, janë plotësuar me kandidatë nga jashtë shërbimit civil, duke e kaluar në disa raste kufirin prej 20%, që ligji ka lejuar të plotësohen në këtë mënyrë.

Instituti i disiplinës në shërbimin civil, është aplikuar në **33** masa disiplinore, nga të cilat në **3** raste, për shkelje shumë të rënda, është dhënë masa largim nga shërbimi civil, në **18** raste, për shkelje të rënda, “mbajtje 1/3 e pagës për 6 muaj” dhe “heqje e të drejtës për ngritje në detyrë për 2 vjet), kryesisht pas propozimit të Kontrollit të Lartë të Shtetit, me motivacion parregullsi në kryerjen e detyrës, dhe në **12** raste, për shkelje të lehta të disiplinës, është dhënë masa disiplinore, vërejtje.

Nga këqyrja e praktikave që materializojnë procedurat për dhënien e tyre, evidentohen raste kur në to nuk janë zbatuar kërkesat e ligjit, ç`ka tregon se ende nuk janë vënë në efikasitet të plotë mekanizmat e ngritur nga ligji në lidhje me këtë institut të tij, që janë Komisionet Disiplinore. Në këto kushte, për të rregulluar situatën, në raportet e mbikëqyrjes janë

orientuar institucionet për procedurën që duhet të ndjekin gjatë zhvillimit të një ecurie disiplinore.

Në lidhje me përfundimin e marrëdhënies me shërbimin civil, janë konstatuar **127** raste, nga të cilat **86** janë raste dorëheqje dhe **29** raste për shkak të plotësimit të moshës për pension pleqërie. Konstatohet një trend në rënie i numrit të punonjësve të liruar nga shërbimi civil për arsye ristrukturimi (**12** raste).

Sa i përket vlerësimit të performancës në punë, është konstatuar se në **446** raste të kontrolluara, në **414** prej tyre, është konstatuar vlerësim në nivelin e lartë dhe mesatar dhe në **32** raste, në nivelet e tjera të vlerësimit, ç`ka do të thotë se duhet të punohet më shumë nga zyrtarët e ngarkuar prej ligjit për të realizuar këtë proces, për ta orientuar atë drejt vlerësimeve objektive dhe reale, në funksion të rritjes së performancës së punonjësve dhe të institucionit, për të siguruar shërbim cilësor ndaj qytetarëve.

Një risi në veprimtarinë e Komisionerit gjatë këtij viti, është monitorimi i zbatimit të ligjit për nëpunësin civil, gjatë zhvillimit të disa proceseve administrative dhe ligjore që kanë të bëjnë me:

- ✓ ristrukturimin e institucioneve, në **11** ministritë e linjës dhe Kryeministrinë, proces i konceptuar në ndihmë të njësive të burimeve njerëzore dhe Departamentit të Administratës Publike, për të zbatuar drejt ligjin për nëpunësin civil, si edhe për të garantuar të drejtat e nëpunësve civilë;
- ✓ sjelljen e nëpunësve civilë, në rastin e zgjedhjeve për Kuvendin e Republikës së Shqipërisë, mbikëqyrje që ka përfshirë **285** institucione të niveleve të ndryshme, vendore, qendrore dhe të pavarura dhe **12302** nëpunës civilë, me synim zbatimin e parimit të paañsisë politike të shërbimit civil, por njëkohësisht edhe respektimin e të drejtave politike të nëpunësit civil;
- ✓ funksionimin e skemës së shërbimit civil gjatë ndërtimit të institucioneve të administratës vendore, që ka përfshirë **61** bashkitë e vendit, duke realizuar bashkëpunimin midis njësive të vetëqeverisjes vendore me Këshillat Bashkiakë; Prefektët në **12** qarqet e vendit; Departamentin e Administratës Publike; Ministrinë e Brendshme dhe Agjencinë për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore, për të hartuar dhe miratuar struktura organizative të qëndrueshme, efiçente dhe të përgjegjshme, për të realizuar misionin e institucionit;
- ✓ plotësimin e **503** pozicioneve të punës nëpërmjet rekrutimit në grup, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë në administratën shtetërore, nëpërmjet **481** konkurrimeve të zhvilluara nga Departamenti i Administratës Publike, të cilat Komisioneri i ka mbikëqyrur, me qëllim që të parandalohen shkeljet ligjore dhe të

sigurohet një proces i drejtë dhe transparent konkurrimi.

Gjatë këtij viti janë përmbyllur me vendim **19** mbikëqyrje të përgjithshme dhe **27** inspektime tematike. Janë mbartur për vitin 2018, **18** mbikëqyrje të përgjithshme dhe **13** inspektime tematike, procese të cilat kanë filluar në tremujorin e fundit të vitit dhe aktualisht këto procese ndodhen në fazën përfundimtare të tyre, të miratimit të raportit përfundimtar dhe vendimit paralajmërues.

Kompetenca e mbikëqyrjes është vlerësuar e lidhur ngushtë me verifikimin e **91** informacioneve/ankesave që kanë ardhur në këtë institucion, të cilat denoncojnë aspekte të ndryshme të zbatimit të gabuar të ligjit për nëpunësit civil dhe në disa raste, ato kanë shërbyer si indicie për të filluar mbikëqyrjen apo inspektimin në institucionet përkatëse. Këto raste janë përfshirë të gjitha në një proces verifikimi paraprak dhe janë trajtuar në mënyra të ndryshme, ashtu si do të parashtrohet në vijim të këtij raporti.

Objekti i tyre është evidentuar me një spektër të gjerë problematikash, të cilat përfshijnë pothuajse të gjitha institutet e ligjit për nëpunësin civil, ashtu si do të analizohet më tej në përmbajtjen e raportit. Në pjesën më të madhe të rasteve, hetimi administrativ ka filluar duke u nisur nga ankesat me shkrim të nëpunësve civilë, por ka raste edhe nga informacione të marra prej medias, apo në rrugë të tjera.

Një rëndësi e veçantë i është kushtuar procesit të mbikëqyrjes në vazhdim, i cili ka të bëjë me ndjekjen në vijim të procesit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit, që kanë dalë për periudhën Janar – Dhjetor 2017, për të cilët ka përfunduar afati i paralajmërimit. Ky proces është kryer nëpërmjet verifikimeve në vend, në **68** institucione, të përfshira në mbikëqyrje, nga të cilat **31** i përkasin administratës shtetërore (*12 prefektura qarku; 12 drejtori bujqësie; 7 institucione të tjera varësie*) dhe **37** njësi të qeverisjes vendore (*5 këshilla qarku dhe 32 bashki*).

Në përfundim të verifikimit, procesi është përmbyllur me vendim të Komisionerit në **66** raste ose **97%** të tyre, duke i konsideruar si të përmbushura detyrimet e vendosura në dispozitivin e vendimit dhe në **2** raste, ose **3%** të tyre procesi është duke vijuar në faza të ndryshme të tij, nën mbikëqyrjen e Komisionerit (*bëhet fjalë për 2 bashki*).

Në lidhje me nivelin e ekzekutimit të vendimeve të Komisionerit, rezulton se në institucionet për të cilat ka përfunduar procesi i verifikimit të zbatimit të vendimit paralajmërues, në **58** raste ose **88%** të tyre rekomandimet e Komisionerit janë zbatuar plotësisht (*bëhet fjalë për 29 institucione të administratës shtetërore ose 50% të rasteve dhe 29 njësi të qeverisjes vendore ose 50% të rasteve*), dhe në **8** raste ose **12%** të tyre rekomandimet e Komisionerit janë zbatuar pjesërisht (*bëhet fjalë për 2 institucione të administratës shtetërore ose 25% të rasteve dhe 6 njësi të qeverisjes vendore (bashki) ose 75% të rasteve*).

Sa i takon rasteve të moszbatimit të vendimit, (*konkretisht 8 raste*), ato janë konstatuar kryesisht në administratën vendore dhe kanë të bëjnë me anulimin e akteve të paligjshme të emërimit. Kjo situatë ka ardhur si pasojë e pamundësisë për t'u zbatuar në mënyrë të menjëhershme procedurat e konkurrimit, për shkak të afatit ligjor procedural që duhet të zbatohet; e po kështu, në disa raste janë përsëritur procedurat e konkurrimit, për shkak të mungesës së kandidatëve apo mosplotësimit të kriterëve që kërkon pozicioni i punës prej tyre. Këto raste janë duke u ndjekur në vijimësi nga Komisioneri duke orientuar njësitet e menaxhimit të burimeve njerëzore, për të zbatuar drejt procedurat ligjore gjatë zhvillimit të procesit të rekrutimit.

Në të njëjtin trend është edhe niveli i zbatimit të vendimeve të Komisionerit për **22** rastet e trajtuara mbi bazën e ankesave individuale. Në **17** raste, ose **77%** të vendimeve, janë zbatuar në mënyrë vullnetare, ndërsa në **5** raste, ose **23%** të tyre, procesi i verifikimit është duke u ndjekur nga Komisioneri, sipas fazave të miratuara në vendimet e paralajmërimit.

Për këto arsye, Komisioneri nuk e ka çmuar të nevojshme marrjen e masës së gjobitjes së nëpunësit përgjegjës për moszbatimin e masave, sikundër parashikohet në nenin 15 të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar.

Lista e institucioneve të mbikëqyrura gjatë vitit 2017, do të jetë pjesë e këtij raporti, si Aneks i tij.

Në vijim do të paraqesim në këtë raport zhvillimet administrative në sistemin e shërbimit civil, duke analizuar në mënyrë të detajuar, aspekte të ndryshme të zbatimit në praktikë të instituteve të ligjit për nëpunësin civil, si dhe përpjekjet e vazhdueshme dhe arritjet e Komisionerit, për të realizuar qëllimin e ligjit, për një shërbim civil të qëndrueshëm, profesional dhe me një nivel cilësie gjithmonë në rritje e në përputhje me standardet më të mira, në drejtim të shërbimit ndaj publikut.

2. Monitorimi i aspekteve të veçanta të administrimit të shërbimit civil - Roli aktiv i komisionerit për të siguruar zbatimin e drejtë dhe të unifikuar të ligjit për nëpunësin civil

Gjatë këtij viti i është kushtuar një vëmendje e posaçme orientimit të njësive përgjegjëse, drejt zbatimit të drejtë dhe të unifikuar të procedurave ligjore:

- ✓ në rastet kur nga ana e institucioneve kanë ardhur kërkesa për interpretim ligjor;
- ✓ në rastet kur problemi është evidentuar gjatë mbikëqyrjes; si dhe,
- ✓ në rastet kur janë monitoruar nga Komisioneri aspekte të veçanta të administrimit të shërbimit civil.

Kjo metodë është vlerësuar si e nevojshme dhe është aplikuar sidomos duke marrë parasysh

faktin se ligji aktual për nëpunësin civil ka një kohë relativisht të shkurtër që aplikohet, e për pasojë ende nuk është krijuar praktika e unifikuar që të përcaktojë drejt modelet më të mira që duhet të udhëheqin zbatimin e tij. Unifikimi i praktikës i vjen në ndihmë njësive të menaxhimit të burimeve njerëzore, me qëllim që ato të kuptojnë dhe të zbatojnë drejt dispozitat e ligjit në fjalë.

Në këtë rubrikë të raportit po paraqesim rastet më specifike, që e identifikojnë këtë aspekt të veprimtarisë së Komisionerit, duke analizuar udhëzuesit apo qarkoret që kanë dalë me tiparet e një akti normativ, të detyrueshëm për t'u zbatuar nga të gjitha institucionet që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil.

Me këto akte janë njohur edhe disa institucione të tjera të administratës publike, të cilat vendosin dhe kontrollojnë rregulla në fusha të ndryshme të administrimit të shtetit, të cilave iu është kërkuar bashkëpunim për të ndihmuar në përmirësimin e aspekteve të veçanta të performancës së shërbimit civil, nëpërmjet veprimtarisë që ata ushtrojnë në kuadrin e kompetencave ligjore, ashtu si do të analizojmë në vijim edhe rastin e standardizimit të ndërtimit të institucioneve, në njësitë e vetëqeverisjes vendore.

Po kështu, do të prezantojmë edhe rastet kur Komisioneri, për shkak të rrethanave të veçanta, ka përfshirë në proces monitorimi, aspekte të ndryshme të administrimit të shërbimit civil, në një rreth të gjerë subjektsh, me qëllim parandalimin e parregullsive gjatë zbatimit të ligjit.

2/1. UDHËZIM NË LIDHJE ME FUNKSIONIMIN E SKEMËS SË SHËRBIMIT CIVIL NË NJËSITË E VETËQEVERISJES VENDORE - MONITORIMI I APLIKIMIT TË SAJ GJATË PROCESIT TË HARTIMIT DHE MIRATIMIT TË STRUKTURËS ORGANIZATIVE, NË KËTO INSTITUCIONE

Në zbatim të kompetencës ligjore të mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil, përcaktuar në nenet 11, 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, ka ushtruar në vazhdimësi procesin e mbikëqyrjes për institucionet që përfshihen në fushën e veprimit të këtij ligji, duke i dhënë një vend të rëndësishëm institucioneve të qeverisjes vendore, i pasqyruar ky kujdes, edhe në planin e punës të miratuar për çdo vit.

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

Në këto rrethana, nuk ka një institucion të veçantë, të ngarkuar nga ligji për të menaxhuar administrimin e shërbimit civil në këto institucione, qëndrim ky i mbajtur nga ligjvënësi në

kuadrin e ruajtjes së pavarësisë së tyre, ndërkohë që, për institucionet e administratës shtetërore, këtë detyrë e kryen Departamenti i Administratës Publike.

Për këtë arsye, KMSHC është kujdesur që të qëndrojë pranë këtyre institucioneve, duke i ofruar asistencë teknike të vazhdueshme, e cila është realizuar nëpërmjet bashkëpunimit me personat e kontaktit të autorizuar prej tyre, me qëllim që të parandalohen shkeljet ligjore, si dhe të sigurohet një administrim sa më efikas i shërbimit civil, madje duke ndërmarrë nisma bashkëpunimi midis institucioneve të ndryshme publike, e duke u vendosur në rolin e koordinatorit në këtë rast.

Një prej aspekteve më të rëndësishme të bashkëpunimit gjatë këtij viti, ka qenë edhe sigurimi i mbështetjes së veprimtarisë së njësive përgjegjëse në të gjitha bashkitë e vendit, gjatë procesit të hartimit dhe miratimit të strukturës organizative të institucionit, për pozicionet e punës që hyjnë në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil.

Ky bashkëpunim ka funksionuar edhe më parë dhe aktualisht është arritur në nivel të kënaqshëm midis Komisionerit dhe subjekteve të shërbimit civil në administratën vendore, por nisur nga niveli i lartë i parregullsive të konstatuara gjatë mbikëqyrjes dhe në rrethanat e ndryshmeve të ndodhura, nga njëra anë për shkak të reformës administrative territoriale, dhe nga ana tjetër, të riorganizimit të administratës shtetërore, proces i cili i vendosi çështjet e administratës vendore, si dhe Agjencinë që vepron në këtë fushë, në kompetencat e Ministrisë së Brendshme (*më parë ishte në varësi të Këshillit të Ministrave*), Komisioneri vlerësoi se, ky bashkëpunim duhej zgjeruar më tej, në institucione të tjera, duke përfshirë në të edhe *Këshillin Bashkiak*, *Prefektin e Qarkut*, *Departamentin e Administratës Publike*, *Ministrinë e Brendshme*, si dhe *Agjencinë për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore*. Ky ndërveprim tashmë kushtëzohet nga fakti se këto institucione dhe organizma që veprojnë në fusha të ndryshme të administratës publike, nisur nga kompetencat që ushtrojnë, kanë mundësi që të ndihmojnë për të rregulluar situatën problematike të konstatuar gjatë ndërtimit të institucioneve të vetëqeverisjes vendore dhe konkretisht:

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

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

Në rastin konkret, në nenin 54 të ligjit, ku parashikohen detyrat dhe kompetencat e këshillit bashkiak, në shkronjën “dh”, përcaktohet se: *këshilli bashkiak*, *miraton buxhetin si dhe*

numrin maksimal të punonjësve të bashkisë, si dhe të njësive e institucioneve buxhetore në varësi të bashkisë.

- **Kryetari i bashkisë** është organi që ka të drejtë të miratojë strukturën e institucionit, bazuar në nenin 64 të po këtij ligji, ku parashikohen detyrat dhe kompetencat e kryetarit të bashkisë, dhe konkretisht në gërmën “j”, përcaktohet se: *miraton strukturën, organikën e kategoritë/klasat e pagave për çdo pozicion të shërbimit civil dhe rregulloret bazë të administratës së bashkisë dhe të njësive e institucioneve në varësi të bashkisë, në përputhje me legjislacionin në fuqi.*

- **Njësia përgjegjëse e institucionit**, si njësia e ngarkuar nga ligji për menaxhimin e burimeve njerëzore në bashki, ka detyrimin të hartojë draft strukturën, organikën dhe klasat e pagave për çdo pozicion të shërbimit civil dhe ta paraqesë për miratim tek Kryetari i Bashkisë (*neni 10, ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar*).

- **Prefekti i Qarkut** është institucioni që duhet të luajë rolin e tij në funksion të zbatimit të ligjit për nëpunësin civil, në kushtet kur, në bazë të ligjit që rregullon funksionimin e tij, ndër të tjera, ky institucion bashkërendon veprimtarinë e institucioneve qendrore në nivel vendor, *si dhe me organet e vetëqeverisjes vendore në bashki dhe qark dhe është i vetmi institucion administrativ që verifikon ligjshmërinë e akteve të miratuara nga organet e qeverisjes vendore.*

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

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

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

...

b) *veprimtarisë së prefektit të qarkut;*

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

ç) *shërbimeve të gjendjes civile;...”*

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

- **Agjencia për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore**, e cila është në varësi të Ministrisë së Brendshme dhe ka si qëllim mundësimin e zbatimit të reformës administrativo-territoriale, nëpërmjet bashkërendimit të të gjitha masave, proceseve dhe mbështetjes administrative, deri në arritjen e funksionalitetit të plotë të 61 bashkive të reja (pikat 2, 3 dhe 4, të Vendim nr. 83, datë 28.1.2015, "Për krijimin dhe funksionimin e Agjencisë për zbatimin e reformës territoriale").

- **Departamenti i Administratës Publike**, si institucioni që harton politikat në shërbimin civil dhe në përputhje me legjislacionin në fuqi, harton dhe bashkëpunon për strukturën e pagave për nëpunësit dhe punonjësit e administratës publike, qendrore dhe vendore (neni 7, pika 2, germa "h", i ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar).

- **Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil**, si institucioni që mbikëqyr zbatimin e ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, në të gjitha institutet e tij, ndër të cilat përfshihet edhe kategorizimi i pozicioneve të punës në shërbimin civil, sipas nenit 19, përmbajtja e të cilit rregullon edhe skemën e funksionimit të shërbimit civil. Komisioneri legjitimohet të ndërhyjë në këtë moment, pasi akti administrativ që miraton strukturën organizative të institucionit, materializon edhe hierarkinë administrative në sistemin e shërbimit civil. Roli aktiv i Komisionerit në lidhje me këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil është orientuar në veçanti drejt njësive të vetëqeverisjes vendore, për arsye se gjatë mbikëqyrjes ka evidentuar nevojën e tyre për asistencë teknike në këtë drejtim.

Në lidhje me nivelin e zbatimit të ligjit për nëpunësin civil, gjatë procesit të hartimit dhe miratimit të strukturës së institucionit, situata vlerësohet nga Komisioneri si kaotike, pasi konstatohen qasje të ndryshme në zhvillimin e strukturave organike dhe të pa argumentuara. Strukturimi i njësive bazë mbi të cilat funksionon shërbimi civil ndryshon në mënyrë rrënjësore në institucione të ndryshme të qeverisjes vendore, megjithëse janë institucione që përfshihen në shërbimin civil dhe rregullohen nga i njëjti ligj, e po kështu edhe në kushtet kur ligjet mbi të cilat ato kryejnë funksionet e tyre janë të njëjta. Këto njësi të qeverisjes vendore, si pjesë e shërbimit civil, kanë detyrimin që të zbatojnë në mënyrë të unifikuar ligjin për nëpunësin civil, si dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, çka gjatë mbikëqyrjes, tashmë në 3 vite, të kryer në më shumë se **80%** të bashkive të vendit, nuk rezultojnë të jetë respektuar, ashtu si do të analizohet edhe në vijim të këtij raporti.

Gjatë këtij viti janë analizuar **7561** pozicione pune, të shpërndara në strukturën e institucioneve të ndryshme të administratës vendore, të përfshira në mbikëqyrje, nga të cilat **3179**, janë pozicione që përfshihen në shërbimin civil, sipas tabelës së paraqitur më poshtë:

Tabela nr1. Pozicionet e punës të analizuara sipas strukturës organike të institucioneve të mbikëqyrura

Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas ndarjes:	Numri i pozicioneve të pushtetit vendor	Numri i pozicioneve të pushtetit qendror	Numri i pozicioneve të punës Total
Funksionar Politik	214	2	216
Punonjës Administrativ	4130	36	4166
Pozicione pjesë të shërbimit civil	2363	816	3179
Pozicionet e punës në Total	6707	854	7561

Nëpërmjet studimit të përbërjes së strukturave dhe mbikëqyrjes së funksionimit të tyre në praktikë, është arritur në përfundimin se gjatë hartimit të strukturave nuk është respektuar skema e funksionimit të shërbimit civil, e parashikuar në nenin 19, të ligjit për nëpunësin civil, që parashikon përfshirjen në strukturë të pozicioneve të punës, sipas kategorive të shërbimit civil të përfaqësuara nga pozicionet e punës Sekretar i Përgjithshëm, Drejtor i Përgjithshëm, Drejtor drejtorie, Shef sektori, si dhe nëpunës të kategorisë ekzekutive, në nivel Specialisti. Nga ana tjetër, e njëjta situatë konstatohet edhe në lidhje me emërtesat e pozicioneve të punës, që rregullohen nga ligji për nëpunësin civil, në të njëjtën dispozitë, të cilat nuk janë në përputhje me kërkesat dhe terminologjinë ligjore të përcaktuar prej tij.

Kjo gjendje e konstatuar, pengon aplikimin e procedurave më të rëndësishme që duhen respektuar gjatë zbatimit të instituteve të ndryshme të ligjit në fjalë, për arsye se, si pjesë e mekanizmave procedurale të ngarkuara për kryerjen e tyre, janë nëpunësit civilë të të gjitha kategorive dhe klasave të shërbimit civil, të tilla si:

- ✓ Komisioni i konkurrimit për kategori të ndryshme në shërbimin civil;
- ✓ Komisioni i disiplinës;
- ✓ Komisioni i ristrukturimit;
- ✓ nëpunësit që hartojnë dhe vlerësojnë përshkrimet e punës, në cilësinë e analistit të punës, eprorit direkt, Sekretarit të Përgjithshëm, etj.;
- ✓ nëpunësit që vlerësojnë ecurinë e nëpunësit civil, në rolin e Zyrtarit Raportues, Zyrtarit Kundërfirmues dhe Zyrtarit Autorizues.

Mungesa e njëjës prej hallkave të rëndësishme në strukturën e institucioneve në fjalë, sipas parashikimeve të dispozitës ligjore të analizuar më sipër sjell si pasojë pavlefshmëri absolute të veprimeve administrative që kryhen gjatë zbatimit të ligjit për nëpunësin civil, çka është një realitet që ndeshet shumë shpesh në bashkitë e vendit.

Për të gjitha këto arsye, Komisioneri i është drejtuar këtyre institucioneve, për të zbatuar

detyrimet e tyre ligjore, si dhe për të rritur nivelin e bashkëpunimit si midis tyre, ashtu edhe me Komisionerin, me qëllim që të sigurohet mbështetja e nevojshme për të zbatuar ligjin për nëpunësin civil.

Nëse do të konkretizojmë më tej problematikën e evidentuar në këto subjekte, në lidhje me strukturimin e tyre, vlerësojmë të analizojmë ndër të tjera:

i. Organizimi i strukturës me “Agjenci”, duke mos e argumentuar këtë nevojë, si dhe duke mos specifikuar bazën ligjore të këtij veprimi.

Në disa bashki të vendit, këtu mund të përmendim *Bashkitë Kukës, Memaliaj, Këlcyrë, Gjirokastrë, Finiq, Devoll, Gramsh*, etj, nisur nga analiza e emërtesës së njësive që e përbëjnë strukturën e institucionit, konstatohet një ndarje mekanike midis njësive të strukturës (*Drejtori apo Sektorë*), duke i emërtuar disa prej tyre, si “*Agjenci*”, edhe pse ato janë pjesë e realizimit të misionit të institucionit, e me këtë argument, burimet njerëzore që kryejnë funksionet në përbërje të tyre, nuk janë trajtuar nga njësia përgjegjëse, sipas përcaktimeve të ligjit për nëpunësin civil.

Nëse do të vlerësojmë detyrat funksionale dhe hierarkinë administrative të stafit të “*Agjencive*”, të aplikuara në këtë rast, konstatojmë se në fakt ato kryejnë funksionet e një drejtorie apo sektori, në përbërje të strukturës së institucionit.

Në këto kushte, si dhe duke mos paraqitur asnjë argument ligjor, pozicionet e punës që përbëjnë këto njësi, janë evidentuar si “*punonjës*” dhe jo sipas emërtesës ligjore, të përcaktuar në ligjin për nëpunësin civil e për pasojë, punonjësit që kryejnë detyrat në këto pozicione, nuk janë trajtuar sipas përcaktimeve të ligjit për nëpunësin civil.

Koncepti “*agjenci autonome*”, e gjejmë të materializuar në ligjin nr. 90/2012, “*Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore*”, i cili megjithëse parashikon mënyrën e organizimit të administratës shtetërore, njëkohësisht vendos edhe disa standarde bazë për organizimin dhe funksionim e gjithë administratës publike. Në nenin 10, të këtij akti ligjor, përcaktohen disa kritere për ndërtimin e agjencive autonome, ndër të cilat citojmë:

“1. Agjencitë autonome krijohen dhe mbyllen me ligj.

Ato gëzojnë personalitet juridik, publik, në marrëdhëniet me të tretët në realizimin e funksioneve të caktuara me ligj.

2. Agjencia autonome kryen funksione administrative të përcaktuara, kryerja e të cilave plotëson së bashku këto kritere:

a) nuk ka nevojë për drejtim dhe mbikëqyrje të përhershme e të drejtpërdrejtë;

b) kërkon specializim të thellë në menaxhim;

c) financohet pjesërisht ose krejtësisht nga mjete të tjera të ligjshme, por të

ndryshme nga ato të Buxhetit të Përgjithshëm të Shtetit.

3. Agjencia autonome krijohet vetëm nëse funksionet administrative, të parashikuara nga pika 2, e këtij neni, realizohen më mirë nga kjo formë organizimi, ...në përputhje me parimin e ekonomisë, eficensës dhe të efektivitetit.

.....

7. Në ligjin e krijimit të agjencisë autonome përcaktohet, gjithashtu, regjimi juridik që zbatohet për: a) personelin, në përputhje me parimet e administrimit të shërbimit civil; b) financimin dhe shpenzimet; c) administrimin e aseteve; ç) procedurat e miratimit të tarifave për shërbimet, nëse është rasti.

8. Në relacionin shpjegues, që shoqëron propozimin e një ligji për krijimin e një agjencie autonome, përfshihen edhe motivimi për përputhshmërinë me kriteret e përcaktuara në pikën 2 të këtij neni dhe një vlerësim bazuar në analizat e kosto-përfitimit ose teknika të tjera moderne të besueshme, që justifikojnë krijimin e një agjencie autonome, sipas pikës 3, të këtij neni.

Pra, nga sa argumentuam më sipër, “*agjencitë autonome*”, që të ndërtohen si të tilla, duhet të plotësojnë disa kriteret, që të përlligjin funksionimin e tyre, si dhe të përcaktohet me një akt ligjor të posaçëm mënyra e organizimit të burimeve njerëzore, në kushtet kur në bashki funksionon ligji për nëpunësin civil, i cili i ka të specifikuar rastet e përjashtimit nga fusha e veprimit të tij.

Në disa subjekte të mbikëqyrura, rezulton se nuk përmbushet asnjë prej kriterëve për të krijuar një agjenci, si dhe nuk konstatohet ndonjë rregullore e posaçme për të përcaktuar funksionimin e tyre.

Në këto rrethana, Komisioneri ka vlerësuar se kjo ndarje në strukturë, është aplikuar për t’ju shmangur detyrimeve që ka përcaktuar ligji për shërbimin civil, në procesin e administrimit të burimeve njerëzore në administratën vendore dhe i ka kategorizuar këto raste, si veprime në kundërshtim me ligjin në fjalë. Njëkohësisht, në këto raste, ka urdhëruar që burimet njerëzore që përfshihen në këto njësi të emërtuara “Agjenci”, të vlerësohen mbi bazën e kriterëve të përcaktuara në ligjin për nëpunësin civil.

Njësitë e emërtuara “Agjenci”, në këto raste janë pjesë e strukturës së bashkisë dhe si të tilla, ato duhet të riorganizohen në të dhe të trajtohen si funksione Drejtorie apo Sektori, në kuptim të ligjit për nëpunësin civil.

ii) Përjashtimi i njësive administrative nga skema e administrimit të shërbimit civil, në momentin e miratimit të strukturës së institucionit.

Në disa njësi të qeverisjes vendore, ndër të cilat si shembull përmendim Bashkitë Pogradec, Këlcyrë, Memaliaj, në mënyrë subjektive, pozicionet e punës në njësitë administrative, të cilat përmbushin kriteret për t’u trajtuar si pjesë e shërbimit civil, nuk janë vlerësuar si të

tilla, duke mos e argumentuar, ose mbështetur këtë mosveprim, në ndonjë arsye, apo bazë ligjore.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur, njësitë administrative, tashmë janë pjesë e strukturës së bashkisë, nuk ka arsye ligjore për të përjashtuar nga shërbimi civil, pozicionet e punës që janë pjesë e tyre.

Kategorizimin e pozicioneve të punës, nëse janë ose jo pjesë e shërbimit civil, në këtë rast e realizon përkufizimi i nenit 4, të ligjit për nëpunësin civil, i cili përcakton karakteristikat e nëpunësit civil dhe jo emërtesat e përdorura për të evidentuar njësitë përbërëse të strukturës, apo pozicionet e punës, në mënyrë subjektive në strukturën e institucionit.

Komisioneri ka kërkuar që kjo situatë të vendoset në korniza ligjore, duke i përcaktuar qartë pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, që në momentin e miratimit të strukturës së institucionit, ç`ka krijon kushte për administrimin e shërbimit civil në vijimësi, në përputhje me ligjin.

iii) Në strukturën e institucionit nuk përdoret terminologjia ligjore në emërtimin e pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil.

Nga këqyrja e aktit administrativ që miraton strukturën e institucionit dhe më tej, gjatë verifikimit të emërtesave për pozicionet e punës, sidomos me funksione të kategorisë ekzekutive, në subjekte të ndryshme, është konstatuar se nuk respektohet terminologjia e përcaktuar në ligj dhe në aktet nënligjore që rregullojnë këtë aspekt, por këto pozicione, paraqiten në strukturë me emërtesën e profesionit, të tilla si: “Jurist”, apo “Arkitekt”, “Inxhinier Hidro”; “Inxhinier Gjeodet”; “Inxhinier Topograf”; “Topograf”; “Agronom”; “Veteriner”, etj.

Në këto raste, Komisioneri i ka referuar njësisë përgjegjëse bazën ligjore që rregullon këtë aspekt dhe ka kërkuar nga ana e saj që të propozohet ekuivalentimi (njehsimi) i tyre, sipas emërtesës “Specialist”, të parashikuar në pikën 7, të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar; pikën 5, të kreut II, të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, ndarja me titull “Kategoria IV – Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive; si dhe në aktin nënligjor që rregullon pagat në njësitë e qeverisjes vendore.

Në lidhje me parregullsitë e problemet e konstatuara më sipër, Komisioneri ka kërkuar nga institucionet që të rregullojnë situatën, duke i orientuar që të veprojnë në këtë mënyrë:

Së pari, në strukturën e institucionit duhet të realizohet ndarja e pozicioneve të punës që përfshihen në shërbimin civil, nga ato të karakterit ndihmës administrativ, për të mos lejuar subjektivizëm në mënyrën e trajtimit të nëpunësve që zënë pozicione të ndryshme pune, pjesë e strukturës së

institucionit.

Për të arritur këtë qëllim, është kërkuar që të materializohet në një pikë të veçantë të vendimit për miratimin e strukturës, numri i pozicioneve të punës që përfshihen në shërbimin civil, si dhe të evidentohet ndarja në strukturë, e grupit të nëpunësve civilë nga pjesa e shërbimeve mbështetëse.

Së dyti, në kushtet kur, njësitë e vetëqeverisjes vendore janë të grupuara për efekt të pagave, në nivele të ndryshme të strukturës, ndër të cilat parashikohet edhe trajtimi i nëpunësit civil, duke marrë si kriter bazë numrin e banorëve, **struktura organizative dhe nivelet e pagave në këto institucione, duhet të orientohen duke zbatuar kërkesat e lidhjeve specifike që janë pjesë e vendimit nr. 165, datë 02.03.2016, të Këshilli të Ministrave**, “Për grupimin e Njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt page dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civilë e punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore”, i ndryshuar.

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

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

Komisioneri ka kërkuar nga njësia përgjegjëse, duke vlerësuar kompetencën që ka Kryetari i Bashkisë për miratimin e strukturës së institucionit për vitin në vijim, që së bashku me projekt-strukturën, të paraqesë një relacion sqarues për të evidentuar detyrimin ligjor që ka bashkia për të respektuar skemën e funksionimit të shërbimit civil.

Po kështu, pjesë e relacionit duhet të jenë edhe formularët e përshkrimit të punës, për të gjitha kategoritë e nëpunësve civilë të institucionit, ku parashikohen kërkesat për emërimin në një pozicion të shërbimit civil, si dhe detyrat dhe funksionet që kryen ky pozicion, në përputhje me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktin nënligjor që rregullon këtë aspekt, si dhe me ligjet që rregullojnë çdo sektor të veprimtarisë së bashkisë, ndër të cilët edhe legjislacioni në fushën e buxhetimit dhe menaxhimit financiar, auditimit, etj.

Së treti, Komisioneri ka përcaktuar edhe drejtimit në të cilat do të ndërveprojnë institucionet për të mbështetur procesin e ndërtimit të institucionit në përputhje me kërkesat e ligjit për shërbimin civil:

- ✓ Në kushtet e miratimit të strukturës organizative për vitin 2018, njësia përgjegjëse t'i paraqesë Kryetarit të Bashkisë, strukturën organizative të administrimit të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, e cila të finalizohet nëpërmjet një analize funksionale të institucionit. Struktura të shoqërohet me relacionin përkatës, si dhe me përshkrimet e punës të miratuara në përputhje me ligjin, duke i emërtuar njësitë përbërëse të saj, si drejtori të përgjithshme, drejtori apo sektorë, në varësi të funksionimit të tyre, si dhe duke mbajtur parasysh orientimet e dhëna nga Komisioneri.
- ✓ Nisur nga roli specifik që ka njësia përgjegjëse në institucionet e vetëqeverisjes vendore, ajo të organizohet në nivel Drejtorie, duke pasur parasysh faktin se, ligji për nëpunësin civil, e përcakton si mekanizëm vendimmarrës në të gjitha aspektet e administrimit të shërbimit civil në institucion (*rekrutimi, ristrukturimi, ecuria disiplinore, trajnimi, vlerësimi i punës, përshkrimi i punës, etj*), kompetenca që nuk mund ti zhvillojë një nëpunës i nivelit të ulët ose ekzekutiv, ashtu si e parashikon edhe akti nënligjor që e rregullon këtë aspekt të ligjit.
- ✓ **Njësia përgjegjëse** të informojë me shkrim Komisionerin për çdo veprim që do të realizohet në këtë drejtim, pasi ky proces do të ndiqet dhe asistohet nëpërmjet Sekretariatit të Komisionerit, me qëllim që të mbështesë dhe të orientojë njësinë përgjegjëse për të rishikuar dhe standardizuar strukturën e pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, për të mundësuar unifikimin e zbatimit të ligjit dhe mobilitetin e nëpunësve civilë të institucioneve të administratës vendore, në të gjithë shërbimin civil.

Një aspekt shumë i rëndësishëm që do të ndihmojë zbatimin e standardeve më të mira në këtë drejtim, është edhe shtrirja e Sistemit Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (*HRMIS*) në të gjitha institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore, ç'ka është edhe një tjetër moment ku duhet të përqendrohet vëmendja e njësisë përgjegjëse.

Gjatë këtij viti Komisioneri konstaton një ecuri më të mirë të procesit të hedhjes së të dhënave në institucionet e administratës vendore, përfundim në të cilin arrihet në kushtet kur, përmbushja e këtij detyrimi, është përfshirë në programin e punës dhe është kontrolluar në të gjitha institucionet e mbikëqyrura.

- ✓ **Kryetari i Bashkisë**, gjatë miratimit të strukturës, të mbështesë njësinë e burimeve njerëzore në propozimet për të respektuar kërkesat e parashikuara nga ligji për nëpunësin civil, sipas orientimeve të Komisionerit.

- ✓ **Prefekti i Oarkut**, të komunikojë me Komisionerin, në momentin e paraqitjes së strukturës së bashkisë, për konfirmimin e ligjshmërisë, për të siguruar zbatimin e ligjit për nëpunësin civil në këtë rast. Po kështu, ky institucion i cili vepron si pjesë e administratës shtetërore, në këtë moment, të bashkëpunojë edhe me Departamentin e Administratës Publike, me qëllim që të sigurojë një ekspertizë teknike të specializuar, në kushtet kur DAP, është edhe institucioni që përgatit dhe mbikëqyr zbatimin e politikave shtetërore në shërbimin civil, mbështet dhe siguron këshillimin e institucioneve në zbatimin e ligjit për nëpunësin civil, në përputhje me legjislacionin në fuqi, si dhe harton dhe bashkëpunon punën për strukturën e pagave për nëpunësit dhe punonjësit e administratës publike, qendrore dhe vendore.
- ✓ **Sekretari i Përgjithshëm** i Ministrisë së Brendshme dhe **Agjencia për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore**, si institucion në varësi të ministrisë, e cila ka kompetencë ligjore të ofrojë këshillim ligjor dhe teknik për njësitë e vetëqeverisjes vendore, të komunikojnë me Komisionerin, duke e informuar për çdo rast që konstatohen probleme në zbatimin e ligjit për nëpunësin civil në administratën vendore, si dhe konkretisht, për të bashkërenduar veprimtarinë për të mbështetur Komisionerin, në procesin e unifikimit të zbatimit të ligjit për nëpunësin civil gjatë aplikimit në strukturë të skemës së shërbimit civil, në këto njësi.

Aktualisht bashkëpunimi i institucioneve të evidentuara më sipër është duke funksionuar normalisht, sipas parashikimeve të Komisionerit. Institucionet i janë përgjigjur ftesës për bashkëpunim dhe aktualisht kanë filluar të vijnë rezultate të kënaqshme. Njësitë e burimeve njerëzore kanë filluar të bashkëpunojnë me Komisionerin dhe mund të përmendim disa raste ku është shënuar progres në këtë drejtim, ndër të cilat *Bashkitë Prrenjas, Libohovë, Belsh, Cërrik, Devoll, Korçë, Krujë, Peqin*, etj.

Në rrethanat që paraqitëm më sipër, Komisioneri është në sfidë të vazhdueshme për të rregulluar këto aspekte të administrimit të shërbimit civil në institucionet e administratës vendore. Kjo sfidë ka filluar që në momentin e krijimit të këtij institucioni dhe përballja me të do të vijojë me të njëjtin ritëm, me gjithë vështirësitë që hasen në këtë drejtim, të cilat janë të natyrave të ndryshme, si të natyrës objektive, ndër të cilat mund të evidentojmë mungesën e kapaciteteve njerëzore dhe atyre financiare, në disa prej këtyre njësive, kryesisht ato që kanë nën administrim më pak se 20.000 banorë, (si shembull përmendim *Bashkitë Këlcyrë, Pustec (me rreth 5 mijë banorë), Finiq, Konispol, Dropull*, etj.) të cilat trajtohen nga ligji për nëpunësin civil, në të njëjtat kushte me institucionet e tjera, me aftësi më të mira në këtë drejtim; ashtu edhe të natyrës subjektive, si në disa raste, mungesa e vullnetit të drejtuesve të këtyre njësive, për të vepruar në mënyrën e duhur.

Për të arritur këtë qëllim, Komisioneri nuk do të hezitojë asnjëherë të bëjë prezent situatën, të përsërisë problemet për rastet e pazgjidhura, si dhe të gjejë rrugë të reja bashkëpunimi dhe ndërveprimi, të kombinuara me mjetet ligjore që i ka dhënë ligji për nëpunësin civil,

derisa njësitë e vetëqeverisjes vendore të konsolidohen dhe të veprojnë në përputhje me ligjin për nëpunësin civil, për të ofruar një standard të mirë të shërbimit ndaj qytetarit.

Duke vlerësuar faktin që viti 2018, është afati ligjor që do të shënojë edhe fundin e strukturave transitore për njësitë e vetëqeverisjes vendore, për të shkuar më tej drejt strukturave të qëndrueshme dhe funksionale, janë planifikuar takime me karakter trajnues, me pjesëmarrjen e njërive përgjegjëse të këtyre institucioneve, si dhe të aktorëve të tjerë në këtë proces, ç'ka e mundësojnë edhe ambientet e reja ku kryen aktualisht veprimtarinë Komisioneri, të cilat janë të pajisura me salla me kapacitete optimale, si dhe mjete logjistike që e mundësojnë kryerjen e këtij aktiviteti në selinë e tij.

Po kështu, në lidhje me këtë aspekt, Komisioneri është duke bashkëpunuar me Këshillin e Evropës, në kuadër të projektit “*Forcimi i Strukturave të Qeverisjes Vendore në Shqipëri – Faza III*”, në ndihmë të zbatimit të Reformës Territoriale dhe Administrative (RTA) në drejtim të fuqizimit të kapaciteteve të burimeve njerëzore në njësitë e vetëqeverisjes vendore, duke i fokusuar aktivitetet e këtij projekti dhe produktin e tij, drejt trajtimit të problemeve konkrete, të evidentuara. Ky qëndrim vlen për rastin e strukturimit të institucioneve dhe standardizimit të përshkrimeve të vendit të punës, të cilin e analizuar në këtë pjesë të raportit, si edhe për aspekte të tjera të administrimit të shërbimit civil, që shënojnë parregullsi, të konstatuara gjatë procesit të mbikëqyrjes, duke synuar harmonizimin e proceseve të menaxhimit të burimeve njerëzore në nivele të ndryshme të administratës në Shqipëri.

Po kështu, edhe në kuadër të zbatimit të Strategjisë Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike (SNRAP) 2015-2020, Komisioneri i është përcaktuar një rol aktiv në mbarëvajtjen e shërbimit civil në të gjithë fushën e veprimit të ligjit, por në mënyrë të veçantë, vëmendja është drejtuar në administratën lokale, duke përcaktuar edhe indikatorë konkret për të matur ecurinë e administrimit të shërbimit civil në këto institucione.

2/2. UDHËZIM NË LIDHJE ME ADMINISTRIMIN E PROCESIT TË TRAJNIMIT PËR PUNONJËSIT E NIVELIT TË MESËM DHE TË ULËT DREJTUES, TË EMËRUAR NGA KANDIDATË QË NUK VIJNË NGA SISTEMI I SHËRBIMIT CIVIL

Shkak për të mbajtur një qëndrim të unifikuar në këtë rast është bërë kërkesa e njësisë përgjegjëse në Bashkinë Shkodër në përmbajtjen e së cilës janë kërkuar sqarime në lidhje me trajnimin e nëpunësve të emëruar në pozicionet “*përgjegjës sektori*” dhe “*drejtor drejtorie*”, me procedurën e ngritjes në detyrë, e cila është zhvilluar e hapur edhe për kandidatë të tjerë që nuk janë pjesë e sistemit të shërbimit civil, të cilët plotësojnë kushtet dhe kërkesat për vendet e lira.

Kjo procedurë legjitimohet në zbatim të nenit 26, pika 4, të ligjit nr. 152/2013 “Për

nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe pikës 43, të Kreut III, të Vendimit nr. 242, dt. 18.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”, ku është parashikuar si një rast përjashtimor kjo procedurë rekrutimi, e cila mund të realizohet deri në kufirin prej 20% të numrit total të vendeve të lira në çdo vit kalendarik.

Ky problem shtrohet për zgjidhje nga ana e njësisë përgjegjëse në këtë rast, pasi në këtë dispozitë të ligjit nuk është e parashikuar shprehimisht, kryerja e trajnimit të detyrueshëm pranë Shkollës së Administratës Publike (ASPА), ashtu si është e parashikuar në nenin 24, pika 1 dhe 2, të ligjit në fjalë, ku përcaktohet se: “*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....*”. Po kështu, edhe në rastin e TND, përcaktohet trajnimi i detyrueshëm pranë ASPA-s.

Për t’i dhënë drejtim zgjidhjes së rastit, në lidhje me detyrimin për ndjekjen e trajnimit të detyrueshëm nga punonjësit në fjalë, duke qenë se nuk parashikohet shprehimisht në ligj, Komisioneri vlerësoi për analogji, rregullimet ligjore të parashikuara për disa kategori të tjera të rekrutimeve të zhvilluara me të njëjtën procedurë, ndër të cilat pranimi në kategorinë ekzekutive dhe në kategorinë e lartë drejtuese dhe TND.

- a) Për nëpunësit e rekrutuar nga jashtë shërbimit civil *nëpërmjet procedurës së pranimit në kategorinë ekzekutive me konkurrim të hapur*, rezulton se është parashikuar kryeja e trajnimit të detyrueshëm gjatë periudhës së provës. Përfundimi me sukses i këtij trajnimi, përbën një ndër kushtet në të cilat bazohet eprori direkt për marrjen e vendimit të konfirmimit në përfundim të periudhës së provës. Më konkretisht, pika 2, e nenit 24, të ligjit për nëpunësin civil, parashikon se: “*Gjatë periudhës së provës, nëpunësi kryen ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s ...*”. Më tej, pika 6/a, e kreut VI, të Vendimit nr. 243, dt. 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, parashikon se: “*Vendimi në përfundim të periudhës së provës merret bazuar në: a) rezultatin e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në ASPA; ...*”.
- b) Për nëpunësit e pranuar si anëtarë të TND-së, me procedurën e pranimit të drejtpërdrejtë në këto nivele me kandidatë që vijnë nga jashtë shërbimit civil, sipas pikës 1, të nenit 29, të ligjit për nëpunësin civil dhe pikës 3, të kreut V, e pikës 4, të kreut VI, të Vendimit nr. 118, dt. 5.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe të anëtarëve të TND-së*”, është parashikuar në mënyrë të shprehur detyrimi për të ndjekur programin e formimit të thelluar për anëtarët e TND-së, të organizuar nga ASPA.

Bazuar në ligjin për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, pozicionet e shërbimit civil plotësohen me prurje nga jashtë shërbimit civil në këto rrethana:

- ✓ në rast se aplikohet procedura e pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive;
- ✓ në rast se, me vendim të Këshillit të Ministrave për administratën shtetërore dhe organit kompetent për institucionet e administratës vendore dhe atyre të pavarura, zbatohet procedura e ngritjes në detyrë, në kategorinë e nivelit të ulët apo të mesme drejtuese me konkurrentë nga jashtë shërbimit civil, deri në 20% të vendeve të lira të krijuara për çdo vit; si dhe,
- ✓ në rastin kur, me vendim të Këshillit të Ministrave, zbatohet pranimi në kategorinë e nivelit të lartë drejtues, si anëtarë të TND-së, nëpërmjet ASPA-s, i personave nga jashtë shërbimit civil, deri në 20% të pranimeve.
- ✓ në rastin kur me vendim të titullarit/organit vendimmarrës të institucioneve të pavarura dhe njërive të qeverisjes vendore, përcaktohet që të plotësohet pozicioni i punës në nivelin e lartë drejtues, me kandidatë që nuk vijnë nga shërbimi civil, por ky numër nuk mund të kalojë 15% të numrit të përgjithshëm të anëtarëve të kategorisë së lartë drejtuese.

Nisur nga kjo analizë, rezulton se për nëpunësit që emërohen për herë të parë në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive dhe për pranimet në kategorinë e nivelit të lartë drejtues, si anëtarë të TND-së, nëpërmjet ASPA-s, nga jashtë shërbimit civil, është parashikuar në mënyrë të shprehur detyrimi për të ndjekur programin e trajnimit në ASPA.

Ndërsa, për nëpunësit që emërohen për herë të parë në shërbimin civil, në kategorinë e nivelit të ulët, apo të mesme drejtuese, me konkurrentë nga jashtë shërbimit civil, megjithëse edhe në këtë rast kemi të bëjmë me prurje nga jashtë shërbimit civil, nuk është parashikuar në mënyrë të shprehur detyrimi për kryerjen e trajnimit në ASPA.

Komisioneri e ka vlerësuar këtë fakt si një “ometim” të ligjit, pasi, një prej parimeve të administrimit të shërbimit civil, i përcaktuar në nenin 5, të ligjit për nëpunësin civil, është profesionalizmi i nëpunësve civilë, në zbatim të të cilit është krijuar dhe funksionon Shkolla e Administratës Publike (ASPA), si institucioni që ka për qëllim formimin profesional të tyre.

Në këtë këndvështrim, me qëllim që niveli profesional i nëpunësve civilë, të cilët nuk e kanë zhvilluar sistemin e karrierës brenda shërbimit civil, në një prej mënyrave të parashikuara në ligj, si nëpërmjet procedurave lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë (bëhet fjalë për kategorinë përgjegjës sektori dhe drejtor drejtorie), Komisioneri ka vlerësuar se kategoria në fjalë e nëpunësve civilë, duhet të përfshihet në programet e detyrueshme të formimit profesional, të ofruara nga ASPA.

Në këtë përfundim është arritur për faktin se nëpunësit që e përbëjnë këtë kategori, nuk kanë qenë më parë pjesë e shërbimit civil, por kanë hyrë në këtë sistem, si një rast i përjashtimit ligjor dhe për këtë arsye, ata nuk kanë mundur të trajnohen pranë Shkollës Shqiptare të Administratës Publike, si në drejtim të formimit të thelluar, ashtu edhe të formimit të vazhdueshëm profesional, ç`ka është një detyrim ligjor për nëpunësit që rekrutohen në përputhje me kërkesat e pranimit në shërbimin civil dhe që e fillojnë karrierën nga niveli ekzekutiv.

Në këto kushte, për të bërë të mundur njohjen e kandidatëve me natyrën e shërbimit civil, me rregullat dhe detyrimet që duhet të zbatohen gjatë kryerjes së detyrës, si dhe me punën që ata duhet të kryejnë, (*pasi nuk kanë qenë më parë pjesë e shërbimit civil*), Komisioneri vlerëson se është e nevojshme përfshirja e tyre në programet e trajnimit të detyrueshëm profesional, pranë Shkollës Shqiptare të Administratës Publike.

2/3. UDHËZIM NË LIDHJE ME PROCESIN E RISTRUKTURIMIT TË INSTITUCIONEVE TË ADMINISTRATËS SHTETËRORE DHE MONITORIMI I ZBATIMIT TË PROCEDURAVE LIGJORE GJATË APLIKIMIT TË TIJ

Në zbatim të kompetencës ligjore të mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil, duke vlerësuar kushtet specifike të krijuara pas miratimit të përbërjes së Këshillit të Ministrave nga Kuvendi i Shqipërisë, për shkak të përfshirjes së institucioneve të administratës shtetërore, si qendroret dhe ato të varësisë, në një reformim rrënjësor, Komisioneri e vlerësoi si të nevojshme, ndërhyrjen për të orientuar njësinë përgjegjëse, në këtë rast Departamentin e Administratës Publike, si dhe Sekretarët e Përgjithshëm në Ministrinë e linjës, si aktorët kryesorë të procesit të ristrukturimit, në lidhje me qëndrimin ligjor që duhet mbajtur gjatë aplikimit të procedurave të detyrueshme për t'u zbatuar, gjatë riorganizimit të institucioneve aktuale, apo gjatë ndërtimit të institucioneve të reja, me qëllim parandalimin e shkeljeve ligjore dhe respektimin e të drejtave të nëpunësve civilë.

Procesi i ristrukturimit është një veprim administrativ, i cili kryhet nga Departamenti i Administratës Publike; njësitë e administrimit të burimeve njerëzore në institucione si dhe disa nëpunës civilë, me role specifike në Komisionin e Ristrukturimit, të ngritur për sistemimin e nëpunësve civilë.

Secili prej aktorëve të përmendur më sipër, ka detyra të përcaktuara në mënyrë konkrete në ligj dhe në aktet nënligjore, të cilat duhet të realizohen prej tyre gjatë ristrukturimit. Zbatimi i ligjit dhe ruajtja e standardeve gjatë ristrukturimit, ka qenë edhe fokusi i udhëzimeve të Komisionerit në këtë rast.

Materiali në fjalë ka dalë në zbatim të dispozitave ligjore të materializuara në nenet 50 dhe 66, pika 4/a, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar; të akteve nënligjore,

ndër të cilat Vendimit nr. 125, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, Kreu II, “Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit”; 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”. Po kështu, një akt i rëndësishëm që mbështet ristrukturimin për rastin në fjalë, është edhe udhëzimi nr. 1, datë 01.03.2016, i Departamentit të Administratës Publike, “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”, i cili ka ndryshuar gjatë vitit 2017, duke i paraprirë këtij procesi të rëndësishëm nëpërmjet përcaktimit të procedurave të hollësishme, në lidhje me veprimtarinë e komisionit të ristrukturimit në çdo rrethanë të krijuar rishtazi.

Nisur nga kjo bazë ligjore, Komisioneri ka kërkuar që pas miratimit të strukturës nga Kryeministri, njësia përgjegjëse, të udhëheqë procesin e ristrukturimit dhe në bashkëpunim me të gjithë subjektet e tjera që ka ngarkuar ligji për realizimin e këtij procesi, të ndjekë këtë rend pune:

o Në lidhje me procedurat që duhet të kryhen në rastin e transferimit për shkak të ristrukturimit të institucionit:

- a) Të njoftohen individualisht nëpunësit që i përkasin institucionit që do të ristrukturohet apo mbyllet, për fillimin e kësaj procedure, sipas përcaktimit të nenit 50/7, të ligjit dhe pikës 12, të aktit nënligjor që rregullon transferimin për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit;
- b) Të ngrihet Komisioni i ristrukturimit (me 3 anëtarë), sipas përcaktimeve të nenit 50/3, të ligjit dhe pikës 12, të aktit nënligjor që rregullon transferimin për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, duke u kujdesur që të respektohet udhëzimi nr. 1, datë 01.03.2016, i ndryshuar “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”, i Departamentit të Administratës Publike, ku përcaktohen qartë rregullat e përgjithshme për krijimin dhe funksionimin e këtij mekanizmi sipas rastit të riorganizimit të institucionit, procedura që duhet të ndjekë, si dhe metodologjia e vlerësimit dhe sistemi i pikëzimit, ku do të bazohet vendimmarrja e këtij komisioni.
- c) Komisioni i ristrukturimit duhet të respektojë afatin 15 ditor, nga data e ristrukturimit, për të paraqitur relacionin me propozimet përkatëse përpara njësisë përgjegjëse, që kanë të bëjnë me:
 - ✓ transferimin e nëpunësit civil sipas precedencës së përcaktuar në pikën 2, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar;

- ✓ përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil (*lirimi nga shërbimi civil*) për arsytet e parashikuara në pikën 6, të nenit 50, të ligjit në fjalë;
- ✓ trajtimin financiar (*dëmshpërblimi*) për të gjithë nëpunësit të cilët do të largohen për shkak të ristrukturimit, si dhe njohjen e të drejtës për periudhën 2 vjeçare, pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ristrukturimit, të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë (neni 25 dhe 26 i ligjit), si dhe të emërohen në mënyrë të përkohshme nga njësia përgjegjëse, me pëlqimin e tyre, në pozicione të shërbimit civil.

Puna e Komisionit të ristrukturimit duhet të orientohet drejt analizës së të dhënave të nëpunësve civilë dhe kërkesave specifike të pozicionit të punës që kanë kryer, për punonjësit që kanë punuar në një pozicion që nuk ekziston më, duke i krahasuar ato, me përshkrimin e punës dhe kërkesat specifike për pozicionet e lira, apo të krijuara të reja pas ristrukturimit, si dhe në të gjitha aspektet e tjera që janë parashikuar me hollësi në udhëzimin e Departamentit të Administratës Publike, të përmendur më sipër.

- d)** Komisioni i ristrukturimit, në vendimin e tij për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve civilë për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, me qëllim që të respektojë parimet e administrimit të shërbimit civil, që kanë të bëjnë me profesionalizmin dhe meritën për të qenë pjesë e sistemit, si dhe për të garantuar qëndrueshmërinë në detyrë dhe vazhdimësinë e shërbimit civil, duhet të mbështetet mbi këto kritere: **a)** Vjetërsinë e nëpunësit civil në shërbimin civil; **b)** Vlerësimet e rezultateve në punë të nëpunësve civilë; **c)** Vlerësimin e fundit që ka pasur nëpunësi në testimin për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë.
- e)** Njësia përgjegjëse, të respektojë afatin për transferimin e nëpunësit civil, brenda 10 ditëve nga data e marrjes së propozimit nga Komisioni i ristrukturimit dhe të njoftojë nëpunësin civil për vendimin, për të marrë mendimin e tij me shkrim, brenda 5 ditëve nga data e marrjes së njoftimit.
- f)** Të respektohet procedura e dëgjimit nga ana e njësisë përgjegjëse, në rastet e refuzimit të vendimit të transferimit, nga ana e nëpunësit, të verifikohen shkaqet e refuzimit dhe të arsyetohet vendimmarrja në çdo rast.
- *Në lidhje me procesin e përshkrimit të punës për pozicionet në shërbimin civil para dhe pas ristrukturimit.*

Ky aspekt është vendosur në vëmendjen e DAP dhe njësisë së burimeve njerëzore, duke vlerësuar se gjatë mbikëqyrjeve të zhvilluara në institucionet e administratës shtetërore, ka rezultuar se nuk ka përfunduar miratimi i formularit të përshkrimit të punës nga ana e Departamentit të Administratës Publike, ç'ka ka qenë edhe një prej detyrave kryesore në vendimet paralajmëruese të Komisionerit.

Ky proces, përveç se është një detyrim ligjor që rregullon veprimtarinë e administratës, rrit efikasitetin dhe nuk lejon mbivendosjen e detyrave, aktualisht merr një rëndësi të veçantë për faktin se, ekzistenca e përkrahjeve të punës, të hartuara në përputhje me ligjin, është një kusht, pa të cilin nuk mund të kryhet transferimi i përhershëm apo lirimi nga shërbimi civil i nëpunësve, pas ristrukturimit.

Kjo për faktin se veprimtaria e Komisionit të ristrukturimit, është e lidhur ngushtë me shqyrtimin e mundësive të sistemimit të çdo nëpunësi civil, në vendet e lira ekzistuese dhe propozimin e transferimit të nëpunësit në një pozicion të lirë të së njëjtës kategori, apo përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësit, ç`ka nuk mund të arrihet, nëse mungojnë përkrahjet e punës të pozicioneve, sipas strukturës së institucionit, para dhe pas ristrukturimit, ku përcaktohen edhe kërkesat specifike në lidhje me njohuritë që duhet të ketë nëpunësi që do të emërohet pas ristrukturimit.

Një arsye tjetër, është edhe fakti se, mungesa e këtyre akteve të rëndësishme (*formularët e përkrahjes të punës*), pengon veprimtarinë e institucioneve kontrolluese, të tilla si Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, gjatë mbikëqyrjes së procesit të ristrukturimit, apo të Gjykatës Administrative, gjatë gjyqimit të rasteve që do të adresohen për zgjidhje nga nëpunësit civil në institucionet që do të krijohen pas procesit të ristrukturimit.

o *Nisja e procesit të monitorimit për shkak të riorganizimit të institucioneve të administratës shtetërore (faza e parë, ministritë e linjës dhe Kryeministria)*

Pas dërgimit të këtij udhëzuesi në të gjitha ministritë e linjës dhe pranë Departamentit të Administratës Publike, si dhe me përfundimin e procesit të konstituimit të Këshillit të Ministrave, Komisioneri ka nisur monitorimin e procesit të ristrukturimit, nëpërmjet Urdhrit nr. 85, datë 09.10.2017, "*Për fillimin e monitorimit të zbatimit të ligjit nr. 152 datë 2013*", i ndryshuar dhe të akteve nënligjore, gjatë aplikimit të procedurave në lidhje me procesin e riorganizimit të institucioneve të administratës shtetërore (*mbylljes dhe ristrukturimit*), pas miratimit të përbërjes së Këshillit të Ministrave".

Komisioneri ka vendosur të ndjekë në kohë reale këtë proces, duke vlerësuar rëndësinë e tij, për faktin që prek të gjitha institucionet e administratës shtetërore, e për pasojë një numër të konsiderueshëm të klasës së nëpunësve civilë, që kryejnë veprimtarinë në to; me qëllim që të parandalohen shkeljet ligjore dhe të unifikohet praktika e ristrukturimit në të gjitha institucionet e përfshira në këtë proces.

Nëpërmjet këtij akti u organizua veprimtaria e Sekretariatit të Komisionerit, duke u ndarë në **6** grupe pune, që mbulonin **11** ministritë e linjës dhe Kryeministrinë. Po kështu, u përcaktua edhe objekti i veprimtarisë së tyre që përfshinte, monitorimin e funksionimit të mekanizmave të ngarkuara me detyra specifike gjatë procesit të ristrukturimit, nëpërmjet

ndjekjes në kohë reale të veprimtarisë së komisioneve të ristrukturimit, si dhe administrimit të akteve që materializojnë krijimin, funksionimin dhe ushtrimin e kompetencave të tyre.

Në përbërje të grupeve të punës janë përfshirë **12** inspektorët e Drejtorisë së Përgjithshme të Inspektimit dhe Mbikëqyrjes, si dhe drejtuesit e strukturave që përbëjnë këtë drejtori, të cilët e kanë filluar monitorimin e procesit, me hyrjen në fuqi të aktit që ka miratuar mbylljen apo ristrukturimin e institucionit (*struktura organizative*).

Aktualisht ky proces ka hyrë në fazën finale të tij, pasi janë administruar propozimet e komisioneve të ristrukturimit në ministritë e linjës, në lidhje me sistemimin e nëpunësve në vendet e mbetura apo të krijuara rishtas, e po kështu edhe vendimet përfundimtare të njësisë përgjegjëse, Departamentit të Administratës Publike, për emërimin përfundimtar të tyre, apo lirimin nga shërbimi civil.

Në përfundim të këtij monitorimi, raporti përfundimtar, ashtu si tashmë është bërë praktikë e punës së Komisionerit, do t'i dërgohet edhe Kuvendit, për t'u njohur me situatën e konstatuar dhe me detyrat që duhet të zbatojnë institucionet për të rregulluar ligjshmërinë.

Vlerësojmë se është rasti të evidentojmë në këtë raport, një qasje drejt një modeli të ri në organizimin e administratës shtetërore, që ka aplikuar Departamenti i Administratës Publike gjatë procesit të ristrukturimit, duke e ndërtuar aparatin nën varësinë e Sekretarit të Përgjithshëm, që i përket klasës së nëpunësve civilë, mbi tre shtylla kryesore, që kanë të bëjnë me:

- ✓ politikat dhe zhvillimin e sektorëve nën fushën e përgjegjësisë;
- ✓ aspektin rregullator dhe përputhshmërinë në sektorët që mbulojnë dhe
- ✓ aspektin ekonomik dhe shërbimet mbështetëse,

të cilave i përgjigjen respektivisht tre njësi të strukturës në nivelin e Drejtorisë së Përgjithshme:

- ✓ Drejtoria e Përgjithshme e Politikave dhe Zhvillimit (*përfshin politikat, strategjitë, programet dhe projektet*);
- ✓ Drejtoria e Përgjithshme Rregullatore dhe e Përputhshmërisë;
- ✓ Drejtoria e Përgjithshme Ekonomike dhe e Shërbimeve Mbështetëse.

Më tej çdo Drejtori e Përgjithshme ekzekutive, nën Sekretarin e Përgjithshëm është ndarë secila në tre drejtori kryesore që kanë role qartësisht të ndryshme.

Ky model ka synuar të unifikojë mënyrën e funksionimit të aparateve ekzekutive; të thjeshtojë dhe lehtësojë strukturën, duke mos lejuar bashkim mekanik midis ministrive të ndryshme; të shmangë funksionet e përsëritura; të evidentojë struktura që duhet të dalin më

vete, si agjenci apo institucione varësie, dhe që nuk duhet të jenë pjesë e ministrive.

Ndryshimet në koncept që vijnë me këtë model strukture, qëndrojnë në riorganizimin funksional bazuar në rolin e ministrisë si udhëheqëse dhe jo mbi bazë fushe; nxjerrjen në pah funksionet që janë prioritare, të kërkuara edhe prej Këshillit të Ministrave, të tilla si programim, hartim projektsh, de-rregullim, hartim legjislacioni, etj; lehtësim të administratave, duke futur konceptin e shpërndarjes së funksioneve, një pjesë ka kaluar në Kabinet dhe një pjesë në Agjenci të varësisë. Gjithashtu, një risi e këtij modeli është edhe shpërndarja e strukturave TIK nga ministrinë dhe përqendrimi i tyre pranë AKSHI.

Ashtu si vihet re nga analiza më sipër e këtij zhvillimi të rëndësishëm, është krijuar një standard i ri i organizimit funksional, të strukturave nën Sekretarin e Përgjithshëm, me ndryshime konceptuale, ndërkohë që tipologjia e strukturave përbërëse të organizimit funksional të aparatit të ministrive (*skema e funksionimit të shërbimit civil*) ka vazhduar të jetë e njëjtë, Sekretar i Përgjithshëm, Drejtori e Përgjithshme, Drejtori dhe Sektorë.

Ky model, është prezantuar nga ana e Komisionerit edhe përpara njësive të vetëqeverisjes vendore, për ti njohur me praktikat më të mira të aplikuara në drejtim të ndërtimit të institucionit, me qëllim që ti shërbejë atyre, për të hartuar struktura mbi baza shkencore që funksionojnë, janë afatgjata, i përgjigjen kërkesave të kohës dhe krijojnë mundësi për mobilitetin e nëpunësve civilë brenda sistemit, në të gjitha institucionet që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil.

2/4. MONITORIMI I PROCESIT TË REKRUTIMIT NË ADMINISTRATËN SHTETËRORE

Nëpërmjet Vendimit nr. 70, datë 04.04.2017, “*Për fillimin e mbikëqyrjes së orientuar mbi zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në konkurrimet e planifikuara për t’u zhvilluar nga Departamenti i Administratës Publike gjatë vitit 2017, me procedurat e pranimit në nivelin ekzekutiv në shërbimin civil lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë dhe pranimit në trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND)*”, Komisioneri ka urdhëruar fillimin e mbikëqyrjes së orientuar mbi zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në procedurat konkurrimeve të zhvilluara nga Departamenti i Administratës Publike, gjatë vitit 2017.

Për mbledhjen e informacionit në drejtim të funksionimit të procesit të rekrutimit në institucionet e administratës shtetërore, përgjatë vitit 2017, u ngrit grupi i mbikëqyrjes, i cili ka 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, si duke qenë prezent në proceset e zhvilluara ashtu edhe duke administruar informacion të vazhdueshëm 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 shkresore, elektronike nëpërmjet “e-mail”-it zyrtar, si dhe për raste të veçanta i është kërkuar njësisë përgjegjëse (DAP) informacioni i nevojshëm për realizimin e mbikëqyrjes dhe sigurimi i dokumentacionit për të kryer hetimin administrativ.

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

Në zbatim të përcaktimeve të nenit 18, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ka dalë Vendimi nr. 69, datë 03.02.2017, “Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2017, në institucionet e administratës shtetërore pjesë të shërbimit civil”, në bazë të të cilit administrohet i gjithë procesi i rekrutimit.

Ky plan është ndërtuar mbi nevojat e dërguara nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore në Kryeministri dhe çdo ministrie të linjës, të cilat, më parë kanë hartuar planin e konsoliduar të nevojave për rekrutim, për të gjithë sistemin përkatës që përfshin aparatën e administratës qendrore të institucionit, si dhe institucionet e varësisë.

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

Mbi këtë bazë, Këshilli i Ministrave, me Vendimin nr. 69, datë 03.02.2017, “Për planin vjetor të pranimit për vitin 2017, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”, ka planifikuar për të rekrutuar gjatë vitit 2017, gjithsej **1082 vende vakante**, ndarë sipas kategorive si më poshtë:

- Për trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND): **10** pozicione;
- Për kategorinë e mesme drejtuese: **85** pozicione;
- Për kategorinë e ulët drejtuese: **312** pozicione;
- Për kategorinë ekzekutive: **675** pozicione.

Departamenti i Administratës Publike (në vazhdim, njësisia përgjegjëse), bazuar në nenin 22, 25, 26, 27, 28 dhe 29, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe pikën 4, të Vendimit nr. 144, datë 24.02.2016, të Këshillit të Ministrave, është ngarkuar për të organizuar 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, ngritjes në detyrë dhe pranimit në

trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (*TND*).

Nisur nga fakti se në vitin 2017, u zhvilluan zgjedhjet për Kuvendin e Republikës së Shqipërisë, Departamenti i Administratës Publike, me qëllim garantimin e paanshmërisë së procesit zgjedhor, si dhe bazuar në Kodin Zgjedhor të Republikës së Shqipërisë, vendosi të pezullojë procedurat e konkurrimit në fund të muajit Maj, deri në përfundim të procesit zgjedhor.

Më tej, mbas mbarimit të procesit zgjedhor dhe konstituimit të Këshillit të Ministrave, u riorganizua gjithë aparati shtetëror dhe nga ky proces u shkrinë 8 ministri të mëparshme, funksionet e të cilave u bashkuan në 11 ministritë e linjës të mbetura. Gjithashtu, nga ky proces, u shtuan 2 ministri të reja, duke e reduktuar numrin nga 19 ministri, që ishin para zgjedhjeve, në 13 ministri. Ky proces u pasua me shkurtim të përgjithshëm të numrit të pozicioneve të punës pjesë të shërbimit civil, në gjithë aparatit shtetëror. Për pasojë, gjithë ministritë kaluan në proces ristrukturimi, e për këtë shkak, njësia përgjegjëse (*DAP*), i pezulloi përsëri procedurat e konkurrimit për vitin 2017.

Në këto kushte, njësia përgjegjëse deri në fund të vitit 2017, ka zhvilluar vetëm disa procedura konkurrimesh, në aparatit e institucioneve në varësi të ministrive të linjës, të cilat i ka konsideruar të rëndësishme për t'u plotësuar, me qëllim funksionimin normal të institucioneve, ku ishin këto vende të lira.

Po kështu, për të njëjtat arsye, edhe Këshilli i Ministrave, i cili bazuar në nenin 29, të ligjit për nëpunësin civil, me vendim hap procedurat për pranimin në Trupën e Nëpunësve Civilë të Nivelit të Lartë Drejtues (*TND*), për vitin 2017 nuk doli me vendim për fillimin e këtyre procedurave. Për pasojë, për vitin 2017, nuk u zhvilluan procedurat e pranimit për **10** pozicionet në trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (*TND*), të parashikuara për t'u plotësuar sipas planit të miratuar nga Këshilli i Ministrave që ishte miratuar para zgjedhjeve.

Në këto rrethana, njësia përgjegjëse nga **1072** pozicione pune të niveleve ekzekutive, të mesëm drejtues dhe të ulët drejtues, të planifikuar për t'u plotësuar sipas vendimit "*Për planin vjetor të pranimit për vitin 2017, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil*", arriti të organizojë në mënyrë periodike **198** procedura konkurrimi të hapur, për të plotësuar **481** pozicione pune. Këto konkurrime korrespondojnë me shpalljet që fillojnë të regjistruara nga numër 1342, deri te numër 1583 (*me këtë shpallje janë mbyllur konkurrimet për vitin 2017*). Ndërkohë, mbetën pa u hapur procedurat e konkurrimit për **591** pozicione pune të lira sipas planit të miratuar.

Në kuadër të mbikëqyrjes së administrimit të procesit të konkurrimeve, Komisioneri ka trajtuar të gjithë ankesat e ardhura në adresë të tij, nga nëpunës apo kandidatë që kanë marrë pjesë në një procedurë konkurrimi, të organizuar nga njësia përgjegjëse (*DAP*), për

vitin 2017, të cilët pretendonin se janë kryer ose lejuar parregullsi gjatë zhvillimit të konkurrimeve.

2. Ecuria e konkurrimeve për vitin 2017

Bazuar në Kreun IV e V, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, pozicionet e lira pjesë e shërbimit civil, plotësohen vetëm nëpërmjet procedurave të konkurrimit. Nga informacioni i grumbulluar në lidhje me konkurrimet e zhvilluara për vitin 2017, për të plotësuar pozicionet e lira të punës të nivelit ekzekutiv, të ulët e të mesëm drejtues, janë arritur rezultatet si më poshtë:

Tabela nr.2 *Statistika përmbledhëse e konkurrimeve për vitin 2017*

Konkurrimet e zhvilluara në vitin 2017 (shpallje 1324 – 1583)				
Numri i konkurrimeve të zhvilluara	Numri i pozicioneve për t'u plotësuar në këto konkurrime	Numri i kandidatëve fitues nga faza e parë “Lëvizja Paralele”	Numri i kandidatëve fitues nga faza e dytë “Pranim në Kategorinë Ekzekutive dhe Ngritje në Detyrë”	Numri i pozicioneve të mbetura të lira
198	481	108	329	44

Për efekt të analizës së procesit, konkurrimet i grupojmë në këtë mënyrë:

- a) *Pranimi në Kategorinë Ekzekutive;*
- b) *Ngritja në Detyrë.*

A. *Pranimi në Kategorinë Ekzekutive.*

Rregullat procedurale të konkurrimit për të plotësuar pozicionet e punës në nivelin ekzekutiv (*duke përfshirë dhe lëvizjen paralele në këtë kategori*), janë të parashikuara në nenet 22, 23 dhe 25, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe në Vendimin nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

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

Në përfundim, nga grumbullimi i të dhënave gjatë monitorimit të procesit të pranimit në

kategorinë ekzekutive, duke përfshirë dhe lëvizjen paralele në këtë kategori, janë arritur rezultatet më poshtë:

Tabela nr.3 Të dhëna për procedurën e pranimit në kategorinë ekzekutive

Numri i konkurremeve të zhvilluara	Numri i pozicioneve për t'u plotësuar nga këto konkurreme	Numri i kandidatëve fitues nga faza e parë "Lëvizja Paralele"	Numri i kandidatëve fitues nga faza e dytë "Pranim në Kategorinë Ekzekutive"	Numri i pozicioneve të mbetura të lira
95	360	86	264	10

Nisur nga të dhënat e mësipërme, Komisioneri konstatoi se, njësia përgjegjëse (DAP), duke pasur parasysh kohën e limituar të pasur në dispozicion, për shkak të pezullimit të procedurave të konkurrimit gjatë vitit 2017, ka arritur të plotësojë me sukses një numër të konsiderueshëm të pozicioneve të lira në kategorinë ekzekutive.

B. Ngritja në detyrë

Rregullat procedurale të konkurrimit për të plotësuar pozicionet e punës në nivelin e ulët dhe të mesëm drejtues, në vijim procedurat e ngritjes në detyrë (duke përfshirë dhe lëvizjen paralele në këtë kategori), janë të parashikuara në nenet 25 dhe 26, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, si dhe Vendimin nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, "Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese".

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

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

Tabela nr.4 Të dhëna për procedurën e plotësimit të vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese

Numri i konkurremeve të zhvilluara	Numri i pozicioneve për t'u plotësuar në këto konkurreme	Numri i kandidatëve fitues nga faza e parë "Lëvizja Paralele"	Numri i kandidatëve fitues nga faza e dytë "Ngritje në Detyrë"	Numri i pozicioneve të mbetura të lira
103	121	22	65	34

Në këto konkurreme Komisioneri konstatoi se, në **8** procedura, nga të cilat **2**, të kategorisë së ulët drejtuese dhe **6**, për të plotësuar pozicione të kategorisë së nivelit të mesëm drejtues,

nuk është paraqitur asnjë kandidat, e për pasojë njësia përgjegjëse ka vendosur mbylljen e procedurës. Bëhet fjalë për procedurat me numër shpallje 1436 e 1440, të kategorisë së ulët drejtuese dhe për procedurat me numër shpallje 1459, 1487, 1488, 1491, 1516 e 1548, të kategorisë së nivelit të mesëm drejtues.

Për pozicionet e punës që i përkasin shpalljeve më sipër, për arsye se nuk është paraqitur asnjë kandidat nga radhët e nëpunësve civil, të cilët e gëzojnë statusin e nëpunësit civil, për të konkurruar me anën e procedurës së lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, me qëllim plotësimin e pozicioneve në fjalë, Komisioneri ka rekomanduar njësinë përgjegjëse (DAP) të vlerësojë mundësinë e plotësimit të pozicioneve në fjalë, nëpërmjet procedurës së hapur edhe për kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil, të cilët plotësojnë kushtet dhe kërkesat për vendin e lirë sipas përcaktimeve të pikës 4, të nenit 26, të ligjit për nëpunësin civil.

3. Monitorimi i konkurrimeve nga sistemi elektronik

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

Respektimi i kësaj procedure është një tregues real i transparencës së konkurrimeve, pasi i krijon mundësinë kandidatëve, apo çdo shtetasi të interesuar, të njihet me shpalljen për një pozicion vakant në administratën publike, të njihet me kandidatët që do marrin pjesë në konkurrim dhe të njihet me fituesit në këtë proces. Gjithashtu, respektimi i kësaj procedure garanton zbatimin e parimeve të shanseve të barabarta dhe transparencës, të përcaktuar në nenin 5, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Për të mbikëqyrur këtë proces, u monitoruan **481** konkurrime, me numër shpallje nga 1342, deri te 1583, në faqen zyrtare të internetit, të Departamentit të Administratës Publike, për të verifikuar nëse procedurat e përcaktuara në këtë rast, respektohen nga njësia përgjegjëse (DAP).

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

Detyrimi për të publikuar aktin e shpalljes së konkurrimit përcaktohet në dispozitat e ligjit për nëpunësin civil, dhe akteve nënligjore dalë në bazë e për zbatim të tij. Kalimi nga cilësia e “Aplikantit”, në atë të “Kandidatit të kualifikuar”, kryhet në fazën e verifikimit paraprak, që është një fazë paraseleksionuese, e cila realizohet nga Departamenti i Administratës Publike, brenda 10 ditëve nga përfundimi i afatit për dorëzimin e dokumentacionit (afat i cili është përcaktuar në shpallje).

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

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

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

Nga monitorimi i vazhdueshëm, në **481** raste të konkurremeve kombëtare, me numër shpallje nga nr. 1342, deri te nr. 1583, ka rezultuar se:

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

dorëzimit të tyre, afatin e dorëzimit të përcaktuar me datë të saktë kalendarike, datën e daljes së rezultateve për fazën e vlerësimit paraprak të kandidatëve, mënyrën e vlerësimit të kandidatëve në fazën e verifikimit paraprak, si dhe në fazën e vlerësimit të kandidatëve dhe mënyrën e njoftimit dhe komunikimit me kandidatët.

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

Pra, për sa i përket anës procedurale, rezulton se janë respektuar të gjitha kërkesat e ligjit. Komisioneri ka konstatuar disa probleme që kanë të bëjnë me klasifikimin e drejtë të kategorisë së pozicioneve të punës, në kuptim të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Konkretisht, bëhet fjalë për konkurrimet me shpallje nr. 1485 (*pozicion pune me emërtesë “Titullar Dege Rajonale”, sipas shpalljes*), 1505, 1519, dhe 1539 (*këto tre pozicione emërtohen “Përgjegjës Sektori”, sipas shpalljes*). Këto pozicione, nisur nga emërtesa “*Përgjegjës Sektori*”, konsiderohen si pozicione pune të nivelit të ulët drejtues, ndërkohë që njësia përgjegjëse për t’i plotësuar ato, ka përdorur procedurën e pranimit në kategorinë ekzekutive.

Bazuar në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, këto pozicione kategorizohen si pozicione të nivelit të ulët drejtues, e për pasojë për plotësimin e tyre duhet të aplikohet procedura për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese e parashikuar në nenin 26, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe në Vendimin nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”.

Duke u nisur nga fakti se, nga monitorimi ka rezultuar se, në këto konkurrenca nuk është shpallur asnjë fitues, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse se, përpara se të hapë procedurat e konkurrimit duhet të kategorizojë saktë pozicionet e punës për të cilat do të zhvillohet konkurrimi, në kuptim të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe pastaj të aplikojë procedurën për plotësimin e tyre në bazë të kategorisë të pozicionit sipas legjislacionit specifik që rregullon këto procedura.

B. Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të procesit të verifikimit paraprak dhe listës përfundimtare (pas ankesës), në konkurrimet për vitin 2017

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 2017, është realizuar në përputhje me ligjin nga ana e Departamentit të Administratës Publike.

Verifikimi paraprak, është një proces që finalizohet me Listën Përfundimtare, e cila ka të bëjë me një procedurë rivefikimi 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 se Departamenti i Administratës Publike, i ka shqyrtuar të gjitha ankesat në këtë fazë dhe në të gjitha rastet kandidatët janë përfshirë në listën përfundimtare, me të drejtën për të konkurruar.

Nga monitorimi i faqes zyrtare në internet të administruar nga njësi përgjegjëse (DAP), gjatë mbikëqyrjes në vazhdim, në lidhje me këtë aspekt, rezultojnë këto të dhëna:

Tabela nr.5 Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të procesit të shpalljes së listës së kandidatëve të kualifikuar nga verifikimi paraprak dhe verifikimi përfundimtar (pas ankesës)

Procedura:	Numri i qytetarëve që kanë aplikuar	Numri i kandidatëve fitues nga verifikimi paraprak	Numri i kandidatëve fitues nga verifikimi përfundimtar (pas ankesës)
Pranim në kategorinë ekzekutive	3336	3258	3561
Plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese	175	121	157
Totali	3511	3379	3718

Shënim: Numri i qytetarëve në kolonën e kandidatëve fitues është më i lartë se numri i qytetarëve që kanë aplikuar, sepse në disa raste, një aplikant ka aplikuar dhe është shpallur i vlefshëm, në më shumë se një konkurrim.

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

Nëse do t'i paraqesim të grupuara të dhënat e tabelave të pasqyruara më sipër, rezultojnë se nga **3379** kandidatët të kualifikuar në fazën e verifikimit paraprak, në momentin e rekrutimeve në nivelin ekzekutiv dhe ngritjes në detyrë, në listën përfundimtare rezultojnë

3718 kandidatë, të kualifikuar për të marrë pjesë në konkurrim. Pra, lista është shtuar me **339** kandidatë, të cilët kishin ushtruar të drejtën e tyre, nëpërmjet ankesës, për të marrë pjesë në konkurrim.

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

Kandidatët fitues që marrin mbi 70% të pikëve totale në përfundim të vlerësimit, i cili përfshin procedurën për ngritjen në detyrë dhe pranim në kategorinë ekzekutive: a) vlerësimin e jetëshkrimit (*vlerësimi i llojit dhe nivelit arsimor, përvojës e trajnimeve, të lidhura me fushën*), b) vlerësimin e testimin me shkrim dhe c) vlerësimin e intervistës së strukturuar me gojë, ndërsa për lëvizjen paralele: a) vlerësimin e jetëshkrimit dhe b) 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*).

Ndërsa kandidatët të cilët nuk janë shpallur fitues kanë të drejtë të ankohen pranë Departamenti i Administratës Publike, i cili brenda 5 ditë shqyrton ankesat dhe shpall listën përfundimtare të fituesve.

Nga mbikëqyrja është konstatuar se 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.

Nga monitorimi i faqes zyrtare në internet të njësisë përgjegjëse (*DAP*), gjatë mbikëqyrjes në vazhdim, rezultojnë këto të dhëna:

Tabela nr.6 Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të procesit të shpalljes së listës paraprake të fituesve dhe listës përfundimtare të fituesve (pas ankesës)

Procedura:	Numri i qytetarëve që kanë aplikuar	Numri i kandidatëve shpallur fitues nga lista paraprake	Numri i kandidatëve fitues të shpallur fitues nga lista përfundimtare (<i>pas ankesës</i>)
Pranim në kategorinë ekzekutive	3336	255	264
Plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese	175	65	65
Totali	3511	320	329

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

Nëse do t'i paraqesim të grupuara të dhënat e tabelave të pasqyruara më sipër, rezulton se nga **320** kandidatë të shpallur fitues në listën paraprake, në listën përfundimtare rezultojnë **329** kandidatë të shpallur fitues. Pra, lista është shtuar me **9** kandidatë, të cilët kishin ushtruar të drejtën e tyre, nëpërmjet ankesës, për të rivlerësuar përgjigjet e dhëna në testim me shkrim apo intervistën e strukturuar me gojë.

4. 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** për qind, 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 emrat e kandidatëve 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.

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 situate, 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 konkurrimit përkatës sipas rezultatit përfundimtar.

Ndërkohë, ashtu si e përmendëm edhe më lart, mbetën pa u hapur procedurat e konkurrimit për **591** pozicione pune të lira sipas planit të miratuar, nga të cilat një pjesë e tyre u plotësuan me anën e procedurave të tjera alternative, të tilla si: emërimet nga lista e fituesve nga konkurrime të mëparshme por që nuk ishte mundur të bëhej emërimi si kandidat fitues, emërimet nga transferimet e përhershme në përfundim të pezullimit dhe emërimet në zbatim të vendimeve gjyqësore.

Në përfundim, nga monitorimi i konkurrimeve, si dhe nga informacioni i administruar

pranë Departamentit të Administratës Publike rezultoi se, nga **1072** pozicione pune të lira të planifikuar për vitin 2017, njësia përgjegjëse (*DAP*) arriti të plotësojë **503** pozicione pune.

Nisur nga procedura e aplikuar, këto pozicione janë plotësuar sipas tabelës më poshtë:

Tabela nr.7 Emërimi në pozicione të lira sipas procedurës së aplikuar

Procedura e Aplikuar			
Emërimet nga lista e fituesve të konkurrimeve aktuale	Emërimet nga lista e fituesve të konkurrimeve të mëparshme	Emërimet në zbatim të vendimeve gjyqësore	Emërimet nga transferimet e përhershme në përfundim të pezullimit
351	82	46	24
Total: 503 pozicione të plotësuara			

Shënim: Nga **437** kandidatë që janë shpallur fitues nga komisioni, **351** prej tyre janë emëruar në pozicione të shërbimit civil, me përparësi sipas pikëve dhe **86** prej tyre, kanë kaluar në listën e pritjes me efekt 2 vjeçar, të kandidatëve të suksesshëm.

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.

Shifra prej **351** kandidatësh, të cilët janë emëruar nga lista fituese e konkurrimeve të zhvilluara në vitin 2017, duke marrë për bazë nivelin e nëpunësisë civile, sipas nenit 19, të ligjit për nëpunësin civil, shpërndahe në këtë mënyrë:

Tabela nr.8 Kategorizimi i kandidatëve të emëruar sipas nenit 19.

Numri i nëpunësve të emëruar sipas kategorive të shërbimit civil		
Emëruar në kategorinë ekzekutive	Emëruar në kategorinë e mesme drejtuese	Emëruar në kategorinë e ulët drejtuese
250	19	82
Total: 351 pozicione të plotësuara		

Në këtë këndvështrim, Departamenti i Administratës Publike, për të përmbushur detyrimet ligjore në administrimin e shërbimit civil, duhet të kujdeset që në vijim, të trajtojë kandidatët fitues të pa emëruar 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 2018.

Këto ishin rrethanat e konstatuara nga Komisioneri gjatë procesit të mbikëqyrjes së orientuar mbi mbledhjen e informacionit në drejtim të funksionimit të procesit të rekrutimit në institucionet e administratës shtetërore, përgjatë vitit 2017.

Komisioneri vlerëson se procesi i rekrutimeve të zhvilluara nga Departamenti i

Administratës Publike, në drejtim të zbatimit të procedurave ligjore është kryer në zbatim të kërkesave ligjore. Parregullsitë e vërejtura gjatë mbikëqyrjes së orientuar të rekrutimeve përgjatë vitit 2017, ishin të karakterit formal dhe nuk ishin të asaj natyre që të prekin thelbin e përmbajtjes së procesit të rekrutimeve, por duhen mbajtur parasysh nga njësia përgjegjëse (DAP) në të ardhmen, me qëllim që mos përsëriten në konkurrimet e vitit 2018.

Në të njëjtin trend shkojnë edhe ankesat e ardhura në drejtim të Zyrës së Komisionerit, me objekt rekrutimin në administratën shtetërore. Në total, për vitin 2017, janë regjistruar **8 raste**, që kanë të bëjnë me mosmarrëveshje gjatë procedurave të konkurrimit. Pas shqyrtimit të tyre, **1** rast, ka përfunduar me vendim për pushimin e hetimit, pasi nuk është konstatuar parregullsi dhe në **7** raste, pas verifikimit paraprak, është konstatuar se ankuesit nuk njihnin procedurat që realizohen gjatë konkurrimit dhe për këtë arsye, i janë drejtuar Komisionerit, duke pretenduar për parregullsi. Për të orientuar ankuesit, në këto raste, në përmbajtjen e përgjigjes së kthyer për ta, është sqaruar edhe procedura që duhet të aplikohet, sipas institutit të ligjit që përbënte edhe objektin e ankesës.

Në këto kushte, në zbatim të këtij procesi të vështirë dhe kompleks, Departamenti i Administratës Publike duhet të orientohet në punën e tij, drejt rritjes së cilësisë së trupës së nëpunësve civilë të rekrutuar, nëpërmjet ndërveprimit me qytetarët, për të rritur numrin e konkurrentëve, duke publikuar në portalin “online” të aplikimit, informacione që shërbejnë për të kuptuar procedurat e rekrutimit dhe për t’i ndërgjegjësuar ata për rëndësinë e rritjes së nivelit të pjesëmarrjes në këto procedura, si dhe shembuj të praktikave të mira të konstatuara në këtë drejtim.

Po kështu, një sfidë e vërtetë në këtë drejtim, në punën e Departamentit të Administratës Publike, është edhe sigurimi i besimit tek qytetarët e interesuar për të marrë pjesë në këto procedura, për punësim në bazë të meritës, ç’ka arrihet nëpërmjet zhvillimit të një procesi transparent dhe të drejtë konkurrimi, si dhe nëpërmjet krijimit të mekanizmave që e realizojnë këtë proces (*komisionet e rekrutimit*) me pjesëmarrës me aftësi të larta profesionale, të paanshëm dhe me integritet të figurës së tyre.

2/5. Monitorimi i sjelljes së nëpunësve civilë gjatë zgjedhjeve politike për Kuvendin e Republikës së Shqipërisë

Monitorimi i sjelljes së nëpunësve civilë, gjatë procesit zgjedhor, ka qenë ndër aktivitetet më të rëndësishme të Komisionerit gjatë këtij viti, i cili përfshiu pothuajse të gjitha subjektet në të cilat vepron ligji për nëpunësit civil (*285 institucione*), për një periudhë më shumë se 2 muaj.

Ecuria e procesit dhe situata e konstatuar, në lidhje me mbikëqyrjen e administrimit të shërbimit civil dhe monitorimin e sjelljes së nëpunësit civil në kushtet e zgjedhjeve politike për Kuvendin e Shqipërisë, për periudhën 5 Maj - 30 Qershor 2017, është përcjellë në

Kuvendin e Shqipërisë, menjëherë pas përfundimit të zgjedhjeve, nëpërmjet një raporti të dërguar me shkresën nr. 1348, datë 30.06.2017, të Komisionerit.

Vlen të evidentohet fakti se kjo praktikë është realizuar për herë të parë në fushën e administratës publike në tërësi dhe të shërbimit civil në veçanti dhe për këtë arsye duke qenë një eksperiencë e re, gjithmonë ka vend për analiza, plotësime dhe përmirësime. Por, nga ana tjetër, Komisioneri e vlerëson këtë rast, si një praktikë të mirë, që ka sjellë rezultate pozitive të ndjeshme, në kushtet kur në këto zgjedhje, sjellja e nëpunësve civilë brenda orarit zyrtar, si dhe më tej, ka qenë e balancuar dhe e orientuar në drejtim të realizimit të detyrave funksionale dhe larg zhvillimeve të fushatës elektorale, duke respektuar parimin e paanësisë politike, si një kërkesë thelbësore e ligjit për nëpunësin civil.

Për këtë arsye, kjo përvojë do të vijojë edhe në të ardhmen, në situata të ngjashme, në kushtet kur është i vetmi institucion që mund të monitorojë shërbimin civil, në institucione me tipologji të ndryshme, të pavarura, njësi të vetëqeverisjes vendore dhe atyre të administratës shtetërore dhe të koordinojë veprimtarinë e tyre, në aspekte të ndryshme të administrimit të shërbimit civil.

Komisioneri u përfshi në këtë proces, duke vlerësuar faktin se, institute të ndryshme të ligjit për nëpunësin civil do të bëheshin efektiv gjatë fushatës zgjedhore, të tilla si pezullimi nga shërbimi civil, masat disiplinore, si dhe realizimi i veprimtarive të jashtme të nëpunësve civilë, *(në kuadrin e pjesëmarrjes së tyre në administratën zgjedhore)* dhe me qëllim që:

- ✓ të orientoheshin drejt njësitë përgjegjëse, të ngarkuara me administrimin e burimeve njerëzore, për të menaxhuar situatën që krijohet për shkak të rrethanave specifike të diktuar nga një eksperiencë zgjedhore, të vlerësuara nga Komisioneri, me një nivel të lartë risku, që mund të sjellë si pasojë uljen e efikasitetit, apo përfshirjen e nëpunësit civil në fushatën elektorale, për llogari të forcave të ndryshme politike, ç'ka vjen në kundërshtim me parimin e paanësisë politike, mbi të cilin bazohet administrimi i shërbimit civil *(neni 5, Kreu II, i ligjit në fjalë)*;
- ✓ të sigurohej zbatimi i ligjit, në drejtim të respektimit të të drejtave politike të nëpunësit civil, e njëkohësisht edhe të kufizimeve të vendosura në dispozitën që përfaqësohet nga neni 37, i ligjit në fjalë, ku ndër të tjera, ndalohej pjesëmarrja e tij në veprimtari politike gjatë orarit zyrtar, si dhe shprehja publikisht e bindjeve apo preferencave politike;
- ✓ të sigurohej vijueshmëria normale dhe e pa ndikuar nga fushata zgjedhore, e veprimtarisë së trupës së nëpunësve civilë, në shërbim të shtetit dhe qytetarëve.

Në këto rrethana Komisioneri kërkoi nga të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë, që të merrnin masat e menjëhershme, për të vendosur kontrollin mbi veprimtarinë

dhe sjelljen e nëpunësve civilë, në përputhje me ligjin, në këtë situatë specifike.

Në mbështetje të procesit të monitorimit, nëpërmjet urdhrit të brendshëm *nr. 44, datë 05.05.2017, “Për krijimin e grupit të gatshëm, me objekt veprimtarie, monitorimin e sjelljes së nëpunësve civile gjatë fushatës zgjedhore”,* u ngrit struktura e grupit të gatshëm, në përbërjen e të cilit u përfshinë të gjithë anëtarët e Sekretariatit të Komisionerit.

Bashkëpunimi me subjektet, ka nisur fillimisht me një Udhëzues, nëpërmjet të cilit, Komisioneri i është drejtuar një tipologjie të caktuar të institucioneve që punësojnë nëpunës civilë, duke i përzgjedhur mbi bazën e nivelit të riskut për të krijuar probleme në veprimtarinë e administratës në tërësi dhe të shërbimit civil në veçanti, në këtë situatë specifike, duke përdorur si indikatorë për përfshirjen e tyre, kryesisht, numrin e punonjësve (*institucione me një numër relativisht të lartë punonjësish*), shtrirjen e gjerë territoriale të tyre, si dhe nivelin e ndikimit të tyre në administratën publike.

Në këtë kategori janë përfshirë Kryeministria, Ministrinë e linjës dhe institucionet e varësisë (*administrata shtetërore*) dhe njësitë e qeverisjes vendore (*Bashkitë dhe Këshillat e Qarkut*), të cilat u njohën me përmbajtjen e këtij udhëzuesi, si dhe u orientuan në lidhje me procedurën që do të ndiqej për të siguruar ecurinë dhe efikasitetin e procesit të monitorimit.

Grupet e Monitorimit, të ngritura në çdo institucion, u orientuan që në rregulloren e brendshme të tyre të përcaktonin objektin e veprimtarisë si rregullat e hollësishme që do të ndiqeshin nga nëpunësit civilë, gjatë periudhës së fushatës elektorale, të cilat më pas, ishin edhe objekti i kontrollit të grupit *ad-hoc*, të ngritur në këtë rast.

Puna për realizimin me sukses të objektivit të këtyre mekanizmave, u orientua nga Komisioneri, në disa aspekte, të cilat u përcaktuan si të detyrueshme për t'u zbatuar nga të gjithë nëpunësit civilë të institucionit:

- ✓ në një regjistër i posaçëm, për hyrje - daljet në institucion, destinacionin, si dhe eprorin që e ka miratuar lejen për të lëvizur nga vendi i punës, duke filluar nga ora 08.00 -16.00, apo në përputhje me orarin zyrtar të institucionit.
- ✓ evidentimi që në fillimin e orarit zyrtar të nëpunësve me shërbim jashtë institucionit, destinacioni si dhe akti administrativ me të cilin është autorizuar lëvizja.
- ✓ listë prezenca ditore e nëpunësve civilë do të nënshkruhej nga Grupi i Monitorimit dhe do të bëhet pjesë e dokumentacionit që do materializonte veprimtarinë e tij.
- ✓ gatishmëria e nëpunësve për të raportuar vendndodhjen e tyre gjatë sondazheve të realizuara nga Grupi i Monitorimit.
- ✓ eprorët direkt, duhet të kishin informacion për stafin në varësi të tyre, në të kundërt, mospasja dijeni për mungesa të stafit, do të konsiderohet si mospërbushje e detyrave funksionale nga ana e tyre.

- ✓ gjatë orarit zyrtar 8.00 deri 16.00 (*ose orari i vendosur nga disa institucione, i ndryshëm nga orari klasik, për shkak të specifikave të tyre*), nëpunësit civilë nuk duhet të marrin pjesë në asnjë veprimtari apo organizim politik, të tilla si mitingje apo të ndonjë natyre tjetër, për llogari të forcave të ndryshme politike, pjesëmarrëse në zgjedhje.

Gjithashtu, u orientuan Grupet e Monitorimit që të ndiqej në kohë reale situata, duke raportuar çdo ditë pranë personit të kontaktit, pjesë e Grupit të Gatshëm, të ngritur pranë Komisionerit dhe të përcillnin menjëherë orientimet e këtij institucioni, me qëllim që të monitorohej sa më objektivisht situata dhe të zgjidheshin në kohë problemet e dala gjatë procesit të monitorimit. Po kështu, Grupi i Monitorimit u ngarkua për të ndjekur me vëmendje transmetimet në media, me qëllim që të evidentohej çdo rast i sjelljes së nëpunësit civil në kundërshtim me ligjin.

Pas kësaj ndërhyrjeje të Komisionerit, rezultoi një përgjigje e menjëhershme e institucioneve, që u shoqërua me ngritjen e **166** Grupeve të Monitorimit, të cilët në mënyrë korrekte, kanë komunikuar në vijimësi, gjatë gjithë periudhës zgjedhore me Komisionerin, nëpërmjet koordinatorit të emëruar nga titullari i institucionit dhe në përbërjen e tyre kanë vepruar **584** nëpunës civilë (*265 nga njësitë e qeverisjes vendore dhe 319 nga administrata shtetërore*).

Nisur nga nevoja që lindi gjatë procesit zgjedhor, për të sqaruar situatën e nëpunësve civilë në raport me pjesëmarrjen e tyre në aktivitetet elektorale të subjekteve zgjedhore, si dhe ligjshmërinë e pjesëmarrjes së tyre në administratën zgjedhore, Komisioneri është shprehur, duke sqaruar disa aspekte, ndër të cilat:

- a. sqarimin dhe interpretimin e përmbajtjes së nenit 37, titulluar “*Të drejtat politike*”, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, duke informuar për qëndrimin e mbajtur në këtë rast, nëpërmjet një shkrese zyrtare, e cila i është dërguar të gjitha institucioneve, me qëllim që të unifikohet praktika në zgjidhjen e rasteve të ngjashme që mund t'i paraqiteshin çdo institucioni, gjatë kësaj periudhe specifike.

Në interpretim të kësaj dispozite ligjore, e cila rregullon të drejtat politike të nëpunësve civilë, Komisioneri arriti në konkluzionin se, nëpunësit civilë, nuk kanë asnjë pengesë ligjore, që të marrin pjesë në organizime elektorale të subjekteve të ndryshme zgjedhore, por gjithmonë jashtë orarit zyrtar dhe duke u kujdesur që të ushtrojnë vetëkontroll për sa i përket manifestimit në publik të pikëpamjeve politike dhe besnikërisë ndaj një force politike në jetën private.

Qëndrimi i Komisionerit në këtë rast, iu njoftua të gjithë institucioneve të përfshira në proces, nëpërmjet shkresës nr. 805 prot, datë 26.05.2017 “*Në lidhje me sqarimin e përmbajtjes së nenit 37, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.*”

- b. unifikimin e qëndrimit, në lidhje me ligjshmërinë e pjesëmarrjes së nëpunësve civilë, në institucionet e administratës zgjedhore, *(të tilla si KZAZ, KQV dhe GNV)*, për t'i dhënë zgjidhje këtij problemi të ngritur për interpretim nga një numër i konsiderueshëm i institucioneve.

Në këtë rast, duke vlerësuar faktin se krijimi i administratës zgjedhore, është një proces i përcaktuar në Kodin Zgjedhor, me misionin për të përgatitur dhe administruar zgjedhjet, si dhe duke analizuar detyrat konkrete që realizojnë punonjësit gjatë veprimtarisë së tyre në këto mekanizma; si dhe procedurat që zbatohen gjatë procesit zgjedhor, Komisioneri vlerësoi se institucionet zgjedhore, kanë tipare të institucioneve të administratës publike, të rregulluara me një ligj të posaçëm, të cilat nuk kanë asnjë lidhje me aspektin e politizuar të zhvillimit të fushatës zgjedhore, nga subjektet zgjedhore, pavarësisht se për shkak të natyrës së procesit, propozimet për anëtarët e tyre vijnë nga subjekte politike. Për këtë arsye, nëpunësit civilë, nuk kanë asnjë pengesë ligjore për të marrë pjesë në administratën zgjedhore.

Qëndrimi i Komisionerit në këtë rast, iu njoftua të gjithë institucioneve të përfshira në proces, nëpërmjet shkresës nr. 716 Prot, *datë 26.05.2017*, “*Në lidhje me pjesëmarrjen e nëpunësve civilë në institucionet e ngarkuara me administrimin e procesit të zgjedhjeve*”.

Ashtu si duket nga shkresat e sipërpërmendura, Komisioneri është kujdesur që të përgjigjet menjëherë për zgjidhjen e problemeve që kanë dalë gjatë procesit (*data 26.05.2017*), me qëllim që të sigurohej zbatimi i ligjit dhe të mos lejoheshin interpretime të gabuara të tij, të cilat do të sillnin pasoja negative gjatë zhvillimit të procesit zgjedhor.

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

- o *Mbështetja e veprimtarisë së Grupeve të Monitorimit gjatë procesit zgjedhor, situata e konstatuar nëpërmjet raportimit të tyre pranë Komisionerit, si dhe inspektimet në subjekt*

Në vijim të procesit të nisur që në datën *05.05.2017*, menjëherë pasi i është dhënë fuqi ligjore Grupeve të Monitorimit, nëpërmjet ngritjes së tyre me urdhër të titullarit të institucionit dhe më tej, pasi këto grupe kanë miratuar rregulloren e tyre të brendshme të funksionimit, ato kanë filluar nga veprimtaria, në datën *25.05.2017*, me fillimin zyrtarisht të fushatës zgjedhore.

Nga ana e Komisionerit, u kërkua që Grupet e Monitorimit të raportojnë të dhënat ditore, në

mënyrë elektronike, apo nëpërmjet postës zyrtare, pranë stafit të ngarkuar për të ndjekur ecurinë e procesit, nëpërmjet akt konstatimit, ku do të paraqitej situata e prezencës në punë të punonjësve.

Me qëllim që të unifikohet raportimi dhe të përgjithësoheshin me lehtësi problematikat, nga ana e Komisionerit u hartua një dokument (*akt – konstatimi*), me të cilin u njohën të gjitha institucionet e përfshira në proces, ku u përcaktuan indikatorët dhe rubrikat e posaçme që duhet të plotësoheshin dhe rezultoi se subjektet u përgjigjën me korrektesë këtyre kërkesave.

Sa më sipër, si dhe pas përmbylljes së kuadrit ligjor dhe procedural të procesit të ngritjes së grupeve të monitorimit dhe hartimit të rregulloreve të brendshme të veprimtarisë së tyre, Komisioneri ka kaluar në fazën tjetër të procesit të monitorimit, duke komunikuar në mënyrë periodike me grupet e monitorimit dhe duke i mbikëqyrur çdo ditë institucionet, nga inspektorët e grupit të gatshëm.

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

Në përfundim të procesit zgjedhor, Komisioneri raporton se janë përfshirë në procesin e mbikëqyrjes **285** institucione, sipas kësaj tipologjie:

- **212** Institucione të administratës shtetërore:

- a. Kryeministria
- b. **16** Ministri
- c. **183** Institucione varësie
- d. **12** Prefektura

- **73** Njësi të Qeverisjes Vendore (NJQV):

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

Sipas statistikave që janë përpunuar nga Sekretariati i Komisionerit, rezulton se në mbikëqyrje, janë përfshirë **12302** nëpunës civilë, (nga rreth **16.000** që është numri total i nëpunësve në të gjithë sistemin e shërbimit civil,) të ndarë sipas tipologjisë së institucioneve, sipas tabelës më poshtë, në këtë mënyrë:

Tabela nr.9 Numri i punonjësve në institucionet e monitoruara

(1) Administrata shtetërore <i>(Kryeministria+Ministritë+Prefekti i Qarkut + Institucionet e varësisë)</i>	(2) Njësitë e Qeverisjes Vendore <i>(61 Bashkitë e vendit+ 12 Këshilla Qarku)</i>	(3) Totali <i>(Nëpunës civilë të mbikëqyrur) Shuma 1+2</i>
7769	4536	12302

Procesi specifik i monitorimit të administrimit të shërbimit civil, dhe në mënyrë më të detajuar, i sjelljes dhe veprimitarisë së nëpunësve civilë, gjatë fushatës zgjedhore, ka filluar nga Komisioneri në datën 05.05.2017. Në përfundim të procesit zgjedhor, Sekretariati i Komisionerit, ka përpunuar një informacionin voluminoz, në lidhje me aspekte të ndryshme të këtij procesi, të tilla si prezenca në punë gjatë orarit zyrtar, pjesëmarrja e nëpunësve civilë në administratën zgjedhore, apo regjistrimi i tyre si kandidat për deputetë, i ardhur nga institucionet, për çdo ditë, në një periudhë që shtrihet nga data 29.05.2017, e cila përkon me fillimin e fushatës zgjedhore dhe përfundon me datën 23.06.2017. Kjo periudhë përbëhet nga 26 ditë kalendarike, ose 20 ditë pune.

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

1. Prezenca në punë:

Ashtu si është analizuar edhe më sipër, nëpërmjet grupeve të monitorimit, është raportuar çdo ditë pranë Sekretariatit të Komisionerit dhe në përfundim të këtij procesi ka rezultuar se janë përfshirë në këtë proces **12302** nëpunës civilë, të cilët kryejnë funksionet e tyre në **285** institucione.

Fillimisht duhet të sqarojmë se statistikat e paraqitura do të raportohen për çdo ditë pune, (20 ditë pune), ç'ka do të thotë se përqindja e mungesave do të gjendet në raport me numrin e ditëve të punës për të gjithë nëpunësit civil, e për të gjithë ditët në të cilat është shtrirë procesi.

Konkretisht, për **12302** nëpunës civilë, për 20 ditë pune, rezulton se janë monitoruar **246.040 ditë pune/për punonjës**.

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

mungesat pa arsye.

Tabela nr.10 Situata e prezencës në punë për periudhën 29.05.2017 deri 23.06.2017

Institucionet e monitoruara	Mungesa të pa justifikuara	Mungesa të justifikuara		Totali i nëpunësve civilë
		Mungesa	Justifikimi	
Njësitë e Qeverisjes Vendore <i>(61 Bashkitë e vendit + 12 Këshillat e Qarkut)</i>	87	6336	362 – leje vjetore 306 – raporte mjekësore 195 - leje lindje 1475 – raste të kushtëzuara nga natyra e punës, të justifikuara me autorizimin për shërbime brenda dhe jashtë vendit 526 – trajnime profesionale 3472 – lëvizje gjatë ditës, për arsye pune jashtë institucionit, të justifikuara nga eprori, sipas natyrës së punës 456 - leje vjetore	4536
Administrata shtetërore <i>(Kryeministria+Ministritë+Prefekti i Qarkut + Institucionet e varësisë)</i>	183	9531	1148 – raporte mjekësore 412 - leje lindje 4029 – raste të kushtëzuara nga natyra e punës, të justifikuara me autorizimin për shërbime brenda dhe jashtë vendit 656 - trajnime 2830 - lëvizje gjatë ditës, për arsye pune jashtë institucionit, të justifikuara nga eprori, sipas natyrës së punës 818 - leje vjetore	7769
TOTALI	270	15867	<u>1454– raporte mjekësore</u> <u>607 - leje lindje</u> 5504- raste të kushtëzuara nga natyra e punës, të justifikuara me autorizimin për shërbime brenda dhe jashtë vendit <u>1182 – trajnime profesionale</u> 6302- lëvizje gjatë ditës, për arsye pune jashtë institucionit, të justifikuara nga eprori, sipas natyrës së punës	12302

Nga sa më sipër, rezulton se gjatë periudhës së monitorimit janë konstatuar :

- a- **15.867 mungesa me arsye**, ose **0,07 %**; nga te cilat: **9.565** mungesa përgjatë gjithë ditës, që i korrespondojnë **0,04 %** të totalit të ditëve të punës; dhe pjesa tjetër **6.302** mungesa të konstatuara gjatë ditës (të pjesshme) që i korrespondojnë **0,03 %** të totalit të ditëve të punës;
- b- **270 mungesa pa arsye**, ose **0,001 %** të totalit të ditëve të punës;

1/a. Rastet e mos prezencës në punë, të justifikuara

Nga analiza e të dhënave që janë pasqyruar më sipër, rezulton se janë raportuar gjithsej **15.867** mungesa të justifikuara për **20 ditë** pune, për **12.302** nëpunës civilë, nga të cilat:

- ✓ **9565** mungesa të konstatuara përgjatë gjithë ditës;
- ✓ **6302** mungesa të konstatuara gjatë ditës, pasi punonjësit kanë qenë prezent në institucion në fillim dhe në mbarim të orarit zyrtar.

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

- në **818** raste, mungesat janë për arsye të lejeve vjetore;
- në **1454** raste, mungesat janë të justifikuara me raport mjekësor;
- në **607** raste, mungesat janë të justifikuara për shkak të lejes së lindjes;
- në **5504** raste, mungesat janë të kushtëzuara nga natyra e punës, të justifikuara me autorizimin për shërbime brenda dhe jashtë vendit;
- në **1182** raste, mungesat janë për shkak të përfshirjes së punonjësve në trajnime profesionale;
- në **6302** raste, mungesat janë konstatuar të pjesshme gjatë ditës, për arsye pune jashtë institucionit, të justifikuara nga eprori, sipas natyrës së punës.

Nga gjithë sa analizuam në këtë rast, Komisioneri vlerëson se kjo është një shifër normale, e cila justifikohet si me shpërndarjen e lejeve vjetore, me procesin e trajnimit apo me funksionimin e institucioneve me natyrë auditimi dhe mbikëqyrjeje. Në këtë rast, Komisioneri është informuar nga grupet e monitorimit për arsyet e mungesave, duke dërguar edhe aktet e justifikimit të mungesave të raportuara.

1/b. Rastet e mos prezencës në punë, të pa justifikuara

Nga ana tjetër, në lidhje me mungesat pa arsye, rezulton se nga grupet e monitorimit janë raportuar **270** raste të tilla; ose **0,001 %** të totalit të ditëve të punës.

Ashtu si duket edhe nga të dhënat, kjo shifër paraqitet e papërfillshme dhe në normalitetin e punës së përditshme të administratës, madje në disa raste, është raportuar më pas se

mungesa ka qenë e justifikuar, por për arsye të ndryshme nuk është pasqyruar drejt në aktin e konstatimit.

Në të njëjtin trend paraqitet situata edhe gjatë monitorimit në institucione, nga ana e grupeve të inspektimit të Komisionerit. Ky përfundim mbështetet në të dhënat e administruara gjatë sondazheve që janë kryer në **77** subjekte, me një numër prej **4217** nëpunësish civilë, ku së bashku me grupin e monitorimit, kanë qenë prezent edhe inspektorët e Komisionerit, dhe në përfundim është konstatuar situata e paraqitur në formë tabelore më poshtë:

Tabela nr.11 Situata e prezencës në punë gjatë monitorimit nga Komisioneri në subjekt

Institucionet e monitoruara	Mungesa të pa justifikuara	Mungesa të justifikuara		Totali i nëpunësve civilë
		Mungesa	Justifikimi	
Njësitë e Qeverisjes Vendore <i>(24 Bashkitë e vendit + 8 Këshillat e Qarkut)</i> 32	0	244	22 - leje vjetore 15 – raporte mjekësore 13 - leje lindje 109 - raste të kushtëzuara nga natyra e punës, të justifikuara me autorizimin për shërbime brenda dhe jashtë vendit 25- trajnime profesionale 60 - lëvizje gjatë ditës, për arsye pune jashtë institucionit, të justifikuara nga eprori, sipas natyrës së punës 33 - leje vjetore	1823
Administrata shtetërore <i>(Ministritë+Prefekti i Qarkut + Institucionet e varësisë)</i> (12 Ministri +28 institucione varësie+5 Prefekt i Qarkut) 45	6	484	55 – raporte mjekësore 21 - leje lindje 303 - raste të kushtëzuara nga natyra e punës, të justifikuara me autorizimin për shërbime brenda dhe jashtë vendit 24- trajnime 48- lëvizje gjatë ditës, për arsye pune jashtë institucionit, të justifikuara nga eprori, sipas natyrës së punës 55 - leje vjetore 70– raporte mjekësore 34 - leje lindje	2394
TOTALI 77	6	728	412- raste të kushtëzuara nga natyra e punës, të justifikuara me autorizimin për shërbime brenda dhe jashtë vendit 49 – trajnime profesionale 108- lëvizje gjatë ditës, për arsye pune jashtë institucionit, të justifikuara nga eprori, sipas natyrës së punës	4217

Ashtu si duket nga kjo pasqyrë, janë konstatuar vetëm 6 raste të mungesave të pa justifikuara dhe 728 raste të mungesave të justifikuara, në 1 ditë pune, për 4217 nëpunës civilë.

Komisioneri ka treguar një kujdes të veçantë për të mbledhur të dhëna të hollësishme në lidhje me këtë proces monitorimi, të cilat i paraqiti të përmbledhura edhe në këtë raport, me qëllim që të diskutohet mbi fakte konkrete mbi sjelljen e nëpunësve civilë gjatë fushatës elektorale dhe jo mbi perceptime apo supozime.

Në këto rrethana, sipas të dhënave të raportuara më sipër, si dhe duke u bazuar në të gjithë procesin e monitorimit të këtij aspekti, Komisioneri vlerëson se trupa e nëpunësve civilë, ndryshe nga çdo fushatë tjetër zgjedhore e realizuar më parë, ka qenë në detyrë gjatë orarit zyrtar, duke ushtruar funksionet e saj ligjore, si dhe ka manifestuar pjekuri dhe përgjegjshmëri, çka pasqyrohet në respektimin e detyrimeve të përcaktuara në ligjin për nëpunësin civil, gjatë të gjitha fazave të zhvillimit të procesit elektoral.

Në lidhje me aspekte të vlerësuara me natyrën e shkeljeve disiplinore, në drejtim të mosrespektimit të disiplinës në punë, në rastin e mungesave të pajustificuara, ato janë hetuar rast pas rasti dhe më tej, është zhvilluar ecuri disiplinore, nëpërmjet organeve disiplinore, sipas rëndësisë së shkeljes së konstatuar, duke pasur parasysh referencat në ligj, të cilat i konsiderojnë mungesën deri në 3 ditë pune, si shkelje të lehtë dhe mungesën mbi 3 ditë, si shkelje të rënda e shumë të rënda disiplinore, të cilat i merr në shqyrtim Komisioni i Disiplinës.

Në rastet e tjera, kur problematikat nuk kanë qenë të natyrës së shkeljeve disiplinore, të tilla kur është "ometuar" nënshkrimi, apo të rasteve kur nuk është materializuar justifikimi në regjistrin përkatës, ndërkohë që punonjësi ka qenë me leje ose në ushtrim të detyrës jashtë institucionit, ato janë zgjidhur me këshillim të personit përgjegjës, nga ana e Sekretariatit të Komisionerit.

- Respektimi i të drejtës për të marrë pjesë në zgjedhje me statusin e kandidatit për deputet, si dhe për të marrë pjesë në administratën zgjedhore

Në lidhje me këtë aspekt, në datën 06.06.2017, nëpërmjet një shkrese dërguar të gjitha institucioneve të monitoruara, Komisioneri ka kërkuar dhe, më tej, ka administruar të dhëna prej tyre, të cilat pasqyrojnë rastet kur nëpunësit civilë kanë kërkuar të jenë pjesë e administratës zgjedhore, në përbërje të KZAZ -ve, KQV-ve, si dhe GNV-ve. Kjo pjesëmarrje është vlerësuar si një veprimtari e jashtme e nëpunësit civil, pasi nuk përfshihet në detyrat e tij funksionale sipas përshkrimit të punës. Për këtë arsye, në mbështetje të nenit 47, të ligjit për nëpunësin civil, ku parashikohet detyrimi i deklaramit të interesave dhe pasurisë, është kërkuar që kjo veprimtari të autorizohet me një akt të veçantë nga titullari i institucionit, ashtu si e parashikon kjo dispozitë ligjore.

Nga ana tjetër, Komisioneri, për të mbështetur punonjësit, si dhe në ndihmë të veprimtarisë zgjedhore të KQZ, i ka kërkuar institucioneve që të mos bëhen pengesë për të dhënë këto leje. Rezulton se në të gjitha rastet e pjesëmarrjes së nëpunësve civilë në këto mekanizma, janë miratuar kërkesat e tyre dhe janë lëshuar autorizimet përkatëse.

Rezulton se nuk është paraqitur asnjë ankesë nga nëpunës civilë, si dhe nuk është dërguar ndonjë informacion tjetër, që të tregojë se është mohuar e drejta e tyre në ndonjë rast.

Po kështu, është monitoruar edhe respektimi i të drejtës së nëpunësit për të marrë pjesë në zgjedhje si kandidat për deputet, e po kështu i detyrimit të institucionit për të konstatuar kushtet e pezullimit të nëpunësit civil në këtë rast.

Kjo për faktin se, në zbatim të nenit 54/1/d, të ligjit për nëpunësin civil, ky rast parashikohet si një nga kushtet, kur njësia e burimeve njerëzore të institucionit ku është emëruar punonjësi, duhet të konstatojë pezullimin dhe të nxjerrë aktin përkatës që e pezullon nëpunësin nga detyra e tij.

Konkretisht, nga të dhënat që na kanë arritur prej **122** institucioneve, janë evidentuar **37** raste, kur nëpunës civilë janë regjistruar si kandidatë për deputetë dhe **515** raste, kur nëpunës civilë kanë marrë pjesë në administratën zgjedhore, nga të cilët, **133** raste, kur nëpunës civilë janë emëruar anëtarë të KZAZ-ve, **344** raste, kur nëpunës civilë, janë emëruar anëtarë të KQV-ve, dhe **38** raste, kur nëpunës civilë, janë emëruar si anëtarë të GNV-ve, të ndarë sipas tipologjisë së institucioneve në tabelën më poshtë:

Tabela nr.12 Statistika në lidhje me pjesëmarrjen e nëpunësve civilë si kandidatë për deputetë si dhe në administratën zgjedhore

Nr.	Institucionet që kanë dërguar të dhënat		Kandidat për Deputet	Pjesëmarrja në administratën zgjedhore		
				KZAZ	KQV	GNV
1	Kryeministria	1	0	0	2	1
2	Institucione në varësi	7	1	1	2	1
3	Ministritë	12	4	7	10	2
4	Institucione në varësi	42	15	56	58	22
5	Bashkitë	41	17	61	262	10
6	Prefekturat	10	0	6	7	2
7	Këshillat e Qarkut	9	0	2	3	0
Total		122	37	133	344	38

Ashtu si duket edhe në këtë pasqyrë të të dhënave, trupa e nëpunësve civilë ka dhënë një ndihmesë të rëndësishme në administrimin e procesit zgjedhor, duke rritur nivelin teknik të

administratës zgjedhore, e për pasojë duke konsoliduar standardet e zgjedhjeve, drejt atyre më të mirave të hapësirës evropiane.

Realizimi i procesit të monitorimit të sjelljes së nëpunësit civil, gjatë fushatës zgjedhore, krahas qëllimit për të siguruar parimin e paanësisë politike të shërbimit civil, është konceptuar nga ana e Komisionerit edhe si një mbështetje e njësisive të administrimit të burimeve njerëzore, për të realizuar detyrat e tyre funksionale, që rrjedhin nga zbatimi i ligjit për nëpunësin civil, të cilat shpesh paraqesin vështirësi edhe për shkak të natyrës së kontrollit që ato kanë, e për pasojë edhe të rezistencës së vazhdueshme që bëhet nga nëpunësit e të gjitha niveleve, për t`ju shmangur rregullave të qarta të disiplinës në punë, si dhe procedurave specifike që kërkon të respektohen ligji i sipërcituar.

Vlerësojmë se, procesi i monitorimit të sjelljes së nëpunësit civil, ka ndihmuar si: **a)** në drejtim të forcimit të disiplinës në punë të administratës publike; **b)** në drejtim të zbatimit të parimit të paanësisë politike në administrimin e shërbimit civil; po ashtu edhe **c) në drejtim të fuqizimit të rolit të njësisive të administrimit të burimeve njerëzore në këto institucione,** të cilat janë konsideruar deri tani, jo në lartësinë e rëndësisë së detyrave të vështira funksionale që duhet të realizojnë sipas ligjit për nëpunësin civil, pasi shpesh ngarkohen me detyra në ndihmë të veprimtarisë së njësisive të tjera të strukturës së institucionit.

Komisioneri arrin në këtë përfundim, duke u nisur nga përmbajtja e akt konstatimeve, në të cilat evidentohet një disiplinim i trupës së nëpunësve civilë, por edhe nga komunikimi me punonjësit e njësisive të personelit, të cilët ndjehen të mbështetur, të vlerësuar dhe më të çliruar për të kryer detyrën e tyre funksionale, si nga eprorët e tyre, ashtu edhe nga nëpunësit civil të institucionit. Nga ana e tyre raportohet se respektimi i disiplinës në punë, është në nivele të larta, krahasuar kjo edhe me kohën e situatave normale, që nuk kanë të bëjnë me periudha zgjedhore.

○ Verifikimi i informacionit të marrë nga media dhe nga denoncimet e qytetarëve

Një rëndësi të veçantë Komisioneri i ka kushtuar edhe verifikimit të informacioneve lidhur me pretendime për parregullsi në sjelljen e nëpunësve civilë gjatë procesit zgjedhor. Burimet e informacionit kanë qenë media, qytetarët dhe nëpunësit civilë, të cilat për çdo rast janë marrë në analizë nga Komisioneri. Më poshtë po i analizojmë me hollësi këto raste, duke materializuar edhe përfundimet e arritura pas shqyrtimit të tyre.

✓ *Denoncimi ndaj Drejtorit të Drejtorisë Rajonale të Tatimeve, Kukës*

Me anë të një letre, dërguar në datën 05.06.2017, në adresën postare elektronike të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, një qytetar (*i cili ka kërkuar të mbetet anonim*) ka denoncuar pjesëmarrjen e nëpunësit AH, në kundërshtim me ligjin, në veprimtari politike. Këtë pretendim, denoncuesi e ka shoqëruar edhe me disa fotografi, ku

shfaqet nëpunësi i denoncuar në një takim elektorale të një subjekti zgjedhor. Nisur nga ky informacion, me aktin nr. 943 prot., datë 06.06.2017, Komisioneri urdhëroi fillimin e verifikimit të këtij rasti duke dërguar grupin e inspektimit në subjekt, pranë Drejtorisë Rajonale Tatimore Kukës. Nga verifikimi paraprak, rezultoi se, punonjësi në fjalë ishte emëruar në pozicionin e punës “Drejtor”, në Drejtorinë Rajonale Tatimore Kukës, sipas procedurave të konkurrencës për ngritje në detyrë, të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Pas një hetimi të thelluar të rastit, Komisioneri arriti në përfundimin se, nëpunësi në fjalë kishte marrë pjesë në një veprimtari politike, të zhvilluar nga një subjekt politik, jashtë orarit zyrtar të punës dhe gjatë kësaj veprimtarie nuk kishte manifestuar në asnjë moment bindjet e tij politike. Kjo do të thotë se nga ana e nëpunësit është vepruar në përputhje me nenin 37/1, të ligjit për nëpunësin civil, ku materializohen të drejtat politike dhe kufizimet për shkak të statusit të nëpunësit civil. Në këtë rast u përfundua hetimi administrativ me vendim të Komisionerit, pasi nuk u gjendën rrethana që të vërtetonin shkelje disiplinore në ngarkim të punonjësit në fjalë.

✓ *Denoncim në media për rastin e pjesëmarrjes në fushatë të nëpunësve civilë në Bashkinë Berat*

Në këtë rast, në denoncim është pretenduar për pjesëmarrjen në veprimtari politike gjatë orarit zyrtar të dy nëpunësve civilë, në Bashkinë Berat.

Nga verifikimi që u krye për të sqaruar rrethanat e çështjes, rezultoi se në një rast punonjësi kryente funksionet publike në pozicionin e punës “*administrator i njësisë administrative të qytetit*”, i cili është një pozicion pune që nuk përfshihet në shërbimin civil, e për këtë arsye, marrëdhënia e tij e punës rregullohet sipas Kodit të Punës dhe jo sipas ligjit për nëpunësin civil.

Ndërkohë, që në rastin tjetër, punonjësja është deklaruar si nëpunëse civile, në pozicionin e punës “*specialiste e menaxhimit të qendrës rinore*”, në Bashkinë Berat. Nga hetimi u provua se nuk ndodhemi në kushtet e veprimeve të kundërligjshme, pasi punonjësja ishte e regjistruar në listat e kandidatëve për deputet në Kuvendin e Shqipërisë, në këto zgjedhje dhe për këtë arsye, me aktin administrativ, nr. 481 datë 03.05.2017, ajo është pezulluar nga shërbimi civil, në përputhje me kërkesat e ligjit për nëpunësin civil, deri në shpalljen e rezultatit përfundimtar apo përfundimit të mandatit, në rast se zgjidhet si deputete në Kuvendin e Shqipërisë.

○ Rastet e konstatuara në lidhje me aplikimin e institutit të pezullimit, masave disiplinore dhe si janë zbatuar procedurat gjatë aplikimit të tyre

✓ *Pezullimi nga shërbimi civil*

Në vijim të procesit të mbikëqyrjes së zbatimit të ligjit për nëpunësin civil, në lidhje me

aspekte procedurale gjatë aplikimit të institutit të pezullimit nga shërbimi civil, në rastet e kandidimit të nëpunësve civilë, në listat e subjekteve zgjedhore, apo në raste të tjera të parashikuara në ligj, Komisioneri ka konstatuar disa raste kur pezullimi nga shërbimi civil, për disa nëpunës, është urdhëruar nga titullari i institucionit, në tejkalim të hapur të kompetencave ligjore. Rastet do ti analizojmë duke evidentuar edhe problematikën e konstatuar në secilin prej tyre.

Komisioneri ka rënë në dijeni të këtyre veprimeve të paligjshme, nëpërmjet informacioneve të dërguara nga nëpunësit civilë, të cilët janë prekur nga ky fenomen (*pasi është konstatuar në mënyrë frekvente dhe nga disa ministra e titullarë institucionesh, në këtë periudhë zgjedhore*), apo gjatë procesit të monitorimit, për rastet si më poshtë:

- Pezullimin nga shërbimi civil të Sekretarit të Përgjithshëm, në Ministrinë e Drejtësisë, me Urdhrin nr. 3817, datë 08.06.2017, të Ministrisë të Drejtësisë, “Për pezullimin nga detyra të Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Drejtësisë dhe marrjen e masave për dorëzimin e detyrës”.
- Pezullimin nga shërbimi civil të Drejtorit të Drejtorisë Arsimore Rajonale Vlorë, me Urdhrin nr. 327, datë 9.6.2017, të Ministrisë të Arsimit dhe Sportit, “Për pezullimin nga detyra të Drejtores së Drejtorisë Arsimore Rajonale, Vlorë”.
- Pezullimin nga shërbimi civil të Sekretarit të Përgjithshëm, në Ministrinë e Arsimit dhe Sportit, me Urdhrin nr. 7/extra, datë 13.06.2017, të Ministrisë të Arsimit dhe Sportit, “Për pezullimin nga detyra të Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Arsimit dhe Sportit”.
- Pezullimin nga shërbimi civil të Drejtorit të Përgjithshëm të Shërbimeve Mbështetëse, në Ministrinë e Arsimit dhe Sportit, me Urdhrin nr. 335, datë 16.06.2017, të Ministrisë të Arsimit dhe Sportit, “Për pezullimin nga detyra të Drejtorit të Përgjithshëm të Shërbimeve Mbështetëse në Ministrinë e Arsimit dhe Sportit”.
- Pezullimin nga shërbimi civil të Drejtorit të Drejtorisë së Teknologjisë, Informacionit dhe Komunikimit, në Ministrinë e Arsimit dhe Sportit, me Urdhrin nr. 342, datë 19.6.2017, të Ministrisë të Arsimit dhe Sportit, “Për pezullimin nga detyra të Drejtorit të Drejtorisë së Teknologjisë, Informacionit dhe Komunikimit, në Ministrinë e Arsimit dhe Sportit”.
- Pezullimin nga shërbimi civil të Specialistit pranë Sektorit të Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Përgjithshme të Burgjeve, me urdhrin nr 5515, datë 20.06.2017, të Drejtorit të Përgjithshëm të Burgjeve.

- Pezullimin nga shërbimi civil të Përgjegjësit të Sektorit të Arkiv Protokollit, në Drejtorinë e Përgjithshme të Burgjeve, me urdhrin nr. 5507, datë 20.06.2017, të Drejtorit të Përgjithshëm të Burgjeve.

Punonjësit më sipër (7 raste), për të cilët është urdhëruar pezullimi nga detyra, janë të kategorive të ndryshme të shërbimit civil, ndër të cilët:

- në 3 raste, niveli i lartë drejtues dhe anëtarë të trupës së nivelit të lartë drejtues, TND, pasi i kryejnë funksionet në institucione të administratës shtetërore;
- në 1 rast, niveli i mesëm drejtues;
- në 1 rast, niveli i ulët drejtues;
- në 2 raste të nivelit ekzekutiv.

Në këto rrethana, aktet administrative që kanë dalë për pezullimin e tyre, janë vlerësuar nga Komisioneri si akte absolutisht të pavlefshme, të dala në kundërshtim flagrant me ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, i cili në nenet 53 deri 56, të tij, kërkon që konstatimi i pezullimit nga shërbimi civil, të bëhet nga njësia e burimeve njerëzore të institucionit, ku nëpunësi civil është i emëruar, apo nga DAP-i, për anëtarët e TND, rregullim i cili nuk është mbajtur parasysh nga titullarët e këtyre institucioneve. Pezullimi i nëpunësve civilë që janë pjesë e TND, në rastin që po analizojmë, duhet të konstatohet nga Departamenti i Administratës Publike, ndërkohë që, për rastet e tjera, pezullimi duhet të konstatohet nga njësia e burimeve njerëzore, ku është emëruar punonjësi.

Sa më sipër, aktet për pezullimin nga shërbimi civil të cilët kanë dalë nga titullarët e institucioneve përkatëse, janë akte administrative absolutisht të pavlefshme, në vështrim të nenit 108, nëntitulli “*Akti administrativ absolutisht i pavlefshëm*”, të Kodit të Procedurave Administrative.

Institucioni i Ministrit, si një pozicion politik, nuk mund të përfshihet në proceset e administrimit të shërbimit civil, si në rastin konkret, me përjashtim të rasteve, kur ligji për shërbimin civil, e përfshin si subjekt të tij. Po kështu, edhe titullarët e institucioneve të varësisë, nuk e kanë këtë kompetencë ligjore. Administrimi i shërbimit civil realizohet nëpërmjet njësisë përgjegjëse, që është Departamenti i Administratës Publike, në institucionet e administratës shtetërore, apo departamentet e burimeve njerëzore në njësitë e qeverisjes vendore dhe në institucionet e pavarura.

Kjo është edhe risia që sollën ndryshimet ligjore në fushën e administrimit të shërbimit civil, të cilat e ndanë këtë aspekt nga ndikimi i politikës, duke filluar që nga momenti i emërimit, të cilin e kryen Departamenti i Administratës Publike, në administratën shtetërore, duke vijuar me administrimin e aspekteve të ndryshme të shërbimit civil, si vlerësimi i punës, zhvillimi i karrierës, që kryhen nga subjekte të posaçme brenda shërbimit civil, të cilat i ngarkon ky ligj, e deri tek përcaktimi i procedurave të hollësishme të cilat i

zbaton një komision i ngritur sipas ligjit, për largimin nga shërbimi civil.

Në këtë këndvështrim, Ministrat kanë detyrimin ligjor për të konstatuar menjëherë këto akte administrative, si absolutisht të pavlefshëm, duke i konsideruar nul dhe pa asnjë efekt juridik të gjitha aktet e tjera që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tyre, si dhe të lejojnë nëpunësit civil të realizojnë detyrat e tyre funksionale, duke pasur parasysh përcaktimet e nenit 110 dhe 111 të Kodit të Procedurave Administrative.

Ky është edhe qëndrimi i Komisionerit, në arsyetimin dhe dispozitivin e vendimeve që ka marrë për të rregulluar paligjshmërinë e konstatuar. Me vendimet nr. 129, datë 09.06.2017; nr. 132, datë 13.06.2017; nr. 134, datë 14.06.2017, nr. 136, datë 22.06.2017 dhe nr. 137, datë 22.06.2017, ka vendosur të kërkojë nga Ministri i Drejtësisë dhe Ministri i Arsimit dhe Sportit, të konstatojnë pavlefshmërinë absolute të akteve administrative që kanë pezulluar nga detyra punonjësit që kemi përmendur më sipër, duke anuluar çdo akt tjetër nxjerrë në bazë dhe për zbatim të tyre.

Ndërkohë, duhet të evidentojmë faktin se, pas komunikimit me koordinatoren e grupit të monitorimit, të ngritur në institucionin e Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve, e cila u këshillua se veprimi juridik i pezullimit kishte prodhuar akte absolutisht të pavlefshme, për shkak se ka dalë në kundërshtim flagrant me procedurën dhe në kapërcim të kompetencave, institucioni reagoi pozitivisht dhe i riktheu në punë dy punonjësit e pezulluar.

✓ *Masat disiplinore*

a. Rasti i Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Arsimit dhe Sportit

Në vijim të masës së pezullimit nga detyra të Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Arsimit dhe Sportit, të marrë nga ana e ministrit, nëpërmjet një informacioni të dërguar nga Departamenti i Administratës Publike, me shkresën nr. 3976/1, datë 14.06.2017, “*Kthim përgjigje*”, Komisioneri ka rënë në dijeni të faktit se, Sekretari i Përgjithshëm i kësaj ministrie, është referuar pranë Komisionit Kombëtar të Përzgjedhjes për Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues, i cili kryen edhe funksionin e Komisionit Disiplinor për TND-në, për të filluar ecuri disiplinore ndaj tij.

Rezulton se, pasi është shqyrtuar rasti në fjalë nga KKP, nëpërmjet aktit administrativ nr. 35, datë 14.06.2017, është arritur në konkluzionin se kërkesa e Ministrit nuk ishte paraqitur në formën e kërkuar nga ligji, si dhe ishte e pabazuar në ligj dhe në prova, e për këtë arsye nuk është marrë në shqyrtim. Nga përmbajtja e këtij akti, rezulton se nga ana e ministrit nuk ishte paraqitur asnjë provë për të mbështetur kërkesën për procedimin disiplinor në këtë rast, ç`ka, e vlerësuar në tërësi edhe me aktin absolutisht të pavlefshëm të pezullimit të nxjerrë nga ministri për këtë punonjës, të krijon përshtypjen e një veprimi të nxjerrë dhe të pambështetur në fakte dhe në prova.

Këtë rast, e ka verifikuar edhe Komisioneri, nisur nga pretendimet e Ministrit të Arsimit dhe Sportit, për parregullsi të sjelljes dhe veprimtarisë së Sekretarit të Përgjithshëm të institucionit, të ngritura gjatë zhvillimit të mbledhjes së Task Forcës (*ku Komisioneri ka marrë pjesë rregullisht, si i ftuar*) si organizëm i krijuar për të monitoruar procesin zgjedhor. Procesi ka nisur me aktin nr. 1120/28 prot., datë 19.06.2017 “*Njoftim mbi fillimin e verifikimit*”, drejtuar Ministrit të Arsimit dhe Sportit, dhe pasi u analizua dokumentacioni i administruar, rezultoi se pretendimet për shkelje disiplinore, të ngritura nga Ministri, në ngarkim të Sekretarit të Përgjithshëm të institucionit, nuk bazoheshin në prova dhe në ligj. Për këtë arsye, verifikimi u përmbyll, me argumentin se nuk u konstatuan elementë të shkeljes disiplinore në ngarkim të Sekretarit të Përgjithshëm, të mjaftueshme për të referuar rastin pranë Komisionit Kombëtar të Përzgjedhjes, për të nisur një procedim disiplinor.

b. Rasti i Drejtorit të Institutit të Mjekësisë Ligjore

Në lidhje me fillimin ecurisë disiplinore ndaj Drejtorit të Institutit të Mjekësisë Ligjore, Komisioneri është njohur nëpërmjet një informacioni që punonjësi i proceduar e ka dërguar pranë Komisionerit, me anën e shkresës nr. 1327 prot., datë 27.6.2017, në përmbajtjen e së cilës pretendoheshin parregullsi në respektimin e procedurës nga Komisioni i Disiplinës, i ngritur pranë Ministrisë së Drejtësisë, si institucioni nga i cili ka varësinë IML-ja.

Në këtë rast, duke shqyrtuar dokumentacionin shoqërues të informacionit, lindën dyshime të arsyeshme për parregullsi në drejtim të respektimit të kompetencave ligjore, si dhe të natyrës procedurale, e për këtë arsye, Komisioneri vendosi fillimin e verifikimit të rastit dhe rrethanave të çështjes.

Nga hetimi administrativ, Komisioneri konstatoi *së pari*: faktin se, Ministri i Drejtësisë, kishte vepruar në kapërcim të kompetencave të tij, në momentin që i ka deleguar funksionet e Sekretarit të Përgjithshëm në detyrë, dy drejtorëve të tjerë të përgjithshëm, në institucion.

Kjo për faktin se, në këtë rast, procedura e transferimit të nëpunësit civil, në një pozicion tjetër, duhet të realizohet nëpërmjet Departamentit të Administratës Publike, pasi drejtori i përgjithshëm dhe sekretari i përgjithshëm, janë dy pozicione pune që përfshihen në Trupën e Nëpunësve të Nivelit të Lartë Drejtues, e për këtë arsye zbatohet një procedurë specifike, e ndryshme nga ajo e nëpunësve të niveleve më të ulëta në hierarkinë e shërbimit civil.

Për këtë arsye, punonjësi që është vendosur në krye të Komisionit të Disiplinës, me tagrin e Sekretarit të Përgjithshëm, ka vepruar në kundërshtim flagrant me ligjin, duke tejkaluar kompetencën e caktuar me ligj për funksionimin e pozicionit të punës, ku ka marrë emërim të rregullt, në nivelin e Drejtorit të Përgjithshëm.

Në këtë këndvështrim, të gjitha veprimet e tjera juridike që janë realizuar nga Komisioni i Disiplinës, janë konstatuar si absolutisht të pavlefshme, e për pasojë edhe akti administrativ

që ka vendosur largimin e tij nga detyra.

Në këto kushte, Komisioneri ka kërkuar nga Ministri i Drejtësisë që të konstatojë menjëherë, si akte absolutisht të pavlefshme, urdhrin për delegimin e kompetencave të Sekretarit të Përgjithshëm në detyrë, tek punonjës të tjerë të institucionit, si dhe urdhrin për ngritjen e komisionit të disiplinës. Po kështu, Komisioneri ka kërkuar nga Komisioni i Disiplinës, që të konstatojë si absolutisht të pavlefshëm të gjithë veprimin juridik që është materializuar me aktin e largimit nga shërbimi civil, të drejtorit të IML-së dhe të përsëritet nga e para, i gjithë procesi, duke respektuar me korrektesë të gjitha procedurat ligjore të përcaktuara në këtë rast për marrjen e një mase disiplinore, si dhe të drejtat e nëpunësit civil për t'u njohur me shkeljen e pretenduar, për t'u dëgjuar, e për t'u mbrojtur vet ose me avokat.

✓ *Vlerësimi i nivelit të bashkëpunimit me institucionet brenda vendit dhe ato ndërkombëtare gjatë procesit të monitorimit të situatës zgjedhore në lidhje me shërbimin civil*

Në lidhje me këtë aspekt, Komisioneri e vlerëson në një nivel të lartë bashkëpunimin dhe mirëkuptimin me të gjitha institucionet e shërbimit civil që u përfshinë në këtë proces monitorimi si dhe më të gjitha mekanizmat që u krijuan në këtë rast, me pjesëmarrjen e nëpunësve civilë.

Me qëllim që të koordinohet puna midis institucioneve që vepruan në aspekte të ndryshme të procesit zgjedhor, Komisioneri ka informuar në vijimësi edhe Kuvendin e Shqipërisë, si edhe Sekretarin e Përgjithshëm të Kryeministrit dhe Task Forcën, si mekanizmi që u krijua nëpërmjet vendimit nr. 473, datë 1.06.2017, të Këshillit të Ministrave, “*Për marrjen e masave dhe monitorimin e veprimtarisë sjelljes apo përdorimit të burimeve njerëzore, financiare dhe logjistike të administratës shtetërore, gjatë procesit zgjedhor për zgjedhjet në Kuvendin e Shqipërisë, për vitin 2017*”, nën drejtimin e Zëvendëskryeministrit.

Në zbatim të pikës 23, të këtij akti nënligjor, Komisioneri ka marrë pjesë si i ftuar në mbledhjet e Task Forcës, duke ndihmuar për të unifikuar praktikën në rastet e aplikimit të ligjit për nëpunësin civil.

Komisioneri e vlerëson të frytshëm edhe bashkëpunimin me institucionet ndërkombëtare që e ushtrojnë aktivitetin e tyre në vendin tonë, për të ndihmuar në ecurinë e procesit të monitorimit të sjelljes së nëpunësit civil gjatë procesit zgjedhor, ndër të cilat Ambasadorin e Shteteve të Bashkuara të Amerikës, Ambasadoren e Republikës Federale të Gjermanisë, Ambasadoren e Delegacionit të Bashkimit Evropian në Shqipëri, Kreun e Zyrës së Këshillit të Evropës, Këshilltarin për Zhvillimin e Politikave dhe Koordinimin, pranë SIGMA-s, Kreun e Prezencës së OSBE, në Shqipëri dhe Kreun e Misionit të OSBE-ODIHR, në Shqipëri, për të kërkuar edhe mbështetjen e tyre gjatë këtij procesi.

Nga ana e tyre është vlerësuar dhe mbështetur nisma e Komisionerit për të kontribuar në ndryshimin e sjelljes së administratës publike gjatë proceseve zgjedhore, drejt standardeve evropiane, në zbatim të parimeve të administrimit të shërbimit civil, duke ndihmuar që administrata të orientohej drejt zbatimit të detyrave funksionale në shërbim të shtetit dhe publikut dhe jo në ndihmë të subjekteve zgjedhore.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, priti në një takim pune Ambasadorin Peter Tejler, kreun e misionit të vëzhguesve të OSBE-ODHIR, së bashku me përfaqësues të tjerë të këtij misioni.

Në këtë takim Komisioneri e informoi ambasadorin Tejler, për planin e veprimeve mbi monitorimin e sjelljes së nëpunësve civile gjatë fushatës zgjedhore.

Nga ana e tij, shefi i misionit të vëzhguesve të OSBE-ODHIR Z. Peter Tejler prezantoi objektivat e punës, rolin në procesin monitorues dhe raportues të vëzhguesve, si dhe shkëmbeu mendime dhe opinione lidhur me përfshirjen e administratës publike në procesin zgjedhor.

Gjatë këtij takimi u diskutua edhe në lidhje me dispozita të veçanta të Kodit Zgjedhor, në të cilat nuk ishin të përcaktuara qartë kategoritë e nëpunësve të administratës, të cilët duhet të paraqesin dorëheqjen nga detyra, më parë se të kandidojnë për tu zgjedhur. Komisioneri vlerëson se kjo dispozitë e Kodit Zgjedhor, duhet të rishikohet në koherencë me ligjin për nëpunësin civil, i cili tashmë ka njohur te drejtën e pezullimit nga shërbimi civil, në rast se nëpunësi civil i çdo kategorie, vendos që të marrë pjesë si kandidat në zgjedhjet politike apo vendore.

Po kështu, edhe Ambasadorja e Delegacionit të Bashkimit Evropian në Shqipëri, Zj. Romana Vlahutin, në përgjigje të informacioneve të dërguara, ka përgëzuar angazhimin e Komisionerit në këtë periudhë veçanërisht të rëndësishme dhe ka falënderuar Komisionerin për përpjekjen për të ndarë informacionin me përfaqësinë e Bashkimit Evropian në vendin tonë.

Në letrën dërguar Komisionerit, Zj. Vlahutin shprehet:

“Puna juaj e inspektimit dhe udhëzimet tuaja ndaj autoriteteve për sa i përket interpretimit ligjor dhe krijimit të strukturave janë shumë të rëndësishme. Për zgjedhjet, është kritike që administrata publike të mbajë standardet më të larta ligjore dhe etike të sjelljes, duke siguruar që përgatitjet zgjedhore të vazhdojnë pa probleme dhe të gjithë qytetarët të gëzojnë lirisht të drejtat e tyre politike.

Për Bashkimin Evropian, administrata publike është një nga fushat kryesore të reformës në Shqipëri dhe kështu konsiderohet një prioritet kyç në procesin e zgjerimit. Si pjesë e

mbështetjes tonë të konsiderueshme për Reformën në Administratën Publike në Shqipëri, ne do të vazhdojmë të mbështesim dhe monitorojmë përpjekjet e institucionit tuaj.”

Komisioneri priti në një takim pune edhe Kreun e Zyrës së Këshillit të Evropës në vendin tonë, Z. Claus Neukirch, i cili vlerësoi punën e Komisionerit në lidhje me iniciativën konkrete dhe theksoi nevojën e bashkëpunimit të ngushtë në të ardhmen.

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

Në përfundim, procesi i monitorimit u përbyll me disa konkluzione dhe rekomandime, të cilat do të mbahen parasysh, si nga ana e institucioneve dhe organizmave që u përfshinë në të, ashtu edhe nga Komisioneri, gjatë zhvillimit të proceseve të ngjashme në të ardhmen, drejt një organizimi më të mirë, për të siguruar rritjen e nivelit të cilësisë dhe impaktit pozitiv të tyre, në drejtim të disiplinimit dhe demokratizimit të veprimtarisë së administratës publike.

Më poshtë po eidentojmë konkluzionet dhe rekomandimet:

- Bazuar në analizën e të dhënave ditore të dërguara nga Grupet e Monitorimit, të ngritura në institucionet që punësojnë nëpunës civilë, të cilat janë përpunuar më tej nga Sekretariati i Komisionerit, si dhe duke pasur parasysh situatën e konstatuar gjatë monitorimit në subjekt të veprimtarisë dhe sjelljes së nëpunësit civil gjatë kësaj fushate elektorale, për zgjedhje politike në vendin tonë, Komisioneri vlerëson në përgjithësi një sjellje korrekte të nëpunësve civilë, të cilët kanë respektuar parimet, kërkesat dhe procedurat e kërkuara nga ligji për nëpunësin civil.
- Njësitë e burimeve njerëzore u vendosën përballë një sfide të vështirë si organizative ashtu edhe funksionale, me të cilën u përballën për herë të parë, por që arritën ta përballojnë me sukses. Këto struktura dolën më të forta pas realizimit të këtij procesi, e për këtë arsye, duhet të vijojë puna për të siguruar një disiplinë korrekte edhe në situatën normale, pas zgjedhjeve.
- Nisur nga analiza e dispozitave që rregullojnë subjektet zgjedhore, në Kodin zgjedhor, të cilat kanë të bëjnë kryesisht me përcaktimin e funksioneve të larta në administratë, Komisioneri vlerëson se ato duhet të rishikohen, dhe duhet të vendosen në koherencë me ligjin për nëpunësin civil, i cili i njeh nëpunësit civil që kandidon, pavarësisht

nivelit të tij në hierarkinë e shërbimit civil, të drejtën e pezullimit nga shërbimi civil dhe nuk e detyron për t'u dorëhequr.

- Në rastin e aplikimit të institutit të pezullimit, për shkak të pjesëmarrjes si kandidat për deputet, në këto zgjedhje politike, nga ana e njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, ku nëpunësi civil është i emëruar, vlerësojmë se është respektuar kërkesa ligjore, për konstatimin e pezullimit të statusit të nëpunësit civil, për shkak të pjesëmarrjes si kandidat në këto zgjedhje.
- Në rastin e veprimtarive të jashtme të nëpunësve civilë, Komisioneri ka konstatuar se nga ana e titullarit të institucionit, pas kërkesës së nëpunësit civil, është zbatuar kërkesa ligjore, për të lejuar këto kategori veprimtarish, të tilla si, pjesëmarrje në administratën zgjedhore, në përbërje të KZAZ-ve, KQV-ve dhe GNV-ve, duke lëshuar edhe autorizimin përkatës.
- Komisioneri vlerëson se Grupet e Monitorimit, kanë zhvilluar me korrektesë verifikimin e rasteve të denoncuar dhe më tej, kanë vijuar procedurën ligjore për ndjekjen e rasteve kur janë konstatuar shkelje disiplinore.
- Në rastin e verifikimeve të kryera nga Komisioneri, pas denoncimeve të marra nga media apo të dërguara nga qytetarët, nuk janë konstatuar shkelje ligjore nga ana e subjektit (*nëpunësit civil*) të denoncuar. Aktivitetet politike janë zhvilluar pas orarit zyrtar, apo në ditë pushimi dhe punonjësit nuk kanë kryer veprime që vijnë në kundërshtim me ndalesat ligjore për të qenë protagonist, apo për të shfaqur në publik bindjet personale politike.
- Komisioneri nuk ka marrë asnjë denoncim në lidhje me përdorimin e mjeteve, apo burimeve njerëzore të institucioneve në fushatë zgjedhore, e po kështu, nuk e ka konstatuar një fakt të tillë gjatë monitorimit të vazhdueshëm të fushatës.
- Duke vlerësuar ecurinë e procesit të monitorimit dhe impaktin që ai pati në disiplinimin e administratës, Komisioneri vlerëson se ky proces duhet të vijojë edhe në rastet e proceseve zgjedhore, në të ardhmen
- Njësitë e administrimit të burimeve njerëzore duhet të vijojnë komunikimin me Komisionerin, pas kësaj eksperience të suksesshme bashkëpunimi, për të rritur nivelin e zbatimit të ligjit për nëpunësit civil, në të gjitha aspektet e tij.
- Njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore, të vijojnë mbikëqyrjen e respektimit të disiplinës formale në punë, pasi kjo sjell rritjen e efikasitetit dhe efektivitetit në punë.

- Të mbështeten njësitë e burimeve njerëzore nga titullarët e institucioneve, si me personel, ashtu edhe duke vlerësuar rolin e tyre në administrimin e shërbimit civil.
- Komisioneri vlerëson se,duke vepruar në mbështetje të një procesi zgjedhor në përputhje me ligjin, ka ndihmuar për të siguruar një proces më të mirë zgjedhor në vendin tonë, drejt standardeve më të mira të Hapësirës Evropiane.
- Në përfundim, Komisioneri vlerëson se institucionet reagues menjëherë për të plotësuar kërkesat e procesit të monitorimit duke ndihmuar kështu, që shërbimi civil të ngrihet në një nivel tjetër, më të lartë, drejt standardeve më të mira Evropiane.
- Nëpunësit civilë, të ndërgjegjshëm për detyrën e rëndësishme që kanë në piramidën e shtetit, duhet të jenë pararoja e reformimit rrënjësor të mentalitetit të administratës në vendin tonë, drejt mentalitetit të punës, paanësisë politike dhe meritokracisë.
- Komisioneri i drejton vlerësimet më të mira, nëpunësve civilë, që në këtë proces zgjedhor, të përgatitur për sfidat me të cilat do t'i përballë integrimi i vendit në BE, kanë ndryshuar rrënjësisht sjellje, në kahun e zbatimit të ligjit dhe të realizimit të rolit të tyre në zhvillimin e vendit.
- Nëpunësit civilë mirëkuptuan procesin e monitorimit dhe nuk pati asnjë rezistencë ndaj vendosjes së disa rregullave të reja shtesë në lidhje me disiplinën në punë dhe i respektuan ato.
- Komisioneri vlerëson rolin e nëpunësve civilë në administratën zgjedhore, të cilët e orientuan procesin e zgjedhjeve drejt standardeve të reja, drejt qetësisë dhe profesionalizmit.
- Komisioneri e vlerëson ndihmën e dhënë gjatë këtij procesi sa të rëndësishëm, po aq edhe delikat dhe i falënderon në mënyrë të veçantë, institucionet ndërkombëtare, ndër të cilat Ambasadorin e Shteteve të Bashkuara të Amerikës, Ambasadoren e Republikës Federale të Gjermanisë, Ambasadoren e Delegacionit të Bashkimit Evropian në Shqipëri, Kreun e Zyrës së Këshillit të Evropës, Këshilltarin për Zhvillimin e Politikave dhe Koordinimin, pranë SIGMA-s, Kreun e Prezencës së OSBE, në Shqipëri dhe Kreun e Misionit të OSBE-ODIHR, në Shqipëri, si dhe kërkon mbështetjen e tyre në të ardhmen, për të përballuar sfidat e reformës në administratën publike.

KAPITULLI II

MENAXHIMI I INFORMACIONIT DHE ADRESIMI I PROBLEMEVE TË DENONCUARA NËPËRMJET ANKESAVE

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

Komisioneri ka vijuar të analizojë rregullisht të gjitha informacionet e ardhura gjatë vitit 2017, duke i kushtuar rëndësi të veçantë verifikimit paraprak të çdo rasti.

Ankesat të cilat janë vlerësuar se përbëjnë indicie për të hetuar më thellë rastin, janë regjistruar si procese inspektimi, duke kryer më tej të gjitha veprimet procedurale për zgjidhjen përfundimtare të tyre, me një vendim konkret paralajmërimi.

Në disa raste, ankesat kanë shërbyer si indikatorë për të filluar një proces mbikëqyrjeje, pasi kanë denoncuar aspekte parregullsie gjatë veprimtarisë së subjekteve të ndryshme të ngarkuar prej ligjit për të kryer detyra në institute të veçanta të tij dhe si shembull përmendim Autoritetin e Aviacionit Civil dhe Autoritetin Kombëtar të Ushqimit. Këto ankesa janë bashkuar me procesin e mbikëqyrjes dhe kanë marrë zgjidhje me përfundimin e këtij procesi, ashtu si do të analizohet konkretisht në vijim të kësaj rubrike. Kjo situatë paraqitet në tabelën më poshtë:

Tabela nr.13 *Arsyet e fillimit të hetimit administrativ*

Arsyet e fillimit të hetimit administrativ	Numri i rasteve të hetuara
Filluar nga informacioni për shkelje të ligjit, ardhur në adresë të Komisionerit	89
Filluar kryesisht nga Komisioneri	2
Totali	91

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

Tabela nr.14 *Ecuria e procesit të inspektimeve filluar në vitin 2017*

Ecuria e procesit të inspektimeve filluar në vitin 2017	Numri i Inspektimeve filluara kryesisht	Numri i Inspektimeve filluara nga kërkesat	Numri Total i Inspektimeve
Numri i inspektimeve të përfunduara gjatë vitit 2017	2	83	85
Numri i inspektimeve në proces (mbartur në vitin 2018)	0	6	6
Totali	2	89	91

Gjatë vitit 2017, numri total i inspektimeve është **91**, nga të cilat procesi ka përfunduar në

85 raste dhe **6** raste janë mbartur për t'u trajtuar në vitin 2018.

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

Tabela nr.15 Tipologjia e institucioneve të inspektuara

	Tipologjia e institucioneve të inspektuara	Numri i Inspektimeve filluara kryesisht	Numri i Inspektimeve filluara nga kërkesat	Numri Total i Inspektimeve
A.	Institucione të Pushtetit Qendror Total	2	69	71
	Institucione varësie	1	53	54
	Ministri	1	16	17
B.	Institucione të Pushtetit Vendor Total	0	17	17
	Këshill Qarku	0	5	5
	Bashki	0	12	12
C.	Institucione të Pavarura	0	3	3
	Totali (A + B + C)	2	89	91

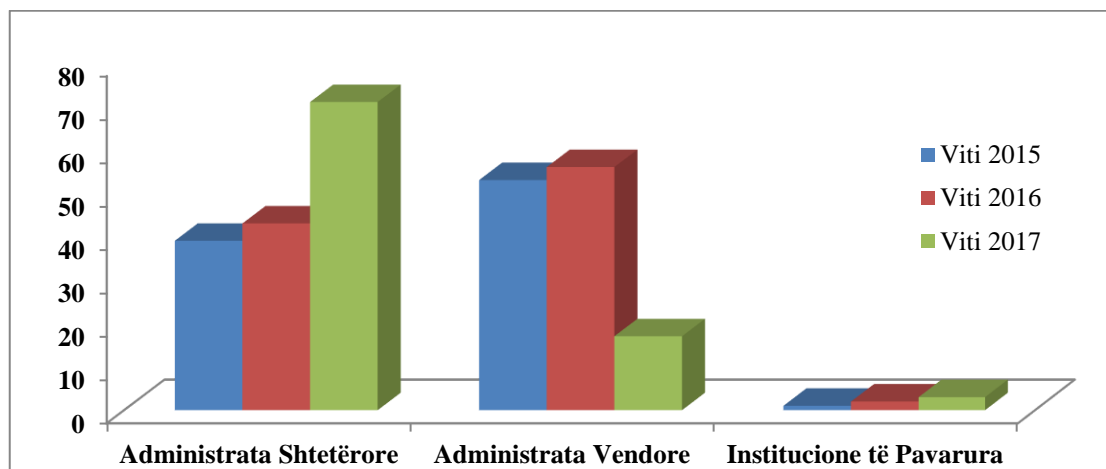
Sipas të dhënave të paraqitura në tabelën më sipër, rezulton se :

- nga administrata shtetërore (ku përfshihen institucionet e administratës qendrore dhe ato të varësisë) janë regjistruar **71** raste, ose **78%**;
- nga administrata vendore janë regjistruar **17** raste, ose **20%**;
- nga organe të pavarura vetëm **3** raste, ose **2%**.

Nëse do të krahasojmë situatën aktuale, me atë të dy viteve më parë, ajo paraqitet si më poshtë:

Tabela nr.16 Informacionet sipas nivelit të administratës nga e cila kanë ardhur dhe një krahasim me gjendjen e viteve 2015 dhe 2016

<i>Niveli i administratës</i>	<i>Administrata Shtetërore</i>	<i>Administrata vendore</i>	<i>Institucione të pavarura</i>
<i>Raste të regjistruara gjithsej</i>			
<i>Në vitin 2017</i> 91 raste	71	17	3
<i>Në vitin 2016</i> 101 raste	43	56	2
<i>Në vitin 2015</i> 93 raste	39	53	1



Nisur nga vlerat e paraqitura në tabelë, evidentohet se, në përgjithësi, prurja e informacionit vijon të jetë në të njëjtin nivel, pasi numri i ankesave paraqitet pothuajse konstant në tre vite. Por, nga ana tjetër, në dallim nga një vit më parë, evidentohet se është zvogëluar numri i ankesave të ardhura nga administrata vendore dhe është rritur numri i ankesave nga administrata shtetërore, ç`ka vlerësohet si ndikim i rrethanave specifike, të tilla si procesi i ristrukturimit të administratës shtetërore, si dhe për shkak të disa masave disiplinore që janë marrë në periudhën zgjedhore, ashtu si e kemi analizuar me hollësi në këtë raport, në rubrikat që bëjnë fjalë për ristrukturimin e institucioneve të administratës shtetërore dhe monitorimin e sjelljes së nëpunësit civil gjatë fushatës zgjedhore.

Ndërsa ankesat e ardhura nga institucionet e pavarura ruajnë të njëjtin trend dhe paraqiten në shifra relativisht të vogla.

Nëse do të raportonim në mënyrë të përmbledhur mënyrën e trajtimit të informacioneve të ardhura apo të mbledhura nga ana e Komisionerit, situata do të paraqitej si më poshtë:

Tabela nr.17

Mënyra e trajtimit të informacioneve të zgjidhura gjatë vitit 2017

Mënyra e përfundimit të procedurës administrative, pas shqyrtimit të rastit	Numri i rasteve të filluara kryesisht	Numri i rasteve të filluara nga kërkesat	Numri i rasteve Total
Vendim për përmirësimin e situatës së paligjshmërisë	0	17	17
Vendim për mbylljen e procedurës për mungesë të parregullsisë	2	3	5
Bashkuar dhe trajtuar në mbikëqyrje të përgjithshme, ushtruar pranë institucionit ku pretendohet parregullsia	0	14	14
Vendim për përfundimin e procesit administrativ, pasi rasti është ankuar në gjykatë	0	3	3
Kthyer përgjigje kërkuarit në rrugë administrative	0	41	41
Pezulluar		5	5
Mbartur për vitin 2018		6	6
Totali	2	89	91

Sipas kësaj pasqyre, Komisioneri ka kryer hetime paraprake dhe hetime të thelluara administrative, duke i dhënë zgjidhje të gjitha ankesave që kanë ardhur në adresë të tij, si dhe në rastin kur hetimi ka filluar kryesisht (2 raste), duke dalë me vendime të veçanta në **85** raste, nga të cilat:

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

Rezulton se **6** raste janë mbartur për vitin 2018.

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

Tabela nr.18 *Tipologjia e kërkesës/ ankesës/informacionin ardhur në adresë të Komisionerit*

Tipologjia e kërkesës/ ankesës/informacionin ardhur në adresë të Komisionerit	Numri i kërkesave
Kërkesës/informacionin për mosmarrëveshje administrative të kërkesit (<i>personale</i>)	75
Kërkesës/informacionin për mosmarrëveshje administrative për palë të treta	4
Kërkesës/informacionin për parregullsi në administrimin në ndonjë procedurë në shërbimin civil nga ndonjë subjekt specifik i të drejtës (<i>përgjegjës për ndonjë procedurë, e cila detyrohet nga ligji ta realizojë</i>)	10
Totali	89

Pra, vendin kryesor e zënë ankesat individuale të nëpunësve civilë, të cilat përfaqësojnë rreth **83%** të ankesave të regjistruara.

2. Klasifikimi i informacioneve të verifikuara për vitin 2017, sipas objektit të tyre

Duke bërë një klasifikim mbi llojet e mosmarrëveshjeve administrative, të trajtuara kryesisht, rast pas rasti për vitin 2017, gjendja paraqitet si në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr.19 *Mosmarrëveshjet administrative, të klasifikuara sipas objektit të tyre*

Instituti ku prezumohet parregullsia sipas kërkesës/informacionit	Numri i rasteve
Procedurë disiplinore	14
Procedurë lirimi nga shërbimi civil	9
Procedurë transferimi (përkohshëm ose përhershëm, për arsye ristrukturimi)	19
Procedurë konfirmimi në përfundim të periudhës së provës	5
Mos zbatim të vendimit të DAP	3
Mos zbatim të vendimit gjyqësor të formës së prerë (neni 66/1)	2
Procedurë konkurrimi	8
Procedurë pezullimi	7
Tjetër	22
Totali	89

Ashtu si konstatohet edhe nga të dhënat e paraqitura në tabelë, numri më i madh i ankesave të paraqitura pranë Zyrës së Komisionerit i përket institutit të lirimit nga shërbimi civil dhe transferimit të përkohshëm dhe të përhershëm, **28** raste.

Vlerësojmë se kjo situatë vjen për shkak të përfshirjes së administratës shtetërore në proces riorganizimi, i cili shoqërohet edhe me raste të transferimit ose lirimit nga shërbimi civil. Ky proces është duke u ndjekur në kushtet e një inspektimi tematik, ashtu si është analizuar më sipër në këtë raport dhe do të përfundojë me një material vlerësues për rrethanat dhe respektimin e kërkesave ligjore gjatë zhvillimit të tij.

Po kështu, me një numër të lartë informacionesh paraqitet edhe instituti i disiplinës në shërbimin civil. Konstatohen **14** raste me objekt kundërshtimin e procedurës së ecurisë disiplinore të kryer ndaj nëpunësit civil. Edhe ky moment është i lidhur me procesin zgjedhor, në të cilin u morën disa masa disiplinore, ligjshmëria të cilave është trajtuar në këtë raport, në rubrikën e monitorimit të sjelljes së nëpunësve civilë gjatë procesit zgjedhor.

Nga hetimi administrativ i kryer në këto raste, kanë rezultuar probleme me zbatimin e procedurës ligjore, pasi aktet kanë dalë shpesh në kapërcim të kompetencave ligjore, nga subjektet që kanë dhënë masën.

Edhe për vitin 2017, bie në sy fakti se nëpunësit i drejtohen për zgjidhjen e problemeve të tyre Komisionerit, pavarësisht rregullimit ligjor që i njeh atyre të drejtën për t'iu drejtuar gjykatës, në lidhje me mosmarrëveshjet e punës, apo elementë të ndryshëm të marrëdhënies në shërbimin civil, në rastet kur punëdhënësi është organ i administratës

publike, sipas nenit 7, germa “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 kanë një rëndësi të veçantë për Komisionerin, i cili i shqyrton ato në këndvështrim të kompetencave të tij, duke verifikuar procedurën e ndjekur nga aktorët dhe mekanizmat ligjore që janë të ngarkuar të zbatojnë ligjin për nëpunësin civil, ndër të cilët Komisionet e ngritura gjatë procesit të rekrutimit, Komisioni i Përherëshëm i Disiplinës, apo eprori direkt, duke vlerësuar në çdo rast, mbështetjen në ligj dhe në prova të veprimeve apo akteve të ndryshme administrative, të cilat prekin në një mënyrë ose një tjetër, marrëdhënien në shërbimin civil, ose elementë të saj.

Në rastet e trajtuara, ndërhyrja e Komisionerit ka qenë efikase dhe vendimet e marra prej tij, në përfundim të trajtimit të këtyre çështjeve, janë vlerësuar dhe në përgjithësi janë zbatuar, vullnetarisht, nga ana e institucioneve.

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

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

KAPITULLI III

MBIKËQYRJA E PLANIFIKUAR, INSPEKTIMET TEMATIKE DHE PROBLEMET E KONSTATUARA NË RAPORT ME ZBATIMIN E LIGJIT

1. Përmbledhje e procesit

Gjatë këtij viti, Komisioneri ka vijuar të ushtrojë veprimtarinë e mbikëqyrjes, sipas Rregullores “*Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit*”, miratuar me vendimin nr. 17, datë 11.03.2015, të Komisionerit, duke aplikuar metodologjinë e përcaktuar në llojet e mbikëqyrjes që janë parashikuar në rregulloren e procedurave.

Në këtë proces janë zhvilluar indikatorët sasiorë dhe cilësorë, që kanë të bëjnë me nivelin e zbatimit të procedurave ligjore si dhe me përmbushjen e kriterëve për të qenë nëpunës civil, ndërt të cilat, mënyra e rekrutimit dhe akti i emërimit, të dhëna të hollësishme në lidhje me realizimin e procesit të testimit dhe përzgjedhjes, 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 këtij viti, ndër të tjera, janë përfshirë në procesin e mbikëqyrjes dhe inspektimit **77** subjekte të fushës së shërbimit civil, nga të cilat, **40** subjekte të administratës vendore (**39** bashki dhe **220** Njësi Administrative si pjesë e strukturës së tyre dhe **1** Këshill Qarku) dhe **37** subjekte të administratës shtetërore, nga të cilat **12** njësi të qeverisjes qendrore, (**11** Ministrinë e linjës dhe Kryeministria) dhe **25** institucione varësie.

Objekti i kontrollit në këto institucione ka qenë zbatimi i ligjit për nëpunësin civil, në të gjitha institutet e tij, për rastet e mbikëqyrjes së përgjithshme, e cila është zhvilluar në **37** institucione; kontrolli i aspektit të punësimeve në kundërshtim me ligjin në pozicione të shërbimit civil, që ka përfshirë **28** subjekte dhe monitorimi i procesit të ristrukturimit që ka përfshirë **12** institucione.

Të dhënat e administruara gjatë mbikëqyrjes janë fiksuar në evidenca të hollësishme, të cilat janë përfshirë në materialet e mbikëqyrjes si aneks raporte 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 finalizohet me një akt efikas, konkret dhe lehtësisht të zbatueshëm prej institucionit të cilit i drejtohet.

Ndërkohë, gjatë vitit 2017, si një ndër rastet e institucioneve të përfshira në *inspektim tematik*, është Bashkia Tiranë, ku si objekt i mbikëqyrjes ka qenë një aspekt i veçantë i ligjit, i cili është vlerësuar i një rëndësie specifike, që konkretisht ka të bëjë me mënyrën e plotësimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil, për periudhën ndërmjet viteve 2015-2017. Ky proces, për shkak të dokumentacionit voluminoz që duhej verifikuar, nuk është

përmbyllur me vendim paralajmërimi brenda vitit 2017, por është mbartur për vitin 2018 dhe aktualisht ndodhemi në fazën e përpunimit të materialit përfundimtar të tij.

Më poshtë po paraqesim ecurinë e procesit në lidhje me vendimmarrjen e Komisionerit dhe proceset në vazhdim.

Tabela nr.20 Mbikëqyrjet e përgjithshme dhe inspektimet tematike, të pasqyruara sipas nivelit të administratës

Nr.	Institucioni	Përfunduar procesi me Vendim të Komisionerit		Në proces	
		Mbikëqyrje të përgjithshme	Inspektime tematike	Mbikëqyrje të përgjithshme	Inspektime tematike
1.	<i>Administratë Shtetërore</i>	10	15	0	12
2.	<i>Njësi të Qeverisjes Vendore</i>	9	12	18	1
Totali 77 procese (ku përfshihen 77 institucione dhe 220 njësi administrative)		19	27	18	13

1. a Mbikëqyrje e përgjithshme, e realizuar në njësitë e qeverisjes vendore

Ky proces është ushtruar në **27** bashki të vendit, sipas listës që është paraqitur si aneksi nr.1 i raportit, ndër të cilat përfshihen *Bashkia Lezhë, Bashkia Kukës, Bashkia Lushnje, Bashkia Prrenjas, Bashkia Sarandë, Bashkia Konispol, Bashkia Pogradec, Bashkia Cërrik*, etj, si edhe janë kontrolluar marrëdhëniet e punësimit të nëpunësve civilë në **137** njësi administrative, të cilat aktualisht janë në përbërje të tyre, e më parë kanë qenë të organizuara si komuna.

Objekti i mbikëqyrjes në këtë rast ka qenë i përgjithshëm dhe ka përfshirë të gjitha institutet e ligjit, ndër të cilat deklarimi i statusit të punësimit, rekrutimi, transferimi dhe ristrukturimi, ecuria disiplinore, vlerësimi dhe përshkrimi i punës, si dhe dosja e regjistri i personelit. Këto aspekte do të trajtohen të detajuara në vijim të raportit ku paraqiten statistika në lidhje me të gjitha institutet e ligjit, si dhe në kapitullin “*Mbikëqyrja në vazhdim*”, ku trajtohet qëndrimi i Komisionerit në lidhje me shkeljet e evidentuara në këto subjekte.

Në këtë rubrikë do të paraqesim të grupuar problemet e evidentuara në njësitë e vetëqeverisjes vendore në lidhje me administrimin e shërbimit civil, e cila në fakt paraqitet në të njëjtat drejtime si edhe në institucionet e mbikëqyrura një vit më parë:

- ✓ Evidentohen raste kur punonjësit nuk e përmbushin kriterin e nivelit arsimor për të qenë nëpunës civilë dhe për të cilët nuk është kryer deklarimi i statusit të punësimit, sipas përcaktimit të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar

(*Bashkia Lezhë; Bashkia Lushnjë, Bashkia Sarandë, Bashkia Librazhd, Bashkia Kukës, etj*).

- Në këto raste është urdhëruar njësia përgjegjëse të nxjerrë aktin e refuzimit të statusit të nëpunësit civil dhe të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës, duke evidentuar faktin se ata nuk e përmbushin kriterin e nivelit arsimor për të qenë nëpunës civilë, në përputhje me kërkesat e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
 - Pozicionet e punës të shpallen të lira, për t`u plotësuar më tej në përputhje me ligjin për nëpunësin civil, në koherencë me strukturën aktuale dhe nevojat e institucionit.
- ✓ Nuk janë respektuar procedurat ligjore që rregullojnë procesin e ristrukturimit. Përmendim si shembull *Bashkitë Prrenjas, Librazhd, Lezhë, Lushnjë*, të cilat në të gjitha rastet që ka pasur ndryshim të strukturës, nuk kanë kryer procedurat e ristrukturimit.
- Në këto raste është urdhëruar njësia përgjegjëse që të drejtojë procesin për kryerjen e veprimeve përkatëse, për revokimin e gjithë akteve administrative që kanë dalë për ristrukturimin, në kundërshtim me ligjin dhe të fillojë procesin nga e para, duke ndjekur këtë radhë pune:
 - Ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit.
 - Komisioni i Ristrukturimit të paraqesë përpara njësisë përgjegjëse propozimet për lirim nga shërbimi civil të nëpunësve, pozicioni i të cilëve është shkurtuar apo është riorganizuar.
 - Të përfundojë procesi me vendimin përkatës për lirim nga shërbimi civil apo riemërimin në pozicione të së njëjtës kategori, sipas dispozitave të ligjit.
 - Të hartohen dhe plotësohen përshkrimet e punës, për të gjitha pozicionet që janë pjesë e shërbimit civil, sipas parashikimeve të ligjit, pasi kjo kërkesë, përbën një kusht pa të cilin nuk mund të kryhet risistemimi i punonjësve nga ana e Komisionit të Ristrukturimit.
 - Të respektohen të drejtat e punonjësve të prekur nga ristrukturimi, që rrjedhin nga përmbajtja e ligjit, si e drejta e dëmshpërblimit në përputhje me vjetërsinë në punë dhe mundësia që brenda një periudhe 2-vjeçare të konkurrojnë në procedurat e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, si dhe mundësia për t`u emëruar në mënyrë të përkohshme nga njësia përgjegjëse, me pëlqimin e tyre, në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil.
- ✓ Pozicioni i punës, pa të drejtë, nuk është konsideruar si pjesë e shërbimit civil. Si shembull përmendim *Bashkinë Prrenjas* me **15** raste; *Bashkinë Librazhd* me **20** raste; *Bashkinë Kuçovë* me **12** raste, etj.
- Në këto rrethana, njësia përgjegjëse është urdhëruar që të rregullojë situatën duke

realizuar procesin e verifikimit, nëse këta punonjës i përmbushin kërkesat e posaçme për vendin e punës dhe të deklarojë statusin e tyre të punësimit.

- ✓ Emërimet në pozicione pune të shërbimit civil, nëpërmjet kontratave të përkohshme, pa zhvilluar më parë procedurën e konkurrimit nga jashtë për nivelin ekzekutiv, apo të emërimit, pa kryer më parë procedurat e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë. Si shembull përmendim *Bashkinë Kukës*, ku u evidentuan **102** raste të emërimeve me kontratë; *Bashkinë Lushnjë*, ku u konstatuan **68** raste emërimet me kontratë; *Bashkinë Skrapar*, ku janë evidentuar **47** raste të emërimeve me kontratë; *Bashkinë Lezhë*, me **188** raste (rreth 87% e numrit të përgjithshëm të nëpunësve civilë); *Bashkinë Divjakë*, me **30** raste (rreth 50% e pozicioneve të punës në shërbimin civil); *Bashkinë Kuçovë* dhe *Bashkinë Patos*, me nga **20** raste për çdo institucion, etj.
- Në këto kushte, personave përgjegjës, që janë titullarët e institucioneve, të cilët kanë kryer veprime administrative në kundërshtim me ligjin, i është kërkuar që të konstatojnë menjëherë pavlefshmërinë absolute të aktit të emërimit dhe të ndërpriten marrëdhëniet e punës për punonjësit e emëruar në kundërshtim me kërkesat e ligjit. Njësia përgjegjëse është orientuar të shpallë si të lira pozicionet që do të mbeten vakante dhe t'i plotësojë ato në përputhje me ligjin.
- ✓ Nuk janë zbatuar procedurat gjatë një ecurie disiplinore.
- Në këto raste, është kërkuar që të konstatohet pavlefshmëria absolute e aktit të dhënies së masës disiplinore, nga subjekti që ka vepruar në kundërshtim me procedurat ligjore dhe nga njësia përgjegjëse që të heqë aktin nga dosja e personelit dhe, më tej, është udhëzuar për procedurat që duhet të ndiqen në këtë rast.
- Për të rregulluar ligjshmërinë, janë orientuar institucionet që të ngrenë Komisionin e Disiplinës, sipas përbërjes që parashikon ligji për nëpunësin civil.

Këto probleme, ende vijojnë të jenë evidente sidomos në subjektet e administratës vendore dhe për të rregulluar situatën e ligjshmërisë, Komisioneri, krahas aplikimit të mjetit ligjor, që është detyrimi për të zbatuar ligjin nëpërmjet vendimeve paralajmëruese, është duke i mbështetur edhe me asistencë teknike me qëllim që fillimisht të kuptohen procedurat nga subjektet e ngarkuara me zbatimin e tyre, për të mundësuar vendosjen e administrimit të shërbimit civil në korniza ligjore.

1.b Mbikëqyrje e përgjithshme e programuar në Drejtoritë Arsimore Rajonale dhe Zyrat Arsimore

Gjatë vitit 2017, Komisioneri ka realizuar mbikëqyrje të përgjithshme, në **9** institucione të varësisë së Ministrisë së Arsimit Sportit dhe Rinisë, ku përfshihen **9** Drejtoritë Arsimore Rajonale dhe **17** Zyrat Arsimore. Në këto institucione është verifikuar administrimi i shërbimit civil për **319** nëpunës civilë.

Në këto subjekte janë konstatuar parregullsi gjatë administrimit të shërbimit civil, ashtu si do të analizojmë më tej, në këtë material, çka do të thotë që Departamenti i Administratës Publike, duhet të rrisë vëmendjen ndaj këtyre institucioneve, edhe për faktin se eksperiencia e tyre në punët e administrimit të shërbimit civil, sapo ka filluar.

Këto subjekte janë përfshirë për herë të parë në skemën e shërbimit civil, sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar. Përfshirja e drejtorive të arsimit në “Listën e institucioneve të administratës shtetërore”, është e parashikuar në Lidhjen nr. 1, që është pjesë e Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar.

Objekti i mbikëqyrjes në këtë rast ka qenë i përgjithshëm dhe ka përfshirë të gjitha institutet e ligjit për nëpunësin civil, ndër të cilat, evidentimin e pozicioneve që kryejnë funksione të shërbimit civil; deklarin e statusit të punësimit për çdo punonjës të institucionit, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar; respektimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil; hartimin e formularit të përshkrimit të punës; miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil; rekrutimet nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar; transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm; pezullimin nga shërbimi civil; realizimin e vlerësimeve të punës për nëpunësit civilë; kryerjen e trajnimeve të detyrueshme për nëpunësit civilë në periudhë prove, etj.

Më tej, po trajtojmë situatën e shërbimit civil, gjatë aplikimit të instituteve të ndryshme të ligjit për nëpunësin civil, parregullsitë e konstatuara në këto subjekte, si dhe qëndrimin e Komisionerit për zgjidhjen e rasteve me probleme.

Drejtoritë Arsimore Rajonale dhe Zyrat Arsimore janë struktura që funksionojnë sipas Vendimit nr. 66, datë 03.02.2010, të Këshillit të Ministrave, “Për riorganizimin e Drejtorive Rajonale dhe Zyrave Arsimore” dhe në pikën 7 të tij, përcaktohet se: “Ministri i Arsimit, miraton rregulloret e brendshme të funksionimit të drejtorive arsimore rajonale dhe të zyrave arsimore”.

Në zbatim të këtij përcaktimi, është miratuar nga ministri një rregullore tip, me nr. 311/1 prot., datë 18.01.2011, “Rregullore për funksionimin e Drejtorisë Arsimore Rajonale dhe Zyrës Arsimore”, e cila u është dërguar institucioneve përkatëse, nëpërmjet Udhëzimit nr. 3, datë 18.1.2011, të Ministrit, “Për rregulloren e funksionimit të Drejtorisë Arsimore Rajonale dhe Zyrës Arsimore”.

Në nenin 26 të këtij akti rregullator, është përcaktuar në mënyrë të shprehur se, “Drejtori i DAR-it miraton rregulloren e brendshme të DAR-it dhe të ZA-së përkatëse”.

Mbi këtë bazë, është hartuar dhe miratuar nga titullari i institucionit të mbikëqyrur, rregullorja e brendshme, ku janë evidentuar përgjegjësitë dhe detyrat kryesore për *çdo sektor*, sipas strukturës dhe organikës së institucionit, në përputhje me misionin dhe objektivat e tij.

Drejtoritë Arsimore Rajonale dhe Zyrat Arsimore, aktualisht funksionojnë mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin nr. 199, datë 01.12.2010, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive Arsimore Rajonale dhe Zyrave Arsimore”, e cila, ka qenë në fuqi edhe në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (data 26.2.2014) dhe nuk ka pësuar ndryshime deri në momentin e realizimit të kësaj mbikëqyrjeje.

Një aspekt që mund të përgjithësohet në të gjitha institucionet e mbikëqyrura, është pamundësia për të realizuar ndarjen e pozicioneve të punës në kategoritë që i përkasin shërbimit civil, pasi veprimtaria e këtyre institucioneve ende bazohet në akte ligjore e nënligjore, të cilat kanë dalë shumë më parë se institucioni të bëhej pjesë e shërbimit civil.

Po kështu, në të njëjtën mënyrë rezulton të këtë vepruar edhe Departamenti i Administratës Publike, në momentin e deklarimit të statusit të punësimit, në kushtet kur grupit të mbikëqyrjes, nuk i është vënë në dispozicion ndonjë akt i posaçëm, nëpërmjet të cilit të jenë implementuar ndryshimet rrënjësore që solli përfshirja e këtij institucioni në fushën e shërbimit civil.

Duke analizuar përmbajtjen e ligjit që rregullon fushën e arsimit parauniversitar, si dhe rregulloren e brendshme të këtyre institucioneve, konstatohet se Drejtoritë Arsimore dhe Zyrat Arsimore në varësi të tyre, në lidhje me administrimin e shërbimit civil, funksionojnë mbi bazën e akteve ligjore e nënligjore, si dhe të strukturave, të cilat ende nuk janë sjellë në koherencë me legjislacionin e shërbimit civil dhe ligjin organik që rregullon funksionimin e tyre (ligji nr. 69/2012, “Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar).

Kjo situatë, krijon mundësi për të vepruar me subjektivizëm në lidhje me aspekte të ndryshme të administrimit të shërbimit civil, të tilla si: përcaktimi i rolit të eprorit direkt në skemën e hierarkisë administrative, gjatë zbatimit në praktikë të instituteve të ndryshme të ligjit për nëpunësin civil, të tilla si, konfirmimi pas periudhës së provës, vlerësimi i punës, përshkrimi i punës, ecuria disiplinore, etj.

Po kështu, kjo gjendje sjell vështirësi edhe në përcaktimin e kategorive dhe klasave në të cilat duhen pozicionuar nëpunësit e Drejtorive dhe Zyrave përkatëse, në shërbimin civil, pasi nuk ka asnjë akt që të materializojë pozicionet e shërbimit civil, si dhe rastet e pozicioneve të barasvlershme me to, çka sjell subjektivizëm gjatë procesit të rekrutimit, si në momentin e hyrjes nga jashtë në sistemin e shërbimit civil, ashtu edhe gjatë zhvillimit të

sistemit të karrierës, në lidhje me rastet e aplikimit të lëvizjes paralele, apo ngritjes në detyrë.

Ndërkohë, nisur nga përmbajtja e akteve që materializojnë procedurën e rekrutimit, të aplikuar gjatë vitit 2017 (*shpalljet e pozicioneve të lira, kërkesat e përgjithëshme dhe të veçanta*) për të plotësuar pozicione pune me emërtesën “Përgjegjës sektori”, si në Drejtoritë Arsimore, ashtu edhe në Zyrat Arsimore, Departamenti i Administratës Publike i klasifikon këto pozicione, si të barasvlershme me kategorinë ekzekutive, pavarësisht faktit të emërtesës që ato mbajnë, apo detyrave që kryejnë, referuar nenit 19, të ligjit për nëpunësin civil.

Të gjitha këto aspekte u konstatuan nga Komisioneri edhe si paqartësi të punonjësve në këto institucione, të cilët janë edhe subjekte të ngarkuar me realizimin e procedurave të veçanta, në zbatim të instituteve të ndryshme dhe procedurave specifike të ligjit për nëpunësin civil.

Në këto rrethana, duke u nisur edhe nga fakti se Drejtoritë Arsimore Rajonale, e po kështu edhe Zyrat Arsimore, zënë një vend të rëndësishëm në fushën e shërbimit civil, si nga numri relativisht i lartë i pozicioneve që rregullohen nga ligji për nëpunësin civil, ashtu edhe nga funksioni që ato kryejnë në administrimin e sistemit parauniversitar, Komisioneri i ka kërkuar Departamentit të Administratës Publike, që të tregojë një kujdes të posaçëm, për të reformuar këto institucione si dhe për të futur në korniza ligjore, shërbimin civil në këto subjekte.

Në përfundim të procesit të mbikëqyrjes në këto institucione, në vendimin paralajmërues, Komisioneri ka kërkuar nga Departamenti i Administratës Publike, që në bashkëpunim me Ministrinë e Arsimit Sporteve dhe Rinisë, si dhe me institucionet në fjalë, të zbatojnë këto detyra:

Së pari, në koherencë me nenin 71, “Dispozita Kalimtare”, pika 1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, i cili ngarkon Sekretarin e Përgjithshëm të Këshillit të Ministrave që të njoftojë Kuvendin për listën e akteve ligjore që duhet të ndryshohen për të sjellë në kohë reale ligjet funksionale të institucioneve, me ligjin për nëpunësin civil, si dhe në kuadrin e detyrave që përcakton pika 2, e nenit 7, të po këtij ligji, Departamenti i Administratës Publike, të drejtojë punën, për të propozuar ndryshimet përkatëse në bazën ligjore dhe aktet nënligjore që rregullojnë administrimin e burimeve njerëzore në drejtoritë rajonale arsimore dhe zyrat arsimore, për ta përditësuar atë, me legjislacionin e shërbimit civil.

Në këtë rast, bëhet fjalë për ligjin funksional për arsimin parauniversitar, aktin nënligjor që rregullon funksionimin dhe varësinë e DAR dhe ZAR, rregulloren e brendshme, si dhe aktin administrativ që rregullon strukturën e këtyre institucioneve, akte të cilat kanë dalë të

gjitha para fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil.

Së dyti, në kuadër të unifikimit të praktikës në zbatimin e ligjit, si dhe realizimit të kompetencave të parashikuara konkretisht në germa “c”, “f”, “g”, “gj”, pika 2, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ku parashikohen shprehimisht detyrat e DAP:

- ✓ për të mbikëqyrur zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore,
- ✓ për të mbështetur dhe siguruar këshillimin e këtyre institucioneve në zbatimin e unifikuar të ligjit,
- ✓ si dhe për të paraqitur në bashkëpunim me institucionet, strukturën dhe organikën e tyre para Kryeministrit,

Departamenti i Administratës Publike, duhet të orientojë këto institucione, nëpërmjet një akti të posaçëm, ku të shprehet në lidhje me:

- a. saktësimin e kategorisë për të gjitha pozicionet e shërbimit civil (*i lartë, i mesëm, i ulët drejtues dhe ekzekutiv në DAR dhe ZA*), si dhe të rolit të “Eprorit direkt”, duke e përcaktuar shprehimisht hierarkinë administrative në shërbimin civil, në kuptim të nenit 4, germa “e” dhe nenit 19/2, të ligjit për nëpunësin civil;

Duke u nisur nga pasiguria e reflektuar në disa raste nga drejtuesit e Drejtorive Arsimore të vendit, gjatë veprimit administrativ të përmbylljes së procesit të konfirmimit si nëpunës civil, të punonjësve në pozicionin e Përgjegjës të Zyrës Arsimore, si dhe nga qëndrimi që ka mbajtur DAP, në lidhje me këtë rast, duke referuar në rolin e eprorit direkt, për të gjithë punonjësit në DAR dhe ZA, *Sekretarin e Përgjithshëm të Ministrisë së Arsimit Sportit dhe Rinisë*, Komisioneri ka vlerësuar se lidhja midis funksioneve administrative që kryen përgjegjësi i zyrës arsimore, është shumë e largët me Sekretarin e Përgjithshëm, çka e bën të pamundur zbatimin me efektivitet të skemës së administrimit të shërbimit civil.

Në këtë rast, Komisioneri ka vlerësuar se do të ishte më efektiv administrimi i shërbimit civil, nëse rolin e eprorit direkt do ta luante një nga Drejtorët e Përgjithshëm të ministrisë, i cili lidhet direkt me këto struktura, edhe nga pikëpamja e detyrave funksionale që realizojnë institucionet në fjalë.

Po kështu, nga ana e DAP, mund të vlerësohet edhe fakti, nëse Drejtori i DAR, mund të paraqitet në rolin e eprorit direkt për nëpunësin civil të DAR dhe ZA.

Ky rekomandim vjen në kushtet kur, vërejmë se, struktura dhe organika e Drejtorisë Arsimore Rajonale, megjithëse është miratuar para daljes së Vendimit nr. 893, datë 17.12.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e rregullave të organizimit dhe

funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe procedurat e hollësishme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm”, ajo i plotëson kriteret organizative dhe numerike për krijimin e një drejtorie, të parashikuara nga ky akt nënligjor.

Po kështu, bazuar në aktet rregullative në fuqi, drejtori i Drejtorisë, paraqitet si nëpunës civil i nivelit të mesëm drejtues, jo vetëm nga emërtesa e pozicionit të punës “*drejtor drejtorie*”, por edhe për shkak të natyrës dhe rëndësisë së funksioneve që realizon ky pozicion pune, në krye të një institucioni në varësi të ministrisë së linjës.

Për të gjitha këto arsye, si dhe për shkak të natyrës specifike organizative që kanë DAR dhe ZA, Komisioneri ka kërkuar nga njësia përgjegjëse (DAP) të trajtojë me kujdes raportin e pozicioneve të punës në DAR dhe ZA me shërbimin civil, duke përcaktuar qartë edhe varësinë administrative të këtyre subjekteve nga Ministria Përgjegjëse, që në rastin konkret është MASR, si në aspektin e detyrave funksionale, ashtu edhe të administrimit të shërbimit civil.

- b.** unifikimin e emërtesave të pozicioneve të punës sipas përkufizimeve të nenit 4, pika 1, shkronja “e”, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ose përcaktimin e pozicioneve të barasvlershme me to, në kushtet kur në strukturat aktuale të Drejtorive Arsimore dhe Zyrave Arsimore, evidentohen raste të përdorimit të terminologjisë që nuk parashikohet në ligjin për nëpunësin civil, të tilla si, “*Përgjegjës i Zyrës Arsimore*”, etj;

Nëse do ta analizojmë nga pikëpamja numerike, e strukturimit dhe organikës së Zyrave Arsimore, rezultojnë se ato i përmbushin kriteret organizative dhe numerike për krijimin e një drejtorie. Por, nga ana tjetër, nisur nga niveli i institucionit (*institucion në varësi të një institucioni tjetër varësie*), i cili përcakton edhe rëndësinë e tij në skemën e institucioneve të administratës shtetërore, si dhe nga emërtesa aktuale e drejtuesit të kësaj strukture, si “*përgjegjës zyre*” apo “*titullar i një institucioni në varësi të një institucioni tjetër varësie*”, Zyra Arsimore, e për pasojë edhe drejtuesi i saj, nuk mund të klasifikohet si pozicion i barasvlershëm me drejtorin e drejtorisë.

Në këto kushte, pozicioni i punës, “*përgjegjës zyre arsimore*”, megjithëse drejton veprimtarinë e përditshme të zyrës arsimore përkatëse dhe është i ngarkuar me detyra kontrolli për punonjësit në varësi të tij, për shkak të emërtesës dhe varësisë së tij nga një institucion tjetër varësie, në kuadër të ligjit për nëpunësin civil, nuk mund të paraqitet si pozicion i nivelit të mesëm drejtues.

Për këto arsye, me qëllim që të përcaktohet pozicionimi i pozicionit të punës, “*Përgjegjës i Zyrës Arsimore*”, është kërkuar nga njësia përgjegjëse (DAP), që të qartësojë kategorinë e shërbimit civil në të cilën klasifikohet ky pozicion, ose pozicionin e barasvlershëm me të,

sipas kategorive dhe klasave të parashikuara në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe pikën 5, të kreut II, të Vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar. Ky proces duhet të materializohet edhe në përshkrimin e punës që do të hartohet për pozicionin “Përgjegjës i Zyrës Arsimore”.

- c. mbështetja e pozicioneve të punës me formularin e përshkrimit të punës, të hartuar dhe miratuar sipas ligjit, i cili duhet të administrohet pranë DAP, ku të jenë përcaktuar me hollësi të gjitha detyrat e nëpunësit civil.

Dispozitat e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, zbatohen për të gjithë punonjësit e DAR dhe ZA, të cilët kryejnë detyra në pozicione pune pjesë të shërbimit civil.

Mbi këtë bazë ligjore, njësia që përgjigjet për administrimin e burimeve njerëzore në këto institucione, duhet të hartojë rregulloren e re, në të cilën të evidentohen detyrat kryesore që duhet të përmbushë secili pozicion pune që bën pjesë në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil, në përputhje edhe me parimet dhe rregullat e këtij ligji.

Vetëm pas realizimit të këtij veprimi administrativ, përshkrimi i punës do të jetë i mbështetur në një akt të përgjithshëm rregullativ, ku do të jenë të përcaktuara shprehimisht, detyrat që do të përmbushin punonjësit e emëruar në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil.

1. c Inspektive tematike të filluara kryesisht, për të parandaluar emërimet në kundërshtim me ligjin

Në procesin e inspektiveve tematike, me objekt kontrollin e emërimeve në kundërshtim me ligjin, janë përfshirë gjatë këtij viti **28** subjekte, nga të cilat **13** institucione të qeverisjes vendore (**12 bashki dhe 1 Këshill Qarku**) dhe **15** institucione varësie, pjesë e administratës shtetërore (*evidentuar në listën e subjekteve të mbikëqyrura, si aneks i raportit*).

Objekti i inspektimit ka qenë verifikimi i rasteve të emërimeve në kundërshtim me ligjin, duke pasur parasysh fenomenin e fillimit të marrëdhënies së punës nëpërmjet kontratave të përkohshme apo akteve të thjeshta të emërimit, të nxjerra nga drejtuesi i institucionit, në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, duke mos respektuar procedurat e kërkuara nga ligji, i cili parashikon emërimin në shërbimin civil, vetëm nëpërmjet konkurrimit dhe se çdo akt i nxjerrë në kundërshtim me të, konsiderohet si absolutisht i pavlefshëm. Nga mbikëqyrja u evidentuan institucione problematike në këtë drejtim, por njëkohësisht u konstatuan edhe institucione që nuk e kishin aplikuar në asnjë rast këtë procedurë. Nëse do të përmendim disa shembuj për ilustrim, në grupimin e parë do të përfshinim *Autoriteti Kombëtar i Ushqimit (AKU)*, ku u evidentuan **20** raste të tilla; *Bashkinë Bulqizë*, me **28**

raste, *Bashkinë Dibër*, me **28** raste; *Bashkinë Përmet* me **6** raste; *Bashkinë Kurbin* me **10** raste. Ndërsa në grupimin e dytë, si shembull pozitiv do të evidentojmë *Drejtoritë e Bujqësisë dhe Prefekturat*, si dhe *Bashkinë Klos dhe Bashkinë Libohovë*, ku nuk është konstatuar asnjë rast i tillë.

Në përfundim të këtij procesi, në të gjitha institucionet e inspektuara, u konstatuan **116** raste të emërimeve në kundërshtim me ligjin, për të cilat nga Komisioneri, është kërkuar nga personat përgjegjës (në këtë rast titullarët e institucioneve të kontrolluara dhe të evidentuara me parregullsi dhe njësia përgjegjëse), nëpërmjet vendimeve paralajmëruese, që të konstatojnë menjëherë pavlefshmërinë absolute të aktit të emërimit, në zbatim të nenit 23/4, të ligjit nr. 152/2013 "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar dhe të rregullojnë pasojat duke ndërprerë marrëdhëniet e paligjshme dhe të shpallin si të lira pozicionet që do të mbeten vakante, e më tej t'i plotësojnë ato në përputhje me ligjin për nëpunësin civil.

Tabela nr.21 *Institucionet ku janë ushtruar inspektimet tematike, për emërimet në kundërshtim me ligjin*

Nr.	Institucionet	Numri i rasteve
1.	Autoriteti Kombëtar i Ushqimit	20
2.	Agjencia Kombëtare e Duhan-Cigareve	0
3.	Agjencia Kombëtare e Bregdetit	0
4.	Drejtoria e Shërbimit të Peshkimit dhe Akuakulturës	0
5.	Bashkia Mat dhe 7 Njësi Administrative	10
6.	Bashkia Belsh dhe 4 Njësi Administrative	1
7.	Bashkia Bulqizë dhe 7 Njësi Administrative	28
8.	Bashkia Kurbin dhe 3 Njësi Administrative	10
9.	Bashkia Klos dhe 3 Njësi Administrative	0
10.	Bashkia Dibër dhe 14 Njësi Administrative	28
11.	Bashkia Tiranë dhe 24 Njësi Administrative	4
12.	Bashkia Përmet dhe 4 Njësi Administrative	6
13.	Bashkia Tepelenë dhe 3 Njësi Administrative	1
14.	Bashkia Libohovë dhe 2 Njësi Administrative	0
15.	Bashkia Mallakastër dhe 8 Njësi Administrative	2
16.	Bashkia Kavajë dhe 4 Njësi Administrative	4
17.	Këshilli i Qarkut Tiranë	2
18.	Prefektura Shkodër	0
19.	Prefektura Kukës	0
20.	Prefektura Lezhë	0
21.	Prefektura Korçë	0
22.	Prefektura Durrës	0
23.	Prefektura Tiranë	0
24.	Drejtoria e Bujqësisë Dibër	0
25.	Drejtoria e Bujqësisë Shkodër	0
26.	Drejtoria e Bujqësisë Korçë	0
27.	Drejtoria e Bujqësisë Tiranë	0
28.	Drejtoria e Bujqësisë Kukës	0
Emërime në kundërshtim me ligjin në total		116

KAPITULLI IV

SITUATA E ADMINISTRIMIT TË SHËRBIMIT CIVIL SIPAS INSTITUTEVE TË LIGJIT TË APLIKUARA NË SUBJEKTET E MBIKËQYRURA

1. Rekrutimi në shërbimin civil

1.2 Aspekte të përgjithshme në lidhje me procesin e pranimit në shërbimin civil, lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë, në institucionet e përfshira në procesin e mbikëqyrjes

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.

Ky proces nis me planifikimin e nevojave për rekrutim nëpërmjet një plani të detajuar, i cili miratohet në fillim të çdo viti kalendarik. Ky aspekt i ligjit është përfshirë në mbikëqyrje gjatë këtij viti dhe situata paraqitet në tabelat më poshtë:

Tabela nr.22 Plani vjetor i pranimit në shërbimin civil

Tipologjia e institucioneve të mbikëqyrura	Numri i institucioneve, në të cilat është hartuar plani	Numri i institucioneve, në të cilat nuk është hartuar plani
Institucione të Pushtetit Qendror	8	2
Institucione të Pushtetit Vendor	17	12
Totali 39 institucione	25	14

Nga të dhënat e paraqitura, rezulton se në **39** institucionet e mbikëqyrura në lidhje me këtë aspekt, **25** e kanë hartuar planin vjetor të pranimit në shërbimin civil dhe **14** institucione nuk e kanë zbatuar këtë kërkesë të ligjit, nga të cilat **12** janë nga administrata vendore.

Po kështu është kontrolluar edhe zbatimi i afatit ligjor në këtë procedurë të administrimit të shërbimit civil dhe situata paraqitet në tabelën më poshtë:

Tabela nr.23 Respektimi i afatit ligjor në miratimin e planit të rekrutimit

Konstatime në lidhje me hartimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil sipas afatit ligjor			
Mënyra e veprimit	Njësi të vetëqeverisjes vendore	Institucione të administratës shtetërore	Total
Numri i institucioneve, të cilat e kanë hartuar planin <u>brenda afatit ligjor</u>	9	8	
Numri i institucioneve, të cilat e kanë hartuar planin <u>jashtë afatit ligjor</u>	8	0	
Numri i institucioneve, në të cilat është hartuar plani	17	8	25

Rezulton se, nga **25** raste që e kishin miratuar planin e rekrutimit, në **17** prej tyre veprimi është realizuar brenda afatit ligjor dhe në **8** raste ky veprim është kryer jashtë afatit ligjor (të gjitha rastet në administratën vendore).

Në këto rrethana të konstatuara, Komisioneri ka kërkuar të hartohet plani i rekrutimit për rastet e evidentuara në kundërshtim me ligjin dhe të mbahet parasysh afati ligjor i miratimit të tij, për t'u zbatuar në të ardhmen.

Më tej, procedura e rekrutimit parashikohet nga ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, i cili në nenet 22, e vijues të tij, parashikon se rekrutimi duhet të kryhet vetëm nëpërmjet konkurrimit, duke respektuar parimin e barazisë së palëve dhe meritës. Në këtë drejtim Komisioneri vlerëson se janë bërë përpjekje të kënaqshme për të vendosur procesin në korniza ligjore, por përsëri mbetet problematike aspekti i emërimeve në kundërshtim me ligjin.

Edhe pse ligji aktual për nëpunësin civil e konsideron si absolutisht të pavlefshëm aktin e emërimit, pa kryer më parë procedurat e konkurrimit, përsëri kjo praktikë aplikohet në një nivel relativisht të lartë, sidomos në institucionet e administratës vendore, ashtu si e analizuar edhe më sipër.

Ndërkohë, gjatë këtij viti janë konstatuar akte të emërimit në kundërshtim me ligjin edhe në administratën shtetërore. Duke e krahasuar situatën me një vit më parë, ku u evidentuan **16** raste të tilla në institucionet e varësisë, gjatë këtij viti, vetëm në dy institucione AKU dhe AAC, u evidentuan **40** raste të tilla.

Kjo situatë duhet të mbahet në vëmendjen e Departamentit të Administratës Publike, që të kontrollojë nga afër zhvillimet në këto institucione, duke mos lejuar emërime pa pëlqimin e tij, në kundërshtim me ligjin, nga titullarët e këtyre subjekteve.

Rekrutimet e grupuara, si edhe sistemi elektronik i rekrutimit, i japin mundësinë Komisionerit që të monitorojë në vend këtë proces, në institucionet e administratës shtetërore, ku ky proces administrohet nga DAP, ashtu si është analizuar më sipër në këtë raport, ndërkohë që nuk ka mundësi objektive që të zhvillojë të njëjtin proces në institucionet e administratës vendore apo në institucionet e pavarura, për arsye se ato nuk kanë një bazë të dhënash për procesin e rekrutimit, ku të publikojnë dokumentacionin që e materializon procedurën e realizuar në këto raste.

Për këtë arsye, gjatë këtij viti Komisioneri ka vendosur që të monitorojë procesin e rekrutimit, duke përzgjedhur dy institucione nga administrata lokale, *Bashkinë e Tiranës*, për proceset e realizuara prej vitit 2015-2017, si dhe *Këshillin e Qarkut Tiranë*, të cilat janë përfshirë në një proces inspektimi tematik.

Po kështu, në të gjitha institucionet e mbikëqyrura gjatë këtij viti, verifikimi i procesit të rekrutimit, ka qenë një aspekt i programit të punës.

Në tabelën më poshtë po paraqesim nivelin aktual të plotësimit të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, në institucionet e mbikëqyrura.

Tabela nr.24 *Të dhëna në lidhje me plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil*

Gjendja aktuale e pozicioneve të punës pjesë të shërbimit civil	Numri i pozicioneve të pushtetit vendor	Numri i pozicioneve të pushtetit qendror	Numri i pozicioneve të punës Total
Pozicione pune të plotësuara	2069	734	2803
Pozicione pune të lira	294	82	376
Pozicione pune në Total	2363	816	3179

Rezulton se janë konstatuar gjithsej **3179** pozicione në shërbimin civil, nga të cilat **2803** pozicione të plotësuara në mënyra të ndryshme në përputhje me ligjin dhe në kundërshtim me ligjin, nëpërmjet kontratave të përkohshme dhe **376** pozicione të lira.

Nga pikëpamja statistikore, rezulton se gjatë vitit 2017, në institucionet e kontrolluara, janë verifikuar marrëdhëniet e punësimit për **2803** punonjës në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, nga të cilat **1964**, kanë qenë marrëdhënie të rregullta punësimi, të lidhura në një nga mënyrat që parashikon ligji për nëpunësin civil dhe **839** prej tyre, ose rreth **30%** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, kanë qenë të lidhura nëpërmjet një akti të thjeshtë emërimi, të nxjerrë nga titullari i institucionit, në kundërshtim me ligjin. Kjo shifër vlerësohet si shqetësuese nga Komisioneri dhe për të rregulluar situatën, për të gjitha këto raste është kërkuar konstatimi i tyre, si akte absolutisht të pavlefshme dhe rregullimi i pasojave, duke ndërprerë marrëdhëniet e punës për punonjësit e emëruar në kundërshtim me ligjin dhe duke shpallur konkurrimin për plotësimin e tyre.

Tabela nr.25 *Mënyra e përfitimit të statusit të punësimit për punonjësit e punësuar sipas kërkesave të ligjit për nëpunësin civil*

Mënyra e përfitimit të statusit	Numri i punonjësve
Konkurrim	979
Për shkak të ligjit, neni 67	984
Kthyer me vendim gjyqësor	1
Totali	1964

- ✓ Sipas këtyre të dhënave, **979** punonjës janë emëruar nëpërmjet konkurrimit, në një prej procedurave të përcaktuara nga ligji, sipas tabelës më poshtë:

Tabela nr.26 *Procedurat e rekrutimit*

Procedura e zbatuar	Numri i punonjësve
Lëvizje paralele	61
Ngritje në detyrë	106
Pranim nga jashtë	812
Totali	979

Ashtu si pasqyrohen të dhënat në këtë tabelë, konstatohet një trend pozitiv i zhvillimit të procedurave që materializojnë zhvillimin e sistemit të karrierës (*ngritje në detyrë 106 raste*) dhe mobilitetin brenda sistemit (*lëvizje paralele 61 raste*).

Nisur nga vlerësimi ligjor i procedurës së realizuar për plotësimin e **979** të pozicioneve të punës, nëpërmjet konkurrimit, rezulton se në **948** raste, janë respektuar kërkesat e ligjit dhe në **31** raste, është vepruar në kundërshtim me ligjin. Për të rregulluar situatën e shërbimit civil, në **31** raste Komisioneri ka kërkuar që të anulohen procedurat e konkurrimit dhe të kryhet procesi nga e para.

- ✓ Në **984** raste, statusi i nëpunësit civil është fituar për shkak të ligjit, pasi punonjësit u gjendën në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil (*në zbatim të nenit 67*);
- ✓ në **1** rast, është emëruar për shkak se është rikthyer në detyrë me vendim gjyqësor.

Po kështu, nga të dhënat e mbikëqyrjes, konstatohet edhe një numër relativisht i lartë i pozicioneve të lira, të cilat nuk janë shpallur për t'u plotësuar nëpërmjet konkurrimit.

Konkretisht, nga **3179** pozicione pune që përfshihen në shërbimin civil, sipas verifikimit të strukturave organizative të institucioneve të mbikëqyrura, **2803** pozicione janë të plotësuara, në mënyra të ndryshme, duke përfshirë edhe **839** pozicione pune ku punonjësit janë emëruar me kontrata të përkohshme, në kundërshtim me ligjin, ndërkohë që **376** pozicione pune janë realisht të lira.

Kjo nuk është një situatë normale, pasi çdo pozicion pune i miratuar në strukturë, është krijuar për një funksion të caktuar dhe çdo pozicion i lirë, që në rastin konkret në kuptim të ligjit janë **1215** të tilla (*pasi 839 pozicione pune, të plotësuara në kundërshtim me ligjin, në kuptim të tij, vlerësohen si pozicione të lira, që duhet të shpallen për t'u plotësuar nëpërmjet konkurrimit dhe 376 pozicione pune janë realisht të lira*), të cilat përbëjnë rreth **34%** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil, është një mundësi potenciale për të rritur ngarkesën e punonjësve të tjerë, e për pasojë ndikon në rënien e nivelit të shërbimit ndaj qytetarëve, si në drejtim të cilësisë, ashtu edhe të zbatimit të afateve ligjore. Për këtë arsye, Komisioneri ka kërkuar të shpallen menjëherë procedurat e konkurrimit për plotësimin e tyre.

2. Deklarimi i 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.

Gjatë mbikëqyrjes janë verifikuar **984** raste kur punonjësit janë gjendur në punë në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, nga të cilat është aplikuar procedura e deklarimit të statusit të punësimit në **852** raste, kur punonjësit janë deklaruar si nëpunës civilë, në **13** raste është refuzuar statusi i punësimit dhe në **119** raste është konstatuar procedurë e papërfunduar e deklarimit të statusit të punësimit.

Në tabelën më poshtë po paraqesim situatën e deklarimit të statusit të punësimit për periudhën që përfshin vitet 2015, 2016 dhe 2017:

Tabela nr.27 *Raste të verifikuara gjithsej në periudhën 2015 – 2017*

Nr.	Viti	Rastet e verifikuara
1.	2015	2634
2.	2016	2160
3.	2017	984
Totali		5778

Duke iu referuar shifrave të paraqitura në këtë tabelë, të cilat janë një përmbledhje e të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të mbikëqyrjes, *gjatë tre viteve*, rezulton se gjatë vitit 2015, janë verifikuar **2634** raste të lidhura me procesin e deklarimit të statusit të punësimit, ose pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të plotësuara nga punonjës që u gjendën të punësuar në to, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit, në vitin 2016, u verifikuan **2160** pozicione të tilla dhe *gjatë vitit 2017, u verifikuan 984* pozicione, duke bërë të mundur kështu, që të verifikohet deklarimi i statusit të punësimit, në **5778** raste.

- Nëse do të analizojmë se si është administruar procesi i deklarimit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, gjatë vitit 2017, rezulton se në **852** raste është përfituar statusi i nëpunësit civil nga punonjësit ekzistues, në **13** raste është refuzuar deklarimi i statusit të punësimit dhe në **119** raste është konstatuar procedurë e pa përfunduar e këtij procesi.
- Në këndvështrimin e përfitimit të statusit të nëpunësit civil, për **852** punonjësit ekzistues, sipas kohëzgjatjes së marrëdhënies së punësimit, konstatohet se në **45** raste, nëpunësit kanë qenë të punësuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit sipas ligjit të mëparshëm, **585** nëpunës kanë qenë të punësuar për një periudhë më shumë se një vit dhe **222** punonjës kanë qenë të punësuar në pozicionin e punës, për një periudhë më të vogël se një vit, e për këtë arsye u përfshinë edhe në periudhë prove.

- Në lidhje me ligjshmërinë e veprimeve të njësisë përgjegjëse në **852** rastet e deklarimit të statusit të nëpunësit civil, Komisioneri vlerëson se në **841** raste është vepruar në përputhje me ligjin, ndërsa në **11** raste është vepruar në kundërshtim me ligjin. Në këtë rast, është kërkuar anulimi i këtyre akteve dhe rivlerësimi i pozicionimit të nëpunësit në raport me shërbimin civil.

Për **113** rastet, ku është konstatuar procedurë e papërfunduar e procesit të deklarimit të statusit të punësit, Komisioneri i ka kërkuar njësisë përgjegjëse që të përmbyllë procesin e verifikimit të statusit dhe të nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësit për punonjësit përkatës.

3. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil

Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil është një institut që rregullohet nga nenet 63 deri 66 të ligjit për nëpunësin civil dhe përbëhet nga rastet e lirimit nga shërbimi civil, përfundimi për shkak të ligjit dhe largimit nga shërbimi civil si masë disiplinore dhe nga mbikëqyrja konstatohen **127** raste të tilla.

Tabela nr.28 *Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil*

Arsyet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil	Numri i rasteve në institucionet e pushtetit vendor	Numri i rasteve në institucionet e pushtetit qendror	Raste të përfundimit të marrëdhënies në Total
Lirimi nga shërbimi civil	66	25	
Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit	20	13	
Largimi nga shërbimi civil, si masë disiplinore	2	1	
Raste në Total	88	39	127

Ristrukturimi i institucioneve dhe transferimi i përhershëm i punonjësve në një rast ristrukturimi është një institut i rëndësishëm i zbatimit të ligjit, që parashikohet në nenin 50 të ligjit për nëpunësin civil, e për këtë arsye, Komisioneri i ka kushtuar një vëmendje të posaçme 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 për një marrëdhënie të qëndrueshme punësimi në shërbimin civil, si edhe të drejtat e punonjësve që preken prej tij.

Tabela e mëposhtme paraqet në mënyrë të grupuar, rastet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, duke i specifikuar sipas shkakut të lirimit, sipas dispozitave ligjore që e rregullojnë këtë institut të ligjit.

Tabela nr. 29 *Përfundimi i marrëdhënies së shërbimit civil sipas neneve 63-66 të ligjit për nëpunësin civil*

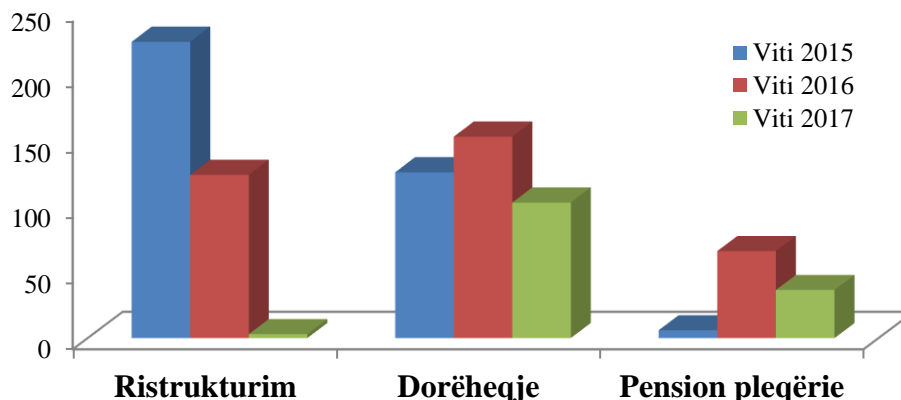
Arsyeja e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil		Numri i rasteve në institucionet e pushtetit vendor	Numri i rasteve në institucionet e pushtetit qendror	Numri i rasteve Total
Lirimit nga shërbimi civil, për shkak të:	Refuzimit të pozicionit të ofruar nga ristrukturimi	0	0	0
	Mbylljes ose ristrukturimit	1	2	3
	Paafësi për pune, vlerësuar nga komisioni mjekësor	0	0	0
	Dy vlerësimeve jo kënaqshëm	0	0	0
	Konfliktit të vazhdueshëm të interesit	0	0	0
	Dorëheqjes	65	21	86
	Për arsye të tjera	0	2	2
Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit, për arsye:	Daljes në pension	17	12	29
	Pavlefshmërisë absolute të aktit të emërimit	0	0	0
	Për arsye të tjera	3	1	4
Largimit nga shërbimi civil, si masë disiplinore	Për kryerjen e një shkelje shumë të rëndë disiplinore	2	1	3
Totali		88	39	127

Nëse do të bëjmë një krahasim ndër tre vite, të tre arsyeve për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, të cilat hasen më shpesh në praktikë, që janë ristrukturimi i institucionit, dorëheqja dhe dalja në pension pleqërie, situata paraqitet sipas tabelës më poshtë:

Tabela nr. 30 *Rastet e lirimit nga shërbimi civil në periudhën 2015-2017, për arsye ristrukturimi, dorëheqjeje dhe mbushjes së moshës për pension pleqërie*

Nr.	Viti	Ristrukturim	Dorëheqje	Pension pleqërie	Totali
1.	2015	226	127	6	359
2.	2016	125	154	67	346
3.	2017	3	104	37	144
Totali		354	385	110	849

Grafiku nr.2 *Rastet e lirimit nga shërbimi civil në periudhën 2015-2017*



Ashtu si duket edhe nga të dhënat e paraqitura në dy tabelat e mësipërme, për vitin 2017, në krahasim me vitet e raportuara më parë, duket një rënie e ndjeshme e numrit të lirimeve nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit. Ky fenomen ka ndodhur pasi strukturat e njësisve të vetëqeverisjes vendore, pas bashkimit me komunat, kanë pasur vetëm rritje të numrit të pozicioneve të shërbimit civil. Kështu, në vitin 2015, që ka qenë edhe momenti i bashkimit, konstatojmë **226** raste të lirimit nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit. Komisioneri këtë fakt, që ka të bëjë me uljen e numrit të rasteve të lirimit nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit, e vlerëson edhe si një pjekuri në drejtim të rritjes së sigurisë në punë të nëpunësve civilë dhe të zbatimit të parimit të një shërbimi civil të qëndrueshëm dhe profesional. Ndërkohë, trendi i aplikimit të dorëheqjes është i njëjtë, me vitet e mëparshme.

Për periudhën 3-vjeçare, në institucionet e mbikëqyrura nga Komisioneri, gjatë viteve 2015-2017, janë liruar nga shërbimi civil **849** punonjës, nga të cilët **354** për arsye ristrukturimi, **385** me dorëheqje dhe **110** për shkak se kanë mbushur moshën për pension pleqërie.

4. Vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civilë

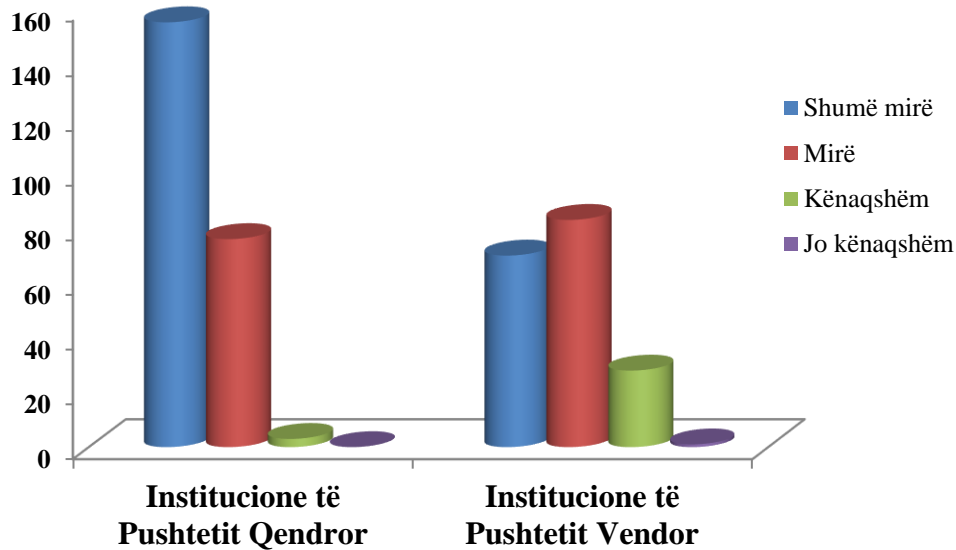
Ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (Kreu XI, neni 62), përcakton detyrimin e institucioneve për të vlerësuar punën e çdo punonjësi që kryen funksione në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil. Përveç vlerësimit vjetor, tashmë nëpunësit vlerësohen periodikisht, edhe për përfitim 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.

Nëpunësi mund të vlerësohet në një nga nivelet: **a) shumë mirë** (1); **b) mirë** (2); **c) kënaqshëm** (3); **ç) jo kënaqshëm** (4).

Në rastet e vlerësuar, të cilat janë evidentuar gjatë mbikëqyrjes, rezulton se punonjësit janë vlerësuar sipas mënyrës së paraqitur në këtë tabelë:

Tabela nr. 31 *Klasifikimi i vlerësimeve të punës sipas niveleve të përcaktuara në ligj*

Tipologjia e institucioneve të mbikëqyrura	Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Institucione të Pushtetit Qendror	155	76	3	0
Institucione të Pushtetit Vendor	70	83	28	1
Numri i rasteve të mbikëqyrura në Total 416	225	159	31	1



Duke analizuar përmbajtjen e procesit për vitin 2017, vihet re se, nga **416** raste të vlerësuara, **225** raste janë klasifikuar në nivelin “*Shumë mirë*” dhe **159** raste i përkasin nivelit të vlerësimit “*Mirë*”. Ndërkohë, konstatohen edhe **31** raste të vlerësimit “*Kënaqshëm*” dhe **1** rast i vlerësimit negativ “*Jo kënaqshëm*”.

Ajo që të bie në sy nga tabela krahasuese në këtë rast, është fakti se, në vitin për të cilin po raportohet, është bërë përpjekje për të përdorur të gjitha nivelet e vlerësimit, por përsëri konstatohet se vlerësimi në nivelin e lartë dhe të mesëm drëjtues është rreth **98%** të rasteve të vlerësuara.

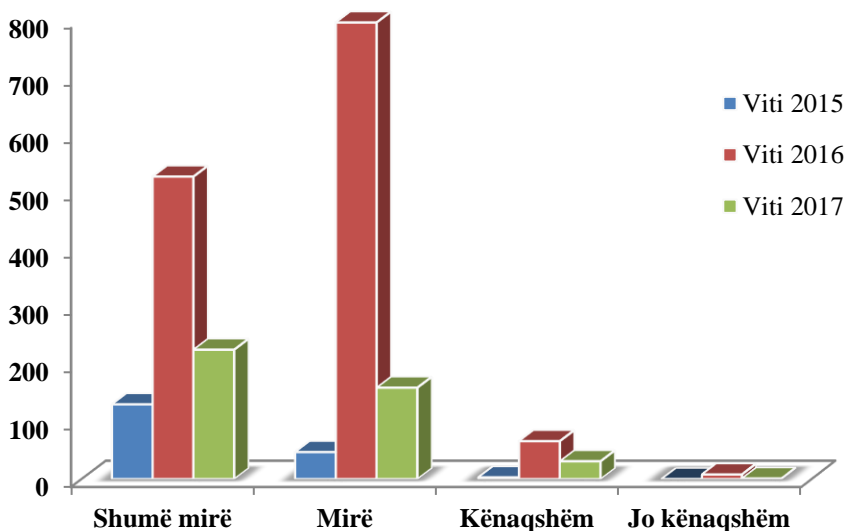
Për të sjellë procesin sa më afër objektivitetit, Komisioneri vijon të kërkojë nga subjektet vlerësuese që shënimet periodike të eprorit të drejtpërdrejtë për ecurinë e nëpunësit gjatë vitit të vlerësimit, të shoqërojnë formularin e vlerësimit, si dhe të ruhen në dosjen e personelit.

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

Tabela nr.32 *Tendenca e vlerësimit vjetor të punës në periudhën 2015 – 2017*

Nr.	Viti	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm	Raste të vlerësuara
1.	2015	130	47	3	0	180
2.	2016	527	796	66	8	1397
3.	2017	225	159	31	1	416
Totali		882	1002	100	9	1993

Grafiku nr. 4 *Tendenca e vlerësimit vjetor të punës në periudhën 2015 - 2017*



Në lidhje me vlerësimin e performancës së nëpunësit civil, duke u nisur nga statistikat e paraqitura më lart që tregojnë situatën në 3 vite, si dhe duke e verifikuar në praktikë zbatimin e këtij procesi, Komisioneri vlerëson se ky institut i ligjit është kthyer në një proces formal, i cili nuk e ka kryer rolin e tij në funksion të qëllimit të ligjit.

Aktualisht, vlerësimi i punës, në dy nivelet e para, (*shumë mirë(1) dhe mirë(2)*), sipas ligjit për nëpunësin civil, ka ndikim vetëm në zhvillimin e sistemit të karrierës në shërbimin civil dhe nuk ka asnjë stimul tjetër, material ose të ndonjë natyre tjetër. Ndërkohë që, në rastin e vlerësimeve në dy nivelet e fundit (*kënaqshëm (3) dhe jo kënaqshëm(4)*), ngarkohet nëpunësi civil, të marrë pjesë në trajnime të detyrueshme që zhvillohen pranë Shkollës së Administratës Publike

Konstatohet se, vlerësimin në nivele të larta (*shumë mirë dhe mirë*), e merr pothuajse çdo nëpunës civil në institucion. Nëse do të analizojmë **1993** rastet e përfshira në proces vlerësimi, të cilat janë kontrolluar nga Komisioneri në një periudhë **3** vjeçare, (*ashtu si paraqitet edhe në grafikun nr. 2*), **1884** punonjës janë vlerësuar në dy nivelet e larta, shumë mirë dhe mirë, ndërkohë që vetëm **109** raste janë vlerësuar në dy nivelet e tjera, ç`ka në

fakt, nuk pasqyron me objektivitet realitetin, duke e vlerësuar atë në raport me nivelin e performancës së institucionit ku ata shërbejnë.

Vlerësimi në këtë mënyrë, nuk e motivon punonjësën që e meriton realisht atë, duke parë që këtë nivel e arrijnë të gjithë punonjësit e institucionit, pavarësisht arritjeve të tyre. Po kështu, edhe punonjësit që nuk janë në të njëtin nivel me ta, por që pa të drejtë marrin të njëjtin vlerësim me ta, nuk bëjnë përpjekje individuale për të ngritur nivelin e tyre profesional, e po ashtu nuk detyrohen edhe nga institucioni në këtë drejtim.

Në këto kushte, nga njëra anë, vlerësohet se, eprori i drejtpërdrejtë i nëpunësit, i cili ka për detyrë të kryejë vlerësimin objektiv të punës, duke realizuar ndarjen e nëpunësve në të gjitha nivelet e vlerësimit, nuk e ka kryer këtë detyrë. Por, nga ana tjetër, nuk ka asnjë kufizim ligjor që të përcaktojë raportet mbi të cilat duhet të veprojë eprori për të klasifikuar ndarjen e niveleve, me pozicionet e përgjithëshme të shërbimit civil. Po kështu, nuk ka asnjë përfitim të drejtpërdrejtë financiar, apo të ndonjë natyre tjetër, që të nxisë vetë nëpunësit civil që të reagojnë për subjektivizmin e eprorit në këtë drejtim.

Në këto rrethana, Komisioneri vlerëson se ka ardhur momenti që të gjenden mekanizma efikase për ta orientuar këtë institut të ligjit drejt arritjes së qëllimit të tij, të cilët mund të jenë si në drejtim të shpërblimit financiar për punonjësit që performojnë më mirë, ashtu edhe në drejtim të përcaktimit të raportit që duhet të zbatohet eprori direkt, gjatë aplikimit të të gjithë spektrit të vlerësimeve, me numrin e përgjithshëm të nëpunësve civilë.

Komisioneri vlerëson se përmirësimet ligjore në këtë institut të ligjit, do të sjellin motivimin e nëpunësve për të përmirësuar cilësinë e punës, si dhe do të detyrojnë eprorin drejt një vlerësimi të drejtë dhe objektiv. Po kështu, ndryshimi i ligjit në këtë rast, do të ndikojë pozitivisht në uljen e nivelit të korrupsionit në radhët e shërbimit civil.

5. Disiplina në shërbimin civil në raport me llojin e masave të aplikuara

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

Tabela nr.33 Ecuria disiplinore në raport me llojin e masave të aplikuara

Loji i shkeljeve	Masat disiplinore në institucionet e pushtetit vendor	Masat disiplinore në institucionet e pushtetit qendror	Masat disiplinore Total
Shkelje shumë të rënda	2	1	3
Shkelje të rënda (mbajtje 1/3 e pagës për 6 muaj)	4	0	4
Shkelje të rënda (heqje e të drejtës për ngritje në detyrë për 2 vjet)	14	0	14
Shkelje të lehta (vërejtje)	12	0	12
Total	32	1	33

Gjatë vitit 2017, në institucionet e mbikëqyrura, Komisioneri ka konstatuar se, masa disiplinore ekstreme janë aplikuar në **3** raste, të llojit “*Largim nga shërbimi civil*”, kryesisht në administratën vendore (**2** raste). Konstatohet se janë aplikuar më shumë masat që i korrespondojnë shkeljeve të rënda, **18** raste, nga të cilat në **4** raste, masa disiplinore “*Mbajtje 1/3 e pagës për 6 muaj*” dhe në **14** raste “*Heqje e të drejtës për ngritje në detyrë për 2 vjet*”. Të gjitha rastet janë konstatuar në administratën vendore dhe janë marrë kryesisht me propozim të Kontrollit të Lartë të Shtetit, pas kontrolleve të ushtruara në këto institucione. Ndërsa në **12** raste janë aplikuar masa të lehta disiplinore, “*Vërejtje*”.

Ajo që duhet të veçojmë gjatë trajtimit të këtij instituti të ligjit është konstatimi se në **2** raste nuk është aplikuar masa disiplinore, largim nga shërbimi civil, në institucionet e administratës vendore, edhe pse nëpunësit civilë nuk e plotësonin kushtin e integritetit të personave që ushtrojnë funksione publike, në përputhje me ligjin specifik.

Ligji nr. 138/2015 “*Për garantimin e integritetit të personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike*”, ngarkon Departamentin e Administratës Publike, si organin përgjegjës për marrjen në dorëzim, administrimin dhe përpunimin e formularëve të vetëdeklarimit për nëpunësit në shërbimin civil dhe shërbimin diplomatik, si dhe drejtuesit e çdo niveli në administratën publike të nivelit qendror dhe vendor që nuk përfshihen në shërbimin civil.

Qëllimi i këtij ligji është garantimi i besimit të publikut në funksionimin e administratës publike, nëpërmjet pengimit të zgjedhjes ose emërimit në to, apo largimit nga funksioni publik.

Për rastet në fjalë, gjatë mbikëqyrjes, u konstatua se nga ana Departamentit të Administratës Publike, janë realizuar të gjitha kërkesat e këtij ligji dhe është rekomanduar largimi i punonjësve nga shërbimi civil, por nga ana e institucioneve nuk ishte zbatuar kjo kërkesë e ligjit.

Në këto raste, Komisioneri ka kërkuar ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës për shkak të ligjit dhe shpalljen e pozicioneve si të lira, për t’u plotësuar nëpërmjet konkurrimit.

Të dhënat e pasqyruara më sipër, tregojnë një trend në rënie të numrit të aplikimit të masave disiplinore. Në këndvështrimin e Komisionerit, kjo situatë mund të vlerësohet si një rritje e nivelit të përgjegjësisë dhe përgjegjshmërisë së nëpunësve civilë, në drejtim të zbatimit të detyrave të tyre funksionale.

6. Dosja e personelit dhe regjistri qendror i personelit

- **Dosja e personelit**

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

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

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

Gjatë procesit të verifikimit të dokumentacionit të administruar në dosjen e personelit, Komisioneri ka konstatuar mangësi në to, si në institucionet e administratës shtetërore, ashtu edhe në institucionet e administratës vendore.

Tabela nr.34 Mungesat e konstatuara në dosjet e personelit

Mungesa në dokumentacion		
Karta e identitetit	Dëshmi penaliteti	Raport mjekësor
57	468	450

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

- a) Karta e identitetit në **57** raste;
- b) mungesë të raporteve mjekësore, që vërtetojnë gjendjen shëndetësore të punonjësit, në **450** raste;
- c) në **468** raste, janë konstatuar mangësi të dokumenteve që vërtetojnë se punonjësi nuk është i dënuar, të tilla si dëshmi penaliteti, vetëdeklarim, apo verifikim nga ana e institucionit.

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.

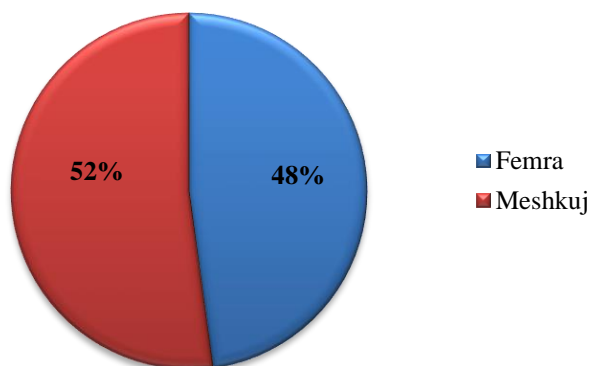
Në kushtet kur, gjatë verifikimit të dokumentacionit që përmban dosja e personelit, janë

grumbulluar të dhëna të ndryshme, që kanë lidhje me arsimin, moshën, gjininë, më poshtë po paraqesim disa prej tyre, të analizuar në aspektin social.

- ✓ Në kushtet e një kampioni studimor prej **2803** nëpunës civilë, në institucione të tipologjive të ndryshme, rezulton se numri total i femrave është **1341** ose **48%** dhe i meshkujve **1462** ose 52%, ç'ka tregon për një balancë të ekuilibruar gjinore në shërbimin civil.

Grafiku nr.5 Të dhëna për përkatësinë gjinore të nëpunësve civilë

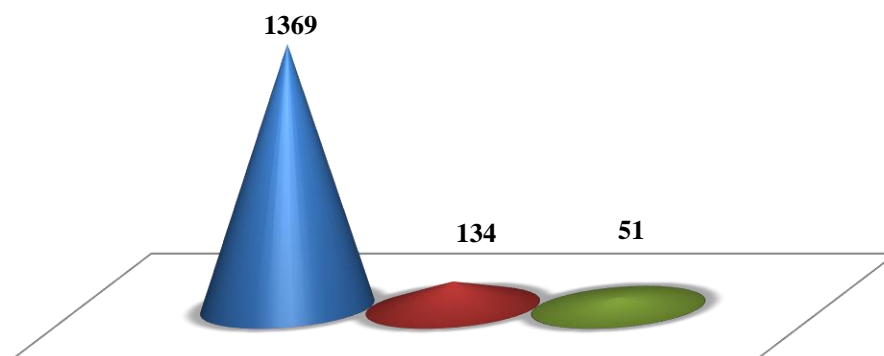
Raporti femra / meshkuj



Grafiku nr.6 Të dhëna në lidhje me institucionet ku e kanë kryer arsimin e lartë nëpunësit civilë

Arsimi

■ Publik ■ Priva ■ Jashtë vendi



- ✓ Ndërkohë, në lidhje me institucionin arsimor ku janë diplomuar **1554** raste të verifikuara, ka rezultuar se, **1369** punonjës janë arsimuar në institucione të arsimit publik; **134** të tjerë në institucione të arsimit privat dhe **51** punonjës kanë kryer studimet

jashtë vendit.

Në këto shifra, **90%** e zënë punonjësit që e kanë marrë edukimin arsimor në arsim publik dhe **10%** 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. Ndërkohë konstatohet një trend në rritje i punonjësve që kanë kryer studimet në universitete jashtë vendit. Një vit më parë ishin konstatuar **16** raste të tilla, ndërkohë që gjatë këtij viti u evidentuan **51** raste dhe vetëm në **1** rast nuk ishte ekuivalentuar diploma në Ministrinë e Arsimit Sportit dhe Rinisë, në përputhje me ligjin për arsimin e lartë.

- **Regjistri Qendror i Personelit**

Regjistri Qendror i Personelit është një dokument i krijuar sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimit nr. 117, datë 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, Regjistri Qendror i Personelit, i cili administrohet nga Departamenti i Administratës Publike, është bërë funksional në të gjitha ministrinë e linjës dhe institucionet e varësisë, dhe po vijon puna për t`u përfshirë në të edhe institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore.

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.

KAPITULLI V

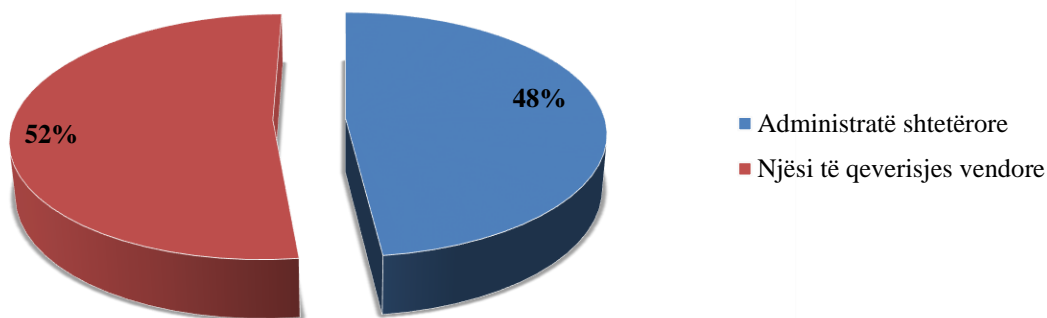
MBIKËQYRJA NË VAZHDIM DHE ECURIA E ZBATIMIT TË VENDIMEVE TË KOMISIONERIT

1. Vendimet paralajmëruese të Komisionerit në fund të procesit të mbikëqyrjes/inspektimit të përgjithshëm apo tematik

Veprimtaria e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil gjatë vitit 2017 ka vijuar në zbatim të rekomandimeve të Rezolutës së Kuvendit të Shqipërisë, “Për vlerësimin e veprimtarisë së Institucionit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vitin 2016” dhe të planit vjetor të aktivitetit të institucionit, miratuar me Vendimin Nr. 2, datë 13.01.2017, të Komisionerit, “Mbi miratimin e planit vjetor të punës të institucionit”, por duke mbajtur parasysh edhe informacionet e marra nga nëpunësit civilë apo media e shkruar dhe ajo elektronike.

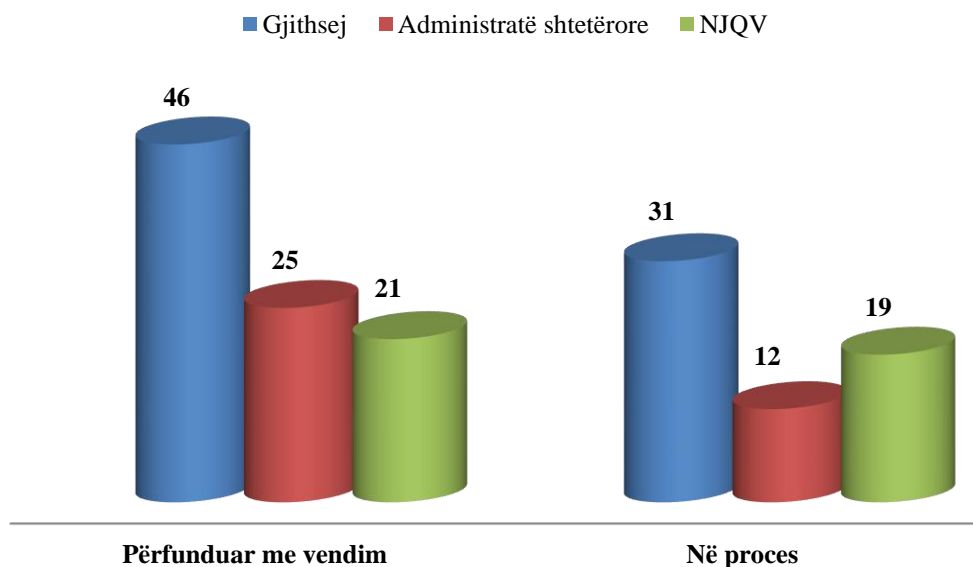
Për periudhën objekt raportimi, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka kryer mbikëqyrje/inspektime të përgjithshme dhe tematike në 77 institucione, nga të cilat 37 ose 48% të tyre i përkasin administratës shtetërore (institucione varësie) dhe 40 ose 52% të tyre njësive të qeverisjes vendore.

Grafiku nr.7 Mbikëqyrje/inspektime të përgjithshme/tematike sipas tipologjisë



Kanë përfunduar me vendim paralajmërimi për rregullimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil 46 procedura mbikëqyrje/inspektime të përgjithshme apo tematike ose 60% të tyre, ku Komisioneri ka paraqitur rekomandimet për rregullimet përkatëse ligjore që duhet të ndërmerren nga institucionet e mbikëqyrura në lidhje me administrimin e shërbimit civil (nga të cilat 25 i përkasin administratës shtetërore dhe 21 njësive të qeverisjes vendore) dhe 31 procedura mbikëqyrje/inspektime të përgjithshme apo tematike ose 40% të tyre janë në faza të ndryshme të procesit.

Në mënyrë grafike, kjo situatë paraqitet si vijon:



Në kuadër të rregullimit të gjendjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, në vendimet paralajmëruese Komisioneri ka kërkuar nga njësia përgjegjëse që të ndërmarri hapat e mëposhtëm:

- Në **605** raste është kërkuar anulimi i akteve administrative të emërimit në kundërshtim me ligjin dhe plotësimi i këtyre pozicioneve me anë të procedurave të konkurrimit (nga të cilat **18** raste i përkasin institucioneve të administratës shtetërore dhe **587** raste njësisive të qeverisjes vendore).
- Në **44** raste është kërkuar anulimi i akteve të deklarimit të statusit të punësimit në kundërshtim me ligjin apo nxjerrja e akteve të deklarimit të statusit të punësimit, në rastet kur padrejtësisht ky detyrim nuk është përmbushur (nga të cilat **24** raste i përkasin institucioneve të administratës shtetërore dhe **20** raste njësisive të qeverisjes vendore).
- Në **71** raste është kërkuar përfundimi i marrëdhënies së punës për mospërmbushje të kriterit arsimor (nga të cilat **1** rast i përket institucioneve të administratës shtetërore dhe **70** raste njësisive të qeverisjes vendore).
- Në **26** raste është urdhëruar verifikimi i përmbushjes së kriterëve nga punonjësit dhe në varësi të rezultateve të verifikimit, është kërkuar të vijohet me procesin e deklarimit të statusit të punësimit (nga të cilat **15** raste i përkasin institucioneve të administratës shtetërore dhe **11** raste i përkasin njësisive të qeverisjes vendore).
- Në **1** rast është kërkuar anulimi i aktit të largimit nga shërbimi civil në kundërshtim me ligjin (rasti i përket njësisive të qeverisjes vendore).
- Në **12** raste është kërkuar anulimi i akteve administrative të konfirmimit si nëpunës civil në kundërshtim me ligjin (të gjitha rastet i përkasin institucioneve të administratës shtetërore).
- Në **9** raste është kërkuar përmbyllja e procesit të konfirmimit si nëpunës civil në përfundim të periudhës së provës (të gjitha rastet i përkasin institucioneve të

administratës shtetërore).

- Në **25** raste është kërkuar nxjerrja e akteve të deklarimit të statusit të punësimit (*nga të cilat 6 raste i përkasin institucioneve të administratës shtetërore dhe 19 raste i përkasin njërive të qeverisjes vendore*).
- Në **31** raste është kërkuar anulimi i akteve të transferimit në kundërshtim me ligjin (*nga të cilat 18 raste i përkasin institucioneve të administratës shtetërore dhe 13 raste i përkasin njërive të qeverisjes vendore*).
- Në **14** raste është kërkuar verifikimi i kushteve për punonjësit e prekur nga ristrukturimi dhe sistemimi i tyre në pozicionet përkatëse (*të gjitha rastet i përkasin institucioneve të administratës shtetërore*).

Në tabelën e mëposhtme paraqitet në mënyrë të përmbledhur vendimmarrja e Komisionerit në vendimet paralajmëruese të dalë në përfundim të procesit të mbikëqyrjes apo inspektimit të përgjithshëm apo tematik:

Tabela nr.35 Vendimmarrja e Komisionerit në fund të mbikëqyrjes/inspektimit të përgjithshëm/tematik

INSTITUCIONET	Raste të deklarimit apo mosdeklarimit të statusit të punësimit në kundërshtim me ligjin	Përfundimi i marrëdhënies së punësimit për mospërbushje të kriterit arsimor	Të verifikohet përmbushja e kriterëve dhe më tej të nxirret akti i deklarimit të statusit të punësimit	Largim nga shërbimi civil në kundërshtim me ligjin	Konfirmim si nëpunës civil në fund të periudhës së provës në kundërshtim me ligjin	Përmbyllje e procesit të konfirmimit si nëpunës civil në përfundim të periudhës së provës	Nxjerrja e akteve të deklarimit të statusit të punësimit	Emërime në kundërshtim me ligjin	Verifikimi i kushteve për punonjësit e prekur nga ristrukturimi dhe sistemimi i tyre	Raste të transferimit në kundërshtim me ligjin
Administratë shtetërore	24	1	15	-	12	9	6	18	14	18
Njësi të qeverisjes vendore	20	70	11	1	-	-	19	587	-	13
Në TOTAL	44	71	26	1	12	9	25	605	14	31

1.1 Zbatimi i vendimeve paralajmëruese të Komisionerit, dalë në përfundim të procesit të mbikëqyrjes/inspektimit të përgjithshëm apo tematik

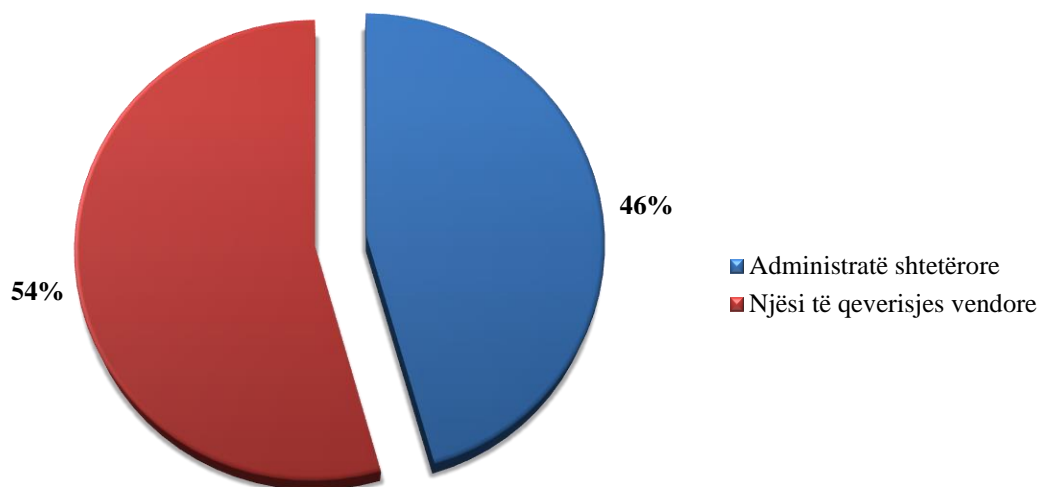
Përgjatë vitit 2017, institucioni i Komisionerit, në përputhje me Ligjin Nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Rregulloren “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”, ka vijuar procesin e mbikëqyrjes në vazhdim (*verifikimit të zbatimit të vendimeve të Komisionerit*), rezultatet e të cilit janë një tregues real dhe i matshëm i efijencës dhe

efikasitetit të veprimtarisë së Komisionerit.

Për periudhën Janar – Dhjetor 2017, procesi i mbikëqyrjes në vazhdim (procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese) është kryer në **68** institucione për të cilët ka përfunduar afati i paralajmërimit, nga të cilat **31** ose **46%** të rasteve i përkasin administratës shtetërore (*12 prefektura qarku, 12 drejtori bujqësie dhe 7 institucione të tjera varësie*) dhe **37** ose **54%** të rasteve i përkasin njësive të qeverisjes vendore (*5 këshilla qarku dhe 32 bashki*).

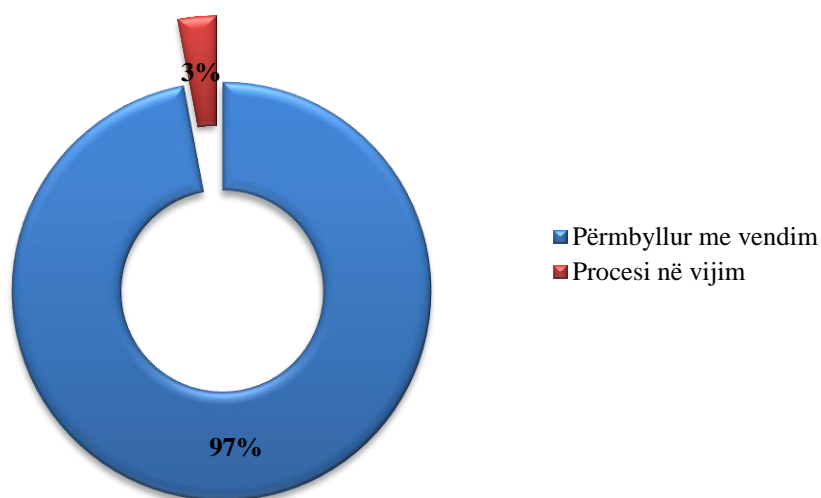
Në mënyrë grafike, kjo situatë paraqitet si më poshtë:

Grafiku nr.9 Procesi i mbikëqyrjes në vazhdim sipas tipologjisë së institucioneve



Në përfundim të verifikimit, procesi është përmbyllur me vendim të Komisionerit në **66** raste ose **97%** të tyre dhe në **2** raste ose **3%** të tyre procesi është duke vijuar në faza të ndryshme të tij (*bëhet fjalë për 2 bashki*). E shprehur grafikisht, kjo situatë paraqitet si vijon:

Grafiku nr.10 Situata në përfundim të procesit të mbikëqyrjes në vazhdim



Duke iu referuar vendimeve paralajmëruese të nxjerra në përfundim të procesit të mbikëqyrjes apo inspektimit, të cilat, me kalimin e afatit të lënë për zbatimin e detyrave, i janë nënshtruar procesit të mbikëqyrjes në vazhdim (*këtu përfshihen edhe vendime paralajmëruese të dala në vitin 2016, verifikimi i të cilave është mbartur për vitin 2017*), ka rezultuar se parregullsitë, të grupuara sipas tipologjisë së institucioneve, kryesisht kanë pasur të bëjnë me aspektet e mëposhtme:

❑ Institucione të administratës shtetërore:

1. Deklarimi i statusit të punësimit për punonjësit e gjendjes civile, të cilat janë funksione të deleguara dhe nuk hyjnë në fushën e veprimtarisë së ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
2. Mangësi në dokumentacionin që duhet të përmbajnë dosjet e personelit.
3. Konfirmimi i nëpunësve civilë në fund të periudhës së provës me akte kolektive.
4. Mungesa e hartimit të përshkrimeve të punës për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil.
5. Dhënia e masave disiplinore në kundërshtim me ligjin.
6. Mospërmbushja e detyrimeve që rrjedhin nga periudha e provës, si kryerja e ciklit të detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s, marrja e mendimit të nëpunësit civil më të vjetër apo kryerja e vlerësimit të rezultateve në punë në fund të periudhës së provës.
7. Transferime në kundërshtim me ligjin në pozicione pune jashtë shërbimit civil.
8. Mosmarrja e mendimit të 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 standard të miratuar.
9. Paqartësi në lidhje me klasifikimin e pozicionit të punës “Sekretar i Përgjithshëm” në skemën e administrimit të shërbimit civil në Prefekturat e Qarkut.

❑ Njësi të qeverisjes vendore:

1. Mangësi në dokumentacionin që duhet të përmbajnë dosjet e personelit.
2. Mospërmbushja e detyrimeve që rrjedhin nga periudha e provës, si kryerja e ciklit të detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s, marrja e mendimit të nëpunësit civil më të vjetër apo kryerja e vlerësimit të rezultateve në punë në fund të periudhës së provës.
3. Emërimi në shërbimin civil në kundërshtim me ligjin, pa respektuar procedurat e konkurrimit.
4. Emërimet në pozicione të shërbimit civil apo delarime të statusit të punësimit me akte kolektive.

5. Moskryerja e procesit të deklarimit të statusit të punësimit për punonjësit të cilët përmbushin kriteret për të qenë nëpunës civilë në përputhje me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
6. Mungesa e hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil.
7. Mungesa e hartimit të planit vjetor në shërbimin civil apo mospërfshirja në të e pozicioneve të zëna në kundërshtim me kërkesat e ligjit apo pozicioneve që do të mbeten të lira si pasojë e mbushjes së moshës për pensionin e plotë të pleqërisë nga punonjësit.
8. Moskryerja e procesit të vlerësimit të rezultateve në punë brenda afatit.
9. Mangësi procedurale gjatë procedimit disiplinor (*dhënia e masave nga eprori direkt në vend të Komisionit Disiplinor apo anasjelltas, mosngritja e Komisionit Disiplinor në përputhje me përcaktimet ligjore, etj*).
10. Parregullsi sa i takon pezullimit, transferimit (*mosmarrja e mendimit me shkrim të nëpunësve të emëruar pas ristrukturimit, sikundër parashikohet nga pika 20, kreu II i Vendimit Nr. 125, datë 17.02.2016, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë”, të Këshillit të Ministrave*).dhe lirimit të nëpunësve civilë gjatë procesit të ristrukturimit.
11. Probleme me klasifikimin e pozicioneve që janë pjesë e shërbimit civil (*mungesa e një ndarjeje midis pozicioneve që janë pjesë e shërbimit civil dhe funksioneve administrative apo trajtimi pa të drejtë i pozicioneve që janë pjesë e shërbimit si funksione administrative*).

Në kuadër të rregullimit të gjendjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në këto raste, Komisioneri ka kërkuar nga njësia përgjegjëse, që të ndërmarrë hapat e mëposhtëm:

- Të revokohen/anulohen aktet administrative për emërimet kryera në kundërshtim me ligjin dhe të ndërpritet marrëdhënia e punësimit.
- Të revokohen/anulohen, ndryshohen, verifikohen dhe nxirren aktet administrative për deklarimin e statusit të punësimit në mënyrë nominale.
- Të plotësohen dosjet e personelit me dokumentacionin e munguar.
- Të hartohen dhe miratohen përshkrimet e reja të punës për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, në përputhje me orientimet e detajuara të Komisionerit për realizimin e të gjitha fazave deri në administrimin e tyre në formë shkresore në dosjet individuale të personelit.
- Të përfundohet procedura e vlerësimit të rezultateve në punë brenda afatit, në përputhje me rekomandimet e Komisionerit të materializuara në raportin përfundimtar të mbikëqyrjes.
- Të konstatohet pavlefshmëria absolute e akteve të deklarimit të statusit të punësimit të nxjerra në kundërshtim me ligjin.

- Të klasifikohen drejt pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil në përputhje me legjislacionin specifik të fushës.
- Të hartojnë planin vjetor të pranimeve të reja në shërbimin civil, sipas kërkesave të nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimin në shërbimin civil”.
- Të nxirren aktet për fillimin e marrëdhënies financiare dhe realizimin e të gjitha hapave ligjorë që njësitë përgjegjëse duhet të ndjekin për finalizimin e periudhës së provës.
- Të anulohen aktet administrative kolektive për konfirmimin e nëpunësve civilë në fund të periudhës së provës.
- Të revokohen/anulohen aktet administrative për dhënie mase disiplinore, si akte absolutisht të pavlefshme dhe fshirjen e masës nga dosja personale dhe regjistri përkatës.
- Të revokohen aktet administrative që kanë lidhje me pezullimin, emërimin, transferimin dhe lirimin e nëpunësve të institucionit, që janë pjesë e shërbimit civil dhe kryerjen nga e para të procesit të ristrukturimit.
- Të përfundohet marrëdhënia e punësimit për shkak të mosplotësimit të kriterit të nivelit arsimor.
- Të ndryshohet akti i ndërprerjes së marrëdhënies së punësimit në lidhje me motivacionin dhe bazën ligjore.
- Të nxirren aktet e emërimit në mënyrë nominale.
- Të parashikohet në strukturë pozicioni i specialistit të burimeve njerëzore.
- Të verifikohet statusi i punësimit për disa punonjës, duke konfirmuar pozicionimin e tyre në raport me shërbimin civil (*bëhet fjalë për punonjësit e Drejtorisë së Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës*).
- Të plotësohen aktet e konfirmimit si nëpunës civilë me vlerësimin e rezultateve individuale në punë dhe mendimin me shkrim të nëpunësit civil më të vjetër.
- Të merren masat për aplikimin e ndryshimeve të VKM nr. 877, dt. 14.12.2016, për punonjësit e transferuar nga drejtoritë e bujqësisë në AZHBR, të cilët gëzojnë statusin e nëpunësit civil që nga momenti i deklaramit të statusit të tyre pranë drejtorive të bujqësisë.

Në aspektin numerik, në lidhje me rekomandimet e dhëna në vendimet paralajmëruese të Komisionerit për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, kjo situatë paraqitet e tillë:

Në 66 subjekte për të cilat ka përfunduar procesi i verifikimit të vendimit paralajmërues të Komisionerit rezulton se:

- Në administratën shtetërore, Komisioneri ka kërkuar:

- Në Prefekturat e Qarkut:
 1. Revokimin / anulimin e **33** akteve administrative të deklarimit të statusit të punësimit në kundërshtim me ligjin.
 2. Anulimin e aktit administrativ kolektiv për konfirmimin e **8** nëpunësve civilë dhe nxjerrjen e tij në mënyrë nominale.
 3. Anulimin e aktit administrativ për konfirmimin / rikonfirmimin e **2** nëpunësve civilë.
 4. Anulimin plotësisht ose pjesërisht të aktit administrativ për dhënie mase disiplinore dhe fshirjen e saj nga dosja personale dhe regjistri përkatës në **7** raste.
 5. Nxjerrjen e aktit të deklarimit të statusit të punësimit në **3** raste.
 6. Nxjerrjen e akteve për fillimin e marrëdhënieve financiare në **4** raste.
 7. Nxjerrjen e akteve individuale të ndërprerjes së marrëdhënies së punës në **3** raste.
 8. Revokimin / anulimin e aktit të transferimit të përhershëm për shkak të ristrukturimit në **7** raste dhe rishikimin e mundësisë për sistemimin e nëpunësve në një pozicion tjetër të shërbimit civil.
 9. Revokimin e aktit të emërimit në kundërshtim me ligjin dhe përfundimin e marrëdhënies së punësimit në **1** rast.

- Në Drejtoritë e Bujqësisë:
 1. Anulimin / ndryshimin pjesërisht të aktit të transferimit për shkak të ristrukturimit në **14** raste dhe nxjerrjen e akteve individuale të lirimit nga shërbimi civil, për shkak të përfundimit të marrëdhënies së punës në kuadër të ristrukturimit në **13** raste.
 2. Shuarjen e masës disiplinore dhe fshirjen e saj nga dosja e personelit dhe regjistri përkatës në **2** raste.
 3. Anulimin e aktit administrativ për konfirmimin e **1** nëpunësi civil si akt absolutisht i pavlefshëm.
 4. Anulimin/ndryshimin e akteve administrative të deklarimit të statusit të punësimit në **5** raste.
 5. Nxjerrjen e aktit të deklarimit të statusit të punësimit në **7** raste.

- Në institucionet e tjera të varësisë (DSHPA, AKDC, SHGJSH, ISUV, AKU, AKB):
 1. Revokimin/ndryshimin/korrigjimin e aktit të deklarimit të statusit të punësimit në **14** raste.
 2. Revokimin / anulimin e aktit të transferimit në **8** raste.
 3. Nxjerrjen e aktit të deklarimit të statusit të punësimit në **1** rast.

4. Revokimin / anulimin e akteve administrative të emërimit në kundërshtim me ligjin në **25** raste.
5. Nxjerrjen e akteve të konfirmimit si nëpunës civil në përfundim të periudhës së provës në **7** raste.
6. Revokimin e aktit të lirimit nga shërbimi civil si akt absolutisht i pavlefshëm në **1** rast.

□ Në njësitë e qeverisjes vendore, Komisioneri ka kërkuar:

▪ Në Këshillat e Qarkut:

1. Nxjerrjen/ndryshimin e akteve të deklarimit të statusit të punësimit në **7** raste.
2. Revokimin e akteve të emërimit në kundërshtim me ligjin dhe përfundimin e marrëdhënies së punësimit në **15** raste.
3. Revokimin e akteve administrative të pezullimit nga detyra në kuadër të ristrukturimit në **11** raste.
4. Revokimin e akteve të lirimit nga shërbimi civil në **12** raste.
5. Revokimin e aktit administrativ për dhënie mase disiplinore në **2** raste.
6. Nxjerrjen e aktit të riemërimit pas ristrukturimit në **4** raste.

▪ Në Bashki:

1. Përfundimin e marrëdhënies së punësimit, duke evidentuar faktin e mospërbushjes së kritereve për të qenë nëpunës civilë në **72** raste.
2. Revokimin/anulimin e akteve të emërimit në kundërshtim me ligjin dhe përfundimin e marrëdhënies së punësimit në **290** raste.
3. Revokimin/anulimin/ndryshimin e aktit të konfirmimit/deklarimit të statusit të punësimit në **40** raste.
4. Nxjerrjen e aktit të deklarimit të statusit të punësimit në **102** raste.
5. Revokimin e aktit administrativ kolektiv të emërimit në shërbim civil në **1** rast.
6. Anulimin e aktit të revokimit të statusit të nëpunësit civil në **1** rast.
7. Revokimin e aktit të transferimit në kundërshtim me ligjin në **2** raste.

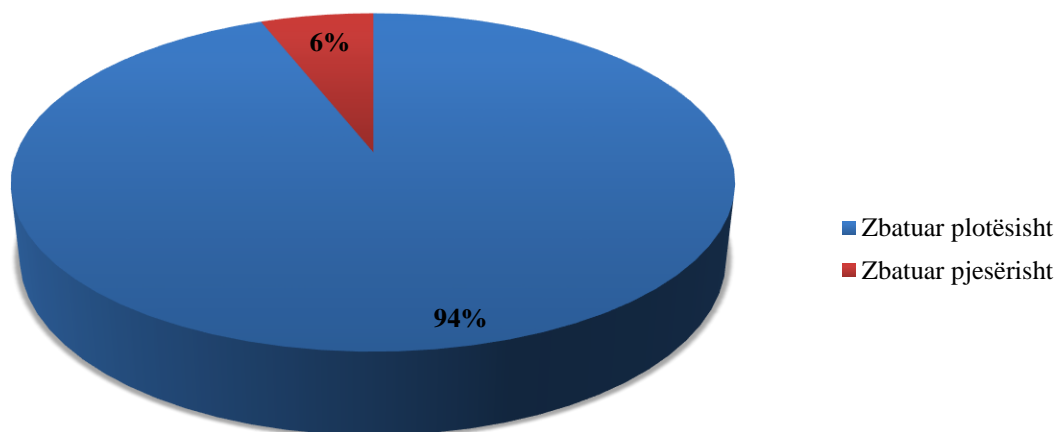
Sa i takon nivelit të zbatimit të rekomandimeve të Komisionerit në **66** rastet (**31** institucione të administratës shtetërore dhe **35** njësi të qeverisjes vendore), për të cilat Komisioneri ka dalë me vendim në përfundim të procesit të verifikimit të vendimit paralajmëruar, rezultojnë se:

□ **Nga 31 institucionet e administratës shtetërore** (institucione të varësisë ku përfshihen 12 Prefektura Qarku, 12 Drejtori Bujqësie dhe 7 institucione të tjera

varësie) :

- Në **29** raste ose **94%** të tyre është konstatuar zbatimi plotësisht i rekomandimeve të Komisionerit, nga njësia e burimeve njerëzore të institucionit.
- Në **2** raste ose **6%** të tyre është konstatuar zbatimi i pjesshëm i rekomandimeve të vendimeve të Komisionerit, nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore.

Grafiku nr.11 Zbatimi i rekomandimeve nga institucionet e administrates shtetërore (njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore)

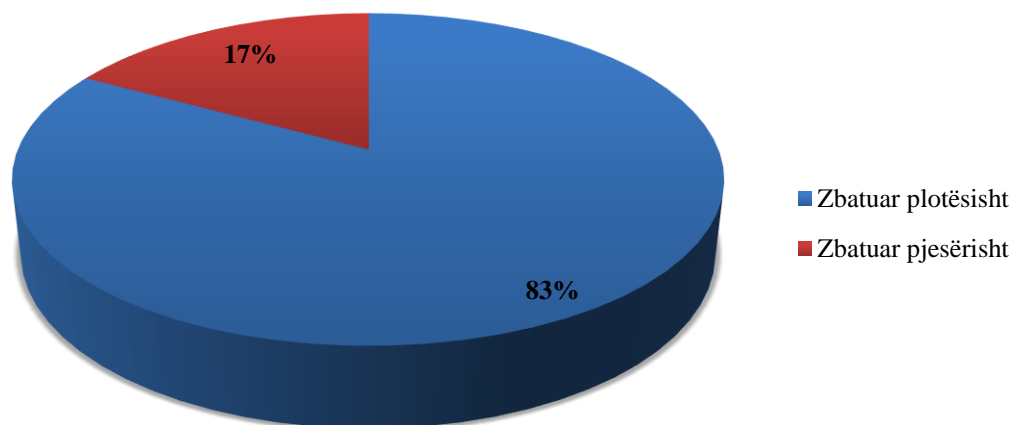


Në institucionet e administratës shtetërore, kryesisht në Prefekturat e Qarkut dhe Drejtoritë e Bujqësisë, por edhe në ndonjë nga institucionet e varësisë, në vendimet përkatëse të paralajmërimit, Komisioneri, ndër të tjera, i ka lënë një sërë detyrash edhe Departamentit të Administratës Publike, të cilat aktualisht rezultojnë të pazbatuara për arsye objektive.

Në kushtet e organizimit të ri të ministrive dhe institucioneve të tyre të varësisë, DAP e ka të pamundur të operojë për zbatimin e këtyre rekomandimeve deri në momentin e finalizimit të procesit të ristrukturimit. Për këtë arsye, zbatimi i tyre do të ndiqet nga Komisioneri në momentin e përfundimit të këtij procesi.

□ **Nga 35 njësitë e qeverisjes vendore (5 Këshilla Qarku dhe 30 Bashki):**

- Në **29** raste ose **83%** të tyre është konstatuar zbatimi plotësisht i rekomandimeve të Komisionerit.
- Në **6** raste ose **17%** të tyre është konstatuar zbatimi i pjesshëm i rekomandimeve të vendimeve të Komisionerit.



Sa i takon rasteve të moszbatimit të vendimit nga ana e njësive të qeverisjes vendore (*konkretisht 6 raste*), të cilat kanë të bëjnë kryesisht me anulimin e akteve të paligjshme të emërimit, kjo situatë ka ardhur si pasojë e pamundësisë për t'u zbatuar në mënyrë të menjëhershme, për shkak se fillimisht duhet të zhvillohen procedurat e konkurrimit, të cilat kërkojnë një afat të caktuar kohor. Në disa raste, këto procedura janë përsëritur për shkak të mungesës së kandidatëve apo mosplotësisht të kriterëve që kërkon pozicioni i punës prej tyre. Komisioneri është duke e ndjekur në vijimësi këtë proces dhe duke orientuar njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore në rastet kur ka qenë e nevojshme.

Për këto arsye, Komisioneri nuk e ka çmuar të nevojshme marrjen e masës së gjobitjes së nëpunësit përgjegjës për moszbatimin e masave, sikundër parashikohet në nenin 15 të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.

Në mënyrë të përmbledhur rezulton se nga **66** institucione për të cilat ka përfunduar procesi i verifikimit të vendimit paralajmërues:

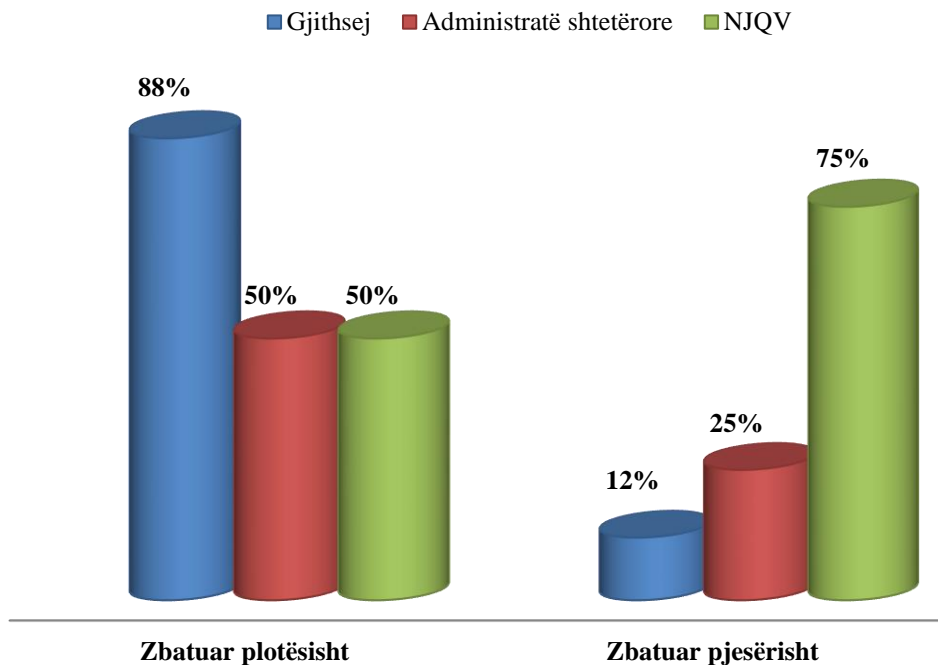
- në **58** raste ose **88%** të tyre rekomandimet e Komisionerit janë zbatuar plotësisht (*bëhet fjalë për 29 institucione të administratës shtetërore ose 50% të rasteve dhe 29 njësi të qeverisjes vendore ose 50% të rasteve*), dhe
- në **8** raste ose **12%** të tyre rekomandimet e Komisionerit janë zbatuar pjesërisht (*bëhet fjalë për 2 institucione të administratës shtetërore ose 25% të rasteve dhe 6 njësi të qeverisjes vendore (bashki) ose 75% të rasteve*).

Situata e zbatimit të rekomandimeve të Komisionerit e evidentuar më sipër, paraqitet në mënyrë të përmbledhur në tabelën dhe grafikun në vijim:

Tabela nr.36 Zbatimi i rekomandimeve të Komisionerit (rastet e mbikëqyrjeve/inspektimeve të përgjithshme/tematike)

INSTITUCIONE	ZBATUAR PLOTËSISHT	ZBATUAR PJESËRISHT
Administratë shtetërore (inst.varësie)	29 (ose 50%)	2 (ose 25%)
Njësi të qeverisjes vendore	29 (ose 50%)	6 (ose 75%)
Në TOTAL (66 institucione)	58 (ose 83%)	8 (ose 12%)

Grafiku nr.13 Zbatimi i rekomandimeve të Komisionerit (rastet e mbikëqyrjeve/inspektimeve të përgjithshme/tematike)



Analiza e mësipërme flet qartë për një nivel të lartë të zbatimit të rekomandimeve të Komisionerit nga ana e njësisve të menaxhimit të burimeve njerëzore të institucioneve që kanë qenë objekt i mbikëqyrjes / inspektimit të përgjithshëm apo tematik.

2. Vendimet paralajmëruese të Komisionerit në fund të procesit të hetimit administrativ për rastet individuale

Gjatë periudhës objekt raportimi, pranë Komisionerit janë regjistruar **89 informacione** nga nëpunësit civilë, në lidhje me probleme të ndryshme në fushën e administrimit të shërbimit civil dhe në **2 raste** hetimi administrativ ka filluar kryesisht nga Komisioneri.

Të gjitha këto raste janë marrë në shqyrtim nga Komisioneri dhe referuar mënyrës së trajtimit të tyre, rezulton sa më poshtë vijon:

- Në **17** raste, hetimi është përmbyllur me vendim të Komisionerit për rregullimin e gjendjes së paligjshmërisë.
- Në **14** raste, informacionet janë bashkuar dhe trajtuar në kuadër të mbikëqyrjes së institucionit.
- Në **5** raste, është vendosur përfundimi i procedurës pasi pas kryerjes së hetimit administrativ nuk janë evidentuar veprime në kundërshtim me ligjin.
- Në **41** raste, kërkuesve iu është kthyer përgjigje në rrugë administrative.
- Në **3** raste, pas trajtimit të informacioneve nga ana e Komisionerit, është vendosur përfundimi i procesit, pasi rasti është ankimuar në gjykatë.
- Në **5** raste është pezulluar procesi i hetimit administrativ për arsye ligjore.
- 6** raste janë mbartur për vitin 2018.

Për rastet, për të cilat Komisioneri ka dalë me detyra konkrete për rivendosjen e ligjshmërisë, parregullsitë kanë pasur të bëjnë me këto aspekte:

1. Mosnjohja e të drejtave që rrjedhin nga neni 50 i ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhënia e dëmshpërblimit në përputhje me vjetërsinë në shërbimin civil, si pasojë e lirimit nga shërbimi civil, për shkak të ristrukturimit dhe mundësinë e konkurrimit si nëpunës civil brenda një periudhe 2-vjeçare.
2. Mospërmbylljen e procesit të konfirmimit dhe më tej deklarimit si nëpunës civil në fund të periudhës së provës respektivisht nga eprori direkt dhe njësia përgjegjëse.
3. Transferim i përkohshëm në kundërshtim me ligjin.
4. Pezullimi nga detyra në kundërshtim me ligjin.
5. Moszbatimi i procedurave të përcaktuara nga ligji dhe aktet nënligjore gjatë ecurisë disiplinore.
6. Emërimi në pozicione të shërbimit civil nëpërmjet akteve të përkohshme të emërimit, pa zbatuar procedurat e konkurrimit.

Në kuadër të rregullimit të gjendjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në këto raste, Komisioneri ka kërkuar nga njësia përgjegjëse, që të ndërmarrë hapat e mëposhtëm:

- Të anulohen aktet administrative për emërimin e 1 punonjësi në kundërshtim me ligjin dhe të ndërpritet marrëdhënia e punësimit.
- Të konstatohet pavlefshmëria absolute dhe të anulohen aktet administrative që materializojnë ecurinë disiplinore dhe të rikthehet në detyrën e mëparshme punonjësi.
- Të plotësohet akti i largimit nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit me njohjen e të drejtave që rrjedhin nga neni 50 i ligjit dhe përlllogaritjen e dëmshpërblimit në përputhje me vjetërsinë që nga data e daljes së këtij akti.
- Të përmbillet procesi i konfirmimit në fund të periudhës së provës nga eprori direkt me nxjerrjen e aktit individual përkatës dhe njoftimin e tij nëpunëses dhe njësisë përgjegjëse me qëllim nxjerrjen e aktit të deklarimit të statusit të punësimit në përputhje me përcaktimet ligjore.
- Të anulohen aktet administrative për transferimin e përkohshëm, si akte të dala në kundërshtim me ligjin dhe të rregullohen pasojat, duke rikthyer punonjësit në pozicionin e mëparshëm të punës.
- Të konstatohet pavlefshmëria absolute dhe të anulohen aktet administrative për dhënien e masës së pezullimit dhe punonjësit të rikthehen në pozicionet e mëparshme të punës.

2.1 Zbatimi i vendimeve paralajmëruese të Komisionerit, dalë në përfundim të hetimit administrativ për rastet individuale

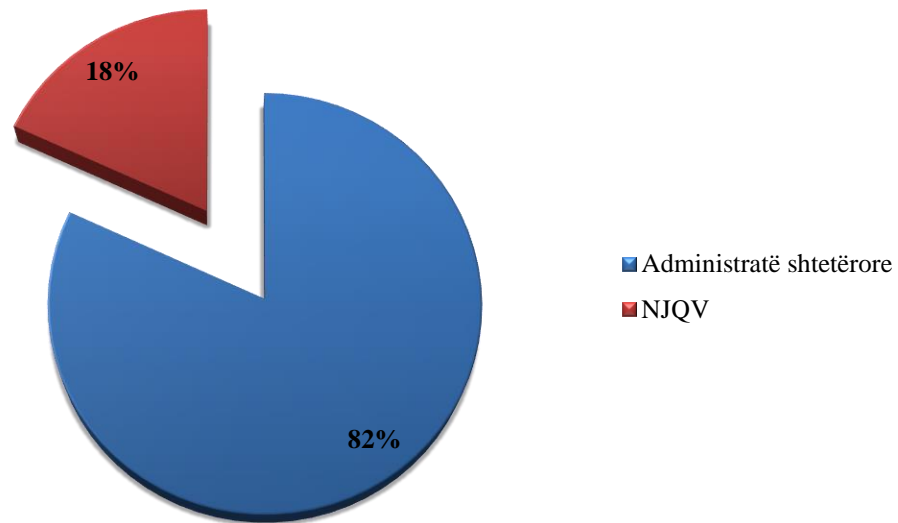
Paralelisht me ndjekjen e zbatimit të vendimeve paralajmëruese, të cilat kanë dalë në përfundim të procesit të mbikëqyrjes / inspektimit të përgjithshëm apo tematik, Komisioneri ka ndjekur edhe zbatimin e vendimeve paralajmëruese të dala në përfundim të hetimit administrativ për rastet individuale.

Për periudhën Janar – Dhjetor 2017, në procesin e mbikëqyrjes në vazhdim (*procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese*) janë përfshirë **22** raste individuale nga të cilat **15** raste për të cilat Komisioneri ka dalë me vendim gjatë vitit 2017 dhe **7** raste të mbartura nga viti 2016.

Nga **22** rastet të cilat i janë nënshtuar procesit të verifikimit të zbatimit të vendimit të Komisionerit, **18** ose **82%** e tyre i përkasin administratës shtetërore (**5 ministri dhe 13 institucione varësie**) dhe **4** ose **18%** e tyre njësisive të qeverisjes vendore (**1 këshill qarku dhe 3 bashki**).

Në mënyrë grafike kjo situatë paraqitet si më poshtë:

Grafiku nr.14 Procesi i mbikëqyrjes në vazhdim sipas tipologjisë së institucioneve për rastet individuale

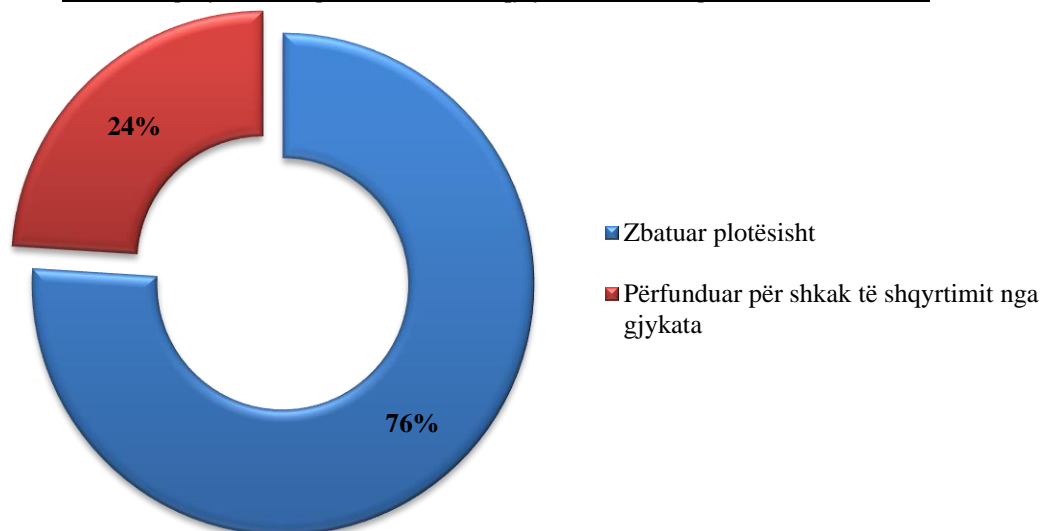


Në përfundim të verifikimit të zbatimit të rekomandimeve të Komisionerit për këto **22** raste, procesi është përmbyllur me vendim të Komisionerit në **17** raste ose **77%** të tyre, nga të cilat:

- Në **13** raste ose **76%** të tyre institucionet kanë zbatuar plotësisht rekomandimet e Komisionerit (nga të cilat **4** raste i përkasin ministrive, **6** raste institucioneve të varësisë së administratës shtetërore dhe **3** raste njësisive të qeverisjes vendore).
- Në **4** raste ose **24%** të tyre procesi i verifikimit është përfunduar për shkak të shqyrtimit të çështjes nga gjykata (nga të cilat **1** rast i përket **1** ministrie dhe **3** raste institucioneve të varësisë të administratës shtetërore).

E shprehur grafikisht, kjo situatë paraqitet si vijon:

Grafiku nr.15 Situata në përfundim të procesit të mbikëqyrjes në vazhdim për rastet individuale



Për 5 rastet e tjera, situata paraqitet si më poshtë:

- Në **1** rast është pezulluar zbatimi i vendimit të Komisionerit deri në përfundim të procesit të ristrukturimit të institucionit (*rasti i përket një institucioni varësie të administratës shtetërore*).
- Në **4** raste procesi i verifikimit është duke vijuar në faza të ndryshme të tij (*nga të cilat 3 raste i përkasin institucioneve të administratës shtetërore dhe 1 rast i përket njësisive të qeverisjes vendore*).

Në përfundim, nisur nga reagimi pozitiv dhe përpjekjet e institucioneve të mbikëqyrura për të rregulluar situatën e paligjshmërisë në përputhje me rekomandimet e Komisionerit në vendimet paralajmëruese, mund të thuhet me bindje se roli i këtij institucioni në këto tre vjet të veprimtarisë së tij që nga krijimi, është rritur ndjeshëm. Ky është jo thjesht një bilanc pozitiv për punën tonë, por edhe një shtysë më e madhe për të vazhduar përpjekjet dhe angazhimin tonë me qëllim krijimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike, sikundër është edhe qëllimi i ligjit për nëpunësin civil.

3. Komisioneri si palë në proceset gjyqësore

Përgjatë vitit 2017, Komisioneri ka marrë pjesë në gjykimet e zhvilluara nga gjykatat administrative në rrethe të ndryshme të vendit, i thirrur si palë e paditur apo palë e tretë prej tyre, në rastet kur gjykimi ka pasur për objekt mosmarrëveshje që kanë të bëjnë me institute të ndryshme të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, pavarësisht nëse ka pasur ose jo një vendimmarrje nga ana e tij për këto raste.

Vlen të përmendet se rekomandimet e Komisionerit apo parashtrimet e bëra prej tij përpara gjykatës janë vlerësuar të drejta dhe janë marrë në konsideratë nga këto të fundit, në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve administrative.

KAPITULLI VI

BASHKËPUNIMI INSTITUCIONAL DHE MARRËDHËNIET ME JASHTË

Përpos veprimtarisë së institucionit në zbatim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Komisioneri ka pasur në fokus të punës së tij edhe bashkëpunimin me institucionet homologe (*quasi homologe*), me qëllim shkëmbimin e përvojave ndërinstitutionale.

Kështu, në zbatim të pikës 5 të Rezolutës së Kuvendit të Shqipërisë, “Për vlerësimin e veprimtarisë së Institucionit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vitin 2016”, Komisioneri ka vazhduar përpjekjet për rritjen e këtij bashkëpunimi. Një pasqyrë e përmbledhur e veprimtarive të realizuara gjatë vitit 2017 jepet në vijim të këtij kapitulli.

1. Bashkëpunimi me institucionet homologe (*quasi homologe*)

Në datat 20 dhe 21 Prill 2017, Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës, i kryesuar nga Kryetari, Z. Shkëmb Manaj, zhvilloi një vizitë pune në Tiranë me ftesë të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil të Shqipërisë, Znj. Pranvera Strakosha.

Programi i vizitës dyditore përfshiu takime me Komisionerin për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil të Shqipërisë, me Kryetarin e Gjykatës Administrative të Apelit Tiranë, Z. Kastriot Selita, me Drejtorin e Departamentit të Administratës Publike, Znj. Albana Kociu, si dhe me Ministrin e Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike, Znj. Milena Harito.

Qëllimi i kësaj vizite ishte shkëmbimi i përvojave dhe praktikave më të mira në administrimin e shërbimit civil, si dhe diskutimi i sfidave dhe problematikave të hasura në këtë fushë. Pas fjalës përshëndetëse të mbajtur nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, Znj. Pranvera Strakosha, Kryetari i Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës, Z. Shkëmb Manaj bëri një prezantim të shkurtër të stafit të tij si dhe e njohu Komisionerin me procesin e ndryshimeve të ligjit për shërbimin civil në Kosovë. Më tej, përfaqësues të institucionit të Komisionerit i njohën anëtarët e Këshillit me sistemin e shërbimit civil në Shqipëri, procesin e mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil, zbatimin e vendimeve të Komisionerit, si dhe sfidat e hasura gjatë këtyre dy viteve të funksionimit të tij.

Gjatë takimit me Kryetarin e Gjykatës Administrative të Apelit, Z. Kastriot Selita, ky i fundit e informoi Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës në lidhje me funksionet e gjykatës administrative të apelit dhe më tej u diskutua mbi mënyrën e trajtimit të mosmarrëveshjeve administrative për aspekte të veçanta të shërbimit civil.

Gjatë takimit me Drejtorin e Departamentit të Administratës Publike, Znj. Albana Kociu, të dyja palët shprehën kënaqësinë e përbashkët për këtë vizitë, duke shprehur reciprokisht vullnetin për një bashkëpunim të mëtejshëm. Gjatë këtij takimi, u diskutua mbi aspekte të ndryshme të menaxhimit të shërbimit civil, të cilat administrohen nga Departamenti i Administratës Publike. Fokus i veçantë ju kushtua procesit të rekrutimit dhe sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore.

Gjatë takimit me Ministrin e Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike, Znj. Milena Harito, Këshilli u njoh me përvojën e kësaj ministrie në drejtim të reformimit të sistemit të rekrutimit drejt arritjes së qëllimit të vendosur nga ligjvënësi për krijimin e një shërbimi civil të pavarur, transparent, të bazuar në meritë.

2. Pjesëmarrja e Komisionerit në konferencat e organizuara nga organizatat ndërkombëtare që operojnë në fushën e shkencave të administratës publike IASIA dhe IIAS

Në kuadër të anëtarësimit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në një sërë organizmash që operojnë në fushën e administratës publike, në datat 30 Maj – 02 Qershor 2017, Komisioneri mori pjesë në Kongresin Ndërkombëtar 2017, në Aix-en-Provence, Francë, organizuar nga Instituti Ndërkombëtar i Shkencave Administrative (IIAS).

Një ndër temat më të rëndësishme që u diskutua ishte tema: *“Midis politikës dhe administratës publike: Mbretërimi i nepotizmit”*. Lufta kundër nepotizmit është një nga kushtet për forcimin e shtetit ligjor, sidomos në vendet me demokraci të brishtë, siç është Shqipëria.

Në diskutimet që u zhvilluan gjatë sesioneve të këtij kongresi, u theksua fakti se përpos përpjekjeve të shumta reformuese, patronazhi dhe nepotizmi vazhdojnë të përbëjnë një nga problemet më të mëdha të administratës në shumë vende.

Në mbyllje të kongresit, mendimet e diskutantëve konverguan në faktin se emërimi bazuar në meritë është rruga e vetme që do të sjelli ndryshimin.

Përveç temës kryesore të këtij kongresi, fokus i veçantë iu kushtua edhe emigracionit në rritje të kohëve të fundit, mundësive jo vetëm për pranimin e emigrantëve por edhe integrimin e tyre në shoqëri në përgjithësi dhe në administratën publike në veçanti, duke qenë të bindur se ksenofobia nuk ka sens në një botë që po rend gjithmonë e më shumë drejt shkrirjes së kufijve.

Në datat 03 – 07 Korrik 2017, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil mori pjesë në Konferencën e Përbashkët Ndërkombëtare 2017, në Ramallah, Palestinë, organizuar nga Shoqata Ndërkombëtare e Shkollave dhe Instituteve të Administratës (IASIA) dhe Rrjeti

Kërkimor i Administratës Publike në Lindjen e Mesme dhe Afrikën Veriore (MENAPAR).

Një ndër temat më të rëndësishme që u diskutuan në këtë konferencë ishte tema: *“Dimensionet Ndërkombëtare të Administratës Publike”*, një aspekt mjaft i rëndësishëm edhe për vendin tonë, në kuadrin e anëtarësimit në Bashkimin Evropian.

Pjesëmarrja në këto konferenca ishte mjaft e dobishme, sepse e njohu Komisionerin me përvojat dhe pikëpamjet e vendeve të ndryshme nga e gjithë bota në lidhje me qasjet që kishin ndaj çështjeve të sipërpërmendura.

KAPITULLI VII

BURIMET NJERËZORE, MENAXHIMI FINANCIAR DHE DISA PROBLEMATIKA TË HASURA GJATË VITIT 2017 NË LIDHJE ME KËTO ASPEKTE

1. Burimet njerëzore

Sekretariati i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, është struktura mbështetëse e Komisionerit, në përmbushjen e detyrave të ngarkuara nga ligji. Kjo strukturë funksionon me të gjithë kapacitetin e burimeve njerëzore të miratuar me Vendimin e Kuvendit Nr. 98, datë 4 dhjetor 2014, “Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të vendeve të punës të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil”. Organika e këtij Institucioni parashikon **31** pozicione pune, nga të cilat **25** pozicione pune pjesë të shërbimit civil.

Nga ana e Komisionerit është punuar në drejtim të rritjes së kapacitetit të stafit të Sekretariatit, duke përfshirë në procese trajnimi në **5** raste, inspektorë dhe specialistë të drejtorive të tjera, për tema që kanë të bëjnë me aspekte të ndryshme të administrimit të shërbimit civil. Trajnimet janë organizuar në bashkëpunim të ngushtë me Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), si dhe nëpërmjet vizitave studimore në institucione të ngjashme, jashtë vendit.

Megjithëse me një staf dhe logjistikë të kufizuar, Komisioneri ka arritur që ta shtrijë veprimtarinë e tij në zbatim të kompetencave lëndore dhe tokësore, në të gjithë territorin e vendit, duke mundur komunikimin dhe ndërveprimin me të gjitha njësitë përgjegjëse, të institucioneve që janë pjesë e shërbimit civil, si dhe duke mbikëqyrur në terren rreth **3.000** pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil.

Këto punë janë realizuar me angazhimin maksimal të stafit të Komisionerit, duke përfshirë në procesin e mbikëqyrjes të gjitha burimet njerëzore (12 inspektorë), si dhe specialistët e Drejtorisë për Çështjet Juridike dhe Marrëdhëniet me Jashtë (4 specialistë), të cilët përballojnë të gjitha proceset e nisura të mbikëqyrjes dhe inspektimit, zbatojnë një afat të arsyeshëm për përfundimin në kohë të tyre, si dhe ndjekin më tej dhe verifikimin e informacioneve të ardhura në drejtim të Komisionerit, ndjekin çështjet në gjykatë, si dhe kontrollojnë realizimin e detyrave të lëna nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese.

Një aspekt i vështirësisë me të cilën haset Komisioneri gjatë aktivitetit të tij, është mungesa e kapaciteteve logjistike (*aktualisht funksionon 1 mjet transporti*); buxheti i limituar i fondit për dieta dhe shërbime, si dhe burime njerëzore të kufizuara (*12 inspektorë*), në krahasim me volumin e madh të punës që duhet kryer.

Nevoja për tu mbështetur Komisioneri në këto drejtime, bëhet e evidente për shkak të

shtrirjes së gjerë territoriale të kompetencës, që përfshin gjithë territorin e vendit; numrit të lartë të pozicioneve të shërbimit civil (*rreth 16.000 nëpunës civilë*); numrit të lartë të procedurave që kryhen gjatë administrimit të shërbimit civil nga njësitë e burimeve njerëzore, të cilat janë objekt mbikëqyrjeje dhe inspektimi; proceseve gjyqësore ku Komisioneri ftohet si palë në gjykim, të cilat janë në rritje të vazhdueshme, ashtu edhe aktivitete të tjera të ngarkuara nga ligji.

Ashtu si është evidentuar edhe në këtë raport, përmbushja e këtyre nevojave do të ndikojë në mënyrë direkte për të vepruar sa më shpejt, në kohë reale, për të parandaluar shkeljet ligjore dhe për të rregulluar situatën, nëpërmjet verifikimeve në subjekt.

2. Realizimi i treguesve ekonomiko-financiarë për vitin 2017

Gjatë vitit 2017, Komisioneri është përpjekur të administrojë me 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, duke pasur parasysh:

- ✓ Realizimin e misionit të Komisionerit, i cili, si garant për zbatimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, mbikëqyr realizimin e procedurave për aplikimin e të gjithë instituteve të ligjit në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë, me qëllim që ky proces të jetë i ndershëm, objektiv, i paanshëm dhe transparent.
- ✓ Realizimin e mbikëqyrjes së menaxhimit të shërbimit civil në drejtim të sigurimit të standarteve të njëjta në zbatim të ligjit.
- ✓ Anëtarësimin në Organizmat Ndërkombëtare dhe pjesëmarrjen në konferencat/vizitat e organizuara prej tyre.
- ✓ Rritjen e performancës së punonjësve të institucionit të Komisionerit, nëpërmjet pjesëmarrjes në trajnime dhe zbatimit të standarteve të kontrollit.
- ✓ Sigurimin e një transparence dhe besueshmërie nëpërmjet përmirësimit të infrastrukturës (informatizimit) të aktiviteteve të institucionit dhe raportimeve periodike.
- ✓ Sigurimin e mbarëvajtjes së punës në institucionin e Komisionerit.

Fondet buxhetore të miratuara në fillim të vitit 2017 për Komisionerin, në vlerën 53,900.00 mijë lekë, paraqiten sipas strukturës së mëposhtme:

Tabela nr.37 Plani fillestar i buxhetit

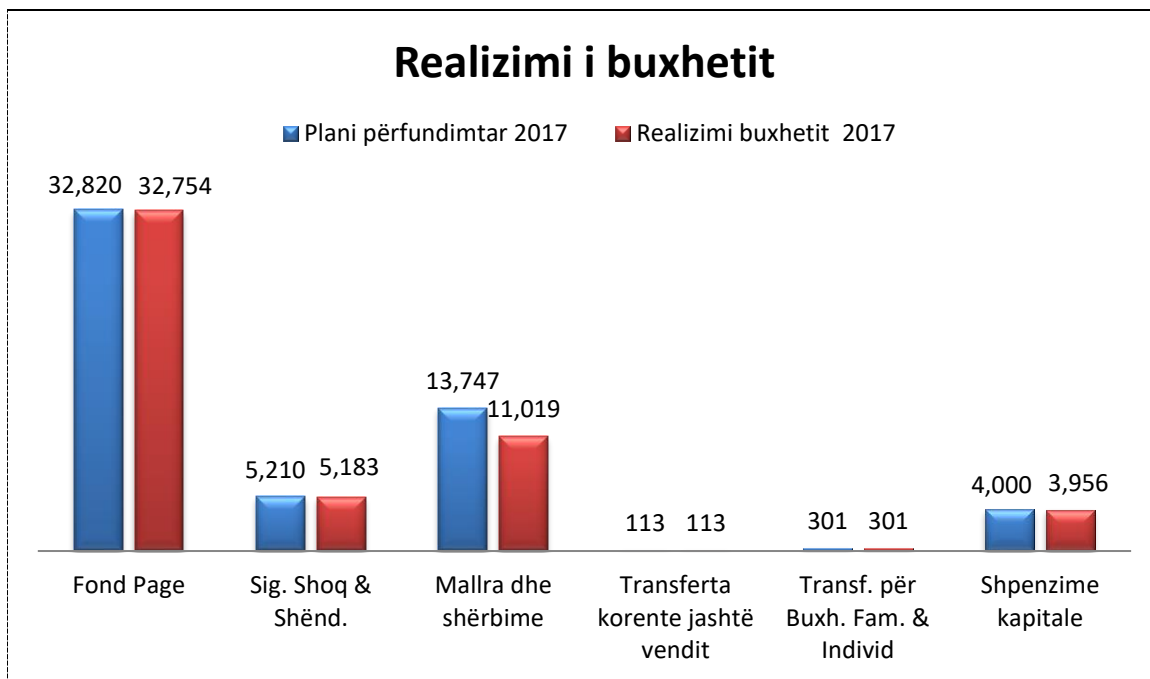
Llog. Ekonomike	Përshkrimi	Plani fillestar i buxhetit viti 2017 (në mijë lekë)
600	Fond Page	31,700.00
601	Kontrib. Sig. Shoq& Shënd.	5,300.00
602	Mallra dhe shërbime të tjera	12,200.00
605	Transferta korente jashtë vendit	460.00
606	Transf. për Buxh. Fam. & Individ	240.00
230-231	Shpenzime kapitale	4,000.00
	Paisje zyre	2,000.00
	Paisje elektronike	2,000.00
	T o t a l i	53,900.00

Në zbatim të Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 187, datë 08.03.2017, “Për miratimin e strukturës dhe të niveleve të pagave të nëpunësve civilë/nëpunësve, zëvendësministrit dhe nëpunësve të kabineteve, në kryeministri, aparatet e ministrive të linjës”, si dhe shkresës nr. 6475/1, datë 12.05.2017, “Dërgohet detajimi i shtesës së fondit për rritjen e pagave”, të Ministrisë së Financave, fondet buxhetore të akorduara për Komisionerin dhe të realizuara për vitin 2017 paraqiten si më poshtë vijon:

Tabela nr.38 Realizimi i buxhetit për vitin 2017

Llog. Ekonomike	Përshkrimi	Plani përfundimtar i buxhetit viti 2017	Realizimi i buxhetit viti 2017 (në mijë lekë)
600	Fond Page	32,820.00	32,754.00
601	Kontrib. Sig. Shoq& Shënd.	5,210.00	5,183.00
602	Mallra dhe shërbime të tjera	13,747.00	11,019.00
605	Transferta korente jashtë vendit	113.00	113.00
606	Transf. për Buxh. Fam. & Individ	301.00	301.00
230-231	Shpenzime kapitale	4,000.00	3,956.00
	Paisje	435.00	391.00
	Paisje zyre	2,688.00	2,688.00
	Paisje elektronike	877.00	877.00
	T o t a l i	56,191.00	53,326.00
	Në % kundrejt totalit		95 %

Si dhe paraqitja grafike e realizimit të buxhetit për vitin 2017:



Gjithashtu, gjatë vitit 2017, bazuar në nevojat e dala gjatë punës për realizimin e objektivave dhe deyrave konkrete, kemi kërkuar dhe janë miratuar disa ndryshime në regjistrin e prokurimeve.

- **Fondi i Pagave dhe i Sigurimeve Shoqërore & Shëndetësore, (600-601)**, për këtë vit, është realizuar në vlerën **37,937.00 mijë lekë**, ose **99.8 %** e fondeve të alokuara.
- **Fondi për Shpenzime Korente të tjera (602-606)**, për vitin 2017, është realizuar në vlerën **11,433.00 mijë lekë**, ose **80.7 %** të 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 kancelari, materiale për pastrim, bojë dhe tonera për funksionim pajisje printera dhe fotokopje, etj.
 - Shpenzime në funksion të realizimit të qëllimit të Komisionerit, sigurimit të standarteve të njëjta në zbatimin e ligjit për shërbimin civil, në të gjitha institucionet që veprojnë sipas ligjit, nëpërmjet mbikëqyrjes së menaxhimit të shërbimit civil.
 - Shpenzime për përfaqësimin dhe pjesëmarrjen e Komisionerit në aktivitete dhe takime pune të ndryshme jashtë Shqipërisë.
- **Fondi për Shpenzime Kapitale, (231)**, për vitin 2017, është realizuar në vlerën **3,956.00** mijë lekë ose vetëm **98.9 %** të fondit prej **4,000.00 mijë** lekë të alokuara.

KAPITULLI VIII

PËRMIRËSIMET LIGJORE – SI KUSHT PËR TË RRITUR NIVELIN E ZBATIMIT TË LIGJIT NR. 152/2013 “PËR NËPUNËSIN CIVIL”, I NDRYSHUAR.

Bazuar në përvojën e krijuar gjatë mbikëqyrjes së kryer në përputhje me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, Komisioneri vlerëson se ka ardhur momenti për të ndërhyrë në përmbajtjen e tij, në drejtim të saktësimit dhe plotësimit të disa dispozitave specifike, me qëllim që të sigurohet rritja e nivelit të zbatimit të tij në praktikë.

Më poshtë do të paraqesim disa propozime konkrete për ndryshime në këtë ligj, të cilat u bënë prezent edhe në raportimin e vitit 2016, por në kushtet kur ndryshimi ligjor nuk ndodhi, Komisioneri vlerëson që duhet t’i parashtrijë ato edhe njëherë përpara Kuvendit.

Me fillimin e efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, shërbimi civil, në tërësi, dhe gjendja e nëpunësit civil, në veçanti, pësuan ndryshime të ndjeshme në drejtimin pozitiv.

Ky ndikim i ligjit, lidhet jo vetëm me konceptimin e ri të statusit të nëpunësit civil, i cili e lidh atë tashmë me personin dhe jo me pozicionin e punës, si më parë, por edhe me përcaktimin më të saktë të të drejtave dhe detyrimeve të subjekteve që marrin pjesë në zbatimin e dispozitave të legjislacionit të shërbimit civil në përgjithësi.

E thënë ndryshe, është një hap i madh përpara ndryshimi i kuptimit të statusit, nga një cilësi e pozicionit të punës që ishte përcaktuar në ligjin nr. 8549, dt. 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, në një cilësi personale të nëpunësit, sipas kuptimit që i jep ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Ndryshe nga legjislacioni i mëparshëm që lidhte gjithë të drejtat e detyrimet me pozicionin e punës në shërbimin civil dhe me ndërprerjen e kësaj marrëdhënie, ndërpritej gjithë lidhja me statusin dhe të drejtat e detyrimet që përmbante ai, me ligjin aktual, statusi kthehet në një cilësi personale, e fituar sipas kushteve të ligjit dhe vazhdon edhe për një kohë të caktuar pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës, për ato shkaqe që përcaktohen në ligj.

Aktualisht, ligji është në vitin e katërt të zbatimit të tij dhe gjatë këtij procesi, kanë dalë vështirësi dhe probleme, të cilat në shumicën e tyre kanë të bëjnë me:

- ✓ zbatimin e institutit të transferimeve të përhershme në një rast ristrukturimi;
- ✓ zbatimin e vendimeve gjyqësore;
- ✓ përcaktimi i nëpunësit përgjegjës në një vendim paralajmërimi të Komisionerit, në rastin e evidentimit të veprimeve të tij në kundërshtim me ligjin.

Në këto kushte, më poshtë po paraqesim disa prej problemeve që janë ndeshur më shpesh,

ose që kanë krijuar vështirësi për interpretim jo vetëm nga pikëpamja e të drejtës administrative, por edhe në planin praktik, duke ngarkuar buxhetin e shtetit me detyrime në shumata të konsiderueshme, të panevojshme.

1. Probleme që kanë dalë në lidhje me aspekte të ndryshme të zbatimit të institutit të transferimit të përhershëm (për arsye të ristrukturimit të institucionit), parashikuar prej nenit 50 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar

Në pikën 6, të nenit në fjalë (50), parashikohet se: “...përfundimi i marrëdhënieve në shërbimin civil, për shkak të ristrukturimit, apo mbylljes së një institucioni, nuk lejohet, me përjashtim të rastit kur si pasojë e këtyre procedurave, ka shkurtim të numrit të përgjithshëm të nëpunësve civilë dhe transferimi sipas pikës 2 të këtij neni është i pamundur.”.

Formulimi i kësaj dispozite është shumë i drejtë dhe duket që ligjvënësi ka pasur për qëllim që të ruajë sa më shumë të drejtat e një nëpunësi që është subjekt i një marrëdhënie punësimi, në shërbimin civil.

Por, kushtëzimi i ruajtjes së të drejtës së mësipërme në shërbimin civil, me radhën e përcaktuar në pikën 2, të dispozitës në fjalë (citim: *Transferimi, sipas pikës 1 të këtij neni, bëhet me precedencë sipas kësaj renditje: a) në të njëjtin institucion, ku nëpunësi civil është emëruar; b) në institucionin me të cilin institucioni është shkrirë apo bashkuar, në një nga institucionet, në të cilat institucioni është ndarë apo në institucionin që ka marrë funksionet që kryente më parë nëpunësi; c) në institucionet e varësisë së institucionit të ristrukturuar; ç) në një institucion tjetër të shërbimit civil.*), e bën pothuaj të pamundur zbatimin e saj.

Ky përcaktim ka sjellë si rezultat faktin që në shumicën e rasteve, kur çështja është trajtuar në gjykatë, është vendosur detyrimi i institucionit ta sistemojë në punë punonjësin, duke urdhëruar pagimin e pagës për gjithë kohën deri në zbatimin e vendimit.

Në këto rrethana, në këtë moment dalin dy probleme që nëpërmjet ligjit aktual të shërbimit civil nuk gjejnë dot zgjidhje:

Së pari, nga gjykata urdhërohet kthimi i nëpunësit në pozicionin e mëparshëm, kur dihet që ky pozicion pas ristrukturimit të institucionit është shkurtuar dhe nuk ekziston më dhe, si rregull, kur ka shkrirje apo bashkim të institucioneve, ka edhe shkurtim të vendeve të punës;

Së dyti, në rastin e ristrukturimit kërkohet sistemimi i nëpunësit, vendi i punës të të cilit është shkurtuar apo ristrukturuar, në një pozicion tjetër në shërbimin civil, në një prej institucioneve që janë subjekt i ligjit në fjalë.

Kjo situatë në institucionet e administratës shtetërore, mund të gjejë një zgjidhje, pasi Departamentit të Administratës Publike, i njihet pozicioni i administratorit të shërbimit civil në këtë kategori të institucioneve. Ndërkohë, për institucionet e pavarura apo për ato të pushtetit vendor, kjo dispozitë nuk mund të funksionojë, me përjashtim të ndonjë rasti nëpërmjet vlerësimeve subjektive, mbi baza njohjesh.

Prandaj, në kushtet kur, për institucionet e pushtetit vendor dhe për institucionet e pavarura nuk është parashikuar asnjë “*Koordinator*”, apo instancë përmbi to, që të urdhërojë apo koordinojë marrëdhëniet mes institucioneve të tipologjive të ndryshme në shërbimin civil, zbatimin i pikës 2, germa “ç”, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, bëhet i pamundur.

Në momentin kur raste të tilla shqyrtohen në gjykatë, nisur nga kjo dispozitë, në vendimet gjyqësore shënohet gjithmonë detyrimi për ta sistemuar të interesuarin në një nga institucionet e shërbimit civil. Në këto rrethana dhe në kushtet kur, institucioni i detyruar e ka të pamundur objektivisht ta sistemojë punonjësin, atëherë penalizohet pa të drejtë me pagimin e pagës për gjithë kohën, deri në zbatimin e vendimit.

Për rregullimin e kësaj gjendje, Komisioneri vlerëson se duhet përcaktuar organi kompetent për të bërë koordinimin mes institucioneve të pavarura dhe atyre të pushtetit vendor.

Sidoqoftë, në zbatimin e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, për transferimin në rast ristrukturimi apo mbyllje të institucionit, nga ana e gjykatave administrative të rretheve dhe Gjykata Administrative e Apelit, në çdo rast shqyrtimi të një lirimi nga shërbimi civil, kur provohet se ka ndodhur ristrukturim, apo shkurtim i vendit të punës, nuk mund të tejkalohen kufijtë e përfitimeve të nëpunësit, të parashikuara nga pikat 7 dhe 8, të tij, ku përcaktohet dëmshpërblimi për punonjësitet e prekur nga ristrukturimi deri në një vit pagë dhe e drejta për të konkurruar me lëvizje paralele apo ngritje ne detyrë për dy vjet. Edhe për këtë çështje duhet të gjendet mekanizmi përkatës për unifikimin e zbatimit të ligjit.

2. Zbatimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë, për rikthimin e nëpunësve civilë në detyrë, sipas nenit 66/1 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*” (shtuar me ligjin nr. 178/2014)

Kjo është një dispozitë, për të cilën Komisioneri vlerëson se duhet të kishte karakter të përkohshëm, vetëm për ato vendime që kishin mbetur pa zbatuar nga vitet e kaluara dhe që e kishin rritur faturën e shlyerjes së detyrimit financiar nga buxheti i shtetit.

Ky përfundim arrihet pasi zbatimi i vendimeve gjyqësore është një institut i cili rregullohet

me hollësi nga kapitujt përkatës të Kodit të Procedurës Civile dhe ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i RSH” dhe nuk lind nevoja të ekzistojë në mënyrë të posaçme, një dispozitë e tillë në një ligj specifik, siç është ligji që rregullon marrëdhëniet në shërbimin civil.

Kjo vërejtje është në përgjithësi për këtë rast, por në veçanti, në zbatimin e kësaj dispozite ka nxjerrë vështirësi, pika 4, e nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në të cilën thuhet: “Njësia përgjegjëse është e detyruar që në momentin e krijimit të një vendi të lirë në shërbimin civil, të emërojë, fillimisht, me pëlqimin e tyre, nëpunësit civilë të regjistruar në listë, sipas kategorisë përkatëse dhe që plotësojnë kërkesat e pozicionit të punës”.

Vështirësia dhe keqkuptimi që është ndeshur në praktikë në zbatimin e kësaj dispozite, ka lidhje me faktin se, për zbatimin e vendimeve gjyqësore të tilla, kërkohet patjetër pëlqimi (pa kufizim) i nëpunësit që ka fituar gjyqin. Në mjaft raste, nëpunës të ndryshëm të shënuar në listën e pritjes sipas pikës 2, të kësaj dispozite, me kokëfortësi nuk kanë pranuar të fillojnë punë në një pozicion të ofruar, duke pretenduar se duhet të kthehen në vendin e mëparshëm të punës, megjithëse ai pozicion, ndërkaq, mund të jetë shkurtuar ose ristrukturuar dhe objektivisht është i pamundur zbatimi i vendimit në atë mënyrë.

Duke spekuluar me përmbajtjen e dispozitës në fjalë, e cila urdhëron pagimin e pagës sipas pozicionit të fundit që kanë pasur në shërbimin civil, deri në momentin e emërimit, ata nuk pranojnë kalimin në një pozicion analog, të së njëjtës kategori, duke vijuar të marrin pagën pa të drejtë.

Nga ana tjetër, edhe në raste të tilla të ngjashme, del vështirësia për sistemimin në punë të nëpunësve që kanë fituar gjyqet, në rastet e institucioneve të pavarura dhe atyre të pushtetit vendor, në kushtet e mungesës së një koordinatori ndërmjet tyre dhe numrit të kufizuar të pozicioneve të punës në tërësi dhe atyre të lira në veçanti.

Për rregullimin e gjendjes dhe për të mos pasur përsëritjen e situatave të tilla jo të pëlqyeshme, që vijnë në dëm të buxhetit të shtetit, Komisioneri vlerëson se duhet të veprohet në këtë mënyrë:

- a) Të hiqet nga dispozita që bën fjalë për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore (pika 4, e nenit 66/1), të ligjit në fjalë, nocioni “*dhënia e pëlqimit të nëpunësit*”, për emërimin në zbatim të një vendimi gjyqësor të formës së prerë, në një pozicion tjetër në shërbimin civil dhe të theksohet detyrimi i institucionit në këtë rast, për të ruajtur kategorinë përkatëse dhe kriteret e pozicionit të punës, ose
- b) Dhënia e pëlqimit, të mos jetë e pakushtëzuar, por të lidhet me ato kufizime që përmbajnë dispozitat e neneve 50, 51, 52, etj., të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të tilla si: kategoria e njëjtë, arsyet shëndetësore, largësia nga

vendbanimi, konflikti i interesit, etj.

Në këtë dispozitë duhet të përcaktohet qartë, se si duhet të veprohet në ato raste kur nëpunësit që kanë kërkuar ekzekutimin e një vendimi gjyqësor për të rifilluar punë në shërbimin civil, ndërkohë, me vullnetin e tyre kanë filluar punë në institucione që nuk janë pjesë e shërbimit civil, ose në sektorin privat. Aktualisht, në këto raste, ndërkohë që këta punonjës marrin një pagë në një institucion tjetër ku janë të punësuar, ata vazhdojnë të kërkojnë pagimin e pagës për shkak të vendimit gjyqësor, edhe në këto rrethana.

3. Zbatimi i vendimeve të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, sipas pikës 2, të nenit 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe kuptimi që i jep ky ligj “nëpunësit përgjegjës”, në rasin e përgjegjesisë për moszbatimin e vendimit

Duke i njohur të drejtën Komisionerit, për paralajmërimin e institucionit në ato raste kur konstatohen shkelje të ligjit dhe lënien e detyrave konkrete për përmirësimin e gjendjes, në pikën 2, të nenit 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, parashikohet edhe mundësia e përdorimit prej tij të sanksioneve ndaj “nëpunësit përgjegjës”, për moszbatimin e detyrave të lëna, sipas masës së parashikuar në këtë dispozitë.

Në praktikë, ndodh shpesh problemi që, përgjegjësi i vërtetë, në rastet e mosrespektimit të vendimit të Komisionerit dhe të mosmarrjes së masave të urdhëruara, nuk është nëpunësi apo drejtuesi i njësisë së burimeve njerëzore, por vetë drejtuesi i institucionit.

Në këtë moment evidentohet një pengesë ligjore (*kjo, sidomos në njësitë e qeverisjes vendore, institucionet e pavarura, anëtarët apo kryetarët e organeve kolegjiale drejtuese të komiteteve apo institucioneve në varësi të Kryeministrit apo të një ministri*), pasi në momentin që ngrihet ky pretendim prej nëpunësit direkt të burimeve njerëzore, është e pamundur të veprohet më tej.

Kjo për faktin se, në bazë të nenit 2, të ligjit për nëpunësin civil, ky ligj nuk zbatohet për të zgjedhurit (*germa “a”*); anëtarët apo kryetarët e organeve kolegjiale drejtuese të komiteteve apo institucioneve në varësi të Kryeministrit, apo të një ministri (*germa “f”*); funksionarit të kabinetit (*germa “gj”*), etj.

Në praktikën e Komisionerit ka mjaft raste, për të cilat është kërkuar anulimi i akteve administrative të lirimit nga detyra për shkaqe të ndryshme, kur drejtuesit e njësisë të qeverisjes vendore, në tejkallim të kompetencave, kanë nxjerrë akte për ndryshime apo ndërprerje të marrëdhënieve të punës, për shkaqe të ndryshme, duke anashkaluar kompetencën e Komisionit të Disiplinës, të Komisionit të Ristrukturimit, etj.

Mendojmë se, për evitimin e rasteve të tilla, do të ishte me vend që të bëhej një ndryshim

në pikën 2, të nenit 15, të ligjit nr. 152/2013, duke e përkufizuar saktë dhe duke e zgjeruar kuptimin e konceptit të “nëpunësit përgjegjës”, duke hequr kufizimin e përgjegjësisë për drejtuesit e njësive të qeverisjes vendore, të institucioneve të pavarura, etj., të cilët në shumicën e rasteve merren posaçërisht dhe drejtpërdrejtë me procesin e administrimit të burimeve njerëzore, duke tejkaluar e marrë kompetencat e organizmave të tjerë, të ngarkuar nga ligji.

4. Probleme që kanë dalë gjatë zbatimit në praktikë të institutit të vlerësimit të nëpunësit civil, të cilat duhet të rregullohen nëpërmjet ndryshimeve ligjore

Instituti i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i rëndësishëm dhe ka të bëjë me procesin e verifikimit të realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuar në fillim të periudhës së vlerësimit, si dhe aftësive ose dobësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave, që realizohet çdo 6 muaj.

Ky institut rregullohet në nenin 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimin nr. 109, dt. 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”.

Kemi të bëjmë me një proces të vështirë, me një marrëdhënie të vazhdueshme epror-vartës, e cila shoqërohet shpeshherë edhe me doza subjektivizmi.

Dispozitat e reja dhe formularët e tanishëm janë më të hollësishëm dhe i kanë dhënë një frymëmarrje të re këtij procesi administrativ të rëndësishëm dhe delikat, por Komisioneri vlerëson se pikës 2, të nenit 62, të ligjit në fjalë, mund t’i bëhet një ndryshim në lidhje me nivelet e vlerësimit.

Aktualisht, kjo dispozitë parashikon 4 nivele vlerësimi, nga të cilat 3 janë vlerësime pozitive dhe 1 është vlerësim negativ “jo kënaqshëm”. Vlerësohet se, vënia në dispozicion të eprorit direk të vetëm 3 niveleve të vlerësimit (*shumë mirë; mirë; kënaqshëm*) sjell nga pas një vështirësi në individualizimin e vlerësimit dhe pakënaqësi mes nëpunësve të cilët nuk ndjejnë stimulimin për të ecur përpara, të cilin duhet ta përmbajë ky proces.

Do të ishte me vend që nivelet pozitive të vlerësimit të dyfishohen, në mënyrë që të realizohet më lehtë procesi i individualizimit dhe rritjes së efikasitetit dhe garës mes nëpunësve.

Ashtu si e kemi analizuar edhe më lart në këtë raport, kur është trajtuar vlerësimi i punës për nëpunësit civilë, rezulton se ky institut i ligjit nuk është duke e kryer funksionin e tij në drejtim të rritjes profesionale të nëpunësit dhe rritjes së nivelit të tij në drejtim të shërbimit ndaj qytetarëve.

Nisur nga statistikat e administruara në 3 vite, si dhe duke e verifikuar në praktikë zbatimin

e këtij procesi, Komisioneri ka vlerësuar se ky institut i ligjit është kthyer në një proces formal, i cili nuk e ka kryer rolin e tij në funksion të qëllimit të ligjit.

Në këto rrethana, Komisioneri vlerëson se ka ardhur momenti që të gjenden mekanizma efikase për ta orientuar këtë institut të ligjit drejt arritjes së qëllimit të tij, të cilët mund të jenë si në drejtim të shpërblimit financiar për punonjësit që performojnë më mirë, ashtu edhe në drejtim të përcaktimit të raportit që duhet të zbatohet eprori direkt, gjatë aplikimit të të gjithë spektrit të vlerësimeve, me numrin e përgjithshëm të nëpunësve civilë.

Komisioneri vlerëson se përmirësimet ligjore në këtë institut të ligjit, do të sjellin motivimin e nëpunësve për të përmirësuar cilësinë e punës, si dhe do të detyrojnë eprorin drejt një vlerësimi të drejtë dhe objektiv. Po kështu, ndryshimi i ligjit në këtë rast, do të ndikojë pozitivisht në uljen e nivelit të korrupsionit në radhët e shërbimit civil.

KAPITULLI IX

KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

Në përmbajtjen e raportit të përgatitur nga Komisioneri është treguar për punën që ka kryer institucioni gjatë vitit 2017, e cila ka të bëjë me realizimin e kompetencës së mbikëqyrjes, por njëkohësisht edhe duke u kujdesur që gjatë këtij procesi, të ndihmojë institucionet për të kuptuar dhe zbatuar drejt ligjin.

Gjatë këtij viti, është plotësuar më shumë eksperiencia dhe përvoja në punë e punonjësve që ndihmojnë Komisionerin në punën e tij, si dhe është krijuar një praktikë e konsoliduar e mënyrës së zgjidhjes së problemeve të ndryshme që kanë lidhje me administrimin e shërbimit civil.

Komisioneri vlerëson punën e mirë të kryer nga ana e stafit të njësive 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.

Komisioneri çmon se, nga ana e titullarëve të institucioneve, si dhe nga aktorët e tjerë të administrimit të shërbimit civil, duhet t'i jepet mbështetja e duhur njësive të administrimit të burimeve njerëzore, për faktin se, ka 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 veprimit të institucionit, por që nuk kanë lidhje me detyrën e tyre funksionale. Ky fakt vijon të konstatohet edhe gjatë këtij viti, ashtu si edhe në një vit më parë, 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. Ajo që mund të konstatohet si një problem që ka filluar të shfaqet sërish, edhe pse një vit më parë ka qenë në nivele të ulëta, është rekrutimi në kundërshtim me ligjin, nëpërmjet kontratave të përkohshme. Ky fenomen tashmë është evident sidomos në institucionet e administratës vendore.

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 nivelin në ngritje të punës së Departamentit të Administratës Publike në aspekte të ndryshme të administrimit të shërbimit civil, ndër të tjera:

- 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, ndër të cilat përmendim plotësimin e udhëzimit për ristrukturimin e institucionit.
- 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, ku evidentojmë përpjekjet e suksesshme për të përmirësuar sistemin elektronik të konkurremeve, për të lehtësuar përdorimin e tij nga të gjithë të interesuarit, si dhe në drejtim të rritjes së transparencës në përmbajtjen e procesit të rekrutimit.
- 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 vijon të punojë me ritme të larta, për ta vendosur procesin në korniza të rregullta procedurale. Edhe gjatë këtij viti, konkurrimet vijnë të zhvillohen në grup dhe me një numër të konsiderueshëm kandidatësh që siguron një prag të kënaqshëm cilësie të pjesëmarrësve në proces.

Sfida e cila do të jetë gjithmonë evidente në punën e Departamentit të Administratës Publike, është përsosja e përmbajtjes së procesit, duke u kujdesur që të krijohen kushtet për të zgjeruar pjesëmarrjen në proces të kandidatëve me nivel të lartë përgatitje dhe të menaxhohet procesi në drejtim të zvogëlimit të numrit të konkurremeve, duke realizuar një ndarje sa më efektive të grupeve, në të cilat të përfshihen pozicione me specifika të njëjta, si dhe të krijohen kushtet për të siguruar transparencën e nevojshme dhe vlerësimin objektiv të kandidatëve që marrin pjesë në konkurrim. Aspekti i fundit ka shënuar zhvillim të dukshëm, pasi aktualisht, Departamenti i Administratës Publike ka filluar të zhvillojë procedura rekrutimi, duke përdorur bankën elektronike të pyetjeve e më tej, futjen e procesit në një sistem elektronik që nuk lejon subjektivizëm në drejtim të korrigjimit të testeve.

Gjatë këtij viti, konstatohen përpjekje për të rritur nivelin e zbatimit të institutit të rekrutimit në grup edhe në institucionet e administratës vendore, të cilat vijnë të jenë

problematike në këtë drejtim.

Ende vijojnë të evidentohen raste kur konkurrimet 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.

Kjo është një situatë që vjen ndesh me qëllimin e ligjit, që synon të realizohet procesi i rekrutimit në grup nëpërmjet një gare, ku të respektohet parimi i meritës, profesionalizmit, barazisë dhe mosdiskriminimit. Në këtë rast duhet të funksionojnë mekanizmat e bashkëpunimit ndërinstytucional, midis institucioneve të administratës vendore ndërmjet tyre, çka ja mundëson edhe ligji specifik që rregullon funksionimin e tyre, si dhe bashkëpunimi 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, për këtë vit, konstatohet një nivel relativisht i lartë i aplikimit, ku evidentohen të gjitha llojet e masave disiplinore.

Disiplina në shërbimin civil është një nga institutet më të rëndësishme të ligjit dhe ka për qëllim që të penalizojë nëpunësit civilë që shkelin me faj detyrimet e tyre sipas ligjit. Niveli i aplikimit të tij duhet të jetë në raport të drejtë me shkeljet disiplinore që kryhen nga nëpunës të shërbimit civil dhe, për këtë arsye, situata ka filluar të shkojë drejt objektivitetit dhe drejt pasqyrimin të realitetit.

- Në lidhje me zbatimin e nenit 67 të ligjit aktual për nëpunësin civil, i cili ka të bëjë me deklarimin 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, edhe pse tashmë ka kaluar një periudhë relativisht e gjatë nga momenti i zbatimit të kësaj dispozite, përsëri konstatohen parregullsi të natyrave të ndryshme.

Gjatë mbikëqyrjeve, këtë vit, në lidhje me këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil, problemet janë po ato të konstatuara edhe një vit më parë, të cilat konsistojnë në faktin se, nga njëra anë evidentohen raste të deklarimit të statusit të nëpunësit civil në kundërshtim me ligjin dhe, nga ana tjetër, refuzim të statusit të nëpunësit civil në kundërshtim me ligjin. Gjatë këtij viti, konstatohen edhe raste, kur punonjësit janë larguar nga puna dhe e kanë braktisur statusin e tyre, duke mos e realizuar të drejtën për të kërkuar deklarimin si nëpunës civilë.

Po kështu, vijojnë të konstatohen raste të deklarimit 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 deklarimit 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, ose të kërkojë përfundimin e veprimit juridik, për rastet kur nuk është finalizuar procesi.

- Në lidhje me institutin e lirimit nga shërbimi civil, vihen re tendenca drejt përmirësimit të anës formale të procesit, të tilla si ngritja e strukturave përkatëse të procesit, komisionet e ristrukturimit, por përsëri konstatohen raste kur, aplikohet lirimi nga shërbimi civil, për shkak të ristrukturimit, ndërkohë që në institucion janë krijuar pozicione të lira.

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 të drejtës për t'u rikthyer në shërbimin civil, brenda një kohe të caktuar.

- Si konkluzion në lidhje me procesin e vlerësimit të punës, në ndryshim nga një vit më parë, Komisioneri vlerëson se ai ka nevojë për përsosje në drejtim të objektivitetit të vlerësimit dhe të eliminimit të vlerësimeve subjektive. Për të arritur këtë qëllim, Komisioneri ka lënë detyra konkrete për njësinë e administrimit të burimeve njerëzore, sidomos në drejtim të planifikimit të trajnimeve në këtë fushë për nëpunësit e ngarkuar me realizimin e skemës së vlerësimit, si dhe nëpërmjet kontrollit të eprorëve, për të mbikëqyrur procesin e vlerësimit, të shtrirë gjatë gjithë vitit kalendarik.

Komisioneri vlerëson se ka ardhur momenti që të gjenden mekanizma efikase për ta orientuar këtë institut të ligjit drejt arritjes së qëllimit të tij. Stimujt mund të jenë si në drejtim të shpërblimit financiar për punonjësit që performojnë më mirë, ashtu edhe në drejtim të përcaktimit të raportit që duhet të zbatohet eprori direkt, gjatë aplikimit të të gjithë spektrit të vlerësimeve, me numrin e përgjithshëm të nëpunësve civilë.

KAPITULLI X

PRIORITETET E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT PËR VITIN 2018

Gjatë hartimit të planit të punës për vitin 2018, Komisioneri ka analizuar problematikën e evidentuar në këtë raport, e më pas, ka hartuar planin vjetor të punës, ku ka përfshirë fillimisht verifikimin e zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit, të dhëna gjatë vitit 2017. Më tej, ka përfshirë në planin e punës, mbikëqyrjen në institucionet e administratës vendore të evidentuara me probleme, duke përfunduar këtë vit, mbikëqyrjen e përgjithëshme në 61 bashkitë e vendit.

Komisioneri do të vijojë veprimtarinë e tij, në drejtim të ndihmës së institucioneve për të zbatuar drejt ligjin, ç'ka është një përvojë tashmë e krijuar, e cila do të realizohet nëpërmjet asistencës teknike përmes stafit të tij, drejtuar tek njësitë përgjegjëse në administrimin e shërbimit civil, në këto institucione. Kjo punë e nisur, do të vijojë me procesin e hartimit dhe miratimit të strukturave finale, si dhe përshkrimet e punës, në njësitë e vetëqeverisjes vendore, duke organizuar takime trajnimit, të cilat janë planifikuar edhe në planin e punës së Komisionerit, si dhe për aspekte të tjera të administrimit të shërbimit civil.

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 edhe gjatë vitit 2018, ashtu si edhe një vit më parë, të sigurojë mbështetje nga subjekte të ndryshëm, 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, si dhe rritja e performancës institucionale, janë të lidhura 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, në drejtim të *shimit të stafit të institucionit*, ashtu edhe *të kapaciteteve logjistike* në ndihmë të veprimeve të shpejta dhe efikase për të parandaluar veprimet e paligjshme gjatë administrimit të shërbimit civil.

Komisioneri do të vijojë punën e nisur, për të administruar në rrugë elektronike të dhënat e mbledhura gjatë mbikëqyrjes, me qëllim që të pasqyrohet 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.

Komisioneri do të vijojë bashkëpunimin me organizmat ndërkombëtarë, me qëllim shfrytëzimin e instrumenteve të ndryshëm për të forcuar kapacitetet institucionale; do të investohet në drejtim të zhvillimit të infrastrukturës informatike dhe logjistike, për ruajtjen dhe përpunimin e të dhënave të administruara gjatë mbikëqyrjeve, si dhe të informacioneve të siguruar nga institucionet përkatëse, që janë pjesë e shërbimit civil.

Në vijim të punës për zbatimin e kërkesave të ligjit për nëpunësin civil, Komisioneri do të vazhdojë përpjekjet për përmirësime të mundshme të tij, në përputhje me reformën në administratë si dhe për ta sjellë atë në parametrat më të mira të një ligji të zbatueshëm në praktikë, në të gjitha aspektet që ai rregullon.

Në përfundim të raportimit, Komisioneri vlerëson se respektimi i legjislacionit të shërbimit civil dhe monitorimi i tij janë aspekte thelbësore që sigurojnë suksesin e reformës në shërbimin civil, si pjesë e rëndësishme e administratës publike. Sfida e Komisionerit mbetet që të sigurojë një proces të pavarur dhe efikas mbikëqyrjeje, me qëllim që të parandalojë shkeljen e ligjit dhe të rregullojë paligjshmërinë në rastet kur ka ndodhur, nëpërmjet mjeteve që i ka dhënë ligji.

Duke shpresuar se nëpërmjet këtij raporti, ju kemi paraqitur një tablo të plotë e gjithëpërfshirëse të veprimtarisë së Institucionit të Komisionerit për vitin 2017, Ju falënderojmë për mirëkuptimin,

Me respekt,

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA

Nr.	Institucionet
Procesi i monitorimit të ristrukturimit	
29.	Kryeministria
30.	Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme
31.	Ministria e Mbrojtjes
32.	Ministria e Brendshme
33.	Ministria e Financave dhe Ekonomisë
34.	Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë
35.	Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë
36.	Ministria e Drejtësisë
37.	Ministria e Kulturës
38.	Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural
39.	Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale
40.	Ministria e Turizmit dhe Mjedisit
Mbikëqyrje të përgjithshme	
41.	Autoriteti i Aviacionit Civil
42.	Drejtoria Arsimore Rajonale Elbasan dhe Zyrat Arsimore Librazhd, Peqin dhe Gramsh
43.	Drejtoria Arsimore Rajonale Korçë dhe Zyrat Arsimore Kolonjë, Devoll dhe Pogradec
44.	Drejtoria Arsimore Rajonale e Qarkut Tiranë dhe Zyrat Arsimore Kavajë dhe Kamëz
45.	Drejtoria Arsimore Rajonale Berat dhe Zyrat Arsimore Kuçovë dhe Skrapar
46.	Drejtoria Arsimore Rajonale Lezhë dhe Zyrat Arsimore Kurbin dhe Mirditë
47.	Drejtoria Arsimore Shkodër dhe Zyrat Arsimore Malësi e Madhe dhe Pukë
48.	Drejtoria Arsimore Kukës dhe Zyrat Arsimore Has dhe Tropojë
49.	Drejtoria Arsimore Rajonale Durrës dhe Zyra Arsimore Krujë
50.	Drejtoria Arsimore Rajonale Qytetit Tiranë
51.	Bashkia Maliq dhe 6 Njësi Administrative
52.	Bashkia Memaliaj dhe 5 Njësi Administrative
53.	Bashkia Lezhë dhe 9 Njësi Administrative
54.	Bashkia Skrapar dhe 8 Njësi Administrative
55.	Bashkia Kukës dhe 14 Njësi Administrative
56.	Bashkia Lushnje dhe 10 Njësi Administrative
57.	Bashkia Devoll dhe 4 Njësi Administrative
58.	Bashkia Këlcyrë dhe 3 Njësi Administrative
59.	Bashkia Poliçan dhe 2 Njësi Administrative
60.	Bashkia Gjirokastrë dhe 7 Njësi Administrative
61.	Bashkia Kuçovë dhe 3 Njësi Administrative
62.	Bashkia Prenjas dhe 3 Njësi Administrative
63.	Bashkia Patos dhe 2 Njësi Administrative
64.	Bashkia Pogradec dhe 7 Njësi Administrative

65.	Bashkia Sarandë dhe 1 Njësi Administrative
66.	Bashkia Korçë dhe 9 Njësi Administrative
67.	Bashkia Peqin dhe 9 Njësi Administrative
68.	Bashkia Dropull dhe 3 Njësi Administrative
69.	Bashkia Ura Vajguore dhe 3 Njësi Administrative
70.	Bashkia Roskovec dhe 3 Njësi Administrative
71.	Bashkia Gramsh dhe 9 Njësi Administrative
72.	Bashkia Finiq dhe 4 Njësi Administrative
73.	Bashkia Librazhd dhe 6 Njësi Administrative
74.	Bashkia Delvinë dhe 1 Njësi Administrative
75.	Bashkia Konispol dhe 2 Njësi Administrative
76.	Bashkia Pustec
77.	Bashkia Divjakë dhe 4 Njësi Administrative
Inspektive tematike	
78.	Autoriteti Kombëtar i Ushqimit
79.	Agjencia Kombëtare e Duhan-Cigareve
80.	Agjencia Kombëtare e Bregdetit
81.	Drejtoria e Shërbimit të Peshkimit dhe Akuakulturës
82.	Bashkia Mat dhe 7 Njësi Administrative
83.	Bashkia Belsh dhe 4 Njësi Administrative
84.	Bashkia Bulqizë dhe 7 Njësi Administrative
85.	Bashkia Kurbin dhe 3 Njësi Administrative
86.	Bashkia Klos dhe 3 Njësi Administrative
87.	Bashkia Dibër dhe 14 Njësi Administrative
88.	Bashkia Tiranë dhe 24 Njësi Administrative
89.	Bashkia Përmet dhe 4 Njësi Administrative
90.	Bashkia Tepelenë dhe 3 Njësi Administrative
91.	Bashkia Libohovë dhe 2 Njësi Administrative
92.	Bashkia Mallakastër dhe 8 Njësi Administrative
93.	Bashkia Kavajë dhe 4 Njësi Administrative
94.	Këshilli i Qarkut Tiranë
95.	Prefektura Shkodër
96.	Prefektura Kukës
97.	Prefektura Lezhë
98.	Prefektura Korçë
99.	Prefektura Durrës
100.	Prefektura Tiranë
101.	Drejtoria e Bujqësisë Dibër
102.	Drejtoria e Bujqësisë Shkodër
103.	Drejtoria e Bujqësisë Korçë
104.	Drejtoria e Bujqësisë Tiranë

105. Drejtoria e Bujqësisë Kukës

Totali: Kryeministria, 11 Ministri, 39 Bashki dhe 220 Njësi Administrative, 1 Këshill Qarku, 5 Institucione Varësie, 9 Drejtori Arsimore Rajonale dhe 17 Zyra Arsimore, 5 Drejtori Bujqësie, 6 Prefektura