

RAPORT VJETOR

2023

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN
E SHËRBIMIT CIVIL

Mars 2024

TABELA E PËRMBAJTJES

MESAZHI I TITULLARIT	4
REFERENCAT LIGJORE KU MBËSHTETET VEPRIMTARIA E INSTITUCIONIT ...	5
KAPITULLI I	7
PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT PËR VITIN 2023	
KAPITULLI II	14
MENAXHIMI I INFORMACIONIT, KËRKESAVE OSE SINJALIZIMEVE DHE ADRESIMI I PROBLEMEVE	
1. Analiza e informacioneve, sinjalizimeve ose kërkesave të ardhura nga burime të ndryshme dhe mënyra e trajtimit të tyre	14
2. Klasifikimi i informacioneve të verifikuara për vitin 2023, sipas objektit të tyre	20
KAPITULLI III	35
ROLI I KOMISIONERIT PËR ZBATIMIN E DREJTË DHE TË UNIFIKUAR TË LIGJIT PËR NËPUNËSIN CIVIL NË NJËSITË E QEVERISJES VENDORE	
1. Situata e konstatuar nëpërmjet mbikëqyrjes së orientuar në drejtim të aplikimit të skemës së administrimit të shërbimit civil në institucionet e administratës vendore	35
2. Situata e plotësimit të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil në administratën vendore	38
KAPITULLI IV	41
MONITORIMI I VEPRIMTARISË SË DAP GJATË PROCESIT TË PLOTËSIMIT TË POZICIONEVE TË PUNËS NË SHËRBIMIN CIVIL NË INSTITUCIONET E ADMINISTRATËS SHTETËRORE	
1. Aspekte të përgjithshme dhe statistika në lidhje me procesin e rekrutimit	41
1.1. Ecuria e konkurrimeve për vitin 2023	44
2. Mbikëqyrja e zbatimit të ligjit në lidhje me detyrimin për publikimin e akteve që dalin nga procesi i konkurrimeve në sistemin elektronik	49
3. Emërime në shërbimin civil	53
4. Pranimi i drejtpërdrejtë në Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues (TND).....	55
KAPITULLI V	58
MBIKËQYRJE TË PËRGJITHSHME TË PLANIFIKUARA DHE INSPEKTIVE TEMATIKE TË KRYERA NË INSTITUCIONE TË SHËRBIMIT CIVIL	
1. Mbikëqyrje të realizuara në kategorinë e institucioneve të pavarura	59
2. Mbikëqyrje të realizuara në institucione të administratës shtetërore.....	63
3. Mbikëqyrje tematike në lidhje me realizimin e procedurave të konkurrimit për plotësimin e pozicioneve të lira në shërbimin civil	71
4. Mbikëqyrje të filluara në vitin 2022 dhe të përfunduara në vitin 2023	80

KAPITULLI VI	82
ZBATIMI I VENDIMEVE GJYQËSORE TË FORMËS SË PRERË DHE RIKTHIMI I NËPUNËSVE CIVILË GJYQFITUES NË DETYRË	
1. Situata e përgjithshme në lidhje me nivelin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë nga ana e njësive të vetëqeverisjes vendore	83
2. Monitorimi i institucioneve të administratës shtetërore dhe bashkëpunimi ndërinstytucional	91
3. Problematikat që evidentohen gjatë procesit të zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë	93
 KAPITULLI VII	97
MONITORIMI I ADMINISTRIMIT TË SHËRBIMIT CIVIL DHE SJELLJES SË NËPUNËSIT CIVIL PËRGJATË FUSHATËS ELEKTORALE TË ZHVILLUARA PËR ZGJEDHJET E ORGANEVE DREJTUESE TË ADMINISTRATËS VENDORE DHE BASHKËPUNIMI ME KOMISIONIN QËNDROR TË ZGJEDHJEVE	
1. Përgatitja e procesit të monitorimit të sjelljes së nëpunësit civil dhe njohja e institucioneve me përmbajtjen e tij	97
2. Përgatitja e procesit të monitorimit dhe ngritja e grupeve të punës për realizimin e tij në bashkëpunim me institucionet që punësojnë nëpunës civilë	99
3. Monitorimi i prezencës në punë dhe situata e evidentuar sipas të dhënave të administruara	103
4. Administrimi i shërbimit civil në lidhje me disa institute të ligjit për nëpunësin civil të aplikuar gjatë procesit zgjedhor	108
5. Respektimi i të drejtës së nëpunësit civil për t'u regjistruar si kandidat për kryetar bashkie/kandidat për këshillin e bashkisë, si dhe komisioner në përbërje të komisioneve të administrimit zgjedhor	112
6. Verifikimi i informacioneve të dërguara pranë Komisionerit	114
7. Bashkëpunimi me institucionet brenda vendit, përfaqësues të organizmave ndërkombëtare dhe organizata joqeveritare	115
 KAPITULLI VIII	118
RESPEKTIMI I PROCEDURAVE TË LIRIMIT NGA SHËRBIMI CIVIL PËR PUNONJËSIT QË PLOTËSOJNË MOSHËN E PENSIONIT TË PLOTË TË PLEQËRISË	
1. Situata e konstatuar në administratën shtetërore	119
2. Situata e konstatuar në njësitë e qeverisjes vendore	122
3. Situata e konstatuar në institucionet e pavarura	124
 KAPITULLI IX	128
MBIKËQYRJE E ORIENTUAR NË LIDHJE ME VENDET E PAPLOTËSUARA NË POZICIONET E PUNËS PJESE E SHËRBIMIT CIVIL NË ADMINISTRATËN PUBLIKE	
1. Situata e pozicioneve të punës në sistemin e shërbimit civil që rezultojnë të	

paplotësuara për muajin nëntor 2023	128
2. Analiza e shkaqeve që kanë sjellë në vijimësi vende të paplotësuara në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil në administratën publike	130
KAPITULLI X	134
MBIKËQYRJA NË VAZHDIM DHE ECURIA E ZBATIMIT TË VENDIMEVE PARALAJMËRUESE TË KOMISIONERIT	
3. Niveli i zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit	134
4. Pjesëmarrja e Komisionerit në procese gjyqësore, në të gjitha rastet kur është thirrur nga gjykata si palë në pozita të ndryshme procedurale	143
KAPITULLI XI	144
BASHKËPUNIMI INSTITUCIONAL	
KAPITULLI XII	148
BURIMET NJERËZORE DHE MENAXHIMI FINANCIAR GJATË VITIT 2023	
1. Struktura organizative dhe organizimi i brendshëm	148
1.1 Zhvillimi i burimeve njerëzore	149
2. Menaxhimi financiar	150
2.1 Realizimi i treguesve ekonomiko-financiar	150
KAPITULLI XIII	154
NIVELI I ZBATIMIT TË REZOLUTËS SË KUVENDIT	
KAPITULLI XIV	158
KONKLUSIONE DHE REKOMANDIME	
KAPITULLI XV	166
PRIORITETET E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT PËR VITIN 2024	

MESAZHI I TITULLARIT

*Endëruar Zonja Kryetare e Kuvendit të Shqipërisë,
Të nderuar Zonja e Zotërinj Deputetë,*

Kam kënaqësinë t'Ju paraqes Raportin Vjetor të reprimtarisë së Komisionerit për Mbikëqyrtjen e Shërbimit Civil për vitin 2023, për të njohur Kuvendin me situatën e zbatimit të ligjit për nëpunësin civil, si një detyrim që sanksionohet në nenin 11, pika 5, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.

Gjatë këtij viti, në zbatim të kompetencave ligjore, Komisioneri ka vijuar punën në drejtim të mbikëqyrtjes së administrimit të shërbimit civil, për të siguruar përmbushjen e qëllimit të ligjit, që është krijimi i një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike.

Me këtë synim, janë përfshirë në procesin e mbikëqyrtjes të gjitha institutet e ligjit, por një fokus të veçantë ka pasur rekrutimi dhe disiplina në shërbimin civil, si dy aspekte që e tregojnë më së miri nivelin e zbatimit të ligjit. Aplikimi i këtyre dy institutëve të rëndësishme të ligjit në praktikë po tregon arritje të dukshme në drejtim të vendosjes së kornizave procedurale, por nga ana tjetër, aty shfaqen edhe sfidat më të rështira dhe nervoja për të ndërhyrë herë pas here, si me vendime paralogjimore, ashtu edhe me udhëzime, asistencë ligjore, apo edhe nëpërmjet ndryshimeve ligjore. Komisioneri vlerëson se nervoja për një ndryshim të ligjit për nëpunësin civil është evidente dhe e domosdoshme.

Një arritje që duhet evidentuar që në fillim të raportimit për vitin 2023, është aplikimi i pjesshëm i reformës së pagave në sistemin e shërbimit civil, nga e cila përfituan rritje pagë institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura, çka e bëri më atraktiv punësimin në këto institucione. Sfidat për vitin 2024, është aplikimi i reformës së pagave edhe në administratën vendore, duke unifikuar në këtë mënyrë të gjithë sistemin e pagave në secilën tipologji të institucioneve të shërbimit civil dhe njëkohësisht, duke ndërprerë përfundimisht fenomenin e emërimeve në kundërshtim me ligjin, në njësitë e vetëqeverisjes vendore.

Komisioneri do të vijojë reprimtarinë e tij mbikëqyrëse për vitin 2024, sipas planit vjetor tashmë të miratuar në fund të vitit për të cilin po raportojmë, duke vendosur si prioritet rritjen e nivelit të zbatimit të ligjit në procesin e rekrutimit në administratën vendore dhe rritjen e nivelit të zbatimit të vendimeve gjyqësore për rikthimin në shërbimin civil të gjyqsituesve në administratën shtetërore, por gjithmonë duke e harmonizuar procesin me adresimin e problematikave që do të shfaqen në sistemin e shërbimit civil.

Bashkëpunimi i Komisionerit me dy institucionet e rëndësishme të fushës së administrimit të shërbimit civil, të cilat janë: Departamenti i Administratës Publike dhe Shkolla Shqiptare e Administratës Publike, do të vijojë në nivele të larta, duke e orientuar këtë proces në zgjidhjen e problemeve që lindin gjatë administrimit të shërbimit civil, bisedimet për ndryshimet ligjore, si dhe në përmirësimin e kurrikulave dhe rritjen e nivelit të trajnimit të nëpunësve civilë.

Me besimin se duke punuar së bashku kemi arritur që të ndikojmë në përmirësimin e standardeve të administrimit të shërbimit civil, si pjesë e rëndësishme e administratës publike në vendin tonë, dëshiroj të konfirmoj edhe një herë gatishmërinë e institucionit të Komisionerit, për të bërë më të mirën në misionin që i është ngarkuar.

Duke Ju falënderuar paraprakisht për mirëkuptimin,

Me respekt,

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA

REFERENCAT LIGJORE KU MBËSHTETET VEPRIMTARIA E INSTITUCIONIT

Hartimi i këtij raporti bazohet në analizën e veprimtarisë institucionale për vitin 2023 të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil (*KMSHC*), lidhur me mbikëqyrjen e zbatimit të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, i cili është edhe akti ligjor që rregullon funksionimin dhe kompetencat e këtij institucioni.

- ❖ Ligji për nëpunësin civil, ka dalë i bazuar në **nenin 107 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë**, ku parashikohet:
 1. *Nëpunësit publikë zbatojnë ligjin dhe janë në shërbim të popullit.*
 2. *Nëpunësit në administratën publike caktohen me konkurs, me përjashtim të rasteve të parashikuara nga ligji.*
 3. *Garancitë e qëndrimit në detyrë dhe trajtimi ligjor i nëpunësve publikë rregullohen me ligj.*
- ❖ Veprimtaria e Komisionerit mbështetet në zbatimin e legjislacionit shqiptar; rekomandimeve të Rezolutës vjetore të Kuvendit të Shqipërisë për vlerësimin e veprimtarisë së këtij institucioni, si edhe detyrimeve që burojnë nga bashkëpunimi ndërkombëtar.
- ❖ Kompetencat e Komisionerit lidhur me mbikëqyrjen e administrimit të shërbimit civil parashikohen në dispozitat e **neneve 14, 15 dhe 16 të ligjit për nëpunësin civil** dhe renditen si më poshtë:

Neni 14

Kompetencat e Komisionerit

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

në këtë fushë, kanë detyrimin të bashkëpunojnë me Komisionerin.

Neni 15
Mbikëqyrja

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

Neni 16
Mbledhja e gjobave

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

- ❖ *Ligji Nr. 44/2015 “Kodi i procedurave administrative i Republikës së Shqipërisë”.*
- ❖ *Rregullore e brendshme “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”, miratuar me vendimin nr.17 datë 18.03.2015, ndryshuar me vendimin nr.158 datë 30.12.2022, të Komisionerit.*

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT PËR VITIN 2023

Gjatë vitit 2023, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka vijuar veprimtarinë e tij në zbatim të kompetencave që ka përcaktuar ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në nenet 11, 14 dhe 15 të tij, të cilat kanë të bëjnë me mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë, duke përfshirë në prioritetet e veprimtarisë së tij objektivat e përcaktuara në Rezolutën e Kuvendit për vlerësimin e veprimtarisë së institucionit për vitin 2022, të cilat janë zbatuar plotësisht.

Në vijim, në këtë kapitull, do të paraqesim në mënyrë të përmbledhur, punët e Komisionerit të realizuara për periudhën e raportimit dhe një përshkrim të shkurtër të situatës së konstatuar për secilin aspekt të raportuar.

Statistikat e paraqitura në këtë raport janë përmbledhje e të dhënave që Komisioneri ka siguruar gjatë mbikëqyrjeve në subjekt, po ashtu edhe të siguruara nga raportimet periodike të njëjstëve përgjegjëse të institucioneve në kuadër të mbikëqyrjeve orientuese që janë zhvilluar gjatë këtij viti.

Gjatë vitit 2023, janë trajtuar të gjitha informacionet/kërkesat/sinjalizimet që kanë ardhur për shqyrtim në drejtim të Komisionerit.

Numri total i kërkesave/informacioneve/denoncimeve, që është marrë në analizë për këtë vit është **120** raste. Procesi ka përfunduar në **117** raste, duke mbartur për t`u trajtuar në vitin pasardhës, vetëm **3** raste. Në momentin e raportimit, ka përfunduar shqyrtimi për të gjitha rastet.

Bazuar në këto të dhëna, rezulton se për këtë vit, numri i informacioneve të ardhura në adresë të Komisionerit është në trend të ndryshëm rritës, krahasuar me një vit më parë, ku u regjistruan **94** kërkesa/informacione/denoncime, çka tregon për vlerësimin e punës së Komisionerit dhe rritjen e besimit nga ana e qytetarëve dhe institucioneve që i drejtohen për të marrë një përgjigje për probleme që kërkojnë zgjidhje.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, ndonëse nuk ka për kompetencë direkte zgjidhjen e ankesave të nëpunësve apo shtetasve të ndryshëm, bazuar në kompetencën e tij të parashikuar në pikën 1, të nenit 14, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*” i ndryshuar, për të ushtruar mbikëqyrje kryesisht, ose me kërkesë të institucioneve, ka kryer verifikimin dhe vlerësimin e gjithë informacioneve/kërkesave apo denoncimeve të ndryshme, të ardhura në adresë të tij, duke i dhënë përgjigje konkrete shqetësimeve të ngritura nga subjektet e ligjit si edhe qytetarët, apo nëpërmjet vendimeve paralajmëruese për rregullimin e situatës ligjore.

Janë përfshirë në procesin e mbikëqyrjes së përgjithshme dhe tematike 16 subjekte me tipologji të ndryshme të institucioneve në shërbimin civil, të planifikuara për t'u kontrolluar në planin vjetor, apo me kërkesë të vetë institucioneve.

Gjatë këtij viti, Komisioneri ka përfshirë në mbikëqyrje tematike apo të përgjithshme **16** institucione, ku përfshihen: **4** institucione të pavarura kushtetuese apo të krijuara me ligj të posaçëm (*Institucioni i Presidentit të Republikës; Kontrolli i Lartë i Shtetit; Avokati i Popullit; Këshilli i Lartë Gjyqësor*); **4** institucione të administratës shtetërore (*Ministria e Arsimit dhe Sportit; Ministria e Financave dhe Ekonomisë; Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive; Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore*) dhe **8** njësi të vetëqeverisjes vendore (*Bashkia Has, Bashkia Patos, Bashkia Pogradec, Bashkia Korçë, Bashkia Elbasan, Bashkia Librazhd, Bashkia Prrenjas dhe Bashkia Belsh*).

Gjatë këtij procesi janë verifikuar **1422** pozicione të shërbimit civil, ku **376** pozicione ose **26%** i përkasin institucioneve të pavarura; **632** pozicione ose **45%** i përkasin administratës shtetërore dhe **414** pozicione që zënë **29%** të pozicioneve të verifikuara, i përkasin institucioneve të qeverisjes vendore.

Nisur nga mënyra e plotësimit të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, ka rezultuar se, nga **1422** pozicione të shërbimit civil të mbikëqyrura, **219** pozicione ose rreth **15%** e numrit të përgjithshëm, janë vende të lira; **1173** pozicione ose rreth **83%**, janë të zëna në përputhje me ligjin dhe **30** pozicione ose rreth **2%**, janë të zëna nga punonjës të emëruar me akte në kundërshtim me ligjin.

Ndërkohë, institucionet e administratës shtetërore (*4 ministri*) janë përfshirë në procesin e mbikëqyrjes tematike për zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në lidhje me institutin e vlerësimit të nëpunësit civil, ashtu si edhe një vit më parë, për të përmbyllur gjithë sistemin e ministrive.

Edhe në këto institucione është konstatuar se procesi i vlerësimit cedon në drejtim të objektivitetit dhe njëkohësisht krijon mundësinë e humbjes së interesit dhe motivimit të nëpunësve për të kryer punën me një nivel gjithnjë e më të lartë cilësie, në kushtet kur vlerësimin "*shumë mirë*" dhe "*mirë*" e marrin rreth **98%** e nëpunësve civilë, pra pothuajse të gjithë nëpunësit civilë në institucione.

Gjithashtu, gjatë procesit të mbikëqyrjes në këto subjekte, është konstatuar se nga ana e aktorëve të ngarkuar për realizimin e procesit të vlerësimit, mungojnë shënimet përkatëse të cilat duhet të materializohen në procesverbale dhe të ruhen së bashku me aktin e vlerësimit, pasi përbëjnë praktikën që materializon procedurën e ndjekur.

Në këtë situatë, Komisioneri vlerëson se zgjidhja e problemit në këtë rast është futja e procesit të vlerësimit në rrugë procedurale dhe trajnimi i zyrtarëve vlerësues me qëllim që të rritet

objektiviteti në veprimet e tyre dhe të vlerësohet secili nëpunës në bazë të meritës dhe profesionalizimit të treguar gjatë realizimit të detyrave.

Nsërsa, në institucionet e administratës vendore, situata ka rezultuar problematike me mangësi në zbatimin e ligjit, sidomos në evidentimin e rasteve të emerimit në kundërshtim me ligjin, e po kështu edhe në drejtim të vlerësimit të punës.

Ka vijuar procesi i mbikëqyrjes për të sjellë në standardet ligjore strukturën organizative të njërive të vetëqeverisjes vendore.

Kjo veprimtari ka vijuar edhe gjatë vitit 2023 dhe ka kaluar në fazën e dytë të procesit, që ka lidhje me vlerësimin e pozicioneve në raport me shërbimin civil dhe funksionet që kryejnë në strukturën organizative të institucionit.

Komisioneri ka vijuar të miratojë publikimin e pozicioneve për t'u plotësuar, rast pas rasti, duke u njohur më parë me përshkrimin e punës. Rastet emergjente janë trajtuar menjëherë nga Komisioneri, me qëllim që të mos pengohet puna e institucioneve.

Faza e dytë e procesit, që do të vijojë edhe përgjatë vitit 2024, synon përmbylljen e këtij procesi në të gjitha bashkitë e vendit, sa i takon përcaktimit konkret të pozicioneve që kanë tipare të shërbimit civil, për të paraqitur një evidencë të saktë të tyre në çdo institucion të qeverisjes vendore.

Është realizuar mbikëqyrja e orientuar për mbledhjen e informacionit lidhur me ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë, në të gjitha njësitë e vetëqeverisjes vendore.

Gjatë periudhës së raportimit, në zbatim të rekomandimeve në rezolutën e Kuvendit të Shqipërisë, Komisioneri, nëpërmjet Vendimit nr. 65, datë 13.07.2023, ka filluar procesin e mbikëqyrjes së orientuar me objekt monitorimin, kontrollin dhe vlerësimin e zbatimit të nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.

Në këtë proces janë administruar të dhëna nga **61 bashki dhe 12 këshilla qarku**, nga ku rezultoi se, institucionet e monitoruara kishin **108** vendime gjyqësore të formës së prerë për të ekzekutuar, nga të cilat kanë mundur të ekzekutojnë vetëm **13** vendime gjyqësore të formës së prerë ose **12%** të rasteve, ndërsa janë ende të pa ekzekutuara **95** vendime gjyqësore të formës së prerë ose **88%** të rasteve, *për të cilët është realizuar regjistrimi në listë pritje i nëpunësve gjyqfitues.*

Më konkretisht, nga **58** bashki që kanë dërguar informacion, vetëm **12** prej tyre kanë raportuar vendime gjyqësore të formës së prerë të paekzekutuara, ndërsa **46** bashkitë e tjera kanë raportuar se nuk kanë të tilla. Sa i përket këshillave të qarqeve, nga verifikimi i akteve u

konstatua se vetëm Këshilli i Qarkut Tiranë dhe Këshilli i Qarkut Berat kanë raportuar të kenë vendime gjyqësore të formës së prerë të paekzekutuara.

Nga **13** institucione që kanë patur detyrimin për të ekzekutuar vendime gjyqësore të formës së prerë për periudhën objekt raportimi, vetëm **4** institucione e kanë shtyrë më përpara procesin, duke ekzekutuar **13** vendime gjyqësore të formës së prerë.

Ky proces është mbyllur me Raportin e vlerësimit nr. 77 prot., miratuar me Vendimin nr.8, datë 24.01.2024, i cili i është dërguar për njohje Ministrisë së Shtetit për Pushtetin Vendor, Ministrisë së Brendshme, DAP-it, Prefekturave në qarqet përkatëse, Agjencisë për Mbështjetjen e Vetëqeverisjes Vendore dhe Kontrollit të Lartë të Shtetit.

Është realizuar mbikëqyrja e administrimit të shërbimit civil dhe monitorimi i sjelljes së nëpunësit civil në kushtet e zgjedhjeve vendore për organet drejtuese në bashkitë e vendit.

Komisioneri ka nisur procesin e monitorimit të zbatimit të ligjit për nëpunësin civil, përgjatë fushatës elektorale, me Urdhrin e Brendshëm nr. 15 (128 prot.), datë 3.2.2023, bazuar në kompetencat e parashikuara në nenin 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe në detyrat e ngarkuara për vitin 2023 nga Kuvendi, në rezolutën për vlerësimin e veprimtarisë së Komisionerit.

Në këtë proces, janë vendosur kontaktet me **205** institucione të administratës publike, nga të cilat: **112** institucione të administratës shtetërore (**12** institucione Kryeministria dhe **11** Ministrinë e linjës; **88** institucione qendrore në varësi të Kryeministrit / ministrive të linjës dhe **12** prefektura); **73** institucione të vetëqeverisjes vendore (**12** Këshilla Qarku dhe **61** bashki); dhe **20** institucione të pavarura. Në procesin e monitorimit janë përfshirë **13425** pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Gjatë këtij procesi janë ngritur **205** Grupe Monitorimi, të cilët, në mënyrë korrekte, kanë komunikuar në vijimësi, gjatë gjithë periudhës zgjedhore, me Komisionerin.

Ky proces ka përfunduar me një raport vlerësimi, ku theksohet fakti se tashmë është krijuar një praktikë e mirë pune në realizimin e procesit të monitorimit të sjelljes së nëpunësve civilë gjatë kësaj periudhe zgjedhore si dhe në periudhat e mëparshme. Shërbimi civil ka vijuar të tregojë maturi në drejtim të zbatimit të parimit të paanësisë politike, e po kështu duke i ardhur në ndihmë Komisionit Qendror të Zgjedhjeve, në rolin e anëtarëve të strukturave të posaçme të ngritura për të realizuar procesin zgjedhor.

Është realizuar mbikëqyrja e orientuar, nëpërmjet monitorimit "online" dhe në subjekt, në lidhje me rekrutimet e realizuara nga Departamenti i Administratës Publike.

Ky proces është realizuar pranë DAP, për **1158** pozicione pune, duke monitoruar **700**

procedura konkurrimi, **549** nga të cilat kanë përfunduar nëpërmjet publikimit të njoftimit të fituesit (*deri në fund të muajit Dhjetor 2023*) dhe **151** procedura konkurrimi rezultojnë të jenë shpallur në fund të vitit 2023, e për këtë arsye janë ende në proces.

Ky proces është ndjekur nga Komisioneri nëpërmjet monitorimit “*online*” në kohë reale, të shpalljeve publike në portalin e rekrutimit, si dhe nëpërmjet bashkëpunimit me punonjësit e Departamentit të Administratës Publike të ngarkuar me rekrutimin e burimeve njerëzore.

Në kuadër të mbikëqyrjes së administrimit të procesit të konkurrenive, Komisioneri ka trajtuar dhe **13** ankesat e ardhura në adresë të tij, nga nëpunës apo kandidatë që kanë marrë pjesë në procedurat e konkurrimit të organizuara nga njësia përgjegjëse (DAP), për vitin 2023, për të cilat janë pretenduar se janë kryer apo lejuar parregullsi gjatë zhvillimit të tyre. Po kështu, janë përfshirë në proces të thelluar administrativ të gjitha procedurat e konkurrimit për të cilat ka pasur indicie për parregullsi të procesit dhe në përgjithësi, ka rezultuar se Departamenti i Administratës Publike ka vepruar në përputhje me procedurat ligjore.

Është realizuar mbikëqyrja e orientuar në lidhje me monitorimin e procesit të lirimit nga shërbimi civil të punonjësve që kanë plotësuar moshën për të dalë në pension të plotë pleqërie.

Komisioneri, me vendimin nr. 1, datë 04.01.2023, ka nisur procesin e verifikimit për zbatimin e nenit 65, germa “c”, të ligjit nr. 152/2013, në të cilën urdhërohet lirimi nga shërbimi civil i nëpunësve që kanë plotësuar moshën për përfitimin e pensionit të plotë të pleqërisë.

Në këtë proces është kërkuar informacion nga **178** institucione të administratës publike pjesë e shërbimit civil, ku bëjnë pjesë administrata shtetërore (*Kryeministria dhe ministritë e linjës të cilat kanë raportuar dhe për institucionet në varësi të tyre*), njësitë e qeverisjes vendore dhe institucione të pavarura.

Nga verifikimi i informacionit të dërguar ka rezultuar se deri në dhjetor 2023 kanë plotësuar moshën për përfitimin e pensionit të plotë të pleqërisë **275** nëpunës civilë, nga të cilët **50** raste janë mbartur nga viti 2022 dhe **225** raste, i përkasin viti 2023.

Në përfundim të këtij procesi, institucionet kanë përfunduar marrëdhënien e shërbimit civil me **177** nëpunës civilë që kanë plotësuar moshën për përfitimin e pensionit të plotë të pleqërisë, ndërkohë janë në proces rastet e tjera.

Duke lënë mënjanë vështirësitë e këtij procesi, Komisioneri ka marrë në analizë kërkesat e institucioneve për shtyrjen e daljes në pension të nëpunësve dhe për **9 raste** është refuzuar kërkesa, ndërsa për **4 raste** Komisioneri ka dalë me vendime paralajmërimi.

Është realizuar mbikëqyrja e orientuar në lidhje me vendet e paplotësuara në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil në administratën publike.

Komisioneri, me vendimin nr. 13, datë 10.01.2023, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së orientuar në lidhje me vendet e paplotësuara në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil në administratën shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore, duke komunikuar me **187** institucione, prej të cilave ka kërkuar një informacion të hollësishëm për analizimin e kësaj situatë që ka sjellë në vijimësi pozicione pune të paplotësuara brenda këtij sistemi.

Sipas të dhënave të raportuara nga institucionet, rezultojnë se, në të gjithë sistemin e shërbimit civil **17.1%** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil janë pozicione vakante në kuptim të ligjit, nga të cilat **10.4%** në administratën shtetërore, **5.9%** në njësitë e qeverisjes vendore dhe **0.8%** në institucionet e pavarura.

Konkretisht, nga **15230** pozicione pune pjesë e shërbimit civil të raportuara nga institucionet e administratës publike, referuar strukturave të tyre (nga të cilat 7479 pozicione pune në administratën shtetërore qendrore dhe institucionet në varësi të tyre, 1129 pozicione në institucionet e pavarura dhe 6622 pozicione në njësitë e qeverisjes vendore), rezultojnë se **2613** pozicione pune janë të paplotësuara ose të plotësuara në kundërshtim me ligjin (nga të cilat 1592 pozicione pune në administratën shtetërore qendrore dhe institucionet në varësi të tyre, 122 pozicione në institucionet e pavarura dhe 899 pozicione në njësitë e qeverisjes vendore).

Duhet të evidentojmë faktin se është duke u punuar nga të gjitha institucionet, për të përshtatur strukturat dhe për të përcaktuar me saktësi numrin e pozicioneve të nevojshme në raport me veprimtarinë e institucionit, ç`ka po realizohet në procesin e ristrukturimit, ku aktualisht është e përfshirë pothuajse e gjithë administrata shtetërore, e po kështu, edhe institucionet e administratës vendore, po punojnë në këtë drejtim në kuadër të rivlerësimit të pozicioneve të punës në sistemin e shërbimit civil. Këto procese do të sjellin përfundimisht një numër të pozicioneve të punës më pranë nevojave të institucioneve për të realizuar detyrat e tyre.

Ka vijuar procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit pas përfundimit të afatit të paralajmërimit.

Për periudhën që po raportohet, pas përfundimit të afatit të lënë në vendimet paralajmëruese, procesi i verifikimit të zbatimit të tyre nga institucionet është realizuar për **47** vendime paralajmëruese të dala në përfundim të procesit të mbikëqyrjes, inspektimit apo hetimit administrativ. Referuar tipologjisë së tyre, këto vendime i përkasin grupit të institucioneve si vijon: **32** vendime institucioneve të administratës shtetërore (nga të cilat 9 ministrive, 23 institucioneve të varësisë) ose **68%** e numrit të përgjithshëm; **10** vendime njësite të qeverisjes vendore (nga të cilat 9 bashkive dhe 1 këshilli qarku) ose **21%** e numrit të përgjithshëm; dhe **5** vendime institucioneve të pavarura ose **11%** e numrit të përgjithshëm.

Në përfundim të verifikimit, rezultojnë se procesi ka përfunduar brenda vitit për **83%** të vendimeve dhe **17%** e tyre janë mbartur për vitin pasardhës. Ndërkohë në vitin 2022 procesi i verifikimit ka përfunduar brenda vitit, në **54%** të rasteve, në **19%** të rasteve procesi është pezulluar dhe janë mbartur për vitin pasardhës **27%** e vendimeve.

Pra, sikundër vërehet, në vitin 2023, procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve të Komisionerit ka ndjekur një trend pozitiv, duke pësuar një rritje me **29%**.

Nisur nga përpjekjet serioze të institucioneve të mbikëqyrura për të rregulluar situatën e paligjshmërisë në përputhje me detyrat e lëna nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese, nuk ka qenë e nevojshme të aplikohen masa detyruese për gjobitjen e nëpunësve që administrojnë shërbimin civil.

Ka vijuar pjesëmarrja e Komisionerit në procese gjyqësore, në të gjitha rastet kur është thirrur nga gjykata si palë në pozita të ndryshme procedurale.

Gjatë vitit 2023, Komisioneri ka marrë pjesë në gjykimet e zhvilluara pranë Gjykatave Administrative për **64** procese administrative dhe rekomandimet e Komisionerit, apo parashtrimet e bëra prej tij përpara gjykatës kanë vijuar të vlerësohen të drejta dhe janë marrë në konsideratë nga këto të fundit, në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve administrative.

Në kuadër të proceseve gjyqësore, pranë Komisionerit janë regjistruar **2** kërkesa nga institucione, të cilat janë trajtuar me kthim përgjigje.

MENAXHIMI I INFORMACIONIT, KËRKESAVE OSE SINJALIZIMEVE DHE ADRESIMI I PROBLEMEVE

1. Analiza e informacioneve, sinjalizimeve ose kërkesave të ardhura nga burime të ndryshme dhe mënyra e trajtimit të tyre

Trajtimi i informacioneve apo kërkesave marrë nga burime të ndryshme që janë kryesisht nëpunësit civilë, institucionet apo palë të treta, edhe për vitin 2023 ka qenë përparësi e punës së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, si në drejtim të evidentimit të problemeve konkrete dhe marrjes së masave për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë në raste të veçanta, ashtu dhe evidentimin e problemeve, mbi bazën e të cilave janë planifikuar e më pas kryer mbikëqyrje/inspektive, të përgjithshme apo tematike.

Në vitin 2023, institucionet e administratës publike, bazuar në pikën 1, të nenit 14, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kanë kërkuar bashkëpunim me Komisionerin për çështje të ndryshme, interpretim apo sqarime të dispozitave, rasteve të ndryshme, me të cilat ata janë ndeshur gjatë veprimtarisë së përditshme.

Me qëllim rritjen e shpejtësisë së reagimit, për të afruar sa më shumë kohën nga ndodhja e shkeljes së pretenduar për të drejtat e nëpunësit, me momentin e reagimit për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë, ka vijuar të përdoret metoda e verifikimit paraprak të informacionit, duke përdorur me prioritet, rrugët elektronike, gjë e cila ka siguruar informacion të shpejtë dhe zgjidhjen e situatës në kohën e duhur.

Në rastet kur janë konstatuar shkelje të përsëritura të ligjit, është kaluar në hetim të thelluar administrativ, duke u trajtuar si procese inspektimi, duke u përmbyllur me një vendim konkret paralajmërimi, ose me përfundim të procesit dhe arkivim të çështjes, në ato raste kur është vërejtur se njësia përgjegjëse ka vepruar në përputhje me kërkesat e ligjit material dhe procedural të shërbimit civil.

Në disa raste informacionet e paraqitura kanë shërbyer për fillimin e procesit të mbikëqyrjes, dhe janë bashkuar me këtë proces, duke marrë zgjidhje me përfundimin e tij, ashtu si do të analizohet konkretisht në vijim të kësaj rubrike të raportit.

Kjo situatë e paraqitur më sipër, është materializuar me të dhënat e kësaj tablele:

Tabela nr. 2.1 Arsyet e fillimit të hetimit administrativ

Arsyet e fillimit të hetimit administrativ për vitin 2023	Rastet e regjistruara në vitin 2023
Filluar me kërkesë të institucioneve	14
Filluar kryesisht nga Komisioneri, nisur nga informacione prej nëpunësve dhe të tretëve	106
TOTALI	120

Referuar vlerave numerike në tabelën e mësipërme, gjatë vitit 2023, janë verifikuar **120** informacione, prej të cilave procesi ka përfunduar në **117** raste dhe **3** raste janë mbartur për t'u trajtuar në vijim, në vitin 2024, të cilat tashmë kanë përfunduar të gjitha.

Vlen të theksohet se çështjet e trajtuara kryesisht nga Komisioneri, të filluara mbi bazë informacionesh të marra nga palë të treta, të cilat kanë ngritur pretendimin për shkelje të legjislacionit të shërbimit civil, janë përfunduar me përparësi, në respektim të afateve procedurale dhe me një reagim efektiv, duke bërë ndërhyrje konkrete për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë, për çdo praktikë kur janë evidentuar probleme të mosrespektimit të legjislacionit të shërbimit civil.

NË LIDHJE ME ECURINË E PROCESIT TË INSPEKTIMEVE, gjendja paraqitet më hollësisht, si më poshtë:

Tabela nr. 2.2 Ecuria e procesit të inspektimeve filluar në vitin 2023

Ecuria e procesit të inspektimeve kryer në vitin 2023	Inspektime të filluara kryesisht, mbi bazë të informacioneve të nëpunësve	Inspektime të filluara me kërkesë të institucioneve	TOTALI
Numri i inspektimeve të përfunduara gjatë vitit 2023	104	13	117
Numri i inspektimeve në proces (mbartur dhe përfunduar, në fillim të vitit 2024)	2	1	3
TOTALI	106	14	120

NË LIDHJE ME TIPOLOGJINË E INSTITUCIONEVE për të cilat kanë ardhur informacionet, paraqitet kjo situatë:

Tabela nr. 2.3 Tipologjia e institucioneve të inspektuara

Tipologjia e institucioneve të inspektuara me çështje të përfunduara	Inspektime të filluara kryesisht nisur nga kërkesa e nëpunësve	Inspektime të filluara me kërkesë të institucioneve	TOTALI
A. <i>Institucione të administratës shtetërore</i>	<u>56</u>	<u>5</u>	<u>61</u>
Ministri	4	3	7
Institucione varësie	52	2	54
B. <i>Institucione të administratës vendore</i>	<u>38</u>	<u>8</u>	<u>46</u>
Këshill Qarku	0	1	1
Bashki	38	7	45
C. <i>Institucione të pavarura</i>	<u>12</u>	<u>1</u>	<u>13</u>
TOTALI (A + B + C)	106	14	120

Referuar të dhënave të mësipërme, rezulton se nga **120** informacione të regjistruara pranë Komisionerit, **106** prej tyre janë paraqitur nga nëpunës civilë dhe **14** kërkesa kanë ardhur nga institucionet.

Nga **106** informacione të depozituara nga nëpunës civilë, rezulton se :

- † nga administrata shtetërore (ku përfshihen institucionet e administratës qendrore dhe ato të varësisë) janë regjistruar **56** raste ose **52.9%** e rasteve;
- † nga administrata vendore (ku përfshihen institucionet bashkitë dhe këshillat e qarkut) janë regjistruar **38** raste ose **35.8%** e rasteve;
- † nga organe të pavarura vetëm **12** raste ose **11.3%** e rasteve.

Nga tabela e mësipërme, vërehet se në numrin e përgjithshëm të rasteve të trajtuara që i përkasin administratës shtetërore, shumicën e zënë kërkesa të adresuara nga institucione të varësisë. Kjo lidhet me faktin se kjo kategori institucionesh kanë qenë në proces ndryshimi e riorganizimi të vazhdueshëm, si dhe kanë objekt më të kufizuar në veprimtarinë e tyre. Këto shkaqe sjellin si pasojë një dinamikë më të madhe në veprimtarinë e nëpunësve duke ndikuar në lëvizjen në pozicionet e punës, ashtu edhe në marrëdhënien me drejtuesit e tyre, të cilët janë në kontakt më të drejtpërdrejtë me ta, në lidhje me realizimin e detyrave të përditshme.

Po kështu, kjo situatë vjen edhe për faktin se në një pjesë të mirë të këtyre institucioneve mungojnë pozicionet e punës që duhet të merren drejtpërdrejtë me menaxhimin e burimeve njerëzore e, për pasojë, administrimi i shërbimit civil kryhet shpesh nga specialistë, që kanë detyra të tjera sipas strukturës në zbatim, të cilëve u ngarkohet edhe detyra për menaxhimin e burimeve njerëzore. Nga ana tjetër, njësitë e burimeve njerëzore në ministritë e linjës e kanë të vështirë të administrojnë shërbimin civil në këto institucione, në koherencë të plotë me momentin e kryerjes së veprimeve administrative që kanë të bëjnë me shërbimin civil.

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

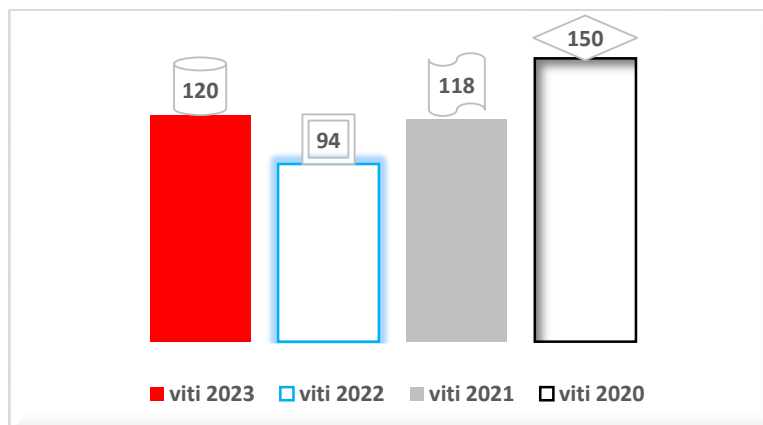
Nga rastet e shqyrtuara, mbi bazën e informacioneve të marra nga nëpunës të pushtetit vendor, pjesa më e madhe e tyre i përket bashkive, pasi ato kanë numrin më të lartë të nëpunësve civilë, që ushtrojnë veprimtari ekzekutive të përditshme dhe kanë një dinamikë më të lartë në drejtim të detyrave të ngarkuara.

Krahasuar me katër vitet e fundit, gjendja aktuale paraqitet në tabelën më poshtë:

Tabela nr. 2.4 Informacionet sipas nivelit të administratës nga e cila kanë ardhur dhe një krahasim me gjendjen e viteve 2020, 2021, 2022 dhe 2023

Totali sipas viteve	Administrata Shtetërore	Administrata vendore	Institucione të pavarura
Viti 2023 - 120 raste	61	46	13
Viti 2022 - 94 raste	57	30	7
Viti 2021 - 118 raste	55	40	23
Viti 2020 - 150 raste	84	50	16

Grafik nr. 2.1 Krahasimi i numrit të informacioneve të ardhura në adresë të Komisionerit për periudhën 2020 - 2023



Nisur nga vlerat e paraqitura në tabelë, prurja e informacioneve dhe kërkesave ka pasur një rritje për vitin objekt raportimi. Vlerësojmë se, ndër të tjera, kjo ka ardhur si rezultat i rritjes së nivelit të njohjes nga ana e nëpunësve civilë, me të drejtat e tyre të sanksionuara në legjislacionin e shërbimit civil. Nga ana tjetër, roli i Komisionerit në mbikëqyrjen e ligjshmërisë së procedurave të ndjekura nga ana e njësive të administrimit të burimeve njerëzore, në institucionet që janë pjesë e sistemit të shërbimit civil, si dhe e subjekteve të tjera që ligji i ngarkon me detyra specifike, duke dalë me vendime paralajmëruese, në ato

raste ku janë konstatuar paligjshmëri në administrimin e shërbimit civil, ka ndikuar në rritjen e besimit tek punonjësit e administratës publike, si dhe palët e treta, tek ky institucion, fakt i provuar me numrin në rritje të rasteve të trajtuara nga Komisioneri për vitin 2023.

Nëse do të raportoni në mënyrë të përmbledhur mënyrën e përfundimit të trajtimit të informacioneve nga ana e Komisionerit, situata do të paraqitet si në tabelën më poshtë:

Tabela nr. 2.5 Mënyra e trajtimit të informacioneve të ardhura gjatë vitit 2023

Mënyra e përfundimit të procedurës administrative	Filluar me kërkesë të institucioneve	Filluar kryesisht nga informacionet e ardhura gjatë vitit 2023	TOTALI
Vendim për përmirësimin e situatës së paligjshmërisë	0	17	17
Vendim/Relacion për mbylljen e procedurës për shkaqe të ligjshme dhe arkivimin e çështjes, pasi nuk janë konstatuar shkelje të legjislacionit të shërbimit civil	0	19	19
Bashkuar dhe zgjidhur në mbikëqyrjen e përgjithshme të ushtruar në subjekt	1	22	23
Interpretime / kthim përgjigje kërkuar në rrugë administrative/	12	46	58
Mbartur për vitin 2024	1	2	3
TOTALI	14	106	120

Sipas kësaj pasqyre, Komisioneri ka kryer hetime paraprake dhe hetime të thelluara administrative, duke i dhënë zgjidhje të gjitha informacioneve që kanë ardhur në adresë të tij, duke u shprehur dhe vlerësuar në çdo rast për nivelin e zbatimit të rregullave që përmban legjislacioni i shërbimit civil.

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

- ✦ në **17** raste janë konstatuar parregullsi dhe Komisioneri ka dalë me vendim paralajmërues për të rregulluar ligjshmërinë, ose është vendosur përfundimi i hetimit administrativ në rastet kur nuk janë evidentuar veprime në kundërshtim me ligjin nga ana e njësive përgjegjëse apo eprorët;
- ✦ në **19** raste, ka pasur dyshime të arsyeshme për mosrespektim të ligjit, e mbi këtë bazë është urdhëruar inspektimi i çështjes, por gjatë hetimit administrativ nuk janë evidentuar veprime në kundërshtim me ligjin dhe, për këtë arsye, është vendosur përfundimi i hetimit administrativ dhe është arkivuar çështja, duke njoftuar palët në proces;

- ‡ në **23** prej informacioneve të ardhura janë bashkuar dhe trajtuar me vendim në kuadër të mbikëqyrjes së institucionit (në ato raste kur grupet e punës, janë ngritur me urdhër të veçantë të Komisionerit);
- ‡ në **58** raste, 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", i është kthyer përgjigje palëve në rrugë administrative, duke i sqaruar hollësisht për mënyrën dhe organin që duhet të vijojë trajtimin e rastit.

DUKE MARRË SI REFERENCË TIPOLOGJINË E KËRKESËS/INFORMACIONIT, nisur nga subjekti që ka iniciuar informacionin, situata paraqitet në këta tregues:

Vendin kryesor e zënë hetimet administrative, të cilat kanë marrë indicie nga informacionet e nëpunësve civilë, që denoncojnë raste konkrete që kanë lidhje me aspekte të ndryshme të zbatimit të ligjit, të cilat përfaqësojnë mbi **88,3%** të rasteve të trajtuara.

Në fakt, këto lloj kërkesash kanë të bëjnë me shqetësime të parashtruara prej nëpunësve të ndryshëm apo që pretendojnë se u janë bërë padrejtësi në shkelje të ligjit, duke kërkuar ndërhyrjen e Komisionerit për vlerësimin dhe zgjidhjen e rastit.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil nuk ka për kompetencë direkte zgjidhjen e ankesave të nëpunësve apo shtetasve të ndryshëm, por në kuadër të të drejtës së tij, të parashikuar në pikën 1, të nenit 14, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, për të ushtruar mbikëqyrje kryesisht, ose me kërkesë të institucioneve, për zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë, të gjitha informacionet apo kërkesat e ardhura nga nëpunës apo shtetas të ndryshëm, për prekje të interesave në aspekte të ndryshme gjatë veprimtarisë së tyre, kanë shërbyer si indicie për të nisur hetim administrativ kryesisht dhe verifikimin ligjor të çështjes, duke ndikuar në këtë mënyrë edhe në zgjidhjen e problemit të ngritur prej nëpunësit, ose në sqarimin e tij, në rastet kur pretendimi i ngritur nuk qëndron nga pikëpamja e menaxhimit të shërbimit civil.

Por nuk kanë munguar edhe rastet kur, shtetas apo nëpunës të ndryshëm të administratës shtetërore, për motive të cilat nuk kanë ndonjë rëndësi për nisjen ose jo të procesit të verifikimit, kanë denoncuar raste të ndryshme, me pretendime të keqmenaxhimit të proceseve administrative të shërbimit civil, me qëllim favorizimi të personave të caktuar, pjesëmarrës në këto procese.

Tabela nr. 2.6 Tipologjia e kërkesës/informacionit ardhur në adresë të Komisionerit, nisur nga subjekti që e ka iniciuar

Tipologjia sipas kërkesës/informacionit ardhur në adresë të Komisionerit, e përfunduar në 2023	Numri i kërkesave
Kërkesë/informacion për mosmarrëveshje administrative të ngritura nga nëpunës të ndryshëm (<i>personale</i>)	100
Kërkesë/informacion për mosmarrëveshje administrative nga palë të treta	6
Kërkesë nga institucionet apo kryesisht	14
TOTALI	120

Vlen të theksohet se në të gjitha rastet, kur janë paraqitur kërkesa/denoncime për të tretë, objekti i kërkesës, apo parashtrimi i paraqitur se në këtë ose atë rast janë kryer veprime me qëllim favorizimi për një nëpunës apo konkurrent të caktuar, fakti nuk është vërtetuar dhe çështjet kanë përfunduar, sipas rastit, ose me arkivim ose me kthim përgjigje palës denoncuese.

2. Klasifikimi i informacioneve të verifikuara për vitin 2023, sipas objektit të tyre

Duke bërë një klasifikim mbi llojet e mosmarrëveshjeve administrative, të trajtuara kryesisht, rast pas rasti për vitin 2023, gjendja paraqitet si në tabelën e mëposhtme:

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

Instituti ku pretendohet parregullsia sipas kërkesës/informacionit	Rastet
Procedurë disiplinore	21
Procedurë transferimi ose lirim nga shërbimi civil, për shkak ristrukturimi	9
Procedurë transferimi i përkohshëm	10
Procedurë konfirmimi në fund të periudhës së provës, apo vlerësime pune	6
Emërim në kundërshtim me ligjin	6
Procedurë konkurrimi	17
Pezullim nga shërbimi civil	6
Të tjera (<i>sqarim për kuptim/zbatim të drejtë ligji; përcaktimi i eprorit direkt në dhënien e masës disiplinore; transferimi të përkohshëm për nevoja pune; transferim i përhershëm në kuadër të ristrukturimit të institucionit; vlerësim i rezultateve në punë etj.</i>)	45
TOTALI	120

Gjatë vitit 2023, janë administruar **18** informacione apo kërkesa të ardhura nga burime të ndryshme që janë kryesisht punonjës të administratës publike, institucionet apo palë të treta, nëpërmjet e-mailit në adresën zyrtare të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, me objekt problematika të ndryshme të lindura gjatë ecurisë së marrëdhënies së punësimit.

Çdo informacion i ardhur është verifikuar paraprakisht, brenda afateve të përcaktuara nga Komisioneri, në përputhje me kërkesat e pikës 1, 2 dhe 3, të nenit 16, të Rregullores “*Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit*”, i ndryshuar.

Referuar përmbajtjes së informacionit të administruar në këto raste ka rezultuar se, informacioni nuk ka pasur si objekt zbatimin e gabuar të legjislacionit të shërbimit civil apo akteve nënligjore të dala për zbatim të tij, nga subjekte të posaçme të ngarkuara me administrimin e shërbimit civil në aplikimin e instituteve të ligjit, por, aspekte të ndryshme, të lidhura me nevoja personale për t’u orientuar/ndjekur për një procedurë të caktuar.

Në këto kushte, kërkuesit i është kthyer përgjigje e argumentuar përmes postës elektronike, duke i sugjeruar subjektin që duhet t’i drejtohet për zgjidhjen e rastit konkret.

Nisur nga objekti i çështjeve të shqyrtuara për periudhën e raportimit, rezulton se numrin më të madh mes tyre e zënë procedurat disiplinore, konkurrimet, transferimet e përkohshme, transferimet apo lirimet nga detyra për shkak ristrukturimi, etj.

Gjatë vitit 2023, pranë Komisionerit kanë ardhur informacione nga punonjës të disa prej institucioneve të varësisë së administratës shtetëore, midis të cilave Agjencia Kombëtare e Mjedisit, me objekt verifikimin e procedurës së transferimit të përhershëm në kuadër të ristrukturimit të institucionit. Nisur nga kjo problematikë e hasur, Komisioneri ka vendosur fillimin e inspektimit për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil, në lidhje me ristrukturimin e institucionit, hartimin e përshkrimeve të punës për pozicionet e shërbimit civil, vlerësimet e pozicioneve të punës, si dhe veprimet administrative të kryera nga Departamenti i Administratës Publike, gjatë procesit të ristrukturimit të këtij institucioni.

Objekti i inspektimit është fokusuar në verifikimin e situatës së administrimit të shërbimit civil, në lidhje me respektimin e kërkesave ligjore në procesin e ristrukturimit të institucionit, sipas fazave dhe formës së përcaktuar nga ligji dhe aktet nënligjore të cilat rregullojnë institutin e transferimit të përhershëm të nëpunësve civilë; procedura paraprake, e ndjekur nga Agjencia Kombëtare e Mjedisit, Departamenti i Administratës Publike dhe Ministria e Turizmit dhe Mjedisit, në lidhje me propozimin e ndryshimeve të strukturës organizative dhe organigramës së institucionit; respektimi i afateve përkatëse ligjore; përputhshmëria e përshkrimeve të punës me emërtesën apo nevoja për rivlerësimin e tyre, etj.

Me vendimin nr. 568, datë 17.7.2019, të Këshillit të Ministrave “*Për krijimin, mënyrën e organizimit dhe të funksionimit të Agjencisë Kombëtare të Mjedisit (AKM)*”, u përcaktuan përgjegjësi të reja për Agjencinë Kombëtare të Mjedisit. Për këtë arsye, u vlerësua se duhet të rishikoheshin dhe rindaheshin detyrat funksionale në lidhje me inspektimin dhe kontrollin e veprimtarive të subjekteve të ndryshme, përsa i takon ruajtjes dhe mbrojtjes së mjedisit dhe ujrave.

Për këtë arsye, nga ana e institucionit të AKM, është perceptuar një mënyrë e re organizimi dhe funksionimi me qëllim përshtatjen me detyrat e reja. Për këtë arsye, propozimi përkatës,

është dërguar pranë Ministrisë së Turizmit dhe Mjedisit për shqyrtim e miratim (*shkresa nr.7789 prot., datë 04.10.2022 “Dërgohet propozimi i draft-strukturës së Agjencisë Kombëtare të Mjedisit”*). Ky propozim, u pranua dhe miratua nga ministria përgjegjëse dhe u dërgua për mendim edhe pranë Ministrië së Financave dhe Ekonomisë (sot Ministria e Financave).

Më tej, miratimi i strukturës dhe organikës së re, me urdhrin nr. 187, datë 15.11.2022, të Kryeministrit *“Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Agjencisë Kombëtare të Mjedisit”*, e ka përfshirë institucionin në një proces ristrukturimi. Gjatë inspektimit nuk u konstatuan ndryshime të rëndësishme në numrin e punonjësve, por ndryshimet janë konstatuar kryesisht, në mënyrën e organizimit apo rivlerësimit të pozicioneve të punës. Ky riorganizim ka prekur 107 pozicione pune pjesë e shërbimit civil, ku në pjesën më të madhe të tyre, nëpunësit e prekur kanë pranuar sistemimin e tyre në pozicionet e reja të krijuara.

Nga inspektimi, u evidentua se janë respektuar kërkesat e ligjit që kanë lidhje me njoftimin e nëpunësve për procesin e ristrukturimit dhe me procedurat e ndjekura nga Komisioni i Ristrukturimit.

Në këtë inspektim vlen të veçohet rasti i 4 nëpunësve, të cilëve u është rivlerësuar pozicioni i punës, e për pasojë i është propozuar transferimi në pozicionet e reja analoge, të krijuara. Në këtë rast, pozicionet i përkasin një kategorie dhe një page me nivel më të ulët, e për këtë arsye, ata nuk e kanë dhënë dakordësinë për transferimin në detyrën e re.

Në lidhje me kete rast, Komisioneri ka arsyetuar se niveli i pagës në këtë institucion qendror në varësi të ministrit përgjegjës për Mjedisin, përcaktohet në bazë të pikës 1/3(a), të VKM nr.187/2017, të ndryshuar. Për këto institucione, pagat e nëpunësve civilë përcaktohen në lidhjen nr. 6 *“Kategoritë e pagave të pozicioneve të punës së nëpunësve për emërtesat “Specialist” deri në “Titullar institucioni” në institucionet qendrore të përcaktuara sipas pikës 1/3/a”*, të vendimit, sipas të cilit kategoria e pagës për pozicionet *“specialist”* janë IV-a ose IV-b, në përputhje me detyrat e njësishë organizative (*ky kategorizim është bërë përpara se të hyjnë në fuqi ndryshimet e ligjit dhe akteve nënligjore për pagat*).

Për këtë arsye, Komisioneri ka vlerësuar se argumenti i përdorur nga Njësia Përgjegjëse dhe Komisioni i Ristrukturimit, në këtë rast është i bazuar në ligj, prandaj është arritur në përfundimin se këto organizma kanë vepruar drejtë si nga pikëpamja procedurale ashtu dhe ajo materiale. Gjatë procesit të ristrukturimit janë respektuar të gjitha kërkesat e ligjit, duke filluar nga ngritja e Komisionit të Ristrukturimit, deri në marrjen e vendimit përfundimtar të transferimit të nëpunësve civilë, në këtë institucion varësie.

Sa i takon institutit të disiplinës në shërbimin civil, vlen të theksohet fakti se në pjesën më të madhe të rasteve të aplikimit të tij, është konstatuar që procedurat kanë qenë të rregullta e janë bërë përpjekje për të zbatuar kërkesat e nenit 59, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe aktet e tjera nënligjore. Megjithatë, janë trajtuar edhe raste, ku pas shqyrtimit të procedurës së ndjekur nga organet disiplinore, janë konstatuar shkelje të legjislacionit,

prandaj për rregullimin e situatës së paligjshmërisë Komisioneri ka dalë me vendim paralajmërues.

Po kështu, vazhdojnë të paraqiten kërkesa nga ana e nëpunësve doganorë që kanë lidhje me mosrespektim të rregullave dhe afateve gjatë aplikimit të institutit të transferimit të përkohshëm, nga ana e administratës doganore, problem i cili ka qenë prezent edhe në periudhën e kaluar të raportimit. Mund të sqarojmë në këtë moment se, në kushtet e akteve të ndryshme ligjore dhe nënligjore që rregullojnë mënyrën e funksionimit të shërbimit civil në administratën doganore, të cilat ndryshojnë rrënjësisht administrimin e burimeve njerëzore në këtë tipologji të veçantë institucioni nga gjithë pjesa tjetër e sistemit të shërbimit civil, ndër të tjera edhe për lëvizjet e ndryshme të nëpunësve për plotësim të nevojave të brendshme të organizimit të punës, Komisioneri ka komunikuar me institucionin në mënyrë specifike për këto raste.

Një numër i ndjeshëm kërkesash është paraqitur nga nëpunës civilë apo shtetas të ndryshëm, të cilët kanë marrë pjesë në konkurrimet e organizuara nga DAP, duke pretenduar se janë lejuar parregullsi nga subjektet që kanë zhvilluar procedurat e konkurrimit.

Objekti i denoncimeve ka pasur lidhje me aspekte të ndryshme të administrimit të këtij procesi, si mënyra e llogaritjes së pikëve, apo e vlerësimit të tezave nga ana e Komiteteve të Përhershme të Pranimit, apo atyre të Ngritjes në Detyrë, etj. Në këto raste, nga shqyrtimi i çështjeve ka rezultuar se në gjithë rastet e trajtuara, puna e njësisë përgjegjëse (DAP) dhe e komiteteve përkatëse, ka qenë në përputhje me dispozitat ligjore e nënligjore. Në përgjithësi, është konstatuar se denoncuesit kanë pasur përshtypje të gabuara për ligjin; njohuri jo të plota në lidhje me proceset dhe procedurat e kërkuara, ose pretendimet e tyre nuk kanë qenë të mbështetura në prova dhe në fakte, por janë ngritur thjesht mbi supozime.

Nisur nga përmbajtja e tabelës nr. 2.7, konstatohet se një numër të konsiderueshëm të rasteve të shqyrtuara, e përbëjnë ato me objekte specifike si: kërkesa për sqarim/interpretim dhe zbatim të unifikuar të ligjit; transferimi i përkohshëm për nevoja pune; transferimi i përhershëm në kuadër të ristrukturimit të institucionit; vlerësimi i rezultateve në punë. Po kështu, në këtë kategori futen edhe rastet e paqartësive të institucioneve të ndryshme, e për pasojë, paraqitja e kërkesave për sqarime të aspekteve të veçanta të zbatimit të ligjit për nëpunësin civil.

Në mjaft raste është bashkëpunuar me institucionet, për çështje të kuptimit dhe zbatimit të ligjit material, duke dhënë zgjidhje konkrete dhe të unifikuara, si në rastin e lëvizjes së nëpunësve të nivelit të lartë drejtues, brenda të njëjtës kategori, në institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore.

Sjellim në vëmendje qëndrimin e Komisionerit në rastin e plotësimit të pozicionit të punës “Sekretar i Përgjithshëm”, pranë institucionit të Presidentit të Republikës, ku u konstatua se, pozicioni i punës është plotësuar me një akt emërimi nga Presidenti i Republikës, duke

aplikuar si bazë ligjore vetëm vendimin nr. 466, datë 26.09.2022, të Presidentit të Republikës, "Për miratimin e strukturës dhe organikës së institucionit të Presidentit të Republikës" dhe vendimin nr. 230/1, datë 02.02.2011, "Për miratimin e rregullores së brendshme "Për organizimin dhe funksionimin e institucionit të Presidentit të Republikës", duke mos përmendur bazën ligjore që rregullon funksionimin e këtij pozicioni pune në sistemin e shërbimit civil, që është ligji për nëpunësin civil dhe akti nënligjor që ka dalë për zbatim të tij. Ndërkohë, është udhëzuar institucioni se si duhet të veprohet, çka shërben edhe si një moment i unifikimit të zbatimit të ligjit për institucionet e administratës vendore dhe ato të pavarura.

Në raportin përfundimtar të Komisionerit për rastin në fjalë ka mbajtur këtë qëndrim:

"...Duke analizuar veprimin administrativ të kryer në këtë rast, konstatojmë se kemi të bëjmë me një lëvizje brenda klasës së nivelit të lartë drejtues, e cila për institucionet e pavarura dhe administratën vendore nuk është e rregulluar në mënyrë të posaçme, ashtu si është e rregulluar për Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues në administratën shtetërore, nëpërmjet vendimit nr. 118, datë 05.03.2014, i Këshillit të Ministrave "Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe të anëtarëve të TND- së", i ndryshuar.

Për tipologjinë e institucioneve të pavarura, ku përfshihet edhe administrata vendore është rregulluar me hollësi vetëm momenti i pranimit të nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese (neni 32 i ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar) dhe jo menaxhimi i mëtejshëm i kësaj kategorie të nëpunësisë civile, brenda institucionit ku ata punojnë.

Për këtë arsye, meqenëse ndodhemi në një moment të tillë të menaxhimit të marrëdhënies në shërbimin civil për nivelin e lartë drejtues në institucionet e pavarura, vlerësojmë se ky rast duhet të analizohet me hollësi me qëllim që të unifikohet procedura gjatë zbatimit në praktikë të këtij instituti të ligjit.

Komisioneri vlerëson se, një nëpunës civil i kategorisë së lartë drejtuese, në institucionet e pavarura, mund të caktohet në një pozicion të rregullt në nivele të larta drejtuese, brenda institucionit ku ai punon, pozicione të cilat parashikohen në pikën 4, të nenit 19 të ligjit për nëpunësin civil, ose pozicione të barasvlershme me to, nëse ai ka fituar statusin në kategorinë e nëpunësit civil të lartë drejtues, në përputhje me kërkesat e nenit 32 të ligjit për nëpunësin civil.

Në kushtet kur, për këtë kategori të nëpunësisë civile nuk parashikohet si mundësi mobiliteti, instituti i lëvizjes paralele brenda kategorisë dhe nuk njihet e drejta e nëpunësit civil për të përzgjedhur pozicionin e punës, atëherë lëvizja e tyre, kur shfaqet një pozicion i ri në këtë kategori, për analogji edhe me rregullimet e TND-së, mund të bëhet nga klasa ekzistuese e nëpunësve të lartë drejtues, (sipas parimeve të vendosura në fazën e emërimit të këtyre nëpunësve në një pozicion të rregullt të shërbimit civil), nga njësia përgjegjëse me propozim të eprorit direkt, që në rastin konkret është titullari i institucionit."

Trajtimi i informacioneve të ardhura nga punonjës të DPD për rastet e përfundimit të transferimit të përkohshëm.

Nisur nga informacionet e ardhura pranë Komisionerit, me përfundimin e afatit të transferimit të përkohshëm të punonjësve pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Doganave, Komisioneri ka dërguar pranë institucionit me shkresë zyrtare qëndrimin e mbajtur:

“...Në përmbajtjen e informacionit të të gjithë kërkesave, parashtrohet se, megjithëse në aktet ligjore e nënligjore parashikohet afati 6-mujor i transferimit të përkohshëm për nëpunësit civilë, ata nuk janë rikthyer në pozicionet e mëparshme me përfundimin e këtij afati.

Drejtoria e Përgjithshme e Doganave, është një institucion atipik në fushën e shërbimit civil, pasi marrëdhëniet e punës për nëpunësit doganorë, rregullohen njëkohësisht në ligjin nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe në ligjin nr. 102, datë 31.7.2014, “Kodi doganor i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.

Në ligjet e sipërcituara, parashikohet në mënyrë të unifikuar fakti se, punonjësit e administratës doganore (me përjashtim të punonjësve administrativë) janë nëpunës civilë dhe gëzojnë të gjitha të drejtat dhe detyrimet e përcaktuara në ligjin “Për nëpunësin civil”. Ndërkohë, nga ana tjetër, për shkak të veçorisë së punës së këtij institucioni, legjislacioni specifik doganor, ka parashikuar disa rregulla të veçanta për nëpunësit doganorë, duke paraqitur ndryshime si në drejtim të kërkesave ligjore, ashtu edhe të procedurave specifike që lidhen me aspekte të ndryshme të burimeve njerëzore në këtë institucion.

Konkretisht, në pikën 3, të nenit 13, të ligjit nr. 102, datë 31.7.2014, “Kodi doganor i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, përcaktohet shprehimisht: “Përjashtimisht përcaktimeve të ligjit “Për nëpunësin civil”, për shkak të veçantive dhe kompleksitetit të shërbimit doganor, pranimi në detyrë, emërimi, lëvizja paralele, ngritja në detyrë, transferimi i përkohshëm, elementë specifikë të procedurës së dhënies së masave disiplinore të personelit të administratës doganore pjesë e shërbimit civil, bëhet sipas parimeve dhe procedurave specifike të këtij kodi dhe akteve nënligjore, të dala në zbatim të tij për këtë qëllim”.

Nisur nga ky përcaktim ligjor, më tej, në ligjin specifik doganor dhe në aktet nënligjore të dala në zbatim të tij, janë parashikuar procedura dhe rregulla të posaçme për të gjitha këto institute të ligjit dhe në rastin konkret edhe në lidhje me transferimin e përkohshëm, që konsistojnë në drejtim të llojeve të transferimeve, periodicitetit të tyre, të organit kompetent që urdhëron këto transferime, ashtu edhe të procedurës që ndiqet në këtë rast.

*Sipas pikës 7/a, të nenit 15, të Kodit Doganor, punonjësi doganor mund të transferohet, përkohësisht, në një pozicion tjetër të administratës doganore, të së njëjtës kategori, apo në një kategori më të lartë, për këto arsye dhe kohëzgjatje: **i)** në interes të institucionit, deri në 6 muaj; **ii)** për përmirësimin e rezultateve të vetë nëpunësit, deri në 3 muaj; **iii)** për arsye të përkohshme shëndetësore apo gjatë shtatzanisë, në bazë të vendimit të komisionit kompetent, sipas ligjit, për sa është e nevojshme, sipas vendimit të komisionit përkatës.*

Ashtu si duket në germën “i”, të pikës 7/a të këtij neni, është hequr kufizimi i dispozitës së ngjashme të pikës 1/a, të nenit 48, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, sipas së cilës mund të bëhet një transferim i përkohshëm i një nëpunësi deri në 6 muaj (njëherësh ose e copëzuar) për nevoja të punës, por kjo jo më shumë se një periudhë 6-mujore, gjatë dy viteve, ndërkohë që, një nëpunës doganor mund të transferohet përkohësisht, për nevoja të institucionit, sa herë lind e nevojshme diçka e tillë, pa patur ndonjë kufizim ligjor në shpeshësi.

Gjithashtu, në pikën 7/b, të nenit 15, të këtij kodi, përcaktohet se, transferimi mund të bëhet në një nga departamentet e Drejtorisë së Përgjithshme të Doganave, në degët doganore apo pranë strukturave të tjera ku atashohen sipas ligjit, punonjës doganorë, duke hequr në këtë rast, kufizimin e dispozitës së ngjashme të pikës 3/b, të nenit 48, të ligjit përnëpunësin civil, sipas së cilës, nëpunësi civil mund të refuzojë transferimin nëse vendi ku transferohet gjendet më shumë se 45 km nga vendbanimi i nëpunësit civil. Pra, sipas dispozitës në fjalë, një punonjës doganor mund të transferohet kudo në strukturat doganore apo në degët doganore, pa patur ndonjë kufizim përse i përket distancës nga vendbanimi në vendin ku transferohet, mjafton që të jetë Degë Doganore apo struktura të tjera ku atashohen punonjës doganorë.

Përse i përket organit kompetent që bën transferimin e përkohshëm të punonjësve doganorë, si dhe procedurës që ndiqet, rregullat në këtë rast, janë parashikuar në Kreun V, “Transferimi i përkohshëm”, të Vendimit nr. 921, datë 29.12.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për personelin e administratës doganore”, i ndryshuar, ku shprehimisht thuhet: (pika 17), transferimi i përkohshëm i punonjësit doganor, për shkaqet e parashikuara në kodin doganor, bëhet nga Drejtori i Përgjithshëm i Doganave, ndërsa një kopje e këtij akti, i dërgohet për dijeni Departamentit të Administratës Publike; (pika 18), punonjësi doganor që transferohet ka të drejtë të ankohet brenda 5 (pesë) ditëve kalendarike nga data e njoftimit të aktit pranë Drejtorit të Përgjithshëm të Doganave, i cili i kthen përgjigje punonjësit doganor brenda 5 (pesë) ditëve kalendarike nga data e paraqitjes së ankimit.

E gjithë procedura në këtë rast, pas përfundimit të afatit të transferimit, mbyllet me kthimin e nëpunësit në pozicionin e mëparshëm, me përjashtim të rasteve kur nëpunësi pranon të vijojë në pozicionin ku ishte transferuar, sipas përcaktimeve në pikën 7/c, të nenit 15, të ligjit 102/2014, “Kodi Doganor i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.

Gjatë procesit zgjedhor janë administruar kërkesa nga ana e institucioneve, në të cilat është kërkuar qëndrimi i mbajtur nga Komisioneri, sa i takon interpretimit të nenit 37, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Si rast më tipik, po përmendimin kërkesën e një institucioni të vetëqeverisjes vendore, nëpërmjet të cilës kërkohet interpretim në lidhje me të drejtat politike të nëpunësit civil, si dhe mendim se si duhet të veprojnë institucioni në lidhje me rastin e nëpunësit P. K., i cili në rrjetin e tij social “Facebook” ka postuar qëndrime personale, ku janë shprehur publikisht bindjet dhe preferencat e tij politike.

Komisioneri, në lidhje me këtë rast ka vlerësuar se:

“... një prej aspekteve më të rëndësishme të ligjit për nëpunësit civil, që gjen zbatim në këtë situatë specifike, për të cilin është kërkuar interpretim nga institucioni, është respektimi i të drejtave politike të nëpunësit civil, të cilat janë materializuar në nenin 37, titulluar “Të drejtat politike”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, i cili i kornizon këto të drejta. Në mënyrë të shprehur përcakton se:

- “1. Nëpunësi civil ka të drejtë të marrë pjesë në veprimtari politike jashtë orarit zyrtar. Nëpunësi civil nuk duhet të shprehë publikisht bindjet apo preferencat e tij politike.*
- 2. Nëpunësit civilë të nivelit të lartë drejtues nuk mund të jenë anëtarë të partive politike. Nëpunësit civilë të kategorive të tjera kanë të drejtë të jenë anëtarë të partive politike, por nuk mund të jenë anëtarë të organeve drejtuese të tyre.*
- 3. Nëpunësi civil ka të drejtën të kandidojë dhe të zgjidhet në zgjedhjet për Kuvendin e Republikës së Shqipërisë apo për organet e qeverisjes vendore. Në këtë rast, nëpunësi detyrohet të kërkojë pezullimin nga detyra.”*

Respektimi i të drejtave të nëpunësit civil, zë një vend të rëndësishëm në ligjin aktual për nëpunësin civil, pasi passjell edhe zgjidhjen e shqetësimit real për garantimin e parimeve më të rëndësishme të shërbimit civil, të tilla si neutraliteti, paanshmëria dhe integriteti.

Në fushën e shërbimit civil, ushtrimi i të drejtave të nëpunësve mund të kufizohet vetëm në rast se ndodhemi përballë një interesi publik, por gjithmonë kjo mund të ndodhë vetëm nëse lejohet nga Kushtetuta. Neni 17, i Kushtetutës së Shqipërisë, përcakton se:

- “1. Kufizime të të drejtave dhe lirive të parashikuara në këtë Kushtetutë mund të vendosen vetëm me ligj për një interes publik, ose për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve. Kufizimi duhet të jetë në përpjesëtim me gjendjen që e ka diktuar atë.*
- 2. Këto kufizime nuk mund të cenojnë thelbin e lirive dhe të të drejtave dhe në asnjë rast nuk mund të tejkalojnë kufizimet e parashikuara në Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut”.*

Sipas Kushtetutës, këto kufizime duhet të jenë në çdo rast në përputhje me parimin e proporcionalitetit dhe njëkohësisht, të përcaktimit të një balance të nevojshme midis të drejtave dhe detyrimeve të nëpunësit civil.

Këto janë disa parime të përgjithshme në rastin e kufizimit të ushtrimit të të drejtave, të cilat janë mbajtur parasysh dhe njëkohësisht janë materializuar edhe në dispozitën ligjore që kemi si objekt diskutimi në këtë rast (neni 37).

Përcaktimi i të drejtave politike të nëpunësit civil, është një risi e ligjit aktual për nëpunësin civil, pasi legjislationet e mëparshme nuk e kishin parashikuar në asnjë rast këtë koncept.

Nëse do të analizojmë dispozitën që bën fjalë për të drejtat politike, të ndarë sipas pikave të saj, që trajtojnë aspekte të ndryshme të të drejtave politike, rezulton se, në pjesën e parë të

saj, përcaktohet se nëpunësi civil ka të drejtë të marrë pjesë në veprimtari politike, por e kufizon këtë të drejtë me klauzolën “jashtë orarit zyrtar”.

Më tej, kjo dispozitë vijon me përcaktimin se nëpunësi civil nuk duhet të shprehë publikisht bindjet apo preferencat e tij politike, i lidhur ky ndalim me pjesën e parë të saj, pra jashtë orarit zyrtar, në kushtet kur gjatë orarit zyrtar nëpunësi e ka të ndaluar të marrë pjesë në veprimtari politike.

Në këto rrethana, qëllimi i kësaj pike të dispozitës është të disiplinojë nëpunësit civilë që të ushtrojnë vetëkontroll për sa i përket manifestimit në publik të pikëpamjeve politike dhe besnikërisë në një forcë politike në jetën private, ç’ka do të thotë që, ata nuk mund të manifestojnë me pankarta në duar, apo të jenë protagonistë në foltoret e subjekteve politike që zhvillojnë veprimtarinë e tyre.

Përsa i përket interpretimit të rasteve që kanë lidhje me publikime nga ana e nëpunësve civilë në rrjetet sociale, duke vlerësuar faktin se nuk ka një rregullim të posaçëm ligjor, në lidhje me mënyrën e sjelljes së nëpunësve civilë në mediat on line dhe në rrjetet e platformat sociale që shfaqen për publikun nëpërmjet internetit, Komisioneri vlerëson se kjo çështje duhet të trajtohet sipas parashikimeve të nenit 37 pika 1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e po kështu edhe sipas praktikës më të mirë ligjore të Bashkimit Evropian.

Në këtë dispozitë, përcaktohet se: “Nëpunësi civil nuk mund të shprehë publikisht bindjet apo preferencat e tij politike”, e për këtë arsye, me qëllim që të kuptohet drejt përmbajtja e saj, Komisioneri ka hartuar dhe dërguar pranë institucioneve që punësojnë nëpunës civil, një udhëzues ku janë dhënë sqarime të hollësishme që kanë të bëjnë me të drejtat dhe detyrimet e nëpunësit civilë gjatë periudhës zgjedhore, por që kanë vlerë edhe gjatë veprimtarisë së përditshme të nëpunësit civil.

Këto qëndrime të Komisionerit janë aprovuar edhe nga Kuvendi i Shqipërisë në rastin kur ka miratuar veprimtarinë e institucionit.

Në vijim të kësaj analize, nisur nga një përcaktim i përgjithshëm që mund ti bëjmë rrjeteve sociale, mediave on line, apo platformave sociale si, “Facebook”, “Twitter”, “Instagram”, “WhatsApp”, etj., ato mund të konsiderohen si “sheshe virtuale”, të shprehjes së bindjeve apo preferencave politike. Këto mjete komunikimi të japin mundësi reale, që duke përdorur teknologjinë e internetit, nëpërmjet llogarive personale, të vendosësh, apo të ndash me të tjerët fotografi, filmime, mendime, lajme, reklama, propagandë politike etj., e në këtë këndvështrim, ato mund të shërbejnë si instrumente efektive për të shprehur dhe mbështetur një preferencë politike, e cila është e ndaluar për nëpunësin civil.

Platforma të tilla, tashmë janë masivisht të aksesueshme nga përdoruesi jo vetëm nëpërmjet kompjuterit, por edhe nga mjete të tjera elektronike si telefonat celular, të cilat e shpërndajnë informacionin gjerësisht dhe në një kohë shumë të shpejtë.

Por, nga ana tjetër, fakti që funksionimi i këtyre platformave, aktualisht nuk ka një rregullim ligjor të përcaktuar, e për pasojë, nuk ka një siguri të matshme që të lidhë emrin apo të dhënat e përdoruesit, me një person konkret, që mund të jetë edhe subjekt i ligjit për nëpunësin civil, kërkon një kujdes të veçantë në trajtimin e rasteve kur evidentohen publikime të ndaluara në rrjetet sociale.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se përdorimi i rrjeteve sociale apo platformave sociale, ashtu si i analizuam më sipër, apo mjete të tjera të komunikimit elektronik, për qëllime të propagandimit apo shprehjes publike të bindjeve dhe preferencave politike të nëpunësit civil, është i ndaluar, në referencë të përcaktimit të pikës 1, të nenit 37 të ligjit 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.”

Një qëndrim tjetër ka qenë i nevojshëm të mbahet nga ana e Komisionerit, në rastin e përbërjes apo të zëvendësimit të anëtarëve të Komisionit Disiplinor, në rast të pamundësisë së pjesëmarrjes në këtë organ kolegjal të një prej anëtarëve apo kur cilësitë e dy anëtarëve të komisionit bien mbi të njëjtin zyrtar.

Për të ilustruar mënyrën sesi duhet të vepohet në rastet e krijimit të Komisionit Disiplinor, kur ndodhemi në kushtet e zëvendësimit të anëtarëve të këtij organi kolegjal dhe njëkohësisht në rastin kur cilësitë e dy anëtarëve të komisionit bien mbi të njëjtin zyrtar, Komisioneri është shprehur me vendim paralajmërimi, në të cilin ka interpretuar dispozitat ligjore dhe nënligjore përkatëse, në lidhje me zbatimin e ligjit në veprimet e organeve të disiplinës gjatë zhvillimit të një ecurie disiplinore, për të përcaktuar qartë përgjegjësinë e nëpunësit civil për veprimet që ai ka kryer, duke evidentuar rolin dhe mënyrën e zëvendësimit të secilit zyrtar në Komisionin e Disiplinës:

“Referuar ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, instituti i “Disiplinës” në shërbimin civil, është i parashikuar në kreun X, neni 57 deri në nenin 61 të këtij ligji.

Në nenin 59, të ligjit nr. 152/2013, i ndryshuar, përcaktohet kompetenca dhe procedura për dhënien e tyre. Sipas pikës 2, të kësaj dispozite, masa e parashikuar në germën a), të nenit 58, jepet nga eprori direkt i nëpunësit, ndërsa masat e parashikuara në gerrat b), c) dhe ç) jepen nga Komisioni Disiplinor, për çdo nëpunës civil në institucion, me përjashtim të kategorisë së TND-së, e cila është trupa që funksionon vetëm në administratën shtetërore.

Në referim të pikës 10, të nenit 59, të ligjit në fjalë, është parashikuar se, Këshilli i Ministrave miraton me vendim rregullat e hollësishme të procedurës disiplinore, si dhe rregullat për krijimin, përbërjen dhe vendimmarrjen në komisionin disiplinor. Ky parashikim ka gjetur zbatim me miratimin e Vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimin civil”, i ndryshuar, si dhe Vendimin nr. 118, datë 5.3.2014, “Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe të anëtarëve të TND-së”.

Konkretisht, në aktin nënligjor që rregullon disiplinën në shërbimin civil, VKM nr.115/2014, në kreun I, “Organet Disiplinore”, pika 1, përcaktohet se:

“Organet disiplinore, sipas ligjit, janë: Komiteti Kombëtar i Përzgjedhjes, për anëtarët e TND-së (KKP); komisioni disiplinor (KD), për nëpunësit e tjerë, dhe eprori direkt”.

Ndërsa në pikën 3, të këtij kreu, sanksionohet se:

“Për institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet, komisioni disiplinor përbëhet nga 5 (pesë) anëtarë dhe ka përbërjen e mëposhtme:

- a) nëpunësin më të lartë civil në atë institucion;*
- b) eprorin direkt të nëpunësit civil për të cilin ka nisur ecuria disiplinore;*
- c) drejtuesin e njësisë përgjegjëse për atë institucion;*
- ç) nëpunësin më të vjetër civil të institucionit ku punon nëpunësi për të cilin ka nisur ecuria disiplinore;*
- d) nëpunësin më të vjetër civil të njësisë ku punon nëpunësi për të cilin ka nisur ecuria disiplinore.”*

Në rastin e shqyrtuar, gjatë analizës së përbërjes së Komisionit Disiplinor, të materializuar në urdhrin nr. 20, (nr. 359/1 prot.), datë 27.06.2023, “Për ngritjen e Komisionit Disiplinor”, dhe i ndryshuar me urdhrin nr. 23, (nr. 359/11 prot.), datë 11.07.2023, “Për një ndryshim në urdhrin nr. 359/1 prot., datë 27.06.2023, “Për ngritjen e Komisionit Disiplinor”, rezulton se nuk është përcaktuar cilësia e secilit prej anëtarëve, ashtu si e parashikon dispozita e cituar më sipër, ç`ka nuk e mundëson verifikimin e kërkesave të dispozitës së përmendur më sipër.

Megjithatë, duke i marrë me radhë anëtarët e Komisionit të Disiplinës, është analizuar edhe roli i secilit prej tyre në këtë organ disiplinor dhe se si paraqitet ligjshmëria e ndërtimit të këtij mekanizmi në raport me kërkesat e ligjit.

Së pari, referuar renditjes së anëtarëve të Komisionit Disiplinor, sipas pikës 3, të kreut I, të VKM-së nr. 115/2014, parashikohet se rolin e Kryetarit të KD, e mban nëpunësi më i lartë civil i institucionit, që në rastin konkret, është subjekt i procedimit disiplinor, ç`ka detyrimisht kërkon zbatimin e pikës 6, të VKM-së nr. 115, datë 05.03.2014, në të cilën parashikohet se:

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

Më tej, ky rregullim zërthehet më hollësisht në Udhëzimin e Departamentit të Administratës Publike nr. 1, datë 02.04.2014, në seksionin B/3, pika 2, ku parashikohet shprehimisht zëvendësimi i Kryetarit të KD-së:

“Zëvendësimi i Kryetarit të KD, bëhet nga titullari i institucionit. Në rast se titullari i institucionit është njëkohësisht dhe nëpunësi më i lartë civil i institucionit dhe për rrjedhojë Kryetar i KD, zëvendësimi i tij bëhet nga eprori direkt, tek i cili ai përgjigjet.”

Në këto rrethana, ashtu si përcaktohet në këtë udhëzim, të cilit do ti referohemi për analogji, zëvendësimi i Kryetarit të Komisionit të Disiplinës në këtë rast, bëhet nga Titullari i institucionit, pasi nëpunësi i proceduar është nëpunësi më i lartë civil i institucionit.

Së dyti, sa i takon anëtarit të Komisionit Disiplinor, i cili ka rolin e eprorit direkt të nëpunësit civil për të cilin ka nisur ecuria disiplinore, me të drejtë vote, rezulton se është i pa përfaqësuar.

Asnjëri prej 4 anëtarëve të tjerë të këtij Komisioni, nuk i plotëson kërkesat për të marrë atributet e eprorit direkt, pasi referuar akteve të emërimit të secilit, rezulton se ata nuk kanë këtë rol në institucion....

Në analizë të dispozitave ligjore dhe aktit administrativ të evidentuar më lart, rezulton se, Kryetari i institucionit ..., i cili ka rolin e Kryetarit të Komisionit, nuk mund të luajë edhe rolin e eprorit direkt të nëpunësit në këtë procedim disiplinor, përse kohë që, sipas ligjit nr. 9121, datë 28.07.2003, këtë rol duhet ta ushtrojnë bashkarisht të pesë anëtarët e organit kolegjial. Është vetëm ky organ që ka kompetencën ligjore për të ndryshuar marrëdhënien e punësimit, për nëpunësin e zgjedhur në detyrën e “Sekretarit të Përgjithshëm”, në cilësinë e eprorit direkt....”

Një sërë çështjesh të trajtuara këtë vit, kanë pasur objekt zhvillimin e rregullt të procedurave të konkurrimit, në aspektin e vlerësimit të punës së njësisë përgjegjëse dhe Komiteteve të Pranimit, në këto procese.

Në këtë drejtim, si Komitetet e Përhershme të Pranimit, Ngritjes në Detyrë apo Lëvizjes Paralele, nën kujdesin e njësisë përgjegjëse (është fjala sidomos, për konkurrimet e kryera nga DAP), kanë punuar me kujdes, brenda afateve ligjore, duke trajtuar me hollësi dhe kompetencë gjithë pretendimet e parashtruara, duke iu përmbajtur si dispozitave ligjore e nënligjore përkatëse, ashtu dhe Udhëzimit nr. 2, datë 27.03.2015, të Departamentit të Administratës Publike, si dhe duke trajtuar në afat ankimet e konkurrentëve për aspekte të ndryshme të konkurrimit.

Në këtë drejtim punohet më mirë nga Komitetet e ngritura në tipologjinë e institucioneve të administratës qendrore, të cilat drejtohen nga ana e Departamentit të Administratës Publike, ndërkohë ende shfaqen probleme sidomos në institucionet e administratës vendrore, megjithëse vihen re përpjekje për të rritur nivelin e zbatimit të ligjit nga ana e tyre.

Për ilustrim, më poshtë po parashtrijmë pjesë nga arsyetimi i një vendimi të Komisionerit me anë të të cilit është konstatuar paligjshmëri në veprimet e njësisë përgjegjëse, pranë Bashkisë

Divjakë, e për rrjedhojë janë lënë detyra për rregullimin e ligjshmërisë:

“...Nga shqyrtimi i dokumentacionit të administruar, rezulton se, me anë të Urdhrit nr.19/1, (nr. 448/1 prot.), datë 24.01.2023, të Kryetarit të Bashkisë, është miratuar plani vjetor i pranimi në shërbimin civil të bashkisë Divjakë për vitin 2023, në të cilin është planifikuar për t’u plotësuar përmes procedurës së konkurrimit edhe pozicioni “Përgjegjës i Sektorit..”, (nr. Rendor 22), pranë kësaj bashkie.

... Duke qenë se, nuk ka pasur kandidatë fitues për procedurën e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, në zbatim të pikës 4, të nenit 26, të kreut V, të ligjit 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar,... është rihapur procedura e konkurrimit për plotësimin e pozicionit të punës “Përgjegjës Sektori ...” dhe me kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil.

... Me aktin e ri nr. 3112/1 prot., datë 15.06.2023, njësia përgjegjëse, pranë bashkisë Divjakë ka shpallur procedurën e pranimi nga jashtë shërbimit civil, për pozicionin “Përgjegjës i Sektorit ...”, dhe në këtë fazë të konkurrimit, kandidatja M. K ka dorëzuar dokumentacionin..., për të aplikuar për këtë pozicion pune.

Në vijim, pas kryerjes së verifikimit paraprak të kandidatëve, kandidatja në fjalë ka rezultuar se i plotëson kërkesat e përgjithshme dhe të posaçme, për të vijuar procedurën e konkurrimit..., dhe konstatohet se, në përfundim të procedurës së konkurrimit të zhvilluar, KPND ka hartuar raportin nr. 3112/10 prot., datë 05.07.2023, “Raport përfundimtar për procedurën e pranimi nga jashtë shërbimit civil, në kategorinë e ulët drejtuese”, ku kandidatja M.K ka marrë 99.7 pikë dhe është shpallur fituese, në këtë procedurë konkurrimi.

... Konstatohet se, deri në këtë fazë të zhvillimit të procedurës së konkurrimit nëpërmjet pranimi nga jashtë shërbimit civil, për plotësimin e pozicionit “Përgjegjës i Sektorit të Integritit European dhe Ndihmës së Huaj”, në bashkinë Divjakë, nga ana e njësisë përgjegjëse dhe KPND-së janë respektuar të gjitha kërkesat e parashikuara në aktet ligjore dhe nënligjore që rregullojnë këtë institut të legjislacionit të shërbimit civil.

Por, nga ana tjetër, konstatohet se procedura e konkurrimit, në këtë rast nuk ka përfunduar, pasi në zbatim të pikës 38, të kreut III, të VKM-së nr. 242, datë 18.03.2015, i ndryshuar, njësia përgjegjëse, duhet që pas marrjes së mendimit nga kandidatja fituese, nëse e pranon këtë pozicion pune, të nxjerrë aktin e emërimit të saj, në pozicionin ku ka konkurruar dhe është shpallur fituese, ç’ka nuk ka ndodhur në fakt.

Si rrjedhim, për këtë mosveprim, njësia përgjegjëse, pranë bashkisë Divjakë duhet të paralajmërohet, me qëllim përfundimin e procedurës së konkurrimit, duke nxjerrë aktin e emërimit për kandidaten M. K., në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit ...”, në Bashkinë Divjakë, ku ka rezultuar fituese.”

Në këtë periudhë raportimi, nuk janë përjashtuar edhe rastet e kërkesës së suportit

nga ana e nëpunësve civilë gjyqësorë, të cilët kanë kërkuar interpretim nga ana e Komisionerit, në lidhje me zbatimin në praktikë të legjislacionit të shërbimit civil, në institucionet e pushtetit gjyqësor.

Është fjala këtu, për rastin e klasifikimit të klasës së pagës dhe kategorisë së saj për punonjësen R. I., me detyrë “Specialiste...”, në Këshillin e Lartë Gjyqësor, në zbatim të Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 325, datë 31.05.2023, për pozicionin aktual të punës.

Ky rast u trajtua me kujdes nga ana e Komisionerit, i cili trajtoi informacionin e ardhur dhe dha përgjigje shteruese, duke arsyetuar:

“... për shkak të ndryshimeve strukturore që solli reforma në drejtësi, funksionet e Zyrës së Administrimit të Buxhetit Gjyqësor (ZABGJ) i kaluan institucionit të Këshillit të Lartë Gjyqësor, duke e kaluar institucionin në proces ristrukturimi, në përfundim të të cilit, me vendimin nr. 38, datë 24.6.2019, është vendosur transferimi i përhershëm për nëpunësen R. I, në pozicionin “Specialist ..”, në Drejtorinë e Shërbimeve Administrative, në Departamentin e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Administrative, pranë Këshillit të Lartë Gjyqësor (nëpunës civil, kategoria ekzekutive), kategoria e pagës III-b.

Më pas, me miratimin e ndryshimeve në ligjin nr. 9584, datë 17.7.2006 “Për pagat, shpërblimet dhe strukturat e institucioneve të pavarura kushtetuese dhe të institucioneve të tjera të pavarura, të krijuara me ligj”, i ndryshuar, si dhe miratimin e vendimit nr. 325, datë 31.05.2023, të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e strukturës së pagave, niveleve të pagave dhe shtesave të tjera mbi pagë të ... nëpunësve civilë dhe nëpunësve në disa institucione të Administratës Publike”, është bërë klasifikimi i ri i klasave dhe kategorive të pagave, për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, në institucionin e Këshillit të Lartë Gjyqësor, si dhe në institucionet e tjera të administratës publike.

Në lidhje me sa më lart, paga për pozicionin “Specialist ...”, në institucionin e KLGJ-së, ka ndryshuar nga kategoria III-b, në kategorinë IV-1.

Referuar ligjit nr. 35/2023 “Për kompetencat për caktimin e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve të të punësuarve në institucionet e administratës publike, si dhe të pagës minimale në shkallë vendi”, në nenin 6 përcaktohen organet kompetente për caktimin e pagës për nëpunësit në institucionet e administratës publike.

Ndërsa, në VKM-në nr. 325, datë 31.5.2023, kreu II, pika 1, përcaktohet se, kategoritë, klasat e pozicioneve të punës, elementet përbërëse të pagës bruto mujore dhe vlerat për secilin element të tyre për funksionarët e kabineteve, nëpunësit civilë dhe nëpunësit e institucioneve të përcaktuara në pikën 1, në të cilën bën pjesë edhe institucioni i KLGJ-së, janë sipas lidhjes 1, bashkëlidhur këtij vendimi.

Sa më lart, përcaktohet se, pozicioni “Specialist”, pranë institucionit të KLGJ-së, i përket kategorisë ekzekutive në shërbimin civil, si rrjedhim, i përket kategorisë IV, dhe ndarja në

klasa të pagës e barazvlefshme me klasën III-b, është klasa e pagës IV-1.

Këshilli i Lartë Gjyqësor me vendimin nr. 443, datë 24.7.2023 “Për një ndryshim në vendimin nr. 157, datë 20.4.2022 “Për miratimin e strukturës organizative të administratës së Këshillit të Lartë Gjyqësor””, ka miratuar strukturën e tij, duke reflektuar klasat e reja të pagave, sipas VKM-së, së sipërcituar.

Nga ana tjetër, përsa i takon pretendimit të nëpunëses R.I, lidhur me klasifikimin e pozicionit të saj të punës dhe kategorisë së pagës, sipas përgjegjësiave dhe detyrave që ajo kryen, vëmë në dukje se, detyrat dhe përgjegjësitë për çdo pozicion pune pjesë e shërbimit civil, janë të përcaktuara në formularin e përshkrimit të punës për secilin pozicion, sipas përcaktimeve në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe në vendimin nr. 142, datë 12.3.2014 “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të Këshillit të Ministrave.

Kjo nënkupton se, kur nëpunësi pranon të punojë në një pozicion pune të shërbimit civil, qoftë në momentin e pranimit në shërbimin civil, ashtu dhe në rastin e transferimit në një pozicion tjetër të së njëjtës kategori, është i detyruar të marrë parasysh që do të paguhet sipas pagës së përcaktuar nga organi kompetent për atë pozicion pune.”

Këto ishin disa nga aspektet e veprimtarisë së Komisionerit në drejtim të trajtimit të informacioneve/denoncimeve /kërkesave, të cilat i janë adresuar institucionit gjatë vitit 2023.

ROLI I KOMISIONERIT PËR ZBATIMIN E DREJTË DHE TË UNIFIKUAR TË LIGJIT PËR NËPUNËSIN CIVIL NË NJËSITË E QEVERISJES VENDORE

1. Situata e konstatuar nëpërmjet mbikëqyrjes së orientuar në drejtim të aplikimit të skemës së administrimit të shërbimit civil në institucionet e administratës vendore

Nëpërmjet vendimit nr. 12, datë 10.02.2023, “Për fillimin e mbikëqyrjes së orientuar në lidhje me aplikimin e skemës së funksionimit të shërbimit civil gjatë procesit të miratimit të strukturës së institucioneve të administratës vendore (Bashki) për vitin 2023 dhe ngritjen e grupit të punës që do të mbikëqyrë këtë proces”, (në vijim të vendimit nr. 01 (09 prot.) datë 05.01.2022), Komisioneri ka autorizuar një grup të posaçëm që të ndjekë procesin e zbatimit të udhëzimit nr. 1082 prot., datë 14.12.2021, “Udhëzues në lidhje me aplikimin e skemës së funksionimit të shërbimit civil, në zbatim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar” për vitin 2023.

Gjatë zhvillimit të këtij procesi, Komisioneri ka lënë detyra konkrete në lidhje me strukturimin e shërbimit civil dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në strukturën organizative të institucioneve të vetëqeverisjes vendore, si dhe për vijimësinë e procesit të rekrutimit të nëpunësve civilë.

Për shkak të kompleksitetit të procesit të organizimit të burimeve njerëzore në institucionet e administratës vendore, si dhe të nevojës që kanë shprehur institucionet për asistencë gjatë procesit të hartimit të strukturës, Komisioneri ka vlerësuar si të nevojshme zhvillimin e takimeve të punës ndërmjet grupit të posaçëm të ngritur për këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil dhe grupit të punës që është ngarkuar nga institucionet përkatëse për të zhvilluar procesin e hartimit të strukturës për vitin 2023, kryesisht në institucionet të cilat nuk kanë reaguar me shpejtësinë e duhur dhe nuk kanë bashkëpunuar në një nivel të përshtatshëm me Komisionerin, gjatë këtij procesi (*sidomos në 6-mujorin e dytë të vitit 2023, kjo për shkak të zhvillimit të procesit zgjedhor*).

Në këto takime u evidentuan edhe problematikat e hasura nga njësia përgjegjëse përsa i përket aspektit funksional dhe organizativ të ndërtimit të strukturës, si edhe për të përcaktuar konkretisht pozicionet që kryejnë funksione të shërbimit civil.

Gjatë vitit 2023, janë trajtuar dhe analizuar të gjitha informacionet e administruara, sipas të dhënave të dërguara nga njësitet e vetëqeverisjes vendore dhe të verifikuara në subjekt, nga grupet e punës të ngritura nga Komisioneri dhe është ndërvepruar me institucionet me një frymë të mirë bashkëpunimi, ashtu si do të analizohet në përmbajtje të këtij raporti, sipas aspekteve të cilat do të evidentohen si rubrika në vijim.

Sa i takon kësaj faze të procesit që është duke u monitoruar nga Komisioneri, vërejmë, se për 6 mujorin e dytë të vitit 2023 (*periudhë e cila është monitoruar pas përfundimit të fushatës zgjedhore*) dhe në vijim, në fillim të vitit 2024, menjëherë **28 bashki** kanë dërguar strukturat për vlerësim pranë Komisionerit, ndërsa për **20 bashki**, ende nuk ka përfunduar procesi, pasi subjektet janë duke i dërguar strukturat për vlerësim.

Ndërsa për bashkitë e tjera, për të cilat Komisioneri ka dhënë vlerësimin e tij paraprak gjatë vitit 2022, ka vijuar bashkëpunimi për institutet e tjera të ligjit.

Duke e vlerësuar situatën e identifikuar për një periudhë 2-vjeçare, për këtë moment të zbatimit të ligjit; ndryshimet që kanë pësuar në vite strukturat e institucioneve të administratës vendore; përparimit të teknologjisë; kuadrit të ri ligjor për një qeverisje të efektshme, efikase dhe në një nivel sa më afër qytetarëve; si dhe, referuar situatës faktike ku vlerësimi dhe klasifikimi fillestar i pozicioneve të punës në këtë tipologji institucionesh nuk është kryer sipas metodologjisë përkatëse, ka lindur nevoja për të kryer disa veprime të mëtejshme administrative për të qartësuar raportin e pozicioneve të punës me shërbimin civil si edhe vlerën që ka çdo pozicion pune në shërbimin civil, në strukturën e institucionit.

Në këtë këndvështrim, për të rregulluar ligjshmërinë në këtë drejtim, Komisioneri ka kërkuar nga njësia përgjegjëse dhe subjekte të tjera të ngarkuar prej ligjit me detyra specifike, që të kryejnë disa veprime administrative të cilat janë të lidhura kryesisht me përcaktimin e qartë të detyrave teknike dhe përgjegjësi ligjore që realizon çdo pozicion pune, në përputhje me kërkesat e akteve nënligjore që janë: vendimi nr. 142, datë 12.3.2014, i Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar dhe vendimi nr. 328, datë 31.5.2023, i Këshillit të Ministrave, *“Për klasifikimin e funksioneve, grupimin e njësive të qeverisjes vendore, për efekt page, dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civilë e të punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore”*.

Për të arritur këtë qëllim, duhet të vlerësohen me përgjegjësi tiparet e çdo pozicioni pune, në raport me shërbimin civil dhe nëse vlerësohet se, pozicioni ka tiparet e shërbimit civil, atëherë ai duhet të trajtohet si pozicion i kësaj kategorie, në të kundërt, duhet të ndryshojë regjimi juridik i rregullimit të marrëdhënies së punësimit, duke respektuar procedurën e parashikuar në ligj.

Në këto rrethana, për të rregulluar ligjshmërinë në drejtim të ndërtimit të skemës së administrimit të shërbimit civil dhe për të përcaktuar qartë pozicionet që rregullohen nga ligji për nëpunësin civil, Komisioneri ka kërkuar që procesi të vijojë në këto drejtime:

- Fillimisht, institucioni (*njësia përgjegjëse*) duhet të përcaktojë nëpunësin civil/grupin e punës, i cili është përgjegjës për mbledhjen e informacionit për pozicionet e punës dhe analizimin e këtij informacioni, me qëllim përcaktimin e saktë të detyrave, përgjegjësi e kërkesave të veçanta në hartimin e përshkrimeve të punës.

- Njësia përgjegjëse duhet të kryejë analizën e tipareve të funksioneve të pozicioneve të punës duke përcaktuar qartë nivelet: a) pozicionet politike; b) nëpunësit civilë; dhe c) punonjësit administrativë në mënyrë që të bëjë shpërndarjen e punonjësve sipas këtyre niveleve. Me qëllim përcaktimit të vlerës relative të çdo pozicioni pune të shërbimit civil duhet të kryhet klasifikimi i çdo pozicioni aktual të përfshirë në strukturën e institucionit, për pjesën e shërbimit civil, për të mundësuar klasifikimin e tyre sipas kategorisë, klasës përkatëse dhe natyrës së pozicionit, duke u bazuar në përshkrimin e punës të çdo pozicioni, siç përcaktohet në kreun III, “Klasifikimi i pozicioneve në shërbimin civil”, neni 19, i ligjit nr. 152/2023, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- Për të mundësuar realizimin e këtij procesi, njësia përgjegjëse duhet të nisë procesin e vlerësimit të pozicioneve të punës, në raport me shërbimin civil bazuar në vendimin nr.142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar. Ky vlerësim duhet të bazohet në analizën e punës, si dhe në përshkrimet e punës për çdo pozicion, i cili është pjesë e shërbimit civil, duke vepruar me këtë rend pune:
 - a) Së pari, duhet të ngrihet Komiteti i Vlerësimit, i cili në rastin e institucioneve të vetëqeverisjes vendore, krijohet nga Sekretari i Përgjithshëm i institucionit ose pozicioni i barasvlershëm me të, i cili do të përbëhet nga tre anëtarë: njëri nga anëtarët është i ngarkuari me detyrën e analistit të punës, ose ndonjë funksion tjetër të menaxhimit të burimeve njerëzore, kurse dy anëtarët e tjerë janë nëpunës civilë me përvojë në institucion.
 - b) Pas kësaj, Komiteti i Vlerësimit duhet të bëjë identifikimin e pozicionit/pozicioneve të punës që do të vlerësohen/rivlerësohen. Më tej, procesi do të vijojë me vlerësimin dhe klasifikimin e tyre, duke u mbështetur në përshkrimet e punës të cilët administrohen nga njësia e burimeve njerëzore dhe në metodologjinë e përcaktuar në lidhjen nr. 5, 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.

Ndërkohë, sa i takon klasave dhe kategorive të zbatueshme për pozicionet e punës për nëpunësit civilë, njësia përgjegjëse duhet të bazohet në përcaktimet e vendimit nr. 328, datë 31.5.2023, të Këshillit të Ministrave, “Për klasifikimin e funksioneve, grupimin e njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt page, dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civilë e të punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore”, ku përcaktohen nivelet e pagave për nëpunësit civilë të njësive të vetëqeverisjes vendore sipas nivelit të nëpunësisë civile, të grupuara në bazë të numrit të banorëve.

Më pas, në përfundim të këtyre procedurave duhet të kalohet në kryerjen e procedurave të tjera administrative të parashikuara nga legjislacioni i shërbimit civil, ku përgjegjëse për kryerjen e tyre është njësia e burimeve njerëzore e institucionit (*njësia përgjegjëse*).

Kjo duhet të jetë edhe strategjia që do të ndjekë Komisioneri gjatë mbikëqyrjeve që do të realizojë përgjatë vitit 2024, në institucionet e administratës vendore.

2. Situata e plotësimit të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil në administratën vendore

Në vijim të bashkëpunimit me institucionet e qeverisjes vendore, në lidhje me administrimin e shërbimit civil për **12** Qarqet e vendit, nga inspektorët e ngarkuar për monitorimin e secilit qark, është realizuar administrimi i të dhënave në lidhje me mënyrën e plotësimit të pozicioneve të punës që përfshihen në shërbimin civil, në raport me respektimin e kërkesave të ligjit.

Sipas të dhënave të administruara në nivel qarku, për vitin 2023, krahasuar me vitin 2022, situata e pozicioneve të shërbimit civil paraqitet si më poshtë vijon:

Tabela nr. 3.1 Pozicionet e punës në shërbimin civil sipas deklarimeve të institucionit, duke krahasuar të dhënat e vitit 2022 me të dhënat e administruara në vitin 2023

Ndarja sipas qarqeve	Numri i përgjithshëm i pozicioneve të punës		Numri i pozicioneve në shërbimin civil		Numri i pozicioneve të zëna në shërbimin civil sipas ligjit		Numri i pozicioneve të lira në shërbimin civil		Numri i pozicioneve të zëna në kundërshtim me ligjin pa konkurrim	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Vlorë	1474	1521	427	452	309	305	77	80	41	67
Fier	1794	1842	613	613	459	486	65	77	89	50
Lezhë	1680	1775	286	300	233	243	19	13	34	44
Dibër	1998	1732	331	329	232	256	29	23	70	50
Korçë	2051	2079	610	655	449	491	136	142	25	22
Shkodër	1864	1917	549	539	371	338	54	27	124	174
Kukës	1383	1412	229	227	147	124	14	16	68	87
Tiranë	3435	3443	1757	1811	1502	1569	99	77	156	165
Elbasan	2300	2800	639	607	410	368	42	39	187	200
Berat	1472	1514	304	248	246	170	34	31	24	47
Durrës	1099	1143	440	453	402	420	28	32	10	1
Gjirokastrë	1858	1855	311	311	231	229	50	44	30	38
TOTAL	22408	23033	6496	6556	4991	4999	647	601	858	945

Sipas të dhënave krahasimore rezulton se, numri i përgjithshëm i pozicioneve të punës është rritur me **625** pozicione (*nga 22404 është rritur në 23033 pozicione*) dhe numri i përgjithshëm i pozicioneve të punës në shërbimin civil është rritur me **60** pozicione, (*nga 6496 pozicione*

në **6556** pozicione), ndërkohë që numri i pozicione të punës, të plotësuara në kundërshtim me ligjin për vitin 2023 është 945 (**14%**), nga 858 (**13%**) që ishte një vit më parë, çka tregon se situata ka qenë e qëndrueshme, me një trend shumë të lehtë në rritje.

Kjo situatë vijon të jetë konstante prej disa vitesh, nisur nga rrethanat në të cilat zhvillohet shërbimi civil në administratën vendore, të cilat nuk kanë pësuar asnjë ndryshim pozitiv deri në momentin që po raportojmë për këtë indikator. Sidomos niveli i pagës ngelet ende shumë i ulët, çka nuk e bën atraktiv këtë sektor të sistemit të shërbimit civil, as për punonjësit që e kanë fituar tashmë statusin e nëpunësit civil, për të aplikuar për lëvizje paralele apo ngritje në detyrë, por as për kandidatët e rinj, nga jashtë sistemit, të cilët nuk shprehin interes për të paraqitur kandidaturën e tyre në proceset e rekrutimit që publikojnë bashkitë, për të plotësuar pozicionet e lira, apo paraqesin kërkesa kandidatë të cilët nuk plotësojnë kriteret e pozicionit të punës.

Për këto arsye, shpeshherë, procedurat mbyllen menjëherë pas publikimit të pozicionit të lirë, në AKPA.

Ky është edhe shqetësimi kryesor që parashtrajnë njësitë përgjegjëse në institucionet ku janë evidentuar procedura të emërimeve në kundërshtim me ligjin. Në këto pozita gjenden, kryesisht bashkitë me një numër të ulët banorësh, edhe për shkak të numrit të ulët të kandidatëve potencialë për të plotësuar pozicionet e punës, për shkak të lëvizjes së popullsisë drejt qendrave të biznesit në vend dhe drejt qyteteve me potencial më të lartë ekonomik.

Në këtë situatë, subjektet aplikojnë emërimet e përkohëshme, pa zhvilluar procedurat e konkurrimit, çka është një veprim që vjen në kundërshtim me ligjin për nëpunësin civil.

Kryesisht, emërimet në kundërshtim me ligjin vijnë të mbartura ndër vite, dhe në nivel qarku, situata më problematike në lidhje me numrin e lartë të emërimeve në kundërshtim me ligjin paraqitet: Qarku i Beratit me **296 raste** (ose **31%** e gjithë rasteve të evidentuara), për të vijuar me pas me Qarkun e Elbasanit me **200 raste** (ose **21%** e gjithë rasteve të evidentuara); Qarkun e Shkodrës me **174 raste** (ose **18%** e gjithë rasteve të evidentuara); Qarkun e Tiranës me **165 raste** (ose **17%** e gjithë rasteve të evidentuara) dhe Qarkun e Kukësit me **87 raste** (ose **9%** e gjithë rasteve të evidentuara).

Kryesisht, kjo situatë është e pasqyruar sidomos në plotësimin e pozicioneve të punës që i përkasin nivelit ekzekutiv.

Nga sa analizuam më sipër, rezulton se, pavarësisht përpjekjeve të institucioneve për të rritur nivelin e zbatimit të ligjit në lidhje me rekrutimin e punonjësve në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, çka reflektohet në hartimin dhe miratimin e planeve të rekrutimit dhe më tej, në rritjen e numrit të shpalljeve për pozicionet e lira, përsëri në disa bashki, ende vazhdon të ketë paligjshmëri në këtë aspekt.

Me qëllim rregullimin e gjendjes së paligjshmërisë lidhur me plotësimin e vendeve vakante dhe emërimeve në kundërshtim me ligjin, në kushtet aktuale, kur ende nuk ka ndonjë ndryshim në legjislacionin e shërbimit civil; legjislacionin për administratën vendore, apo për rritjen e pagave të kategorisë së nëpunësve civilë të administratës vendore, janë propozuar disa ndërhyrje, ndër të cilat edhe përfshirja në planin vjetor të punës së Komisionerit për vitin 2024, e disa bashkive që kanë shfaqur më shumë probleme në këtë aspekt.

MONITORIMI I VEPRIMTARISË SË DAP GJATË PROCESIT TË PLOTËSIMIT TË POZICIONEVE TË PUNËS NË SHËRBIMIN CIVIL NË INSTITUCIONET E ADMINISTRATËS SHTETËRORE

Nëpërmjet vendimit nr. 2, datë 4.1.2023, “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 2023, me procedurat e pranimit në nivelin ekzekutiv në shërbimin civil lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë dhe pranimit në trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND)”, Komisioneri ka urdhëruar fillimin e mbikëqyrjes së orientuar mbi zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në procedurat e konkurremeve të zhvilluara nga Departamenti i Administratës Publike, përgjatë vitit 2023.

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

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

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

Në zbatim të detyrimeve të nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Këshilli i Ministrave ka miratuar Vendimin nr. 44, datë 1.2.2023, “Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2023, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”, i ndryshuar, me Vendimin nr. 584, datë 18.10.2023, “Për disa ndryshime në vendimin nr. 44, datë 1.2.2023, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2023, në institucionin 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 aparatin e administratës qendrore të institucionit, si dhe institucionet e varësisë.

Mbi këtë bazë, Këshilli i Ministrave, me vendimin nr. 44, datë 1.2.2023, “Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2023, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”, ka planifikuar **1158** pozicione të lira për rekrutim, gjatë vitit 2023, të ndara sipas kategorive të mëposhtme:

- Për trupën e nëpunësve të nivelit të lartë drejtues (TND): **18** pozicione;
- Për kategorinë e mesme drejtuese: **50** pozicione;
- Për kategorinë e ulët drejtuese: **190** pozicione;
- Për kategorinë ekzekutive: **900** pozicione.

Departamenti i Administratës Publike (në vazhdim, njësia përgjegjëse), në zbatim të nenit 22, 25, 26, 27, 28 dhe 29, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në zbatim të pikës 4, të vendimit nr. 44, datë 1.2.2023, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2023, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”, ka organizuar konkurrimet për plotësimin e pozicioneve të lira të nivelit ekzekutiv, të ulët, të mesëm dhe të lartë drejtuese (TND), nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, pranimit në shërbimin civil dhe ngritjes në detyrë, në të gjitha institucionet e administratës shtetërore, pjesë e shërbimit civil.

Më qëllim plotësimin e **1140** pozicioneve të lira të nivelit ekzekutiv, të ulët dhe të mesëm drejtues, rezulton se gjatë vitit 2023 janë shpallur **700** procedura konkurrimi. Këto konkurreme korrespondojnë me shpalljet e regjistruara nga numri 4338 deri në numrin 5931. Nga verifikimi i kryer në faqen zyrtare të njësisë përgjegjëse, konstatohet se deri në fund të muajit Dhjetor 2023:

- † **549** procedura konkurrimi kanë përfunduar, nëpërmjet publikimit të njoftimit të fituesit (deri në fund të muajit Dhjetor 2023);
- † **151** procedura konkurrimi rezultojnë të jenë shpallur në fund të vitit 2023, dhe të jenë ende në proces (konkretisht rezulton se ka përfunduar procedura e lëvizjes paralele për **59** procedura konkurrimi në kategorinë ekzekutive dhe **56** procedura konkurrimi në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese; ndërsa për **19** procedura konkurrimi në kategorinë ekzekutive dhe **17** procedura konkurrimi në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese nuk ka përfunduar asnjë fazë e konkurimit).

Për sa më sipër, në kuadër të verifikimit të ligjshmërisë në realizimin e procedurave të konkurimit, në përmbajtje të këtij vendimi do të trajtohen **549** procedura konkurrimi, të cilat rezultojnë të kenë përfunduar deri në fund të muajit Dhjetor 2023.

Në kuadër të mbikëqyrjes së administrimit të procesit të konkurrimeve, Komisioneri ka trajtuar dhe **13** informacione të ardhura në adresë të tij, nga nëpunës apo kandidatë që kanë marrë pjesë në procedurat e konkurrimit të organizuara nga njësia përgjegjëse (DAP), për vitin 2023, për të cilat janë pretenduar se janë kryer apo lejuar parregullsi gjatë zhvillimit të tyre.

Përmendim këtu, informacionin e protokolluar pranë Komisionerit, me nr. 16 prot., datë 5.1.2023, të kandidatit **P.B**, pjesëmarrës në procedurën e konkurrimit me kod #4271, Lloji i diplomës “*Arsim i lartë*”, niveli minimal i diplomës “*Master Profesional*”, në përmbajtje të së cilës, kandidati pretendonte për vlerësim të padrejtë të jetëshkrimit të secilit kandidat pjesëmarrës në këtë procedurë pranimit në shërbimin civil, të zhvilluar nga njësia përgjegjëse DAP. Me qëllim verifikimin e informacionit, nëpërmjet postës elektronike, të dërguar në datë 12.1.2023, i është kërkuar njësisë përgjegjëse, të na vinte në dispozicion të gjithë dokumentacionin ku materializohet procedura e konkurrimit me kod #4271.

Në përgjigje të kësaj kërkesë, të dërguar nga Komisioneri, njësia përgjegjëse, ka dërguar të skanuar të gjithë dokumentacionin e kërkuar për këtë procedurë e konkurrimi.

Nga shqyrtimi i dokumentacionit, rezultoi se, kandidati **P. B** është vlerësuar nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit, me *65.6 pikë*, në total, të ndara sipas fazave të konkurrimit (*44 pikë*, në testimin me shkrim; *9 pikë*, për dokumentet e dorëzuara dhe *12.6 pikë*, për intervistën e strukturuar me gojë), të dhëna këto që evidentohen në raportin e datës 29.12.2022, “*Për rezultatin e procedurës së pranimit në kategorinë ekzekutive në shërbimin civil për grupin e pozicioneve*”, të KPP-së.

Më tej, Komiteti i Përhershëm i Pranimit, në procesverbalin e datës 9.1.2023, ka rivlerësuar kandidatin **P. B**, pas kërkesës së paraqitur nga ky i fundit, për rivlerësimin e jetëshkrimit, duke ndryshuar rezultatin e arritur nga kandidati për dosjen, nga *9 pikë* në *10 pikë*, dhe vlerësim përfundimtar me *66.6 pikë*, në total.

Komisioneri, pas shqyrtimit të dokumentacionit të administruar për këtë rast, vlerësoi se, e gjithë procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, gjatë zhvillimit të procedurës së konkurrimit me kod #4271, si dhe vlerësimi i kryer për kandidatët nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit, është kryer në përputhje me kërkesat ligjore të parashikuara në nenin 22, 23, 24 dhe 25, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar; kreun IV, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimit, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, i ndryshuar; si dhe Udhëzimin nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike.

Në të njëjtin konkluzion është arritur edhe sa i takon **12** rasteve të tjera të trajtuara nga Komisioneri, për të cilat është kërkuar dokumentacioni i plotë në të cilin është materializuar procedura e konkurrimit, si dhe dokumentacioni i administruar nga njësia përgjegjëse DAP gjatë fazës së ankimimit, në rastet kur ka patur të tillë. Pas analizës së përmbajtjes së dokumentacionit, është konstatuar se, në të gjitha rastet, veprimet e kryera nga njësia përgjegjëse dhe organet kolegjiale të parashikuara në institutin e rekrutimit, kanë qenë në

përputhje me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil, sa i takon anës procedurale të ndjekur, ashtu edhe asaj materiale, në plotësimin e kërkesave të përgjithshme dhe të veçanta nga ana e kandidatëve pjesëmarrës në procedurat e konkurrimit.

1.1 Ecuria e konkurrimeve për vitin 2023

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 administruar në lidhje me konkurrimet e zhvilluara për vitin 2023, për të plotësuar pozicionet e lira të punës të nivelit ekzekutiv, të ulët e të mesëm drejtues, për **549** procedura konkurrimi të përfunduara janë arritur rezultatet si më poshtë:

Tabela nr. 4.1 Të dhëna përmbledhëse për konkurrimet e realizuara për vitin 2023

Nr. konkurrimeve të zhvilluara	Nr. pozicioneve për t'u plotësuar në këto konkurrime	Nr. kandidatëve fitues nga faza e parë “Lëvizja Paralele”	Nr. kandidatëve fitues nga faza e dytë “Pranim në Kategorinë Ekzekutive dhe Ngritje në Detyrë”	Nr. pozicioneve të mbetura të lira
(a)	(b)	(c)	(ç)	(d)
549	1069	140	615(*)	367

(*) Shënim: Sqarojmë se: a) numri i kandidatëve të pasqyruar në kolonën (ç), është i lartë pasi në procedurat e pranimit nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, ka rezultuar se numri i kandidatëve që kanë marrë mbi 70 pikë është më i lartë se numri i pozicioneve të publikuara në shpallje, fakt që përcakton regjistrimin e tyre në listën e pritjes.

Shuma e kolonave (c), (ç) dhe (d) nuk jep në total shumën e kolonës (b), pasi nuk është zbritur numri i fituesve nga lista e pritjes, (53 fitues).

Për efekt të analizës së procesit, konkurrimet i grupojmë në këtë mënyrë: **a)** Lëvizja paralele dhe pranimi në shërbimin civil për kategorinë ekzekutive dhe **b)** Lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë për nivelin e ulët dhe të mesëm drejtues.

A. Lëvizja paralele dhe pranimi në shërbimin civil për pozicionet e nivelit ekzekutiv

Në nenet 22, 23 dhe 25, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar si dhe në vendimin nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, përcaktohen rregullat procedurale të konkurrimit, për plotësimin e pozicioneve të punës në nivelin ekzekutiv.

Sipas dispozitave të mësipërme ligjore, plotësimi i vendeve të lira në kategorinë ekzekutive, bëhet 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.

Nga analiza e të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të monitorimit, rezulton se, për vitin 2023, njësia përgjegjëse ka shpallur **277** procedura konkurrimi për plotësimin e pozicioneve të nivelit ekzekutiv, disa nga të cilat janë të mbartura nga viti i mëparshëm, për të cilat sipas akteve të publikuar në faqen “online”, janë arritur rezultatet si më poshtë:

Tabela nr. 4.2: Të dhëna për plotësimin e pozicioneve të nivelit ekzekutiv, nëpërmjet lëvizjes paralele dhe pranimit në shërbimin civil

Numri i konkurremeve të zhvilluara	Numri i pozicioneve për t'u plotësuar nga këto konkurreme	Numri i kandidatëve të shpallur fitues nga faza e I, “Lëvizja Paralele”	Numri i kandidatëve të shpallur fitues nga faza e II “Pranim në shërbimin civil”	Numri i kandidatëve fitues nga faza e dytë, të emëruar	Numri i pozicioneve të mbetura të lira	Numri i kandidatëve fitues në listë pritje
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
277	797	100	500*	447	303	53*

(*) Shënim: Sqarojmë se numri i kandidatëve të pasqyruar në kolonën (d) dhe (g), është i lartë pasi: a) numri i kandidatëve të shpallur fitues në pranimin në shërbimin civil është më i lartë se numri i pozicioneve për të cilat është zhvilluar kjo procedurë, fakt që përcakton regjistrimin e tyre në listën e pritjes ose b) i njëjti kandidat mund të jetë shpallur fitues në disa procedura konkurrimi. Kolona (b) është shumë e kolonës (c), (e) dhe (f), duke i zbritur kandidatët fitues nga lista e pritjes, kolona (g).

Nisur nga të dhënat e mësipërme, konstatohet se, në përfundim të procedurave të mësipërme të konkurrimit, është arritur të plotësohet me kandidatë fitues rreth **72.4%** e pozicioneve të lira të kategorisë ekzekutive, nga të cilat **18.3%** janë plotësuar me nëpunës civil të shpallur fitues nëpërmjet lëvizjes paralele.

Nga verifikimi “online” i akteve të cilat materializojnë konkurrimet e shpallura nga njësia përgjegjëse (DAP), për plotësimin e pozicioneve të lira të nivelit ekzekutiv gjatë vitit kalendarik 2023, konstatohen parregullsi të cilat po i parashtrojmë si më poshtë:

Së pari: Konstatohet se, për një pjesë të konsiderueshme të pozicioneve të nivelit ekzekutiv janë zhvilluar konkurreme individuale dhe jo sipas ndarjes ligjore të grupimit të pozicioneve të nivelit ekzekutiv, në grupe të administrimit të përgjithshëm dhe të posaçëm.

Rezulton se, nga **277** procedura konkurrimi të përfunduara në zbatim të planit vjetor për vitin 2023, në **138** raste (që përbëjnë 50% të shpalljeve të përfunduara) procedura e konkurrimit është zhvilluar për një pozicion të vetëm.

Në disa raste, nga këqyrja e aktit të shpalljes, vërehet se, pozicioni i punës për të cilin është zhvilluar procedura e konkurrimit, ka pasur të njëjtën emërtesë, ka qenë pjesë e të njëjtës njësi organizative (si sektor, drejtori) dhe ka pasur të njëjtat kritere të posaçme, por njësia përgjegjëse ka vijuar duke zhvilluar procedura individuale për secilën prej tyre.

Në lidhje me këtë konstatim mund të përmendim shpalljet me kod #4896 dhe kod #4897 nga ku rezulton se procedurat e konkurrimit janë kryer për të njëjtin pozicion, me emërtesën “*Specialist në Degën e Thesarit*” në Degën e Thesarit Kolonjë dhe Degën e Thesarit Korçë, për të cilat kërkesat e posaçme të pozicionit të punës janë të njëjta. E njëjta situatë konstatohet edhe tek shpalljet me kod #4692 dhe kod #4693, ku procedura e konkurrimit është kryer për pozicionin “*Specialist*”, në Drejtorinë e Përgjithshme të Financimeve dhe Kontraktimeve për Fondet e BE-së, BB-së dhe Donatorëve të Tjerë, kategoria e pagës III-b, për të cilat kërkesat e posaçme të pozicionit dhe fushat e njohurive, aftësitë dhe cilësitë mbi të cilat do të zhvillohet testimi dhe intervista, përputhen.

Në zbatim të nenit 8, pika 8, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, pozicionet e nivelit ekzekutiv klasifikohen sipas natyrës së pozicionit, konkretisht në grupet e administrimit të përgjithshëm dhe në grupet e administrimit të posaçëm. Më tej, në kreun II, pika 1, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, përcaktohet se, procedura e pranimit në shërbimin civil, organizohet në mënyrë të ndarë për grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm dhe për çdo grup të pozicioneve të administrimit të posaçëm.

Vlen të theksohet se kjo problematikë është e përsëritur, pasi është konstatuar nga Komisioneri edhe një vit më parë, nëpërmjet vendimit nr. 143, datë 22.12.2022, “*Për përfundimin e mbikëqyrjes së orientuar, filluar me vendimin nr. 58, datë 28.4.2022, “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 2022, 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)*”.

Në kushtet e mësipërme, kërkojmë të sjellim në vëmendje të Departamentit të Administratës Publike se, gjatë realizimit të procedurave të konkurrimit në zbatim të planit vjetor për vitin 2024, duhet të tregojë kujdes të veçantë në organizimin e procedurave të konkurrimit për pozicionet e nivelit ekzekutiv, duke i realizuar këto procedura sipas parimeve të përcaktuara në legjislacionin për shërbimin civil. Realizimi i konkurrimit sipas grupeve të administrimit të përgjithshëm dhe të posaçëm shërben për të garantuar një proces përzgjedhës transparent, të drejtë dhe objektiv të nëpunësve civilë, si dhe kryerjen në mënyrë sa më efektive të procedurave të konkurrimit.

Së dyti: Referuar numrit të pozicioneve të nivelit ekzekutiv për të cilat njësia përgjegjëse ka realizuar ose është duke realizuar procedurën e konkurrimit nëpërmjet lëvizjes paralele dhe pranimit në shërbimin civil, vërehet se kjo shifër e tejkalon numrin e pozicioneve vakante të nivelit ekzekutiv, të planifikuara për rekrutim gjatë vitit 2023.

Në referencë të planit vjetor, miratuar me vendimin nr. 44, datë 1.2.2023, të Këshillit të Ministrave, “*Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2023, në institucionet e administratës*

shtetërore, pjesë të shërbimit civil”, rezultojnë të jenë përcaktuar **900** pozicione të nivelit ekzekutiv, për t’u plotësuar sipas procedurave të konkurrimit.

Nga sa është parashikuar në përmbajtje të këtij vendimi, rezulton se, njësia përgjegjëse, në referencë të planit vjetor për vitin 2023, ka shpallur **355** procedura konkurrimi (*277 të përfunduara dhe 78 në proces*), nëpërmjet të cilave është parashikuar plotësimi i **984** pozicioneve të nivelit ekzekutiv. Vlen të theksohet se, ky numër është relativisht i lartë, pavarësisht faktit se, një pjesë e procedurave të konkurrimit kanë përfunduar pa kandidatë të kualifikuar ose kandidatë të suksesshëm.

Në lidhje me sa më sipër, kërkojmë të sjellim në vëmendje të njësisë përgjegjëse, se duhet të tregojë kujdes në përgatitjen e planit të nevojave për rekrutim, duke asistuar dhe udhëzuar institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil, në përgatitjen e këtij plani në përputhje me përcaktimet e vendimit nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për planin vjetor të pranimin në shërbimin civil*”.

Edhe në rastet e lindjes së nevojës së zhvillimit të procedurave të konkurrimit për pozicione të krijuara të lira pas miratimit të planit vjetor të rekrutimit, si rrjedhojë e dorëheqjes apo lirimit nga shërbimi civil, sipas shkaqeve të parashikuara në ligj, *njësia përgjegjëse duhet të marrë masa për reflektimin e saj nëpërmjet ndryshimit të planit vjetor me anë të akteve nënligjore.*

Përgatitja e planit të nevojave për rekrutim në mënyrë të detajuar dhe në përputhje me kërkesat ligjore, përbën një garanci për zhvillimin e procedurave të konkurrimit për pozicionet e nivelit ekzekutiv në mënyrë efektive, në grupe të përgjithshme dhe të posaçme të administrimit.

Së treti: Referuar procedurave të konkurrimit të shpallura për vitin 2023 rezulton se, **16** procedura konkurrimi janë rishpallur për t’u plotësuar, nga të cilat **6** procedura janë shpallur/rihapur 3 herë, brenda vitit, ndërsa **5** procedura konkurrimi rezultojnë të paplotësuara nga viti 2022, për shkak të mbylljes së procedurës pa kandidatë fitues.

Në këtë kontekst, Departamenti i Administratës Publike, duhet të vijojë punën në drejtim të rritjes së besimit tek qytetarët e interesuar për të marrë pjesë në procedurat e konkurrimit, për punësim në bazë të meritës, nëpërmjet garantimit dhe zhvillimit të një procesi transparent dhe të drejtë konkurrimi, si dhe nëpërmjet krijimit të mekanizmave të posaçëm që realizojnë këtë proces ndërgjegjësimit, në bashkpunimin me njësitë e burimeve njerëzore pranë institucioneve të administratës shtetërore.

B. Lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë për pozicionet e nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues

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 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”.

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

Në përfundim, nga analiza e të dhënave të mbledhura gjatë procesit të monitorimit “online” të konkurrimeve nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë, duke përfshirë dhe lëvizjen paralele, për **272** shpallje të përfunduara janë arritur rezultatet si më poshtë:

Tabela nr. 4.3 Të dhëna për procedurën e plotësimit të vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë

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 “Ngritje në Detyrë”	Numri i pozicioneve të mbetura të lira
272	272	40	168	64

Nga të dhënat e pasqyruara në tabelën e mësipërme, konstatohet se, njësia përgjegjëse ka plotësuar me sukses pozicionet e nivelit të mesëm dhe të ulët drejtues në masën **76%** të këtyre pozicioneve, nga të cilat **15%** janë plotësuar nëpërmjet lëvizjes paralele dhe **61%** janë plotësuar nëpërmjet ngritjes në detyrë.

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

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

Në referencë të dispozitës së mësipërme ligjore, rezulton se, Këshilli i Ministrave, me vendimin nr. 44, datë 1.2.2023, “Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2023, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”, i ndryshuar, ka miratuar numrin maksimal të pozicioneve të nivelit të mesëm dhe të ulët drejtues, pa përcaktuar se për cilat do të zbatohet procedura e ngritjes në detyrë apo do të jetë e hapur dhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil.

Në zbatim të akteve të mësipërme ligjore, rezulton se në **345** procedura konkurrimi të shpallura për plotësimin e pozicioneve të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues (272 të përfunduara dhe 73 në proces), njësia përgjegjëse në **54** raste (që zënë 16% të pozicioneve të

lira të nivelit të mesëm dhe të ulët), ka proceduar me kërkesën për plotësimin e tyre edhe me kandidatë nga jashtë shërbimit civil.

Të dhënat e grumbulluara nga verifikimi i faqes “*online*” të njësisë përgjegjëse, paraqiten si më poshtë:

Tabela nr. 4.4 *Të dhëna për procedurën e plotësimit të vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë me pranim nga jashtë*

Numri i shpalljeve	Numri i pozicioneve për t'u plotësuar në këto konkurrime	Numri i kandidatëve fitues nga faza e parë “ <i>Lëvizja Paralele</i> ”	Numri i kandidatëve fitues nga faza e dytë “ <i>Ngritje në Detyrë</i> ”		Numri i pozicioneve të mbetura të lira	
			Ngritje në detyrë	Pranim nga jashtë		
Të përfunduara	272	272	40	138	30	64
Në proces	73	73	1	-	-	-

Duke analizuar të dhënat e mësipërme për **345** procedurat e shpallura për plotësimin e pozicioneve të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, përmes lëvizjes paralele/ ngritjes në detyrë apo për pranim nga jashtë shërbimit civil, vërehet se, **272** procedura konkurrimi kanë përfunduar, ndërsa **73** procedura janë ende në proces. Konstatohet se, nga **272** procedurat e përfunduara, për plotësimin e pozicioneve në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, të hapura edhe për procedurën e pranimit nga jashtë shërbimit civil, në **208** raste procedura ka përfunduar me fitues, nga të cilat me pranim nga jashtë janë mbyllur **30** procedura dhe **64** procedura konkurrimi të shpallura për këtë kategori janë mbyllur pa fitues.

2. Mbikëqyrja e zbatimit të ligjit në lidhje me detyrimin për publikimin e akteve që dalin nga procesi i konkurrimeve në sistemin 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. 152/201, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 242, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”; vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, si dhe udhëzimit nr. 2, datë 27.3.2015, “*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 **549** konkurrime të përfunduara, me numër shpallje nga 4327 e në vijim, në faqen zyrtare të internetit, të Departamentit të Administratës Publike, për të verifikuar nëse procedurat e përcaktuara në këtë rast, janë respektuar nga njësia përgjegjëse (DAP). Në vijim po paraqesim rezultatet që kanë dalë nga ky monitorim.

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

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

Në vazhdim, kandidatët e kualifikuar i nënshtrohen vlerësimit nga Komisionet përkatëse, ç`ka përfshin vlerësimin e jetëshkrimit, vlerësimin me shkrim dhe intervistën e strukturuar me gojë. Procedura e vlerësimit të kandidatëve bëhet nga Komitetet përkatëse. Bazuar në nenin 22, pika 5, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kandidatët fitues që vlerësohen me mbi 70% të pikëve totale nga Komisioni i 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 **549** raste të konkurrimeve kombëtare, të cilat rezultojnë të kenë përfunduar në muajin Dhjetor 2023, rezultoi se:

- ◇ 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.

- ◇ Në përfundim të fazës së verifikimit paraprak, në të gjitha rastet njësia përgjegjëse ka bërë publike në portalin e 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;
- ◇ Në përfundim të fazës së vlerësimit të kandidatëve nga komisionet përkatëse, në të gjitha rastet njësia përgjegjëse ka bërë publike në portalin e 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.

B. Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të procesit të verifikimit paraprak dhe listës përfundimtare (pas ankesës), në konkurrimet për vitin 2023

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

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

Nga mbikëqyrja u konstatua se, Departamenti i Administratës Publike, ka shqyrtuar të gjitha ankesat e paraqitura në këtë fazë, fakt që materializohet në përfshirjen e kandidatëve në listën përfundimtare të kandidatëve të kualifikuar, duke iu njohur atyre të drejtën e konkurrimit. Nga

monitorimi i faqes zyrtare të njësisë përgjegjëse (DAP), gjatë mbikëqyrjes në vazhdim, në lidhje me këtë fazë të konkurrimit, rezultojnë të dhënat si më poshtë:

Tabela nr. 4.5 Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të procesit të shpalljes së listës së kandidatëve të kualifikuar nga verifikimi paraprak dhe verifikimi përfundimtar

Klasifikimi i pozicioneve	Numri i pozicioneve	Lëvizja paralele		Numri i pozicioneve	Pranim shërbim civil/Ngritje në detyrë/Pranim nga jashtë shërbimit civil	
		Numri i kandidatëve të kualifikuar nga verifikimi paraprak	Numri i kandidatëve të kualifikuar nga verifikimi përfundimtar (pas ankesës)		Numri i kandidatëve të kualifikuar nga verifikimi paraprak	Numri i kandidatëve të kualifikuar nga verifikimi përfundimtar (pas ankesës)
Niveli ekzekutiv	797	240	330	697	4606	5099
Niveli i ulët dhe mesëm drejtues	272	82	109	232	297	396

Nga të dhënat e pasqyruara më sipër, grupi i punës 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 rezulton se janë marrë parasysh ankesat, çka pasqyrohet në rritjen e numrit të konkurrentëve pas kësaj faze, gjatë pranimit në çdo nivel.

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

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

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

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

Tabela nr. 4.6 Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të procesit të shpalljes së listës paraprake të fituesve dhe listës përfundimtare të fituesve (pas ankesës)

Procedura e konkurrimit	Numri i kandidatëve shpallur fitues nga lista paraprake	Numri i kandidatëve fitues të shpallur fitues nga lista përfundimtare (pas ankesës)
Pranim në kategorinë ekzekutive	537	547
Plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese në të gjitha fazat	176	208

Nga të dhënat e pasqyruara më sipër, grupi i punës vlerëson se, për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, nuk është respektuar kërkesa për publikimin e kandidatëve fitues nga faza e verifikimit paraprak në të gjitha konkurrimet e zhvilluara, megjithatë në lidhje me këtë problematikë, pranë Komisionerit nuk janë administruar ankesa nga kandidatët. Rezulton 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, ç`ka pasqyrohet në rritjen e numrit të konkurrentëve pas kësaj faze.

Referuar të dhënave *online*, të pasqyruara në tabelën nr. 6, rezulton se, në përfundim të procedurave të konkurrimit për plotësimin e pozicioneve të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese, si dhe kategorisë ekzekutive, numri i kandidatëve të shpallur fitues në këto procedura është **755 kandidatë**, (**208 kandidatë fitues** në plotësimin e pozicioneve të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese dhe **547 kandidatë fitues** në plotësimin e pozicioneve të kategorisë ekzekutive) kjo shifër nënkupton se, në një procedurë konkurrimi numri i kandidatëve të shpallur fitues mund të jetë më i lartë se numri i pozicioneve të shpallura për atë procedurë ose një kandidat mund të ketë rezultuar fitues, në më shumë se një procedurë konkurrimi.

3. Emërime në shërbimin civil

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

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

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

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

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

Në referencë të informacionit të përcjellë nëpërmjet komunikimit elektronik, rezulton se, njësia përgjegjëse, nëpërmjet procedurave të konkurrimit të zhvilluara deri në dhjetor të vitit 2023, ka arritur të plotësojë **718** pozicione të nivelit të mesëm dhe të ulët drejtues, si dhe të nivelit ekzekutiv.

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

Tabela nr. 4.7 Emërimet në pozicione të lira sipas procedurës së 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
601	35	22	60

718 pozicione të plotësuar në total

4. Pranimi i drejtpërdrejtë në Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues (TND)

Në nenin 28, të Ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar përcaktohet se, pranimi në trupën e nivelit të lartë drejtues (TND) mund të bëhet vetëm nga personat të cilët kanë përfunduar formimin e thelluar në Shkollën Shqiptare të Administratës Publike. Përzgjedhja e nëpunësve në programin e formimit të thelluar për TND, bëhet nëpërmjet një konkursi kombëtar, të organizuar nga njësia përgjegjëse, ku kanë të drejtën të marrin pjesë vetëm nëpunësit civilë të kategorisë së mesme drejtuese, si dhe çdo individ tjetër, që nuk është pjesë e shërbimit civil, por plotëson kërkesat specifike për pranimin në TND.

Më tej, në nenin 29, të ligjit të sipërcituar, përcaktohet se, pranimi në trupën e nëpunësve civile të nivelit të lartë drejtues mund të bëhet në mënyrë të drejtpërdrejtë, nëpërmjet një konkursi kombëtar, e cila në zbatim të pikës 2, kreu V, të vendimit 118, datë 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”, i ndryshuar, mund të jetë e hapur edhe për kandidatë të tjerë, jashtë shërbimit civil, të cilët plotësojnë kërkesat specifike për pranimin në TND.

Rezulton se, Këshilli i Ministrave, me Vendimin nr. 44, datë 1.2.2023, “Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2023, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”, ka parashikuar për plotësimin përmes procedurave të konkurrimit 12 pozicione të nivelit të lartë drejtues (TND), për vitin 2023, procedurë e cila është shpallur në muajin gusht, të vitit 2023.

Me vendimin nr. 584, datë 18.10.2023, “Për disa ndryshime në vendimin nr. 44, datë 1.2.2023, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2023, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil””, ka ndryshuar, numri i pranimit të nëpunësve në trupën e nivelit të lartë drejtues nga 12 pozicione, në 18 pozicione, diferenca prej 6 pozicioneve të kësaj trupe të nëpunësve civilë, rezultojnë të pa shpallura deri në dhjetor 2023.

Rezulton se, DAP për vitin 2023, ka shpallur pranimin në Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues (TND), në mbështetje të Vendimit nr. 473, datë 1.8.2023, “Për hapjen e procedurës së pranimit të drejtpërdrejtë në TND edhe për kandidatë të tjerë jashtë shërbimit civil dhe për përdorimin e procedurës së pranimit të drejtpërdrejtë në TND për vitin 2023” të Këshillit të Ministrave, në të cilin është vendosur se, procedura e pranimit në trupën e nëpunësve të nivelit të lartë drejtues (TND), të bëhet në mënyrë të drejtpërdrejtë, nëpërmjet një konkursi kombëtar (pika 2, e këtij akti) dhe se kjo procedurë do të jetë e hapur edhe për kandidatë të tjerë jashtë shërbimit civil (pika 1, e po këtij vendimi), të cilët plotësojnë kërkesat specifike për pranim në TND, përcaktuar në pikën 4, të këtij akti nënligjor. Njëkohësisht, në përmbajtje të këtij akti përcaktohet se, procedura e drejtpërdrejtë e pranimit do të përdoret për 12 pozicione pune TND.

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, ka planifikuar për të organizuar procesin e konkurrimit për plotësimin e **12** pozicioneve në trupën e nëpunësve të nivelit të lartë drejtues (TND), nëpërmjet procedurës së konkurrimit kombëtar, të shpallur në gusht të vitit 2023, në përfundim të të cilit, janë arritur rezultatet si më poshtë:

Tabela nr. 4.8 Të dhëna për procedurën e konkurrimit për TND

Pozicione që duhet të plotësohen në trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND)	Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi paraprak	Kandidatë të kualifikuar nga lista përfundimtare (pas ankesës)	Kandidatë të shpallur fitues nga KKP (me mbi 70 pikë)	Vende të TND të mbetur pa plotësuar
12	35	37	17	0

Nga monitorimi i procedurës së konkurrimit të shpallur në portalin e Departamentit të Administratës Publike, konstatohet se, njësia përgjegjëse ka zbatuar procedurat e përcaktuara në nenin 27, 29, 30 dhe 31, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në vendimin nr. 118, datë 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 anëtarëve të TND”, i ndryshuar, në lidhje me:

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

*
* *

Këto ishin disa nga aspektet e konstatuara nga Komisioneri gjatë procesit të mbikëqyrjes së orientuar mbi mbledhjen e informacionit në drejtim të funksionimit të procesit të rekrutimit të Kryer nga DAP, në institucionet e administratës shtetërore, përgjatë vitit 2023.

Në përfundim të mbikëqyrjes, në vendimin dërguar këtij institucioni, Komisioneri ka lënë detyra konkrete për Departamentin e Administratës Publike në cilësinë e njësisë përgjegjëse dhe aktorët e tjerë të procesit, të përfshirë në realizimin e konkurrimeve, për të përmirësuar punën në këto drejtime:

- 7 Në realizimin e procedurave të konkurrimit për pozicionet e nivelit ekzekutiv, në përputhje me parimet e përcaktuara në legjislacionin për shërbimin civil, duke i realizuar këto konkurrenca sipas grupeve të administrimit të përgjithshëm dhe të posaçëm, me qëllim garantimin e një procesi përzgjedhës transparent, të drejtë dhe objektiv të nëpunësve civilë, si dhe kryerjen në mënyrë sa më efektive të procedurave të rekrutimit.
- 7 Në përgatitjen e planit vjetor të rekrutimit në përputhje me përcaktimet e vendimit nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”, duhet të tregohet kujdes i veçantë për të asistuar dhe udhëzuar institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil, me qëllim që të pasqyrohen me saktësi pozicionet e lira dhe nevojat për ndryshime që mund të vijnë gjatë vitit kalendarik, si pasojë e krijimit të pozicioneve të lira, për shkak të dorëheqjes, largimit nga detyra apo lirimit nga shërbimi civil, sipas dispozitave ligjore.

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

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

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

MBIKËQYRJE TË PËRGJITHSHME TË PLANIFIKUARA DHE INSPEKTIME TEMATIKE TË KRYERA NË INSTITUCIONE TË SHËRBIMIT CIVIL

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore dhe në zbatim të planit vjetor të punës së institucionit, të miratuar me vendimin nr.144, datë 22.12.2022, të Komisionerit, “Për miratimin e planit vjetor të punës së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vitin 2023”, ka patur në fokus të veprimtarisë së tij, mbikëqyrjen/inspektimin kryesisht ose me kërkesë të institucioneve, në drejtim të zbatimit të ligjit në administrimin e shërbimit civil, në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë.

Analiza që do të zhvillohet në përmbajtjen e kësaj rubrike të raportit, bazohet në të dhënat dhe problematikat që janë evidentuar në **16** institucionet e mbikëqyrura, ndër të cilat përfshihen:

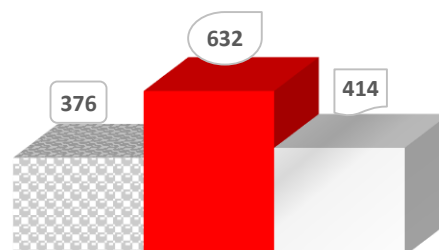
- ✓ **4** institucione të pavarura kushtetuese apo të krijuara me ligj të posaçëm;
- ✓ **4** institucione të administratës shtetërore, dhe
- ✓ **8** njësi të vetëqeverisjes vendore.

Tabela nr. 5.1 Institucionet e mbikëqyrura/inspektuara gjatë vitit 2023

	Institucionet	Numri i institucioneve
I	Të pavarura	4
II	Administratë shtetërore	4
III	Vetëqeverisje vendore	8
	TOTALI	16

Gjatë këtij procesi janë verifikuar **1422** pozicione të shërbimit civil, ku **376** pozicione ose **26%** i përkasin institucioneve të pavarura; **632** pozicione ose **45%** i përkasin administratës shtetërore dhe **414** pozicione që zënë **29%** të pozicioneve të verifikuara, i përkasin institucioneve të qeverisjes vendore.

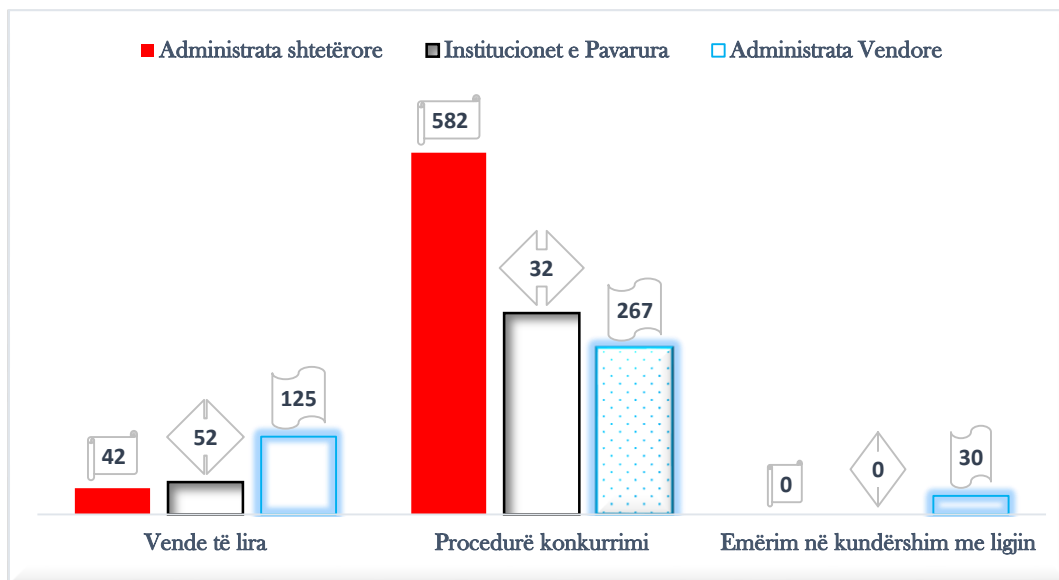
Grafiku nr. 5.1 Pozicionet e shërbimit civil të verifikuara gjatë vitit 2023, sipas tipologjisë



▨ Institucione të pavarura ■ Administrata shtetërore ▨ Administrata vendore

Nisur nga mënyra e plotësimit të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, ka rezultuar se, nga **1422** pozicione të shërbimit civil të mbikëqyrura, **219** pozicione ose rreth **15%** e numrit të përgjithshëm, janë vende të lira; **1173** pozicione ose rreth **83%**, janë të zëna në përputhje me ligjin dhe **30** pozicione ose rreth **2%**, janë të zëna nga punonjës të emëruar me akte në kundërshtim me ligjin.

Grafiku nr. 5.2 Mënyra e plotësimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil, sipas tipologjisë



Të kategorizuara sipas tipologjisë së institucioneve të mbikëqyrura, në vijim po paraqesim gjendjen e evidentuar në këto subjekte dhe detyrat që janë lënë me qëllim përmirësimin e situatës.

1. Mbikëqyrje të realizuara në kategorinë e institucioneve të pavarura

Ky proces është ushtruar në **4** institucione të pavarura, ku përfshihen:

- ◆ Institucioni i Presidentit të Republikës;
- ◆ Kontrolli i Lartë i Shtetit;
- ◆ Avokati i Popullit;
- ◆ Këshilli i Lartë Gjyqësor.

Këto institucione, janë përfshirë në skemën e administrimit të shërbimit civil me ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, (i shfuqizuar) dhe kanë ruajtur të njëjtin status edhe me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, pasi në nenin 2 të tij, përcaktohet se, ky ligj zbatohet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore.

A. Mbikëqyrje e përgjithshme, e realizuar në institucionin e Presidentit të Republikës

Gjatë realizimit të procesit të mbikëqyrjes në Institucionin e Presidentit të Republikës, janë verifikuar **47** pozicione pune pjesë të shërbimit civil, të cilat janë të organizuara në strukturën e miratuar nëpërmjet Vendimit nr. 466, datë 26.9.2022, të Presidentit të Republikës, “*Për miratimin e strukturës dhe organikës së Institucionit të Presidentit të Republikës*”. Miratimi i kësaj strukture, ka sjellë riorganizimin e njërive organizative dhe për këtë shkak, institucioni, ka kaluar në një proces ristrukturimi, në përfundim të të cilit, është vendosur transferimi i përhershëm për 21 punonjës të institucionit dhe për 18 punonjës të tjerë, është vendosur përfundimi i marrëdhënies me shërbimin civil për shkak të ristrukturimit.

Gjatë mbikëqyrjes është konstatuar se ky proces është ankimuar pranë Gjykatës Administrative nga ana e nëpunësve civilë, pozicionet e të cilëve janë prekur nga riorganizimi i institucionit dhe ende është duke u shqyrtuar prej kësaj gjykate, e cila do ti japë edhe zgjidhjen përfundimtare çështjes, duke rregulluar edhe pasojat.

Në lidhje me aspektet e tjera të përfshira në objektin e mbikëqyrjes, janë konstatuar disa mangësi në administrimin e shërbimit civil, të tilla si:

- plani i rekrutimeve nuk është publikuar në përputhje me kërkesat e ligjit;
- pozicionet e punës në nivelet e ulëta, të mesme dhe të larta drejtuese, që do të plotësohen me kandidatë nga jashtë shërbimit civil, nuk janë përcaktuar në planin vjetor të rekrutimit;
- janë përdorur referenca të gabuara ligjore në disa raste, në aktet që materializojnë procedura të caktuara gjatë administrimit të shërbimit civil;
- në formularët e vlerësimit mungojnë shënimet e zyrtarit raportues në hapësirat përkatëse të dedikuara për komente dhe shpjegime.

Për përmirësimin e situatës në administrimin e shërbimit civil, në lidhje me mangësitë e konstatuara gjatë mbikëqyrjes, njësisë përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore në institucion, i janë lënë detyra konkrete:

- Plani i pranimit në shërbimin civil, i hartuar dhe miratuar sipas kërkesave ligjore, të publikohet në faqen e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive (AKPA), si edhe në faqen zyrtare dhe në stendën e njoftimeve publike të institucionit.
- Të pasqyrohet qartë në planin e rekrutimit për vitin 2024 numri i pozicioneve të kategorisë së nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, si dhe të nivelit të lartë drejtues, të cilat do të plotësohen me kandidatë nga jashtë shërbimit civil, duke respektuar kufijtë ligjor numerik të lejuar.
- Për proceset e rekrutimit që do të zhvillohen në vijim, duhet të plotësohen dosjet e konkurimeve në zbatim të orientimeve të dhëna në përmbajtjen e raportit përfundimtar të mbikëqyrjes.
- Të korrigjohen aktet e emërimit, për pozicione të nivelit ekzekutiv dhe të niveleve drejtuese, në rastet në të cilat është përdorur referenca ligjore e gabuar.

- Zyrtarët vlerësues të plotësojnë rubrikën e komenteve me shënime të përkatëse dhe të nënshkruajnë rubrikat në përputhje me ligjin.

B. Mbikëqyrje e përgjithshme, e realizuar në institucionin e Kontrollit të Lartë të Shtetit

Komisioneri ka filluar mbikëqyrjen e përgjithëshme pranë Kontrollit të Lartë të Shtetit, i cili është institucioni më i lartë shtetëror i auditimit të jashtëm në Republikën e Shqipërisë që ushtron kompetencat dhe zhvillon veprimtarinë e tij në përputhje me ligjin nr.154/2014, “Për organizimin dhe funksionimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit”. Në këtë ligj, ndër të tjera, parashikohet edhe përfshirja e institucionit në fushën e shërbimit civil. Konkretisht, në nenin 37, pika 1 dhe në nenin 38, pika 2, të ligjit të posaçëm, përcaktohet se: (Neni 37, pika 1) “Administrimi i shërbimit civil në Kontrollin e Lartë të Shtetit, rekrutimi, ngritja në detyrë, lëvizja paralele, vlerësimi, transferimi, lirimi, pezullimi, si dhe masat e tjera disiplinore, për punonjësit e këtij institucioni, bëhen në përputhje me legjislacionin e shërbimit civil”. (Neni 38, pika 2) “Audituesit dhe nëpunësit e tjerë të Kontrollit të Lartë të Shtetit janë nëpunës civilë”.

Nga ana tjetër, ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ka përfshirë në fushën e veprimit të tij, ndër të tjera, edhe institucionet e pavarura, parashikuar në nenin 2, të tij, ku përcaktohet se, *ky ligj zbatohet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore, e po kështu, edhe në nenin 4, pika 1, germa b) të ligjit në fjalë, ku si përkufizim i institucioneve të pavarura përcaktohet ndër të tjera: “ “Institucion i pavarur” është.....dhe çdo institucion i pavarur, i parashikuar në Kushtetutë, apo i krijuar me ligj dhe që i raporton Kuvendit...”*.

Kjo do të thotë që, për të gjithë punonjësit e këtij institucioni, që janë në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, zbatohet ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, prandaj objekti i mbikëqyrjes është i përgjithshëm dhe përfshin të gjitha veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil.

Gjatë realizimit të procesit të mbikëqyrjes, është mbajtur parasysh natyra e punës së këtij institucioni dhe fakti se Kontrolli i Lartë i Shtetit, ka tiparet e veta, të ndryshme nga institucionet e tipologjive të tjera në shërbimin civil, të cilat rrjedhin nga ligji nr. 154/2014, “Për organizimin dhe funksionimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit”, që përcakton kompetencat dhe të drejtat e titullarit të institucionit, në drejtim të politikave dhe strategjisë që duhet të ndiqet për të përmbushur funksionin auditues; standardet ndërkombëtare që duhet të respektohen (SAI dhe INTOSAI) si dhe në drejtim të organizimit strukturor dhe politikës së pagave, që i shërben realizimit të funksioneve dhe të objektivave të KLSH-së.

Ligji për organizimin dhe funksionimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit, si dhe aktet rregullative që ka nxjerrë titullari i institucionit, sigurojnë funksionimin efektiv dhe profesional të veprimtarisë së Kontrollit të Lartë të Shtetit, nga njëra anë, por nga ana tjetër, si institucion i cili funksionon brenda sistemit të shërbimit civil, kërkohet edhe respektimi i standardeve të

vendosura në ligjin për nëpunësin civil. Për këtë arsye, Komisioneri, po vijon procesin e mbikëqyrjes me shumë kujdes në këtë institucion, në mënyrë që të unifikojë procedurat dhe standartet që parashikohen në dy ligje specifike në këtë rast, me qëllim zbatimin e parimeve të administrimit të shërbimit civil, konsolidimin e strukturës organizative të institucionit; zbatimin e parimeve të rekrutimit në shërbimin civil, si edhe sigurimin e qëndrueshmërisë së marrëdhënies së punës për nëpunësit civil, duke mos e prekur aspak pavarësinë e institucionit dhe të drejtat e kompetencat që ligji material i ka njohur titullarit të institucionit.

Procesi ndodhet në fazën e dërgimit të observacioneve nga institucioni, pasi është dërguar për njohje projekt raporti i mbikëqyrjes.

C. Mbikëqyrje tematike në lidhje me zbatimin e ligjshmërisë gjatë zhvillimit të procedurave të plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil

Ky proces është ushtruar në **2** institucione të pavaruara, ku përfshihen:

- ◆ Këshilli i Lartë Gjyqësor;
- ◆ Avokati i Popullit.

Mbikëqyrja tematike në këto institucione është fokusuar në zbatimin e ligjshmërisë gjatë zhvillimit të procedurave të plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil, nëpërmjet pranimin në shërbimin civil; lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, si dhe zhvillimin e procedurës disiplinore, duke vlerësuar respektimin e kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nga ana e subjekteve të ngarkuara prej ligjit me detyra specifike të administrimit të këtij procesi në institucionin e Këshillit të Lartë Gjyqësor dhe Avokatin e Popullit, për periudhën që përfshin vitet 2020-2022.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, u verifikuan **119** pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, nga të cilat, **98** pozicione pune, rezultuan të zëna në përputhje me ligjin për nëpunësin civil, ndërsa **21** pozicione, rezultuan vende të lira.

Nga verifikimi u konstatua se, për periudhën që përfshin vitet 2020-2022, janë kryer **59** procedura rekrutimi në përputhje me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nga të cilat: - **27** procedura janë realizuar në kategorinë ekzekutive, nëpërmjet lëvizjes paralele dhe pranimin në shërbimin civil; - **27** procedura janë realizuar nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese (*7 pozicione prej tyre, janë plotësuar nëpërmjet konkurrimit me kandidatë nga jashtë shërbimit civil*) dhe **5** procedura janë plotësuar nëpërmjet konkurrimit, për nivelin e lartë drejtues, në përputhje me nenin 32, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Gjatë zhvillimit të procedurave për plotësimin e pozicioneve të lira në shërbimin civil, rezulton se, nga ana e subjekteve përgjegjëse, në përgjithësi, janë respektuar kërkesat e ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, por ndërkohë, janë vërejtur disa mangësi, të cilat janë vënë në dukje si konstatime në raportin përfundimtar të mbikëqyrjes, të tilla si:

- Në planin vjetor të pranimit në shërbimin civil, të miratuar në fillim të vitit, nuk janë reflektuar të gjitha vendet e lira, të cilat krijohen sipas shkaqeve të parashikuara në ligj.
- Në disa raste, procedurat e konkurrimit për pozicionet e nivelit ekzekutiv, pavarësisht se kanë qenë pjesë e të njëjtës njësi organizative (*drejtori*) dhe kanë pasur të njëjtat kriteret të posaçme, janë realizuar si procedura individuale, duke mos e vlerësuar më parë mundësinë e rekrutimit në grup pozicionesh.
- Komiteti i Përhershëm i Pranimit, është krijuar për çdo procedurë më vehte duke mos mbajtur në vëmendje rregullimin ligjor që përcakton se ky mekanizëm, duhet krijuar në fillim të vitit, me të njëjtën përbërje për të gjitha procedurat e konkurrimit për pranimit në shërbimin civil dhe jo për secilën procedurë.

Komisioneri ka vlerësuar se, mangësitë e konstatuara më sipër, nuk janë të asaj natyre që të sjellin pavlefshmëri absolute të procesit apo paligjshmëri të tilla, që të ndikojnë apo të çenojnë në thelb procedurat administrative që janë realizuar në këto raste, por janë evidentuar me qëllim që, njësia e burimeve njerëzore e institucionit, e cila e ushtron funksionin e saj në përputhje me të gjitha rregullat e përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ti mbajë në vëmendje, gjatë realizimit të një procedure konkurrimi për plotësimin e një vendi të lirë, në funksion të zbatimit të parimeve të pranimit në shërbimin civil, për një proces transparent dhe të drejtë rekrutimi. Pas përfundimit të procesit të mbikëqyrjes në këto institucione, është përmbyllur procesi me një raport vlerësimi dhe Komisioneri nuk ka dalë me vendim paralajmërimi, pasi nuk janë konstatuar probleme me zbatimin e ligjit.

2. Mbikëqyrje të realizuara në institucione të administratës shtetërore

Ky proces është ushtruar në 4 institucione të administratës shtetërore, ku përfshihen:

- ◇ Ministria e Arsimit dhe Sportit;
- ◇ Ministria e Financave dhe Ekonomisë;
- ◇ Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive;
- ◇ Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore.

Këto subjekte, në cilësinë e institucioneve të administratës shtetërore, janë pjesë e skemës së administrimit të shërbimit civil, sipas parashikimeve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, pasi në nenin 2, të tij, përcaktohet se, ky ligj zbatohet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një *institucion të administratës shtetërore*, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore.

A. Mbikëqyrje tematike për zbatimin e ligjshmërisë në lidhje me procedurat e vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë

Ky proces është ushtruar në 2 institucione të administratës shtetërore: Ministria e Arsimit dhe Sportit dhe Ministria e Financave dhe Ekonomisë, ku mbikëqyrja është fokusuar në kontrollin

dhe vlerësimin e veprimeve administrative të kryera nga nëpunësit përgjegjës të ngarkuar me detyra specifike në vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë, në lidhje me procedurat e vlerësimit të kryera për periudhën korrik - dhjetor 2022.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u verifikuan **395** pozicione të shërbimit civil, nga të cilët **2** pozicione me emërtesën “*Sekretar i Përgjithshëm*”, **11** pozicione me emërtesën “*Drejtor Drejtorie të Përgjithshme*”, **42** pozicione me emërtesën “*Drejtor Drejtorie*”, **102** pozicione me emërtesën “*Përgjegjës Sektori*” dhe **238** pozicione me emërtesën “*Specialist*”.

Instituti i vlerësimit të punës për nëpunësit civilë, rregullohet nëpërmjet VKM nr. 109, datë 26.2.2014, ku përcaktohet me përkufizime kuptimi i termave “*Zyrtar raportues*”, “*Zyrtar kundërfirmues*” dhe “*Zyrtar autorizues*” (në rastin konkret **157** pozicione pune gjithsej kanë kryer detyra në këto role), të cilët, legjislacioni i shërbimit civil i ka ngarkuar me detyra specifike për kryerjen e procedurës së vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë.

- † Nga mbikëqyrja u konstatua se, në rastet kur pozicioni i zyrtarit të vlerësimit ka qenë vend vakant, autoriteti apo detyra për të kryer vlerësimin, i ka kaluar nëpunësit me pozicion më të lartë sipas linjës hierarkike organizative të institucionit. Veprimet e kryera në këto raste, janë vlerësuar korrekte, pasi në kuptimin e frymës së legjislacionit të shërbimit civil, nuk mund të lejohet boshllëk në hierarkinë administrative, që mund të sjellë si pasojë çrregullimin e proceseve të punës dhe mosrealizimin e objektivave të institucionit. Në rast pozicionesh vakante, të përkohshme, drejtimi i sektorit, drejtorisë, etj, realizohet ose me transferim të përkohshëm brenda sistemit të shërbimit civil sipas nenit 48, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ose me kalimin e autoritetit apo kompetencave, eprorit më të lartë në hierarkinë e linjës, ashtu si e rregullon ligji specifik që parashikon mënyrën e funksionimit të administratës shtetërore për këto raste.
- Gjatë verifikimit të realizimit të procedurës së vlerësimit, në disa raste është konstatuar se, për shkak të lëvizjes nga detyra të zyrtarit që duhet të bëjë vlerësimin, gjatë periudhës së vlerësimit, është bërë vlerësim i pjesshëm i rezultateve në punë, nga zyrtarët e procesit, ashtu si e kërkon ligji. Por, nga ana tjetër, për periudhën e mbetur, zyrtari zëvendësues, së bashku me zyrtarët e tjerë, ka bërë një vlerësim tjetër, të pjesshëm. Në këto raste nëpunësit janë vlerësuar për periudhën 6-mujore me disa vlerësime të pjesshme dhe nuk është konkluduar me një akt përfundimtar vlerësimi, në fund të periudhës së vlerësimit.

Në të dy institucionet, ky ishte një moment që është hasur më shpesh dhe ka kërkuar nevojën e ndërhyrjes së Komisionerit për të unifikuar praktikën, ku nëpërmjet vendimeve paralajmëruese ka orientuar institucionet për mënyrën se si duhet të veprojnë, duke përcaktuar edhe detyrat përkatëse:

- ∴ Në rastet kur nëpunësit e kategorisë së ulët, të mesme apo të lartë drejtuese, të cilët për shkak të pozicionit të tyre të punës janë edhe zyrtarë vlerësimi, largohen nga detyra,

ata duhet të bëjnë vlerësime vetëm për nëpunësit për të cilët ata paraqiten si Zyrtar raportues.

- ∴ Zyrtari raportues zëvendësues që përmbyll procesin e vlerësimit, duhet të bëjë vlerësimin përfundimtar për gjithë periudhën e vlerësimit bazuar edhe në raportimet e mëparshme.

Në raportin përfundimtar të mbikëqyrjes është nënvizuar se, në çdo rast, niveli i mbarëvajtjes në punë, në përfundim të periudhës së vlerësimit është përmbledhje e arritjeve në punë për gjithë periudhën 6 mujore të vlerësimit. Ky vlerësim është “*Vlerësimi i fundit*”, që do të shërbejë për të marrë vendime objektive lidhur me periudhën e provës; plotësimin e kriterëve minimale për lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë; lirim nga shërbimi civil pas dy vlerësimeve “*jokënaqshëm*” të rezultateve në punë; përparimin në hapat e pagës; si dhe vendimmarrjen e Komisionit të Ristrukturimit, në rastin e zbatimit të sistemit të pikëzimit, ku nëpunësit civilë që kanë vlerësimet më të larta në tre vitet e fundit, kanë prioritet në procesin e sistemit në strukturën e re të institucionit (*udhëzimi nr. 1, datë 1.3.2016, i DAP, “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të restrukturimit për shkak të mbylljes apo restrukturimit të institucionit”, ankesi nr. 1*).

- † U konstatua se, për nëpunësit civilë anëtarë të TND-së, të emëruar në aparatën e ministrive të mbikëqyrura, vlerësimi i rezultateve në punë është kryer nga sekretari i përgjithshëm i institucionit dhe ministri, por procedura e vlerësimit *nuk është përmbyllur nga Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes për TND-në.*

Me qëllim që në institucionet e mbikëqyrura të përmbillet procedura e vlerësimit për këtë kategori nëpunësish, Komisioneri me vendim paralajmërues ka lënë detyrë që:

- ∴ Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, të drejtojë procesin e vlerësimit për anëtarët e TND-së, në mënyrë që formularët e vlerësimit të plotësuar dhe të nënshkruar nga Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes, t’i përcillen zyrtarisht kësaj kategorie të nëpunësve civilë, të cilët aktualisht janë të emëruar në aparatën e Ministrisë së Arsimit dhe Sportit dhe Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë (*sot ministria e Financave*).
- ∴ Nëpunësit e vlerësuar të nënshkruajnë formularin për marrjen dijeni, me qëllim që të mundësohet e drejta e tyre e ankimit në lidhje me vlerësimin e kryer. Më tej, formulari i vlerësimit të përfshihet në Regjistrin Qendror të Personelit dhe të administrohet në dosjen e personelit si një e dhënë e përgjithshme që lidhet me marrëdhënien e punës.
- ∴ KKP-së, njësisë përgjegjëse dhe njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore i është sjellë në vëmendje fakti se, procedura e vlerësimit të anëtarëve të TND-së, konsiderohet e përfunduar vetëm pasi të jenë përfunduar procedura e nënshkrimit nga KKP-ja dhe nëpunësi anëtar i TND-së i vlerësuar, i cili deklaron qëndrimin e tij në lidhje me vlerësimin që i është kryer.

- Në disa raste u konstatua se, për nëpunës civilë të nivelit ekzekutiv, të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, nuk është kryer procedura e vlerësimit për periudhën objekt mbikëqyrjeje.

Komisioneri me vendim paralajmërues, ka lënë detyra konkrete:

- ∴ Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit duhet të marrë masa për administrimin e procesit të vlerësimit për këtë kategori punonjësish, duke bashkëpunuar me zyrtarët e vlerësimit.
- ∴ Të informojë zyrtarët e vlerësimit mbi detyrimet e tyre dhe afatet duke ju vënë në dispozicion formularin e vlerësimit dhe të dhënat personale të nëpunësit që kërkohen në ndarjen A, të formularit. Më tej, nëpunësit e përfshirë në procesin e vlerësimit të realizojnë procesin në përputhje me procedurat e hollësishme të përcaktuara në VKM-në nr.109, datë 26.2.2014, i ndryshuar.
- † Gjatë procesit të verifikimit të procedurës së vlerësimit të nëpunësve civilë, u konstatuan mangësi në aktet që provojnë faktin se, zyrtarët e vlerësimit janë konsultuar me punonjësit, lidhur me objektivat e vendosura, për t'u siguruar që këto objektiva janë të kuptueshme dhe të arritshme nga punonjësit, ashtu si e kërkon ligji. Nuk u gjetën materiale shkresore (*shënime, procesverbale, etj.*), të cilat provojnë realizimin e fazës së parë të vlerësimit, "*Planifikimi*" dhe fazës së dytë të procesit, "*Bisedimet e ndërmjetme*".

Në lidhje me këtë moment të administrimit, i është lënë detyrë aktorëve të ngarkuar prej ligjit me realizimin e procesit të vlerësimit që shënimet përkatëse të pasqyrohen në procesverbale të cilat duhet të ruhen së bashku me aktin e vlerësimit, pasi përbëjnë praktikën që materializon procedurën e ndjekur. Kjo situatë duhet të vlerësohet dhe të mbahet parasysh sidomos në rastet e vlerësimit "*jokënaqshëm*", pasi nga shënimet, nëpunësi njihet me aspektet negative të mbarëvajtjes së tij në punë. Zyrtari raportues duhet t'i bëjë të qartë nëpunësit arsyet se përse mbarëvajtja e tij në punë konsiderohet e dobët dhe më tej, të planifikohet se çfarë duhet të bëhet për ta ngritur atë në nivelin kënaqshëm apo më lart. Më tej, këto shënime duhet të pasqyrohen në hapësirën/nënndarjen "*Komentet e zyrtarit raportues/Shpjegime*", me qëllim që vlerësimi i nëpunësit të jetë i arsyetuar, i argumentuar dhe objektiv.

- † Një parregullsi e hasur pothuajse në të dy subjektet e mbikëqyrura, materializohet në mungesën e shënimeve në formularin e vlerësimit të punës, nga ana e zyrtarëve të procesit, në hapësirën "*Komentet e zyrtarit raportues/Shpjegime*". Zyrtarët raportues nuk kanë një kuptim të qartë lidhur me plotësimin e detyrueshëm të të gjitha rubrikave/nënndarjeve dhe hapësirave të formularit të vlerësimit.

Me qëllim që procesi të unifikohet dhe të mos përsëriten në të ardhmen të njëjtat gabime, në procedurën që do të realizohet për vlerësimet pasardhëse, në vendimin paralajmërues të Komisionerit, janë lënë këto detyra:

- ∴ Zyrtarët raportues të marrin masa që në vlerësimet pasardhëse të punës e në vijim, gjatë plotësimit të formularit të vlerësimit për çdo nëpunës dhe për të gjitha nivelet e vlerësimit, të plotësojnë hapësirat përkatëse të dedikuara për komente dhe shpjegime.
- ∴ Zyrtarët raportues të identifikojnë kërkesat e nëpunësve të vlerësuar për trajnim dhe mundësi zhvillimi të veçantë profesional, të hartojnë rekomandimet përkatëse për trajnimin e tyre dhe më tej t’i paraqesin për miratim pranë Zyrtarit autorizues.
- ∴ Zyrtarët kundërfirmues si mbikëqyrës të drejtpërdrejtë të zyrtarëve raportues, të sigurojnë një vlerësim objektiv të nëpunësve, si dhe ky vlerësim të pasqyrojë kriteret e politikës së përgjithshme.
- ∴ Zyrtarët kundërfirmues të mbajnë kontakte të rregullta me zyrtarët raportues, të identifikojnë nevojat e tyre për trajnim duke i adresuar ato pranë Zyrtarit autorizues për të siguruar një ecuri normale të sistemit të vlerësimit.
- ∴ Zyrtari autorizues, si përgjegjësi kryesor i sistemit të vlerësimit, të sigurojë që të gjithë zyrtarët raportues dhe kundërfirmues të kenë njohuri të plota për realizimin e procedurës së vlerësimit. Të vlerësohen nevojat për trajnimin e zyrtarëve raportues dhe zyrtarëve kundërfirmues me qëllim që procedura e vlerësimit të realizohet në përputhje me standardet e kërkuara nga vendimi nr. 109, datë 26.2.2014, i Këshillit të Ministrave.
- ∴ Të hartohet një plan trajnimi me karakter të posaçëm për kryerjen e detyrave të veçanta që legjislacioni i shërbimit civil iu vendos zyrtarëve të vlerësimit. Ky plan t’i njoftohet zyrtarisht njësisë përgjegjëse DAP, Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), si dhe Komisionerit për Mbikëqyjen e Shërbimit Civil, të cilët bazuar në çështjet konkrete të adresuara të bëjnë të mundur ndjekjen e trajnimeve të veçanta.
- ∴ Njësia e burimeve njerëzore e institucionit, të përfshijë në Regjistrin Qendror të Personelit formularin e vlerësimit për çdo nëpunës civil siç përcaktohet në pikën 18, kreu II, të vendimit nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar.
- ∴ Formulari i vlerësimit të çdo nëpunësi civil të administrohet në dosjen e personelit si një e dhënë e përgjithshme që lidhet me marrëdhënien e punës, siç parashikohet në pikën 1, kreu II, të vendimit nr. 833, datë 28.10.2020, të Këshillit të Ministrave, “Për rregullat e hollësishme për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të Regjistrit Qendror të Personelit”.

Duke patur parasysh katër nivelet e vlerësimit “shumë mirë”, “mirë”, “kënaqshëm” dhe “jokënaqshëm”, të parashikuar në pikën 13, kreu II, i VKM nr. 109, datë 26.2.2014, i ndryshuar, vlerësimi përfundimtar i nëpunësve civilë për 2 ministritë e kontrolluara, paraqitet në tabelën si më poshtë:

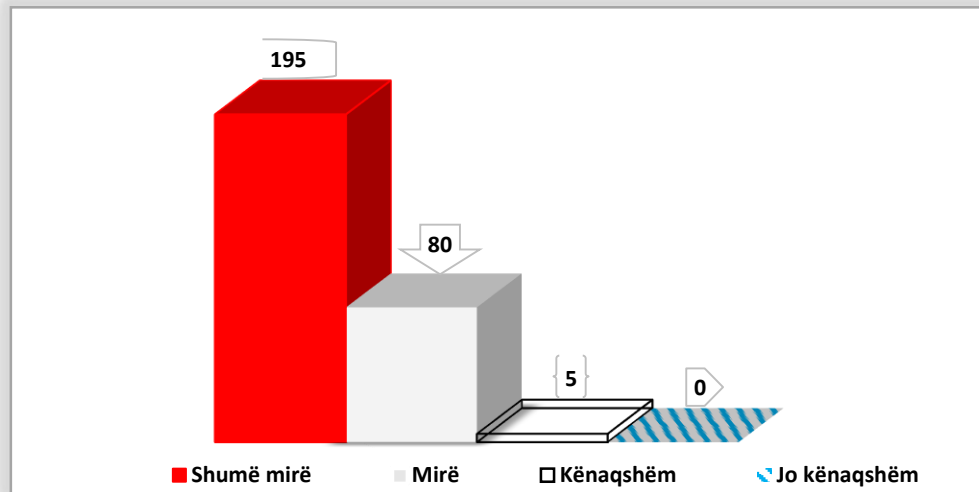
Tabela nr. 5.2 Tabelë përmbledhëse për 2 ministritë e mbikëqyrura (Ministria e Arsimit dhe Sportit dhe Ministria e Financave dhe Ekonomisë), për periudhën e vlerësimit korrik-dhjetor 2022

Niveli i vlerësimit përfundimtar	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	195	80	5	0
TOTALI			280	

Për periudhën korrik - dhjetor 2022, procedura e vlerësimit ka përfunduar për **280** nëpunës civilë, ku:

- ∴ **195** nëpunës civilë ose **69%** e tyre, është vlerësuar në nivelin shumë mirë (1);
- ∴ **80** nëpunës ose **29%** e tyre, është vlerësuar në nivelin mirë (2);
- ∴ **5** nëpunës ose **2%** e tyre, është vlerësuar në nivelin kënaqshëm (3).

Grafiku nr. 5.2 Niveli i vlerësimit të nëpunësve civilë për periudhën korrik - dhjetor 2022



Mënyra se si është vepruar në këtë rast, të krijon përshtypjen se, procesi i vlerësimit cedon në drejtim të objektivitetit dhe njëkohësisht, krijon mundësinë e humbjes së interesit dhe motivimit të nëpunësve për të kryer punën me një nivel gjithnjë e më të lartë cilësie, në kushtet kur vlerësimin “shumë mirë” dhe “mirë” e marrin **98%** e nëpunësve civilë, pra pothuajse të gjithë nëpunësit civilë në institucione.

Në këtë situatë, Komisioneri vlerëson se, nëpërmjet futjes në rrugë procedurale të vlerësimit të punës dhe rregullimit të mangësive të evidentuara më sipër, do të rritet objektiviteti në veprimet e zyrtarëve të përfshirë në procesin e vlerësimit, me qëllim që të vlerësohet secili nëpunës në bazë të meritës dhe profesionalizimit të treguar gjatë realizimit të detyrave.

B. Mbikëqyrje e përgjithshme realizuar në Agjencinë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive

Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive është institucion i administratës shtetërore në varësi të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, i krijuar me Vendimin nr. 554, datë 31.7.2019, të Këshillit të Ministrave, “Për krijimin, mënyrën e organizimit dhe të funksionimit të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive”, i ndryshuar, ku është parashikuar se, dispozitat e legjislacionit për nëpunësin civil zbatohen vetëm për nëpunësit e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive në nivel qendror (Drejtoria Qendrore).

Objekti i mbikëqyrjes në këtë institucion 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.

Gjatë realizimit të procesit të mbikëqyrjes në këtë subjekt janë verifikuar **83** pozicione të shërbimit civil, nga ku ka rezultuar se, në **59** raste, nëpunësit janë emëruar në përputhje me kërkesat e ligjit për shërbimin civil, ndërsa **24** pozicione të shërbimit civil janë konstatuar si vende të lira.

Komisioneri e ka vlerësuar shumë të lartë numrin e pozicioneve vakante dhe në lidhje me këtë moment të administrimit të shërbimit civil, i është kërkuar njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, analiza e shkaqeve të një situatë të tillë, nga e cila ka rezultuar se, një numër i konsiderueshëm vendesh vakante janë krijuar që në momentin e fillimit të funksionimit të institucionit (*pas mbylljes së institucionit Shërbimi Kombëtar i Punësimit, i cili kishte 31 pozicione të shërbimit civil dhe krijimit të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive (AKPA), që ka 83 pozicione të shërbimit civil*); më pas, për shkak të Covid 19 (*gjatë periudhës 2020 - 2021*) dhe hakerimit të serverave të institucioneve shtetërore në korrik të vitit 2022, procesi i plotësimit të vendeve vakante u ngadalësua; miratimi i një strukture dhe organike të re, me Udhrrin nr. 66, datë 19.5.2023, të Kryeministrit, nëpërmjet të cilës institucioni do të kalonte në proces ristrukturimi, por që nuk u zbatua dhe më pas u shfuqizua.

Referuar rrethanave si më lart, Komisioneri ka sjellë në vëmendje të institucionit se, për një përdorim me efikasitet të burimeve njerëzore, duhet të tregojë kujdes të posaçëm në përgatitjen e planit të nevojave për rekrutim në përputhje me përcaktimet e VKM nr. 108, datë 26.2.2014, "*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*", të planifikojë saktë vendet vakante për vitin kalendarik 2024, duke parashikuar vendet e reja që mund të krijohen gjatë vitit, për shkak të dorëheqjes, largimit nga detyra, lirimit nga shërbimi civil apo për arsye të tjera të parashikuara nga ligji.

Nisur nga verifikimet e kryera, gjatë kontrollit, nuk u konstatuan parregullsi në institutet objekt i mbikëqyrjes. Në përfundim u konstatua se, nga ana e institucionit, janë respektuar kërkesat ligjore dhe procedurat e kërkuara në institute të ligjit si: periudha e provës dhe konfirmimi i nëpunësve të kategorisë ekzekutive në përfundim të kësaj periudhe, hartimi i përshkrimeve të punës, vlerësimi i rezultateve në punë, masat disiplinore dhe procedura e ndjekur, etj., por, gjatë procesit të verifikimit, janë vërejtur edhe disa mangësi, të cilat janë vënë në dukje si konstatime në raportin përfundimtar të mbikëqyrjes, të tilla si:

- ✦ Në lidhje me vlerësimet e punës, zyrtarët raportues nuk kanë një kuptim të qartë lidhur me plotësimin e detyrueshëm të të gjitha rubrikave/nënndarjeve dhe hapësirave të formularit të vlerësimit siç është hapësira "*Komentet e zyrtarit raportues/Shpjegime*".
- ✦ Në disa raste, nuk është përditësuar vërtetimi i gjendjes shëndetësore nga nëpunësit, si dokument i dosjes së personelit, sipas përcaktimeve të pikës 23, të kreut III, të vendimit

nr. 124, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil”.

C. Mbikëqyrje e përgjithshme e realizuar në institucionin Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore

Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, është institucion që përfshihet për herë të parë në shërbimin civil me miratimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, duke sjellë ndryshime në regjimin e administrimit të burimeve njerëzore dhe duke e renditur këtë institucion në skemën e shërbimit civil. Në këto kushte, për të bërë verifikimin e situatës së administrimit të shërbimit civil që nga momenti i hyrjes së institucionit në këtë skemë, mbikëqyrja 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.

Me përfshirjen e këtij institucioni në shërbimin civil, emërimi i nëpunësve të administratës së ISHPSHSH-së nuk është më kompetencë e titullarit të institucionit, ashtu si ka qenë më parë, pasi për administratën shtetërore, emërimet në shërbimin civil, realizohen nga Departamenti i Administratës Publike, nëpërmjet një procedure konkurrimi të hapur, por, nga ana tjetër, konstatohet se ky ndryshim kompetencash, nuk është pasqyruar në aktin nënligjor që rregullon funksionimin e institucionit.

Në këto kushte, Komisioneri ka lënë si detyrë, që Departamenti i Administratës Publike, në mbështetje të kompetencave të tij, të marrë masat, për të materializuar ndryshimet përkatëse në aktin nënligjor për krijimin e Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, në lidhje me kompetencën e emërimit dhe të përfundimit të marrëdhënies së punës për nëpunësit civilë në administratën e këtij institucioni, që, pavarësisht përparësisë që ka ligji për shërbimin civil në këtë rast.

Nga analiza e strukturës dhe organikës së këtij subjekti, është konstatuar se, pozicionet e punës me emërtesën “Kryeinspektor” dhe “Përgjegjës Sektor”, në drejtoritë rajonale, me kategori page IV-a, nuk i përgjigjen kategorisë me të njëjtën emërtesë, të parashikuar në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe në këto rrethana, Komisioneri ka sjellë në vëmendje të Departamentit të Administratës Publike, që në rolin e njësisë përgjegjëse, të unifikojë kategorizimin e këtyre rasteve referuar rregullave të parashikuara në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në kuptim të përcaktimit të kategorisë: e lartë drejtuese, e mesme drejtuese, të ulët drejtuese dhe ekzekutive. Tashmë ky proces është rregulluar me aktin nënligjor që rregulloi kategorizimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në shërbimin civil, në administratën qendrore.

Gjatë realizimit të procesit të mbikëqyrjes në këtë institucion janë verifikuar **154** pozicione të shërbimit civil dhe marrëdhëniet e punësimit për **128** pozicione, të cilat janë të zëna me nëpunës civilë, ndërkohë që **18** pozicione të shërbimit civil janë konstatuar si vende të lira, dhe **8** pozicione pune të plotësuar me studentë të ekselencës.

Nisur nga verifikimet e kryera, gjatë kontrollit, janë vënë re disa mangësi, të cilat janë evidentuar në raportin e mbikëqyrjes, të tilla si:

- Për punonjësit që janë në periudhë prove, nuk është caktuar nëpunësi civil më i vjetër nën kujdesin e të cilit duhet të jetë kjo kategori punonjësish dhe për pasojë ka munguar mendimi me shkrim i këtij nëpunësi në praktikën e konfirmimit të nëpunësit.

Në lidhje me këtë aspekt, i është lënë detyrë njësisë përgjegjëse dhe eprorit direkt, që të zbatojnë detyrimet ligjore dhe të mos lejojnë të tilla raste.

- Në lidhje me përshkrimet e punës, është konstatuar se ato nuk janë nënshkruar nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë (*sot Ministria e Financave*), nga i cili ka varësinë ISHPSHSH, në zbatim të pikës 18, të VKM nr.142, datë 12.3.2014, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar.

Në këtë rast, Komisioneri i ka lënë detyrë njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, për të dërguar formularët e përshkrimit të punës, për miratim fillimisht Sekretarit të Përgjithshëm dhe në vijim ti dërgojë ato pranë Departamentit të Administratës Publike, për të marrë edhe miratimin e njësisë përgjegjëse.

3. Mbikëqyrje tematike në lidhje me realizimin e procedurave të konkurrimit për plotësimin e pozicioneve të lira në shërbimin civil

Ky proces është ushtruar në **8** institucione të vetëqeverisjes vendore/bashki, ku përfshihen: Bashkia Has, Bashkia Patos, Bashkia Pogradec, Bashkia Korçë, Bashkia Elbasan, Bashkia Librazhd, Bashkia Prrenjas dhe Bashkia Belsh.

Mbikëqyrja tematike, në këto institucione, ka pasur në fokus kontrollin dhe vlerësimin e zbatimit të ligjshmërisë gjatë zhvillimit të procedurave të plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, duke vlerësuar respektimin e kërkesave të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, nga ana e subjekteve të ngarkuara prej ligjit me detyra specifike të administrimit të këtij procesi, për periudhën Janar 2021 - Tetor 2023.

A. Mbikëqyrje tematike realizuar në institucionin Bashkia Has

Gjatë realizimit të këtij procesi, në Bashkinë Has, janë verifikuar **57** pozicione pune që vlerësohen si pjesë e shërbimit civil, nga të cilat, **52** pozicione kanë rezultuar të plotësuara, ndërsa **5** pozicione vende të lira. Referuar procedurës së ndjekur për plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil, u konstatua se:

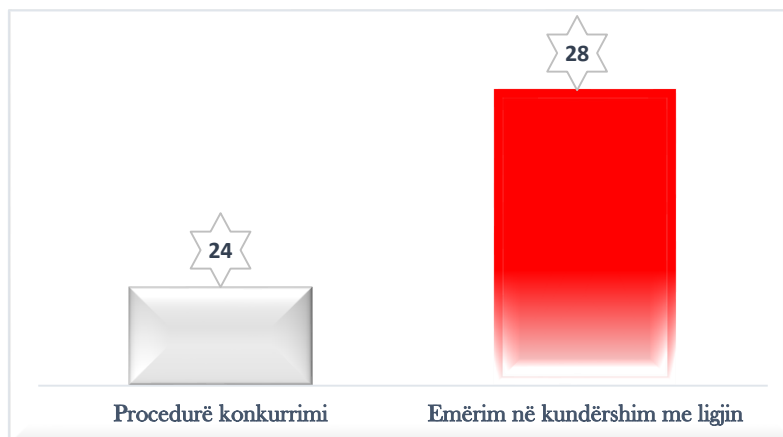
- ✓ **24** pozicione pune, që zënë rreth **46%** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës të plotësuara, pjesë e shërbimit civil, janë

plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

- ✓ **2** pozicione pune, që zënë rreth **4%** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës të plotësuara, pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar nga nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, të cilët, në pozicionin aktual, me ngritje në detyrë janë emëruar me akt emërimi të përkohshëm, në kundërshtim me procedurat e konkurrimit të përcaktuara nga neni 26, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe vendimi nr. 242, datë 18.3.2015, i Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”, i ndryshuar.
- ✓ **26** pozicione pune, që zënë **50%** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës të plotësuara, pjesë e shërbimit civil, janë **plotësuar nga punonjës me akte emërimi në kundërshtim me ligjin, nga Kryetari i Bashkisë**, duke mos respektuar procedurat e konkurrimit të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Në vijim po e paraqesim në mënyrë grafike situatën e plotësimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil në Bashkinë Has.

Grafik nr. 5.3 Mënyra e plotësimit të pozicioneve në shërbimin civil në momentin e mbikëqyrjes



Nga analiza e procedurës së ndjekur për plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil, në raport me përcaktimet rregullative të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, u konstatua se:

- Institucioni nuk ka respektuar detyrimin ligjor për përgatitjen e planit të nevojave për rekrutim për vitin 2021 dhe 2023, në përputhje me përcaktimet e nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe Vendimit nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”.
- Gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit për pranim në kategorinë ekzekutive u konstatua se, në dosjen e konkurimeve nuk është administruar dokumentacioni në

lidhje me realizimin e fazës së parë të konkurrimit nga njësia përgjegjëse, që ka të bëjë me verifikimin paraprak të kandidatëve, nëse plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe ato të veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim.

- Anëtarët e KPP-së nuk kanë plotësuar formularin, përmes të cilit deklarojnë se nuk ndodhen në kushtet e konfliktit të interesit me kandidatët pjesëmarrës në konkurrim.
- Në procedurat e konkurrimit të zhvilluara, mungojnë të dhënat në lidhje me vlerësimin e kandidatëve, ku secili prej anëtarëve të KPP-së, jep pikët e tij duke paraqitur në tabelat e vlerësimit, pikët për dokumentet e dorëzuara, pikët për testimin me shkrim dhe pikët për intervistën e strukturuar me gojë. Më tej, KPP-ja në një raport paraqet vlerësimin përfundimtar për secilin kandidat, që është shuma e pikëve të grumbulluara nga vlerësimi i jetëshkrimit (vlerësimi për dokumentet e dorëzuara); vlerësimi i testimit me shkrim; si dhe vlerësimi për intervistën e strukturuar me gojë dhe për rrjedhojë, nuk mund të konkludohet në lidhje me pikët e grumbulluara nga kandidatët pjesëmarrës.

Për të rregulluar ligjshmërinë në këto raste, Komisioneri ka paralajmëruar institucionin duke i lënë këto detyra:

- Institucioni i mbikëqyrur (njësia përgjegjëse) të hartojë, miratojë dhe publikojë, brenda afatit të përcaktuar, planin vjetor të pranimit në shërbimin civil, për vitin 2024, duke marrë në konsideratë të gjithë elementët e nevojshëm të përcaktuar në dispozitat e ligjore e nënligjore dhe në vijim të kujdeset që të respektojë afatet ligjore të përcaktuara në këtë rast.
- Njësia përgjegjëse e institucionit, të dokumentojë realizimin e fazave të konkurrimit, me aktet përkatëse të konstatuara në mungesë në procedurat e konkurrimit për pranim në kategorinë ekzekutive.

Ndërkohë, në këtë institucion janë konstatuar parregullsi edhe gjatë aplikimit të institutit të periudhës së provës, të tilla si:

- Për punonjësit që kalojnë këtë fazë, nuk është caktuar nëpunësi civil më i vjetër nën kujdesin e të cilit duhet të jetë kjo kategori punonjësish dhe për pasojë ka munguar mendimi me shkrim i këtij nëpunësi në praktikën e konfirmimit të nëpunësit.
- Në përfundim të periudhës së provës, akti/vendimi për konfirmimin “*nëpunës civil*”, është nxjerrë nga drejtuesi i institucionit, ndërkohë që struktura ka të parashikuar pozicionin Sekretar i Përgjithshëm.
- Pas përfundimit të procedurës së konfirmimit si nëpunës civil, njësia përgjegjëse nuk e ka nxjerrë aktin për deklarimin e statusit të nëpunësit.

Në lidhje me këtë aspekt, i është lënë detyrë njësisë përgjegjëse dhe eprorit direkt, që në përfundim të periudhës së provës, të zbatojnë detyrimet ligjore dhe të mos lejojnë të tilla raste në vijim.

- Në procedurën e lëvizjes paralele të zhvilluar për pozicione të kategorisë ekzekutive, nuk janë zbatuar procedurat ligjore që kërkohen në faza të ndryshme të procesit.

Për të rregulluar ligjshmërinë në këtë rast, Komisioneri ka lënë detyra konkrete:

- Të anulohet procedura e lëvizjes paralele duke nisur nga faza e dytë e konkurrimit, që është vlerësimi i kandidatëve për dokumentacionin dhe intervistën e strukturuar me gojë; të rregullohen pasojat duke anuluar aktet administrative në kundërshtim me ligjin dhe të përsëritet procesi, duke nisur nga kjo fazë.
- Të nxirren aktet e reja për ngritjen e Komisionit të Brendshëm i cili duhet të realizojë fazën e dytë të procedurës së lëvizjes paralele dhe të hartojë aktet e nevojshme që dokumentojnë kryerjen e kësaj faze.
- Njësia përgjegjëse të kryejë të gjitha veprimet e tjera të domosdoshme që përcakton ligji deri në nxjerrjen e aktit të emërimit, për nëpunësin që do të rezultojë fitues.
- Në disa raste, është konstatuar se, në procedurat e ngritjes në detyrë, nuk janë zbatuar sipas kërkesave të ligjit për fazatë ndryshme të procesit.

Për të rregulluar ligjshmërinë në këtë rast, Komisioneri ka lënë këto detyra:

- Të anulohen procedurat e ngritjes në detyrë duke filluar nga faza e dytë e konkurrimit, që është vlerësimi i kandidatëve; të rregullohen pasojat duke anuluar aktet administrative në kundërshtim me ligjin dhe të përsëritet procesi duke nisur nga kjo fazë.
- Të nxirren aktet e reja për ngritjen e Komitetit të Pranimit për Ngritjen në Detyrë (KPND), i cili duhet të realizojë fazën e dytë të procedurës së ngritjes në detyrë dhe të hartojë aktet e nevojshme që dokumentojnë kryerjen e kësaj faze.
- Njësia përgjegjëse të kryejë të gjitha veprimet e tjera të domosdoshme që përcakton ligji deri në nxjerrjen e aktit të emërimit, për nëpunësin që do të rezultojë fitues në përfundim të procesit.
- Në **26 raste**, pozicionet e shërbimit civil janë plotësuar me punonjës të emëruar me kontratë, në kundërshtim me ligjin, pa zhvilluar procedurat e konkurrimit. Në këtë moment është konstatuar si problem edhe klasifikimi i pozicioneve të punës në raport me shërbimin civil.

Për rregullimin e ligjshmërisë, i është lënë detyrë institucionit, për të kryer detyra konkrete:

- ∴ Të bëhet fillimisht vlerësimi i pozicioneve të punës në raport me shërbimin civil. Të gjitha pozicionet që do të deklarohen si pjesë e shërbimit civil, të plotësohen sipas përcaktimeve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe akteve nënligjore dalë për zbatim të tij, nëpërmjet procedurave të pranimit, lëvizjes paralele dhe të ngritjes në detyrë.

- ∴ Për rastet kur pozicionet e punës vlerësohen si pjesë e shërbimit civil dhe janë të plotësuara në kundërshtim me ligjin, Kryetari i Bashkisë të shpallë si absolutisht të pavlefshëm aktet e përkohshme të emërimit, për të hapur rrugën e plotësimit të tyre në përputhje me ligjin.
- ∴ Njësia përgjegjëse, të planifikojë ecurinë e procedurës së anulimit të akteve të nxjerra në kundërshtim me ligjin, me qëllim që ky proces të kryhet në mënyrë të alternuar me procesin e shpalljes së pozicioneve të lira dhe fillimin e procedurës së konkurrimit.

B. Mbikëqyrje tematike realizuar në institucionin e Bashkisë Patos

Në Bashkinë Patos, janë verifikuar **64** pozicione pune të vlerësuara si pjesë e shërbimit civil, nga të cilat, **52** pozicione kanë rezultuar të zëna, ndërsa **12** pozicione kanë rezultuar vende të lira.

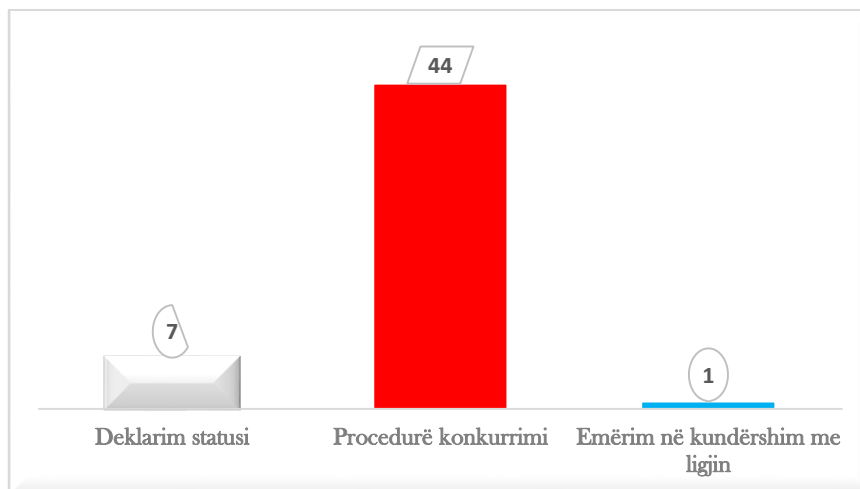
Komisioneri e ka vlerësuar të lartë numrin e pozicioneve vakante dhe në lidhje me këtë moment të administrimit të shërbimit civil, nga ana e njësisë përgjegjëse është ngritur shqetësimi se, shkak për këtë problematikë paraqitet fakti i mos paraqitjes së kandidatëve (*aplikantëve*) në konkurs, sidomos për specialitetet e caktuara, të cilat kërkojnë edukim arsimor specifik. Si provë në këtë rast është paraqitur dhe administruar dokumentacioni shkresor që vërteton këtë pretendim të institucionit në lidhje me publikimin e njëpasnjëshëm, disa herë radhazi të një pozicioni pune.

Referuar procedurës së ndjekur për plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil, u konstatua se:

- ✓ **44** pozicione pune, që zënë rreth **85%** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës të plotësuara, pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
- ✓ **7** pozicione pune, që zënë rreth **13%** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës të plotësuara, pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar nga nëpunës civilë ekzistues.
- ✓ **1** pozicion pune, që zë rreth **2%** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës të plotësuara, pjesë e shërbimit civil, është plotësuar nga një punonjës i emëruar me akt të përkohshëm emërimi nga Kryetari i Bashkisë, në kundërshtim me procedurat e konkurrimit të përcaktuara nga ligji nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Në vijim po e paraqesim në mënyrë grafike situatën e plotësimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil në Bashkinë Patos.

Grafik nr. 5.4 Mënyra e plotësimit të pozicioneve në shërbimin civil në momentin e mbikëqyrjes



Nga analiza e procedurës së ndjekur për plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil, në raport me përcaktimet rregullative të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, u konstatua se:

- Procedurat e konkurrimit për pozicionet e nivelit ekzekutiv, në shumicën e rasteve, pavarësisht se kanë pasur të njëjtat kriteret të posaçme, janë realizuar si procedura individuale, duke mos e vlerësuar më parë mundësinë e rekrutimit në grup pozicionesh.
- Komiteti i Përhershëm i Pranimit, është krijuar për çdo procedurë më vehte duke mos mbajtur në vëmendje rregullimin ligjor që përcakton se ky mekanizëm, duhet krijuar në fillim të vitit, me të njëjtën përbërje për të gjitha procedurat e konkurrimit për pranim në shërbimin civil, ku mund të ndryshojnë, sipas rastit, vetëm ekspertët.

Në lidhje me këtë aspekt, u kërkua nga institucioni që në vitin pasardhës, të mbahej në vëmendje rregullimi ligjor, duke e ngritur komisionin e pranimit, në përputhje me kërkesat e ligjit.

Bashkia në fjalë, klasifikohet ndër institucionet e administratës vendore që nuk e ka evidente problematikën e emërimeve në kundërshtim me ligjin.

C. Mbikëqyrje tematike realizuar në institucionin Bashkia Pogradec

Gjatë realizimit të procesit të mbikëqyrjes në Bashkinë Pogradec, janë verifikuar **108** pozicione pune që vlerësohen si pjesë e shërbimit civil, nga të cilat, **78** pozicione kanë rezultuar të plotësuara sipas kërkesave të ligjit, ndërsa **30** pozicione vende të lira.

Komisioneri e ka vlerësuar të lartë numrin e pozicioneve vakante në institucionin e bashkisë Pogradec, gjë që sjell anomali në kryerjen e detyrave dhe proceseve të ndryshme administrative, edhe pse nga ana e njësisë përgjegjëse janë bërë përpjekje për marrjen e

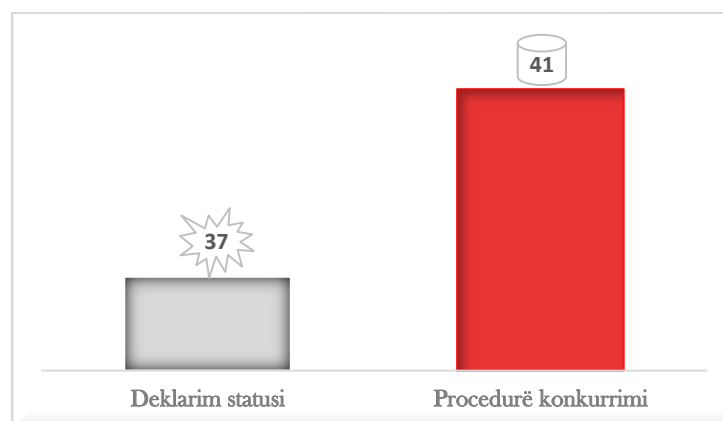
masave për plotësimin e menjëhershëm të tyre, në mënyrë që të vijojë funksionimi normal i aktivitetit institucional. Në lidhje me këtë moment të administrimit të shërbimit civil, sipas njësive përgjegjëse të institucionit, procedurat e konkurrimit të zhvilluara për plotësimin e këtyre pozicioneve janë mbyllur pa fitues, pasi, nga njera anë, kandidatët nuk kanë arritur të kualifikohen për shkak të rezultatit të pikëve ose nuk ka patur kandidatura të përshtatshme për këto pozicione pune, por, nga ana tjetër, edhe në këtë bashki, është ngritur shqetësimi i mos paraqitjes së kandidatëve në konkurrim, sidomos për specialitetet e caktuara, të cilat kërkojnë edukim arsimor specifik, duke argumentuar se pengesë është mungesa e burimeve njerëzore të kualifikuar në këtë zonë.

Nisur nga procedura e ndjekur për plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil, u konstatua se:

- ✓ **41** pozicione pune, që zënë rreth **53%** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës të zëna, pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
- ✓ **37** pozicione pune, që zënë rreth **47%** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës të zëna, pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar nga nëpunës civilë ekzistues.

Në vijim po e paraqesim në mënyrë grafike situatën e plotësimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil në Bashkinë Pogradec

Grafik nr. 5.5 Mënyra e plotësimit të pozicioneve në shërbimin civil në momentin e mbikëqyrjes



Nisur nga verifikimet e kryera, gjatë kontrollit, janë vërejtur disa mangësi, të tilla si:

- Gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit, kandidatët konkurrentë nuk janë njoftuar për nënshkrimin e deklaratës së pranimit ose mospranimit për të regjistruar intervistën me gojë.

- Në të gjitha rastet mungon deklarata e paanësisë, të cilën duhet ta nënshkruajnë anëtarët e KPP, në fillim të procedurës së konkurrimit, për të deklaruar se nuk kanë konflikt interesi me kandidatët në konkurrim.
- Në procedurat e konkurrimit për pozicionet e kategorisë së ulët e të mesme drejtuese, të zhvilluara me kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil, është konstatuar se mungon akti i titullarit të institucionit, që përcakton plotësimin e vendit të punës edhe me kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil që plotësojnë kushtet dhe kërkesat për vendin e lirë.
- Për punonjësit në periudhë prove, nuk është caktuar nëpunësi civil më i vjetër nën kujdesin e të cilit duhet të jetë kjo kategori punonjësish dhe për pasojë ka munguar mendimi me shkrim i këtij nëpunësi në praktikën e konfirmimit të nëpunësit.

Në lidhje me këto aspekte, ku janë vërejtur mangësi, i është lënë detyrë njësisë përgjegjëse që të tregojë kujdes në vijimësi, me qëllim që në të ardhmen, të zbatohen detyrimet ligjore dhe të mos lejohen të tilla raste.

Edhe ky subjekt, klasifikohet ndër institucionet e administratës vendore që nuk e ka evidente problematikën e emërimeve në kundërshtim me ligjin.

Ç. Mbikëqyrje tematike realizuar në institucionin Bashkia Korçë

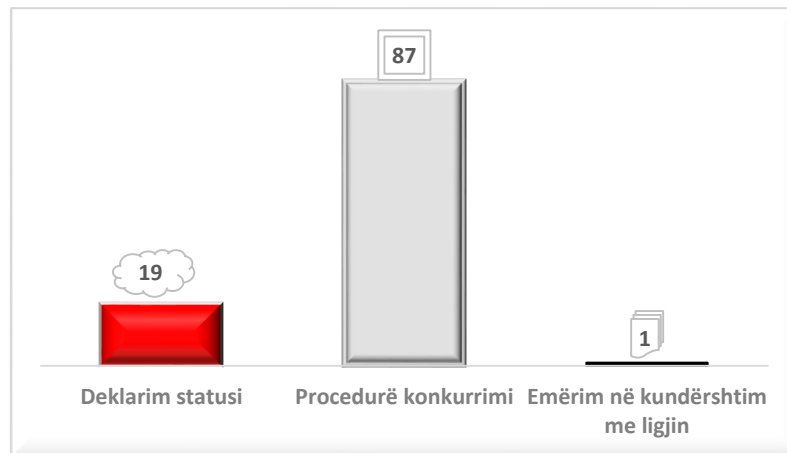
Gjatë realizimit të procesit të mbikëqyrjes në Bashkinë Korçë, janë verifikuar **185** pozicione pune që vlerësohen si pjesë e shërbimit civil, nga të cilat, **107** pozicione kanë rezultuar të zëna, ndërsa **78** pozicione vende të lira. Vendet e lira rezultojnë për shkak të ristrukturimit që ka kryer institucioni.

Referuar procedurës së ndjekur për plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil, u konstatua se:

- ✓ **87** pozicione pune, që zënë rreth **81%** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës të zëna, pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
- ✓ **19** pozicione pune, që zënë rreth **18%** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës të zëna, pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar nga nëpunës civilë ekzistues.
- ✓ **1** pozicion pune, që zë rreth **1%** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës të zëna, pjesë e shërbimit civil, është plotësuar nga një punonjës i emëruar me akt të përkohshëm emërimi nga Kryetari i Bashkisë, në kundërshtim me procedurat e konkurrimit të përcaktuara nga ligji nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Në vijim po e paraqesim në mënyrë grafike situatën e plotësimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil në Bashkinë Korçë.

Grafik nr. 5.6 Mënyra e plotësimit të pozicioneve në shërbimin civil në momentin e mbikëqyrjes



Nga analiza e procedurës së ndjekur për plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil, në raport me përcaktimet rregullative të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, u konstatua një situatë e mirë e administrimit të procesit. Disa mangësi, të cilat janë vënë në dukje si konstatime në raportin e mbikëqyrjes, janë:

- Komiteti i Përhershëm i Pranimit, është krijuar për çdo procedurë më vehte duke mos mbajtur në vëmendje rregullimin ligjor që përcakton se ky mekanizëm, duhet krijuar në fillim të vitit, me të njëjtën përbërje për të gjitha procedurat e konkurrimit për pranim në shërbimin civil, ku mund të ndryshojnë, sipas rastit, vetëm ekspertët.
- Gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit, kandidatët konkurrentë nuk janë njoftuar për nënshkrimin e deklaratës së pranimit ose mospranimit për të regjistruar intervistën me gojë.

Në bashkinë e Korçës, nuk është evidente problematika e emërimeve në kundërshtim me ligjin.

D. Mbikëqyrje tematike realizuar në institucionet Bashkia Elbasan, Bashkia Librazhd, Bashkia Prrenjas dhe Bashkia Belsh

Ndërkohë, për institucionet e vetëqeverisjes vendore/bashki: Bashkia Elbasan, Bashkia Librazhd, Bashkia Prrenjas dhe Bashkia Belsh, mbikëqyrja është ende në proces dhe do të përmbyllet gjatë vitit kalendarik në vijim. Edhe në këto institucione, mbikëqyrja është tematike me fokus në zbatimin e ligjshmërisë gjatë zhvillimit të procedurave të plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë dhe nëpërmjet këtij procesi, do të kontrollohen subjektet e ngarkuara prej ligjit me detyra specifike përgjatë zhvillimit të këtyre procedurave.

4. Mbikëqyrje të filluara në vitin 2022 dhe të përfunduara në vitin 2023

Gjatë vitit 2023, Komisioneri ka përfunduar edhe procesin e mbikëqyrjeve të nisura gjatë vitit 2022. Situata e konstatuar në këto institucione është evidentuar në raportin vjetor të vitit 2022, pasi procesi ka qenë në fazën e miratimit të raportit përfundimtar, pas observacioneve të ardhura nga institucionet, ndërkohë që rregullimi i situatës së ligjshmërisë, pas përfundimit të afatit të paralajmërimit, do të analizohet në një rubrikë të posaçme në vijim të raportit, ku do të pasqyrohet niveli i zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit.

Tabela nr. 5.3 *Institucionet e mbikëqyrrura në vitin 2022, për të cilat vendimi përmbyllës ka dalë në vitin 2023*

	Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale
1	Mbikëqyrje tematike për zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në lidhje me institutin e vlerësimit të nëpunësit civil Përfunduar me vendim të Komisionerit nr. 20, datë 28.2.2023
	Ministria e Brendshme
2	Mbikëqyrje tematike për zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në lidhje me institutin e vlerësimit të nëpunësit civil Përfunduar me vendim të Komisionerit nr. 19, datë 28.2.2023
	Ministria e Kulturës
3	Mbikëqyrje tematike për zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në lidhje me institutin e vlerësimit të nëpunësit civil Përfunduar me vendim të Komisionerit nr. 16, datë 15.2.2023
	Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë
4	Mbikëqyrje tematike për zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në lidhje me institutin e vlerësimit të nëpunësit civil Përfunduar me vendim të Komisionerit nr. 17, datë 15.2.2023
	Ministria e Drejtësisë
5	Mbikëqyrje tematike për zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në lidhje me institutin e vlerësimit të nëpunësit civil Përfunduar me vendim të Komisionerit nr. 18, datë 21.2.2023
	Ministria e Mbrojtjes
6	Mbikëqyrje tematike për zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në lidhje me institutin e vlerësimit të nëpunësit civil

	Përfunduar me vendim të Komisionerit nr. 23, datë 7.3.2023
	Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural
7	Mbikëqyrje tematike për zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në lidhje me institutin e vlerësimit të nëpunësit civil
	Përfunduar me vendim të Komisionerit nr. 21, datë 2.3.2023

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

Ekzekutimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë është një institut i rëndësishëm i së drejtës, pasi në kuptim të nenit 42, të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë dhe nenit 6, të KEDNJ-së, ekzekutimi brenda një afati të arsyeshëm i vendimit të formës së prerë të gjykatës është pjesë përbërëse e së drejtës për një proces të rregullt ligjor.

Ekzekutimi i vendimeve gjyqësore konsiderohet si faza përfundimtare e realizimit të një të drejte të fituar gjyqësisht dhe çdo organ shtetëror duhet të marrë masat përkatëse për zbatimin e titullit ekzekutiv, pasi një nëpunës civil, i cili i drejtohet një gjykate kompetente për të kundërshtuar aktin e liritimit/largimit nga puna, nuk mund të presë pa kufi për të vënë në vend të drejtën e tij. Vetëm pas realizimit të kësaj faze mund të konsiderohet se nëpunësi e ka vendosur plotësisht në vend të drejtën e tij të fituar.

Duke vlerësuar rëndësinë e këtij procesi, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11, pika 1, nenin 14 dhe nenin 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe në zbatim të planit vjetor të punës për vitin 2023, me qëllim:

- ♦ monitorimin, kontrollin dhe vlerësimin e zbatimit të nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij, të cilat rregullojnë institutin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë gjyqfitues, (*referuar nenit 66/1, pika 1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në të cilin është parashikuar se, vendimet gjyqësore të formës së prerë për rikthimin e nëpunësve civilë në detyrë zbatohen menjëherë nga njësia përgjegjëse*), si dhe
- ♦ marrjen e informacionit të nevojshëm, i cili do të shërbejë si një indikator për të vijuar me plane konkrete mbikëqyrjeje, të materializuara në planin vjetor të vitit pasardhës, në subjektet dhe proceset që do të evidentohen me probleme,

ka vijuar procesin e monitorimit të procesit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga ana e institucioneve publike.

Gjatë vitit 2023, në fokus kanë qenë njësitë e qeverisjes vendore për të cilat është zhvilluar një proces mbikëqyrje orientuese përmes të cilit është arritur mbledhja e informacionit të nevojshëm për të vlerësuar niveli i ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga ana e këtyre institucioneve si dhe evidencimin e shkaqeve konkrete që kanë penguar zhvillimin normal të këtij procesi.

Sa i përket institucioneve të administratës shtetërore, duke qenë se, Komisioneri e njëjtte situatën, (*gjatë vitit 2022 ka zhvilluar mbikëqyrje orientuese në këto insitucione*) u vlerësua të vijonte monitorimi duke dërguar përfaqësues në mbledhjet që zhvillonin Komisionet e Posaçme të ngritura pranë çdo institucioni.

Për të përshpejtuar këtë proces, Komisioneri ka bashkëpunuar me Departamentin e administratës Publike dhe Ministrinë e Financave, çështje të cilat do të trajtohet më gjerësisht në vijim.

1. Situata e përgjithshme në lidhje me nivelin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë nga ana e njësive të vetëqeverisjes vendore

Komisioneri, nëpërmjet Vendimit nr. 64, datë 13.07.2023, "*Për fillimin e mbikëqyrjes së orientuar për mbledhjen e informacionit lidhur me ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga njësitë e vetëqeverisjes vendore*" dhe Programit të Mbikëqyrjes nr. 711 prot, datë 13.07.2023, të dalë në zbatim të këtij vendimi, ka zhvilluar procesin e mbikëqyrjes së orientuar pranë institucioneve të vetëqeverisjes vendore.

Në këtë mbikëqyrjen janë verifikuar veprimet administrative të realizuara nga njësia përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara nga ligji, si pjesëmarrës në procesin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, për periudhën *Janar - Dhjetor 2023*.

Nëpërmjet këtij procesi u arrit të krijohet një pasqyrë e plotë e situatës në disa drejtime, konkretisht po evidentojmë disa prej tyre:

- :: si është kuptuar dhe zbatuar neni 66/1, i ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar dhe aktet nënligjore, të cilat rregullojnë institutin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë gjyqfitues;
- :: si janë zhvilluar procedurat paraprake dhe si është menaxhuar procesi i ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë gjyqfitues nga ana e institucionit, në cilësinë e debitorit, referuar vendimeve gjyqësore të formës së prerë;
- :: a është krijuar nga ana e njësisë së burimeve njerëzore të institucionit baza e të dhënave, me informacionet e nevojshme;
- :: a është ngritur Komisioni i Posaçëm dhe cilat janë veprimet administrative të ndërmarra nga ky organ;
- :: a janë plotësuar vendet vakante në shërbimin civil me nëpunës të regjistruar në listë pritje, për shkak të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore;
- :: evidentimi i problemeve që pengojnë veprimtarinë e institucionit dhe njësisë përgjegjëse gjatë punës për zbatimin e nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, si dhe aspekte të tjera që kanë dalë gjatë procesit.

Procesi i monitorimit ka nisur me shkresën nr. 738 prot., datë 13.07.2023, të Komisionerit: “Kërkesë për informacion në lidhje me zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin e nëpunësve civilë gjyqfitues në një pozicion të rregullt të shërbimit civil”, me anë të së cilës është kërkuar nga të gjitha subjektet e përfshira në monitorim, informacion i plotë në lidhje me nivelin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin e nëpunësve civilë gjyqfitues në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, për periudhën 03.01.2023 e në vazhdim të vitit kalendarik.

Grupi i punës i ngarkuar nga Komisioneri, që në nisje të procesit, e më tej, ka qenë në kontakt të vazhdueshëm me njësitë përgjegjëse të institucioneve të përfshira në këtë mbikëqyrje, si në rrugë shkresore, nëpërmjet postës zyrtare, ashtu edhe me mjetet e komunikimit elektronik (*e-mail*), apo të shërbimit të telefonisë.

Në këtë proces është kërkuar informacion nga 61 Bashki dhe 12 Këshilla Qarku, të cilët, pasi u njohën me kërkesën e Komisionerit, kanë raportuar në lidhje me situatën e zbatimit të këtij instituti të ligjit dhe kanë dërguar nëpërmjet postës zyrtare dhe adresës elektronike (*e-mail*) të gjitha aktet administrative që materializojnë këtë proces.

Duhet të theksojmë që në fillim se, gjatë fazës së parë të këtij procesi, është evidentuar se, nga disa nëpunës të ngarkuar nga institucionet përkatëse për të përpunuar dhe dërguar të dhënat pranë Komisionerit janë reflektuar vështirësi, të cilat janë materializuar në të dhëna kontradiktore dhe të pasakta nga ana e tyre, çka ka kërkuar ndërhyrjen e Komisionerit për saktësimin e të dhënave.

Për këtë arsye, grupi i punës, në zbatim të vendimit nr. 64, datë 13.07.2023, të Komisionerit dhe programit të mbikëqyrjes nr. 711 prot, datë 13.07.2023, në fazën e dytë të këtij procesi, duke e vlerësuar në një nivel të lartë riskun për të pasur të dhëna jo të sakta nga institucionet, si dhe duke marrë parasysh faktin se disa prej tyre nuk janë përgjigjur në kohë, i ka verifikuar në vend të dhënat në disa subjekte, e konkretisht në njësitë vendore: *Bashkia Mallakastër, Bashkia Pogradec, Bashkia Librazhd, Bashkia Cërrik, Bashkia Peqin, Këshilli i Qarkut Berat dhe Këshilli i Qarkut Fier*, për të njohur nga afër situatën dhe zhvillimet që kanë ndodhur në lidhje me këtë proces. Bëhet fjalë për të verifikuar veprimet administrative të realizuara nga njësitë përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara nga ligji, si pjesëmarrës në procesin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë. Gjatë procesit të verifikimit në çdo subjekt është hartuar dhe nënshkruar akti i konstatimit ku janë evidentuar veprimet e kryera nga këto mekanizma në lidhje me objektin e monitorimit.

Si pjesë e aktit të konstatimit janë edhe aktet administrative përmes të cilave materializohet procesi i ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, ndër të cilat:

- ✓ Urdhri për ngritjen e Komisionit të Posaçëm.
- ✓ Baza e të dhënave e krijuar për çdo nëpunës civil gjyqfitues në listë pritje
- ✓ Relacioni i hartuar nga Komisioni i Posaçëm gjatë trajtimit/shqyrtimit të rastit konkret.
- ✓ Lista e nëpunësve gjyqfitues në pritje.
- ✓ Për rastet kur janë ekzekutuar vendimet gjyqësore është kërkuar akti i emërimit të nëpunësit në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

Pas administrimit të dokumentacionit të dërguar, u kostatua se nga 61 Bashki dhe 12 Këshilla Qarku, vetëm 3 institucione nuk kanë dërguar informacionin e kërkuar, të cilat: janë Bashkia Malësi e Madhe, Bashkia Fushë Arrëz dhe Bashkia Kavajë.

Pas analizës së hollësishme të të dhënave të raportuara për periudhën 03.01.2023 e në vazhdim është nxjerrë numri i përgjithshëm i nëpunësve civilë gjyqfitues në listë pritje, të ndarë sipas kategorive të pozicioneve të punës që kanë pasur në momentin e lirimimit apo largimit nga shërbimi civil.

Po kështu është marrë informacion lidhur me vendimet gjyqësore të formës së prerë të ekzekutuara nga këto institucione gjatë vitit 2023, i cili konsiston në rastet e emërimit të nëpunësve në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil ose ekzekutimit të tyre, për shkak se ka përfunduar marrëdhënia në shërbimit civil pasi nëpunësi ka plotësuar moshën për përfitimin e pensionit të pleqërisë apo është dorëhequr nga e drejta e tij për ekzekutimin e vendimit.

Në vijim, këto të dhëna po i paraqesim në formën e një tablele përmbledhëse përmes të cilës është synuar të pasqyrohen institucionet të cilat në momentin e mbikëqyrjes kishin ende vendime gjyqësore të formës së prerë të paekzekutuara.

Gjithashtu në këtë tabelë janë treguar edhe elementë të tjerë si: numri i përgjithshëm i nëpunësve civilë në listë pritje të ndarë sipas kategorisë së pozicionit të punës në momentin e largimit/lirimimit nga shërbimi civil; numri i përgjithshëm i nëpunësve civilë gjyqfitues të rikthyer në një pozicion të rregullt të shërbimit civil.

Tabela nr. 6.1 Të dhënat e raportuara nga njësitë e vetëqeverisjes vendore në lidhje me nivelin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin e nëpunësve civilë gjyqfitues

Njësitë e vetëqeverisjes vendore (<i>Bashkitë dhe Këshillat e Qarkut</i>)	Nëpunës civilë gjyqfitues në listëpritje	Nëpunës civilë gjyqfitues të rikthyer në një pozicion të rregullt të shërbimit civil	Nëpunësit civil në listë pritje të ndarë sipas kategorisë së pozicionit të punës
Bashkia Tiranë	61	0	0 - të lartë drejtues
			9 - të mesëm drejtues
			11 - të ulët drejtues
			41 - ekzekutiv
Bashkia Durrës	7	4	0 - të lartë drejtues
			0 - të mesëm drejtues
			2 - të ulët drejtues
Bashkia Mat	2	0	5 - ekzekutiv
			0 - të lartë drejtues
			1 - të mesëm drejtues
Bashkia Mallakastër	1	0	0 - të ulët drejtues
			1 - ekzekutiv
			0 - të lartë drejtues

			1 - të mesëm drejtues
			0 - të ulët drejtues
			0- ekzekutiv
			0 - të lartë drejtues
Bashkia Peqin	1	0	1 - të mesëm drejtues
			0 - të ulët drejtues
			0 - ekzekutiv
			0 - të lartë drejtues
Bashkia Shijak	0	1	0- të mesëm drejtues
			-0 të ulët drejtues
			0 - ekzekutiv
			0 - të lartë drejtues
Bashkia Pogradec	2	0	0 - të mesëm drejtues
			1 - të ulët drejtues
			1 - ekzekutiv
			0 - të lartë drejtues
Bashkia Vorë	4	0	0 - të mesëm drejtues
			3 - të ulët drejtues
			1 - ekzekutiv
			0- të lartë drejtues
Bashkia Cërrik	1	0	1 - të mesëm drejtues
			0 - të ulët drejtues
			0 - ekzekutiv
			0- të lartë drejtues
Bashkia Krujë	0	2	0 - të mesëm drejtues
			0 - të ulët drejtues
			0 - ekzekutivë
			0 - të lartë drejtues
Bashkia Kurbin	2	0	0 - të mesëm drejtues
			2 - të ulët drejtues
			0- ekzekutiv
			0 - të lartë drejtues
Bashkia Dibër	3	6	0 - të mesëm drejtues
			0 - të ulët drejtues
			3- ekzekutiv
			0- të lartë drejtues
Këshilli i Qarkut Berat	8	0	2- të mesëm drejtues
			0 - të ulët drejtues
			6 - ekzekutiv
			0- të lartë drejtues
Këshilli i Qarkut Tiranë	3	0	1- të mesëm drejtues

			0 - të ulët drejtues
			2- ekzekutiv
			0 - të lartë drejtues
			16 - të mesëm drejtues
			19 - të ulët drejtues
			60 - ekzekutiv
TOTALI	95	13	

Shënim: Në tabelat që do të jenë anekse të këtij raporti, situata do të përshkruhet më e detajuar pasi janë paraqitur të dhënat për çdo institucion duke specifikuar në mënyrë nominale çdo nëpunës së bashku me aktet përkatëse që shoqërojnë praktikën si: aktet e emërimit të tyre në detyrë; të dhëna lidhur me pozicionin dhe kategorinë e pagës në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies së shërbimit civil; numrin dhe datën e vendimit gjyqësor; të dhëna lidhur me ecurinë e procesit të ekzekutimit të titullit ekzekutiv; vlerën monetare të pagesave të realizuara në favor të nëpunësve civilë dhe vlera monetare e detyrimit që nuk është likuajduar ende prej institucionit.

Referuar të dhënave më sipër, rezulton se, numri i përgjithshëm i vendimeve gjyqësore të formës së prerë për periudhën 03.01.2023 e në përfundim të vitit kalendarik, për njësitë e vetëqeverisjes vendore është **108 raste**. Rezulton se për periudhën *Janar-Dhjetor 2023* institucionet e sipërpërmendura kanë mundur të ekzekutojnë vetëm **13** vendime gjyqësore të formës së prerë ose **12%** të rasteve, ndërsa janë ende të pa ekzekutuara **95** vendime gjyqësore të formës së prerë ose **88%** të rasteve, *për të cilët është realizuar regjistrimi në listë pritje i nëpunësve gjyqfitues.*

Duke analizuar të dhënat rezulton se, nga **58** bashki që kanë dërguar informacion, vetëm **12** prej tyre kanë raportuar vendime gjyqësore të formës së prerë të paekzekutuara, ndërsa **46** bashkitë e tjera kanë raportuar se nuk kanë të tilla.

Sa i përket këshillave të qarqeve, nga verifikimi i akteve u konstatua se vetëm Këshilli i Qarkut Tiranë dhe Këshilli i Qarkut Berat kanë raportuar të kenë vendime gjyqësore të formës së prerë të paekzekutuara.

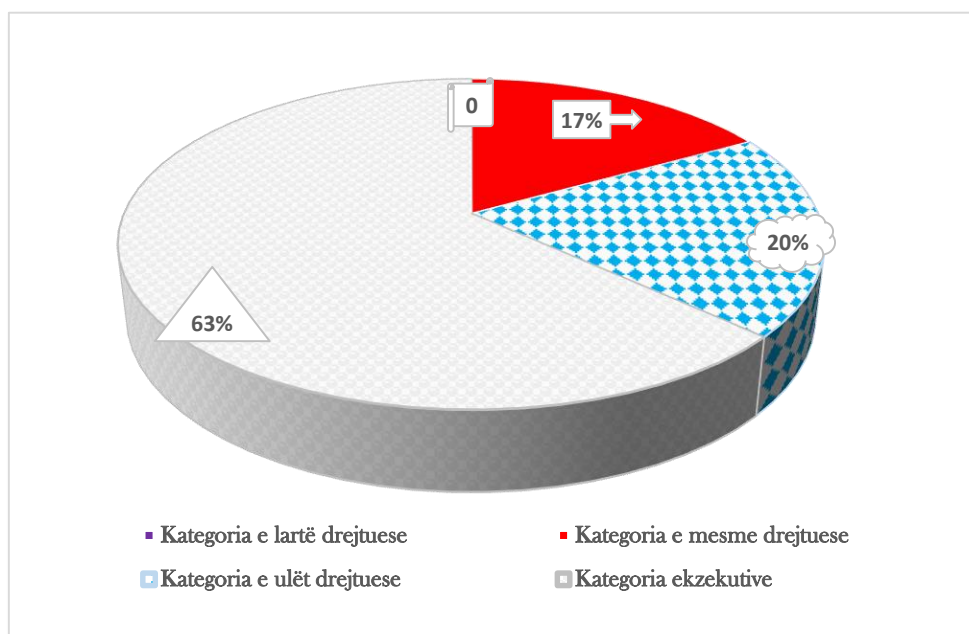
Pasi janë analizuar **95** vendimet gjyqësore të formës së prerë të paekzekutuara është konstatuar se, nëpunësit civilë që janë në listë pritje i përkasin kategorive si më poshtë:

- :: **60** nëpunës civilë janë në *kategorinë ekzekutive*;
- :: **19** nëpunës civilë janë në *kategorinë e ulët drejtuese*;
- :: **16** nëpunës civilë në kategorinë e *mesme drejtuese*.

Nga këto të dhëna, të cilat më poshtë janë paraqitur grafikisht, rezulton se numri më i lartë i nëpunësve civilë gjyqfitues të pasistemuar në punë i përket kategorisë ekzekutive, fakt i cili tregon se njësitë e vetëqeverisjes vendore, në bashkëpunim me njësinë përgjegjëse, duhet të punonin më shumë në drejtimit të sistemit të tyre, sepse kjo kategori ka numrin më të lartë të pozicioneve të punës dhe, për këtë shkak, ka më shumë mundësi sistemimi.

Kjo situatë paraqitet në mënyrë grafike në vijim:

Grafiku nr. 6.1. Ndarja e nëpunësve civilë në listë prirje sipas kategorive



Nga kjo mbikëqyrje e orientuar Komisioneri ka konstatuar se nga ana e njësive të vetëqeverisjes vendore **nuk është respektuar afati i arsyeshëm** për ekzekutimin e një vendimi gjyqësor të formës së prerë.

Në kreun 10, nenet 399/1 e vijues, të Kodit të Procedurës Civile të Republikës së Shqipërisë është përcaktuar vlerësimi i kohëzgjatjes së arsyeshme të procesit, si dhe shpërblimi i drejtë, kur konstatohet kohëzgjatje e paarsyeshme në procedurat e hetimit, gjykimit të çështjeve, si edhe në procedurat e ekzekutimit të vendimeve. Po kështu, neni 66/1, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në pikën 1 të tij, ka sanksionuar se vendimet gjyqësore të formës së prerë për rikthimin e nëpunësve civilë në detyrë **zbatohen menjëherë**.

Referuar akteve ligjore të sipërcituara, si dhe nga analiza e dokumentacionit të administruar në këtë mbikëqyrje orientuese, ka rezultuar se institucionet e njësive të vetëqeverisjes vendore **nuk kanë vepruar në kohë**.

Në momentin e verifikimit në subjekt kanë rezultuar të pa ekzekutuara **95** vendime gjyqësore të formës së prerë, të cilat janë ndarë sipas viteve në tabelën më poshtë:

Tabelë nr. 6.2 Vendimet gjyqësore të pa ekzekutuara, të grupuara sipas vitit kalendarik, të ndërprerjes së marrëdhënies së punës

Viti	2007	2011	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2022
Raste	1	1	1	9	51	22	4	2	3	1

Ashtu si paraqitet edhe në tabelë, ka raste të vendimeve të pa ekzekutuara që nisin nga viti 2007, e vijnë më tej deri në vitin 2022. Pa dyshim që një vonesë në ekzekutimin e një vendimi mund të justifikohet në rrethana të veçanta, por vonesa nuk mund të jetë deri në atë shkallë sa të dëmtojë thelbin e së drejtës. Ligji parashikon se afati për ekzekutimin e një

vendimi gjyqësor të formës së prerë është **deri në një vit** dhe llogaritja e këtij afati fillon nga momenti i komunikimit të titullit ekzekutiv, deri në zbatimin e të gjitha urdhërimeve të vendimit gjyqësor të formës së prerë. Kohëzgjatja e arsyeshme e procedimeve, në kuptim të nenit 42 të Kushtetutës, duhet të vlerësohet nën dritën e rrethanave të çështjes dhe duke marrë në konsideratë kompleksitetin e çështjes, sjelljen dhe interesin e nëpunësit gjyqfitues, si dhe të subjekteve përkatëse të ngarkuar nga ligji.

Referuar akteve të administruara rezultojnë të pa ekzekutuara **3** raste, të cilët janë larguar nga shërbimi civil përpara hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, ose e shprehur ndryshe **mbi 9 vite**, ndërkohë që afati ligjor për ekzekutimin e një vendimi gjyqësor të formës së prerë është një vit.

Në pikën 3, të kreut 4, të urdhrit nr. 5151, datë 28.10.2015, "*Për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës shtetërore, të përfshira në fushën e zbatimit të ligjit për shërbimin civil*", i cili mund të përdoret si referencë edhe për institucionet e administratës publike, ku është përcaktuar se Komisioni i Posaçëm, në përfundim të shqyrtimit administrativ, brenda 15 ditëve pune, i parashtron me shkrim gjyqfituesit alternativat objektivisht të mundshme, për t'u punësuar në një pozicion të rregullt në shërbimin civil.

Referuar kësaj dispozite, nga verifikimi në njësitë e vetëqeverisjes vendore, nga ana e Komisioneve të Posaçme, të cilat janë ngritur në të gjitha këto institucione, nuk është respektuar ky afat, pasi janë konstatuar vonesa në rekomandimin për sistemimin e gjyqfituesve në një pozicion të rregullt të shërbimit civil.

Në përputhje me parashikimet e nenit 449 dhe 451, të Kodit të Procedurës Civile, ku sanksionohet se vendimi i Gjykatës së Apelit është i formës së prerë dhe ushtrimi i rekursit ndaj tij pranë Gjykatës së Lartë nuk ka efekt pezullues, me përjashtim të rasteve kur kjo e fundit vendos pezullimin e vendimit të rekursuar, institucionet publike, pasi iu komunikohet një vendim gjyqësor i formës së prerë, duhet të marrin masa për ekzekutimin vullnetar të tij. Ky detyrim rrjedh nga neni 142, pika 3, i Kushtetutës, "*Organet e shtetit janë të detyruara të ekzekutojnë vendimet gjyqësore*" dhe neni 66/1, i ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, "*Vendimet gjyqësore të formës së prerë për rikthimin e nëpunësve civilë në detyrë zbatohen menjëherë nga njësia përgjegjëse*".

Njësitë e vetëqeverisjes vendore gjatë veprimtarisë së tyre duhet të kenë në vëmendje faktin se, mosekzekutimi për një kohë të gjatë i vendimit gjyqësor të formës së prerë shoqërohet me një dëm financiar të konsiderueshëm në buxhetin e shtetit, pasi të gjendur në këtë situatë ato po paguajnë nëpunës të cilët nuk ofrojnë shërbime.

Në këtë kuptim, një realizim i plotë i detyrimit është jo vetëm në favor të kreditorit për të realizuar të drejtën e tij të fituar nga një vendim gjyqësor, por i shërben edhe administrimit sa më të mirë të buxhetit të shtetit.

Në këtë rast, subjektet e ngarkuara nga ligji duhet të kishin marrë të gjitha masat e nevojshme dhe duhej të gjenin mjetin e përshtatshëm ligjor për kthimin sa më shpejt të nëpunësve

gjqftues në punë në zbatim të afateve ligjore, si dhe të paguanin pagat e prapambetura pasi janë detyrime ligjore që rrjedhin nga vendimet gjyqësore të formës së prerë.

Gjatë monitorimit u konstatua se shumë institucione janë përfshirë në proces ristrukturimi dhe nga informacioni i marrë prej njërive të burimeve njerëzore, në këtë proces nuk ishin marrë në analizë edhe nëpunësit civil gjyqftues të regjistruar në listë pritje, por prisnin të përfundonte procesi i ristrukturimit e më tej të vijojej puna me sistemimin e tyre.

Lidhur me këtë qëndrim të institucioneve, sqarojmë se, një nëpunës civil në listë pritje zotëron të gjitha të drejtat që gëzojnë nëpunësit e tjerë të institucionit (*madje edhe pagesën*) dhe për këtë shkak ata duhet të ishin bërë pjesë e procesit të ristrukturimit.

Në një proces ku do të rivlerësohen pozicionet e punës si dhe do të shikohen nëpunësit që kanë kualifikimin e duhur, përvojën dhe i përshtaten më mirë pozicioneve të reja të punës të krijuara, nuk ka asnjë arsye pse në këtë proces të mos merren në konsideratë edhe nëpunësit në listë pritje, pasi ndër ata, mund të ketë gjyqftues me kualifikim, përvojë dhe kapacitete teknike më të larta se nëpunësit e tjerë.

Pavarësisht numrit të ulët të ekzekutimit të vendimeve të realizuara gjatë vitit 2023, është e rëndësishme të theksojmë faktin se, nga ana e institucioneve të monitoruara janë bërë përpjekje serioze në drejtim të rregullimit të ligjshmërisë dhe të përmirësimit të situatës së administrimit të shërbimit civil, çka reflektohet në këto drejtime:

- :: Baza e të dhënave për çdo rast specifik **është plotësuar me të dhënat** për secilin gjyqftues në listë pritje;
- :: Është konstatuar një tendencë në rritje e rasteve të gjyqftuesve, të cilët **po paguhen për pjesën e pagave të prapambetura** gjatë periudhës së qëndrimit në listë pritje;
- :: Në disa institucione, **Komisionet e Posaçme kanë bërë përpjekje për sistemimin e gjyqftuesve**, duke i propozuar atyre vende të cilat kanë qenë të lira në institucion, por nuk është arritur një marrëveshje për sistemimin e tyre.

❖ **Situata e rikthimit në detyrë të nëpunësve civil gjyqftues në njësitë e vetëqeverisjes vendore gjatë vitit 2023**

Gjatë procesit të mbikëqyrjes së orientuar është marrë informacion i detajuar edhe për rastet e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë gjyqftues.

Ashtu si u pasqyrua më sipër, nga **13** institucione që kanë patur detyrimin për të ekzekutuar vendime gjyqësore të formës së prerë për periudhën objekt raportimi, vetëm **4** institucione e kanë shtyrë më përpara procesin, duke ekzekutuar **13** vendime gjyqësore të formës së prerë.

Më konkretisht, gjatë vitit 2023 kanë ekzekutuar vendime gjyqësore të formës së prerë institucionet si më poshtë:

- ✓ **4** raste Bashkia Durrës;

- ✓ 6 raste Bashkia Dibër;
- ✓ 2 raste Bashkia Krujë;
- ✓ 1 rast Bashkia Shijak.

Referuar të dhënave, rezulton se numri më i lartë i nëpunësve civilë gjyqfitues të sistemuar në punë i përket kategorisë ekzekutive.

Duke analizuar mënyrën se si janë zbatuar vendimet, rezulton se, në të gjitha rastet ata janë ekzekutuar përmes emërimit të nëpunësit në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil dhe jo për shkak të dorëheqjes apo daljes në pension të nëpunësit gjyqfitues.

2. Monitorimi i institucioneve të administratës shtetërore dhe bashkëpunimi ndërinstitucional

📌 Bashkëpunimi me DAP

Procesi i mbikëqyrjes së orientuar për mbledhjen e informacionit lidhur me ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë për institucionet e administratës shtetërore është zhvilluar gjatë vitit 2022, duke konkluduar me Raportin e Vlerësimit, të miratuar me Vendimin nr. 24, datë 16.03.2023, të Komisionerit, “*Mbi ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës shtetërore*”. Ky raport vlerësimi i është dërguar edhe Departamentit të Administratës Publike në cilësinë e njësisë përgjegjëse për institucionet e administratës shtetërore.

Departamenti i Administratës Publike, pasi u njoh me problematikat e konstatuara nga Komisioneri, si dhe me të dhënat lidhur me numrin e përgjithshëm të nëpunësve civil gjyqfitues të pasistemuar në një pozicion të rregullt të shërbimit civil (*të cilët ishin pasqyruar nominalisht dhe të ndarë sipas institucioneve*), nëpërmjet shkresës nr. 1758/1, datë 04.04.2023, ka kërkuar një takim të përbashkët për të diskutuar mbi çështjet e ngritura në Raportin e Vlerësimit.

Përmes shkresës nr. 339/3 prot, datë 05.05.2023, Komisioneri shprehu gatishmërinë për të bashkëpunuar për një zgjidhje përfundimtare të kësaj çështje të akumuluar prej vitesh, duke propozuar hartimin e një plani të përbashkët, konkret, që të jetë i detyrueshëm për t’u zbatuar nga subjektet e ngarkuara prej ligjit në institucionet që kanë ende vendime gjyqësore të pazbatuara dhe që vazhdojnë të paguajnë nëpunës civilë në listë pritje.

Pasi u ngrit një grup pune me anëtarë nga të dy institucionet, në mbledhjen e organizuar në datën 21.06.2023, në ambjentet e Komisionerit, fillimisht u krahasuan të dhënat që administronte DAP me ato të nxjerra nga Komisioneri, nga ku rezultoi se, institucionet e administratës shtetërore nuk kishin raportuar rregullisht pranë njësisë përgjegjëse dhe nuk e kishin përditësuar bazën e të dhënave. Nga të dhënat që dispononte Komisioneri, shumë nëpunës civilë gjyqfitues nuk ishin regjistruar në listë pritje dhe DAP (*me cilësinë e njësisë përgjegjëse për administratën shtetërore*) nuk kishte dijeni për këto raste.

Për këtë arsye, u vendos që të kërkohej nga çdo institucion që të caktonte një person përgjegjës për përditësimin e bazës së të dhënave dhe për të raportuar pranë DAP dhe KMSHC, në kohë

reale, për të gjitha veprimet administrative që do të ndërmerrnin institucionet për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë. Sapo u njohën me këtë kërkesë, institucionet e administratës qendrore u përgjigjën menjëherë, duke ngarkuar me detyrë të veçantë një nëpunës dhe duke njoftuar DAP për personin përgjegjës.

Gjithashtu, është kërkuar nga çdo institucion i administratës shtetërore, që të zhvillonte mbledhje të Komisioneve të Posaçme për të rishikuar mundësinë e sistemimit të gjyqfituesve në pozicionet e lira në strukturën ekzistuese, ashtu si ishte evidentuar situata nga Komisioneri përgjatë vitit 2022. Për të ndihmuar procesin, u kërkuar nga institucionet që në mbledhjet që do të organizonin Komisionet e Posaçme, të thirreshin edhe përfaqësues nga DAP dhe KMSHC.

Gjatë vitit 2023, pranë Ministrive të linjës janë zhvilluar mbledhje të Komisioneve të Posaçme përmes të cilave janë propozuar emërime të nëpunësve civilë gjyqfitues në pozicionet e lira të punës. Përfaqësues të Komisionerit kanë marrë pjesë në disa prej tyre dhe kanë konstatuar se në këto takime janë marrë në analizë një pjesë e konsiderueshme e rasteve dhe janë emëruar në pozicionet e lira të punës nëpunës në listë pritje, duke ulur ndjeshëm në këtë mënyrë edhe shpenzimet në buxhetin e shtetit.

Në planin e punës për vitin 2024, Komisioneri do të zhvillojë përsëri një mbikëqyrje orientuese përmes të cilës synon të verifikojë hollësisht ecurinë e procesit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga ana e institucioneve të administratës shtetërore nga momenti i përfundimit të mbikëqyrjes paraardhëse që përkon me muajin dhjetor 2022 e në vazhdim përgjatë gjithë vitit 2024.

❖ Bashkëpunimi me MFE

Në kuadër të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, Komisioneri ka bashkëpunuar edhe me Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë. Nëpërmjet shkresës nr.18908., prot., datë 17.10.2023, ky institucion ka kërkuar informacion lidhur me numrin e punonjësve të institucioneve buxhetore të larguar nga puna të cilët kanë fituar ose janë aktualisht në procese gjyqësore.

Komisioneri, sapo u njoh me këtë kërkesë ka vënë në dispozicion të MFE informacionin që dispononte, duke sqaruar se, në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenet 11 e vijues, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dispononte të dhëna vetëm për institucionet që përfshihen në shërbimin civil, ku bëjnë pjesë: administrata shtetërore; njësitë e qeverisjes vendore; si dhe disa institucione të pavarura.

Gjithashtu është sqaruar se, në institucionet e mbikëqyrura janë verifikuar vetën rastet e nëpunësve civilë, të cilët përmes një vendimi gjyqësor të formës së prerë kishin fituar të drejtën për t’u rikthyer në pozicionin e mëparshëm të punës apo në një pozicion pune të barazvlefshëm me të, ndërsa për punonjësit administrative, për të cilët marrëdhënia e punës rregullohet nëpërmjet Kodit të Punës, nuk disponojmë të dhëna, pasi nuk është në kompetencë lëndore të KMSHC-së.

Gjatë vitit 2023, Komisioneri ka bashkëpunuar me Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë edhe sa i përket njohjes prej tyre të situatës që paraqitet në institucionin e varësisë Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve. Në mbledhjet e organizuara nga Komisioni i Posaçëm i këtij institucioni me përfaqësues të KMSHC dhe DAP, prej tyre u konstatua mungesë informacioni lidhur me nëpunësit civilë gjyqfitues që i përkisnin DPT. Në kuadër të bashkëpunimit ndërinstytucional, Komisioneri ka vënë në administrim të MFE informacionin e plotë që dispononte për nëpunësit civilë gjyqfitues të DPT.

3. Problematikat që evidentohen gjatë procesit të zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë

Problematikat përgjatë zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë vijojnë të mbeten të njëjtat, ku një ndër pengesat më serioze mbetet hapësira për keqinterpretim, të cilën e lejon ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në këtë institut të tij.

Mënyra e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë përcaktohet vetëm në një dispozitë të këtij ligji (*neni 66/1*) dhe në dy akte administrative me karakter rregullator, që janë:

- ∴ Udhëzimi Nr. 1, datë 04.06.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për mënyrën e ekzekutimit të detyrimeve monetare të Njësive të Qeverisjes së Përgjithshme në llogari të thesarit”, i cili sanksionon rregulla vetëm për dëmshpërblimin financiar; dhe
- ∴ Urdhri Nr. 5151, datë 28.10.2015, i Ministrit të Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike, “Zbatimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës shtetërore, të përfshira në fushën e zbatimit të ligjit për shërbimin civil”, i cili është një akt nënligjor që është i detyrueshëm vetëm për një pjesë të institucioneve të shërbimit civil, që janë ato të administratës shtetërore dhe nuk është detyrues për institucionet e pushtetit vendor dhe institucionet e pavarura, të cilat kanë të punësuar nëpunës civilë. Për më tepër, ky akt rregullator ka dalë nga një institucion, i cili aktualisht nuk ekziston më, e për këtë arsye, ai nuk ka asnjë mundësi që ta zhvillojë më tej atë. Nga ana tjetër, në këtë akt parashikohen vetëm rregulla procedurale, duke mos përcaktuar në asnjë rast edhe përmbajtjen e procesit.

Në këto kushte, duke mos qenë të përcaktuara qartë metodologjia që duhet të ndiqet gjatë procesit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore për këto raste specifike, institucionet e kanë të vështirë të veprojnë, pasi ndeshen me vështirësi të natyrave të ndryshme. Konstatohen raste të tilla, kur nga ana e institucioneve është ekzekutuar vendimi gjyqësor i formës së prerë dhe nëpunësi përsëri e ka kundërshtuar atë gjyqësisht.

Aspektet që duhet të përcaktohen qartë në legjislacion, apo nëpërmjet metodologjive të caktuara që duhet të hartohen në këtë rast, në mënyrë që të mos lihet vend për keqinterpretim, kanë të bëjnë sidomos me momentin kur pozicioni i punës që mbante nëpunësi para largimit

është suprimuar ose nuk është i lirë dhe institucioni duhet t'i propozojë atij një pozicion tjetër pune në të njëjtën kategori.

Neni 66/1, në pikat 4 dhe 5, të tij ka sanksionuar se:

4. *"Njësia përgjegjëse është e detyruar që në momentin e krijimit të një vendi të lirë në shërbimin civil, të emërojë, fillimisht, me pëlqimin e tyre, nëpunësit civilë të regjistruar në listë, sipas kategorisë përkatëse dhe që plotësojnë kriteret e pozicionit të punës.*

5. *Këta nëpunës, me pëlqimin e tyre, mund të sistemohen edhe për plotësimin e vendeve të lira, të krijuara në mënyrë të përkohshme. Njësia përgjegjëse në këtë rast bën emërimin e përkohshëm të këtyre nëpunësve."*

Referuar kësaj dispozite ligjore, institucioni, për të ekzekutuar një vendim të formës së prerë duhet të plotësojë dy kushte kumulative; **a) të emërojë nëpunësin në një pozicion pune në kategorinë që mbante përpara largimit** dhe **b) të kujdeset që ky nëpunës t'i plotësojë kriteret e pozicionit të punës që i ofrohet dhe**

Mirëpo, në praktikë, institucionet ndeshen me refuzimin e vazhdueshëm të gjyqfituesve për t'u sistemuar në pozicionet e punës të ofruara, pavarësisht faktit se propozimet mund të jenë dhënë në respektim të dy kushteve të sipërcituara. Ky refuzim vjen si rrjedhojë e parashikimit të pikës 4, të nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, përmes të cilës kërkohet marrja e pëlqimit të nëpunësit, nëse nuk rikthehet dot në vendin e mëparshëm të punës.

Një aspekt tjetër i cili ka ndikuar negativisht në ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë, është detyrimi i institucionit nga gjykata që të rikthejë nëpunësin në të njëjtin pozicion pune me atë që është larguar, duke mos lënë hapësirë për sistemimin e tyre në pozicione të tjera pune të barazvlefshëm me ato që mbanin në momentin e largimit nga detyra, siç parashikohet në dispozitat e sipërcituara.

Duke qenë se një proces gjyqësor në praktikë kërkon një kohë relativisht të gjatë për t'u shqyrtuar në dy shkallë gjykimi, pozicioni i punës që mbante nëpunësi ndërkohë është plotësuar me një nëpunës tjetër, apo si pasojë e ristrukturimit është suprimuar. Në këto kushte, institucionet e kanë të pamundur të sistemojnë nëpunësin në pozicionin që mbante në momentin e largimit.

Në këtë fokus, vjen edhe një moment i rëndësishëm që duhet të diskutohet si argument i vështirësisë në ekzekutimin e vendimeve gjyqësore, i cili ka lidhje me një numër të

konsiderueshëm të vendimeve të pa ekzekutuara, që është rasti i vendimeve gjyqësore të cilat kanë dalë përpara fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil.

Ligji aktual, nëpërmjet të cilit rregullohet administrimi i shërbimit civil, e ndryshon në mënyrë rrënjësore marrëdhënien e nëpunësit civil me statusin e nëpunësit civil, pasi e konsideron statusin si një të drejtë të lidhur me personin dhe jo me pozicionin e punës, ashtu si ka qënë e parashikuar në ligjin e mëparshëm. E vlerësuar në këtë këndvështrim, kjo situatë, sjell vështirësi në gjetjen e të njëjtit pozicion pune që ka qënë të paktën 9 vjet më parë në institucion, në kohën kur është marrë masa e largimit apo lirimit nga shërbimi civil.

*
* *

Këto ishin rrethanat e konstatuara nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil lidhur me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil sa i përket institutit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civil gjyqfitues.

Ajo çfarë evidentohet në përmbajtjen e këtij raporti, e po kështu nisur edhe nga përfundimet e procesit të realizuar një vit më parë në institucionet e administratës shtetërore, del në pah nevoja për t'u ndërmarrë disa veprime konkrete, nga ana e institucioneve që janë të përfshira, me detyra të veçanta funksionale në procesin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore, në të gjithë sistemin e shërbimit civil, ndër të cilat vlerësojmë se:

- ✓ Duhet të rritet bashkëpunimi mes institucioneve që kanë vendime gjyqësore të formës së prerë me Departamentin e Administratës Publike përsa i përket sistemit të nëpunësve civilë gjyqfitues në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, pasi DAP, në rolin e njësisë përgjegjëse për të gjithë institucionet e administratës shtetërore zotëron informacionin e nevojshëm për të gjitha pozicionet e lira të punës në shërbimin civil, në këtë tipologji institucionesh.
- ✓ Duhet të rritet bashkëpunimi edhe ndërmjet vetë institucioneve që përfshihen në sistemin e shërbimit civil për të kërkuar mundësi sistemimi të nëpunësve civilë gjyqfitues në mënyrë reciproke, në pozicionet e lira të punës, kur konstatohen që nëpunësit në listë pritje i plotësojnë kriteret e përgjithshme dhe të posaçme të vendit të punës, pa u lidhur me faktin se cili është institucioni debitor, apo nëse janë institucione të administratës shtetërore, njësi të vetëqeverisjes vendore apo institucione të pavarura.
- ✓ Ministria e Financave duhet të mbështesë financiarisht këto institucione lidhur me detyrimet që kanë për pagimin e pagave të prapambetura për nëpunësit civilë gjyqfitues.
- ✓ Përfshirja në këtë proces edhe e institucioneve/subjekteve që janë monitorues të veprimtarisë së njësive të vetëqeverisjes vendore do të ndihmonte në krijimin e

mundësive reale për të përfunduar me shpejt këtë proces. Bëhet fjalë për institucionet e krijuara rishtazi, si Ministri i Shtetit për Pushtetin Vendor, e po kështu edhe institucionet si Ministria e Brendshme, Prefekturat, Agjencia për Mbështjetjen e Vetëqeverisjes Vendore dhe Këshillat Bashkiakë.

Me qëllim që të njihen me problematikat e evidentuara dhe të merren masa konkrete për rregullimin e situatës ligjore, raporti i vlerësimit me të cilin është përmbyllur ky proces, miratuar me vendimin nr. 8, datë 24.01.2024, *“Për miratimin e raport vlerësimit “Mbi ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë në njësitë e vetëqeverisjes vendore”*”, i është dërguar për njohje:

- Institucioneve që kanë vendime gjyqësore të pa ekzekutuara, të cilët janë rekomanduar t’ia komunikojnë raportin e vlerësimit subjekteve të ngarkuara nga ligji me detyra specifike për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë, por edhe Këshillave Bashkiakë të tyre, për të parashikuar fondet e nevojshme për mbylljen e procesit.
- Ministrin të Shtetit për Pushtetin Vendor;
- Ministrinë e Brendshme;
- Departamentit të Administratës Publike, si institucioni që përgatit dhe mbikëqyr zbatimin e politikave shtetërore në shërbimin civil;
- Prefekturave në qarqet përkatëse, të cilët kanë mundësi të përcjellin problematikën e evidentuar në këtë rast pranë Këshillit të Ministrave;
- Agjencisë për Mbështjetjen e Vetëqeverisjes Vendore, si organizëm i ngritur për të mbështetur vetëqeverisjen vendore;
- Kontrollit të Lartë të Shtetit, si institucion i specializuar i kontrollit të jashtëm, për subjektet e administratës vendore.

Komisioneri do të vijojë të ndjekë këtë proces në kohë reale edhe gjatë vitit 2024, me fokus kryesisht administratën shtetërore, *(e cila paraqet edhe problematikën kryesore që manifestohet në ecurinë shumë të ngadaltë të këtij procesi)*, duke bashkëpunuar ngushtë me institucionet përgjegjëse për këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil.

Për përmirësimin e situatës, Komisioneri do të kontribuojë nëpërmjet udhëzimeve përkatëse; zhvillimit të takimeve pranë institucioneve për të diskutuar rreth problematikave konkrete që shfaqen në praktikë dhe sidomos nëpërmjet pjesëmarrjes së përfaqësuesve të Komisionerit në mbledhjet e Komisioneve të Posaçme, për të mbështetur subjektet të cilat kanë detyrimin ligjor për të ekzekutuar vendimet e formës së prerë për rikthimin në punë të nëpunësve civilë gjyqfitues dhe Departamentin e Administratës Publike.

Situata e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë paraqitet në Aneksin nr. 2, *“Të dhëna në lidhje me nëpunësit civil gjyqfitues për rikthimin në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, të cilët aktualisht janë në listë pritje në njësitë e vetëqeverisjes vendore”* dhe Aneksi nr. 3, *“Të dhëna në lidhje me nëpunësit civil gjyqfitues për rikthimin në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, për të cilët është ekzekutuar vendimi gjyqësor”*, që do të jenë pjesë e raportit vjetor të Komisionerit.

MONITORIMI I ADMINISTRIMIT TË SHËRBIMIT CIVIL DHE SJELLJES SË NËPUNËSIT CIVIL PËRGJATË FUSHATËS ELEKTORALE TË ZHVILLUAR PËR ZGJEDHJET E ORGANEVE DREJTUESE TË ADMINISTRATËS VENDORE DHE BASHKËPUNIMI ME KOMISIONIN QENDROR TË ZGJEDHJEVE

1. Përgatitja e procesit të monitorimit të sjelljes së nëpunësit civil dhe njohja e institucioneve me përmbajtjen e tij

Në vijim të praktikës që tashmë është duke u ndjekur nga Komisioneri që prej vitit 2017, me qëllim që të sigurohet një sjellje korrekte dhe e paanshme e nëpunësve që kryejnë detyrat e tyre në sistemin e shërbimit civil, në një situatë specifike zgjedhore, është përfshirë në planin e veprimtarisë së institucionit për vitin 2023, edhe monitorimi i veprimtarisë së nëpunësve civilë përgjatë kësaj periudhe, (*e cila përfundoi në datën 14 Maj 2023*), në raport me respektimin e të drejtave dhe detyrimeve të përcaktuara në ligjin për nëpunësin civil.

Procesi i monitorimit të zbatimit të ligjit për nëpunësin civil, përgjatë fushatës elektorale, ka nisur me Urdhrin e Brendshëm nr. 15 (128 prot.), datë 3.2.2023, “*Për krijimin e grupit të gatshëm dhe organizimin e procesit të monitorimit të zbatimit të ligjit për nëpunësin civil me objekt veprimtarie: emërimet e reja dhe sjellja e nëpunësve civilë gjatë procesit zgjedhor*”, bazuar në kompetencat e parashikuara në nenin 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe në detyrat e ngarkuara për vitin 2023 nga Kuvendi, në rezolutën për vlerësimin e veprimtarisë së Komisionerit.

Në këtë proces, janë vendosur kontaktet me **205** institucione të administratës publike, nga të cilat: **112** institucione të administratës shtetërore (**12** institucione Kryeministria dhe **11** Ministrinë e linjës; **88** institucione qendrore në varësi të Kryeministrit / ministrive të linjës dhe **12** prefektura); **73** institucione të vetëqeverisjes vendore (**12** Këshilla Qarku dhe **61** bashki); dhe **20** institucione të pavarura. Në procesin e monitorimit janë përfshirë **13425** pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Gjatë këtij procesi Komisioneri ka vepruar në rolin e koordinatorit të Grupeve të Posaçme të Monitorimit, të cilat u ngritën nga subjektet përkatëse në të gjithë sistemin e shërbimit civil, menjëherë pas kërkesës së Komisionerit dhe kanë vijuar raportimet për situatën e konstatuar për çdo ditë, në kohë reale.

Gjatë këtij procesi janë ngritur **205** Grupe Monitorimi, 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 **709** nëpunës civilë.

Grupet e monitorimit për mirëfunksionimin e tyre, janë asistuar në mënyrë të vazhdueshme nga stafi i Komisionerit për përgatitjen e akteve ku bazohet veprimtaria e tyre siç janë hartimi i rregullores së brendshme, ku janë përcaktuar qartë të drejtat dhe detyrat e nëpunësit civil gjatë periudhës së monitorimit, si dhe procedura që do të ndiqej për monitorim, nëpërmjet aktkonstatimeve dhe raportimit ditor pranë inspektorit të ngarkuar me këtë detyrë. Ndërsa metodologjia e punës ka vijuar të jetë e njëjtë me praktikën e krijuar gjatë monitorimit të sjelljes së nëpunësve civilë në fushatat e mëparshme zgjedhore. Të gjithë nëpunësit civilë të institucionit, kanë marrë dijeni për përmbajtjen e rregullores, si dhe për modelet e akteve të konstatimit, ku midis të tjerave, u përcaktua edhe frekuenca e kontroleve gjatë ditës.

Grupet e Monitorimit, u paraqitën si organizma me përgjegjësi të plota administrative dhe disiplinore për të raportuar informacion të saktë dhe të dhëna të rakorduara pranë Komisionerit. Mbi bazën e këtij informacioni, Komisioneri ka vijuar me përpunimin e të dhënave dhe vlerësimin e situatës.

Po kështu, për atë që ka pasur të mundur, Komisioneri ka ushtruar inspektime ditore në **47** subjekte, ashtu si parashikohej edhe në urdhrin e posaçëm të Komisionerit, me nr. 38 (1281 prot.), datë 2.5.2023, *“Për fillimin e procesit të monitorimit në subjekt të zbatimit të ligjit për nëpunësin civil, me fokus emërimet e reja dhe sjelljen e nëpunësve civilë gjatë periudhës së zgjedhjeve për organet e qeverisjes vendore”*, që rregulloi këtë proces, çka do të sqarohet më tej në përmbajtjen e këtij raporti.

Roli i Komisionerit ka qenë aktiv në këtë proces, sidomos nëpërmjet udhëzimeve të veçanta, sipas nevojës që identifikohet në kohë reale në drejtim të unifikimit të qëndrimeve të institucioneve që punësojnë nëpunës civilë, në lidhje me institute të ndryshme të ligjit për nëpunësin civil, sidomos në drejtim të të drejtave dhe detyrave të nëpunësve civilë gjatë një periudhe zgjedhore; konfliktit të interesit; institutit të pezullimit; institutit të disiplinës në shërbimin civil; sjelljen e nëpunësit civil në rrjetet sociale, çka është edhe një aspekt ende i pa rregulluar në mënyrë të shprehur nga ligji; si dhe me çështje të tjera të administrimit të shërbimit civil.

Me qëllim zbatimin e drejtë dhe të unifikuar në praktikë të ligjit, gjatë kësaj periudhe zgjedhore, i është paraprirë procesit nëpërmjet Udhëzuesit nr. 11 (144 prot.), datë 10.2.2023, *“Për unifikimin e zbatimit të ligjit për nëpunësin civil në drejtim të zhvillimit të procesit të rekrutimit gjatë periudhës zgjedhore; pjesëmarrjes së nëpunësve civilë në institucionet e administrimit të procesit zgjedhor; respektimit të të drejtave të tyre politike e detyrimeve ligjore; ndërveprimin e nëpunësve civilë me “Platformat” apo “Rrjetet sociale” që shfaqen për publikun nëpërmjet internetit, për të shmangur propagandën elektorale; si dhe masat që duhet të marrin institucionet për të monitoruar situatën”*, në përmbajtjen e të cilit janë sqaruar dhe orientuar institucionet që përfshihen në sistemin e shërbimit civil, për mënyrën se si duhet të veprojnë për çdo rast, kur kanë paqartësi.

Gjatë këtij procesi, Komisioneri ka trajtuar **2** raste, informacione apo denoncime që kanë ardhur pranë këtij institucioni për çështje të ndryshme, duke adresuar edhe zgjidhjen e tyre në

bashkëpunim të ngushtë me grupet e monitorimit. Ky është një aspekt i rëndësishëm për të cilin Komisioneri vijon të luajë rolin e tij mbikëqyrës rast pas rasti.

Baza ligjore mbi të cilën ka vepruar Komisioneri ka qenë ligji për nëpunësin civil, i vlerësuar në koherencë edhe me rregullimet e Kodit Zgjedhor dhe të Vendimit të Komisionit Rregullator të KQZ-së, nr. 9, datë 24.12.2020, “Për rregullat për raportimin e veprimtarive me karakter publik të institucioneve publike, agjencive dhe/ose ndërmarrjeve shtetërore, kategoritë e veprimtarive të ndaluara, si dhe monitorimin e veprimtarisë, sjelljes dhe përdorimit të burimeve njerëzore, financiare dhe logjistike të administratës shtetërore para zgjedhjeve”, akte të cilat përbëjnë tashmë pikën e referimit për të përcaktuar ndalimet; detyrimet dhe të drejtat e nëpunësve të shërbimit civil në situata zgjedhore, të cilat janë të harmonizuara edhe me rregullimet ligjore të parashikuara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Grupet e monitorimit u orientuan që këtë vendim, ta bëjnë pjesë të rregullores së funksionimit të tyre si në drejtim të bazës ligjore të funksionimit ashtu edhe në drejtim të specifikimit të rregullave të vendosura për nëpunësit civilë.

Nga të dhënat që kanë arritur pranë Komisionerit, janë evidentuar **13** raste, ku nëpunës civilë janë regjistruar si kandidatë për organet drejtuese të vetëqeverisjes vendore. Në këto raste, në kuptim të nenit 54, pika “d”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për periudhën e përcaktuar në këtë dispozitë të ligjit, nëpunësit kanë ndërprerë përkohësisht marrëdhënien në shërbimin civil, nëpërmjet institutit të pezullimit nga shërbimi civil. Gjithashtu është evidentuar se në **202** raste, nëpunës civilë kanë marrë pjesë në përbërje të komisioneve të administrimit zgjedhor ku në **68** raste, nëpunës civilë janë emëruar anëtarë të KZAZ-ve; në **83** raste, nëpunës civilë, janë emëruar anëtarë të KQV-ve, dhe në **51** raste, nëpunës civilë, janë emëruar si anëtarë të GNV-ve. Në këto raste, nëpunësit pjesëmarrës në organet zgjedhore kanë dorëzuar pranë njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, kërkesën për pjesëmarrje në to, dhe më tej, secila kërkesë është shoqëruar me Autorizimin e drejtuesit të institucionit për kryerjen e veprimtarisë në këto organe.

Ky proces është përmbyllur me një raport vlerësimi, të miratuar me vendimin nr. 35, datë 26.05.2023, “Për miratimin e raportit për mbikëqyrjen e administrimit të shërbimit civil dhe monitorimin e sjelljes së nëpunësve civilë në kushtet e zgjedhjeve për organet e qeverisjes vendore për vitin 2023”, të Komisionerit. Situata e pasqyruar në këtë raport, paraqitet në vijim.

2. Përgatitja e procesit të monitorimit dhe ngritja e grupeve të punës për realizimin e tij në bashkëpunim me institucionet që punësojnë nëpunës civilë

Nisur nga fakti që njësitë përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore, gjatë periudhës së procesit zgjedhor, në përmbushje të detyrës së tyre funksionale do të realizonin një sërë procedurash lidhur me institute të veçanta të ligjit për nëpunësin civil, të tilla si:

- rekrutimi në pozicione pune të shërbimit civil;
- pezullimi nga shërbimi civil;
- disiplina në punë dhe masat disiplinore;

- konflikti i interesit;
- realizimi i veprimtarive të jashtme të nëpunësve civilë në kuadrin e pjesëmarrjes së tyre si kandidatë për t'u zgjedhur në organet e qeverisjes vendore e po ashtu, edhe për t'u emëruar në komisionet e administrimit zgjedhor në përbërje të KZAZ-ve, KQV-ve dhe GNV-ve, veprimtari të cilat kërkojnë zbatimin e disa procedurave të parashikuara nga ligji;
- të drejtat politike të nëpunësit civil, e njëkohësisht edhe kufizimet e parashikuara nga neni 37, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ku nëpunësit civil i ndalohet të marrë pjesë në veprimtari politike gjatë orarit zyrtar, si dhe shprehja publikisht e bindjeve apo preferencave të tij politike;

Komisioneri kërkoi nga institucionet që punësojnë nëpunës civilë, të merrnin masa të menjëhershme, që gjatë procesit zgjedhor për zgjedhjet vendore për vitin 2023, të monitorohej veprimtaria dhe sjellja e nëpunësve civilë, në përputhje me ligjin.

Procesi i bashkëpunimit ka nisur me Udhëzuesin e Komisionerit nr. 11 (144 prot.), datë 10.2.2023, në përmbajtjen e të cilit janë sqaruar dhe orientuar institucionet për të unifikuar praktikën në lidhje me ecurinë e procesit të rekrutimit gjatë periudhës zgjedhore; pjesëmarrjen e nëpunësve civilë në komisionet/organizmat e ngritura për administrimin dhe zhvillimin e zgjedhjeve; respektimin e të drejtave politike të nëpunësve civilë; ndërveprimin e nëpunësit civil me mediat sociale, për të shmangur propagandën elektorale; si dhe, masat që do të merreshin për të vendosur kontrollin mbi sjelljen e nëpunësve civilë të institucionit.

Në procesin e monitorimit u përfshinë të gjitha institucionet pjesë e shërbimit civil, ku përfshihen institucionet e administratës shtetërore (*aparati i Këshillit të Ministrave, aparatet e ministrive, institucionet qendrore në varësi të Kryeministrit/ministrive dhe Prefekti i qarkut*); institucionet e pavarura apo të krijuara me ligj të posaçëm; si dhe njësitë e qeverisjes vendore (*bashkitë dhe këshillat e qarkut*).

Për mbarëvajtjen e procesit të monitorimit, Komisioneri ka koordinuar veprimtarinë me njësitë përgjegjëse të institucioneve duke kërkuar prej tyre që të plotësojnë praktikën shkresore me qëllim dokumentimin e veprimeve të kryera gjatë realizimit të procesit.

Me qëllim zbatimin e unifikuar të procesit të monitorimit në çdo institucion të përfshirë të këtij proces si dhe për të lehtësuar punën grupeve të monitorimit të ngritur pranë tyre, Komisioneri përgatiti draftin e urdhrin të brendshëm për ngritjen e grupit të monitorimit dhe draft-rregulloren e veprimtarisë së këtij grupi, akte të cilat iu dërguan të gjithë institucioneve.

Si pjesë e organizmave të përcaktuara në Vendimin e Këshillit të Ministrave për monitorimin e veprimtarisë, sjelljes apo përdorimit të burimeve njerëzore të administratës shtetërore, gjatë procesit zgjedhor (*VKM 234/2023*), Komisioneri filloi përgatitjet për monitorimin e këtij procesi, në muajin shkurt 2023, përcaktuar si viti kalendarik gjatë të cilit do të zhvilloheshin zgjedhjet periodike të radhës, me urdhrin e brendshëm nr. 15 (128 prot.), datë 3.2.2023, “Për krijimin e grupit të gatshëm dhe organizimin e procesit të monitorimit të zbatimit të ligjit për

nëpunësin civil me objekt veprimtarie: emërimet e reja dhe sjellja e nëpunësve civilë gjatë procesit zgjedhor”. Nëpërmjet këtij akti, u ngrit struktura e grupit të gatshëm, në përbërjen e të cilit u përfshinë të gjithë anëtarët e Sekretariatit të Komisionerit, të cilët u ngarkuan për të ndjekur procesin në bashkëpunim me institucionet përkatëse.

Më tej, megjithëse u konstatua një vullnet i plotë dhe reagim i menjëhershëm i institucioneve për të bashkëvepruar me Komisionerin, grupi i gatshëm i ngritur pranë Komisionerit, në mënyrë të vazhdueshme ka asistuar grupet e punës të ngritura pranë institucioneve që punësojnë nëpunës civilë në lidhje me veprimet administrative dhe materialet shpresore të nevojshme për zgjidhjen dhe administrimin e situatave specifike që ndesheshin gjatë ecurisë së procesit.

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

Objekti i veprimtarisë së këtij grupi u përcaktua sjellja e nëpunësve civilë gjatë fushatës elektorale, që ka të bëjë me realizimin e detyrave të tyre funksionale në shërbim të shtetit dhe qytetarëve, si dhe zbatimi i disiplinës formale në punë.

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

Puna për realizimin me sukses të objektivit të këtij grupi 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 të posaçëm, i cili do të administrohet nga Grupi i Monitorimit, nëpunësit civilë duhet të shënojnë çdo ditë 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 që fillon orari ditor i punës deri në orën 16:30/14:00 ditën e premte, apo në përputhje me orarin e përcaktuar në rregulloren e brendshme të institucionit.
- Nga ana e njësisë së burimeve njerëzore, duhet të shënohen në orën 8:00, të gjithë nëpunësit civilë që janë me shërbim jashtë institucionit, destinacioni si dhe akti administrativ me të cilin është autorizuar lëvizja.
- Në fund të çdo dite pune, deri në përfundim të fushatës elektorale, listëprezenca e nëpunësve civilë do të nënshkruhet nga Grupi i Monitorimit dhe do të bëhet pjesë e dokumentacionit që do të materializojë veprimtarinë e tij.
- Nëpunësit duhet të jenë në çdo moment të gatshëm për t’u përgjigjur në telefon, me qëllim që të mundësohet mbikëqyrja e vendndodhjes së tyre, gjatë sondazheve të

realizuara nga Grupi i Monitorimit. Për këtë arsye, ata duhet të regjistrojnë numrat e telefonit, pranë njësisë së burimeve njerëzore.

- Eprorët direkt duhet të jenë në çdo rast në dijeni të lëvizjes së stafit të tyre, në të kundërt, mospasja dijeni për mungesa të stafit, do të konsiderohet si mospërmbushje e detyrave funksionale nga ana e tyre.
- Gjatë orarit zyrtar 8:00 deri 16:30/14:00 ditën e premte (*ose orari i përcaktuar në rregulloren e brendshme të institucionit*), nëpunësit civilë nuk duhet të marrin pjesë në asnjë veprimtari apo organizim politik, të tilla si mitingje apo të ndonjë natyre tjetër, për llogari të forcave të ndryshme politike, pjesëmarrëse në zgjedhje.
- Nëpunësi civil nuk duhet të bëhet pjesë e diskutimeve politike, brenda ambienteve të institucionit, me kolegët apo qytetarët, të mos përdorë apo mbajë postera, fletëpalosje dhe objekte me simbole të subjekteve politike në ambientet e institucionit, të mos lejohet përdorimin apo mbajtjen e posterave, fletëpalosjeve dhe të simboleve të subjekteve politike, nga qytetarët që kryejnë shërbime në ambientet e institucionit.
- Nëpunësi civil të informojë grupin e monitorimit në rastet kur konstaton shkelje të kësaj rregulloreje.
- Pas orarit ditor të punës, nëpunësi civil nuk duhet të shprehet publikisht për bindjet apo preferencat politike, gjatë organizimit të veprimtarive të ndryshme politike, nga forca të ndryshme politike.
- Grupi i Monitorimit do të organizojë kontrole në frekuenca të shpeshta gjatë orarit ditor të punës, të cilat do të materializohen në procesverbale, ku nëpunësit prezent në punë, duhet të nënshkruajnë në mënyrë individuale në këto akte, të cilat më pas do të administrohen si pjesë e veprimtarisë së këtij grupi.
- Grupi i Monitorimit, nëpërmjet koordinatorit të emëruar nga ky grup, do të komunikojë çdo ditë me personin e kontaktit, pjesë e Grupit të Gatshëm, të ngritur pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe do të përcjellë në kohë reale orientimet e këtij institucioni, me qëllim që të monitorohet sa më objektivisht situata dhe të zgjidhen në kohë problemet që dalin gjatë procesit të monitorimit.
- Grupi i Monitorimit do të ndjekë me vëmendje transmetimet në media, me qëllim që të evidentojë çdo rast të sjelljes së nëpunësit civil në kundërshtim me ligjin.

Tabela nr. 7.1. Pjesëmarrja e nëpunësve civilë në Grupet e Monitorimit

Institucionet e përfshira në monitorim	Punonjësit që kanë marrë pjesë në Grupet e Monitorimit
Administrata shtetërore	
<i>Aparati i Këshillit të Ministrave + aparati i ministrive + institucionet qendrore në varësi të Kryeministrit / ministrive + Prefekti i Qarkut</i>	395
Njësitë e qeverisjes vendore	
<i>Bashkitë + Këshillat e Qarkut</i>	253
Institucionet e pavarura	
<i>Institucionet e pavarura</i>	61
TOTALI	709

Referuar të dhënave të dërguara, rezulton se, të gjitha institucionet kanë miratuar urdhrin “Për ngritjen e Grupit të Punës për monitorimin e sjelljes së nëpunësve civilë gjatë fushatës zgjedhore” dhe Rregulloren e Brendshme të Grupit të Monitorimit, të cilat i kanë dërguar pranë Komisionerit në rrugë elektronike me e-mail, si dhe me shkresë zyrtare.

Grupi i monitorimit në secilin institucion ka qenë përgjegjës dhe ka verifikuar gjatë gjithë periudhës së fushatës zgjedhore, që përkon me periudhën nga data 14.4.2023 deri më 12.5.2023, prezencën në punë të nëpunësve civilë në institucion, e materializuar në aktkonstatimet ditore të mbajtura, në të cilat janë pasqyruar të gjitha hyrjet - daljet e punonjësve.

3. Monitorimi i prezencës në punë dhe situata e evidentuar sipas të dhënave të administruara

A. Institucionet pjesë e shërbimit civil dhe disa të dhëna mbi numrin e nëpunësve civilë të monitoruar

Procesi i monitorimit të zbatimit të kuadrit të ligjit për nëpunësin civil dhe monitorimi i sjelljes dhe veprimtarisë së nëpunësit civil gjatë periudhës zgjedhore për vitin 2023, përfshiu të gjithë institucionet që punësojnë nëpunës civilë.

Pas ngritjes së grupeve të monitorimit me urdhër të titullarit të çdo institucioni dhe miratimit të rregullores së brendshme të funksionimit të tyre, me fillimin zyrtarisht të fushatës zgjedhore, në datën 14.4.2023, institucionet kanë filluar raportimin periodik pranë Komisionerit lidhur me sjelljen e nëpunësve civilë si dhe problematikat e hasura gjatë procesit të monitorimit.

Në këtë mënyrë, pasi u përmbyll faza e përgatitjes së kuadrit ligjor dhe procedural të procesit të ngritjes dhe funksionimit të grupeve të monitorimit, 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.

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 aktkonstatimit, 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 (*aktkonstatimi*), 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 iu përgjigjën me korrektesë këtyre kërkesave.

Rezultoi se grupet e monitorimit vepruan duke administruar regjistrin e posaçëm të prezencës së punonjësve sipas modelit të dërguar nga Komisioneri, ku u materializuan disa sondazhe në

ditë për prezencën në punë të punonjësve, dy nga të cilat pasqyronin fillimin dhe mbarimin e orarit ditor të punës dhe të tjerat, janë kryer në kohë të ndryshme, përgjatë orarit zyrtar.

Në përfundim të procesit zgjedhor, Komisioneri raporton se janë përfshirë në procesin e mbikëqyrjes **205** institucione, sipas kësaj tipologjie:

- ✓ **112** Institucione të administratës shtetërore:
- ✓ **73** Njësi të Qeverisjes Vendore (NJQV):
- ✓ **20** institucione të pavarura

(Institucionet pjesë e shërbimit civil, të cilat janë përfshirë në procesin e monitorimit, siç janë institucionet e administratës shtetërore (112), institucionet e pavarura kushtetuese apo të krijuara me ligj të posaçëm (20) si dhe njësitë e qeverisjes vendore (73), janë evidentuar në Aneksin nr. 1: Lista e institucioneve, që ndodhet në fund të këtij raporti).

Sipas strukturës organizative të secilit institucion, numri i nëpunësve civilë të monitoruar në këto institucione, për periudhën nga 14 prill deri në datën 12 maj 2023, paraqitet në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 7.2 Numri i punonjësve në institucionet e monitoruara

(1) Administrata shtetërore <i>(Aparati i Këshillit të Ministrave + aparati i ministrive + institucione qendrore në varësi të Kryeministrit/ministrive + Prefekti i Qarkut)</i>	(2) Njësitë e Qeverisjes Vendore <i>(61 Bashki + 12 Këshilla Qarku)</i>	(3) Institucione të pavarura <i>(20 institucione të pavarura kushtetuese apo të krijuara me ligj të posaçëm)</i>	(4) Totali <i>(Nëpunës civilë të mbikëqyrur)</i> Shuma 1+2+3
6666	5558	1206	13425

Sipas statistikave që janë përpunuar nga Sekretariati i Komisionerit, rezulton se në mbikëqyrje janë përfshirë **13415** nëpunës civilë, të cilët janë monitoruar mesatarisht 3 herë në ditë për 18 ditë nga data 14 prill - 12 maj 2023, *(datat 17 prill, 21 prill dhe 1 maj kanë qenë festë zyrtare).*

Referuar të dhënave të dërguara nga Grupet e Monitorimit dhe të përpunuara nga Sekretariati i Komisionerit, vlerësojmë nivelin e lartë të bashkëpunimit me institucionet gjatë këtij procesi dhe gatishmërinë e tyre për të informuar Komisionerin për çdo informacion të kërkuar në lidhje me proceset e monitoruara.

B. Situata e konstatuar në lidhje me prezencën në punë, sipas informacioneve të raportuara nga Grupet e Monitorimit

Ashtu si është analizuar në këtë raport, grupet e monitorimit të ngritura pranë çdo institucioni, kanë monitoruar zbatimin e disiplinës lidhur me prezencën në punë të nëpunësve civilë gjatë

procesit zgjedhor për zgjedhjet vendore për vitin 2023 dhe aktkonstatimet lidhur me prezencën në punë të punonjësve janë dërguar për çdo ditë pranë Sekretariatit të Komisionerit.

Sekretariati i Komisionerit ka përpunuar të dhënat e dërguara për çdo ditë pune si dhe ka nxjerrë të dhënat e përgjithshme për gjithë periudhën zgjedhore që shtrihet nga data 4 prill - 12 maj 2023.

Të dhënat e grumbulluara tregojnë aspekte të ndryshme të sjelljes së nëpunësve civilë gjatë periudhës zgjedhore, siç janë të dhënat lidhur me prezencën në punë gjatë orarit zyrtar, pjesëmarrja e nëpunësve civilë në përbërje të komisioneve të administrimit zgjedhor, apo regjistrimi i tyre si kandidatë për kryetar bashkie apo kandidatë për anëtarë të këshillit bashkiak.

Të dhënat janë për periudhën nga *data 14.4.2023*, e cila përkon me datën e fillimit të fushatës zgjedhore për zgjedhjet vendore për vitin 2023 dhe përfundon me datën *12.5.2023* dhe përbëhet nga *18 ditë pune*, (datat 17 prill, 21 prill dhe 1 maj, të vitit 2023, kanë qenë festë zyrtare).

Drejtimit në të cilat është përqendruar puna e Komisionerit gjatë gjithë procesit të monitorimit me qëllim arritjen e konkluzioneve të qarta në lidhje me sjelljen dhe veprimtarinë e nëpunësit civil gjatë fushatës zgjedhore, si dhe të respektimit të të drejtave të tyre politike, i kemi analizuar më poshtë në përmbajtjen e këtij raporti.

Ashtu si është evidentuar edhe më sipër, nëpërmjet grupeve të monitorimit, është raportuar çdo ditë pranë Sekretariatit të Komisionerit dhe në përfundim ka rezultuar se në këtë proces janë përfshirë **13425** nëpunës civilë, të cilët kryejnë funksionet e tyre në **205** institucione.

Evidentojmë se, në grupin e të dhënave lidhur me prezencën në punë gjatë orarit zyrtar, janë përfshirë rastet e nëpunësve të cilët nuk janë gjetur pranë vendit të tyre të punës në momentin e kryerjes së sondazhit nga Grupi i Monitorimit. Mungesat janë të ndara në mungesa të justifikuara dhe mungesa të pajustificuara.

Në rastin e mungesave të justifikuara, institucionet së bashku me aktkonstatimin kanë dërguar edhe aktet/materialet shkresore përkatëse që provojnë arsyen e mosprezencës së nëpunësit në vendin e punës në momentin e kryerjes së sondazhit nga Grupi i Monitorimit.

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. 7.3 Situata e prezencës në punë për periudhën 14.4.2023 - 12.5.2023, sipas raportimit të Grupeve të Monitorimit

Institucionet e monitoruara	Mungesa të pa justifikuara	Mungesa të justifikuara		Totali i nëpunësve civilë të monitoruar për 18 ditë pune 1206 Numri i nëpunësve të monitoruar për çdo ditë të fushatës.
		Mungesa	Justifikimi	
Institucione të Pavarura	-	-	-	
Administrata shtetërore <i>(Aparati i Këshillit të Ministrave + aparati i ministrive + institucione qendrore në varësi të Kryeministrit/ministrive + Prefekti i Qarkut)</i>	5	3418	352 - raste leje vjetore 457 - raste raporte mjekësore 144 - raste leje lindje 1546 - raste të kushtëzuara nga natyra e punës, të justifikuara me autorizimin për shërbime brenda dhe jashtë vendit 325 - raste trajnime profesionale brenda vendit 22 - raste trajnime profesionale jashtë vendit 564 - leje nga eprori / lëvizje ditore në orare të caktuara 2 - raste pune me grafik 4 - raste pushimi për shërbim 24 orë 2 - leje pa të drejtë page	6666 Numri i nëpunësve të monitoruar për çdo ditë të fushatës.
Njësitë e Qeverisjes Vendore <i>(Bashki + Këshilla Qarku)</i>	4	1544	272 - raste leje vjetore 230 - raste raporte mjekësore 142 - raste leje lindje 181 - raste të kushtëzuara nga natyra e punës, të justifikuara me autorizimin për shërbime brenda vendit 248 - raste trajnime profesionale 451 - raste leje nga eprori / lëvizje ditore në orare të caktuara 3 - raste leje pa të drejtë page	5553 Numri i nëpunësve të monitoruar për çdo ditë të fushatës.

			17 - raste pune me grafik	
			624 - raste leje vjetore	
			687 - raste raporte mjekësore	
			286 - raste leje lindje	
			1727 - raste të kushtëzuara nga natyra e punës, të justifikuara me autorizimin për shërbime brenda vendit	
			573 - raste trajnime profesionale brenda vendit	13425
TOTALI	9	4962	22 - raste trajnime profesionale jashtë vendit	Numri i nëpunësve të monitoruar për çdo ditë të fushatës
			1015 - raste leje nga eprori / lëvizje ditore në orare të caktuara	
			5 - leje pa të drejtë page	
			4 - raste pushimi për shërbim 24 orë	
			19 - raste pune me grafik	

a. Rastet e mosprezencës në punë, të justifikuara

Bazuar në analizën e të dhënave të konstatuara rezulton se janë raportuar gjithsej **4962** mungesa të justifikuara, për **13425** nëpunës civilë të monitoruar për çdo ditë të fushatës, nga të cilat, sipas llojit të justifikimit të paraqitur nga subjektet në këtë rast, situata paraqitet e tillë:

- ✓ Në **624** raste, mungesat janë për arsye të lejeve vjetore;
- ✓ Në **687** raste, mungesat janë të justifikuara me raporte mjekësore;
- ✓ Në **286** raste, mungesat janë të justifikuara për shkak të lejes së lindjes;
- ✓ Në **1727** raste, mungesat janë të kushtëzuara nga natyra e punës, të justifikuara me autorizimin për shërbime brenda dhe jashtë vendit;
- ✓ Në **573** raste, mungesat janë për shkak të përfshirjes së punonjësve në trajnime profesionale brenda vendit;
- ✓ Në **22** raste, mungesat janë për shkak të përfshirjes së punonjësve në trajnime profesionale jashtë vendit;
- ✓ Në **1015** raste, mungesat janë konstatuar të pjesshme gjatë ditës, për arsye pune dhe arsye personale jashtë institucionit, të justifikuara nga eprori, sipas natyrës së punës;
- ✓ **5** mungesa, leje pa të drejtë page.
- ✓ Në **4** raste, mungesat janë konstatuar për arsye pushimi për shërbim 24 orë.
- ✓ Në **19** raste, mungesat janë për shkak të punës me grafik.

Nga gjithë sa analizuam më lartë, vlerësohet se rastet e mungesave të justifikuara janë në shifra normale, pasi marrja e pushimit vjetor të paguar me kërkesë të nëpunësit dhe miratim të punëdhënësit është një e drejtë e nëpunësit civil. Po kështu edhe arsyet e tjera të mungesave

siç janë leje lindje, raporte mjekësore, mungesa të kushtëzuara nga natyra e punës, pjesëmarrja e nëpunësve civilë në programe trajnimi të ndryshme si brenda dhe jashtë vendit, janë të arsyeshme duke iu referuar faktit që në procesin e monitorimit u përfshinë të gjitha institucionet e shërbimit civil dhe ky proces është kryer përgjatë gjithë periudhës zgjedhore, çdo ditë pune përgjatë gjithë orarit ditor të punës. Në këto raste, Komisioneri është informuar nga grupet e monitorimit për arsyet e mungesave, duke dërguar edhe aktet e justifikimit të mungesave të raportuara. Gjatë gjithë këtij procesi ka patur një bashkëpunim shumë të mirë me institucionet. Bashkitë e monitoruara kanë treguar gatishmërinë e tyre për të informuar Komisionerin për çdo informacion të kërkuar në lidhje me proceset e monitoruara.

b. Rastet e mosprezencës në punë, të pajustificuara

Nga ana tjetër, në lidhje me mungesat pa arsye, rezulton se nga grupet e monitorimit janë raportuar **9** raste të tilla, për **13425** nëpunës civilë, të monitoruar për çdo ditë pune, përgjatë gjithë fushatës zgjedhore.

Krahasimisht me të dhënat e pasqyruara në tabelën nr. 3, kjo shifër paraqitet e papërfillshme dhe vlerësohet si e arsyeshme në normalitetin e punës së përditshme të administratës. Megjithatë, Komisioneri ka kërkuar nga institucionet që edhe këto raste të verifikohen nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore në bashkëpunim me eprorin direkt të nëpunësit përkatës, të kryhet një hetim i plotë mbi arsyen e mosparaqitjes në punë të punonjësit dhe nëse arrihet në konkluzionin se mungesa e nëpunësit përkatës është e pajustificuar, të veprohet në përputhje me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil të parashikuar në kreun X “Disiplina në shërbimin civil”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe aktet nënligjore përkatëse që rregullojnë këtë institut të ligjit.

Komisioneri është duke i ndjekur në vijimësi këto raste dhe do të informojë Kuvendin në vijim për ecurinë e procesit.

4. Administrimi i shërbimit civil në lidhje me disa institute të ligjit për nëpunësin civil të aplikuar gjatë procesit zgjedhor

➤ *Monitorimi në subjekt*

Në zbatim të urdhrimit nr. 38 (128/1 prot.), datë 2.5.2023, “Për fillimin e procesit të monitorimit në subjekt të zbatimit të ligjit për nëpunësin civil, me fokus emërimet e reja dhe sjelljen e nëpunësve civilë gjatë periudhës së zgjedhjeve për organet e qeverisjes vendore”, Komisioneri ka ushtruar inspektime ditore në **44** subjekte, ashtu si parashikohej në këtë urdher të posaçëm.

Monitorimi në subjekt u fokusua në verifikimin zbatimit të ligjit për nëpunësin civil gjatë fushatës zgjedhore për zgjedhjet vendore të vitit 2023, lidhur me:

- Rastet e emërimeve të reja në punë, në pozicione të shërbimit civil.

- Raste të pezullimeve në shërbimin civil, për arsye të ndryshme.
- Raste të dorëheqjes nga shërbimi civil.
- Raste të largimeve nga shërbimi civil, si nëpërmjet aplikimit të masës disiplinore, ashtu edhe për shkak të dy vlerësimeve negative.
- Raste të masave disiplinore të llojeve të ndryshme, nëse ka pasur në këtë periudhë.
- Raste të nëpunësve civilë të emëruar në organet zgjedhore, që janë: KZAZ, KQV, GNV dhe aktet e miratimit nga ana e institucionit për këtë veprimtari.
- Raste të nëpunësve civilë që kandidojnë për Kryetar bashkie apo anëtarë të këshillave bashkiake, shoqëruar me aktet e pezullimit të tyre nga detyra, miratuar nga institucioni.
- Raste të denoncimeve në lidhje me problemet që kanë të bëjnë me parregullsi në drejtim të zbatimit të ligjit, në lidhje me pjesëmarrjen në fushatë elektorale.
- Raste të kallëzimeve penale, nëse evidentohen për nëpunës civilë në institucionin përkatës, apo të masave të sigurisë që janë marrë për nëpunësit civilë nga prokuroria apo gjykata.
- Probleme të ndryshme që i kanë dalë gjatë procesit të monitorimit, Grupit të Monitorimit.

Në procesin e monitorimit në subjekt u angazhua Sekretariati i Komisionerit, i cili nëpërmjet aktkonstatimeve të mbajtuara me Grupet e Monitorimit të ngritura pranë institucioneve si dhe relacioneve përkatëse ka informuar Komisionerin në lidhje me ecurinë e procesit si dhe zbatimin e ligjit për nëpunësin civil gjatë fushatës zgjedhore.

Gjatë monitorimit në subjekt Grupet e punës verifikuan mënyrën e plotësimit të “Aktkonstatimit” prej grupit të monitorimit, si dhe i udhëzuan ata për administrimin e gjithë dokumentacionit provues në lidhje me mungesat dhe lëvizjet e justifikuara apo mungesat e pajustificuara të nëpunësve gjatë orarit zyrtar të punës.

Në lidhje me rastet e pretenduara si shkelje disiplinore, në drejtim të mosrespektimit të disiplinës në punë, siç janë mungesat e pajustificuara, Grupet e Monitorimit janë orientuar që t'i hetojnë rast pas rasti dhe më tej, të kërkojnë fillimin e ecurisë disiplinore pranë organeve disiplinore, duke vlerësuar rëndësinë e shkeljes së konstatuar.

Në rastet me mungesa deri në 3 ditë, janë orientuar që kërkesa të paraqitet tek eprori direkt, pasi shkelja konsiderohet si e lehtë, sipas parashikimeve të nenit 57, të ligjit për nëpunësin civil, ndërsa për rastet e evidentuara me mungesa të pajustificuara të punonjësit mbi 3 ditë, janë orientuar që të paraqesin kërkesën pranë Komisionit të Disiplinës së institucionit, duke u konsideruar si shkelje të rënda e shumë të rënda disiplinore, sipas dispozitës së përmendur më sipër.

Ndërkohë, grupet e monitorimit janë orientuar që, në rast se gjatë hetimit rezulton se janë konsumuar elementët e veprave penale në fushën e zgjedhjeve, nga ana e punonjësve që nuk janë paraqitur në punë pa leje, zgjidhja e çështjes t'i raportohet organeve të drejtësisë. Ky është një proces që ende po vijon, pasi Komisioneri i ka kërkuar institucioneve hetimin e të gjitha rasteve të konstatuara me mungesa pa arsye.

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 nga ana e Sekretariatit të Komisionerit.

Të dhënat e administruara në lidhje me veprimete kryera me burimet njerëzore me objekt realizimin e instituteve të veçanta të ligjit për nëpunësin civil, për periudhën e fushatës zgjedhore, periudha nga 14.4.2023 deri në 12.5.2023, janë pasqyruar në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 7.4 Administrimi i shërbimit civil gjatë periudhës zgjedhore, (të dhëna të grumbulluara gjatë monitorimit në subjekt)

Nr.	Institucionet	Emërimet	Dorëheqje	Pezullim	Pension	Transferim
1	Institucionet e Pavarura	11	5	2	1	-
2	Administrata Shtetërore	8	8	7	5	-
3	Njësitë e Qeverisjes Vendore	3	17	18	1	1
	TOTAL	22	30	27	7	1

A. Rastet e emërimeve në pozicione të shërbimit civil nga data 14.04.2023 deri më datë 12.05.2023

Rezulton se, nga **22** raste emërimesh në pozicione të shërbimit civil të kryera gjatë periudhës zgjedhore, në **11** raste, i përkasin institucioneve të pavarura, në **8** raste institucioneve të administratës shtetërore dhe në **3** raste institucioneve të vetëqeverisjes vendore.

Nëpërmjet udhëzuesit nr. 11 (144 prot.), datë 10.2.2023, Komisioneri ka kërkuar nga institucionet e shërbimit civil që për një periudhë kohore të përcaktuar (nga data 1.3.2023 deri në datën 13.5.2023) **të pezullohet procesi për të nisur procedura të reja rekrutimi** në të gjitha institucionet e sistemit të shërbimit civil, me qëllim që të parandalohet mundësia për tu përdorur si një mjet për të ndikuar negativisht në procesin zgjedhor. Ky udhëzim i Komisionerit **është zbatuar në mënyrë unanime nga të gjitha institucionet, pa asnjë kontestim.**

Referuar udhëzimit si më sipër, në rastet kur institucionet kanë vlerësuar se ndodhen në kushtet kur janë paraqitur nevojat të përligjura për të plotësuar pozicionet e punës dhe me qëllim që të mos pengohet veprimtaria e institucionit, i janë drejtuar Komisionerit (bëhet fjalë për **8** institucione, kryesisht në tipologjinë e institucioneve të pavarura, KLP dhe AMA), duke kërkuar të vlerësohet mundësia për shpalljen e **25** pozicioneve vakante, (nga të cilat rezulton se është miratuar kërkesa për 22 pozicione pune dhe është refuzuar kërkesa për 3 pozicione).

Në të gjitha rastet e emërimeve në pozicione të shërbimit civil, përveç 1 rasti që i përket

institucioneve të vetëqeverisjes vendore (*Bashki*), procesi është zhvilluar në përputhje me ligjin.

Vlen të evidentohet fakti se institucionet pjesë e shërbimit civil i janë përmbajtur dhe kanë zbatuar në mënyrë korrekte Udhëzuesin “*Për unifikimin e zbatimit të ligjit për nëpunësin civil në drejtim të zhvillimit të procesit të rekrutimit gjatë periudhës zgjedhore; pjesëmarrjes së nëpunësve civilë në institucionet e administrimit të procesit zgjedhor; respektimit të të drejtave të tyre politike e detyrimeve ligjore; ndërveprimin e nëpunësve civilë me "Platformat" apo "Rrjetet sociale" që shfaqen për publikun nëpërmjet internetit, për të shmangur propagandën elektorale; si dhe masat që duhet të marrin institucionet për të monitoruar situatën*”, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, duke kërkuar miratimin paraprak të këtij të fundit përpara fillimit të procedurave, të diktuar nga nevojat imediate të institucionit.

Në rastet e pozicioneve të kategorisë ekzekutive të krijuara si vende vakante në mënyrë të përkohshme, për shkak të lejes së lindjes, institucionet kanë proceduar me emërimin e përkohshëm të kandidatëve fitues nga lista e pritjes, në përputhje me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil.

B. Rastet kur është bërë efektiv instituti i dorëheqjes nga detyra gjatë fushatës zgjedhore, nga data 14.4.2023 deri më datë 12.5.2023

Referuar të dhënave në tabelën e mësipërme, rezultojnë **30** raste të përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil nëpërmjet dorëheqjes nga detyra, nga të cilat **5** raste, i përkasin institucioneve të pavarura; **8** raste, institucioneve të administratës shtetërore dhe **17** raste, njësisive të qeverisjes vendore.

C. Rastet e pezullimit të marrëdhënies në shërbimin civil nga data 14.4.2023 deri më datë 12.5.2023

Gjatë kësaj periudhe, rezulton se kanë pezulluar marrëdhënien në shërbimin civil, **27** nëpunës civilë, nga të cilët, në **2** rastet që i përkasin institucioneve të pavarura; **7** raste administratës shtetërore dhe **18** raste njësisive të qeverisjes vendore. Kërkesa për pezullim në **8** raste nuk ka lidhje me procesin zgjedhor, ndërsa në **19** raste, asyeja e kërkesës për pezullim lidhet me pjesëmarrjen e nëpunësve si kandidatë për t’u zgjedhur në organet vendore.

Ç. Rastet e lirimit nga shërbimi civil për shkak të ligjit (plotësimit të moshës për pension të plotë pleqërie) nga data 14.4.2023 deri më datë 12.5.2023

Për të gjithë periudhën zgjedhore ka pasur **7** raste, të lirimit nga shërbimi civil, për shkak të mbushjes së moshës për daljen në pension të plotë pleqërie, nga të cilat **1** rast i përket institucioneve të pavarura; **5** raste institucioneve të administratës shtetërore dhe **1** rast, institucioneve të qeverisjes vendore.

D. Rastet e transferimit nga shërbimi civil nga data 14.4.2023 deri më datë 12.5.2023

Gjatë kësaj periudhe është evidentuar vetëm **1** rast transferimi në njësitë e qeverisjes vendore, për arsye të nevojave të institucionit.

Nisur nga analiza e të dhënave ditore të dërguara nga Grupet e Monitorimit, të ngritura në **205** institucione që punësojnë nëpunës civilë të administruara nga Sekretariati i Komisionerit, si dhe duke pasur parasysh situatën e konstatuar gjatë monitorimit nëpërmjet vizitave në subjekt të veprimtarisë dhe sjelljes së nëpunësve civilë gjatë kësaj fushate elektorale për zgjedhjen e organeve vendore, në përgjithësi, në këto institucione vërehet një sjellje korrekte e nëpunësve civilë, të cilët kanë respektuar parimet, kërkesat dhe procedurat e kërkuara nga ligji për nëpunësin civil.

Gjatë këtij procesi, nuk janë konstatuar raste të emërimeve në kundërshtim me ligjin, denoncimeve apo marrjes së masave disiplinore për nëpunësit që ushtrojnë funksionet pranë subjekteve të monitoruara. Kjo situatë vlerësohet si një zhvillim pozitiv në drejtim të respektimit të parimit të paanësisë politike dhe qëndrueshmërisë në shërbimin civil.

Ndërsa, në rastin e **9** mungesave të raportuara nga grupet e Monitorimit si mungesa të pajustificuara, nevojitet kryerja e një hetimi nga ana e subjekteve të ngarkuara nga ligji me këtë detyrë dhe marrja e masave të nevojshme nëse rezulton se këto mungesa janë të pajustificuar.

Në rastin e aplikimit të institutit të pezullimit, nga nëpunësit civilë, për shkak të pjesëmarrjes si kandidat në organet vendore, nga ana e njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, rezulton se është respektuar kërkesa ligjore, për konstatimin e pezullimit të statusit të nëpunësit civil.

5. Respektimi i të drejtës së nëpunësit civil për t'u regjistruar si kandidat për kryetar bashkie/kandidat për këshillin e bashkisë, si dhe komisioner në përbërje të komisioneve të administrimit zgjedhor

Në lidhje me këtë aspekt, Komisioneri ka kërkuar dhe më tej, ka administruar të dhëna prej institucioneve, të cilat pasqyrojnë rastet kur nëpunësit civilë kanë shprehur interesin për t'u angazhuar në komisionet e administrimit zgjedhor në përbërje të KZAZ-ve, KQV-ve, GNV-ve, si Trajner i KQZ, apo Operator Teknik.

Komisioneri e ka vlerësuar këtë pjesëmarrje si një veprimtari të jashtme të nëpunësit civil, pasi nuk përfshihet në detyrat e tij funksionale sipas përshkrimit të punës dhe nuk është një detyrim ligjor i parashikuar nga ndonjë ligj specifik. Për këtë arsye, në mbështetje të nenit 47, të ligjit për nëpunësin civil, ku parashikohet detyrimi i deklaratimit 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-së, i ka kërkuar institucioneve që të mos bëhen pengesë për të dhënë këto leje.

Në vijim të monitorimit të procesit, Komisioneri ka konstatuar se nga ana e titullarit të institucionit, pas kërkesës së nëpunësit civil, është zbatuar kërkesa ligjore, për të lejuar nëpunësit civilë të marrin pjesë në këto kategori veprimtarish, të tilla si, pjesëmarrje në administratën zgjedhore, në përbërje të KZAZ-ve, KQV-ve dhe GNV-ve, duke nxjerrë edhe autorizimin përkatës.

Tabela nr. 7.5 Statistika në lidhje me pjesëmarrjen e nëpunësve civilë si kandidatë për zgjedhjet vendore të datës 14 maj 2023 dhe si komisioner zgjedhor

Nr.	Institucionet	Kandidat për kryetar bashkie	Kandidat për anëtarë këshilli bashkiak	Pjesëmarrja në komisionet zgjedhore (në përbërje të KZAZ-ve/KQV-ve/GNV-ve)		
				KZAZ	KQV	GNV
1	Institucionet e Pavarura	-	1	1	1	1
2	Administrata Shtetërore	2	5	26	42	23
3	Njësitë e Qeverisjes Vendore	0	6	41	40	27
TOTAL		2	12	68	83	51

Duke i krahasuar këto të dhëna me të dhënat e grumbulluara gjatë procesit zgjedhor për zgjedhjet vendore të viti 2019, konstatohet se në procesin zgjedhor të këtij viti janë angazhuar më pak nëpunës civilë si kandidatë për zgjedhjet vendore të datës 14 maj 2023, (si kandidatë për kryetar bashkie/anëtarë këshilli bashkiak) dhe si komisioner zgjedhor në përbërje të KZAZ-ve, KQV-ve dhe GNV-ve. Por në këtë rast, të dhënat janë vetëm për një pjesë të punonjësve të punësuar në institucione shtetërore, pra vetëm për punonjësit ndaj të cilëve zbatohet ligji për nëpunësin civil. Nga ana tjetër, rezulton se në asnjë rast nuk ka pasur pengesa nga institucionet e shërbimit civil e konkretisht nga eprori direkt dhe njësia e personelit për të miratuar lejen me shkrim për këtë veprimtari dhe nga ana e nëpunësve civilë është vlerësuar se angazhimi në këtë proces ndikon në përmbushjen e detyrave funksionale si pjesë e shërbimit civil.

Nga sa është paraqitur në tabelën e mësipërme, vlerësohet se trupa e nëpunësve civilë vijon të ndihmojë në procesin e administrimit të zgjedhjeve, 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 njësive 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'iu shmangur rregullave të qarta të disiplinës në punë, si dhe procedurave specifike që kërkohen të respektohen nga 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 njësive të administrimit të burimeve njerëzore në këto institucione, të cilat kanë probleme në drejtim të realizimit të detyrave të vështira funksionale që duhet të realizojnë sipas ligjit për nëpunësin civil, pasi shpesh ngarkohen me detyra të tjera, në ndihmë të veprimtarisë së njësive 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 njësive 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 civilë 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.

6. Verifikimi i informacioneve të dërguara pranë Komisionerit

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.

Në datën 4.5.2023, në postën elektronike të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka ardhur informacioni “*Denoncim*”, për 21 punonjës të **Bashkisë Cërrik**, për pjesëmarrje në një takim elektoral, gjatë vizitës të Kryeministrit të Shqipërisë në këtë qytet, në datën 1.5.2023.

Në lidhje me situatën e krijuar, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, nëpërmjet postës elektronike, e-mail të datës 8.5.2023, ka kërkuar verifikimin e rastit nga ana e burimeve njerëzore të kësaj bashkie.

Në vijim të komunikimit, me e-mail të datës 9.5.2023, Bashkia Cërrik, ka njoftuar Komisionerin se, nga 21 punonjës të denoncuar, 17 prej tyre janë nëpunës civilë, ndërsa në 4 raste bëhet fjalë për punonjës të emëruar në pozicione pune jashtë shërbimi civil.

Pas hetimit administrativ të rastit të mësipërm, rezultoi se kjo veprimtari politike është zhvilluar në datën 1.5.2023, që ishte ditë pushimi zyrtar dhe për këtë arsye nuk u evidentua asnjë shkelje që vërteton sjelljen e nëpunësve civilë, që vijnë në kundërshtim me pikën 1, të nenit 37, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ku citohet se: “*Nëpunësi civil ka të drejtë të marrë pjesë në veprimtari politike jashtë orarit zyrtar dhe nuk duhet të shprehë hapur bindjet apo preferencat e tij politike*”.

Për këtë arsye hetimi administrativ në lidhje me rastin në fjalë, nuk u vijua më tej.

7. Bashkëpunimi me institucionet brenda vendit, përfaqësues të organizmave ndërkombëtare dhe organizata joqeveritare

Një aspekt i rëndësishëm i veprimtarisë së Komisionerit në realizimin e procesit të mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil dhe monitorimit të sjelljes së nëpunësve civilë gjatë procesit zgjedhor për zgjedhjet vendore për vitin 2023, ka qenë edhe bashkëpunimi me institucionet brenda vendit, me përfaqësues të organizmave ndërkombëtare si dhe me organizata joqeveritare.

Gjatë këtij procesi Komisioneri ka bashkëpunuar ngushtësisht me Departamentin e Administratës Publike dhe Komisionin Qendror të Zgjedhjeve. Aktualisht po bashkëpunohet për rakordimin e të dhënave midis institucioneve tona, për të përcaktuar vendimmarrjen e KQZ-së me subjekte nëpunës civile, pasi nuk është e mundur që të realizohet nga KQZ, me qëllim që të ndjekim në vijimësi ecurinë e tyre, në lidhje me ankimin në gjykatë. Më tej, do të vlerësohet nëse ka shkelje disiplinore nga ana e nëpunësve civilë, për të kaluar më pas shqyrtimi i rasteve, nëpërmjet organeve të disiplinës.

Komisioneri ka bashkëpunuar me institucionin e Kuvendit të Shqipërisë, si dhe Task- Forcën, e krijuar me vendimin nr. 234, datë 20.4.2023, të Këshillit të Ministrave, *“Për marrjen e masave dhe monitorimin e veprimtarisë, sjelljes apo përdorimit të burimeve njerëzore, financiare dhe logjistike të administratës shtetërore, gjatë procesit zgjedhor për zgjedhjet vendore, për vitin 2023”*, të cilët janë informuar rregullisht në vijimësi në lidhje me ecurinë e këtij procesi.

Njëkohësisht, Komisioneri ka vijuar bashkëpunimin edhe me përfaqësues të organizmave ndërkombëtare që e ushtrojnë aktivitetin e tyre në vendin tonë, të cilat i ka informuar lidhur me masat e marra, për të siguruar zbatimin e ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij, në koherencë edhe me parashikimet e Kodit Zgjedhor dhe akteve rregullatore të nxjerra nga Komisioni Qendror i Zgjedhjeve, sidomos në drejtim të sigurimit të sjelljes korrekte dhe të paanshme të nëpunësve që kryejnë detyrat në sistemin e shërbimit civil, në këtë situatë specifike zgjedhore. Ndër këto institucione, përmendim: Kryetarin e Prezencës së OSBE-së në Shqipëri (OSCE), Kreun e Delegacionit të Bashkimit Evropian në Shqipëri dhe Kreun e Zyrës në Detyrë të Këshillit të Evropës në Shqipëri. Përfaqësuesve të këtyre organizmave iu ëshë dërguar një përmbledhje e veprimeve administrative të realizuara me qëllim zhvillimin normal të procesit të monitorimit nga Komisioneri.

Në realizimin e procesit të monitorimit, Komisioneri ka bashkëpunuar edhe me organizata joqeveritare. Në këtë rast përmendim Organizatën Jofitimiprurëse Qendra *“Qëndresa Qytetare”* dhe KRIK të cilat kanë monitoruar procesin zgjedhor përfshirë edhe angazhimin e nëpunësve civilë në fushatën e zhvilluar për zgjedhjet e datës 14 maj 2023.



- Nga analiza dhe trajtimi i të dhënave të dërguara nga Grupet e Monitorimit, të ngritura në **205** institucione të shërbimit civil, të cilat janë përpunuar më tej nga Sekretariati i Komisionerit gjatë procesit zgjedhor për zgjedhjet vendore për vitin 2023, Komisioneri vlerëson se ka patur një sjellje korrekte të nëpunësve civilë, të cilët kanë respektuar parimet, kërkesat dhe procedurat e kërkuara nga ligji për nëpunësin civil.
- 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.
- Gjatë gjithë periudhës zgjedhore, trupa e nëpunësve civilë, ka qenë në detyrë gjatë orarit zyrtar, duke kryer detyrat në përputhje me detyrimet e përcaktuara në ligjin për nëpunësin civil.
- Në rastin e aplikimit të institutit të pezullimit, për shkak të pjesëmarrjes si kandidat për kryetar bashkie/kandidat për këshillin e bashkisë, në këto zgjedhje vendore, 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 nëpunësit që të angazhohen në komisionet e administrimit zgjedhor, në përbërje të KZAZ-ve, KQV-ve dhe GNV-ve, Trajner i KQZ, apo Operatorëve Teknikë, duke lëshuar edhe autorizimin përkatës.
- Rregullat e vendosura nga KQZ, për veprimtarinë e nëpunësve të administratës, ku përfshihen edhe nëpunësit civilë, kanë qenë në përputhje të plotë me ligjin për nëpunësin civil dhe kanë qartësuar subjektet për të dalluar qartë llojin e shkeljes disiplinore.
- Komisioneri është duke e ndjekur ecurinë e verifikimit të rasteve të raportuara nga Grupet e Monitorimit si mungesa të pajustificuara, nga ana e subjekteve të ngarkuara nga ligji me këtë detyrë dhe marrjen e masave të nevojshme nëse rezulton se këto mungesa janë të pajustificuar.
- Komisioneri është duke ndjekur veprimet e KQZ-së, me qëllim që në përfundim të shqyrtimit të rasteve të ndërhyjë nëse evidentohen nëpunës civilë, të penalizuar për shkak të shkeljes së ligjit.

- 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 burimeve njerëzore duhet të kujdesen që të sigurojnë një disiplinë korrekte edhe në situatën normale, pas zgjedhjeve.
- Për periudhën e monitorimit, nuk janë konstatuar raste të emërimeve në kundërshtim me ligjin në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, duke mos respektuar procedurën e konkurrimit.
- 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.
- Mbështetur në praktikën e mirë të punës të krijuar në realizimin e procesit të monitorimit të sjelljes së nëpunësve civilë gjatë kësaj periudhe zgjedhore si dhe në periudhat e mëparshme, Njësitë e administrimit të burimeve njerëzore të bashkive të monitorura, duhet të vijojnë komunikimin me Komisionerin, me qëllim që të rritet niveli i përmbushjes së detyrimeve të nëpunësve civilë gjatë periudhës zgjedhore në proceset që do të realizohen në të ardhmen.
- Në përfundim, Komisioneri i falenderon institucionet e shërbimit civil që u përfshinë në procesin zgjedhor për zgjedhjet vendore për vitin 2023 dhe nëpunësit që ishin aktorë të procesit të monitorimit të sjelljes së nëpunësve civilë gjatë këtij procesi zgjedhor, për bashkëpunimin dhe zbatimin e udhëzimeve të Komisionerit.

RESPEKTIMI I PROCEDURAVE TË LIRIMIT NGA SHËRBIMI CIVIL PËR PUNONJËSIT QË PLOTËSOJNË MOSHËN E PENSIONIT TË PLOTË TË PLEQËRISË

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, bazuar në nenin 14, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ka vijuar procesin e verifikimit lidhur me zbatimin e nenit 65, germa “c”, të ligjit nr. 152/2013, dispozitë e cila urdhëron lirim nga shërbimi civil të nëpunësve që kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë.

Për realizimin e këtij procesi, Komisioneri, në muajin maj 2023, ka kërkuar nga njësitë përgjegjëse të raportojnë për nëpunësit që mbahen në punë pas plotësimit të moshës së pensionit të pleqërisë deri në momentin e raportimit, si dhe për nëpunësit të cilët e plotësojnë moshën për të dalë në pension deri në fund të vitit kalendarik. Nga ana e institucioneve janë raportuar të dhënat e kërkuara nga Komisioneri në lidhje me aspektet e mëposhtme:

- ∴ *Emër Mbiemër, të nëpunësve që kanë plotësuar moshën e pensionit;*
- ∴ *Pozicioni i punës dhe akti i emërimit në pozicionin aktual;*
- ∴ *Datëlindja e nëpunësit në fjalë;*
- ∴ *Data e plotësimit të moshës për pension të plotë pleqërie.*

Konkretisht, është komunikuar me **178** institucione të administratës publike, pjesë e administratës shtetërore (*Kryeministria dhe ministrinë e linjës të cilat kanë raportuar dhe për institucionet në varësi të tyre*), njësi të vetëqeverisjes vendore dhe institucione të pavarura, të ndara si më poshtë:

Grafiku nr. 8.1 Numri i institucioneve me të cilat është komunikuar, të ndara sipas tipologjisë së tyre



Nga verifikimi i informacionit të dërguar ka rezultuar se deri në dhjetor 2023 kanë mbushur moshën për përfitimin e pensionit të plotë të pleqërisë **275** nëpunës civilë, nga të cilët **50** raste janë mbartur nga viti 2022 dhe **225** raste, i përkasin vitit 2023.

Ky proces është përmbyllur me një raport vlerësimi, të miratuar me vendimin nr. 7, datë 24.01.2024, “Për miratimin e raportit mbi përfundimin e procesit të verifikimit të rasteve të nëpunësve civilë që mbahen në punë në kundërshtim me ligjin për nëpunësin civil pas plotësimit të moshës së pensionit të pleqërisë, për vitin 2023”, të Komisionerit. Situata e pasqyruar në këtë raport, paraqitet në vijim.

1. Situata e konstatuar në administratën shtetërore

A. Kryeministria/ministritë e linjës

Njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të Kryeministrit dhe 11 ministrive kanë dërguar të dhëna për aparatin e tyre. Në mënyrë të detajuar, kjo situatë paraqitet në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 8.1 Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë gjatë vitit 2023, për aparatin e Kryeministrit dhe ministrive

Nr.	Institucioni	Nëpunës në kushtet e nenit 65, pika 1/c, të ligjit nr.152/2013, i ndryshuar
1.	Kryeministria	-
2.	Ministria e Drejtësisë	-
3.	Ministria e Financave dhe Ekonomisë	10
4.	Ministria e Brendshme	-
5.	Ministria e Kulturës	-
6.	Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë	2
7.	Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë	4
8.	Ministria e Mbrojtjes	3
9.	Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural	6
10.	Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale	1
11.	Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme	5
12.	Ministria e Turizmit dhe Mjedisit	2
	TOTAL	33

Komisioneri ka ndjekur situatën dhe rezulton se për **32** nëpunës (nga të cilët 14 nëpunës, e kanë plotësuar moshën për përfitimin e pensionit të plotë të pleqërisë në fund të vitit 2022), marrëdhënia në shërbimin civil është përfunduar në 31 raste vullnetarisht nga ana e institucionit dhe në 1 rast në zbatim të vendimit të Komisionerit.

Në **3** raste në institucione të administratës shtetërore, Komisioneri ka refuzuar kërkesën e institucionit për shtyrjen e datës së daljes në pension dhe njëkohësisht ka kërkuar nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucioneve që të dërgojnë menjëherë pranë Departamentit të Administratës Publike kërkesën për të plotësuar pozicionet e punës, me qëllim që Departamenti, fillimisht të vlerësojë emergjencën e rastit dhe më tej të marrë masat për plotësimin e tyre me një nga mënyrat e parashikuara nga ligji: transferim të përkohshëm; emërim nga lista e zbatimit të vendimeve gjyqësore; emërim nga lista e fituesve në procese konkurrimi, të pa emëruar; apo më tej, nëpërmjet procedurës së rekrutimit (*lëvizje paralele; ngritje në detyrë, apo pranim nga jashtë shërbimit civil, brenda përqindjes së lejuar nga ligji*).

Për **12** nëpunës të cilët e kanë plotësuar moshën për pension të plotë pleqërie deri në muajin dhjetor 2023, Komisioneri është në pritje të informacioneve nga institucionet për masat e marra, përpara se të dalë me vendime paralajmëruese për rregullimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil për këto raste.

B. Institucionet në varësi të Kryeministrit dhe ministrive

Në përmbushje të detyrimit ligjor të sipërcituar, Kryeministria dhe ministrinë kanë raportuar edhe për institucionet në varësi të tyre, pjesë e shërbimit civil. Nga mbledhja dhe përpunimi i informacionit për **75** institucione varësie të administratës shtetërore, vërehet se vetëm në **39** prej tyre janë paraqitur raste të nëpunësve që kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë.

Konkretisht, bëhet fjalë për **113** nëpunës që e përmbushnin këtë kriter ligjor deri në fund të vitit kalendarik 2023.

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

Tabela nr. 8.2 Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë gjatë vitit 2023, për institucionet e varësisë të administratës shtetërore

Nr.	Institucioni	Nëpunës në kushtet e nenit 65, pika 1/c, të ligjit nr.152/2013, i ndryshuar
1.	Agjencia e Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara	1
2.	Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve	16
3.	Drejtoria e Përgjithshme e Doganave	15
4.	Prefektura e Qarkut Shkodër	1
5.	Agjencia e Zhvillimit Bujqësor dhe Rural	2
6.	Agjencia Rajonale e Shërbimit Veterinar dhe Mbrojtjes së Bimëve, Vlorë	3
7.	Prefektura e Qarkut Tiranë	1
8.	Agjencia Rajonale e Shërbimit Veterinar dhe Mbrojtjes së Bimëve, Tiranë	2
9.	Agjencia Rajonale e Shërbimit Veterinar dhe Mbrojtjes së Bimëve, Elbasan	1

10.	Agjencia Rajonale e Ekstensionit Bujqësor, Lushnje	4
11.	Agjencia Rajonale e Ekstensionit Bujqësor, Tiranë	1
12.	Prefektura e Qarkut Durrës	2
13.	Agjencia Menaxhimit Mbetjeve Ujore	1
14.	Drejtoria e Përgjithshme e Standartizimit	2
15.	Agjencia Kombëtare e Kërkimit Shkencor dhe Inovacionit	1
16.	Autoriteti Kombëtar për Sigurinë dhe Emergjencat në Miniera	2
17.	Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar	1
18.	Shërbimi Gjeologjik Shqiptar	6
19.	Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve	2
20.	Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	2
21.	Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore	3
22.	Agjencia Kombëtare e Pyjeve	1
23.	Inspektoriati Shtetëror Teknik dhe Industrial	3
24.	Agjencia Kombëtare e Duhan - Cigareve	2
25.	Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë	1
26.	Enti Shtetëror i Farërave dhe Fidanëve	1
27.	Agjencia Kombëtare e Mjedisit	4
28.	Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Shkodër	4
29.	Agjencia Kombëtare e Mbrojtjes Civile	2
30.	Drejtoria e Përgjithshme e Parandalimit të Pastrimit të Parave	1
31.	Qendra Kombëtare e Biznesit	1
32.	Drejtoria e Përgjithshme e Rezervave Materiale të Shtetit	1
33.	Drejtoria e Përgjithshme e Metrologjisë	5
34.	Agjencia Kombëtare Bërthamore	1
35.	Drejtoria e Përgjithshme Detare	3
36.	Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve	1
37.	Agjencia Rajonale e Ekstensionit Bujqësor, Korçë	4
38.	Agjencia Rajonale e Ekstensionit Bujqësor, Shkodër	5
39.	Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit	4
TOTAL		113

Për **76** nëpunës (nga të cilët 18 nëpunës, e kanë plotësuar moshën për përfitimin e pensionit të plotë të pleqërisë në fund të vitit 2022), marrëdhënia në shërbimin civil është përfunduar vullnetarisht nga ana e institucionit.

Për **9** raste, në këtë tipologji institucionesh, Komisioneri ka refuzuar kërkesën për shtyrjen e datës së daljes në pension dhe ka kërkuar nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucioneve që të dërgojnë menjëherë pranë Departamentit të Administratës Publike kërkesën për të plotësuar pozicionet e punës, me qëllim që të vijojë procedura, ashtu si e kemi sqaruar më sipër, në kategorinë e ministrive të linjës.

Për **46** nëpunës, të cilët e kanë plotësuar moshën për pension të plotë pleqërie deri në muajin dhjetor 2023, Komisioneri është në pritje të informacioneve nga institucionet për masat e marra përpara se të dalë me vendime paralajmëruese për rregullimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil për këto raste.

2. Situata e konstatuar në njësitë e qeverisjes vendore

A. Bashki

Njësitë përgjegjëse të bashkive kanë raportuar **58** nëpunës të cilët e kanë plotësuar ose e plotësojnë moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në fund të vitit kalendarik 2023. Në mënyrë të detajuar, kjo situatë paraqitet në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 8.3 Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë gjatë vitit 2023, për bashkitë

Nr.	Bashkitë	Nëpunës në kushtet e nenit 65, pika 1/c, të ligjit nr.152/2013, i ndryshuar
1.	Bashkia Poliçan	-
2.	Bashkia Mat	3
3.	Bashkia Bulqizë	2
4.	Bashkia Klos	-
5.	Bashkia Prrenjas	-
6.	Bashkia Roskovec	-
7.	Bashkia Libohovë	-
8.	Bashkia Tepelenë	-
9.	Bashkia Kolonjë	-
10.	Bashkia Peqin	-
11.	Bashkia Skrapar	-
12.	Bashkia Belsh	-
13.	Bashkia Rrogozhinë	2
14.	Bashkia Dibër	4
15.	Bashkia Himarë	1
16.	Bashkia Maliq	1
17.	Bashkia Mallakastër	-
18.	Bashkia Përmet	1
19.	Bashkia Mirditë	-
20.	Bashkia Dimal	1
21.	Bashkia Pustec	-
22.	Bashkia Kuçovë	-
23.	Bashkia Pukë	-
24.	Bashkia Devoll	-
25.	Bashkia Delvinë	1
26.	Bashkia Librazhd	-
27.	Bashkia Has	-
28.	Bashkia Tropojë	1
29.	Bashkia Malësia e Madhe	-
30.	Bashkia Kukës	-
31.	Bashkia Kurbini	-

32.	Bashkia Memaliaj	1
33.	Bashkia Vlorë	-
34.	Bashkia Krujë	-
35.	Bashkia Divjakë	1
36.	Bashkia Vau Dejës	-
37.	Bashkia Gramsh	-
38.	Bashkia Finiq	2
39.	Bashkia Berat	-
40.	Bashkia Konispol	-
41.	Bashkia Patos	1
42.	Bashkia Durrës	5
43.	Bashkia Shijak	-
44.	Bashkia Shkodër	1
45.	Bashkia Kamëz	-
46.	Bashkia Sarandë	1
47.	Bashkia Cërrik	-
48.	Bashkia Korçë	-
49.	Bashkia Gjirokastrë	2
50.	Bashkia Lushnjë	3
51.	Bashkia Fushë Arrëz	-
52.	Bashkia Dropull	1
53.	Bashkia Pogradec	1
54.	Bashkia Lezhë	-
55.	Bashkia Vorë	-
56.	Bashkia Tiranë	11
57.	Bashkia Selenicë	1
58.	Bashkia Elbasan	3
59.	Bashkia Fier	7
60.	Bashkia Këlcyrë	-
61.	Bashkia Kavajë	-
	TOTAL	58

Gjatë vitit 2023, në zbatim të vendimit të Komisionerit ose vullnetarisht nga ana e institucionit, ka përfunduar marrëdhënia në shërbimin civil për **61** nëpunës (nga të cilët 17 nëpunës, e kanë plotësuar moshën për përfitimin e pensionit të plotë të pleqërisë në fund të vitit 2022).

Komisioneri ka kërkuar nga njësitë e burimeve njerëzore të këtyre bashkive të marrin masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit për **4** nëpunës të tyre të cilët e kanë plotësuar moshën e pensionit të plotë të pleqërisë në fund të vitit 2022. Komisioneri ka kërkuar njëkohësisht që pozicionet e tyre të punës të shpallen të lira, për t'u plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit.

Për **14** nëpunës të cilët e kanë plotësuar moshën për pension të plotë pleqërie deri në muajin dhjetor 2023, Komisioneri është në pritje të informacioneve nga institucionet për masat e

marra përpara se të dalë me vendime paralajmëruese për rregullimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil për këto raste.

B. Këshillat e Qarkut

Referuar informacionit të dërguar nga **12** Këshillat e Qarkut, rezulton se **6** nëpunës e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në fund të vitit kalendarik 2023. Në mënyrë të detajuar, kjo situatë paraqitet në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 8.4 Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë gjatë vitit 2023, për Këshillat e Qarkut

Nr.	Këshillat e Qarkut	Nëpunës në kushtet e nenit 65, pika 1/c, të ligjit nr.152/2013, i ndryshuar
1.	Këshilli i Qarkut Lezhë	-
2.	Këshilli i Qarkut Kukës	-
3.	Këshilli i Qarkut Durrës	-
4.	Këshilli i Qarkut Berat	4
5.	Këshilli i Qarkut Dibër	-
6.	Këshilli i Qarkut Shkodër	-
7.	Këshilli i Qarkut Tiranë	-
8.	Këshilli i Qarkut Vlorë	-
9.	Këshilli i Qarkut Elbasan	1
10.	Këshilli i Qarkut Gjirokastrë	-
11.	Këshilli i Qarkut Korçë	-
12.	Këshilli i Qarkut Fier	1
	TOTAL	6

Për **1** nëpunës, marrëdhënia në shërbimin civil është përfunduar vullnetarisht nga ana e institucionit.

Për **4** raste, Komisioneri ka refuzuar kërkesën për shtyrjen e datës së daljes në pension dhe ka kërkuar nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucioneve që të marrin masa për përfundimin e marrëdhënies së punës dhe plotësimin e pozicioneve të lira.

Aktualisht Komisioneri është në pritje të informacionit nga institucioni për masat e marra përpara se të dalë me vendim paralajmërues për rregullimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil për këtë rast.

3. Situata e konstatuar në institucionet e pavarura

Për përmbushjen e kësaj detyre dhe mbledhjen e informacionit sa më të saktë dhe gjithëpërfshirës, Komisioneri ka kërkuar informacion nga **18** institucione të pavarura, në të cilat situata paraqitet si më poshtë:

Referuar informacionit të dërguar, rezulton se **15** nëpunës e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në fund të vitit kalendarik 2023.

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

Tabela nr. 8.5 Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në fund të vitit 2023, për institucionet e pavarura

Nr.	Institucione të Pavarura	Nëpunës në kushtet e nenit 65, pika 1/c, të ligjit nr.152/2013, i ndryshuar
1.	Autoriteti për Informimin mbi Dokumentet e Ish-Sigurimit të Shtetit	-
2.	Avokati i Popullit	-
3.	Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi	-
4.	Autoriteti i Komunikimeve Elektronike dhe Postare	-
5.	Gjykata Kushtetuese	-
6.	Komisionit Qendror i Zgjedhjeve	-
7.	Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale	1
8.	Autoriteti i Mediave Audiovizive	2
9.	Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesave	1
10.	Këshilli i Lartë Gjyqësor	1
11.	Akademia e Shkencave	1
12.	Instituti i Statistikave	5
13.	Gjykata e Lartë	-
14.	Autoriteti i Konkurrencës	-
15.	Komisioni i Prokurimit Publik	-
16.	Kontrolli i Lartë i shtetit	2
17.	Prokuroria e Përgjithshme	2
18.	Shkolla e Magjistraturës	-
	TOTAL	15

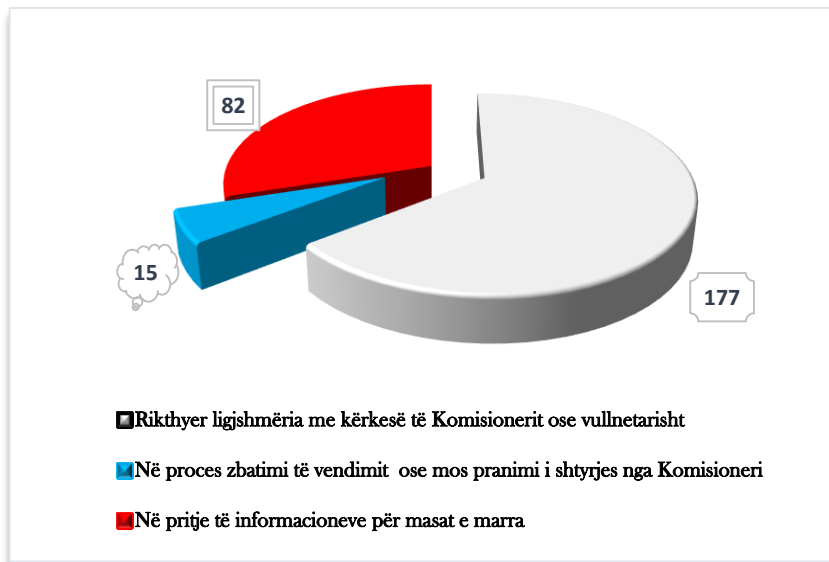
Për **7** nëpunës (nga të cilët 1 nëpunës, e ka plotësuar moshën për përfitimin e pensionit të plotë të pleqërisë në fund të vitit 2022), marrëdhënia në shërbimin civil është përfunduar vullnetarisht nga ana e institucionit.

Për **9** nëpunës të cilët e kanë plotësuar moshën për pension të plotë pleqërie deri në muajin dhjetor 2023, Komisioneri është në pritje të informacioneve nga institucionet për masat e marra përpara se të dalë me vendimeve paralajmëruese për rregullimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil për këto raste.

*
* *

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

Grafiku nr. 8.2 Situata e përgjithshme e rikthimit të ligjshmërisë në rastet e nëpunësve të ndodhur në kushtet e nenit 65, pika 1, germa “c”, të ligjit nr. 152/2013, i ndryshuar



Situata e përgjithshme për rastet e evidentuara përgjatë vitit 2023, rezulton si më poshtë:

- :: në **177 raste** (nga të cilët 50 nëpunës, e kanë plotësuar moshën për përfitimin e pensionit të plotë të pleqërisë në fund të vitit 2022) është përfunduar marrëdhënia e punësimit në shërbimin civil.
- :: **4 raste** për të cilat Komisioneri ka dalë me vendime paralajmërimi, janë në proces të rikthimit të ligjshmërisë dhe në përfundim të afatit të lënë në vendimet paralajmëruese, do të njoftojnë Komisionerin. Bëhet fjalë për 4 raste, kur nëpunësit e kanë plotësuar moshën për daljen në pension të plotë pleqërie përpara periudhës objekt i këtij raportimi dhe për të cilët Komisioneri është shprehur me vendim në vitin 2023.
- :: Për **9 raste**, Komisioneri ka refuzuar kërkesën për shtyrjen e datës së daljes në pension dhe ka kërkuar nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucioneve që të marrin masa për përfundimin e marrëdhënies së punës dhe plotësimin e pozicioneve të lira.
- :: në **82 raste**, kur nëpunësit e kanë plotësuar moshën për pension të plotë pleqërie deri në muajin dhjetor 2023, si dhe në disa raste kur për shkak të ekspertizës së thelluar të nevojshme për vijimësinë e punës ose vakancave të shumta në institucion, me qëllim që të mos pengohet veprimtaria e institucionit, lirimi në kohë ka qënë i pamundur. Vlen të theksojmë se një problematikë është mungesa e ekspertëve në fusha të

ndryshme dhe vështirësia e rekrutimit të stafit të kualifikuar, si dhe vonesa në plotësimin e pozicioneve të punës. Ka pozicione pune që edhe pse vendi i punës është shpallur disa herë për konkurrim, vazhdojnë të mbeten vakant.

Sa më sipër, Komisioneri ka dërguar kërkesa për informacion dhe është në pritje të informacioneve nga institucionet për masat e marra përpara se të dalë me vendime paralajmëruese për rregullimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil për këto raste.

Gjithashtu, me qëllim që t'i japë një shtysë edhe më të madhe këtij procesi, në rastin e institucioneve të administratës shtetërore, Komisioneri ka kërkuar nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore që të reagojnë në kohë për të informuar Departamentin e Administratës Publike për pozicionet që mbeten të lira për shkak të plotësimit të moshës për pension të plotë pleqërie me qëllim që DAP, fillimisht të vlerësojë emergjencën e rasteve dhe më tej të marrë masat për plotësimin e tyre me një nga mënyrat e parashikuara nga ligji: transferim të përkohshëm; emërim nga lista e zbatimit të vendimeve gjyqësore; emërim nga lista e fituesve në procese konkurrimi, të pa emëruar; apo më tej, nëpërmjet procedurës së rekrutimit (*lëvizje paralele; ngritje në detyrë, apo pranim nga jashtë shërbimit civil, brenda përqindjes së lejuar nga ligji*).

Komisioneri, për gjithë sa u analizua më sipër, vlerëson reagimin e menjëhershëm të institucioneve për ndreqjen e shkeljeve të konstatuara në lidhje me këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil, si dhe rritjen e ndërgjegjësimit nga ana e institucioneve pjesë e shërbimit civil për të zbatuar ligjin, pa qenë e nevojshme ndërhyrja e shpeshtë e Komisionerit me vendime paralajmëruese.

MBIKËQYRJE E ORIENTUAR NË LIDHJE ME VENDET E PAPLOTËSUARA NË POZICIONET E PUNËS PJESË E SHËRBIMIT CIVIL NË ADMINISTRATËN PUBLIKE

1. Situata e pozicioneve të punës në sistemin e shërbimit civil që rezultojnë të paplotësuara për muajin nëntor 2023

Gjatë veprimtarisë së tij ndër vite, Komisioneri ka konstatuar se niveli i pozicioneve vakante mbetet i lartë. Nisur nga risqet që paraqet kjo situatë, Komisioneri vendosi ta përfshijë këtë aspekt në planin e punës për vitin 2023. Për këtë arsye, me vendimin nr. 13, datë 10.01.2023, Komisioneri vendosi fillimin e mbikëqyrjes së orientuar në lidhje me vendet e paplotësuara në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil në administratën shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore.

Objektivi i këtij procesi është njohja e situatës duke analizuar në mënyrë të detajuar shkaqet për vendet e paplotësuara në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil në institucionet e mbikëqyrura, me qëllim që të evidentohen rastet më problematike që kërkojnë një mbikëqyrje të thelluar nga ana e Komisionerit.

Për realizimin e këtij procesi, Komisioneri ka komunikuar (*me shkresë dhe/ose e-mail*) me **187** institucione të administratës publike pjesë e shërbimit civil, duke kërkuar prej tyre një informacion të hollësishëm për analizimin e kësaj situatë që ka sjellë në vijimësi pozicione pune të paplotësuara brenda këtij sistemi. Referuar tipologjisë së këtyre institucioneve, ato grupohen si më poshtë:

- **85** institucione të administratës shtetërore, ku bëjnë pjesë **12** institucione qendrore: Kryeministria dhe 11 Ministritë e linjës, si dhe **73** institucione të varësisë së administratës shtetërore;
- **12** prefekturat e qarkut;
- **61** institucione të vetëqeverisjes vendore (*bashki*);
- **12** këshillat e qarkut; si dhe
- **17** institucione të pavarura.

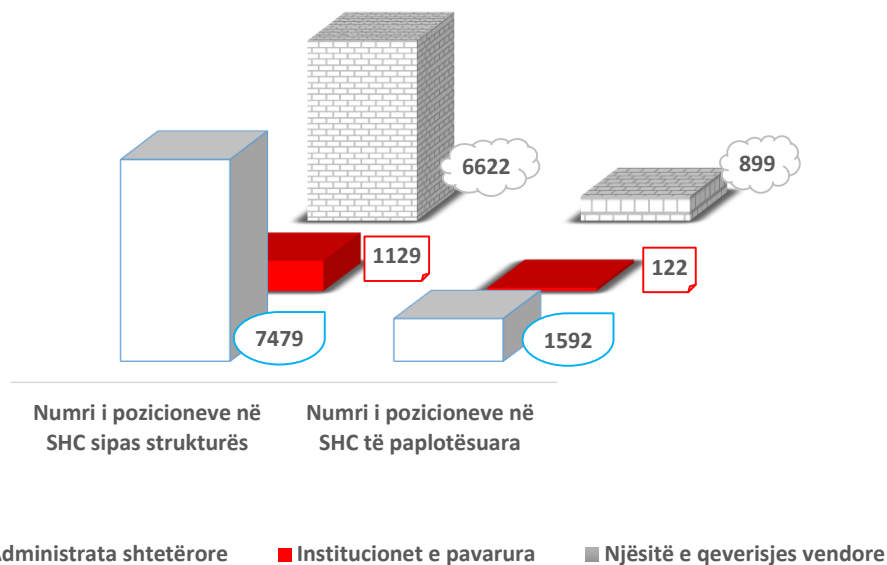
Me qëllim krijimin e një baze të dhënash sa më të plotë, në shërbim të analizës së situatës konkrete të pozicioneve të shërbimit civil të paplotësuara apo të plotësuara në kundërshtim me ligjin dhe arsyet e mosplotësimit të tyre në përputhje me strukturën e miratuar të institucionit, Komisioneri e vlerësoi të nevojshme që për këtë studim të kërkojë nga institucionet e referuara më lart informacionin dhe të dhënat e tyre për muajin nëntor 2023.

Sipas të dhënave të raportuara nga institucionet, rezulton se, në të gjithë sistemin e shërbimit civil **17.1%** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil janë pozicione vakante në kuptim të ligjit, nga të cilat **10.4%** në administratën shtetërore (ku **2.6%** e zënë Kryeministria dhe Ministrinë e linjës, **0.1%** Prefekturat e Qarkut dhe **7.7%** institucionet e tjera të varësisë), **5.9%** në njësitë e qeverisjes vendore (ku **0.1%** e zënë Këshillat e Qarkut dhe **5.8%** bashkitë) dhe **0.8%** në institucionet e pavarura.

Konkretisht, nga **15230** pozicione pune pjesë e shërbimit civil të raportuara nga institucionet e administratës publike, referuar strukturave të tyre (nga të cilat **7479** pozicione pune në administratën shtetërore qendrore dhe institucionet në varësi të tyre, **1129** pozicione në institucionet e pavarura dhe **6622** pozicione në njësitë e qeverisjes vendore), rezulton se **2613** pozicione pune janë të paplotësuara ose të plotësuara në kundërshtim me ligjin (nga të cilat **1592** pozicione pune në administratën shtetërore qendrore dhe institucionet në varësi të tyre, **122** pozicione në institucionet e pavarura dhe **899** pozicione në njësitë e qeverisjes vendore).

E shprehur në trajtë grafike, kjo situatë paraqitet si më poshtë:

Grafiku nr. 9.1 Të dhëna në lidhje me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil të paplotësuara për muajin nëntor 2023, sipas grup-institucioneve të administratës publike



Ashtu si duket edhe nga ky grafik, si institucione me numrin më të lartë të pozicioneve të paplotësuara, paraqiten Kryeministria dhe ministrinë me institucionet e varësisë me **1592** pozicione ose **10.4%** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil në të gjithë sistemin.

2. Analiza e shkaqeve që kanë sjellë në vijimësi vende të paplotësuara në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil në administratën publike

Vështruar sa u evidentua më sipër në këtë kapitull, vlen të theksohet se shifrat e vendeve vakante vazhdojnë të mbeten të larta. Kjo shifër prej **17.1%** që rezultoi në fund të këtij procesi është rritur me **1.6%** krahasuar me rreth **15.5%** që rezultoi në fund të procesit të mbikëqyrjes së kryer në vitin 2021, ku të dhënat u administruan për një periudhë 3-vjeçare (2019-2021).

Me qëllim për të vlerësuar shkaqet që kanë sjellë një situatë të tillë me pozicione pune pjesë e shërbimit civil të paplotësuara apo të plotësuara në kundërshtim me ligjin, krahas përfundimeve të arritura gjatë mbikëqyrjeve, ku evidentimi i tyre ka qenë gjithmonë një aspekt i programit të punës së Komisionerit, në këtë rast analiza e mëposhtme bazohet edhe në komunikimin me Departamentin e Administratës Publike dhe disa nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore në institucionet e përfshira në këtë proces. Po kështu, janë vlerësuar edhe zhvillimet që kanë ndodhur gjatë periudhës objekt raportimi dhe që kanë pasur ndikim në këtë situatë, siç ishin zgjedhjet vendore apo reforma e pagave, për shkak të të cilave një pjesë e konsiderueshme e institucioneve (*kryesisht në njësitë e vetëqeverisjes vendore dhe institucionet e administratës shtetërore*) iu nënshtruan procesit të ristrukturimit, proces i cili nuk ka përfunduar ende në një pjesë të mirë të tyre. Gjatë këtij procesi është rivlerësuar edhe nevoja e pozicioneve të punës në shërbimin civil në raport me detyrat që kryen institucioni, për të përcaktuar me saktësi numrin e nëpunësve civilë në strukturën e institucionit.

Njëkohësisht, përgjatë veprimtarisë së tij në zbatim të ligjit, Komisioneri ka konstatuar se një pjesë e shkaqeve që kanë sjellë një situatë të tillë janë të karakterit objektiv, ashtu siç janë evidentuar dhe analizuar edhe në një sërë raportesh vjetore që Komisioneri ka paraqitur përpara Kuvendit të Shqipërisë, në zbatim të detyrimit ligjor të përcaktuar në pikën 5, të nenit 11, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Dinamikat që ndodhin me marrëdhënien e punës së nëpunësve civilë vijnë si për shkaqe të karakterit objektiv, që lidhen me aplikimin e një sërë instituteve të ligjit, ashtu edhe për shkaqe të një natyre subjektive.

Konkretisht, konsiderohen si të tilla: **a)** arsyet ligjore, **b)** arsyet që për shkak të dinamikave që ndodhin me marrëdhënien e punës së nëpunësve civilë, është e pamundur të parashikohen dhe planifikohen në fillim të vitit, si dhe **c)** arsyet që nuk varen nga veprimet apo mosveprimet e nëpunësve apo funksionarëve që ushtrojnë autoritet administrativ, publik, si më poshtë vijon:

1. Ruajtja e vendeve vakante për punonjësit me status të veçantë, për të cilët, në përfundim të detyrës së tyre, ligji i posaçëm parashikon emërimin e tyre në pozicionet vakante pjesë e shërbimit civil apo në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë.
2. Dorëheqjet dhe pezullimet nga shërbimi civil për një kohëzgjatje më shumë se 3 muaj.
3. Mobiliteti i nëpunësve civilë brenda sistemit të shërbimit civil nëpërmjet aplikimit të institutit të lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë apo transferimit të përhershëm.

4. Largimi nga shërbimi civil për shkak të masave disiplinore apo lirimi nga shërbimi civil për çdo rast tjetër të parashikuar nga ligji.
5. Zhvillimi i fushatës elektorale për zgjedhjet vendore.
6. Përshtatja e pozicioneve të punës me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 325, datë 31.5.2023, *“Për miratimin e strukturës së pagave, niveleve të pagave dhe shtesave të tjera mbi pagë të zëvendësministrit, funksionarëve të kabineteve, prefektit, nënprefektit, nëpunësve civilë dhe nëpunësve në disa institucione të administratës publike”*.
7. Numri i ulët ose mungesa e aplikantëve që zotërojnë diploma në fusha specifike ose mungesa e interesit për pozicione pune në vende të caktuara, jashtë qyteteve apo në bashki të nivelit të dytë dhe të tretë për shkak të pagave të ulëta apo largësisë me qendrën e banimit, të cilat çojnë në përfundimin e procedurave të rekrutimit pa asnjë fitues.
8. Mosplotësimi në kohë i mangësive në dokumentacion nga ana e kandidatëve të paraqitur.
9. Migrimi i popullsisë.

Krahas shkaqeve të sipërpërmendura, nga ana e institucioneve janë paraqitur edhe një sërë shkaqesh të tjera të cilat Komisioneri i vlerëson si të një natyre subjektive, të cilat duhet të tejkalohen. Konkretisht:

1. Plotësimi i moshës për pensionin e plotë të pleqërisë konsiderohet si shkak subjektiv, pasi momenti kur plotësohet ky kusht nuk është një fakt i paditur nga ana e njësisë përgjegjëse që administrojnë dosjet e personelit të nëpunësve civilë në çdo institucion të administratës publike pjesë e shërbimit civil, e cila duhet t’i përfshijë pozicione të tilla në planin e rekrutimit që në fillim të vitit.
2. Vonesat në publikimin e pozicioneve vakante, mosplanifikimi i nevojave të mirëfillta dhe të pandryshueshme në fillim të çdo viti kalendarik, si dhe vonesat e pasaktësitë/mungesat në përcjelljen e informacionit/hedhjen e të dhënave në HRMIS dhe platformën administrata.al nga njësitë e burimeve njerëzore për një pjesë të konsiderueshme të pozicioneve vakante (*në institucionet e administratës shtetërore*) janë çështje të natyrës organizative, planifikuese dhe të performancës së subjekteve që ligji iu ka ngarkuar këtë detyrë, e për këtë arsye konsiderohen si shkaqe subjektive. Në këtë drejtim nevojitet një angazhim dhe bashkëpunim i vazhdueshëm dhe i qëndrueshëm midis njësisë përgjegjëse, Departamentit të Administratës Publike, ministrive të linjës dhe institucioneve të tyre të varësisë, pjesë e shërbimit civil, si dhe një përkushtim maksimal i burimeve njerëzore, për një planifikim sa më të mirë, në kohë dhe me cilësi të nevojave të tyre për rekrutim. Po kështu duhet të planifikohen edhe trajnime specifike në bashkëpunim me Shkollën e Administratës Publike, për të rritur kapacitetet e njësive të administrimit të burimeve njerëzore.
3. Plotësimi i një pozicioni me anë të procedurës së transferimit të përkohshëm për arsye emergjence. Kjo është një zgjidhje që ligjvënësi e ka menduar të nevojshme për

shkaqet e përmendura në nenin 48 të ligjit nr. 152/2013, ku rastet e emergjencës mund të klasifikohen si një nga rastet e parashikuara nga germa a) e pikës 1 të këtij neni, “*në interes të institucionit*”, për një kohëzgjatje deri në 6 muaj gjatë 2 viteve. Menjëherë pas zgjidhjes së emergjencës, njësia e burimeve njerëzore e institucionit duhet të vijojë me futjen e pozicionit në planin e rekrutimit dhe shpalljen sa më shpejt të tij për të vijuar me procedurat e rekrutimit, duke qenë se në këtë rast është plotësuar një pozicion për nevoja të punës, por është lënë vakant përkohësisht një pozicion tjetër.

4. Ndryshimi i strukturës organike, i cili shoqërohet me ristrukturim në periudha të afërta kohore, që vërehet kryesisht në institucionet e vetëqeverisjes vendore (*bashki*), është një fenomen negativ i evidentuar nga Komisioneri përgjatë gjithë viteve të veprimtarisë së tij institucionale. Edhe ky shkak konsiderohet si subjektiv pasi është manifestim i vullnetit politik të titullarëve të këtyre subjekteve.

Për sa analizuam në këtë material, Komisioneri vlerëson se, situata e krijuar në lidhje me pozicionet e punës, që janë pjesë e shërbimit civil të paplotësuara përgjatë vitit 2023, në të gjitha institucionet që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në disa momente është e përligjur, për shkaqet e natyrës objektive të evidentuara më sipër.

Por nga ana tjetër, shifra prej **17.1%** që përfaqëson këtë fenomen në të gjithë sistemin e shërbimit civil, vlerësohet e lartë dhe ndikon drejtpërdrejt në veprimtarinë institucionale dhe ofrimin e shërbimeve ndaj qytetarëve, duke krijuar gjithashtu hapësira për veprime të kundërligjshme. Për këtë arsye, duhen marrë masa të menjëhershme për stabilizimin e saj në disa drejtime:

1. Nga ana e institucioneve nuk është evidentuar detyrimi që ka njësia përgjegjëse për të zhvilluar rekrutimin në grup dhe për pasojë, evidentimin e fituesve me pikë mbi kufirin minimal, që nuk mund të emërohen, në një listë pritje të fituesve, të cilët në një rast emergjence, mund të emërohen pa konkurrin. Nëse kjo listë do të administrohej në përputhje me ligjin, institucionet do të kishin gjithmonë mundësinë për të plotësuar vendet e lira nga kjo shportë, e cila duhet të bëhet efektive për të gjithë sistemin e shërbimit civil, nëpërmjet bashkëpunimit institucional.
2. Një tjetër mjet efikas për plotësimin e pozicioneve të lira është edhe përdorimi i listës së nëpunësve civilë gjyqfitues, të cilët kanë fituar të drejtën për t’u kthyer në një pozicion pune të shërbimit civil. Detyrimi i institucioneve për të administruar këtë listë sjell më tej edhe mundësinë e rekrutimit pa konkurrin, e për më tepër eliminon dëmin në buxhetin e shtetit, pasi punonjësit e regjistruar në këtë listë, paguhën si të ishin duke kryer një punë konkrete. Edhe në këtë aspekt nevojitet bashkëpunimi ndërmjet të gjitha institucioneve që janë pjesë e shërbimit civil.
3. Trajnimi specifik i punonjësve që kryejnë detyra të njësisë përgjegjëse, e po ashtu edhe i eprorit direkt dhe analistit të punës, në lidhje me HRMIS-in; platformën e

bashkëpunimit administrata.al; strukturimin e institucionit; planifikimin dhe realizimin e konkurremeve; hartimin e një plani të saktë të rekrutimit, e në veçanti, me hartimin e përshkrimeve të punës sepse, si problem, të gjitha tipologjitë e institucioneve paraqesin faktin se parashikohen kritere të ndryshme për pozicione të njëjta pune. Ky është një drejtim që duhet të ketë vëmendjen e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike, pasi nëpunësit e nivelit të mesëm dhe të lartë drejtues janë në rolin e eprorit direkt që duhet t'i evidentojnë këto kritere. Në trajnimet për shërbimin civil nuk duhet të përfshihen vetëm punonjësit e personelit, por edhe aktorët e tjerë që ligji i ngarkon me detyra specifike në administrimin e shërbimit civil.

4. Rekrutimi në grup, i cili është një proces që në mjaft institucione sidomos ato të pavarura dhe të administratës vendore, nuk është eficient, duke sjellë si pasojë shtimin e numrit të konkurremeve për një pozicion pune, çka llogaritet në kohë, energji dhe buxhet financiar të shpërdoruar. Për këtë arsye, duhet të vlerësohet situata dhe të kryhen rekrutimet në grup pozicionesh, të cilat nuk kanë asnjë pengesë ligjore që të kryhen edhe në bashkëpunim, midis institucioneve që kanë një numër të ulët të pozicioneve të punës.

Komisioneri vlerëson se nevojitet një nivel më i lartë bashkëpunimi, midis institucioneve që janë pjesë e shërbimit civil, të tipologjive të ndryshme, për t'u koordinuar midis tyre, me qëllim që të vihen në efikasitet institutet të ligjit, për të cilat nuk ka asnjë pengesë që të përdoren në të gjithë sistemin e shërbimit civil. Pavarësia institucionale nuk ka asnjë cenim, nëse institucionet bashkëpunojnë midis tyre në fushën e shërbimit civil, për aspekte të cilat ligji për shërbimin civil, i tejkalon kufijtë dhe i vlerëson ato si pjesë të një sistemi.

Komisioneri do jetë gjithmonë në mbështetje të institucioneve për t'i asistuar dhe për të evidentuar dhe përshtatur praktikat më të mira në funksion të zgjidhjes së këtij problemi të evidentuar ndër vite.

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

1. Niveli i zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit

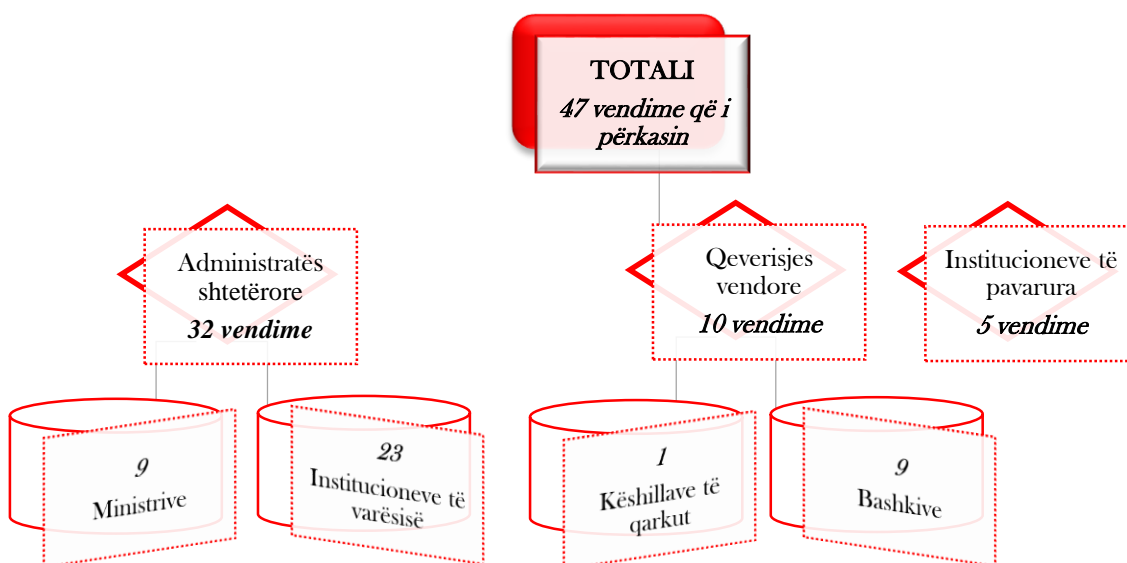
Për periudhën Janar – Dhjetor 2023, rezulton se pas përfundimit të afatit të lënë nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese, procesi i mbikëqyrjes në vazhdim (*procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese*) është realizuar për **47** vendime paralajmëruese të dala në përfundim të procesit të mbikëqyrjes, inspektimit apo hetimit administrativ (*ku përfshihen edhe vendime të dala përpara periudhës së raportimit*).

Referuar tipologjisë së tyre, këto vendime i përkasin grupit të institucioneve si më poshtë:

- ❖ **32** vendime institucioneve të administratës shtetërore (*nga të cilat 9 ministrive, 23 institucioneve të varësisë*) ose **68%** e numrit të përgjithshëm,
- ❖ **10** vendime njësjive të qeverisjes vendore (*nga të cilat 9 bashkive dhe 1 këshilli qarku*) ose **21%** e numrit të përgjithshëm; dhe
- ❖ **5** vendime institucioneve të pavarura ose **11%** e numrit të përgjithshëm.

Në mënyrë grafike, kjo situatë paraqitet si më poshtë:

Grafiku nr. 10.1 Procesi i mbikëqyrjes në vazhdim sipas tipologjisë së institucioneve



Në përfundim të verifikimit, rezulton se:

- ❖ **Për 28 vendime**, procesi është përmbyllur për shkak të konstatimit të rregullimit të ligjshmërisë në përputhje me detyrat e lëna nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese (*bëhet fjalë për 2 vendime që i përkasin institucioneve qendrore të administratës shtetërore: ministri, 18 vendime që i përkasin institucioneve të varësisë së administratës shtetërore, 7 vendime që i përkasin njësive të qeverisjes vendore: 6 bashki dhe 1 këshill qarku, si dhe 1 vendim që i përket institucioneve të pavarura*).

Konkretisht, rezulton se janë realizuar plotësisht detyrat e lëna nga Komisioneri, si më poshtë:

Në administratën shtetërore:

- Organi publik të anulojë aktin e transferimit të përkohshëm dhe të urdhërojë kthimin e nëpunësit në pozicionin e mëparshëm të punës (*në 14 raste*).
- Njësia e burimeve njerëzore të institucionit, të marrë masa të menjëhershme për përsëritjen e procesit të vlerësimit nga ana e zyrtarit raportues së bashku me zyrtarët kundërfirmues dhe autorizues duke respektuar me korrektesë dhe koherencë, kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil dhe duke evituar parregullsitë e konstatuara (*në 3 raste*).
- Të anulohet vendimin për marrjen e masës disiplinore, si një akt i kundraligjshëm dhe njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore pasi të dalë akti i anulimit, të marrë masa për fshirjen e masës disiplinore të dhënë në ngarkim të nëpunësit nga dosja e personelit dhe regjistri përkatës dhe të njoftojë njësinë përgjegjëse, Departamentin e Administratës Publike (*në 1 rast*).
- Njësia e burimeve njerëzore të institucionit, të marrë masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit, si dhe pasqyrimin e akteve në Sistemin Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore. Pozicioni respektiv i punës, të raportohet pranë Departamentit të Administratës Publike si pozicioni i lirë dhe ky i fundit të vijojë procesin për plotësimin e këtij pozicioni sipas kërkesave të legjislacionit të shërbimit civil (*në 1 rast*).
- Organi publik, të anulojë aktin në të cilin urdhërohet transferimi i përhershëm i nëpunëses. Nëpunësja të rikthehet në pozicionin e mëparshëm të punës. Komisioni i Ristrukturimit, të pasqyrojë në aktet që materializojnë procesin e ristrukturimit, rikthimin e punonjësës në fjalë në pozicionin e mëparshëm të punës. Njësia përgjegjëse të krijojë të gjitha kushtet e të ndjekë ecurinë e procesit administrativ për zbatimin e detyrave të mësipërme, duke i kërkuar Komisionit të Ristrukturimit që në çdo rast, propozimet për transferimin e nëpunësve të bazohen në përshkrimet e punës, të hartuar e të nënshkruar në mënyrë të rregullt nga nëpunësit përgjegjës si dhe gjithë praktikën shkresore mbi bazën e të cilit është marrë vendimi (*në 1 rast*).

- Të plotësohet akti me detyrimin për pagimin e nëpunëses për pjesën e pakryer të lejes vjetore (në **I rast**).

Në njësitë e qeverisjes vendore:

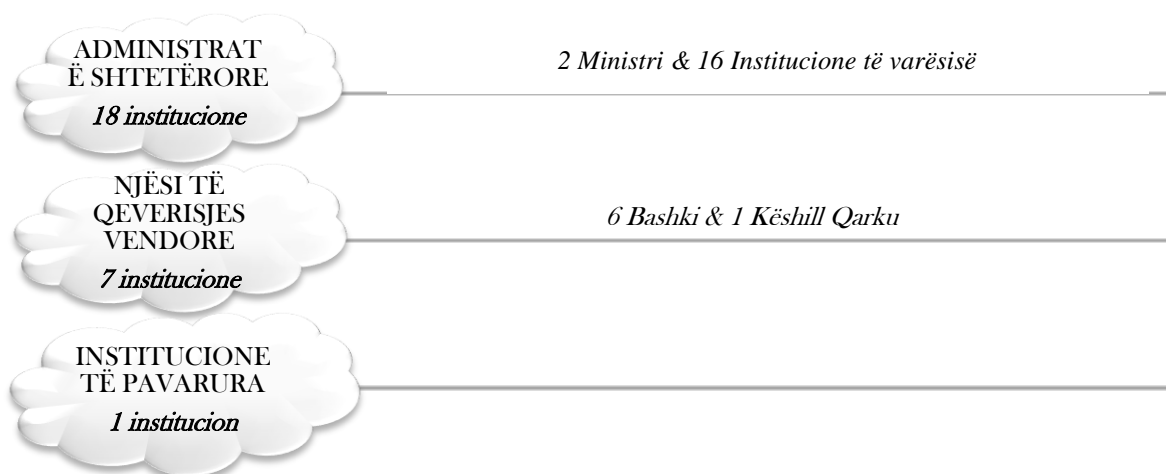
- Njësia Përgjegjëse të vendosë anulimin e vendimit për moskonfirmimin e nëpunësit civil dhe aktin e lirimit të tij nga detyra. Njësia përgjegjëse të krijojë kushtet e nevojshme për përfundimin e periudhës një vjeçare të provës në pozicionin aktual, duke siguruar trajnime shtesë, një mbikëqyrje më të kujdesshme nga nëpunësi civil më i vjetër, si dhe të kryejë veprimet e nevojshme administrative për rifutjen e tij në provimin e ASPA-s (në **I rast**).
- Njësia e Burimeve Njerëzore të marrë masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit (në **I rast**).
- Njësia Përgjegjëse të organizojë dhe ndjekë procedurën, për plotësimin e procesit administrativ njëkohësisht edhe të Vendimit për lirimin nga shërbimi civil të nëpunësit për shkak të ristrukturimit sipas udhëzimeve të detajuara të Komisionerit (në **I rast**).
- Për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë si më sipër, organi publik që ka nxjerrë aktin e lirimit nga shërbimi civil të plotësojë aktin administrativ për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, me parashikimin e një shpërblimi të konvertuar në numër pagash, sipas kriterëve të pikës 7, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe me deklarin në mënyrë të shprehur të së drejtës që, brenda një periudhe 2-vjeçare, pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, nëpunësja mund të konkurrojë për procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 dhe 26, të ligjit të sipërpërmendur (në **I rast**).
- Të konstatohet pavlefshmëria absolute e aktit për largimin nga detyra të nëpunësit, duke urdhëruar rikthimin në pozicionin e tij të punës (në **I rast**).
- Të konstatohet pavlefshmëria absolute e aktit për pezullimin e nëpunësit, në përputhje me kërkesat e nenit 108, 110 dhe 111, të ligjit nr.44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i RSH” (në **2 raste**).
- Të anulohet akti për lirimin e nëpunësit nga pozicioni “Përgjegjës Sektor”, dhe kalimin e tij në pozicionin, “Inspektor”, duke e kthyer nëpunësin në fjalë në pozicionin e mëparshëm, ku ai ka emërimin e rregullt. Njëkohësisht, në aktin e mësipërm, organi publik duhet të shprehet edhe për rregullimin e pasojave, ku të përfshihet edhe pagesa e diferencës së pagës (në **I rast**).
- Të anulohet akti për lirimin nga shërbimi civil, si një akt i pavlefshëm, i nxjerrë në kundërshtim me kërkesat e ligjit (në **I rast**).
- Njësia përgjegjëse e institucionit, të informojë zyrtarët e përfshirë në procesin e vlerësimit në lidhje me detyrimin ligjor që ata kanë për realizimin e vlerësimit të rezultateve në punë, për nëpunësen për periudhën në të cilën ato mungojnë, duke u kujdesur që ky proces të realizohet në përputhje me kërkesat e ligjit (në **I rast**).

Në institucionet e pavarura:

- Njësia përgjegjëse të ndërpresë procedurën e rekrutimit dhe të konstatojë zhdukjen e shkakut të pezullimit duke rikthyer nëpunësen në pozicionin e mëparshëm të punës të cilin e mbante përpara pezullimit (në **1 rast**).

Në mënyrë grafike, kjo situatë paraqitet si më poshtë:

Grafiku nr. 10.2 Zbatimi i rekomandimeve sipas tipologjisë së institucioneve në përfundim të procesit të mbikëqyrjes në vazhdim (verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese)



- ❖ **Për 6 vendime**, procesi është përmbyllur për shkak se çështja është duke u ndjekur gjyqësisht (bëhet fjalë për 3 vendime që i përkasin institucioneve të pavarura, 2 vendime që i përkasin institucioneve të varësisë së administratës shtetërore dhe 1 vendim që i përket njësisë të qeverisjes vendore, bashki).

Në këto raste, rezulton se Komisioneri ka kërkuar:

Në administratën shtetërore:

- Të anulohet procesi i aktit të vlerësimit të rezultateve në punë për periudhën janar-qershor për nëpunësen, si një proces i kundërligjshëm dhe të përsëritet nga fillimi, në të gjithë hapat e tij (në **1 rast**).
- Të anulohet akti për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil nëpërmjet lirimimit nga shërbimi civil pas dy vlerësimeve “Jo Kënaqshëm”, të rezultateve të punës (në **1 rast**).

Në njësitë e qeverisjes vendore:

- Të anulohet akti për lirimimin e nëpunëses nga pozicioni “Drejtor”, dhe kalimin e saj në pozicionin, “Specialist”, duke e kthyer nëpunësen në fjalë në pozicionin e

mëparshëm, ku ajo ka emërimin e rregullt. Njëkohësisht, në aktin e mësipërm, organi publik duhet të shprehet edhe për rregullimin e pasojave, ku të përfshihet edhe pagesa e diferencës së pagës (në **I rast**).

Në institucionet e pavarura:

- Të anulohet akti për ngritjen e Komisionit të Disiplinës, për shkak të paligjshmërisë së konstatuar në përbërje të Komisionit, duke rregulluar njëkohësisht pasojat e ardhura nga ky akt (në **I rast**).
 - Të anulohet akti i Komisionit të Disiplinës “*Njoftim për fillimin e procedimit disiplinor*”, ku përfshihet edhe vendimi i pezullimit nga detyra për nëpunësen, si dhe çdo akt tjetër të nxjerrë nga ky organ (në **I rast**).
 - Të anulohet akti i konfirmimit të pezullimit nga shërbimi civil, i nxjerrë në kundërshtim me ligjin (në **I rast**).
 - Të konstatohet pezullimi nga shërbimi civil për shkak të ligjit, për periudhën përkatëse të emërimit (në **I rast**).
 - Të deklarohet me vendim lirimi nga shërbimi civil për nëpunësen për shkak të ligjit (në **I rast**).
 - Të konstatohet pavlefshmëria absolute e aktit të largimit nga funksioni të nëpunëses dhe përfundimit të marrëdhënies së punës me institucionin (në **I rast**).
 - Të konstatohet pavlefshmëria absolute e aktit për dhënien e masës disiplinore “*Largim nga shërbimi civil*”, për nëpunësen (në **I rast**).
- ❖ ***Për 1 vendim***, procesi është përbyllur për shkak të pamundësisë në objekt për ndjekjen e zbatimit të vendimit paralajmëruar (*bëhet fjalë për 1 vendim që i përket institucioneve të varësisë së administratës shtetërore*). Në këtë rast, rezulton se, Komisioneri ka kërkuar nga organi publik që të anulojë aktin e njoftimit mbi ushtrimin e përgjegjësisë për drejtimin administrativ të degës territoriale dhe pas kësaj njësie e menaxhimit të burimeve njerëzore, pasi të vlerësojë situatën nëse ekzistojnë kushtet ligjore, të vijojë procedurën për realizimin e transferimit të përkohshëm në përputhje me legjislacionin e shërbimit civil, për plotësimin e pozicionit në fjalë për një afat që do të përcaktohet në akt, por që nuk mund të jetë më shumë se gjashtë muaj, gjatë dy vjetëve.
- ❖ ***Për 3 vendime***, procesi është përbyllur për shkak të konstatimit të situatës së parashikuar nga pika 4 e nenit 36 të rregullores “*Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit*”, miratuar me Vendimin nr. 17, datë 11.03.2015, ndryshuar me Vendimin nr. 158, datë 30.12.2022, të Komisionerit, në të cilën parashikohet se: “*Në rast se moszbatimi i vendimit apo ndonjë prej detyrave / rekomandimeve të tij ka ardhur për arsye objektive të shoqëruara me prova shkresore, situata evidentohet dhe analizohet në relacionin që shoqëron vendimin dhe Komisioneri mund të vendosë që vendimi, në tërësi apo pjesërisht, të jetë objekt i kontrollit gjatë mbikëqyrjes së radhës në subjekt.*” Për këtë arsye, këto raste do të ndiqen gjatë mbikëqyrjes së radhës në subjekt (*bëhet fjalë për 1 vendim që i përket institucioneve të varësisë së administratës*

shtetërore, 1 vendim që i përket njësisë të qeverisjes vendore, bashki dhe 1 vendim që i përket institucioneve të pavarura).

Në këto raste, rezulton se Komisioneri ka kërkuar:

Në administratën shtetërore:

- Institucioni i varësisë t'i dërgojë zyrtarisht Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë formularin e vlerësimit të punës për titullarin e institucionit, i cili është anëtar i TND-së, me qëllim që të përmbyllet procesi i vlerësimit të rezultateve në punë, i cili nuk është realizuar në këtë rast. Në vijim, Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë të plotësojë formularin e vlerësimit të punës dhe ta dërgojë atë pranë njësisë përgjegjëse (DAP) me qëllim që të vijojnë procedurat e parashikuara në pikën 5, të vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, "Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë", i ndryshuar, nga Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes (në 1 rast).

Në njësitë e qeverisjes vendore:

- Të nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për 2 nëpunës.
- Të konstatohet menjëherë pavlefshmëria absolute e akteve të emërimit dhe të rregullohen pasojat, duke ndërprerë marrëdhëniet financiare me institucionin për 33 punonjësit e emëruar nëpërmjet konkurrimit, por në kundërshtim me procedurën e përcaktuar në ligj.
- Të konstatohet menjëherë pavlefshmëria absolute e akteve të emërimit dhe të rregullohen pasojat, duke ndërprerë marrëdhëniet financiare me institucionin për 17 punonjësit e emëruar pa zhvilluar procedurat e konkurrimit.
- Të nxjerrë aktin e emërimit për herë të parë në shërbimin civil, për 26 punonjësit të cilët janë emëruar në pozicione të kategorisë ekzekutive dhe janë ende në periudhe prove, duke caktuar edhe nëpunësin më të vjetër që do të mbikëqyri punonjës.
- Të saktësohen emërtesat për 8 pozicione pune.
- Të anulohet akti i emërimit në kundërshtim me ligjin dhe 8 nëpunësit të kthehen në pozicionet e mëparshme të punës.
- Për 4 pozicione pune të saktësohet raporti i pozicionit të punës me shërbimin civil dhe nëse vlerësohet me tipare të shërbimit civil, atëherë të ndërpritet marrëdhënia e punësimit të punonjësve të emëruar në to dhe këto pozicione të shpallen të lira për t'u plotësuar sipas ligjit.
- Të konstatohet pavlefshmëria absolute e aktit të emërimit për 1 punonjëse dhe të rregullohen pasojat, duke i ndërprerë punonjësës marrëdhëniet financiare me institucionin. Njëkohësisht, të shfuqiohet edhe akti i konfirmimit të saj si nëpunëse civile.

- Të administrohen në dosje formularët e vlerësimit për 12 punonjësit e emëruar në pozicione të kategorisë ekzekutive, në përputhje me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil, për të cilët ka përfunduar periudha e provës.
- Të realizohet procesi i vlerësimit për periudhën e vlerësimit janar - qershor, viti 2021, për 9 punonjës dhe për periudhën korrik - dhjetor, viti 2021, për 14 punonjës.
- Të anulohen vlerësimet e kryera në kundërshtim me ligjin dhe procedura e vlerësimit të përsëritet, për 7 nëpunës për periudhën korrik - dhjetor, viti 2021.
- Të përmbillet procedura e vlerësimit për 4 nëpunës, për periudhën korrik - dhjetor, viti 2021
- Të përfundojë procesi i hartimit të përshkrimeve të punës, për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil.

Në institucionet e pavarura:

- Të përfundohet procesi i hartimit të përshkrimeve të punës, për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil.
- Të plotësohet dokumentacioni me aktet e konstatuara në mungesë, gjatë zhvillimit: a) të procedurës lëvizje paralele në kategorinë ekzekutive, për 1 pozicion; b) për procedurat e konkurrimit për pranim në shërbimin civil, kategoria ekzekutive, të zhvilluara për periudhën që përfshin vitet 2019-2020; c) për procedurat e ngritjes në detyrë e pranim nga jashtë shërbimit civil, për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, që i përkasin periudhës gusht 2019-dhjetor 2020; dhe ç) për procedurën e pranimit në kategorinë e nëpunësve civilë të lartë drejtues për 1 pozicion.
- Të anulohet si akt i dalë në kundërshtim me ligjin akti i titullarit të institucionit për emërimin në pozicionin “Këshilltar”, dhe rregullimin e pasojave duke urdhëruar kthimin e nëpunësit në vendin e mëparshëm të punës.

- ❖ ***Për 9 vendime***, procesi u mbart për vitin 2024, ku aktualisht për **1** vendim, për subjektin Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve, që ka të bëjë me rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë gjyqfitues, pas rregullimit pjesërisht të situatës, procesi i mbikëqyrjes në vazhdim u përmbyll për shkak se sistemimi i tyre në detyrë do të ndiqet nga grupi i përbashkët i punës i ngritur nga Komisioneri dhe Departamenti i Administratës Publike (8 vendimet e tjera i përkasin 7 ministrive dhe 1 bashkie).

Në këto raste, rezulton se Komisioneri ka kërkuar:

Në administratën shtetërore:

- Zyrtarët raportues të marrin masa që në vlerësimet pasardhëse të punës e në vijim, gjatë plotësimit të formularit të vlerësimit për çdo nëpunës dhe për të gjitha nivelet e vlerësimit, të plotësojnë hapësirat përkatëse të dedikuara për komente dhe shpjegime (në 7 raste).
- Zyrtarët raportues të identifikojnë kërkesat e nëpunësve të vlerësuar për trajnim dhe mundësi zhvillimi të veçantë profesional, të hartojnë rekomandimet përkatëse

për trajnimin e tyre dhe më tej t'i paraqesin për miratim pranë Zyrtarit autorizues (në 7 raste).

- Zyrtarët kundërfirmues si mbikëqyrës të drejtpërdrejtë të zyrtarëve raportues, të sigurojnë një vlerësim objektiv të nëpunësve si dhe ky vlerësim të pasqyrojë kriteret e politikës së përgjithshme (në 7 raste).
- Të hartohet një plan trajnimi me karakter të posaçëm për kryerjen e detyrave të veçanta që ju vendos zyrtarëve të vlerësimit legjislacioni i shërbimit civil. Ky plan t'i njoftohet zyrtarisht njësisë përgjegjëse DAP dhe Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), të cilët bazuar në çështjet konkrete të adresuara të bëjnë të mundur ndjekjen e trajnimeve të veçanta (në 7 raste).
- DAP, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, të drejtojë procesin e vlerësimit për TND-në, (në 7 raste).
- Të përfundohet procesi i ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për 64 nëpunës civilë gjyqfitues, duke respektuar përcaktimet e pikës 4, të nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.

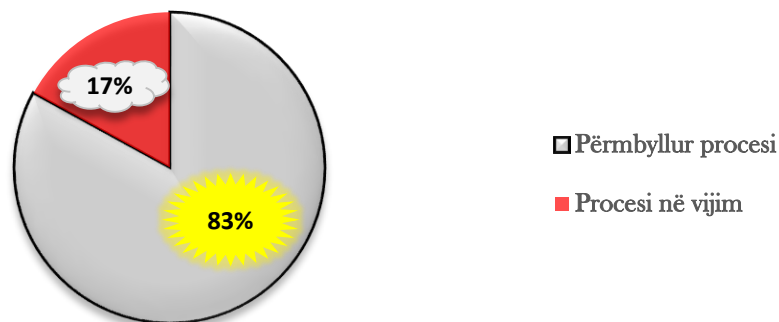
Në njësitë e qeverisjes vendore:

- Të anulohet akti për dhënie masë disiplinore (në 2 raste).
- Të anulohet akti i transferimit në një pozicion tjetër të shërbimit civil duke urdhëruar kthimin e nëpunësit në pozicionin e punës ku ka emërimin e rregullt (në 1 rast).
- Të konstatohet pavlefshmëria absolute e aktit për lirim nga detyra duke urdhëruar rikthimin e nëpunësit në pozicionin e tij të punës, në të cilin është emëruar në përputhje me kërkesat e ligjit (në 1 rast).

Në analizë të sa u evidentua më sipër, rezulton se procesi i ndjekjes së zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit (mbikëqyrjes në vazhdim) është përmbyllur për 39 vendime ose 83% të tyre (të cilat i përkasin 2 ministrive, 23 institucioneve të varësisë së administratës shtetërore, 9 njësi të qeverisjes vendore: 8 bashki dhe 1 këshill qarku, dhe 5 institucioneve të pavarura), ndërsa 8 vendime të tjera ose 17% e tyre (të cilat i përkasin 8 ministrive dhe 1 bashkie) vijojnë të jenë në proces verifikimi.

E shprehur grafikisht, kjo situatë paraqitet si vijon:

Grafiku nr. 10.3 Situata në përfundim të procesit të mbikëqyrjes në vazhdim



Në një këndvështrim krahasues me një vit më parë të vendimeve të cilat i janë nënshtruar procesit të verifikimit për zbatimin e tyre, rezulton se:

Në vitin **2022**:

- janë zbatuar plotësisht **54%** e vendimeve;
- janë pezulluar **19%** e vendimeve;
- janë mbartur për vitin pasardhës **27%** e vendimeve.

Në vitin **2023**:

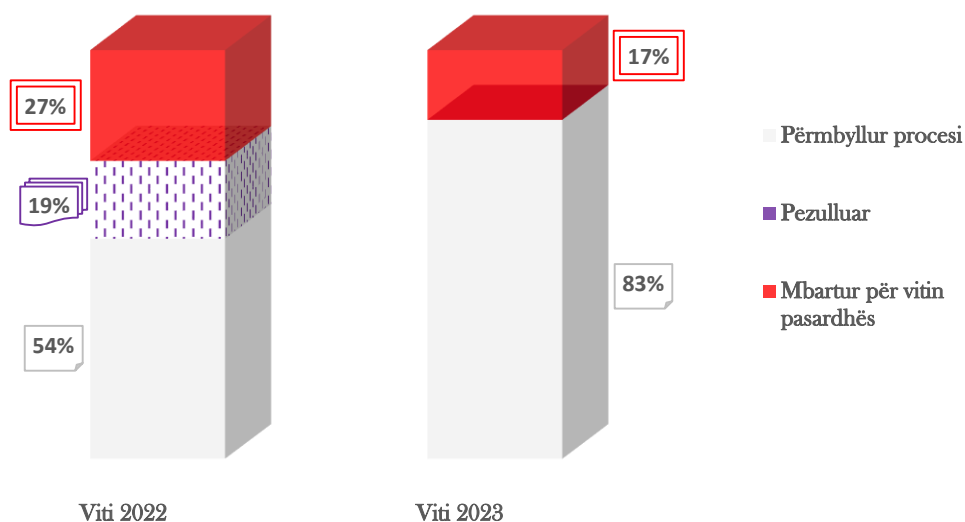
- janë zbatuar plotësisht **60%** e vendimeve;
- nuk ka pasur raste të pezullimit të vendimeve;
- janë përmbyllur gjatë procesit të verifikimit për arsytet e parashikuara në ligj apo rregulloren e procedurave të mbikëqyrjes/inspektimit **23%** e vendimeve;
- janë mbartur për vitin pasardhës **17%** e vendimeve.

Pra, sikundër vërehet, zbatimi i vendimeve ka ardhur në trend rritës. Ky trend është akoma më evident nëse do të krahasojmë numrin e vendimeve për të cilat procesi i verifikimit ka përfunduar brenda vitit, e konkretisht **54%** në vitin 2022 dhe **83%** në vitin 2023.

Ndërkohë në vitin objekt i këtij raportimi është ulur me **10%** numri i vendimeve të mbartuara për vitin pasardhës.

E shprehur grafikisht, kjo situatë paraqitet si vijon:

Grafiku nr. 10.4 Ecuria e zbatimit të vendimeve paralajmëruese gjatë vitit 2023, krahasuar me një vit më parë



Në përfundim të analizës mbi ecurinë e procesit të mbikëqyrjes në vazhdim, vlen të theksohet se nisur nga përpjekjet serioze të institucioneve të mbikëqyrura për të rregulluar situatën e paligjshmërisë në përputhje me detyrat e lëna nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese, nuk ka qenë e nevojshme të aplikohen masa detyruese për gjatë të punësve që administrojnë shërbimin civil. Bashkëpunimi nga ana e tyre ka qenë në nivel të lartë dhe efikas, e nga ana tjetër edhe ndihma e Komisionerit ka qenë e vazhdueshme, me qëllim që subjektet të kuptojnë detyrat e lëna dhe njëkohësisht të njohin edhe rrugët se si duhet të zbatohen ato.

Roli i Komisionerit është rritur ndjeshëm nga viti në vit, në drejtim të asistencës ndaj institucioneve dhe lehtësimit të punës së njësive të burimeve njerëzore nëpërmjet sqarimit të aspekteve të ndryshme ligjore në përmbajtjen e vendimeve paralajmëruese, por edhe nëpërmjet ndihmës së drejtpërdrejtë në subjekt në rastet kur është kërkuar prej tyre.

Kjo situatë na motivon për të vazhduar gjithmonë e më shumë përpjekjet dhe angazhimin tonë në përmbushje të qëllimit të ligjit për krijimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike.

2. Pjesëmarrja e Komisionerit në procese gjyqësore, në të gjitha rastet kur është thirrur nga gjykata si palë në pozita të ndryshme procedurale

Një nga veprimtaritë e Komisionerit përgjatë vitit 2023, ka qenë pjesëmarrja në gjykimet e zhvilluara pranë Gjykatave Administrative. Në këto procese administrative institucioni është thirrur me cilësinë e palës së paditur kur janë kundërshtuar gjyqësisht vendimet paralajmëruese të Komisionerit. Por numrin më të lartë të çështjeve e zënë rastet ku Komisioneri thirret në proces me cilësinë e mbikëqyrësit të ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, 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, pa u lidhur me faktin nëse ka patur një vendimmarrje nga KMSHC.

Gjatë vitit 2023 kanë qenë në gjykim **64** procese administrative dhe siç e kemi theksuar edhe më parë, rekomandimet e Komisionerit, apo parashtrimet e bëra prej tij përpara gjykatës kanë vijuar të vlerësohen të drejta dhe janë marrë në konsideratë nga këto të fundit, në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve administrative.

Në kuadër të proceseve gjyqësore, pranë Komisionerit janë regjistruar **2** kërkesa nga institucione, të cilat janë trajtuar me kthim përgjigje.

BASHKËPUNIMI INSTITUCIONAL

Përpos veprimtarisë në zbatim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të analizuar në kapitujt pararendës, Komisioneri i ka kushtuar një vëmendje të veçantë edhe bashkëpunimit me institucionet e tjera të administratës publike, që në mënyrë të drejtpërdrejtë ose jo, luajnë një rol të rëndësishëm në zbatimin e legjislacionit për shërbimin civil. Një pasqyrë e përmbledhur e veprimtarive të realizuara gjatë vitit 2023 jepet në vijim të këtij kapitulli:

Bashkëpunimi me DAP dhe Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë për ndjekjen e zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë në institucionet e administratës shtetërore.

Në vijim të procesit për ndjekjen e zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë, gjatë periudhës objekt i këtij raportimi, Komisioneri dhe Departamenti i Administratës Publike kanë realizuar një takim pune të përbashkët ku të dyja palët shprehën gatishmërinë për të bashkëpunuar për një zgjidhje përfundimtare të kësaj çështje të akumuluar prej vitesh.

Në këtë kuadër, nga ana e Komisionerit është propozuar hartimi i një plani të përbashkët, konkret, që të jetë i detyrueshëm për t’u zbatuar nga subjektet e ngarkuara prej ligjit në institucionet që kanë ende vendime gjyqësore të pazbatuara dhe që vazhdojnë të paguajnë nëpunës civilë në listë pritje.

Për vënien në zbatim të angazhimeve të përbashkëta u ngrit një grup pune me anëtarë nga të dy institucionet, për të rakorduar të dhënat pasi është konstatuar se institucionet nuk kishin raportuar në kohë reale pranë DAP.

Njëkohësisht, Komisioneri ka dërguar përfaqësues në mbledhjet që zhvillojnë Komisionet e Posaçme të ngritura pranë çdo institucioni në të cilat është analizuar mundësia e sistemimit të nëpunësve gjyqfitues në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, sa herë që është njoftuar nga DAP për datat e këtyre mbledhjeve.

Në kuadër të këtij procesi, Komisioneri ka bashkëpunuar edhe me Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë pasi prej tyre është kërkuar informacion lidhur me numrin e punonjësve të institucioneve buxhetore të larguar nga puna të cilët kanë fituar ose janë aktualisht në procese gjyqësore duke vënë në dispozicion të MFE informacionin që dispononte për institucionet që përfshihen në fushën e veprimit të ligjit për shërbimin civil.

Bashkëpunimi me institucione që luajnë një rol të rëndësishëm në zhvillimin e shërbimit civil, për shkak të kompetencave specifike, si Këshilli Bashkiak, Prefekti i Qarkut, si dhe Ministria e Brendshme, në lidhje me aplikimin e skemës së funksionimit të shërbimit civil gjatë procesit të miratimit të strukturës së institucioneve të administratës vendore (*bashki*) për vitin 2023.

Në këtë kuadër të këtij procesi, Komisioneri ka vlerësuar se, përveç bashkive, që janë institucionet që kanë lidhje direkte me procesin e organizimit të burimeve njerëzore të institucionit, duhet të sensibilizohen edhe disa institucione të tjera që luajnë një rol të rëndësishëm në zhvillimin e shërbimit civil, për shkak të kompetencave specifike, si Këshilli Bashkiak, Prefekti i Qarkut, si dhe Ministri i Shtetit për Pushtetin Vendor dhe Agjencia për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore.

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

Bashkëpunimi me Komisionin Qendror të Zgjedhjeve, Departamentin e Administratës Publike, Kuvendin e Shqipërisë, Task-Forcën e krijuar me vendimin nr. 234, datë 20.04.2023, të Këshillit të Ministrave, organizma ndërkombëtare dhe organizata jofitimprurëse në kuadër të monitorimit të procesit zgjedhor për zgjedhje vendore për vitin 2023.

Një aspekt i rëndësishëm i veprimtarisë së Komisionerit në realizimin e procesit të mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil dhe monitorimit të sjelljes së nëpunësve civilë gjatë procesit zgjedhor për zgjedhjet vendore për vitin 2023, ka qenë edhe bashkëpunimi me institucionet brenda vendit, me përfaqësues të organizmave ndërkombëtare si dhe me organizata joqeveritare.

Gjatë këtij procesi Komisioneri ka bashkëpunuar ngushtësisht me Departamentin e Administratës Publike dhe Komisionin Qendror të Zgjedhjeve. për rakordimin e të dhënave midis institucioneve tona, për të përcaktuar vendimmarrjen e KQZ-së me subjekte nëpunës civile, pasi nuk është e mundur që të realizohet nga KQZ, me qëllim ndjekjen në vijimësi të ecurisë së tyre, në lidhje me ankimin në gjykatë apo ecurinë disiplinore të këtyre rasteve.

Komisioneri ka bashkëpunuar me institucionin e Kuvendit të Shqipërisë, si dhe Task- Forcën, e krijuar me vendimin nr. 234, datë 20.4.2023, të Këshillit të Ministrave, *“Për marrjen e masave dhe monitorimin e veprimtarisë, sjelljes apo përdorimit të burimeve njerëzore, financiare dhe logjistike të administratës shtetërore, gjatë procesit zgjedhor për zgjedhjet vendore, për vitin 2023”*, të cilët janë informuar rregullisht në vijimësi në lidhje me ecurinë e këtij procesi.

Njëkohësisht, Komisioneri ka vijuar bashkëpunimin edhe me përfaqësues të organizmave ndërkombëtare që e ushtrojnë aktivitetin e tyre në vendin tonë, të cilët i ka

informuar lidhur me masat e marra, për të siguruar zbatimin e ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij, në koherencë edhe me parashikimet e Kodit Zgjedhor dhe akteve rregullatore të nxjerra nga Komisioni Qendror i Zgjedhjeve, sidomos në drejtim të sigurimit të sjelljes korrekte dhe të paanshme të nëpunësve që kryejnë detyrat në sistemin e shërbimit civil, në këtë situatë specifike zgjedhore. Ndër këto institucione, përmendim: Kryetarin e Prezencës së OSBE-së në Shqipëri (OSCE), Kreun e Delegacionit të Bashkimit Evropian në Shqipëri dhe Kreun e Zyrës në Detyrë të Këshillit të Evropës në Shqipëri. Përfaqësuesve të këtyre organizmave iu ëshë dërguar një përmbledhje e veprimeve administrative të realizuara me qëllim zhvillimin normal të procesit të monitorimit nga Komisioneri.

Në realizimin e procesit të monitorimit, Komisioneri ka bashkëpunuar edhe me organizata joqeveritare. Në këtë rast përmendim Organizatën Jofitimiprurëse Qendra “Qëndresa Qytetare” dhe KRIK të cilat kanë monitoruar procesin zgjedhor përfshirë edhe angazhimin e nëpunësve civilë në fushatën e zhvilluar për zgjedhjet e datës 14 maj 2023.

Bashkëpunimi në kuadër të zbatimit të parimit të llogaridhënies, para Kuvendit të Shqipërisë, ashtu edhe të realizimit të detyrave të shtetit shqiptar lidhur me anëtarësimin e vendit në Bashkimin Evropian.

Edhe përgjatë vitit 2023, bashkëpunimi ndërinstitucional i Komisionerit është zhvilluar jo vetëm në kuadër të veprimtarisë së institucionit në zbatim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, por një pjesë e rëndësishme e këtij bashkëpunimi ka qenë edhe përmbushja e detyrimeve në kuadër të zbatimit të parimit të llogaridhënies, para Kuvendit të Shqipërisë, ashtu edhe të realizimit të detyrave të shtetit shqiptar lidhur me anëtarësimin e vendit në Bashkimin Evropian.

- ❖ Koncretisht, Komisioneri ka dhënë një kontribut të rëndësishëm nëpërmjet raportimeve të mëposhtme pranë Kuvendit të Shqipërisë:
 - :: Raportime periodike në baza 4-mujore, 6-mujore dhe 1-vjeçare në kuadër të zbatimit të detyrave të lëna në Rezolutat e Kuvendit të Shqipërisë për vlerësimin e veprimtarisë së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.
 - :: Raportime periodike në baza 4-mujore, 6-mujore dhe 1-vjeçare në kuadër të mekanizmit të ngritur pranë Kuvendit të Shqipërisë për monitorimin e zbatimit të rekomandimeve të institucioneve të pavarura.
 - :: Raportime periodike në baza 4-mujore, 6-mujore dhe 1-vjeçare në lidhje me veprimtarinë e përgjithshme të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në zbatim të ligjit.

- ❖ Takime me ekspertë të Bashkimit Evropian apo pjesëmarrje në takimet e grupeve të punës së ngritura në kuadër të strategjive kombëtare për integrimin dhe reformën në administratën publike:

- :: Takim me ekspertët e Compliance Report Mission të kontratës sektoriale për reformën në administratën publike.
 - :: Pjesëmarrje në takimin e XI të nënkomitetit/grupit të posaçëm Bashkimi Evropian-Shqipëri për zbatimin e reformave të mirëqeverisjes dhe të administrimit publik.
 - :: Takim i anëtarëve të Grupit Tematik “Shërbimi Civil dhe SNRAP”.
- ❖ Kontributi i Komisionerit në kuadër të strategjive kombëtare për integrimin dhe reformën në administratën publike, si dhe në lidhje me pozicionin negociues të Shqipërisë në kuadër të anëtarësimit në Bashkimin Evropian:
- :: Bashkëpunim me Ministrinë e Drejtësisë në kuadër të vlerësimit të nevojave për trajnim për anëtarët e GNPIE 2024 – 2025;
 - :: Hartuar informacion në kuadër të monitorimit të zbatimit të Strategjisë Ndërsektoriale për Reformën në Administratën Publike.
 - :: Hartuar propozimet për plotësimin e draftit të planit të veprimit 2023-2026 të SNRAP për institucionin e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.
 - :: Dhënie mendimi në lidhje me përgatitjen e pozicionit negociues të Cluster 1/RAP.

Nënshkrimi i marrëveshjes së bashkëpunimit me Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës.

Në kuadër të marrëveshjes dypalëshe të bashkëpunimit me Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, në dhjetor të vitit 2023 janë kryer takime të përbashkëta pune në fokus të të cilave ka qenë ngritja e mekanizmave të përbashkët për zbatimin e angazhimeve reciproke të sanksionuara në këtë marrëveshje, si dhe jemi njohur në mënyrë të përgjithshme me zhvillimet më të fundit në ligjin e posaçëm të KPMSHC të Kosovës.

Në zbatim të nenit 4 të marrëveshjes, të dy institucionet kanë ngritur Sekretariatet Teknike respektive, të cilët në bashkëpunim me njëri-tjetrin do të përgatisin draftin e planit të punës për zbatimin e marrëveshjes, si dhe do të ofrojnë në çdo kohë asistencën e nevojshme për organizimin dhe mbarëvajtjen e takimeve dypalëshe.

Bashkëpunimi me organizmat ndërkombëtarë që operojnë në fushën e administratës publike.

Gjatë periudhës objekt raportimi, Komisioneri ka vijuar bashkëpunimin edhe me organizmat ndërkombëtarë që operojnë në fushën e administratës publike, si: Grupi Evropian për Administratën Publike (EGPA), Shoqata Ndërkombëtare e Shkollave dhe Instituteve të Administratës (IASIA) dhe Instituti Ndërkombëtar i Shkencave Administrative (IIAS), në të cilët Komisioneri është i anëtarësuar që në fillim të veprimtarisë së tij institucionale.

BURIMET NJERËZORE DHE MENAXHIMI FINANCIAR GJATË VITIT 2023

Komisioneri e ka menaxhuar buxhetin vjetor nëpërmjet Drejtorisë së Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, si njësi organizative e strukturës së institucionit, e ngarkuar me zbatimin e buxhetit. Baza ligjore që orienton veprimtarinë financiare të institucionit përfshin kryesisht ligjin nr.10296, datë 8.07.2010 “Për Menaxhimin Financiar dhe Kontrollin”, i ndryshuar, si dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij; Rregulloren e Brendëshme të Institucionit dhe Planin Vjetor të Punës, të miratuar nga Komisioneri për vitin 2023. Po kështu, është vepruar në zbatim të buxhetit të institucionit, të akorduar për periudhën Janar-Dhjetor 2023. Nëpërmjet kësaj veprimtarie, është siguruar mbarëvajtja e punëve dhe funksionimi i brendshëm i institucionit, duke mbajtur në vëmendje mirëadministrimin dhe përdorimin me efektivitet të burimeve ekonomike, financiare dhe materiale, në përputhje me parimet dhe rregullat e menaxhimit financiar.

1. Struktura organizative dhe organizimi i brendshëm

Veprimtaria e institucionit ushtrohet në përputhje me strukturën dhe organikën e miratuar me Vendimin nr. 98/2014 “Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të pozicioneve të punës të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil”, ndryshuar me Vendimin nr.27/2022, të Kuvendit të Shqipërisë “Për disa shtesa dhe ndryshime në vendimin e Kuvendit nr. 98/2014 “Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të pozicioneve të punës të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil”, datë 17.03.2022, dhe me Vendimin nr.91/2022, të Kuvendit të Shqipërisë “Për disa shtesa dhe ndryshime në vendimin e Kuvendit nr. 98/2014 “Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të pozicioneve të punës të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil”, datë 22.12.2022. Nëpërmjet këtyre ndryshimeve, u shtua numri i përgjithshëm i punonjësve të stafit të Komisionerit me 6 punonjës/nëpunës civilë, duke rritur në këtë mënyrë kapacitetet e institucionit.

Gjithashtu, nëpërmjet këtyre ndryshimeve, u krijua një njësi e posaçme për ndjekjen e ekzekutimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit, pasi ishte evidentuar në praktikë si një hallkë e nevojshme për të përmbyllur procesin e mbikëqyrjes.

Në vijim, në zbatim të Ligjit nr.35/2023, “Për kompetencat për caktimin e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve të të punësuarve në institucionet e administratës publike, si dhe të pagës bazë minimale në shkallë vendi”, Kreut IV, “Dispozita kalimtare dhe të fundit”, pika 6, germa “b”, të Vendimit nr. 325, datë 31.5.2023, “Për miratimin e strukturës së pagave, niveleve të pagave dhe shtesave të tjera mbi pagë të zëvendësministrit, funksionarëve të kabineteve, prefektit, nënprefektit, nëpunësve civilë dhe nëpunësve në disa institucione të administratës publike”, të Këshillit të Ministrave, Komisioneri ka përshtatur strukturën dhe organikën aktuale të institucionit sipas klasave të pagave të përcaktuara nga

këto akte nënligjore, për të cilën ka marrë dakordësinë e Departamentit të Administratës Publike, si dhe ka vijuar procesin me dërgimin e saj pranë Kuvendit të Shqipërisë. Procesi është duke ndjekur procedurat e miratimit të strukturës nga Kuvendi.

Bazur në planin vjetor të rekrutimit si dhe ndryshimeve të tij përgjatë vitit 2023, janë kryer gjithsej **7** procedura rekrutimi:

Në fund të vitit 2023, në organikën e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil janë **37** punonjës, duke plotësuar në këtë mënyrë të gjitha vendet vakante në përputhje me rregullat dhe dispozitat ligjore në fuqi, mbi nëpunësin civil.

Gjatë zhvillimit të këtyre procedurave, është aplikuar instituti i ngritjes në detyrë dhe nxitja për të zhvilluar shkallët e karrierës. Punonjës të institucionit kanë shfaqur interes dhe janë bërë pjesë e proceseve të konkurrimit dhe kanë fituar në disa prej tyre. Nga ana tjetër, edhe nëpunës civilë në institucione të tjera, kanë marrë pjesë në garë dhe kanë fituar. Këto procese kanë shënuar zhvillim të karrierës së nëpunësit civil si brenda institucionit, ashtu edhe brenda sistemit të shërbimit civil.

1.1 Zhvillimi i burimeve njerëzore

Menaxhimi dhe zhvillimi i burimeve njerëzore, përgjatë vitit 2023 është fokusuar në disa drejtime:

- ∴ Dokumentimi dhe zbatimi i praktikave në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore;
- ∴ Zbatimi me rigorozitet i kuadrit rregullator ligjor të fushës;
- ∴ Sigurimi i transparencës dhe përgjegjshmërisë në procesin e menaxhimit të burimeve njerëzore;
- ∴ Rekrutimi i individëve me rezultate të mira të arsimimit në një ose dy degë diplomimi;
- ∴ Sigurimi i zhvillimit të vazhdueshëm profesional, zhvillimit të kapaciteteve, si dhe kryerjes së trajnimeve në mënyrë të vijueshme;
- ∴ Zhvillimi dhe zbatimi i një sistemi objektiv të vlerësimit të stafit bazuar në performancë, në përmbushjen e objektivave individuale dhe kërkesave të kompetencave profesionale e të tjera.

Referuar përmirësimit të funksionit organizativ e institucional dhe objektivave të trajnimit, të vendosura për vitin 2023, njësi përgjegjëse e institucionit, si çdo fillim viti, në bashkëpunim me Shkollën Shqiptare të Administratës Publike, ka analizuar nevojat për trajnim, e më pas ka hartuar kalendarin e trajnimeve.

Në kalendar janë detajuar nevojat specifike të çdo njësie organizative për trajnime individuale të punonjësve të tyre. Këto trajnime të parashikuara për vitin raportues u realizuan në disa forma, por, edhe këtë vit, kryesisht u zhvilluan në distancë, nëpërmjet platformave të ndryshme *online*.

Përsa i përket trajnimit të detyrueshëm për nëpunësit civil në periudhë prove “*Prezantimi me administratën publike*”, trajnim që mundësohet, planifikohet dhe organizohet nga ASPA, të dy nëpunësit civil në periudhë prove të rekrutuar gjatë vitit 2022, zhvilluan trajnimin e detyrueshëm gjatë vitit 2023 sipas planifikimit të ASPA.

Nga ana tjetër, pjestarë të stafit të Komisionerit, marrin pjesë si trajnerë në përbërje të trupës së ekspertëve të Shkollës Shqiptare të Administratës Publike, kryesisht me fokus trajnimi, temat që kanë lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil, duke u kujdesur që të evidentohen dhe trajtohen edhe problematikat e konstatuara gjatë mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil, sidomos me target grupet me pjesëmarrës nga njësitë e burimeve njerëzore të institucioneve me tipologji të ndryshme në sistemin e shërbimit civil.

Po kështu, pjesëtarë të stafit të Komisionerit, japin kontributin e tyre edhe si pjestarë të trupës mësimdhënëse në universitetet e vendit, duke u përpjekur që të rrisin dijet e tyre, ti ndërthurin ato me praktikën institucionale dhe ti transmetojnë me profesionalizëm tek studentët.

Në vijim të detyrimeve ligjore të njësisë përgjegjëse, janë mbikëqyrur dhe administruar burimet njerëzore të institucionit në zbatim të parimeve dhe kritereve të legjislacionit në këtë fushë, si dhe janë kryer proceset e vlerësimit të rezultateve në punë të punonjësve, në përputhje me afatet ligjore.

Një tregues mjaft i rëndësishëm i politikave të burimeve njerëzore është edhe përfaqësimi gjinor për Nivelin e Mesëm dhe të Lartë Drejtues, në institucion, i cili reflektohet në numrin e konsiderueshëm të grave, pasi drejtueset femra përfaqësohen me **6** pozicione pune, kundrejt **1** pozicioni që përfaqësohet me drejtues burrë.

Në të njëjtin trend është edhe raporti gra/burra në gjithë stafin e KMSHC-së për vitin 2023, pasi qendron **28** me **9**, ose **75%** gra dhe **25%** burra.

2. Menaxhimi financiar

2.1 Realizimi i treguesve ekonomiko-financiar

Me ligjin nr. 84/2022 “*Për buxhetin e shtetit të vitit 2023*”, fondet e akorduara për funksionimin normal institucional në total u miratuan në vlerën **68,960,000 Lekë**.

Në zbatim të Vendimit nr. 325, datë 31.5.2023 “*Për miratimin e strukturës së pagës dhe niveleve të pagave dhe shtesave të tjera mbi pagë të Zëvendësministrit, funksionarëve të kabineteve Prefektit, Nënprefektit, Nëpuësve Civilë dhe Nëpunësve në disa institucione të Administratës Publike*”, buxheti i alokuar për vitin 2023 arriti vlerën **87,210.000 lekë**, përfshirë edhe fondin e veçantë.

Në zbatim të këtij buxheti si dhe pas realizimit dhe finalizimit të procedurave të prokurimit u morën masa konkrete, duke rishikuar dhe orientuar shpenzimet buxhetore drejt aktiviteteve

kryesore të institucionit, në respektim të parimeve dhe rregullave të menaxhimit financiar dhe kontrollit.

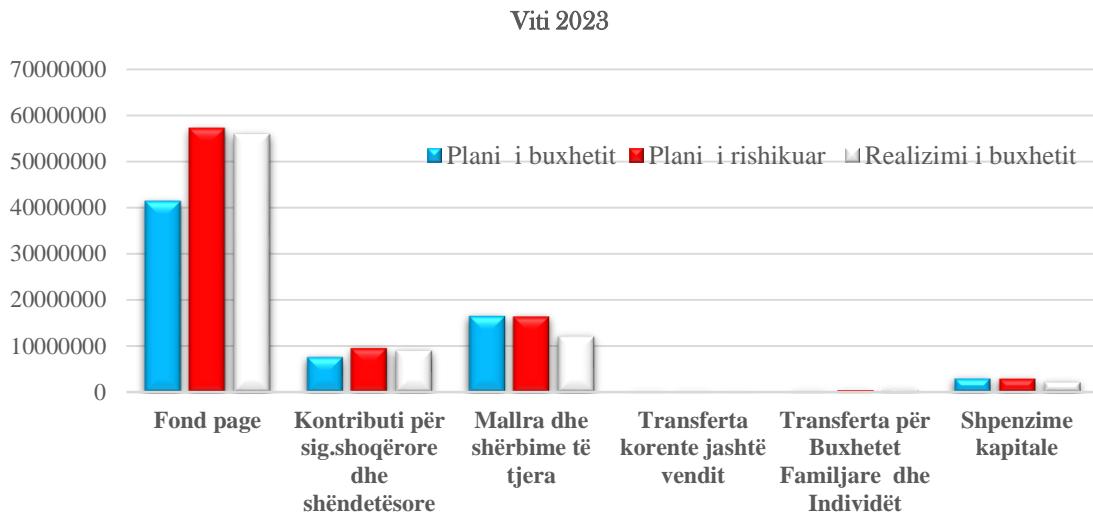
Në lidhje me procedurat e prokurimit publik gjatë vitit 2023 janë realizuar me sukses **21** procedura; 8 (tetë) procedura me prokurim me “vlerë të vogël”, 2 (dy) procedura me prokurim sipas “sistemit dinamik”, si dhe 11 (njëmbëdhjetë) procedura blerjeje me “vlerën nën 100 000 lekë (pa tvsh)”. Procedurat janë realizuar sipas legjislacionit të hartuar dhe miratuar nga Agjencia e Prokurimit Publik si dhe nga urdhërat, manualët, udhëzimet dhe rekomandimet e publikuara në faqen zyrtare gjatë gjithë vitit 2023.

Nga fondi i përgjithshëm buxhetor i alokuar për vitin 2023, me ndryshimet gjatë vitit, u shpenzuan **79,990,641.41** (lekë), ose **92%**, kundrejt planit vjetor 2023. Tabela pasqyron realizimin në vlerë për çdo kategori shpenzimesh dhe në përqindje përkundrejt totalit të buxhetit të akorduar.

Tabela nr.12.1 Realizimi në vlerë i shpenzimeve në raport me buxhetin e akorduar

Llogari Ekonomike	Përshkrimi	Plani i buxhetit, viti 2023 (në mijë lekë)	Plani i rishikuar i buxhetit, viti 2023 (në mijë lekë)	Realizimi i buxhetit, viti 2023 (në mijë lekë)
600	Fond Page	41,400,000	57,400,000	56,048,053
601	Kontributi për Sigurime Shoqërore dhe Shëndetësore	7,610,000	9,610,000	9,054,804
602	Mallra dhe shërbime të tjera	16,510,000	16,510,000	12,161,305
605	Transferta korente jashtë vendit	200,000	200,000	95,992
606	Transferta për Buxhetet Familjare dhe Individët	240,000	490,000	446,200
230-231	Shpenzime kapitale Blerje pajisje zyre dhe elektronike	3,000,000	3,000,000	2,184,288
TOTALI		68,960,000	87,210,000	79,999,641.41
<i>Në % kundrejt totalit</i>				<i>92%</i>

Grafiku nr. 12.1 Realizimi në vlerë i shpenzimeve në raport me buxhetin e akorduar



Ashtu si vihet re, janë realizuar/përdorur fondet buxhetore në masën 92%. Pjesa e mbetur e fondit, nuk është përdorur në disa artikuj, kryesisht për arsye objektive, ndër të cilat:

- Grupartikulli 600-601 është realizuar në vlerën 65,102,857 lekë ose 97%. Kjo ka ardhur si rrjedhojë e vendeve vakante të krijuara gjatë vitit kalendarik, plotësimi i të cilave kërkon më tej realizimin e procedurave të rekrutimit sipas afateve të përcaktuara ligjore.
- Grupartikulli 602-606 është realizuar në vlerën 12,703,496.41 lekë ose 74%. Ky mosrealizim është diktuar kryesisht nga sjellja e tregut gjatë proceseve të prokurimit, ku në shumicën e rasteve kanë rezultuar me oferta relativisht të ulëta deri afer 50% e fondit limit përkatës. Kjo ka kushtëzuar përsëritjen e procedurave të prokurimit në disa raste.
- Grupartikulli 231 është realizuar në vlerën 2,184,288 lekë ose 73%. Edhe në këtë grup realizimi i buxhetit është rrjedhojë e ofertimit me vlera relativisht të ulëta në krahasim me fondet limite respektive. Specifikisht, një procedurë prokurimi, konkretisht “*Rikonceptimi i faqes web*” (me fondin 700,000 lekë me TVSH), ka dështuar disa herë, për të njëjtat arsye të ofertimeve shumë të ulëta apo mosofertimeve të sakta.

Si përfundim, duke vlerësuar sa evidentuam në këtë rubrikë të raportit, për vitin tjetër kalendarik do të punojmë për të arritur disa objektiva si në drejtim të mirëadministrimit të burimeve njerëzore ashtu edhe në drejtim të përdorimit të fondeve publike me efektivitet, ekonomi dhe eficensë si:

- Angazhim maksimal në zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil, për menaxhimin e burimeve njerëzore, duke garantuar ushtrimin e aktivitetit të institucionit dhe minimizuar riskun e evidentuar (*mungesë stafi nga lëvizjet e mundshme*).
- Koordinimi i detyrave të strukturave për identifikimin e nevojave për mallra, shërbime apo punë, për hartimin në kohë nga strukturat e prokurimit të regjistrimit të parashikimeve të prokurimeve publike dhe fillimin dhe përfundimin në kohë të procedurave të tenderimit online me vlera të vogla ose të mëdha, duke garantuar tregues në rritje të realizimit të buxhetit.
- Përfundimi në kohë i procesit të vlerësimit të punonjësve në zbatim të legjislacionit të shërbimit civil.
- Rritja e profilit publik të KMSHC-së nëpërmjet rikonceptimit të faqes zyrtare.
- Rritja e komunikimit të brendshëm në KMSHC dhe shkëmbimit të informacionit midis Drejtorive.
- Rritjen e nivelit të zbatimit të Rregullores së Brendshme (e ndryshuar), e cila do të ndikojë drejtpërsëdrejti në zbatim të detyrave të përcaktuara, duke forcuar strukturën përgjegjëse për kontrollin, mbikëqyrjen dhe monitorimin e zbatimit të Kodit të Etikës dhe vlerësimin e integritetit të stafit të Komisionerit.
- Krijimin e një ambienti bashkëkohor të IT në orientimin e buxheteve të investimeve, në krijimin dhe instalimin e platformave IT në funksion të modernizimit të menaxhimit të proceseve të punës dhe atyre logjistike mbështetëse.

NIVELI I ZBATIMIT TË REZOLUTËS SË KUVENDIT

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, si institucion i pavarur, i cili i nënshtrohet detyrimit për raportimin në Kuvendin e Shqipërisë, e po kështu edhe në funksion të zbatimit të Vendimit nr. 49/2017 të Kuvendit, “Për monitorimin e institucioneve të pavarura kushtetuese dhe të atyre të krijuara me ligj të veçantë”, raporton për veprimtarinë e tij në bazë të kompetencave ligjore, si edhe për realizimin e detyrave specifike që janë lënë nga Kuvendi për vitin 2023, nëpërmjet rezolutës që miraton veprimtarinë e tij.

Sa më sipër, në vijim po parashtrojmë ecurinë e zbatimit të rekomandimeve të Rezolutës së Kuvendit, për vlerësimin e veprimtarisë së institucionit, për vitin 2023.

Kuvendi i Shqipërisë i ka lënë disa detyra Komisionerit, duke i përcaktuar ato në mënyrë specifike, ashtu si do të paraqiten në vijim, në raport me nivelin e zbatimit të tyre:

1. *Të vijojë puna në drejtim të evidentimit të vendimeve gjyqësore për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë gjyqfitues, me qëllim rritjen e nivelit të zbatimit të tyre.*

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Gjatë periudhës së raportimit, në zbatim të rekomandimeve në rezolutën e Kuvendit të Shqipërisë, Komisioneri, nëpërmjet Vendimit nr. 65, datë 13.07.2023, “Për fillimin e mbikëqyrjes së orientuar për mbledhjen e informacionit lidhur me ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga njësitë e vetëqeverisjes vendore”, ka filluar procesin e mbikëqyrjes së orientuar me objekt monitorimin, kontrollin dhe vlerësimin e zbatimit të nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.

Në këtë proces janë administruar të dhëna nga **61 bashki dhe 12 këshilla qarku**. Pas mbledhjen e informacionit lidhur me ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë, në të gjitha njësitë e vetëqeverisjes vendore rezultoi se, institucionet e monitoruara kishin **108** vendime gjyqësore të formës së prerë për të ekzekutuar.

Nga analizimi i rasteve u konstatua se, për periudhën *Janar-Dhjetor 2023*, njësitë e vetëqeverisjes vendore kanë mundur të ekzekutojnë vetëm **13** vendime gjyqësore të formës së prerë ose **12%** të rasteve, ndërsa janë ende të pa ekzekutuara **95** vendime gjyqësore të formës së prerë ose **88%** të rasteve, *për të cilët është realizuar regjistrimi në listë pritje i nëpunësve gjyqfitues.*

Më konkretisht, nga **58** bashki që kanë dërguar informacion, vetëm **12** prej tyre kanë raportuar vendime gjyqësore të formës së prerë të paekzekutuara, ndërsa **46** bashkitë e tjera kanë raportuar se nuk kanë të tilla.

Sa i përket këshillave të qarqeve, nga verifikimi i akteve u konstatua se vetëm Këshilli i Qarkut Tiranë dhe Këshilli i Qarkut Berat kanë raportuar të kenë vendime gjyqësore të formës së prerë të paekzekutuara.

Nga **13** institucione që kanë patur detyrimin për të ekzekutuar vendime gjyqësore të formës së prerë për periudhën objekt raportimi, vetëm **4** institucione e kanë shtyrë më përpara procesin, duke ekzekutuar **13** vendime gjyqësore të formës së prerë.

Ky proces është mbyllur me Raportin e vlerësimit nr. 77 prot., miratuar me Vendimin nr.8, datë 24.01.2024. Me qëllim që të njihen me problematikat e evidentuara dhe të merren masa konkrete për rregullimin e situatës ligjore, ky raport i është dërguar për njohje Ministrit të Shtetit për Pushtetin Vendor, Ministrisë së Brendshme, Departamentit të Administratës Publike, si institucioni që përgatit dhe mbikëqyr zbatimin e politikave shtetërore në shërbimin civil, Prefekturave në qarqet përkatëse, të cilët kanë mundësi të përcjellin problematikën e evidentuar në këtë rast pranë Këshillit të Ministrave, Agjencisë për Mbështjetjen e Vetëqeverisjes Vendore, si organizëm i ngritur për të mbështetur vetëqeverisjen vendore dhe Kontrollit të Lartë të Shtetit, si institucion i specializuar i kontrollit të jashtëm, për subjektet e administratës vendore.

2. Të përfshihet në një pikë të veçantë në programin e mbikëqyrjes verifikimi i ecurisë së procesit të popullimit me të dhëna të sistemeve: Regjistri Qendror i Personelit (HRMIS) dhe Platforma e Bashkëpunimit administrata.al, duke nxjerrë përgjegjësinë në rast mosveprimi si edhe duke lënë detyra konkrete për të përmirësuar situatën, si për institucionet e mbikëqyrura ashtu edhe për Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASPA) dhe Departamentin e Administratës Publike (DAP).

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Gjatë periudhës objekt raportimi, Komisioneri e përfshiu këtë aspekt në programet e mbikëqyrjes së njëjësive të qeverisjes vendore.

Nga ana e Komisionerit u konstatua se, për arsye objektive, gjatë një periudhe të caktuar, platforma *administrata.al*, nuk ka funksionuar rregullisht, e për pasojë nuk është mundësuar hedhja e të dhënave, çka pretendohet nga të gjitha njësitë e mbikëqyrura, por pavarësisht këtij fakti, nga ana e personave të ngarkuar me këtë funksion, është kërkuar që të përfshihen në procese të thelluara trajnimi në lidhje me këto platforma, pasi kanë nevojë për sqarime dhe këshilla praktike për përdorimin e tyre.

Për këtë arsye, Komisioneri do të kërkojë nga Shkolla e Administratës Publike, në bashkëpunim me Departamentin e Administratës Publike, në rolin e institucionit që

administron regjistrin e personelit, që të organizojnë trajnime me tema të dedikuara për përdorimin e këtyre platformave dhe me target grup, njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore, në administratën vendore.

3. Të intensifikojë punën lidhur me procesin e verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit pas përfundimit të afatit të paralajmërimit si për mbikëqyrjet në subjekt, ashtu edhe për inspektimet e lidhura me verifikimin e ligjshmërisë së akteve individuale administrative, të nxjerra nga nëpunës që kanë detyra specifike gjatë administrimit të shërbimit civil, me qëllim rritjen e numrit të vendimeve të verifikuara.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Për periudhën që po raportohet, pas përfundimit të afatit të lënë në vendimet paralajmëruese, procesi i verifikimit të zbatimit të tyre nga institucionet është realizuar për **47** vendime paralajmëruese të dala në përfundim të procesit të mbikëqyrjes, inspektimit apo hetimit administrativ.

Në përfundim të verifikimit, rezulton se procesi ka përfunduar brenda vitit për **83%** të vendimeve dhe **17%** e tyre janë mbartur për vitin pasardhës. Ndërkohë në vitin 2022 procesi i verifikimit ka përfunduar brenda vitit, në **54%** të rasteve, në **19%** të rasteve procesi është pezulluar dhe janë mbartur për vitin pasardhës **27%** e vendimeve.

Pra, sikundër vërehet, në vitin 2023, procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve të Komisionerit ka ndjekur një trend pozitiv, duke pësuar një rritje me 29%.

4. Në bashkëpunim me institucionet që punësojnë nëpunës civilë, të hartojë një raport të posaçëm me gjetjet nga monitorimi i sjelljes së nëpunësve civilë gjatë periudhës zgjedhore për vitin 2023, duke mbajtur në monitorim ato njësi të vetëqeverisjes vendore, të cilat pas zgjedhjeve të vitit 2023 do të kenë një kryetar/e të ri/re.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Në zbatim të kompetencës ligjore për të mbikëqyrur administrimin e shërbimit civil, bazuar në nenin 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; si dhe në zbatim të detyrës së lënë nga Kuvendi i Shqipërisë, Komisioneri ka realizuar procesin e mbikëqyrjes për të siguruar zbatimin e ligjit për nëpunësin civil gjatë procesit zgjedhor për zgjedhjet vendore.

Në kuadër të këtij procesi, Komisioneri ka nxjerrë Udhëzuesin “Për unifikimin e zbatimit të ligjit për nëpunësin civil në drejtim të zhvillimit të procesit të rekrutimit gjatë periudhës

zgjedhore; pjesëmarrjes së nëpunësve civilë në institucionet e administrimit të procesit zgjedhor; respektimit të të drejtave të tyre politike e detyrimeve ligjore; ndërveprimin e nëpunësve civilë me "Platformat" apo "Rrjetet sociale" që shfaqen për publikun nëpërmjet internetit, për të shmangur propagandën elektorale; si dhe masat që duhet të marrin institucionet për të monitoruar situatën”.

Ky proces është përmbyllur me një raport përfundimtar, në të cilin është bërë vlerësimi i situatës.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes së këtij aspekti, pranë Komisionerit janë regjistruar 8 kërkesa të ndryshme nga institucionet e administratës shtetërore, të cilat janë trajtuar të gjitha me kthim përgjigje.

KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

Gjatë këtij viti puna është fokusuar në aspekte të ndryshme të administrimit të shërbimit civil që kanë të bëjnë me respektimin e procedurave gjatë aplikimit të instituteve të ligjit për nëpunësin civil, nëpërmjet përfshirjes së subjekteve të caktuara në procesin e mbikëqyrjes dhe inspektimit. Po kështu, ka vijuar puna në drejtim të ndjekjes së zbatimit të vendimeve të Komisionerit, pas përfundimit të afatit paralajmërues për rregullimin e situatës.

Disa nga drejtimet kryesore të veprimtarisë për vitin 2023, kanë qenë: a) koordinimi dhe kontrolli i veprimeve administrative të realizuara gjatë procesit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore për rikthimin në shërbimin civil të nëpunësve gjyqfitues në administratën vendore; b) verifikimi i zbatimit të ligjit për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për rastet kur nëpunësit plotësojnë moshën për të dalë në pension të plotë pleqërie; c) kontrolli për zbatimin e ligjit gjatë procesit të vlerësimit të punës për nëpunësit civilë në administratën shtetërore; d) njohja me situatën e administrimit të shërbimit civil në administratën shtetërore e vendore, si edhe çështje të tjera që kanë lidhje me realizimin e kompetencës së mbikëqyrjes dhe zbatimit të detyrave të lëna në Rezolutën e Kuvendit.

Aktualisht, njësitë e administrimit të burimeve njerëzore i kanë në dispozicion mjetet që i ndihmojnë këto organe për të kryer funksionet e tyre, të tilla si manualet sqaruese dhe udhëzuese, për aspekte të ndryshme të punës së tyre gjatë administrimit të shërbimit civil. Tashmë ndihma dhe mbështetja për to duhet të orientohet drejt zbatimit të tyre në praktikë. Vijon të mbetet problem fuqizimi i njësisë përgjegjëse, si një organizëm që përballet me një volum të madh pune, por që realizohet me një staf shumë të kufizuar në numër, që shpesh herë ngarkohet edhe me detyra të tjera që nuk janë të fushës së administrimit të burimeve njerëzore.

Mbetet problem që është evidentuar edhe gjatë këtij viti, realiteti se punën e njësisë përgjegjëse, në mjaft raste, e vështirëson edhe reagimi i vonuar i menaxherëve të ngarkuar prej ligjit me detyra specifike, të tilla si: vlerësimi i punës, përshkrimi i punës, aktet që përmbyllin procesin e konfirmimit, duke pritur që detyrat e tyre t'i realizojë njësia përgjegjëse.

Nga ana tjetër, edhe gjatë këtij viti, evidentohet progres në aspekte të ndryshme të administrimit të ligjit, duke evidentuar fillimisht rritjen e nivelit të zbatimit të ligjit gjatë procesit të rekrutimit në administratën vendore, i cili ka qenë një proces i ndjekur me prioritet nga Komisioneri, megjithëse si problematikë shfaqet mungesa e kandidatëve të interesuar për të konkurruar në pozicione të shërbimit civil në bashkitë e vendit, kryesisht për shkak të pagave që nuk përmbushin pritshmërinë e personave të interesuar, si edhe mungesës së burimeve njerëzore të specializuara në këto zona. Në lidhje me reformimin e pagave në

administratën vendore, është duke u punuar në kuadër të zbatimit të "Planit të Veprimit të Strategjisë Ndërsektoriale për Decentralizim dhe Qeverisje Vendore".

Në vijim po paraqesim disa probleme që evidentohen në përgjithësi për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil, por edhe në aspekte të veçanta të tij:

NË PËRGJITHËSI NË ZBATIMIN E LEGJISLACIONIT TË SHËRBIMIT CIVIL

- ◇ zbatimi i legjislacionit të shërbimit civil në nivel lokal vijon të paraqesë përmirësime të ndjeshme, por problematike mbeten ende bashkitë me një numër të kufizuar të banorëve. Identifikohen praktika të mira në disa prej bashkive, kryesisht atyre të kategorizuara si bashki të nivelit të parë;
- ◇ numri i stafit për MBNJ në bashki dhe kapacitetet e tyre janë të kufizuara;
- ◇ niveli i ndërgjegjësimit dhe njohurive mbi elementet specifike të menaxhimit të burimeve njerëzore për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil është rritur ndjeshëm, por ende ka nevojë për t'u përmirësuar në mesin e stafit të MBNJ;
- ◇ zbatimi i procedurave të përshtatshme konkurruese të rekrutimit ose promovimit vijon të paraqitet në trend pozitiv, por ende evidentohen raste kur nuk e kryejnë rekrutimin në nivelin hyrës (*ekzekutiv*) ashtu si kërkohet nga legjislacioni, pasi procedurat e rekrutimit bazuar në pozicion, ende nuk kryhen në grup, por kryesisht për një pozicion pune (*sidomos në administratën vendore dhe institucionet e pavarura, pasi në institucionet e administratës shtetërore, ku procedurat i kryen DAP, situata paraqitet ndryshe*);
- ◇ fenomeni i zbatimit të kontratës së punës për pozicione të shërbimit civil është ende evident, në të njëjtin trend me vitet paraardhëse;
- ◇ bashkitë ankohen për pamundësinë e rekrutimit/mbajtjes së stafit për pozicione/profesione të caktuara, për shkak të nivelit të kërkuar të arsimit (*arsim i lartë*) të imponuar nga legjislacioni sekondar për shërbimin civil (*aktet nënligjore që rregullojnë fushën e rekrutimit, pagës dhe përshkrimit të punës*) dhe nivelit të ulët të pagave.

NË LIDHJE ME STRUKTURAT DHE FUNKSIONET NË ADMINISTRATËN VENDORE

- ◇ zbatimi i dispozitave ekzistuese ligjore dhe standardeve ligjore për përgatitjen e strukturave organizative të administratës së bashkisë është i mangët, për shkak të mungesës së njohurive të personave të ngarkuar për të zhvilluar këtë proces, megjithë vullnetin e mirë që konstatohet për të respektuar standardet;
- ◇ trendi i ndryshimeve në strukturat e administratës së bashkisë është në rënie, megjithëse vërehen përsëri raste kur ato përfshihen në ndryshime të shpeshta të pajustificuara. Ende evidentohen raste kur, struktura organizative ndryshohet sapo është ndërtuar, apo shumë shpesh, të paktën një herë në vit gjatë procesit të aprovimit të buxhetit / vitit fiskal dhe / ose disa herë gjatë vitit, pa ndonjë arsye të dukshme ose

logjike;

- ◇ në administratën vendore, ristrukturimi kryhet në baza *ad hoc* (*sipas rastit*) dhe nuk ka një pasojë logjike të një vlerësimi paraprak të nevojave ose analizave të performancës së strukturës ekzistuese organizative;
- ◇ disa nga standardet ligjore detyruese (*që rrjedhin nga legjislacioni sektorial, p.sh. planifikimi urban, etj.*) për organizimin e administratës vendore, sidomos në bashkitë e nivelit të tretë e në vijim, janë shumë të ngurta dhe vështirë të zbatueshme për kapacitetet aktuale të NJQV-ve;
- ◇ vijon të mbetet problematik fakti që dispozitat ligjore për organizimin e administratës vendore janë dukshëm jo të plota (*si për shembull në lidhje me tipologjinë dhe statusin ligjor të njësisë të vartësisë*) ose të vjetruara (*p.sh: ligji i ndërmarrjeve shtetërore*). Në lidhje me këtë aspekt është duke u punuar në kuadër të zbatimit të Planit të Veprimit të Strategjisë Ndërsektoriale për Decentralizim dhe Qeverisje Vendore”.

Me qëllim që të ndërtohen struktura të qëndrueshme dhe eficiente dhe të parandalohen parregullsitë në zbatimin e ligjit, kërkohet nga institucionet e administratës vendore që të vijnë punën e mirë që ka nisur prej tyre, me mbështetjen e grupit të posaçëm që tashmë funksionon pranë Komisionerit, duke dërguar paraprakisht për vlerësim draftin e strukturës, përpara miratimit përfundimtar nga kryetari i bashkisë.

Njësitë e qeverisjes vendore duhet të fuqizojnë njësinë e administrimit të burimeve njerëzore:

- † duke shtuar numrin e pozicioneve që kryejnë këto funksione;
- † duke i krijuar kushtet që të kryejnë detyrat e tyre funksionale, nëpërmjet reduktimit të punëve të tjera që i ngarkohen shpeshherë, edhe pse nuk janë në përshkrimin e tyre të punës;
- † duke i trajnuar në mënyrë specifike për detyrat e tyre; dhe
- † duke ruajtur qëndrueshmërinë e tyre në detyrë, pasi ndryshohen shpesh punonjësit në këto njësi organizative, duke çuar dëm çdo përpjekje të Komisionerit për t’iu mësuar drejt proceset që duhet të realizohen në punën e tyre, si dhe trajnimet për të rritur kapacitetet e tyre.

NË LIDHJE ME PËRSHKRIMIN E PUNËS

Realizimi i procesit të organizimit të administratës vendore dhe respektimi i standardeve gjatë aplikimit të tij janë të lidhura ngushtë me realizimin e procesit të përshkrimit të punës për pozicionet e shërbimit civil. Në lidhje me këtë moment, konstatohet kjo situatë:

- ◇ procesi i përgatitjes së përshkrimit të punës në përputhje me kërkesat e ligjit për shumicën e pozicioneve të shërbimit civil, tashmë paraqet një zhvillim të dukshëm, ndërkohë që këto akte, në kuptimin formal të tyre, janë hartuar për çdo pozicion pune. Pra, sfida në këtë rast mbetet në rritjen e cilësisë së këtyre akteve, duke i sjellë kërkesat e përgjithshme e të posaçme, detyrat dhe objektivat e pozicionit të punës, më pranë atyre që kryejnë në realitet punonjësit, në përputhje me kërkesat e ligjeve specifike

- mbi të cilat veprojnë, si dhe krijimit të mundësisë për matjen e nivelit të realizimit tyre;
- ◇ në disa raste, procesi i përgatitjes së përshkrimit të vendeve të punës nuk lidhet logjikisht (*ashtu siç supozohet*) në procesin e propozimit të ndryshimeve strukturore, duke mos i trajtuar këto procese si të ndërlidhura mes njëri-tjetrit;
 - ◇ shumica e dobësive janë të dukshme në pjesën e përshkrimit të punës që lidhet me “*kërkesat e vendit të punës*”. Këto dobësi çojnë në pamundësinë për të grupuar pozicionet në “*grupimet e punës*” (*grupet e administrimit të posaçëm*), ashtu si kërkohet nga legjislacioni i shërbimit civil dhe, për pasojë, pengojnë organizimin e “*rekrutimeve në grup*” për pozicionet e nivelit të hyrjes. Kjo gjithashtu çon në pamundësinë e kryerjes së procedurave cilësore të rekrutimit apo vlerësimit të kandidatëve për nivele të tjera të menaxhimit (*kategoria e ulët, e mesme dhe e lartë*);
 - ◇ stafi i MBNJ në bashki ka një nivel të ulët të njohurive të përgjithshme ligjore lidhur me procesin e përgatitjes së përshkrimit të vendeve të punës e po kështu edhe niveli i aftësive për të siguruar zbatimin e duhur është i mangët;
 - ◇ Stafi i MBNJ e njuh rëndësinë e akteve ligjore dhe të formateve që duhet të zbatohen, por në përgjithësi, i gjen ato si tepër të komplikuar dhe vështirë se i përshtaten nevojave dhe specifikave të njësive të qeverisjes vendore;
 - ◇ Mjetet në dispozicion të zbatimit të ligjit, në rastin e përshkrimit të punës janë të pakta, të ndërlikuara dhe jo të lidhura me kontekstin e administratës vendore.

Komisioneri tashmë i ka evidentuar këto probleme dhe ka qenë gjithmonë në krah të këtyre institucioneve, duke i këshilluar dhe duke i mbështetur në mënyra të ndryshme për zgjidhjen e tyre.

REKOMANDIME

Për të ndihmuar në rregullimin e situatës në njësitë e qeverisjes vendore, Komisioneri vlerëson si nevojë imediate mbështetjen metodologjike të tyre dhe rishikimin e legjislacionit të shërbimit civil në disa drejtime, që do të parashtrohen në vijim:

- ◇ rritja e numrit të trajnimeve të stafit të NJQV-ve, në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore në përputhje me legjislacionin e shërbimit civil, e sidomos në drejtim të përdorimit të platformës së bashkëpunimit administrata.al;
- ◇ krijimi i një ekipi kombëtar trajnerësh dhe rrjetit të menaxherëve të aftë për të replikuar dhe për të ofruar programe dhe module të veçanta të trajnimit për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil, ku të ndërthuret teoria me praktikën dhe mos të mbetet procesi në trajtimin e disa çështjeve të veçanta, kryesisht në aspektin teorik.
- ◇ sjellja e aktit të strukturës organizative drejt përmirësimit të vazhdueshëm të tij duhet të realizohet nëpërmjet përgatitjes dhe zgjerimit të mjeteve të zbatimit (*manuale, udhëzues, etj.*) për organizimin dhe funksionimin e administratës së NJQV-ve, ku të evidentohen standardet për të gjitha funksionet thelbësore të NJQV-ve; të parashikohen standarde për numrin e punonjësve për ngarkesë pune për funksion. “*Stampa e strukturës*” në organizimin e administratës duhet të ketë një qasje të

- vendosjes së standardeve, në vend të krijimit të disa kutive me numrin e punonjësve.
- ◇ mbetet si një domosdoshmëri sigurimi i ndihmës për përmirësimin e procesit të përgatitjes së përshkrimit / misionit të punës, duke mundësuar ndërtimin e modelit të përshkrimit të punës për secilin nga njësitë tipike të administratës vendore, për çdo funksion / proces kryesor, si dhe përgatitja e përshkrimit të vendeve të punës për secilin nga pozicionet tipike të punës së administratës së bashkisë;
 - ◇ vijon të mbetet evidente nevoja për të përshtatur mjetet ekzistuese të zbatimit të ligjit për burimet njerëzore të përgatitur nga DAP me tiparet e identifikuara në nivel lokal, duke marrë parasysh mundësinë e thjeshtimit të tyre për përdorimin e bashkive, si dhe të vlerësohet mundësia e thjeshtëzimit të një pjese të procedurave ligjore për nevojat lokale (*procedurat e rekrutimit, kërkesat arsimore për pozicione të caktuara dhe nivelet e administrimit, formularët e përshkrimit të punës, etj.*);
 - ◇ vazhdon të jetë imediate nevoja për ndryshime ligjore në organizimin e administratës vendore, për ta përshtatur mënyrën e administrimit të burimeve njerëzore me kërkesat e ligjit për nëpunësin civil, e në veçanti, evidentohet nevoja për një legjislacion për "*ndërmarrjet e bashkive*", me qëllim që të qartësohet më tej ndarja e shërbimit civil nga pozicionet e punës me karakter ndihmës administrativ, apo mbështetës.

Sa paraqitëm më sipër, janë parashtruar edhe në raportimet e mëparshme të Komisionerit dhe ende mbeten koherente për shkak të vonesës që ndodh në proceset e ndryshimeve ligjore. Këto konstatime duhet të shërbejnë për të orientuar organizimin e projekteve të ndryshme të asistencës në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar në ndihmë të fuqizimit të kapaciteteve dhe për një qeverisje të mirë, sidomos në njësitë e vetëqeverisjes vendore.

NË LIDHJE ME REKRUTIMIN NË SHËRBIMIN CIVIL

Nisur nga rezultati i mbikëqyrjes që realizuar përgjatë këtij viti pranë Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse për administratën shtetërore, është konstatuar se ka pasur parregullsi në drejtim të realizimit të procedurave të rekrutimit në grup, si dhe në pasqyrimin e pozicioneve të lira në shërbimin civil në planin e rekrutimit. Për këtë arsye, për të përmirësuar situatën ligjore, kërkohet ndërhyrje në disa drejtime:

- ◇ Në realizimin e procedurave të konkurrimit për pozicionet e nivelit ekzekutiv, në përputhje me parimet e përcaktuara në legjislacionin për shërbimin civil, të ndërtohen me efikasitet grupet e administrimit të përgjithshëm dhe të posaçëm, me qëllim që të përfshijnë një numër sa më të lartë të pozicioneve me kërkesa të njëjta, për të garantuar një proces përzgjedhës transparent, të drejtë dhe objektiv të nëpunësve civilë, si dhe për të realizuar në mënyrë sa më efektive procedurat e rekrutimit.
- ◇ Në përgatitjen e planit vjetor të rekrutimit në përputhje me përcaktimet e vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, "*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*", duhet të asistohen dhe udhëzohen nga Departamenti i Administratës Publike, institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit

civil, që të realizojnë drejt detyrat e tyre në këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil, duke u kujdesur që në këtë akt të pasqyrohen edhe ndryshimet që mund të vijnë gjatë vitit kalendarik, si pasojë e krijimit të pozicioneve të lira, për shkak të dorëheqjes, largimit nga detyra apo lirimit nga shërbimi civil, sipas dispozitave ligjore.

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 vazhdon të shënojë një progres të dukshëm, pasi Departamenti i Administratës Publike vijon të zhvillojë procedura rekrutimi, duke përdorur bankën elektronike të pyetjeve e më tej, futjen e procesit në një sistem elektronik që nuk lejon subjektivizëm në drejtim të korigjimit të testeve.

Ndërkohë që për administratën vendore, sfida mbetet realizimi i procedurave të konkurrimit në përputhje me procedurat ligjore; trendi në rënie i numrit të emërimeve në kundërshtim me ligjin dhe gjetja e mundësive për të tërhequr kandidatët e interesuar për të marrë pjesë në konkurrim, me qëllim që të plotësohen pozicionet e lira e të mundësohet rekrutimi në grup.

NË LIDHJE ME MOBILITETIN NË SHËRBIMIN CIVIL

Komisioneri vlerëson se ka zhvillim pozitiv të procesit në institucionet e administratës shtetërore, por ky trend vijon të mos pasqyrohet në tërësinë e sistemit të shërbimit civil, pasi nuk realizohet me lehtësi lëvizja e nëpunësve civilë, brenda institucioneve me tipologji të ndryshme (*administratë vendore, administratë shtetërore, institucione të pavarura*).

Unifikimi i proceseve në shërbimin civil, në drejtim të mobilitetit dhe zhvillimit të sistemit të karrierës, ka evidentuar edhe nevojën për një reformim të sistemit të pagave në shërbimin civil.

Vazhdon të jetë evident një disproporcion i theksuar midis pagave të nëpunësve civilë në administratën shtetërore dhe të institucioneve të pavarura, sidomos pas rritjes që këto paga pësuan gjatë vitit 2023, në krahasim me administratën vendore, sidomos në bashkitë e nivelit të dytë dhe të tretë, me një numër të kufizuar banorësh.

Në përgjithësi, në administratën vendore, vijon të konstatohet tendenca për të shtuar pozicionet e punës, brenda të njëjtit buxhet, duke mos u kujdesur që niveli i pagës t'i përgjigjet përgjegjësisë së pozicionit të punës. Kjo do të thotë që kufiri i pagave është gjithmonë në minimumin e lejuar nëpërmjet aktit nënligjor që rregullon pagat për këto institucione, duke mos i motivuar nëpunësit civilë apo edhe kandidatët që të vijnë nga jashtë këtij sistemi, për të

punuar në to. Kjo është edhe arsyeja, përse shpesh herë nuk kandidojnë për plotësimin e pozicioneve të punës, në nivele të larta drejtuese, që kanë nevojë për edukim arsimor të specializuar në fushën e inxhinierisë, jurisprudencës, ekonomisë, etj.

Në këto kushte, Komisioneri mbetet i mendimit se duhet të rishikohet e gjithë pjesa e legjislacionit që ka të bëjë me shërbimin civil në administratën vendore, për të përcaktuar rregulla të qarta dhe të detyrueshme, për t'u zbatuar, të cilat janë lënë shpeshherë në vullnetin e tyre, me argumentin se janë institucione të pavarura. Në sistemin e shërbimit civil duhet të ketë rregulla të njëjta, me qëllim që zhvillimi i tij, të jetë real dhe të arrijë parimet e ligjit për nëpunësin civil. Departamenti i Administratës Publike duhet të tregohet më aktiv në këtë drejtim dhe të marrë përgjegjësi reale për të zhvilluar edhe këtë pjesë të sistemit, për ta sjellë në lartësinë e zhvillimeve në administratën shtetërore.

NË LIDHJE ME DISIPLINËN NË SHËRBIMIN CIVIL

Edhe për këtë vit, konstatohet tendenca në ulje e aplikimit të tyre, megjithëse evidentohen të gjitha llojet e masave disiplinore.

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

NË LIDHJE ME PROCESIN E VLERËSIMIT TË PUNËS

Komisioneri vlerëson evidente nevojën për përsosje në drejtim të objektivitetit të vlerësimit dhe të eliminimit të vlerësimeve subjektive.

Për të arritur këtë qëllim, Komisioneri ka mbikëqyrur një numër të konsiderueshëm të administratës shtetërore dhe 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.

Në kushtet kur ende nuk kanë ndodhur ndryshimet ligjore, Komisioneri vlerëson se duhet të gjenden mekanizma efikase për ta orientuar këtë institut të ligjit drejt arritjes së qëllimit të tij. Stimujt mund të jenë si në drejtim të shpërblimit financiar për punonjësit që performojnë më mirë, ashtu edhe në drejtim të përcaktimit të raportit që duhet të zbatohet eprori direkt, gjatë aplikimit të vlerësimeve, në të gjithë spektrin e tyre, me numrin e përgjithshëm të nëpunësve civilë. Komisioneri vlerëson se në ndihmë të këtij procesi do të vinte zgjerimi i niveleve të vlerësimit të punës me qëllim që të mundësonte zgjedhje sa më afër realitetit.

NË LIDHJE ME VENDIMET GJYQËSORE TË FORMËS SË PRERË

Komisioneri e vlerëson përpjekjen e institucioneve për të ritur nivelin e ekzekutimit të tyre, duke rikthyer në punë nëpunësit civilë gjyqfitues. Tashmë janë evidentuar të gjitha vendimet gjyqësore, janë regjistruar gjyqfituesit në listën e pritjes, janë duke u zbatuar detyrimet financiare, si edhe po bëhen përpjekje për emërimin e tyre në një pozicion në shërbimin civil, ku ata i plotësojnë kërkesat specifike.

Komisioneri çmon se, vijojnë të mbeten problem pengesa si të natyrës financiare, ashtu edhe me karakter tekniko ligjor, të krijuara për shkak të mangësive dhe paqartësive në dispozita të veçanta të ligjeve që aplikohen gjatë zbatimit të vendimeve gjyqësore, të cilat kanë nevojë që të rishikohen e të plotësohen, me qëllim që të ndihmojnë ecurinë e procesit dhe të mos krijojnë hapësira për qëndrime subjektive.

Departamenti i Administratës Publike, në bashkëpunim me Komisionerin, janë duke punuar për rritjen e nivelit të zbatimit të vendimeve gjyqësore në administratën shtetërore. Po kështu, në të njëjtin drejtim, Komisioneri është duke punuar edhe me njësitë përgjegjëse të administratës vendore dhe atyre të pavarura, me qëllim që të mundësohet ecuria normale e procesit për të sistemuar gjyqfituesit në shërbimin civil.

NË LIDHJE ME PLOTËSIMIN E MOSHËS PËR PENSION TË PLOTË PLEQËRIE

Komisioneri vlerëson një progres të dukshëm në drejtim të zbatimit vullnetar të ligjit duke përfunduar marrëdhënien me shërbimin civil të nëpunësve, pa pasur nevojë për të nxjerrë një numër të lartë të vendimeve paralajmëruese. Në lidhje me respektimin e kërkesave për këtë institut të ligjit, Komisioneri vlerëson se institucionet duhet t'i raportojnë në kohë këto raste pranë Departamentit të Administratës Publike, me qëllim që të mundësohet plotësimi i këtyre pozicioneve nëpërmjet konkurrimit, e të mos pengohet veprimtaria e institucionit.

Në këtë drejtim, Departamenti i Administratës Publike duhet të luajë një rol aktiv mbikëqyrës, në kushtet kur administron Regjistrin Qendror të Personelit, e në këto rrethana duhet të ketë informacion për situatën në shërbimin civil në administratën shtetërore. E njëjta gjë vlen të theksohet edhe për njësitë përgjegjëse në administratën vendore dhe institucionet e pavarura, të cilat duhet të tregojnë kujdes që të kryejnë detyrat e tyre në afat, sipas parashikimit në ligj për konstatimin e këtyre rasteve.

PRIORITETET E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT PËR VITIN 2024

Për hartimin e planit të punës për vitin 2024, Komisioneri ka analizuar problematikën e evidentuar në këtë raport, e më pas, ka përfshirë në veprimtarinë e tij procese pune që kanë lidhje me realizimin e kompetencave të ligjore në fushën e mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil.

Puna e nisur një vit më parë në ndihmë të institucioneve të administratës vendore, për të përmirësuar organizimin e brendshëm të burimeve njerëzore në pozicione të shërbimit civil, ka vijuar nëpërmjet grupit të posaçëm të ngritur nga Komisioneri dhe tashmë ka dhënë rezultate konkrete në drejtim të standardizimit të strukturës organizative të institucionit dhe rritjes së eficensës dhe qëndrueshmërisë së saj. Gjatë këtij procesi është evidentuar një nivel i lartë bashkëpunimi midis institucioneve dhe Komisionerit.

Vlerësimi i situatës nga Komisioneri është mirëpritur prej tyre, duke zbatuar në mënyrë vullnetare të gjitha rekomandimet që janë dhënë, sipas rastit. Puna në këtë drejtim do të vijojë edhe përgjatë vitit 2024, me një intensitet të lartë, sidomos në drejtim të konkretizimit të procesit të vlerësimit të pozicioneve të punës në raport me shërbimin civil dhe në raport me detyrat që kryejnë, duke orientuar me qartësi procesin dhe duke ndjekur zhvillimin e tij sipas detyrave të lëna.

Më tej, do të monitorohet me përparësi administrimi i shërbimit civil në procesin e rekrutimit në administratën vendore, për të rregulluar situatën në drejtim të parandalimit të fenomenit të emërimeve në kundërshtim me ligjin.

Ashtu si e kemi analizuar në përmbajtjen e raportit, ka vijuar puna në drejtim të evidentimit të vendimeve gjyqësore për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë gjyqfitues, me qëllim rritjen e nivelit të zbatimit të tyre.

Mbikëqyrja me këtë objekt, për vitin 2023 është orientuar në institucionet e administratës vendore dhe aktualisht kemi një situatë të qartë të subjekteve që kanë më shumë probleme në këtë fushë, e cila do të shërbejë për të ndërhyrë në drejtim të përmirësimit të situatës ligjore.

Gjatë vitit 2024, mbikëqyrja me këtë objekt do të orientohet drejt institucioneve të administratës shtetërore, nëpërmjet grupit të posaçëm të krijuar me Departamentin e Administratës Publike, duke marrë pjesë aktive në mbledhjet e Komisioneve të Posaçme, nëpërmjet një plani të detajuar, me qëllim që të ndihmohet procesi dhe të mbështetet Departamenti i Administratës Publike për të realizuar detyrën e tij.

Mbështetje e institucioneve të administratës vendore për të ndërtuar skemën e administrimit të shërbimit civil në strukturën e tyre organizative dhe për të rregulluar situatën e administrimit të shërbimit civil në drejtim të procesit të rekrutimit.



Monitorimi i vazhdueshëm i nivelit të zbatimit të vendimeve gjyqësore për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë gjyqësues, me fokus këtë vit në administratën shtetërore, duke mbëhtetur DAP, në rolin e njësisë përgjegjëse.

Procesi i mbikëqyrjes dhe hetimit administrativ të informacioneve që vijnë në drejtim të Komisionerit, në lidhje me aspekte të ndryshme të zbatimit të ligjit për nëpunësin civil do të jenë në fokus të punës së Komisionerit.

Këshillimi dhe ndihma e institucioneve për të zbatuar drejt ligjin do të vijojë të jetë prioritet i punës së Komisionerit, si 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 institucionet që do të shfaqin nevojë në këtë drejtim.

Duke marrë parasysh rrethanat e pasqyruara në këtë raport, në lidhje me nivelin e ulët të trajnimit të nëpunësve të njësisë të administrimit të burimeve njerëzore në bashki, në drejtim të popullimit me të dhëna të Regjistrisë Qendrore të Personelit (HRMIS) dhe të Platformës së bashkëpunimit administrata.al, Komisioneri do të bashkëpunojë me Departamentin e Administratës Publike dhe Shkollën Shqiptare të Administratës Publike, me qëllim që të marrin masa për të organizuar trajnime me këtë tematikë, për të rritur kapacitetet e burimeve njerëzore në fushën teorike dhe në aspektin praktik, me qëllim që të kuptojnë drejt procesin dhe të zbatojnë me saktësi nivelet e tij.

Rritja e performancës institucionale të Komisionerit do të jetë në vazhdimësi në fokus të veprimtarisë së tij, pasi ajo ndikon në mënyrë direkte si në pavarësinë e institucionit, ashtu edhe në realizimin e të gjitha punëve që renditëm më sipër, duke marrë parasysh edhe shtimin e ritmit për të kryer punët që kërkohen në kuadrin e integritetit të vendit në BE. Ky aspekt sigurohet me shtimin e dijeve nëpërmjet trajnimeve specifike në ndihmë të rritjes së cilësisë së punës në aktet që materializojnë veprimtarinë e Komisionerit.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil do të vijojë të punojë për të ndihmuar në të gjitha aspektet që kanë lidhje me ecurinë e reformës në administratën publike, duke dhënë kontributin e tij në kuadër të zhvillimit të strategjive ku ai ndërvepron së bashku me aktorët e tjerë.

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 reformës në administratën publike. Sfidat 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 2023, Ju falënderojmë për mirëkuptimin dhe mbështetjen,

Me respekt,

KOMISIONERI

Pranvera Strakosha