



RAPORTI VJETOR
2020

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

1 JANAR - 31 DHJETOR 2020

Tiranë, Mars 2021

PËRMBAJTJA

MESAZHI I TITULLARIT.....	7
REFERENCAT LIGJORE KU MBËSHTETETVEPRIMTARIA E INSTITUCIONIT	8
KAPITULLI I.....	10
PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT PËR VITIN 2020 DHE NJË PASQYRË E PËRGJITHSHME E SITUATËS SË SHËRBIMIT CIVIL	
KAPITULLI II.....	17
MENAXHIMI I INFORMACIONIT DHE ADRESIMI I PROBLEMEVE TË EKSTRATUARA NËPËRMJET ANKESAVE APO SINJALIZIMEVE	
1. Analiza e informacioneve/ankesave të ardhura nga burime të ndryshme dhe mënyra e trajtimit të tyre	17
2. Klasifikimi i informacioneve të verifikuara dhe përfunduara brenda për vitin 2020, sipas objektit të tyre.....	22
KAPITULLI III.....	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 2020	43
1.1.1 Lëvizja paralele dhe pranimi në shërbimin civil për pozicionet e nivelit ekzekutiv	43
1.1.2 Lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë për pozicionet e nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues	47
1.1.3 Procedura e ngritjes në detyrë edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil.....	47
2. Mbikëqyrja e zbatimit të ligjit në lidhje me detyrimin për publikimin e akteve që dalin nga procesi i konkurrimeve në sistemin elektronik	49
2.1 Publikimi i aktit të shpalljes së konkurrimit; aktit të verifikimit paraprak dhe përfundimtar, si dhe i listës përfundimtare të kandidatëve fitues.....	49
3. Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të procesit të verifikimit paraprak dhe listës përfundimtare (pas ankesës), në konkurrimet për vitin 2020.....	51
4. Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të listës paraprake dhe përfundimtare të kandidatëve fitues.....	52
5. Emërime në shërbimin civil.....	53
6. Pranimi i drejtpërdrejtë në Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues (TND).....	54
KAPITULLI IV	58
MBIKËQYRJE TË PËRGJITHSHME TË PLANIFIKUARA DHE INSPEKTIVE TEMATIKE TË KRYERA NË INSTITUCIONE TË ADMINISTRATËS SHTETËRORE	
1. Situata e zbatimit të ligjit në institucionet e mbikëqyrura	61
1.1 Zbatimi i kritereve ligjore në ndërtimin e strukturës së institucionit si dhe gjatë kategorizimit të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil	61
1.2 Hartimi i përshkrimeve të punës për pozicionet pjesë e shërbimit civil.....	63

1.3 Përgatitja e planit vjetor për pranimin në shërbimin civil	63
1.4 Zbatimi i procedurave ligjore për fillimin e marrëdhënieve të punësimit në shërbimin civil.....	65
1.5 Rastet e emërimeve në përputhje me kërkesat e ligjit	65
1.6 Vlerësimi i rezultateve në punë	66
1.7 Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil.....	69
1.8 Disiplina në shërbimin civil në raport me llojin e masave të aplikuara.....	69
1.9 Dosja e personelit dhe regjistri qendror i personelit.....	70
2. Disa aspekte statistikore në lidhje me raportet gjinore dhe institucionet arsimore ku i kanë kryer studimet nëpunësit civilë në subjektet e mbikëqyrura.....	72

KAPITULLI V..... 73

MBIKËQYRJE E ORJENTUAR ME OBJEKT ZBATIMIN E LIGJIT PËR NËPUNËSIN CIVIL NË NJËSITË E VETËQEVERISJES VENDORE

1. Verifikimi i zbatimit të standardeve organizative në strukturën e shërbimit civil, si pjesë e rëndësishme e strukturës së institucionit, në përpërputhje me parimet e ligjit për nëpunësin civil.....	73
2. Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në momentin e verifikimit të ligjshmërisë së veprimeve administrative të kryera nga institucionet e vetëqeverisjes vendore	77
3. Procedurat e ndjekura në lidhje me plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil nëpërmjet procedurës së konkurrimit	82
4. Të dhënat e dosjes së personelit të nëpunësve civilë	85
5. Rastet e aplikimit të instituteve të ligjit për shërbimin civil, si transferimi i përhershëm ose i përkohshëm, masat disiplinore, lirimi nga shërbimi civil e të tjera.....	85
6. Disiplina në shërbimin civil	87
7. Respektimi i të drejtës së nëpunësit civil për formim profesional, nëpërmjet përfshirjes në programe të ndryshme trajnimi	88

KAPITULLI VI 92

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	93
2. Situata e konstatuar në njësitë e vetëqeverisjes vendore, bashki dhe këshilla qarku	96
3. Situata e konstatuar në institucionet e pavarura	98

KAPITULLI VII..... 100

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

1. Ecuria e procesit dhe situata në të cilën paraqitet zbatimi i ligjshmërisë në drejtim të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore	100
2. Të dhëna në lidhje me nivelin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthim në shërbimin civil të nëpunësve civilë gjyqfitues nga ana e institucioneve të njëjësive të qeverisjes vendore nga data 26.02.2016 deri në 31.12.2020	102
3. Disa konstatime në lidhje me veprimtarinë e subjekteve që janë të ngarkuar ligjërisht me ekzekutimin e vendimeve gjyqësore për rikthimin e nëpunësve	

gjqftues në detyrë.....	104
4. Vështirësitë që hasen në drejtim të realizimit të procesit të ekzekutimit të vendimeve nga ana e institucioneve dhe nevoja për ndryshime ligjore.....	108
KAPITULLI VIII	112
MBIKËQYRJA NË VAZHDIM DHE ECURIA E ZBATIMIT TË VENDIMEVE TË KOMISIONERIT	
1. Niveli i zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit	112
2. Zbatimi i vendimeve paralajmëruese të Komisionerit në fund të procesit të hetimit administrativ për rastet individuale	116
3. Komisioneri si palë në proceset gjyqësore	116
KAPITULLI IX	118
BASHKËPUNIMI INSTITUCIONAL DHE MARRËDHËNIET ME JASHTË	
KAPITULLI X.....	119
BURIMET NJERËZORE DHE MENAXHIMI FINANCIAR GJATË VITIT 2020	
1. Administrimi i burimeve njerëzore	119
2. Realizimi i treguesve ekonomiko-financiarë për vitin2020	120
KAPITULLI XI	123
PËRMIRËSIMET LIGJORE – SI KUSHT PËR TË RRITUR NIVELIN E ZBATIMIT TË LIGJIT NR. 152/2013, “PËR NËPUNËSIN CIVIL”, I NDRYSHUAR	
KAPITULLI XII.....	126
NIVELI I ZBATIMIT TË REZOLUTËS SË KUVENDIT 2019	
KAPITULLI XIII	133
KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME	
KAPITULLI XIV	142
PRIORITETET E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT PËR VITIN 2021	

MESAZHI I TITULLARIT

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

Kam kënaqësinë t'Ju paraqes Raportin Vjetor të veprimtarisë së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vitin 2020, si detyrim i sanksionuar në nenin 11, pika 5 të Ligjit Nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.

Ky Raport këtë vit vjen në rrethana specifike, të krijuara për shkak të pandemisë Covid 19, e cila i detyroi institucionet dhe gjithë shoqërinë që të vepronin në kushte emergjence.

Në këtë këndvështrim edhe Komisioneri mori të gjitha masat për ta përshtatur veprimtarinë e institucionit me situatën dhe arriti që ti realizonte të gjitha detyrimet ligjore dhe rekomandimet e lëna nga Kuvendi, në Rezolutën e vitit 2019.

Komisioneri ka qëndruar pranë të gjitha institucioneve që janë pjesë e sistemit të shërbimit civil, duke i orientuar ato për tu përshtatur me kushtet e reja të punës "online", me qëllim që përpjekjet tona të përbashkëta dhe të vazhdueshme në kohë për zbatimin me korrektësi të detyrave që i ka ngarkuar ligji secilës palë, të vijojnë pa ndërprerje në drejtim të forcimit të shtetit të së drejtës në përgjithësi, dhe krijimit të një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike, në veçanti.

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 rikonfirmoj 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 2020 të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil (KMSHC), lidhur me mbikëqyrjen e zbatimit të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

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

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

Neni 15

Mbikëqyrja

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

Neni 16

Mbledhja e gjobave

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

KAPITULLI I

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT PËR VITIN 2020 DHE NJË PASQYRË E PËRGJITHSHME E SITUATËS SË SHËRBIMIT CIVIL

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil (KMSHC), gjatë vitit 2020, 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 2019, të cilat janë zbatuar plotësisht.

Duke u kujdesur për të respektuar rregullat e diktuar nga pandemia Covid 19, me qëllim që të vijonte veprimtaria institucionale e pacënuar, Komisioneri mori masat për të përshtatur logjistikën e institucionit edhe me kërkesat e komunikimit kryesisht “online” me të gjitha subjektet e mbikëqyrjes.

Në mënyrë të përmbledhur, po paraqesim më poshtë, punët e Komisionerit të realizuara për periudhën e raportimit dhe një përshkrim të shkurtër të situatës së konstatuar për secilin aspekt të raportuar:

■ *Gjatë vitit 2020, janë trajtuar të gjitha informacionet/kërkesat/ankesat që kanë ardhur për shqyrtim në drejtim të Komisionerit.*

Numri total i inspektimeve mbi bazën e ankesave/kërkesave/informacioneve, është **150**, nga të cilat procesi ka përfunduar në 110 raste dhe 40 raste të tjera, janë mbartur për t'u trajtuar në vitin 2021, të cilat në momentin e raportimit kanë përfunduar të gjitha.

Numri i informacioneve të ardhura në adresë të Komisionerit është në trend rritës, krahasur me një vit më parë, ku u regjistruan 142 ankesa, ç'ka tregon për rritjen e besimit ndaj institucionit të Komisionerit dhe ndërgjegjësimin e nëpunësve civilë për të kërkuar të drejtat e tyre.

Vihet re se vendin kryesor e zënë ankesat individuale, të nëpunësve të ndryshëm civilë, të cilat kanë shërbyer si indice për Komisionerin, për të verifikuar paraprakisht dhe nisur kryesisht, procesin e inspektimit. Këto raste përfaqësojnë mbi **86%** të çështjeve të trajtuara dhe kanë të bëjnë kryesisht, me shqetësime të shtetasve të ndryshëm apo të nëpunësve ekzistues, që pretendojnë se u janë bërë padrejtësi apo janë lejuar shkelje të ligjit, të cilat kanë cenuar ato të drejta që garantohen nga legjislacioni i shërbimit civil, duke kërkuar ndërhyrjen e Komisionerit për vlerësimin dhe zgjidhjen e rastit.

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 ankesave, kërkesave apo denoncimeve të ndryshme, të ardhura në adresë të tij, duke i dhënë përgjigje konkrete shqetësimeve të ngritura nga subjektet e ligjit apo qytetarët, nëpërmjet vendimeve për rregullimin e situatës ligjore.

Ky aspekt i veprimtarisë së Komisionerit shërben edhe si një indikator për të orientuar saktë, procesin e mbikëqyrjes dhe inspektimit, drejt subjekteve që shfaqin probleme, të cilat dalin në pah nga hetimi i thelluar administrativ i rasteve të denoncuar.

■ *Janë përfshirë në procesin e mbikëqyrjes së përgjithshme dhe tematike 9 institucione varësie të administratës shtetërore, të cilat janë planifikuar për tu kontrolluar në planin vjetor të veprimtarisë së institucionit.*

Në këto institucione, në 7 raste ka përfunduar procesi i mbikëqyrjes ku janë verifikuar 842 pozicione pune, në përbërje të strukturës dhe organikës në fuqi, nga të cilët 134 pozicione përfshihen në skemën e shërbimit civil dhe nuk është evidentuar asnjë rast i emërimeve në nivelin ekzekutiv në kundërshtim me ligjin.

Ashtu si edhe një vit më parë, problematika ka qenë e njëjtë, e lidhur me unifikimin e pozicioneve të punës. Këto institucione dhe Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse që përgjigjet për administrimin e shërbimit civil në administratën shtetërore, janë paralajmëruar nga Komisioneri për rregullimin e situatës në drejtim të unifikimit të pozicioneve të punës të nivelit të mesëm dhe të ulët drejtues në institucionet e varësisë, me kategorizimin e detyrave dhe shpërblimit me pagë, sipas përcaktimeve në nenin 19 të ligjit për nëpunësin civil, si dhe për finalizimin e vlerësimit të punës për anëtarët e Trupës së Nivelit të Lartë Drejtuese, aspekte për të cilat është konstatuar se nuk janë kryer në përputhje me ligjin.

Ky proces, aktualisht është duke u realizuar nga Departamenti i Administratës Publike, në bashkëpunim me ekspertët e projektit IPA 2014, që mbështet institucionet që administrojnë dhe mbikëqyrin shërbimin civil, për aplikimin e reformës në shërbimin civil.

■ *Ka vijuar procesi në drejtim të konsolidimit të bazës së të dhënave dhe zgjidhjes së problemeve që dalin gjatë ekzekutimit të vendimeve gjyqësore për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë gjyqfitues.*

Kjo detyrë i është ngarkuar Komisionerit nga Kuvendi fillimisht në vitin 2018, dhe ka vijuar edhe përgjatë këtij viti, duke treguar një vëmendje e posaçme në drejtim të zhvillimit të procesit në institucionet e administratës vendore, duke përfshirë bashkitë dhe këshillat e qarkut, në kushtet kur gjatë vitit 2019, është ndjekur me përparësi ky proces në institucionet e administratës shtetërore.

Deri në datën 31 dhjetor 2020, për administratën vendore janë evidentuar **222** vendime gjyqësore, në favor të nëpunësve, të cilët kanë fituar të drejtën për tu rikthyer në shërbimin civil, të ndara në vijim sipas tipologjisë së institucioneve:

- 📌 në *61 bashkitë* e vendit janë evidentuar **143** vendime që kanë marrë formë të prerë, në zbatim të të cilave nëpunësit civilë janë regjistruar në listë pritje dhe ka filluar të likujdohet detyrimi i tyre financiar që rrjedh nga vendimi gjyqësor.

Për këto vendime njësia përgjegjëse ka vepruar për 50 raste, duke riemëruar nëpunësit gjyqfytues në një pozicion të shërbimit civil dhe rastet e tjera (*93 raste*) vijojnë ende të jenë në listë pritje. Evidentojmë faktin se nga 61 Bashki të vendit, aktualisht i kanë ekzekutuar të gjitha vendimet gjyqësore 50 prej tyre dhe në 11 institucione vijon procesi.

- 📌 në *12 institucionet këshilla qarku*, janë evidentuar **79** vendime që kanë marrë formë të prerë, në zbatim të të cilave nëpunësit civilë janë regjistruar në listë pritje dhe ka filluar të likuidohet detyrimi i tyre financiar që rrjedh nga vendimi gjyqësor.

Për këto vendime, njësia përgjegjëse ka vepruar në 56 raste, duke riemëruar nëpunësit gjyqfytues në një pozicion të shërbimit civil dhe rastet e tjera (*23 raste*) vijojnë ende të jenë në listë pritje. Në lidhje me këto institucione (*12 këshilla qarku*), aktualisht i kanë ekzekutuar të gjitha vendimet gjyqësore 6 prej tyre dhe 6 institucione të tjera vijojnë procesin.

Ashtu si paraqit edhe më sipër, konstatohet se institucionet kanë kryer veprime konkrete për të njohur dhe shlyer detyrimet e tyre ligjore, çka materializohet në faktin se nëpunësit gjyqfytues tashmë janë evidentuar dhe janë regjistruar në listë pritje, e më tej është vepruar nëpërmjet riemërimit të tyre në pozicione ku ata i plotësojnë kërkesat për vendin e punës, ndërkohë që vijon pagesa e detyrimeve financiare për punonjësit që ende nuk është mundësuar përfshirja e tyre në një pozicion të rregullt të shërbimit civil.

Komisioneri është duke punuar intensivisht, në bashkëpunim të ngushtë me institucionet përkatëse, për të mundësuar emërimin e të gjithë punonjësve që kanë fituar të drejtën për tu rikthyer në shërbimin civil, me qëllim që ata të paguhen për një punë konkrete që do të kryejnë dhe jo për shkak të një vendimi gjyqësor.

Ky është një proces që gjatë aplikimit në praktikë ka reflektuar probleme të cilat nuk kanë lejuar ecurinë e tij me ritme më të shpejta, zgjidhja e të cilave kërkon një ndërhyrje të shpejtë për përmirësimin dhe zhvillimin e akteve ligjore dhe nënligjore, e cila është duke u përgatitur në bashkëpunim me Departamentin e Administratës Publike, ashtu si do të sqarohet më hollësisht në rubrikën përkatëse të raportit në vijim.

- Është realizuar mbikëqyrja e orientuar në lidhje me rekrutimet, pranë DAP duke monitoruar procedurat e konkurrimit për rekrutimin në grup, lëvizjen paralele dhe

ngritjen në detyrë në administratën shtetërore, për 880 pozicione pune.

Në kushtet e pandemisë Covid 19, gjatë këtij viti, procesi 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. Monitorimi i këtij procesi ka si synim të parandalohen shkeljet ligjore në pikëpamjen procedurale, si dhe të sigurohet një proces i drejtë dhe transparent konkurrimi.

Komisioneri i vlerëson në trend rritës, përpjekjet e Departamentit të Administratës Publike për të përmirësuar procedurat dhe përmbajtjen e procesit të rekrutimit në administratën shtetërore, në këndvështrim të respektimit të parimeve të përgjithshme të rekrutimit. Por, vlen të theksohet në këtë moment, se nga ana e këtij institucioni duhet të tregohet më shumë kujdes në drejtim të zgjerimit të grupit të rekrutimit, me sa më shumë pozicione pune të nivelit ekzekutiv me tipare të njëjta, me qëllim që të rritet eficientia e konkurrimit si dhe të respektohet parimi i meritokracisë.

Në këtë përfundim arrihet, pasi është konstatuar se nga 519 procedura konkurrimi të përfunduara në zbatim të planit vjetor për vitin 2020, në 444 raste (që përbëjnë 85% të shpalljeve të përfunduara) procedura e konkurrimit është zhvilluar për një pozicion të vetëm.

Ndërkohë, duhen evidentuar treguesit cilësorë në lidhje me respektimin e parimit të transparencës së procesit (publikohen të gjitha shpalljet në portalin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe në portalin e Departamentit të Administratës Publike); respektimit të të drejtës së ankimit të konkurrentëve, (çka pasqyrohet në rritjen e numrit të konkurrentëve në fazën pas shqyrtimit të ankesave). Komisioneri arrin në këtë përfundim duke u bazuar edhe në numrin e ulët të ankesave/denoncimeve që kanë ardhur në lidhje me procesin e konkurrimit nga kandidatët pjesëmarrës gjatë vitit 2020 (12 ankesa), nga hetimi i të cilave është konstatuar në përgjithësi se DAP ka vepruar në përputhje me ligjin.

Nga ana tjetër, vijon të evidentohet problemi i rekrutimit në grup në administratën vendore, pasi shpeshherë vakancat krijohen për një numër të kufizuar pozicionesh, e për pasojë pengohet objektivisht organizimi i “rekrutimeve në grup” për pozicionet e nivelit të hyrjes. Po kështu, edhe gjatë këtij viti mbetet si shqetësim, mungesa e kandidatëve për të konkurruar në pozicione pune të shërbimit civil, të shpallura për tu plotësuar nëpërmjet konkurrimit, sidomos në bashkitë e nivelit të dytë e vijues.

■ Janë përfshirë në një proces të mbikëqyrjes së orientuar, institucionet e vetëqeverisjes vendore, bashki dhe këshilla qarku, me qëllim mbledhjen e të dhënave për të njohur situatën e administrimit të shërbimit civil në kohë reale dhe për të ndërhyrë menjëherë për të rregulluar situatën ligjore, si edhe për të mundësuar planifikimin e drejtë të subjekteve që duhet të mbikëqyren për vitin pasardhës.

Mbikëqyrja është fokusuar në administrimin e të dhënave në 61 bashkitë e vendit, dhe 12 këshilla qarku dhe ka nisur menjëherë pas shfaqjes së pandemisë Covid 19, duke vlerësuar pamundësinë për tu paraqitur fizikisht në subjektet e planifikuara për kontroll. Objekti i kësaj mbikëqyrjeje ka qenë mbledhja e të dhënave për evidentuar nivelin e zbatimit të ligjit për nëpunësin civil në drejtim të instituteve më të rëndësishme të tij, ndër të cilët: strukturimi i burimeve njerëzore të institucionit; rekrutimi në shërbimin civil; mobiliteti dhe zhvillimi i sistemit të karrierës; disiplina në shërbimin civil, etj.

Gjatë mbikëqyrjes u konstatua se në administratën e njësisve të qeverisjes vendore, janë rreth **6090** pozicione pune në shërbim civil, që zëne rreth **30%** të numrit të përgjithshëm të administratës vendore (*rreth 23000 pozicione pune gjithsej*). Janë evidentuar **4611** pozicione, ose **76%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil, të plotësuara në përputhje me ligjin, nëpërmjet procedurës së konkurrimit ose deklarim statusi, sipas nenit 64, të ligjit nr. 152/2013; **891** pozicione pune, ose **14%** e pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, të plotësuara në kundërshtim me ligjin, nëpërmjet emërimeve të përkohshme duke mos respektuar procedurat e konkurrimit; si edhe **588** pozicione pune të lira, ose **10%** e pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil.

Për vitin 2020, është parashikuar zhvillimi i procedurave të konkurrimit për plotësimin e **1883** pozicioneve të lira në shërbimin civil, të cilat sipas klasifikimit ndahen në **31** pozicione të nivelit të lartë drejtues, **182** pozicione të nivelit të mesëm drejtues, **352** pozicione të nivelit të ulët drejtues dhe **1318** pozicione të nivelit ekzekutiv.

Këto shifra tregojnë se në administratën vendore është duke u zhvilluar me ritme të shpejta procesi i konkurrimit. Krahasuar me administratën shtetërore, ku janë shpallur për konkurrim 880 pozicione pune, në administratën vendore është planifikuar më shumë se 2 fishi i tyre. Ky është një tregues pozitiv, në favor të rritjes së nivelit të zbatimit të ligjit në administratën vendore, për këtë institut të rëndësishëm të tij. Por fakti që jo të gjitha përfundojnë me fitues, mbetet ende evident për arsye të ndryshme, si niveli i pagës, apo mungesa e interesit për shkak të largësisë apo kushteve të punës.

Janë kryer gjithsej **1211** emërime nëpërmjet procedurave të konkurrimit, nga të cilat **45** nëpunës janë emëruar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, në pozicionet e nivelit ekzekutiv; **842** nëpunës janë emëruar nëpërmjet procedurës pranimit në shërbimin civil, në pozicionet e nivelit ekzekutiv; **50** nëpunës janë emëruar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, në pozicione të nivelit të lartë, të mesëm dhe të ulët drejtues; **125** nëpunës janë emëruar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë, në pozicione të nivelit të lartë, të mesëm dhe të ulët drejtues; **149** nëpunës janë emëruar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë/pranim nga jashtë shërbimit civil (20%).

Duke krahasuar rastet e emërimeve të kryera gjatë kësaj periudhe (*gjithsej 1211 emërime*), me numrin e pozicioneve të lira të përcaktuara në planin vjetor të rekrutimit (*gjithsej 1883 pozicione të lira*), vlerësohet se, plani vjetor i rekrutimit për institucionet e vetëqeverisjes vendore, është realizuar në masën **64%**.

Nga sa vihet re, edhe procesi i mobilitetit në shërbimin civil është duke u zhvilluar në favor të forcimit të sistemit të karrierës, edhe pse vihet re se lëvizjet janë vetëm brenda institucioneve të administratës vendore dhe nuk qarkullojnë me lehtësi brenda të gjithë sistemit të shërbimit civil. Janë deklaruar **220** raste të mobilitetit, ndryshimit të pozicionit të punës nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele ose ngritjes në detyrë, nga të cilat vetëm **10** raste ose **4%**, kanë ardhur në administratën vendore nga administrata shtetërore apo institucionet e pavarura. Kjo tregon se njësitë e qeverisjes vendore, nuk janë atraktive për nëpunësit civil, jashtë kësaj tipologjie institucionesh.

Situata e evidentuar gjatë këtij procesi, i ka shërbyer Komisionerit për të hartuar planin e mbikëqyrjeve për vitin 2021, duke përcaktuar si subjekte kontrolli, institucionet me problematika më të theksuara.

■ *Është realizuar mbikëqyrja e orientuar në lidhje me mbledhjen e të dhënave dhe monitorimin e procesit të lirim të shërbimit civil të punonjësve që kanë plotësuar moshën për të dalë në pension të plotë pleqërie, si detyrë e veçantë, e ngarkuar nga Kuvendi.*

Gjatë vitit 2020, është komunikuar me **173** institucione dhe janë evidentuar **171** raste të tilla, nga të cilat rezulton se në **137** raste ose **80.1%** të tyre, është përfunduar marrëdhënia e punësimit në shërbimin civil, ndërsa **34** raste ose **19.9%** janë në proces të rikthimit të ligjshmërisë dhe në përfundim të afatit të lënë në vendimet paralajmëruese, do të njoftojnë Komisionerin për ecurinë e procesit.

Sikundër e dëshmojnë edhe të dhënat e evidentuara më sipër, reagimi i institucioneve ka qenë i menjëhershëm për ndreqjen e shkeljeve të konstatuara në lidhje me këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil.

Komisioneri e ka përfshirë në planin vjetor të veprimtarisë së tij edhe për vitin 2021, monitorimin e zbatimit të ligjit në këtë fushë të administrimit të shërbimit civil, për të gjithë subjektet që janë pjesë e këtij sistemi.

■ *Ka vijuar procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit pas përfundimit të afatit të paralajmërimit, si për subjektet e mbikëqyrura, ashtu edhe për inspektimet individuale të lidhura me trajtimin e ankesave të nëpunësve civilë.*

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 **90** institucione, nga të cilat **41** ose **46%** të tyre i përkasin administratës shtetërore, **45** ose **50%** të tyre njësitë të qeverisjes vendore dhe **4** ose **4%** e tyre, institucioneve të pavarura.

Në përfundim të verifikimit, rezulton se detyrat e lëna nga Komisioneri janë zbatuar plotësisht nga **81** institucione ose **90%** të tyre dhe në **9** raste ose në **10%** të tyre, procesi është duke vijuar në faza të ndryshme të tij.

Në procesin e mbikëqyrjes në vazhdim, janë përfshirë edhe **11** raste individuale, të ankesave të zgjidhura me vendim paralajmërimi të cilat i përkasin administratës shtetërore. Në përfundim të verifikimit të zbatimit të rekomandimeve të Komisionerit, procesi është përmbyllur me vendim të Komisionerit, pasi të gjitha institucionet i kanë zbatuar plotësisht detyrat.

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

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

Komisioneri, edhe përgjatë vitit 2020, ka vijuar të marrë pjesë në gjykimet e zhvilluara nga gjykatat administrative në rrethe të ndryshme të vendit, i thirrur si palë e paditur apo palë e tretë prej tyre, në rastet kur gjykimi ka pasur për objekt mosmarrëveshje që kanë të bëjnë me institute të ndryshme të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pavarësisht nëse ka pasur ose jo një vendimmarrje nga ana e tij, për **59** raste.

Rekomandimet e Komisionerit, apo parashtrimet drejtuar gjykatës, janë vlerësuar të drejta dhe janë marrë në konsideratë nga këto të fundit, në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve administrative. Krahasuar me një vit më parë, kur janë evidentuar vetëm **9** raste të pjesëmarrjes në procese gjyqësore, vihet re një rritje e ndjeshme e këtij treguesi, ç’ka ka ardhur si rezultat i vlerësimit të punës së Komisionerit nga ana e gjykatave, të cilat pothuajse në të gjitha rastet, lënë në fuqi vendimmarrjen e Komisionerit, ose marrin parasysh opinionin e tij, sipas rastit në gjykim.

KAPITULLI II

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

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

Gjatë vitit 2020, shfrytëzimi i informacioneve, marrë nga ankesa të ndryshme të nëpunësve dhe nga palë të treta 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 grup-problemeve, mbi bazën e të cilave janë planifikuar e organizuar mbikëqyrje të përgjithshme apo tematike.

Në ndryshim nga më parë, në vitin 2020 pati një rritje të kërkesave nga institucionet shtetërore, të cilat në kuadër të të drejtës që i njeh pika 1, e nenit 14, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, kanë kërkuar bashkëpunimin me Komisionerin për çështje të ndryshme ose kanë kërkuar interpretim të dispozitave ose rasteve specifike, 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 të të drejtave të nëpunësit, me momentin e reagimit për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë, është përdorur më shumë metoda e verifikimit paraprak të informacionit.

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

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

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

Tabela nr. 2.1 Arsyet e fillimit të hetimit administrativ

Arsyet e fillimit të hetimit administrativ	Nr. rasteve të hetuara
Filluar me kërkesë të institucioneve	17
Filluar kryesisht nga Komisioneri, nga informacione prej nëpunësve dhe të tretëve	133
TOTALI	150

Gjatë vitit 2020, numri total i inspektimeve është **150**, nga të cilat procesi ka përfunduar në **110** raste dhe **40** raste të tjera, që janë mbartur për t'u trajtuar në vitin 2021, në momentin e raportimit janë përfunduar të gjitha.

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

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

Tabela nr.2.2 Ecuria e procesit të inspektimeve filluar në vitin 2020

Ecuria e procesit të inspektimeve kryer në vitin 2020	Inspektime të filluara kryesisht, mbi bazë të ankesave të nëpunësve	Inspektime të filluara me kërkesë të institucioneve	Inspektime të përfunduara
Numri i inspektimeve të përfunduara gjatë vitit 2020	93	17	110
Numri i inspektimeve në proces (mbartur dhe përfunduar, në fillim vitin 2021)	40	0	40
TOTALI	133	17	150

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

Tabela nr. 2.3 Tipologjia e institucioneve të inspektuara

Tipologjia e institucioneve të inspektuara me çështje të përfunduara	Inspektime të filluara kryesisht me kërkesë të nëpunësve	Inspektime të filluara me kërkesë të institucioneve	TOTALI
A. Institucione të Pushtetit Qendror	82	2	84
Institucione varësie	73	2	75
Ministri	9	0	9
B. Institucione të Pushtetit Vendor	49	1	50
Këshill Qarku	4	0	4
Bashki	45	1	46
C. Institucione të Pavarura	2	14	16
TOTALI (A + B + C)	133	17	150

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

📌 nga administrata shtetërore (ku përfshihen institucionet e administratës qendrore dhe ato të varësisë) janë regjistruar **84** raste ose **56 %** e rasteve të trajtuara;

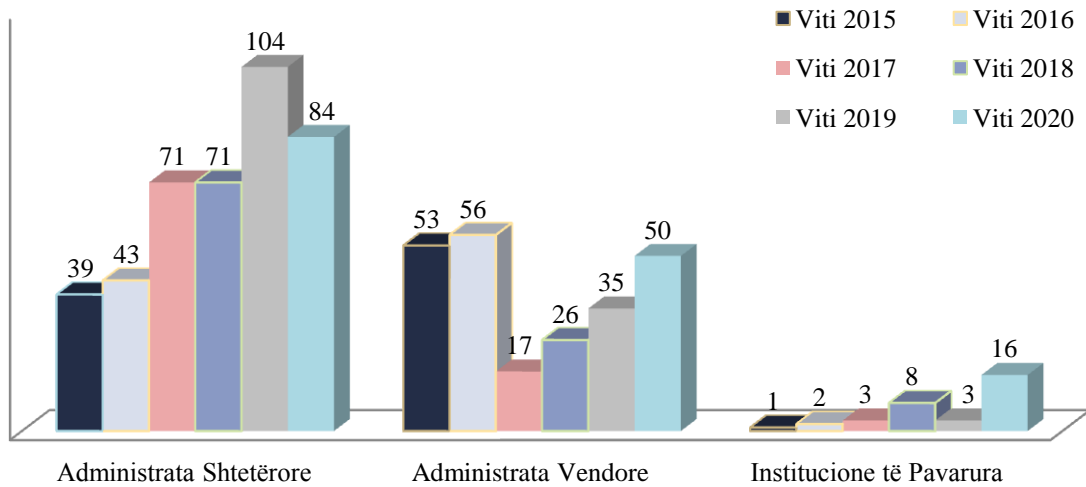
- 📌 nga administrata vendore janë regjistruar **50** raste ose **33%** e rasteve të trajtuara;
- 📌 nga organe të pavarura vetëm **16** raste ose **11%** e rasteve të trajtuara.

Nga tabela e mësipërme, vërehet se në numrin e përgjithshëm të rasteve të trajtuara që i përkasin administratës shtetërore, pjesën më të madhe (*73 raste ose 51%*) e zënë kërkesa të adresuara nga institucione të varësisë. Kjo lidhet me faktin se kjo kategori institucionesh janë në proces riorganizimi si dhe kanë objekt më të kufizuar në veprimtarinë e tyre dhe operativitet më të lartë. Këto shkaqe sjellin si pasojë një dinamikë më të madhe në veprimtarinë e nëpunësve e për rrjedhojë ballafaqim më të shpeshtë, si me lëvizje në pozicionet e punës, ashtu edhe me drejtuesit e tyre, në lidhje me realizimin e detyrave të përditshme. Po kështu, kjo situatë vjen edhe për faktin se në pjesën më të madhe të këtyre institucioneve, mungojnë pozicionet e punës që 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, njësisia e burimeve njerëzore e ministrisë së linjës, e ka të vështirë të administrojë shërbimin civil në këto institucione, në koherencë të plotë me momentin e kryerjes së veprimeve administrative që kanë të bëjnë me shërbimin civil. Në këto rrethana, krijohen kushte që mundësojnë gabime gjatë administrimit të shërbimit civil, apo për lindjen e mosmarrëveshjeve, gjë që justifikon përqendrimin e rasteve të shqyrtuara tek kjo kategori institucionesh.

Nga rastet e shqyrtuara, mbi bazën e informacioneve të marra nga nëpunës të pushtetit vendor, pjesa më e madhe e tyre (*45 raste ose 31%*) natyrisht i përket bashkive, pasi ato kanë numrin më të lartë të nëpunësve civilë, ushtrojnë veprimtari ekzekutive të përditshme dhe kanë një dinamikë më të lartë në drejtim të detyrave të ngarkuara, kërkesës së llogarisë dhe pritjes së rezultateve, në kushtet kur Këshillat e Qarkut, kanë një numër të kufizuar të nëpunësve civilë dhe e kanë natyrën e punës me karakter, planifikimi e koordinimi, e cila ka një dinamikë më të ulët. Nëse do të krahasojmë situatën aktuale, me atë të pesë viteve të fundit, ajo paraqitet me një rritje në nivel e ritmikë. Më konkretisht, dinamika shprehet në tabelën më poshtë:

Tabela nr. 2.4 *Informacionet sipas nivelit të administratës nga e cila kanë ardhur dhe një krahasim me gjendjen e viteve 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 dhe 2020*

NIVELI I ADMINISTRATËS			
Raste të regjistruara Gjithsej	Administrata Shtetërore	Administrata vendore	Institucione të pavarura
Në vitin 2020 - <u>150</u> raste	84	50	16
Në vitin 2019 - <u>142</u> raste	104	35	3
Në vitin 2018 - <u>105</u> raste	71	26	8
Në vitin 2017 - <u>91</u> raste	71	17	3
Në vitin 2016 - <u>101</u> raste	43	56	2
Në vitin 2015 - <u>93</u> raste	39	53	1

Grafik nr. 2.1 *Shpërndarja e informacioneve sipas nivelit të institucionit 2015-2020*


Nisur nga vlerat e paraqitura në tabelë, siç u përmend edhe më lart, në përgjithësi, prurja dhe interceptimi i informacionit si indice për fillimin e procesit të inspektimit ka pasur rritje, pasi numri i ankesave paraqitet më i lartë për vitin 2020. Por, nga ana tjetër, evidentohet se numrin kryesor të rasteve të shqyrtuara vitin e fundit, ashtu si dhe në vitet e mëparshme, e përbëjnë ato të ardhura nga nëpunës të administratës shtetërore.

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

 Tabela nr. 2.5 *Mënyra e trajtimit të informacioneve të zgjidhura gjatë vitit 2020*

Mënyra e përfundimit të procedurës administrative, pas shqyrtimit të rastit	Filluar kryesisht	Filluar nga kërkesat	TOTALI
Vendim për përmirësimin e situatës së paligjshmërisë	-	28	28
Vendim për mbylljen e procedurës, pasi nuk janë konstatuar shkelje ligjore pas verifikimit	-	30	30
Bashkuar dhe zgjidhur në mbikëqyrjen e përgjithshme, ushtruar pranë institucionit ku pretendohet parregullsia	-	1	1
Kthyer përgjigje kërkuarit në rrugë administrative	-	44	44
Bashkuar për tu trajtuar me procesin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të pazbatuara për institucionin përkatës	-	7	7
Pezulluar trajtimi i informacionit për shkaqe ligjore	-	0	0
Mbartur për vitin 2020	-	40	40
TOTALI	0	150	150

Sipas kësaj pasqyre, Komisioneri ka kryer hetime paraprake dhe hetime të thelluara administrative, duke i dhënë zgjidhje të gjitha ankesave që kanë ardhur në adresë të tij, 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 **28** raste janë konstatuar parregullsi dhe është paralajmëruar institucioni për të rregulluar ligjshmërinë; këtu është rasti të thuhet se në përgjithësi, nga ana e institucioneve përkatëse, është treguar mirëkuptim në lidhje me urdhërimet e vendimit dhe janë plotësuar vullnetarisht detyrat e lëna. Në raste të tjera, bazuar në pikën 2, të nenit 15, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, ka filluar procedura e zbatimit të vendimeve, nga ana e Drejtorisë Juridike të Komisionerit.
- 📌 në **30** raste, është kryer hetimi administrativ pasi ka pasur dyshime të arsyeshme për mosrespektim të ligjit, por në përfundim të tij nuk janë evidentuar akte apo veprime në kundërshtim me ligjin dhe për këtë arsye, është pushuar dhe arkivuar çështja, duke njoftuar rregullisht, palët në proces;
- 📌 **1** prej informacioneve të ardhura, është bashkuar dhe trajtuar me vendim në kuadër të mbikëqyrjes së institucionit (*në ato raste kur ekipet e punës, ishin në terren*);
- 📌 në **44** raste, është përfunduar procesi, për arsye të ekzistencës së kushteve që janë parashikuar në nenet 66, 67, 68, “Çështjet paraprake”, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i RSH” dhe në nenin 16, të Rregullores së Komisionerit “Mbi Procedurat e Mbikëqyrjes/ Inspektimit”, ose kur gjatë hetimit paraprak nuk janë konstatuar parregullsi, të cilat kanë cenuar bazueshmërinë e procesit administrativ. Në këtë rast i është kthyer përgjigje ankuesit në rrugë administrative, duke e sqaruar hollësisht për trajtimin e rastit dhe mënyrën se si duhet të vijojë të trajtohet rasti, ose pasi u është njoftuar palëve vendimi përkatës, është vijuar me publikimin e tij në faqen zyrtare të institucionit;
- 📌 **7** raste janë bashkuar për tu trajtuar në procesin e nisur nga Komisioneri për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të pazbatuara për institucionin përkatës;

Është për tu theksuar fakti se të **40** rastet e mbartura për vitin 2021, janë përfunduar me vendime që në muajin e parë të vitit 2021.

c. Duke marrë si referencë [tipologjinë e kërkesës/ankesës](#), situata paraqitet në këta tregues:

Vendin kryesor e zënë ankesat individuale, të nëpunësve të ndryshëm civilë, të cilat kanë shërbyer si indice për Komisionerin, për të verifikuar paraprakisht dhe nisur kryesisht, procesin e inspektimit.

Këto raste përfaqësojnë mbi **86%** të çështjeve të trajtuara dhe kanë të bëjnë kryesisht, me shqetësime të shtetasve të ndryshëm apo të nëpunësve ekzistues, që pretendojnë se u janë bërë padrejtësi apo janë lejuar shkelje të ligjit të cilat kanë cenuar ato të drejta që garantohen nga legjislacioni i shërbimit civil, duke kërkuar ndërhyrjen e Komisionerit për vlerësimin dhe zgjidhjen e rastit.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, ndonëse nuk ka për kompetencë direkte zgjidhjen e ankesave të nëpunësve apo shtetasve të ndryshëm, por siç u theksua edhe pak më lart, 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, ka kryer verifikimin dhe vlerësimin e pothuaj gjithë ankesave, kërkesave apo denoncimeve të ndryshme, të ardhura në adresë të tij, duke dalë me vendimet përkatëse.

Por, nga ana tjetër, 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 të ndryshme administrative, me qëllim favorizimi të personave të caktuar, pjesëmarrës në këto procese.

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

Tipologjia e kërkesës/ ankesës/informacionit ardhur në adresë të Komisionerit, e përfunduar në 2020	Numri i kërkesave
Kërkesë/informacion për mosmarrëveshje administrative të ngritura nga nëpunës të ndryshëm (<i>personale</i>)	93
Kërkesë/informacion për mosmarrëveshje administrative nga palë të treta	17
Të mbartura për vitin 2021	40
TOTALI	150

**Shënim: 110 raste të përfunduara gjatë vitit 2020 dhe 40 raste të mbartura për vitin 2021, gjithsej 150 ankesa të regjistruara.*

Vlen të theksohet fakti se, në të gjitha ato raste, kur pranë Komisionerit janë depozituar kërkesa/denoncime për të tretë, me objekt ankimi, apo parashtrime të paraqitura për veprime me qëllim favorizimi, të ndonjë pale, konkurrent/nëpunës, nuk është vërtetuar pretendimi dhe këto çështje janë përfunduar me vendime arkivimi ose me kthim përgjigje administrative.

2. Klasifikimi i informacioneve të verifikuara dhe përfunduara brenda vitit 2020, sipas objektit të tyre

Duke bërë një klasifikim mbi llojet e mosmarrëveshjeve administrative, të trajtuara kryesisht, rast pas rasti për vitin 2020, gjendja paraqitet si në tabelën e mëposhtme:

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

Instituti ku prezumohet parregullsia sipas kërkesës/informacionit	Rastet
Procedurë disiplinore	12
Procedurë transferimi ose lirim nga shërbimi civil, për shkak ristrukturimi	16
Shkelje e procedurës për transferim të përkohshëm	17
Procedurë konfirmimi në fund të provës, apo vlerësime pune	3
Refuzim deklarimi të statusit, ose konfirmim të tij	5
Moszbatim të vendimit gjyqësor të formës së prerë (neni 66/1)	8
Procedurë konkurrimi	12
Të tjera (s qarim për kuptim/zbatim të drejtë ligji; ndryshim kat. page; mospagim page në rast transferimi të përkohshëm për nevoja pune, etj.)	37
TOTALI	110

**Shënim: 110 raste të përfunduara gjatë vitit 2020 dhe 40 raste të mbartura për vitin 2021, gjithsej 150 ankesa të regjistruara*

Ashtu si konstatohet nga të dhënat e paraqitura në tabelë, **37** raste, pra numri më i madh i ankesave të paraqitura pranë Komisionerit këtë vit, kanë pasur të bëjnë me probleme paqartësie në kuptimin e drejtë të dispozitave të ndryshme të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar dhe aspekte të ndryshme të evidentuara në praktikën e zbatimit të legjislacionit të shërbimit civil.

Kryesisht, bëhet fjalë për pretendime për parregullsi të ndryshme në kryerjen e ecurisë disiplinore sidomos në drejtim të mosrespektimit të rregullave procedurale; moskuptim dhe moszbatim i drejtë i ligjit material; mos vlerësim i drejtë i rëndësisë së shkeljes disiplinore, shoqëruar me aplikim të masave disiplinore në shpërpjesëtim me shkeljen e kryer; etj.

Si raste tipike mund të përmendim këtu, paqartësitë e ndeshura në praktikë, në lidhje me mënyrën e formimit të Komisionit Disiplinor, në ato raste kur pozicionet e nëpunësve të ngarkuar nga ligji si anëtarë të Komisionit Disiplinor kanë qenë vakante; në rastet kur procedura disiplinore ka nisur për një nga anëtarët e Komisionit, apo në kushtet e mbivendosjes së cilësive të anëtarëve tek një nëpunës i vetëm, etj.

Për sqarimin e paqartësive të sipërpërmendura, Komisioneri, me qëllim për të siguruar zbatimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil dhe unifikimin e praktikës për ngritjen e organeve të disiplinës, në institucionet e pavarura ku konstatohet edhe vakum ligjor në lidhje me këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil, ka përgatitur një material sqarues dhe interpretues nga pikëpamja ligjore mbi përbërjen e Komisionit Disiplinor dhe zëvendësimin e anëtarëve të tij në kushtet kur: a) kemi mbivendosje të cilësive të anëtarëve të Komisionit Disiplinor tek një nëpunës i vetëm; b) kur brenda

njesisë organizative nuk ka nëpunës, që të mbart cilësinë e nëpunësit më të vjetër civil në Komisionin Disiplinor.

Në mënyrë të përmbledhur në këtë material, Komisioneri ka evidentuar dhe saktësuar dy aspekte të zbatimit në praktikë të dispozitave që rregullojnë organin disiplinor në institucionet e pavarura, duke arsyetuar ndër të tjera, si më poshtë:

“...Së pari, se si do veprohet kur ndodhemi në kushtet kur nëpunësi më i lartë civil si drejtues i Komisionit Disiplinor, është njëkohësisht edhe anëtar i këtij komisioni në cilësinë e eprorit direkt.

...Së dyti, si do veprohet kur njëri nga anëtarët e KD mbart njëkohësisht edhe cilësinë e, eprorit direkt, drejtuesit të njësisë përgjegjëse në institucion dhe nëpunësit më të vjetër civil të institucionit, ku punon nëpunësi për të cilin ka nisur ecuria disiplinore.

Për sqarimin e rasteve të mësipërme, baza ligjore ku bazohet interpretimi, “Disiplina në shërbimin civil”, rregullohet në kreun X, nenet 57-61, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Neni 58, i këtij ligji, parashikon “Llojet e masave disiplinore” të cilat mund të zbatohen ndaj nëpunësit civil, të cilat janë:

- a) vërejtje;*
- b) mbajtja deri në 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në gjashtë muaj;*
- c) pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për një periudhë deri në dy vjet.*
- ç) largim nga shërbimi civil.*

Ndërsa në nenin 59, të këtij ligji përcaktohen “Kompetenca e procedura për dhënien e tyre”. Sipas pikës 2 të këtij neni, masa e parashikuar në germën a) të nenit 58, jepet nga eprori direkt i nëpunësit ndërsa masat b), c) dhe ç) nga Komisioni disiplinor, për çdo nëpunës civil në institucion, me përjashtim të TND-së. Më tej, në referim të pikës 10, të nenit 59, Këshilli i Ministrave miraton rregullat e hollësishme të procedurës disiplinore, si dhe rregullat për krijimin, përbërjen dhe vendimmarrjen në komisionin disiplinor.

Vendimi i Këshillit të Ministrave 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, në kreun I “Organet Disiplinore”, pika 3, përcakton se:

“Komisioni disiplinor, për institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet, përbëhet nga 5 (pesë) anëtar dhe ka në përbërje:

- a) nëpunësin më të lartë civil në atë institucionit;*
- 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;”*

Referuar kërkesës së përcjellë për interpretim pranë Komisionerit për Mbiqëqyrjen e Shërbimit Civil, në rastin e parë, ndodhemi në kushtet kur nëpunësi më i lartë civil në institucion është edhe anëtar i KD-së në cilësinë e eprorit direkt, prandaj në këtë rast lind nevoja e zëvendësimit të njërit prej anëtarëve.

Në vijim të argumentimit të mësipërm, vlen të theksohet se pika 6, e VKM nr. 115, datë 05.03.2014, parashikon 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 hollësisht, mënyra e zëvendësimit të anëtarëve të Komisionit Disiplinor rregullohet në Udhëzimin e Departamentit të Administratës Publike nr. 1, datë 02.04.2014, në pikën B/3, të të cilit parashikohet se:

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

Në vijim të frymës së dispozitave vijuese të aktit të mësipërm, konkretisht kreu B/3, i Udhëzimit të sipërpërmendur, të cilit do ti referohemi për analogji, sqarojmë që: meqenëse Sekretari i Përgjithshëm i institucionit, si nëpunësi më i lartë civil i tij dhe kryetar i Komisionit Disiplinor, do të marrë pjesë në këtë procedurë administrative në cilësinë e eprorit direkt, zëvendësimi i tij do të bëhet nga titullari i institucionit, i cili do të jetë kryetari i Komisionit Disiplinor.

Sa i përket rastit të dytë, në kushtet kur njëri nga anëtarët e Komisionit Disiplinor, mbart njëkohësisht cilësinë e eprorit direkt, drejtorit të njësisë përgjegjëse në institucion dhe nëpunësit më të vjetër civil të institucionit ku punon nëpunësi për të cilin ka nisur ecuria disiplinore, ky anëtar do të mbajë rolin e eprorit direkt, nisur nga roli i rëndësishëm dhe aktiv, që ka ky anëtar i komisionit në zhvillimin e ecurisë disiplinore.

Duke vazhduar më tej me logjikën e dispozitave të sipërcituara, rolin e drejtuesit të njësisë përgjegjëse në institucion, bazuar në pikën B/3, paragrafi 5, të Udhëzimit nr. 1, datë 02.04.2014 të DAP, do ta marrë një nëpunës tjetër civil i njësisë së burimeve njerëzore, pasi në këtë dispozitë parashikohet shprehimisht që, në rastin kur eprori direkt i nëpunësit në procedim është drejtuesi i njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, zëvendësimi i tij bëhet me një nëpunës tjetër civil të njësisë së burimeve njerëzore.

Njëkohësisht, anëtari i përfaqësuar nga nëpunësi më i vjetër civil i njësisë ku punon nëpunësi për të cilin ka nisur ecuria disiplinore, do të zëvendësohet nga një nëpunës tjetër i kësaj njësie i cili vjen në vjetërsi direkt pas tij, duke ruajtur në këtë mënyrë elementin e qenies në një njësi me nëpunësin për të cilin ka nisur ecuria disiplinore. Në rastin kur brenda njësisë nuk ka person tjetër për kryerjen e këtij zëvendësimi, atëherë mund të bëhet anëtar i Komisionit Disiplinor, nëpunësi civil më i vjetër nga

një njësi tjetër, e cila referuar strukturës organizative të institucionit ka funksione të ngjashme apo të përafërta me njësinë ku bën pjesë nëpunësi civil për të cilin ka nisur ecuria disiplinore.”

Në disa raste të tjera, të adresuara pranë Komisionerit është konstatuar se, përbërja e Komisionit Disiplinor të ngritur, ka qenë e rregullt, në përputhje me kërkesat e ligjit dhe akteve nënligjore që e rregullojnë atë dhe gjatë veprimtarisë për trajtimin e ecurisë disiplinore, ky mekanizëm i ka kryer të gjitha veprimet administrative për realizimin e kësaj ecurie disiplinore, por nga ana tjetër, ashtu si ka dalë gjatë hetimit të kryer nga Komisioneri janë paraqitur probleme nga pikëpamja e përmbajtjes së ecurisë disiplinore, si në rastin e nëpunëses në pozicionin e specialistes, në Bashkinë Tropojë, në të cilin është evidentuar parimi i ushtrimit të diskrecionit në mënyrë jo të ligjshme nga ana e eprorit direkt. Për rastin në fjalë në vendimin paralajmërues Komisioneri ka vlerësuar paligjshmërinë e aktit duke arsyetuar se:

“...Duke analizuar dhe vlerësuar ligjshmërinë e aktit nr. 94 (1629 prot.) datë 17.04.2020, për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”, arrihet në përfundimin se jemi përpara një akti të paligjshëm, sipas pikës “dh” të nenit 109, të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i RSH”. Ky akt vlerësohet si i marrë në kundërshtim me ligjin, për shkak se rekomandimi i dhënë në raportin përfundimtar të auditimit, për marrje mase disiplinore për nëpunësen në fjalë, ishte marrë më parë në shqyrtim, në procedurën administrative të përfunduar me aktin nr. 76 (787/61 prot.) datë 05.08.2019 të Kryetarit të Bashkisë Tropojë, me të cilin është vendosur ndërprerja e hetimit disiplinor ndaj këtij nëpunësi.

Ky është një akt i ligjshëm, i marrë në ushtrim të rregullt të diskrecionit nga ana e eprorit direkt, pasi është respektuar procedura administrative për trajtimin e një ecurie disiplinore, përcaktuar në nenin 59, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, dhe vendimin nr. 115 dt. 05.04.2014 “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil”. Sipas pikës 6, të nenit 60, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, për çdo shkelje disiplinore merret vetëm një masë disiplinore.

Në një kuptim më të zgjeruar të këtij përcaktimi, duhet thënë që për shqyrtimin e një shkelje disiplinore mund të zhvillohet vetëm një procedurë administrative, e cila në përfundim të saj, sipas pikës 17, të Vendimit nr. 115, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në Shërbimin Civil”, të ndryshuar përmbillet me një vendim për marrjen e masës disiplinore ose për ndërprerjen e ecurisë disiplinore.

Në rastin konkret, eprori direkt, në kompetencë të të cilit është shqyrtimi i ecurisë disiplinore për dhënien e masës “Vërejtje”, me aktin nr. 76 (787/61 prot.) datë 05.08.2019, ka vendosur ndërprerjen e ecurisë disiplinore. Ky është një akt i ligjshëm i cili duhej të mbahej parasysh nga ana e drejtuesit aktual të bashkisë. Në bazë të pikës 1, të nenit 116, të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i RSH”, një akt i ligjshëm mund të shfuqizohet vetëm kur kjo është e

domosdoshme për të parandaluar apo eliminuar një dëmtim serioz të jetës dhe shëndetit të njerëzve apo sigurisë publike, rrethana këto që nuk kanë asnjë lidhje me rastin konkret. Në të njëjtën kohë, duhet theksuar se nxjerrja e aktit nr. 94 (1629 prot.) datë 17.04.2020, të Kryetarit të Bashkisë Tropojë, për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje” ndaj nëpunëses në fjalë, nuk është diktuar nga ndonjë rrethanë e re, e cila nuk ishte mbajtur parasysh në zhvillimin e ecurisë disiplinore të mëparshme.

Nisur nga gjithë sa më sipër arrihet në përfundimin që urdhri nr. 94 (1629 prot.) datë 17.04.2020, të Kryetarit të Bashkisë Tropojë, për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje” ndaj nëpunëses në fjalë, është një akt i paligjshëm, i cili në bazë të pikës dh), të nenit 109, të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i RSH”, përbën ushtrim të diskrecionit në mënyrë jo të ligjshme. Ky akt, në bazë të pikës 1, të nenit 113, të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i RSH”, duhet të anulohet nga vetë organi publik që e ka nxjerrë, me një akt të ri me shkrim, sipas pikës 3, të kësaj dispozite.”

Referuar sa më lart, në një rast të tillë, është arritur të vepohet në kohë dhe të tejkalohen këto shfaqje të tendencës për të cenuar parimet e ligjit për shërbimin civil, sikurse është parimi i diskrecionit. Në mbështetje të kompetencave ligjore dhe nënligjore, Komisioneri ka nxjerrë vendim për rregullimin e situatës së paligjshmërisë së konstatuar në institucionin e njësisë të vetëqeverisjes vendore të përmendur më lart, duke lënë detyra konkrete për njësinë e burimeve njerëzore të institucionit.

Vend të dukshëm, me **17** raste, zënë dhe ankesat në lidhje me sqarimin për kuptimin dhe zbatimin e drejtë të kërkesave të procesit të transferimit të përkohshëm në shërbimin civil, si dhe veprimeve të vonuara të ndërmarra nga institucioni për rikthimin e punonjësve në pozicion e mëparshëm të punës në përfundim të afatit të transferimit të përkohshëm.

Një pjesë të rëndësishme të këtyre rasteve e kanë zënë ankesa nga nëpunës të administratës doganore, të cilët kanë parashtruar se megjithëse kishte tejkalim të dukshëm në kohë, të afatit 6 mujor të transferimit të përkohshëm, nga ana e administratës nuk bëhej asnjë përpjekje për kthimin e tyre në vendin e mëparshëm apo edhe raste të tjera, kur sapo mbaronte një transferim i përkohshëm, urdhërohej një transferim i dytë e kështu me radhë.

Në lidhje me këto kërkesa u krye një verifikim i hollësishëm i dokumentacionit dhe legjislacionit doganor, i kombinuar ky me legjislacionin e shërbimit civil, dhe u arrit të sqarohet se në rastin e marrëdhënieve të punësimit në administratën doganore, janë parashikuar rregulla të posaçme, që ndryshojnë nga rregullat e përgjithshme të përcaktuara në legjislacionin e shërbimit civil, rregulla këto që kanë përparësi. Me këtë rast, u bë unifikimi i qëndrimit, duke i dhënë qartësi një mosmarrëveshje të vazhdueshme mes nëpunësve doganorë dhe administratës së tyre.

Për ilustrim, më poshtë po paraqesim një pjesë të arsytimit të një prej vendimeve të

Komisionerit, ku evidentohen veçoritë e marrëdhënies së punësimit të nëpunësve të sistemit doganor dhe mënyra e kuptimit dhe trajtimit të rasteve të transferimeve të përkohshme në këtë administratë. Konkretisht, në rastin e nëpunësit M.B., i cili ka emërimin e rregullt në pozicionin e punës “Përgjegjës i Zyrës së Kontrollit të Bagazheve”, Sektori i Kontrollit të Sigurisë, Degës Doganore Durrës, i cili u transferua përkohësisht në funksionin “Specialist GFI, në Sektorin e Produkteve Energjetike”, Drejtoria e Kontrolleve të Akcizës dhe Paszhdoganimit (Aposteriori), Departamenti i Akcizave dhe Aposteriorit, në Drejtorinë e Përgjithshme të Doganave dhe megjithëse afati maksimal, 6-mujor i transferimit të përkohshëm kishte kaluar, nga ana e administratës doganore, nuk ndërmerrej asnjë veprim për kthimin e tij në pozicionin e mëparshëm të punës, ku ai ka emërimin në përputhje me ligjin e nëpunësit civil.

Në përfundim të analizës së këtij rasti, Komisioneri ka zbërthyer kuptimin e dispozitave të Kodit Doganor dhe dallimin nga dispozitat e legjislacionit të shërbimit civil, duke arsyetuar si më poshtë:

“...Në kuadër të vlerësimit të ligjshmërisë së aktit të transferimit të përkohshëm në këtë rast, konstatohet që, për shkak të veçantive dhe kompleksitetit të shërbimit doganor, në legjislacionin specifik të tij (pika 3 e nenit 13, të Kodit Doganor), janë parashikuar rregulla të posaçme, si në drejtim të llojeve të transferimeve, periodicitetit të tyre ashtu dhe të organit kompetent që urdhëron këto transferime. Konkretisht, pika 7, e nenit 15, të këtij kodi, në shkronjën “a” parashikon: “Punonjësi doganor mund të transferohet, përkohësisht, në një pozicion tjetër të administratës doganore, të së njëjtës kategori, apo në një kategori më të lartë, për këto arsye dhe kohëzgjatje:

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

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

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

Siç shihet, në shkronjën “i”, të nenit 15, pika 7/a, të ligjit nr. 102/2014, “Kodi Doganor i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, 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.

Kjo do të thotë që, një nëpunës doganor mund të transferohet përkohësisht, për nevoja të institucionit, sa herë lind nevoja për diçka të tillë, pa patur ndonjë kufizim në shpeshësi, prandaj në këtë vështrim nuk mund të pranohet pretendimi se, transferimi i përkohshëm është i padrejtë për shkak se kërkuesi ka emërim definitiv pas ristrukturimit të institucionit.

Fakti që në përmbajtjen e aktit nr. 13143 prot., datë 28.5.2019, të Drejtorit të Përgjithshëm të Doganave, nuk është përcaktuar afati i transferimit të përkohshëm, nuk e bën aktin të paligjshëm. Përderisa jemi para një transferimi të përkohshëm, për nevoja të institucionit (pika “i”, e dispozitës së sipërcituar) dhe meqë dispozita

referuese e aktit e parashikon në mënyrë të shprehur afatin maksimal të transferimit të përkohshëm, kohëzgjatja, pavarësisht se nuk është shënuar në akt, prezumohet se do të jetë jo më shumë se 6 muaj.

Gjithashtu konstatohet që, akti është i ligjshëm, pasi ka dalë nga organi kompetent, Drejtori i Përgjithshëm i Doganave, siç parashikon pika 17, kreu V, “Transferimi i përkohshëm”, e vendimit nr. 921, datë 29.12.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për personelin e administratës doganore”, i ndryshuar duke u ruajtur edhe kategoria e pagës që ka patur në pozicionin e mëparshëm, (kategoria C1).

Më tej, po në këtë pikë, parashikohet se, në rastin e punonjësve doganorë që gëzojnë statusin e nëpunësit civil, një kopje e aktit të transferimit i dërgohet për dijeni Departamentit të Administratës Publike, i cili megjithëse është njësi përgjegjëse për institucionin, në këtë rast, nuk luan rolin e organit miratues, sikurse parashikohet në pikën 5, kreu I, të vendimit nr. 125, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”. Sipas kësaj pike të aktit nënligjor, organi i vetëm kompetent, që bën dhe miraton njëkohësisht transferimin e përkohshëm të punonjësve doganorë dhe në shumicën e rasteve edhe nisjen e procedurës me kërkesën e tij, është Drejtori i Përgjithshëm i Doganave. Në këto kushte, gjendet i pabazuar pretendimi se, akti i transferimit të përkohshëm është i paligjshëm pasi nuk është miratuar nga njësi përgjegjëse.

Nga analiza e gjithë sa u përshkrua më sipër, arrihet në përfundimin se, transferimi i përkohshëm i punonjësit në fjalë, në pozicionin “Specialist GFI, në Sektorin e Produkteve Energjetike”, Drejtoria e Kontrolleve të Akcizës dhe Paszhdoganimit (Aposteriori), Departamenti i Akcizave dhe Aposteriorit, pranë DPD, është bërë në përputhje me përcaktimet ligjore në lidhje me transferimin e përkohshëm të punonjësit doganor. Por, nga ana tjetër është me vend të nënvizohet që, nga ana e organit kompetent që urdhëron këto lloj transferimesh dhe njësi e burimeve njerëzore të Drejtorisë së Përgjithshme të Doganave, është vepruar në shkelle të legjislacionit të shërbimit civil, në momentin që nuk është respektuar urdhërimi i ligjit, në shkronjën “c”, pika 7, të nenit 15, të Kodit Doganor, ku përcaktohet në mënyrë të shprehur: “Në përfundim të afatit të transferimit, nëpunësi kthehet në pozicionin e mëparshëm, me përjashtim të rasteve kur nëpunësi pranon të vijojë në pozicionin ku ishte transferuar”.

Në kushtet kur vërtetohet që afati 6-mujor i transferimit të fundit, të nëpunësit në fjalë, ka përfunduar (në Nëntor 2019), si dhe kur nuk kemi të bëjmë me ndonjë rast përjashtimor të parashikuar në ligj, ky punonjës duhej të ishte rikthyer në vendin e mëparshëm të punës, pa kushte.”

Gjatë vitit 2020, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, ka trajtuar **16** raste, të cilat lidhen me verifikimin e vlefshmërisë së procedurës së transferimit të përhershëm, e shoqëruar me uljen në kategorinë e pagës, e diktuar kjo prej procesit të ristrukturimit të institucionit, raste në të cilat Komisioni i Ristrukturimit ka pranuar si të mirëqenë ndryshimin e kriteri të arsimit për pozicionin e punës, pa respektuar kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil, të sanksionuara në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në

institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, (rasti i nëpunëses V.B., me detyrë “Specialiste Protokoll Arkive” pranë Këshillit të Qarkut Durrës).

Në mënyrë të përmbledhur Komisioneri në vendimin e tij ka mbajtur këtë qëndrim:

“...Sa i takon ndryshimit në kategorinë e nivelit të pagës nga IIIb në IVa, për pozicionin “Specialist Protokoll Arkive”, në vlerësim të akteve ligjore dhe nënligjore, të cilat rregullojnë mënyrën e grupimit si dhe përcaktojnë kufijtë e pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civilë e të punonjësve administrativë në njësitë e vetëqeverisjes vendore, rezulton e vërtetë që ligji nr. 139/2015, “Për vetëqeverisjen vendore”, në germën ç), të nenit 77 të tij, i ka dhënë tagrin ligjor Këshillit të Qarkut të miratoj strukturën, organikën dhe kategoritë/klasat e pagave, për çdo pozicion të shërbimit civil, etj, duke u mbështetur në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, si dhe në Vendimin nr. 165, datë 02.03.2016, të Këshillit të Ministrave “Për grupimin e njërive 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 njërive të vetëqeverisjes vendore”, i ndryshuar.

Referuar këtyre akteve nënligjore, në pikën 4, të Vendimit nr. 165, datë 02.03.2016, i ndryshuar, parashikohet se struktura dhe nivelet e pagave për nëpunësit civilë në Këshillin e Qarkut parashikohen në lidhjen nr. 7, që i bashkëlidhet këtij vendimi dhe është pjesë përbërëse e tij, ndërsa sipas pikës 14, të aktit të mësipërm, tagrin ligjor për miratimin e vlerës së pagës e ka Këshilli i Qarkut, sipas lidhjes përkatëse.

Por, nga ana tjetër ligjvënësi, njohjen e të drejtës së çdo institucioni të administratës publike të përcaktojë vlerën relative të çdo pozicioni pune në shërbimin civil dhe të mundësojë klasifikimin e tij në kategorinë dhe klasën përkatëse, e lidh me respektimin e kërkesave të Kreut V, “Procedura dhe metodologjia e vlerësimit dhe klasifikimit të pozicioneve të punës”, të VKM-së nr. 142, datë 12.03.2014, i ndryshuar, i cili parashikon procedurën dhe rastet përjashtimore kur kryhet rivlerësimi dhe klasifikimi i pozicioneve të punës në shërbimin civil, duke përcaktuar njëkohësisht edhe fazat që ndjek ky proces, si dhe organet e ngarkuara nga ligji për kryerjen e procesit të vlerësimit dhe klasifikimit të pozicioneve të punës.

Konkretisht, referuar kreut V, të Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, pika 23, parashikon se vlerësimi i pozicionit të punës kryhet kur:

- a) krijohet një pozicion i ri pune;
- b) ndryshimi i përshkrimit të punës për pozicionet ekzistuese është aq thelbësor sa kërkon një riklasifikim të pozicionit, në përputhje me detyrat dhe përgjegjësitë e reja;
- c) kërkohet në bazë të ligjit ose akteve nënligjore.

Ndërsa në pikën 24, të Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, sanksionohet se, procedura e vlerësimit të punës ndjek këto faza:

- a) krijimi i komitetit të vlerësimit;
- b) identifikimi i pozicionit/pozicioneve të punës që do të vlerësohen;
- c) vlerësimi me faktorë dhe pikëzimi sipas metodologjisë së vlerësimit të pozicionit të punës;
- d) klasifikimi i pozicionit të punës në kategorinë, klasën dhe grupin përkatës.

Nisur nga rregullat e mësipërme, bazuar në përmbajtjen e dokumentacionit të administruar dhe në kërkesat e dispozitës së cituar më sipër, arrihet në përfundimin se në këtë rast nuk janë respektuar kërkesat në lidhje me procedurën dhe metodologjinë që duhet të ndiqet nga institucioni për vlerësimin dhe klasifikimin e pozicione të punës, shkelje e cila e bën të pavlefshëm aktin e ndryshimit të kategorisë së nivelit të pagës, për pozicionin “Specialist i Protokoll Arkivës”, pranë Këshillit të Qarkut Durrës, nga niveli IIIb në IVa.

Gjithashtu, rezulton se nëpunësja nuk ka marrë dijeni paraprakisht për ndryshimin në kategorinë e nivelit të pagës, madje edhe pas kërkesës së saj (protokolluar me nr. 86 prot., datë 10.02.2020) drejtuar eprorit direkt, nuk ka marrë përgjigje mbi arsyen dhe procedurën e ndjekur për këtë ndryshim, duke shkelur në këtë mënyrë nenin 42, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, i cili parashikon se, kur fillohet një procedurë administrative nga organi publik, ky i fundit ka detyrimin të njoftojë të gjitha palët në proces për fillimin e veprimeve.

Së dyti, sa i takon transferimit të përhershëm të nëpunëses VB, nga pozicioni “Specialist Protokoll Arkive”, në pozicionin “Specialist, në Drejtorinë e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës”, sipas dokumentacionit dhe sqarimeve të dhëna nga ana e institucionit të Këshillit të Qarkut Durrës, pretendohet se transferimi i mësipërm është diktuar prej ndryshimit të kushteve dhe kriterëve të pozicionit të mëparshëm të punës dhe ndryshimit të llojit të diplomës për pozicionin e “Specialist Protokoll Arkivës”. Sipas kushteve të reja të pretenduara, këtij pozicioni pune i është shtuar detyrimi të mbartë edhe arshivën teknike të vendimeve të mëparshme të KRRT-së së qarkut, që prezumon në vetvete njohjen, interpretimin dhe vërtetimin e këtyre akteve, për rrjedhojë për këtë pozicion pune kërkohen njohuri të karakterit inxhinierik.

Gjithashtu, si shkak për mosmbajtjen e kërkueses në pozicionin e mëparshëm, paraqitet edhe fakti që në dosjen personale të nëpunëses V. B, nuk është depozituar vërtetimi i njohjes së gjuhës së huaj, që është kriter i nevojshëm për të mbajtur pozicionin e punës “Specialist Protokoll Arkive”.

Duke mbajtur në konsideratë pretendimet e mësipërme dhe pas analizës së legjislacionit specifik që rregullon institutin e transferimit të përhershëm në shërbimit civil, evidentojmë sa më poshtë:

Neni 50, i ligjit 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, parashikon se një nëpunës mund të transferohet në mënyrë të përhershme, në një një pozicion tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori, vetëm në rast se për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, pozicioni i mëparshëm i tij i punës nuk ekziston më.

Sipas pikës 13, të Vendimit nr. 125, datë 17.2.2016, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, do të konsiderohen shkaqe të ligjshme që justifikojnë transferimin e përhershëm të një nëpunësi civil, vetëm kur për efekt të

ristrukturimit të ndodhur: a) Janë shkurtuar vende pune; b) Janë ristrukturuar vende pune; c) Kanë ndryshuar kriteret e vendeve të punës.

Nisur nga këto kritere të legjislacionit të shërbimit civil dhe nga tërësia e dokumentacionit të administruar, rezulton se sipas strukturës së re të Këshillit të Qarkut Durrës, miratuar me Vendimin nr. 01, datë 26.02.2020, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Këshillit të Qarkut Durrës, si dhe disa ndryshime të mëparshme” konfirmuar ligjshmëria e tij me aktin nr.202/1 prot., datë 03.03.2020, të Prefektit të Qarkut Durrës, pozicioni “Specialist i Protokollit, Arkivës”, pranë këtij institucioni nuk është suprimuar, madje referuar kopjeve të përshkrimit të punës për vitet 2018, 2019, 2020, konstatohet se gjithë këto vite, nuk ka ndryshime thelbësore në objektivat, detyrat dhe përgjegjësitë për pozicionin.

Në lidhjen nr. 3, të Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, janë klasifikuar pozicionet e punës sipas grupeve të ngjashme, duke përcaktuar edhe kritere për secilin pozicion;

Në pikën 26, të kësaj lidhje, bëhet klasifikimi për pozicionin e punës “Arkivist”, në të cilin përcaktohen detyrat për këtë pozicion si dhe kriteret/kualifikimet përpozicionin; Arsimi i lartë, diploma “Master i shkencave/i Arteve të bukura”; “Master Profesional”, “Bachelor”, sipas specifikës së përshkrimit të punës; Kualifikime/Trajnime afatshkurtra brenda ose jashtë vendit si avantazh; Njohuri të gjuhës së huaj Anglisht dhe/ose ndonjë gjuhë tjetër.

Duke krahasuar kopjet e përshkrimeve të punës për pozicionin “Specialist i Protokoll Arkivës”, rezulton se në përshkrimin e vitit 2018 dhe 2019, si kriter arsimor kërkohet Arsimi i Lartë, pa specifikuar profilin e studimeve në përputhje me kërkesat e lidhjes nr.3, të VKM-së nr. 142, datë 12.03.2014, të pasqyruar sa më lart. Ndërsa, në përshkrimin e punës së vitit 2020, pa u shoqëruar kjo me ndonjë spjegim të argumentuar, në kriterin arsimor është ndryshuar duke përcaktuar që profili i arsimit për këtë pozicion pune duhet të jetë për Shkenca Ekonomike/Inxhinerike, ndërkohë që nëpunësja zotëron diplomë të lëshuar nga Fakulteti Histori-Filologji, dega “Gjeografi”, Universiteti i Tiranës, si dhe Master Profesional “Drejtimit Turizimi”, Fakulteti i Shkencave Politike-Juridike Durrës. Në këto rrethana, kjo, ka shërbyer si shkak që Komisioni i Ristrukturimit, të pranojë se ndodhemi para një ndryshimi thelbësor të kërkesave të vendit të punës, gjë e cila e bën të papërshtatshëm vazhdimin e punësimit të nëpunëses V.B., në këtë pozicion pune.

Duke analizuar këtë përfundim të Komisionit të Ristrukturimit, konstatohet që në vendimin e këtij të fundit, mungojnë shkaqet dhe argumentimi bindës për ndryshimin e kërkesave të llojit të arsimit që kërkohet për pozicionin e punës. Nga ana tjetër, marrëdhënia e punës, tashmë është ekzistuese dhe mund të ndryshojë apo përfundojë vetëm në kushtet dhe procedurat e përcaktuara në ligj. Kjo nënkupton që lloji i arsimit është element vendimtar kualifikues, në momentin e krijimit të marrëdhënies në shërbimin civil, pra në momentin e punësimit fillestar nëpërmjet procedurës së konkurrimit, kurse më pas duhet të ekzistojnë shkaqe të spikatura dhe të argumentuara, të cilat diktojnë nevojën për të ndryshuar llojin e diplomës, shoqëruar kjo me pamundësinë objektive për plotësimin e këtij kushti, për të

ndryshuar apo cënuar një marrëdhënie ekzistuese të punës.

Gjithashtu i pabazuar është dhe pretendimi se kjo nëpunëse nuk mund të mbajë pozicionin e mëparshëm si “Specialist i Protokoll Arkivës”, pasi nuk zotëron njohuri të gjuhës së huaj. Nga krahasimi i përshkrimeve të punës, rezulton se ky ka qenë një kriter i kërkuar për pozicionin e punës edhe në vitet e mëparshme dhe ky pretendim nuk është ngritur në asnjë rast nga ana e njësisë përgjegjëse të institucionit.

Për më tepër, në CV e fundit të nëpunëses, e sjellë nga vetë institucioni i Këshillit të Qarkut Durrës, konstatohet se nëpunësja ka mbrojtur gjuhën Angleze në vitin 2007, pranë Universitetit të Tiranës dhe zotëron dëshmi "Toeic", viti 2013, gjë që do të thotë se edhe ky fakt nuk mund të shërbejë si shkak për cenimin e marrëdhënies ekzistuese të punës.

Së fundi, konstatohet se vendimi Komisionit të Ristrukturimit është i pabazuar dhe paargumentuar në konkluzionin e tij se nëpunësja V.B., për shkaqet që u përmendën dhe analizuan më sipër, duhet të transferohet në pozicionin “Specialist i koordinimit të dokumenteve kadastrale, në sektorin e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës”.

Sipas përshkrimit të punës, pozicioni i sipërpërmendur, në përshkrimin e disa prej detyrave kryesore për këtë pozicion, kërkohet:

– Rifreskimi i të dhënave mbi tokën bujqësore dhe kategoritë e tjera të saj dhe pasqyrimin e tyre në dokumentacionin kadastral;

– Takime dhe trajnime me punonjësit e ZMMT-ve të njësisë të qeverisjes vendore të qarkut, si dhe ndonjë institucion tjetër lidhur me legjislacionin, ndryshimin e resurseve, mënyrat e rikategorizimit të resurseve, konsolidimin e tokës bujqësore, hartimin e dokumentacionit të ri kadastral etj;

– Ndjekja e plotësimit të regjistrimit të tokës bujqësore nga ZMMT-të e njësisë të qeverisjes vendore të qarkut, problemet që dalin dhe sqarimet e nevojshme;

– Bashkëpunimi me ZMMT-të dhe drejtoritë e urbanistikës lidhur me vendimet e marra prej tyre për sheshe e leje ndërtimi dhe pasqyrimi i ndryshimeve të zërit kadastral në dokumentacionin kadastral të DAMT-së;

– Hartimi i fondit të tokës në bazë fshati, bashkie, rrethi e qarku duke pasqyruar dhe ndryshimet e kategorive të resurseve të sipërcituara dhe dërgimin e tij pranë MBZHRAU;

– Plotësimi i DAMT-së me dokumentacionin e ri të reformës mbi tokën bujqësore duke shfrytëzuar dokumentacionin që disponojnë ZVRPP-të, Aluizni, Drejtorië e Shërbimit Pyjor, QTTB Fushë-Krujë etj, kjo në formë manuale e dixhitale; etj

Nga përshkrimi sa më lart i detyrave që duhet të kryejë punonjësi në këtë pozicion, kërkohet që ai/ajo, të zotërojë njohuri në fushën e Inxhinierisë Topografi/Gjeodet etj, duke qenë se këto detyra kërkojnë njohuri specifike në këto fusha studimi, cilësi të cilat nuk zotërohen nga nëpunësja V.B., pasi ajo është arsimuar në degën e Gjeografisë.

Në përfundim të analizës së mësipërme, çmohet se Komisioni i Ristrukturimit ka gabuar edhe në këtë drejtim; ai nuk ka vlerësuar në mënyrë objektive kërkesat/detyrat e pozicionit të ri të punës në të cilin ka transferuar nëpunësen V.B., e cila referuar arsimin që zotëron, nuk ka mundësi objektive të këtë njohuri për realizimin me përgjegjshmëri të detyrave të cilat i ngarkohen me transferimin e saj

të përhershëm në pozicionin “Specialist, në Drejtorinë e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës”, duke evidentuar në këtë mënyrë paligjshmërinë e transferimit të kësaj nëpunëseje.

Një tjetër element paligjshmërie evidentohet në përmbajtjen e Urdhrit nr. 07, datë 22.01.2020, të Kryetarit të Këshillit të Qarkut Durrës, për ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit. Në bazë të pikës 17, të Vendimit nr. 125, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, dhe Udhëzimit nr. 01, datë 01.03.2016, të DAP, përbërja e tij, është e parashikuar me tre anëtarë, duke specifikuar dhe cilësitë administrative të tyre. Në rastin konkret Komisioni i Ristrukturimit është ndërtuar me pesë anëtarë, duke marrë pjesë në të persona jashtë parashikimit ligjor, të cilët mund të kenë ndikuar në drejtësinë e konkluzioneve dhe vendimmarrjen e komisionit.

Për më tepër, konstatoj se, në të njëjtën datë me propozimin e Komisionit të Ristrukturimit për transferimin e përhershëm, është ndryshuar përsëri struktura e institucionit me Vendimin nr. 01, datë 26.02.2020, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Këshillit të Qarkut Durrës, si dhe disa ndryshime të mëparshme”, fakt i cili duhej të gjente pasqyrim dhe të analizohet edhe në aktet e nxjerra nga ana e Komisionit të Ristrukturimit.

Aspekt tjetër paligjshmërie në veprimtarinë e Komisionit të Ristrukturimit, është nxitimi dhe nxjerrja e akteve prej tij, përpara kryerjes së procesit të verifikimit të ligjshmërisë nga ana e Prefektit të Qarkut Durrës (realizuar me aktin nr. 202/1 prot., datë 03.03.2020, të Prefektit të Qarkut Durrës).

Shkeljet e mësipërme, referuar nenit 107, “Ligjshmëria e aktit administrativ”, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, i cili parashikon se, akti administrativ është i ligjshëm nëse është nxjerrë nga organi publik kompetent, në përputhje me parimet dhe kërkesat ligjore të parashikuara në këtë Kod, si dhe legjislacionin në fuqi, si edhe germës b) të nenit 109, “Paligjshmëria e aktit administrativ”, i cili sanksionon se, një akt administrativ është i paligjshëm nëse është rezultat i shkeljes të dispozitave lidhur me procedurën administrative, rrjedh se akti i Komisionit të Ristrukturimit nr. 134 prot., datë 26.02.2020, për lirimin e nëpunëses V.B., nga pozicioni “Specialiste e Protokoll Arkivës” dhe transferimin e saj në pozicionin “Specialist, në Drejtorinë e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës”, si dhe çdo akt i dalë në zbatim të tij, duhet të anulohet në përputhje me nenin 114, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”.”

Veç sa më sipër, në vitin 2020, pranë Komisionerit janë paraqitur edhe **12** kërkesa, me probleme që lidhen me parregullsi të pretenduara gjatë kryerjes së procedurave të konkurrimit.

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

të personave të ndryshëm.

Kështu, mund të përmenden disa raste konkurrimesh, kur në përpilimin e kërkesave të veçanta, vërehet tendenca për një lloj “ngushtimi” të fushës së kualifikimit të kandidatëve, si p.sh: ➔ duke përcaktuar që niveli i “Diplomës bachelor” dhe “Masteri Shkencor” të jenë të së njëjtës fushë, në një kohë që përshkrimi i punës është më i gjerë dhe mund të pranojë dhe diploma të fushave të ndryshme, të ngjashme; ➔ vendosja e kriterëve të eksperiencës në punë, apo eksperiencës në profesion, të përcaktuara në mënyrë të tillë që të krijohet përshtypja sikur janë vendosur për të përfituar kandidati i paracaktuar; ➔ vendosja e notës mesatare, ose vënia e kufirit të moshës, etj.

Nga këto pretendime të parashtruara në kërkesat e trajtuara, veçojmë atë për vendosjen si kriter në disa raste, të notës mesatare, si shkak për kualifikimin ose moskualifikimin e konkurrentit. Kjo ishte e lidhur edhe me politikën e ndjekur nga administrata shtetërore për punësimin e studentëve me rezultate të larta në përfundim të arsimit të lartë (*studentët e ekselencës*), prandaj nga ana e Komisionerit iu kushtua një vëmendje e posaçme duke i dhënë zgjidhje me një vendim unifikues. Vendosja si kriter paraseleksionues i notës mesatare në disa pozicione specifike, u konsiderua nga konkurrentët pretendentë, si shkelje e parimit të barazisë dhe shanseve të barabarta, e për këtë arsye u kërkua ndërhyrja e Komisionerit, për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë.

Pasi u analizua me kujdes kjo mosmarrëveshje, e pasi u vlerësuan edhe opinionet e gjithë pjesëmarrësve në procese të kësaj natyre, Komisioneri arriti në përfundimin, se vendosja e notës mesatare si kriter paraseleksionues, në pozicione pune të caktuara, është një e drejtë e institucionit punëmarrës për të tërhequr nga tregu i punës, individët me cilësi të mira dhe me pritshmëri më të lartë. Në qëndrimin e tij Komisioneri, e konsideroi si të drejtë arsyetimin e institucioneve punëmarrës që nota mesatare e lartë, në fund të fundit është tregues i përpjekjeve më të mëdha të studentëve të caktuar gjatë procesit mësimor, i cili normalisht duhet të shoqërohet me një probabilitet më të madh, për rezultate më të mira, edhe në plotësimin e detyrave që presupozon pozicioni i punës.

Konkretisht, Komisioneri në vendimin e tij, shprehet si vijon:

“...Për të bërë një vlerësim të drejtë, si të veprimit administrativ të vendosjes si kërkesë e posaçme mesatarja e notës në studimet universitare, ashtu dhe të pretendimit se ky veprim është diskriminues që shkel parimin e shanseve të barabarta, arsyetojmë si më poshtë:

Në nenin 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, janë përcaktuar kërkesat e përgjithshme që një kandidat duhet të plotësojë për tu pranuar në shërbimin civil. Konkretisht, konkurrenti duhet,

- a) të jetë shtetas shqiptar;*
- b) të ketë zotësi të plotë për të vepruar;*
- c) të zotërojë gjuhën shqipe, të shkruar dhe të folur;*
- ç) të jetë në kushte shëndetësore që e lejojnë të kryejë detyrën përkatëse;*

d) të mos jetë i dënuar me vendim të formës së prerë për kryerjen e një krimi apo për kryerjen e një kundërvajtjeje penale me dashje;

h) ndaj tij të mos jetë marrë masa disiplinore e largimit nga shërbimi civil, që nuk është shuar sipas këtij ligji;

e) të plotësojë kërkesat e posaçme për nivelin e arsimit, përvojës dhe kërkesat e tjera të posaçme për kategorinë, klasën, grupin dhe pozicionin përkatës.

Ndërsa, në lidhjen 2, me titull “Përshkrimi i përgjithshëm i punës për çdo kategori dhe klasë” dhe në pikën 6, të ndarjes me titull “Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës”, që i bashkëlidhen si pjesë përbërëse 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, është parashikuar që kërkesat e posaçme të vendit të punës duhet të përmbajnë:

- profilin e arsimit të lartë që duhet të ketë aplikanti/ja;

- nivelin e diplomës që ai/ajo duhet të zotërojë (diplomë “Bachelor”, “Master profesional” apo “Master shkencor”);

- diplomat, të cilat janë marrë jashtë vendit, duhet të jenë njohur paraprakisht pranë institucionit përgjegjës për njehsimin e diplomave, sipas legjislacionit në fuqi;

- kualifikime/trajtime të ndryshme;

- njohuri të një gjuhe të huaj”.

Siç shihet, nga përmbajtja e dispozitave të sipërcituara, nuk rezulton që të jetë përmendur ndonjë kërkesë në lidhje me notën mesatare të studimeve universitare.

Mirëpo, kërkesat e posaçme të pozicionit të punës si më sipër, kanë karakter indikativ dhe jo taksativ. Po të shihet mënyra e ndërtimit të dispozitës së cituar si më sipër, dallohet që aty janë renditur disa pika me kërkesa për profilin e arsimit të lartë, nivelin e diplomës “Bachelor”, “Master profesional” apo “Master shkencor”, kualifikime-trajtime, gjuhë të huaja etj., por nuk mund të pretendohet se kjo dispozitë ka karakter shterues dhe se përveç këtyre kërkesave të përmendura, nuk mund të shtohen kërkesa të tjera më specifike, në përputhje me nevojat konkrete të punës dhe objektivat e institucionit.

Në këtë vështrim, mund të thuhet se nuk ka ndonjë pengesë ligjore, që me kërkesën e institucionit e nevojat specifike të tij, njësia përgjegjëse të pranojë vendosjen edhe të kriterëve të veçanta, për pozicione të veçanta, ku përfshihet edhe kërkesa për një nivel të caktuar të notës mesatare të arsimit të lartë, e cila prezumon një nivel të caktuar të kualifikimit arsimor të kandidatit, në përputhje me rrethanat në të cilat ai do të kryejë detyrën.

Përcaktimi i kriterit të notës mesatare, nuk lidhet me objektivat, detyrat e pozicionit të punës apo me specifika të pozicionit. Çdo pozicion pune në administratë është i rëndësishëm dhe për të realizuar detyrat dhe objektivat e përcaktuara, institucionet kanë të drejtë të vendosin kriterë për të siguruar mundësinë për tërheqjen e kandidatëve me cilësitë më të mira.

Në këtë këndvështrim, institucionet janë në të drejtën e tyre të bëjnë një kombinim të kandidatëve potencialë me eksperiencë dhe të të rinjve pa eksperiencë, ku për këta të fundit, për të qenë të sigurtë që kanë një formim i cili premtion për një performancë të mirë, pavarësisht mungesës së eksperiencës, vendoset kriteri i notës

mesatare. Pra, vendosja e notës mesatare të studimeve universitare, si kërkesë për t'u plotësuar nga kandidatët që aplikojnë për një procedurë konkurrimi, nuk duhet të konsiderohet si shkelje e parimit të shanseve të barabarta."

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

Është me vend të thuhet se në vitin 2020, ka pasur raste të ndërhyrjes së Komisionerit për të interpretuar dhe ndërhyrë, për raste të konkurrimit për pranim në shërbimin civil, mbi aspekte të ndryshme të kësaj procedure, sikurse është edhe përbërja e Komitetit të Pranimit si dhe mënyra e zhvillimit të konkurrimit "online", me qëllim favorizim të konkurrentëve, (*rasti i nëpunësit I.S., Specialist në Ministrinë e Arsimit, Sportit dhe Rinisë*).

Në mënyrë të përmbledhur Komisioneri në vendimin e tij ka mbajtur këtë qëndrim:

"...Së pari, në lidhje me pretendimin e ngritur për përbërjen e parregullt të KPND-së, sqarojmë se bazuar në kreun III, pika 7, të Vendimit nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave "Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese", i ndryshuar, anëtarë të Komitetit të Përhershëm për Ngritjen në Detyrë (KPND) janë: përfaqësuesi i njësisë përgjegjëse, i cili kryeson Komitetin, një anëtar nga institucioni që ka vendin vakant pjesë e kategorisë së mesme drejtuese i përcaktuar nga DAP-i; Eprori direkt i pozicionit, për të cilin zhvillohet konkurrimi; dy ekspertë të fushës përkatëse.

Duke marrë në konsideratë dinamikat e burimeve njerëzore të institucionit (vakancat/gjendje shëndetësore/shërbimet, etj), si dhe parimin e efikasitetit të procedurave administrative të konkurrimit të organizuara nga njësi përgjegjëse, në kreun III, pika 12, të VKM-së nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave "Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese", të ndryshuar, përcaktohet se në rast pamundësie të pjesëmarrjes së ndonjërit prej anëtarëve të KPND-së, njësi përgjegjëse merr masa për zëvendësimin e tyre. Bazuar në këtë mundësi që jep dispozita e mësipërme, për shkak të vakancës së pozicionit të Drejtorit të Drejtorisë së Programeve të Zhvillimit të Arsimit, Sportit dhe Rinisë, në MASR, njësi përgjegjëse në cilësinë e eprorit direkt në KPND, ka ngarkuar nëpunësin Sh.A. (Përgjegjës i Sektorit të Burimeve Njerëzore - MASR), ndërsa në cilësinë e përfaqësuesit të institucionit V.Gj. (Drejtor i Drejtorisë së Mirëadministrimit të Burimeve Njerëzore, Aseteve dhe Shërbimeve - MASR).

Në këtë rast, konstatohet se njësi përgjegjëse, ka vepruar në shkelje të nenit 4, "Përkufizime", germa e), të ligjit 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, i cili përcakton se, eprori direkt për të gjithë nëpunësit e pozicioneve të tjera, është drejtori i drejtorisë e në mungesë të tij duhet të tregojë kujdes që zëvendësimi të bëhet ose me një nëpunës që mbante një funksion homolog, me ngjashmëri në natyrën e funksioneve, ose të bëhet nga eprori më i lartë në rang hierarkie i "Drejtorit të Drejtorisë së Programeve të Zhvillimit të Arsimit, Sportit dhe Rinisë". Për këtë arsye, pretendimi i ankuesit I.S., në lidhje me pjesëmarrjen e nëpunësit

Sh.A., me funksion “Përgjegjës i Sektorit të Burimeve Njerëzore”, në rolin e eprorit direkt, në Komitetin e Pranimit për Ngritjen në Detyrë (KPND), formalisht, vlerësohet jo i drejtë. Por, duke mbajtur parasysh faktin se KPND është organ kolegjal, që funksionon në bazë të ligjit nr. 8480, datë 27.05.1999, “Për funksionimin e organeve kolegjiale të administratës shtetërore dhe enteve publike”, vendimmarrjen e tij e bën me shumicë votash, çka do të thotë se kjo shkelle e lejuar nga ana e njësisë përgjegjëse, nuk ka prekur vlefshmërinë e procesit të konkurrimit, pasi anëtarët e tjerë, të rregullt, të këtij komiteti, kanë votuar pa vërejtje, në favor të konkluzionit përfundimtar. Departamenti i Administratës Publike, duhet ta mbajë parasysh këtë rregull të hierarkisë, në rastet e tjera, të ngjashme, të zëvendësimit të anëtarëve të Komiteteve të Pranimit.

Së dyti, sa i takon zhvillimit online të procedurave të konkurrimit, konstatohet që në fund të muajit prill 2020, Departamenti i Administratës Publike, për shkak të gjendjes së pandemisë, bazuar në Urdhrin nr. 262, datë 16.04.2020, të Ministrit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, “Për një ndryshim në Urdhrin nr. 156, datë 10.03.2020, “Për marrjen e masave të veçanta në parandalimin e përhapjes së infeksionit të shkaktuar nga COVID-19”, të ndryshuar”, procedurat e konkurrimit të kryera pas kësaj, janë zhvilluar tërësisht online.

Në vijim, me reduktimin e masave për parandalimin e pandemisë COVID 19, duke respektuar protokollat e parashikuara nga Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, njësia përgjegjëse ka rifilluar, gradualisht, zhvillimin fizikisht të procedurave të konkurrimit, duke i kombinuar me ato online, veprim ky i bazuar në Urdhrin nr. 38, datë 12.05.2020, të DAP, “Për miratimin e rregullores Tip “Për marrjen e masave organizative për ushtrimin e veprimtarisë së institucioneve të administratës shtetërore gjatë gjendjes së epidemisë së shkaktuar nga Covid -19””, ku përcaktohet se gjatë gjendjes së epidemisë, institucionet e administratës shtetërore do të realizojnë veprimtarinë e tyre nëpërmjet kombinimit të punës në ambientet e institucionit dhe punës në distancë, online.

Në lidhje me pretendimin tjetër të kërkuesit se, vendimi i njësisë përgjegjëse për kryerjen e vlerësimit me shkrim online dhe jo fizikisht, është marrë me qëllim favorizimin e kandidatit tjetër të kualifikuar, vlerësohet se është i pabazuar, pasi vendimi për zhvillimin e procedurave të konkurrimit online, ka qenë i diktuar nga situata e pandemisë Covid-19 dhe është bazuar në Urdhrin nr. 262, datë 16.04.2020, të Ministrit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, “Për një ndryshim në Urdhrin nr. 156, datë 10.03.2020, “Për marrjen e masave të veçanta në parandalimin e përhapjes së infeksionit të shkaktuar nga COVID-19”, të ndryshuar”, si dhe Urdhrit nr. 38, datë 12.05.2020, të DAP, “Për miratimin e rregullores Tip “Për marrjen e masave organizative për ushtrimin e veprimtarisë së institucioneve të administratës shtetërore gjatë gjendjes së epidemisë së shkaktuar nga Covid -19”, prandaj ai konsiderohet veprim i rregullt, në përputhje me legjislacionin e shërbimit civil dhe kushtet konkrete të pandemisë.

Në përfundim, nga gjithë sa është parashtruar më sipër, Komisioneri për Mbiqyryrjen e Shërbimit Civil arrin në konkluzionin se në veprimet e Departamentit të Administratës Publike, në zhvillimin e procedurës së konkurrimit me kod #3022, nuk konstatohen elementë kundërligjshmërie, të cilat të kenë ndikuar

negativisht, në kryerjen e procesit të konkurrimit dhe në cilësinë e vendimmarrjes së KPND.”

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

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

Në lidhje me këtë problematikë, mund të përmendim rastin e nëpunëses G.M., e cili u skualifikua nga një procedurë konkurrimi, pikërisht sepse nuk kishte mundësi të paraqiste vlerësimin e fundit të veprimtarisë si nëpunës civil, pasi padrejtësisht nuk pajisej me këtë akt nga institucioni (*Bashkia Durrës*).

Për rastin në fjalë, Komisioneri ndërhyri menjëherë, përmes kërimit të sqarimeve përkatëse dhe paraqitjes së dokumentacionit për rastin nga Bashkia Durrës, si dhe njësisia përgjegjëse DAP, për arsyen e skualifikimit të kësaj nëpunëseje. Në përgjigje të kërkesës së Komisionerit, të dy institucionet reagues duke marrë masa konkrete në zbatim të detyrimeve ligjore të sanksionuara në shërbimin civil, e konkretisht, nga ana e ish punëdhënësit Bashkia Durrës ju vu në dispozicion nëpunëses GM vlerësimi i fundit i performancës, ndërsa Departamenti i Administratës Publike rishikoi edhe një herë arsyet e skualifikimit të kandidatës duke e rikualifikuar për të vijuar në fazat e mëtejshme të konkurrimit.

*
* *

Edhe për vitin 2020, bie në sy fakti se është në rritje të ndjeshme numri i nëpunësve që i drejtohen për zgjidhjen e problemeve të tyre Komisionerit, pavarësisht nga e drejta që u njih atyre neni 7, germa “ç”, e ligjit nr. 49/2012, “*Për organizimin dhe funksionimin e gjykatave administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative*”, për t’iu drejtuar gjykatës, në lidhje me mosmarrëveshjet e punës, apo elementë të ndryshëm të marrëdhënies në shërbimin civil, në rastet kur punëdhënësi është organ i administratës publike.

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

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

Komisioneri, nëpërmjet trajtimit të rasteve specifike, ka bërë kujdes të veçantë për të unifikuar zbatimin e ligjit dhe njëkohësisht, për të krijuar një praktikë të mirë të rasteve të zgjidhura, të cilat publikohen në faqen zyrtare në internet, me qëllim që njësia e administrimit të burimeve njerëzore, në çdo institucion që është pjesë e shërbimit civil, të orientohet drejt në zgjidhjen e problemeve që dalin gjatë zbatimit në praktikë të ligjit për nëpunësin civil. Ndjekja e zhvillimeve në shërbimin civil në kohë reale, trajtimi i informacioneve në kohë dhe me objektivitet, si dhe hetimi i thelluar administrativ, do të vijojnë të jenë në vëmendje të Komisionerit, me qëllim që të parandalojnë zbatimin e gabuar të ligjit, por edhe për të rritur besimin e nëpunësve civilë dhe publikut, tek ky institucion i rëndësishëm për mbrojtjen e zbatimit të ligjit për nëpunësin civil.

KAPITULLI III

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

Nëpërmjet vendimit nr. 35, datë 28.05.2020, “Për fillimin e mbikëqyrjes së orientuar mbi zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në konkurrimet e planifikuara për t’u zhvilluar nga Departamenti i Administratës Publike gjatë vitit 2019, me procedurat e pranimit në nivelin ekzekutiv në shërbimin civil lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë dhe pranimit në trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND)”, Komisioneri ka urdhëruar fillimin e mbikëqyrjes së orientuar mbi zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në procedurat e konkurrimeve të zhvilluara nga Departamenti i Administratës Publike, prej muajit mars 2020 e në vijim.

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

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

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. 14, datë 15.01.2020, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit për vitin 2020 në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”, në bazë të të cilit administrohet i gjithë procesi i rekrutimit.

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

Mbi këtë bazë, Këshilli i Ministrave, me vendimin nr. 14, datë 15.01.2020, “Për planin vjetor të pranimit për vitin 2020 në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të

shërbimit civil”, ka planifikuar **880** pozicione të lira për rekrutim, gjatë vitit 2020, të ndara sipas kategorive të mëposhtme:

•Për trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND):	3 pozicione
•Për kategorinë e mesme drejtuese:	59 pozicione
•Për kategorinë e ulët drejtuese:	150 pozicione
•Për kategorinë ekzekutive:	668 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. 14, datë 15.01.2020, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit për vitin 2020 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.

Rezulton se, si pasojë e situatës së krijuar për shkak të pandemisë COVID 19, Departamenti i Administratës Publike, me urdhrin nr. 31, datë 11.03.2020, “Për miratimin e planit të masave organizative dhe administrative nga Departamenti i Administratës Publike, në kuadër të parandalimit të përhapjes së virusit COVID 19”, (i ndryshuar me urdhrin nr. 31/1, datë 12.03.2020), ka vendosur pezullimin e procedurave të konkurrimit për periudhën 11.03.2020 -03.04.2020.

Në vijim të kësaj situatë, njësia përgjegjëse, në përmbushje të detyrimit ligjor për realizimin e procesit të rekrutimit, ka marrë masa për zhvillimin e procedurave të konkurrimit “online”, duke ndihmuar kandidatët pjesëmarrës nëpërmjet udhëzimeve të miratuara prej saj, në lidhje me testimin dhe intervistën “online”.

Më qëllim plotësimin e 877 pozicioneve të lira të nivelit ekzekutiv, të ulët dhe të mesëm drejtues, rezulton se gjatë vitit 2020 janë shpallur 804 procedura konkurrimi. Këto konkurreme korrespondojnë me shpalljet e regjistruara nga numri 2555 deri në numrin 3447. Nga verifikimi i kryer në faqen zyrtare të njësisë përgjegjëse, konstatohet se deri në fund të muajit Shkurt 2021:

- ❖ 747 procedura konkurrimi kanë përfunduar, nëpërmjet publikimit të njoftimit të fituesit (deri në fund të muajit Shkurt 2021);
- ❖ 57 procedura konkurrimi rezultojnë të jenë shpallur në muajin Janar dhe Shkurt të vitit 2021, por rezultojnë të jenë ende në proces (konkretisht rezulton se ka

përfunduar procedura e lëvizjes paralele, ndërsa procedura e pranimit në shërbimin civil ose e ngritjes në detyrë është në fazën e testimi dhe intervistës së strukturuar me gojë ose në fazën e shpalljes së fituesit).

Për sa më sipër, në kuadër të verifikimit të ligjshmërisë në realizimin e procedurave të konkurrimit, në përmbajtje të këtij raporti do të trajtohen 747 procedura konkurrimi, të cilat rezultojnë të kenë përfunduar deri në fund të muajit Shkurt 2021.

Në kuadër të mbikëqyrjes së administrimit të procesit të konkurremeve, Komisioneri ka trajtuar dhe ankesat e ardhura në adresë të tij, nga nëpunës apo kandidatë që kanë marrë pjesë në procedurat e konkurrimit të organizuara nga njësi përgjegjëse (DAP), për vitin 2020, për të cilat janë pretenduar se janë kryer apo lejuar parregullsi gjatë zhvillimit të tyre.

1.1 Ecuria e konkurremeve për vitin 2020

Bazuar në Kreun IV e V, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pozicionet e lira pjesë e shërbimit civil, plotësohen vetëm nëpërmjet procedurave të konkurrimit. Nga informacioni i grumbulluar në lidhje me konkurrimet e zhvilluara për vitin 2020, për të plotësuar pozicionet e lira të punës të nivelit ekzekutiv, të ulët e të mesëm drejtues, për 747 procedura konkurrimi të përfunduara janë arritur rezultatet si më poshtë:

Tabela nr. 3.1 Të dhëna përmbledhëse për konkurrimet e realizuara për vitin 2020

Konkurrimet e zhvilluara në vitin 2020 (shpallje #2555- #3447)				
Konkurrime të zhvilluara	Pozicione për t’u plotësuar në këto konkurrime	Kandidatë fitues nga faza e parë “Lëvizja Paralele”	Kandidatë fitues nga faza e dytë “Pranim në Kategorinë Ekzekutive dhe Ngritje në Detyrë”	Pozicione të mbetura të lira
747	1065	112	1517*	126

(*) Shënim: *Sqarojmë se numri i kandidatëve të pasqyruar në këtë kolonë, 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.*

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.

1.1.1 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 2020, nga njësia përgjegjëse janë shpallur 519 procedura konkurrimi për plotësimin e pozicioneve të nivelit ekzekutiv, për të cilat sipas akteve të publikuar në faqen “online”, janë arritur rezultatet si më poshtë:

Tabela nr. 3.2 *Të dhëna për plotësimin e pozicioneve të nivelit ekzekutiv, nëpërmjet lëvizjes paralele dhe pranimit në shërbimin civil*

Konkurrimet e zhvilluara	Pozicione për t’u plotësuar nga këto konkurrime	Kandidatë fitues nga faza e parë “Lëvizja Paralele”	Kandidatë fitues nga faza e dytë “Pranim në Kategorinë Ekzekutive”	Kandidatë fitues nga faza e dytë, të emëruar	Pozicionet e lira	Kandidatë në listën e pritjes
(a)	(b) (c+e+f)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
519	837	85	1358*	668	84	697*

(*) 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).*

Nisur nga të dhënat e mësipërme, konstatohet se, në përfundim të procedurave të mësipërme të konkurrimit, është arritur të plotësohet me kandidatë fitues rreth **89%** e pozicioneve të lira të kategorisë ekzekutive, nga të cilat **10%** janë plotësuar me nëpunës civil të shpallur fitues nëpërmjet lëvizjes paralele.

Më tej, konstatohet se, njësia përgjegjëse me qëllim plotësimin e pozicioneve të mbetura të lira të kategorisë ekzekutive, për shkak të përfundimit të procedurave të konkurrimit pa kandidatë të suksesshëm, ka publikuar **34** shpallje, nëpërmjet të cilave është parashikuar plotësimi i **151** pozicioneve (konkretisht bëhet fjalë për shpalljet me numër 3305, 3306, 3327, 3332, 3333, 3338, 3345, 3346, 3360, 3370, 3376, 3388, 3389, 3391,

3394, 3395, 3399, 3404-3408, 3430, 3432, 3434-3439, 3441, 3442, 3444 dhe 3447).

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 2020, konstatohen parregullsi të cilat po i parashtrijmë si më poshtë:

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

Rezulton se, nga **519** procedura konkurrimi të përfunduara në zbatim të planit vjetor për vitin 2020, në **444** raste (*që përbëjnë 85% të shpalljeve të përfunduara*) procedura e konkurrimit është zhvilluar për një pozicion të vetëm.

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 numër 3246, 3247, 3248, 3249 dhe 3250, nga ku rezulton se procedurat e konkurrimit janë kryer për të njëjtin pozicion, me emërtesën “Specialist”, në Sektorin e Thirrjeve (*Call center*), në Drejtorinë e Shërbimit të Tatimpaguesve, në Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve, për të cilat kërkesat e posaçme të pozicionit të punës janë të njëjta.

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

Vlen të theksohet se kjo problematikë është konstatuar nga Komisioneri edhe nëpërmjet vendimit nr. 23, datë 21.02.2020, “Për përfundimin e mbikëqyrjes së orientuar, filluar me vendimin nr. 18, datë 25.02.2019, “Për fillimin e mbikëqyrjes së orientuar mbi zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në konkurrimet e planifikuara për t’u zhvilluar nga Departamenti i Administratës Publike gjatë vitit 2019, me procedurat e pranimit në nivelin ekzekutiv në shërbimin civil lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë dhe pranimit në trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND)”.

Në kushtet e mësipërme, kërkohet të sjellim në vëmendje të Departamentit të Administratës Publike se, gjatë realizimit të procedurave të konkurrimit në zbatim të

planit vjetor për vitin 2021, 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: Duke analizuar numrin e pozicioneve të nivelit ekzekutiv për të cilat njësia përgjegjëse ka realizuar ose është duke realizuar procedurën e konkurrimit nëpërmjet lëvizjes paralele dhe pranimit në shërbimin civil, vërehet se kjo shifër tejkalon numrin e pozicioneve vakante të nivelit të ekzekutiv, të planifikuara për rekrutim gjatë vitit 2020.

Në referencë të planit vjetor, miratuar me vendimin nr. 14, datë 15.01.2020, të Këshillit të Ministrave, *“Për planin vjetor të pranimit për vitin 2020 në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”*, i ndryshuar, rezultojnë të jenë përcaktuar **668** pozicione të nivelit ekzekutiv, për t’u plotësuar sipas procedurave të konkurrimit.

Nga sa është parashikuar në përmbajtje të këtij relacioni, rezulton se, njësia përgjegjëse, në referencë të planit vjetor për vitin 2020, ka shpallur **553** procedura konkurrimi (519 të përfunduara dhe 34 në proces), nëpërmjet të cilave është parashikuar plotësimi i **988** pozicioneve të nivelit ekzekutiv. Vlen të theksohet se, ky numër është relativisht i lartë, pavarësisht fakti 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 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për planin vjetor të pranimit 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 lirimt 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.

1.1.2 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 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”.

Sipas përcaktimeve të mësipërme ligjore, edhe për këtë procedurë plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, bëhet së pari, nga nëpunësit civil të së njëjtës kategori, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, e nëse me anën e kësaj procedure pozicionet e lira nuk plotësohen, atëherë vijon procedura për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese. Në përfundim, nga analiza e të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të monitorimit “online” të konkurrimeve nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë, duke përfshirë dhe lëvizjen paralele, për **228** shpallje të përfunduara janë arritur rezultatet si më poshtë:

Tabela nr. 3.3 Të dhëna për procedurën e plotësimin të vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë

Konkurrimet të zhvilluara	Pozicione për t’u plotësuar në këto konkurrenca	Kandidatë fitues nga faza e parë “Lëvizja Paralele”	Kandidatë fitues nga faza e dytë “Ngritje në Detyrë”	Pozicione të mbetura të lira
228	228	27	159	42

Nga të dhënat e pasqyruara në tabelën e mësipërme, konstatohet se, njësia përgjegjëse nëpërmjet procedurave të konkurrimit ka plotësuar me sukses **82%** të pozicioneve të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, nga të cilat **15%** janë plotësuar nëpërmjet lëvizjes paralele dhe 85% janë plotësuar nëpërmjet ngritjes në detyrë/pranim nga jashtë shërbimit civil.

Më tej, konstatohet se, njësia përgjegjëse me qëllim plotësimin e pozicioneve të mbetura të lira në nivelin e mesëm dhe të ulët drejtues, për shkak të përfundimit të procedurave të konkurrimit pa kandidatë të suksesshëm, ka publikuar edhe **23** shpallje, për plotësimin e 23 pozicioneve të nivelit ekzekutiv (*konkretisht bëhet fjalë për shpalljet me nr.3354, 3379, 3387, 3400, 3403, 3410, 3412, 3415, 3417-3419, 3422-3428, 3431, 3440, 3443 dhe 3446*).

1.1.3 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. 509, datë 01.07.2020, “Për hapjen e procedurës së pranimit në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese edhe për kandidatë të tjerë jashtë shërbimit civil për vitin 2020”, (ndryshuar me VKM nr. 921, datë 24.11.2020), ka miratuar numrin maksimal të pozicioneve të nivelit të mesëm dhe të ulët drejtues, për të cilat procedura e ngritjes në detyrë do të jetë e hapur dhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil.

Konkretisht, sipas këtij akti, rezulton se, numri maksimal i këtyre pozicioneve, të cilat listohen në lidhjen nr. 1, bashkëlidhur këtij vendimi, është:

- 📌 **14** pozicione, për kategorinë e mesme drejtuese;
- 📌 **30** pozicione, për kategorinë e ulët drejtuese.

Në zbatim të akteve të mësipërme ligjore, rezulton se në **251** procedura konkurrimi të shpallura për plotësimin e pozicioneve të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues (228 të përfunduara dhe 23 në proces), njësia përgjegjëse në **36** raste (që zënë 14% të pozicioneve të lira të nivelit të mesëm dhe të ulët), ka proceduar me 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. 3.4 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

Nr. i shpalljeve	Nr. i pozicioneve për t’u plotësuar në këto konkurrime	Nr. i kandidatëve fitues nga faza e parë “Lëvizja Paralele”	Nr. i kandidatëve fitues nga faza e dytë “Ngritje në Detyrë”		Nr. i pozicioneve të mbetura të lira	
			Ngritje në detyrë	Pranim nga jashtë		
Të përfunduara	30	30	0	6	24	0
Në proces	6	6	0		Në proces	

Duke analizuar të dhënat e mësipërme për **30** procedurat e përfunduara, vërehet se procedura e lëvizjes paralele ka përfunduar pa kandidatë fitues dhe si rrjedhim njësi përgjegjëse ka vijuar me procedurën e ngritjes në detyrë, duke lejuar pjesëmarrjen edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil.

Në përfundim të këtyre procedurave, vërehet se në **6** raste kandidati fitues është përzgjedhur nga radhët e nëpunësve civile dhe në **24** raste, fituesi është përzgjedhur nga radhët e kandidatëve nga jashtë shërbimit civil.

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 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”; Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, si dhe Udhëzimit nr. 2, datë 27.03.2015, “*Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur*”, të Departamentit të Administratës Publike.

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

Për të mbikëqyruar këtë proces, u monitoruan **747** konkurrime, me numër shpallje nga 2555 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.

2.1 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 **747** raste të konkurrimeve kombëtare, të cilat rezultojnë të kenë përfunduar në muajin Mars 2020, rezultoi se:

- a) Njësia përgjegjëse, të gjitha rastet i ka bërë publike në portalin e saj zyrtar në rubrikën “*vende vakante*”, duke u kujdesur që ky dokument të përmbajë të gjithë informacionin e parashikuar nga legjislacioni specifik që rregullon këtë aspekt, të tillë si, fushën kryesore mbi të cilën do të bazohet konkurrimi, si dhe aftësitë dhe cilësitë që do të vlerësohen në konkurrim, fazat në të cilën do të kalojë konkurrimi, me shkrim dhe me gojë, numrin e vendeve të planifikuara për të cilat do të bëhet pranimi, kërkesat e përgjithshme, në përputhje me nenin 21, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, përshtetimin e përgjithshëm të punës, për të cilin do të zhvillohet konkurrimi, dokumentet që duhet të dorëzohen dhe mënyrën e dorëzimit të tyre, afatin e dorëzimit të përcaktuar me datë të saktë kalendarike, datën e daljes së rezultateve për fazën e vlerësimit paraprak të kandidatëve, mënyrën e vlerësimit të kandidatëve në fazën e verifikimit paraprak, si dhe në fazën e vlerësimit të kandidatëve dhe mënyrën e njoftimit dhe komunikimit me kandidatët.
- b) Në përfundim të fazës së verifikimit paraprak, në të gjitha rastet njësia përgjegjëse ka bërë publike në portalin e saj zyrtar në rubrikën “*vende vakante*”, listën e kandidatëve që plotësojnë këto kriteret (*listën e kandidatëve fitues nga verifikimi paraprak dhe listën përfundimtare të kandidatëve të kualifikuar, mbas ankesës*), duke i renditur ata sipas rendit alfabetik, në përputhje me legjislacionin specifik që rregullon këtë aspekt;
- c) Në përfundim të fazës së vlerësimit të kandidatëve nga komisionet përkatëse, në të gjitha rastet njësia përgjegjëse ka bërë publike në portalin 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.

3. Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të procesit të verifikimit paraprak dhe listës përfundimtare (pas ankesës), në konkurrimet për vitin 2020

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 njësjia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit që ka vendin vakant, ndërsa për ngritjen në detyrë dhe pranimin nga jashtë realizohet nga njësjia 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. 3.5

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	
		Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi paraprak	Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi përfundimtar (pas ankesës)		Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi paraprak	Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi përfundimtar (pas ankesës)
Niveli ekzekutiv	837	179	253	752	7035	7678
Niveli i ulët dhe mesëm drejtues	228	45	54	201	208	286

Ndërkohë, për 30 procedurat e konkurrimit të zhvilluara për plotësimin e pozicioneve të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, nëpërmjet procedurës së konkurrimit ngritje në detyrë, edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil, të cilat kanë përfunduar nëpërmjet shpalljes së fituesit, të dhënat paraqiten si më poshtë:

Tabela nr. 3.6

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

Niveli i ulët dhe mesëm drejtues	Numri i pozicioneve	Lëvizja paralele		Numri i pozicioneve	Ngritje në detyrë		Pranim nga jashtë	
		Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi paraprak	Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi përfundimtar (pas ankesës)		Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi paraprak	Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi përfundimtar (pas ankesës)	Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi paraprak	Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi përfundimtar (pas ankesës)
	30	1	1	30	21	24	199	227

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, ç'ka pasqyrohet në rritjen e numrit të konkurrentëve pas kësaj faze, gjatë pranimit në çdo nivel.

4. 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, njësi përgjegjëse ka shqyrtuar ankesat e paraqitura nga kandidatët për këtë fazë, fakt që materializohet në përfshirjen e këtyre kandidatëve në listën përfundimtare të fituesve, të dhëna të cilat pasqyrohen në tabelën si më poshtë:

Tabela nr. 3.7 Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të procesit të shpalljes së listës paraprake të fituesve dhe listës përfundimtare të fituesve (pas ankesës)

Procedura	Shpallur fitues nga lista paraprake	Shpallur fitues nga lista përfundimtare (pas ankesës)
Pranim në kategorinë ekzekutive	1454	1465
Plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese	186	186
TOTALI	1640	1651

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

5. 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 kandidatët 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 2020, ka arritur të plotësojë **985** 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. 3.8 *Emërimet në pozicione të lira sipas procedurës së aplikuar*

Procedura e Aplikuar			
Emërimet nga lista e fituesve të konkurrimeve aktuale	Emërimet nga lista e fituesve të konkurrimeve të mëparshme	Emërimet në zbatim të vendimeve gjyqësore	Emërimet nga transferimet e përhershme në përfundim të pezullimit
985	52	33	36
1106 pozicione të plotësuara në total			

Shifra prej **985** kandidatësh, të cilët janë emëruar nga lista fituese e konkurrimeve të zhvilluara në vitin 2020, duke marrë për bazë klasifikimin e pozicionit të punës ku janë emëruar, pavarësisht procedurës së konkurrimit të aplikuar për plotësimin e tyre, paraqitet në këtë mënyrë:

Tabela nr. 3.9 *Kategorizimi i pozicioneve të punës të plotësuara gjatë vitit 2020*

Numri i nëpunësve të emëruar sipas procedurës së konkurrimit		
Emëruar nëpërmjet pranimit në shërbimin civil në nivel hyrës	Emëruar në pozicione të nivelit të ulët drejtues	Emëruar në pozicione të nivelit të mesëm drejtues
782	158	45
985 pozicione të plotësuara në total		

6. 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 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe të anëtarëve të TND-së”, i ndryshuar, mund të jetë e hapur edhe për kandidatë të tjerë, jashtë shërbimit civil, të cilët plotësojnë kërkesat specifike për pranimin në TND.

Rezulton se, me vendimin nr. 14, datë 15.01.2020, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit për vitin 2020 në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”, për gjatë vitit 2020 është planifikuar zhvillimi i procedurës së rekrutimit për 3 pozicione të nivelit të lartë drejtues (TND).

Aktualisht rezulton se, me vendimin nr. 591, datë 24.07.2020, të Këshillit të Ministrave, “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 2020”, është vendosur që për vitin kalendarik 2020, 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 1 pozicion pune TND.

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, ka planifikuar dhe organizuar procesin e konkurrimit për plotësimin e 1 pozicioni në trupën e nëpunësve të nivelit të lartë drejtues (TND), nëpërmjet procedurës së konkurrimit kombëtar, në përfundim të të cilit, janë arritur rezultatet si më poshtë:

Tabela nr. 3.10 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
1	2	2	1	-

Nga monitorimi i procedurës së konkurrimit të shpallur në portalin e Departamentit të Administratës Publike, konstatohet se, njësia përgjegjëse ka zbatuar procedurat e përcaktuara në nenin 27, 29, 30 dhe 31, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në vendimin nr. 118, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe anëtarëve të TND”, i ndryshuar, ne 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 pranimin, si dhe kushtet dhe kërkesat e veçanta, aftësitë, njohuritë e cilësitë, që kandidatët duhet të zotërojnë për të aplikuar në konkursin për pranim 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 2020.

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 konkurremeve, për të përmirësuar punën në këto drejtime:

- a) Në realizimin e procedurave të konkurrimit për pozicionet e nivelit ekzekutiv, në përputhje me parimet e përcaktuara në legjislacionin për shërbimin civil, duke i ndërtuar me efikasitet grupet e 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.
- b) 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*”, duke asistuar dhe udhëzuar institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil, që të realizojnë drejt detyrat e tyre në këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil, si dhe të kujdeset 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.

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 konkurrimi, si dhe nëpërmjet krijimit të mekanizmave të posaçëm që realizojnë këtë proces (*komisionet përkatëse të rekrutimit*) me pjesëmarrës me aftësi të larta profesionale, të paanshëm dhe me integritet të figurës së tyre.

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

KAPITULLI IV

MBIKËQYRJE TË PËRGJITHSHME TË PLANIFIKUARA DHE INSPEKTIVE TEMATIKE TË KRYERA NË INSTITUCIONE TË ADMINISTRATËS SHETËRORE

Mbikëqyrja e përgjithshme gjatë këtij viti ka vijuar me institucionet e varësisë dhe konkretisht me ato në varësi të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale (**5 institucione**). Më tej në këtë proces janë përfshirë institucione në varësi të Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjetikës (**3 institucione**), si dhe Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë (**1 institucion**).

Tabela nr. 4.1 Institucionet e mbikëqyrura gjatë vitit 2020

Mbikëqyrje të përgjithshme institucione në varësi të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mirëqenies Social
Instituti i Integritit të të Përndjekurve Politike
Qendra Kombëtare e Edukimit në Vazhdim
Agjencia Shtetërore për të Drejtat dhe Mbrojtjen e Fëmijës
Qendra Kombëtare e Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore
Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimit Social Shtetëror
Mbikëqyrje të përgjithshme institucione në varësi të Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë
Autoriteti Kombëtar për Sigurinë dhe Emergjencat në Miniera
Arkivi Qendror Teknik i Ndërtimit
Qendra e Grumbullimit dhe e Trajtimit të Kimikateve të Rrezikshme
Mbikëqyrje/Inspektim tematik institucion në varësi të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë
Administrata Tatimore
TOTALI 9 Institucione varësie

Procesi i mbikëqyrjes është orientuar drejt këtyre institucioneve, për shkak të problemeve të administrimit të shërbimit civil që janë konstatuar dhe raportuar në institucione të tilla gjatë procesit të mbikëqyrjes të realizuar gjatë vitit paraardhës (*shih raportin e Komisionerit për vitin 2019*), në kushtet kur në strukturën e tyre mungojnë njësitë e strukturuar të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe ky rol kryhet nga njësitë e burimeve njerëzore të ministrive nga të cilat ato janë në varësi. Si rast tipik mund të përmendim Agjencinë Shtetërore për të Drejtat dhe Mbrojtjen e Fëmijës, si dhe Qendrën Kombëtare të Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore, ku në strukturën e tyre nuk parashikohet pozicion pune për menaxhimin e burimeve njerëzore.

Mungesa e këtij pozicioni në strukturën e institucionit sjell probleme në zgjidhjen e situatave të ndryshme të administrimit të shërbimit civil në këto institucione dhe në këto raste, është lënë detyrë që, institucionet e evidentuara me këtë problematikë, të bashkëpunojnë me njësinë e burimeve njerëzore në ministrinë e linjës dhe Departamentin e Administratës Publike, për të rishikuar strukturën, bazuar në vendimin

nr. 893, datë 17.12.2014 të Këshillit të Ministrave, *“Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe për procedurat e hollësishtme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm”* duke planifikuar pozicionin e punës për menaxhimin e burimeve njerëzore.

Në institucionet e varësisë në Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale (MSHMS), si dhe në Ministrinë e Infrastrukturës dhe Energjisë (MIE), procesi i mbikëqyrjes ka qenë i planifikuar dhe ka përfshirë të gjitha veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse dhe njësiti e ngarkuara për menaxhimin e burimeve njerëzore, në lidhje me proceset e administrimit të shërbimit civil, të kryera prej momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, e në vijim.

Gjatë vitit 2020 Komisioneri ka përfshirë në një proces mbikëqyrjeje tematike edhe Administratën Tatimore me qëllim që të vlerësohet se si janë respektuar nga subjektet e ngarkuar prej ligjit, kërkesat e nenit 50 të ligjit për nëpunësin civil, që ka lidhje me sistemimin e nëpunësve civilë pas ristrukturimit të institucionit, si dhe kërkesat e nenit 66/1 të ligjit në fjalë, ku parashikohet se vendimet gjyqësore të formës së prerë për rikthimin e nëpunësve civilë në detyrë, zbatohen menjëherë nga njësia përgjegjëse.

Procesi i mbikëqyrjes aktualisht ka përfshirë të gjithë administratën tatimore, si të qendrës dhe atë rajonale, si edhe Departamentin e Administratës Publike, në rolin e njësisë përgjegjëse, në kuptim të ligjit, me drejtim tematik, të orientuar në dy aspektet e evidentuara më sipër, ristrukturim dhe niveli i zbatimit të vendimeve gjyqësore.

Ky proces, i cili nuk ka qenë i planifikuar në planin e punës për vitin 2020, ka filluar me programin e punës nr. 636/2, datë 17.07.2020, kur institucioni ishte ende në proces ristrukturimi dhe grupi i mbikëqyrjes i ka ndjekur veprimet e kryera nga organet e ristrukturimit në subjekt, në kohë reale.

Si indice për fillimin e këtij procesi kanë shërbyer ankesat që kanë ardhur në drejtim të Komisionerit nga punonjës të administratës tatimore, në lidhje me procesin e ristrukturimit.

Po kështu, në këtë rast Komisioneri ka vlerësuar nivelin e lartë të riskut për të ndodhur parregullsi në zbatimin e ligjit për nëpunësin civil, edhe për faktin se procesi i ristrukturimit në sistemin tatimor përfshin një numër të madh të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil.

Gjatë këtij procesi janë mbikëqyrur nga Komisioneri një sërë veprimesh administrative që materializojnë procedurat dhe veprimtarinë e Komisionit të Ristrukturimit dhe të Departamentit të Administratës Publike në fazën e propozimit për sistemimin e punonjësve në një pozicion pune të shërbimit civil e më tej, në fazën e ushtrimit të të drejtës të vlerësimit të DAP për ligjshmërinë e veprimtarisë së Komisionit të

Ristrukturimit, si dhe të ushtrimit të të drejtës së ankimit të nëpunësve të prekur nga restrukturimi. Bëhet fjalë për rreth **1450** pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil në sistemin tatimor.

Një drejtim tjetër i kontrollit të Komisionerit në Administratën Tatimore është edhe mbikëqyrja e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore që kanë marrë formë të prerë në favor të nëpunësve civilë gjyqfitues, nga njësia përgjegjëse. Ky është një proces që realizohet i kombinuar midis njësisë së burimeve njerëzore dhe Komisionit të Posaçëm të ngritur në Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve dhe Departamentit të Administratës Publike, në rolin e njësisë përgjegjëse.

Në fazën përgatitore të këtij procesi, e cila ka nisur në vitin 2018, për gjithë sistemin e shërbimit civil, si kërkesë e Kuvendit në Rezolutën e vlerësimit të veprimtarisë së Komisionerit, synohej krijimi i një baze të dhënash për vendimet gjyqësore të pa ekzekutuara në pozicione që i përkasin shërbimit civil, e cila nuk ekzistonte më parë. Gjatë kësaj faze për administratën tatimore u identifikuan rreth **140** vendime të tilla. Për këtë arsye, në kushtet kur ky numër i lartë i vendimeve të pa ekzekutuara, është vlerësuar si problem shqetësues nga Komisioneri, si dhe duke pasur parasysh faktin se gjatë restrukturimit, mund të krijoheshin pozicione të lira për tu sistemuar nëpunësit gjyqfitues, Komisioneri e përfshiu në proces mbikëqyrjeje edhe këtë aspekt, duke e lidhur me procesin e restrukturimit.

Praktika e administruar nga Komisioneri gjatë këtij procesi mbikëqyrjeje, përbëhet nga një volum i madh aktesh administrative të përbashkëta dhe individuale, që kanë nxjerrë organet e restrukturimit dhe ato të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore, *(vetëm Komisioni i Ristrukturimit është përfshirë 4 herë në vendimmarrje të përgjithshme e më tej individuale, rast pas rasti, pas ankesave)*, si dhe të akteve që duhet të krahasohen *(përshkrimet e punës për pozicionet e riorganizuarra dhe ato të krijuara rishtazi)*. Aktualisht materiali është duke u përpunuar nga grupi i mbikëqyrjes dhe ndodhemi në fazën përfundimtare të përgatitjes së projekt raportit. Për situatën e evidentuar në këtë mbikëqyrje do të raportohet në vitin pasardhës.

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

Institucioni	Mbikëqyrje të përgjithshme	
	Përfunduar procesi me Vendim të Komisionerit	Në proces
Institucione në varësi të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale	5	0
Institucione në varësi të Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë	2	1
	Mbikëqyrje/Inspektive tematike	
Institucione në varësi të Ministrisë së Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë	0	1
TOTALI	7	2

Në vijim të kësaj rubrike, do të pasqyrohen gjetjet dhe problemet që janë evidentuar në institucionet e varësisë të administratës shtetërore, ku është realizuar mbikëqyrje e përgjithshme, të cilat në bazë të kompetencave dhe funksioneve që kryejnë janë të organizuara në agjenci, qendra, drejtori të përgjithshme dhe institute, me objekte të ndryshme veprimtarie.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes së përgjithshme të realizuar gjatë këtij viti janë analizuar **842** pozicione pune, në përbërje të strukturës dhe organikës në fuqi të **7** institucioneve të mbikëqyrura, nga të cilët **134** pozicione përfshihen në skemën e shërbimit civil, sipas tabelës së mëposhtme:

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

Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas ndarjes	Pozicionet e punës për çdo klasifikim
Funksionar Politik	0
Punonjës Administrativ	708
Pozicione pune të shërbimit civil	134
TOTALI	842

1. Situata e zbatimit të ligjit në institucionet e mbikëqyrura

Në procesin e mbikëqyrjeve të realizuara për vitin 2020, situata e administrimit të shërbimit civil në subjektet e kontrolluara, sipas instituteve të ligjit për nëpunësin civil të aplikuar nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe njësia përgjegjëse (DAP), rezultoi si në vijim:

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

Procesi i mbikëqyrjes është fokusuar në verifikimin e zbatimit të kuadrit ligjor lidhur me mënyrën e organizimit dhe funksionimit të institucionit.

Është konstatuar se në disa institucione, aktet nënligjore të cilat përcaktojnë krijimin dhe funksionimin e tyre, si dhe mënyrën e emërimit të punonjësve në pozicione të shërbimit civil, nuk janë sjellë në koherencë me ligjin dhe aktet nënligjore për shërbimin civil.

Ndryshimet ligjore që sollën përfshirjen e institucioneve të varësisë në shërbimin civil, kanë parashikuar se tashmë emërimi i drejtorit/titullari të institucionit nuk është në kompetencë të ministrit përkatës, ashtu si nuk është në kompetencën e drejtuesit të institucionit edhe emërimi i nëpunësve civilë, proces i cili në zbatim të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar realizohet nëpërmjet procedurave të konkurrimit nga njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike.

Në këto raste, me qëllim pasqyrimin e ndryshimit të kompetencave në aktet nënligjore që rregullojnë krijimin dhe funksionimin e institucioneve të varësisë, është lënë detyrë nga Komisioneri që Departamenti i Administratës Publike, në zbatim të nenit 7, pika 2/b dhe 2/ç, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të marrë masat, për të materializuar ndryshimet përkatëse në këto akte, në lidhje me marrëdhënien e punësimit për nëpunësit civilë të këtij institucioni, si dhe administrimin e shërbimit civil në tërësi.

Në disa raste, është konstatuar se në përmbajtje të aktit nënligjor që përcakton strukturën dhe organikën e institucionit, nuk është përcaktuar niveli i pagës për çdo kategori të pozicionit të punës, të parashikuar për institucionin përkatës. Si një rast të tillë mund të përmendin Qendrën Kombëtare të Edukimit në Vazhdim, institucion në varësi të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale. Në lidhje me këtë konstatim, është kërkuar nga Departamenti i Administratës Publike, që në hartimin dhe miratimin e strukturës dhe organikës pasardhëse të institucionit, të përcaktohet niveli i pagës për çdo kategori pozicioni, në përputhje me kërkesat e legjislacionit në fuqi.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes në këto institucione janë konstatuar raste, ku emërtesa e pozicionit të punës nuk përputhet me kategorinë e pagave që aplikohen në institucione të tjera qendrore dhe të pavarura që janë pjesë e shërbimit civil. Konkretisht, është konstatuar se për pozicionin “drejtor drejtorie” në institucionet në varësi të ministrisë së linjës është parashikuar kategoria e pagës III-a dhe për pozicionin “përgjegjës sektori”, është parashikuar kategoria e pagës III-a/1, të cilat nuk i përgjigjen kategorisë së shërbimit civil me të njëjtën emërtesë, të parashikuar në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ashtu si edhe paguhen nëpunës të këtyre kategorive në institucionet e tjera të shërbimit civil.

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

Për të rregulluar ligjshmërinë në lidhje me këtë aspekt, edhe gjatë vitit 2020, vijon bashkëpunimi i Departamentit të Administratës Publike me ekspertët e Projektit IPA 2014 “Zbatimi i Reformës së Shërbimit Civil në Administratën Publike”, për rishikimin e përshkrimeve të punës, me qëllim që të përcaktohen qartë përgjegjësitë dhe rëndësia e pozicionit të punës, duke përcaktuar më tej pozicionimin e vendit të punës në hierarkinë

administrative të parashikuar në nenin 19, të ligjit për nëpunësin civil.

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

Hartimi i përshkrimeve të punës për çdo pozicion pune të miratuar në strukturën dhe organikën e institucionit është proces i cili realizohet duke analizuar dhe vlerësuar funksionet administrative që kryejnë institucionet e varësisë në administratën shtetërore dhe kompetencat e tyre.

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

Në përfundim të këtij procesi, Komisioneri ka konstatuar se në **3** institucione procesi i hartimit të përshkrimeve të punës ka përfunduar, në **3** institucione përshkrimet e punës janë hartuar, por nuk janë miratuar nga Departamenti i Administratës Publike dhe në **1** institucione ky proces nuk ka nisur. Nga analiza e përmbajtjes së formularit të përshkrimit të punës, si dhe pas verifikimit të procedurës së ndjekur për hartimin e tyre, janë evidentuar probleme, të cilat kanë konsistuar në paqartësinë e detyrave që duhet të kryejë nëpunësi në pozicionin e punës; mangësi në evidentimin e kërkesave të posaçme; raste kur procesi i hartimit të përshkrimeve të punës nuk ka përfunduar me miratimin e tyre nga Departamenti i Administratës Publike dhe më tej, me depozitimin e këtyre akteve pranë këtij institucioni, me qëllim pasqyrimin e tyre në regjistrin qendror të personelit.

Në zbatim të pikës 19, të vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar, Departamenti i Administratës Publike, duhet të kontrollojë nëse përshkrimet e punës janë hartuar në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar.

Me qëllim rivendosjen e ligjshmërisë së këtij procesi, Komisioneri, nëpërmjet vendimeve paralajmëruese, ka sjellë në vëmendje të personave përgjegjës dhe Departamentit të Administratës Publike këto parregullsi të konstatuara dhe ka kërkuar finalizimin e procesit, duke i udhëzuar institucionet për mënyrën se si duhet të veprojnë në këto raste.

1.3 Përgatitja e planit vjetor për pranimin në shërbimin civil

Administrimi i shërbimit civil bazohet në planin vjetor të pranimit. Në zbatim të këtij

detyrimi ligjor, procedurat e rekrutimit në shërbimin civil për pozicionet e nivelit ekzekutiv, të ulët, të mesëm dhe të lartë drejtues, realizohen në bazë të “Planit vjetor të pranimit në shërbimin civil”. Ky detyrim parashikon se, njësia përgjegjëse, në institucionet e administratës vendore dhe atyre të pavarura, si dhe Departamenti i Administratës Publike, për institucionet e administratës shtetërore nuk mund të njoftojnë shpalljen e një procedure rekrutimi në shërbimin civil, nëse pozicioni përkatës i punës nuk është i pasqyruar në planin vjetor të pranimit, siç parashikohet në vendimin nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”.

Në drejtimet e mbikëqyrjes së realizuar gjatë këtij viti, është përfshirë mënyra e zbatimit të këtij detyrimi ligjor nga institucionet e varësisë të administratës shtetërore, për të cilat situata paraqitet si më poshtë:

Tabela nr. 4.4 Plani vjetor i pranimit në shërbimin civil

Tipologjia e institucioneve të mbikëqyrura	Institucionet që e kanë hartuar planin	Institucione që nuk e kanë hartuar planin
Institucione varësie të administratës shtetërore (MSHMS)	4	1
Institucione varësie të administratës shtetërore (MIE)	2	0
TOTALI	6	1

Nga të dhënat e paraqitura rezulton se **6** institucione të mbikëqyrura kanë hartuar planin vjetor të pranimit në shërbimin civil, ndërsa në **1** institucione konstatohet se ky akt nuk është hartuar dhe miratuar.

Nga analiza e këtij procesi është konstatuar se, **85%** e institucioneve të varësisë të mbikëqyrura e kanë përgatitur planin e nevojave për rekrutim në formatin elektronik, të cilin ja kanë komunikuar institucionit qendror me mjete elektronike. Gjithashtu është konstatuar, se njësia e burimeve njerëzore e këtyre institucioneve, i raporton çdo muaj në mënyrë elektronike njësisë përgjegjëse edhe numrin e pozicioneve të lira si dhe numrin e lirimeve, sipas shkaqeve të përcaktuara në ligj.

Në kushtet kur, plani i nevojave për rekrutim duhet të pasqyrojë jo vetëm pozicionet e lira vakante, por edhe ato që mund të krijohen gjatë vitit pasardhës, si pasojë e mbushjes së moshës për pension pleqërie, Komisioneri, nëpërmjet vendimeve paralajmëruese, ka sjellë në vëmendje të njësisë së burimeve njerëzore të institucioneve të mbikëqyrura dhe të njësisë përgjegjëse, rëndësinë e materializimit të këtij procesi në formë shkresore, me qëllim përgatitjen e një plani vjetor efektiv, në kuadër të realizimit të procedurave të konkurrimit në kohë.

1.4 Zbatimi i procedurave ligjore për fillimin e marrëdhënies së punësimit në shërbimin civil

Në institucionet e administratës shtetërore në varësi të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale, si dhe Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjetikës, janë verifikuar marrëdhëniet e punës për **134** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, nga të cilat janë konstatuar **107** raste të emërimeve nëpërmjet procedurave të konkurrimit dhe **4** raste të plotësimit të pozicioneve me studentë të ekselencës.

Sipas të dhënave të administruara, është evidentuar se **23** pozicione të shërbimit civil, që zënë **17%** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, të cilat kanë qenë të lira në momentin e mbikëqyrjes. Komisioneri vlerëson se kjo është një shifër e lartë, e cila ndikon negativisht në performancën e institucioneve në kryerjen e shërbimit ndaj qytetarëve (*ku mund të përmendim rastin e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, ku numri i pozicioneve të lira në momentin e mbikëqyrjes përbente 31% të pozicioneve të shërbimit civil*). Në këto kushte, Departamenti i Administratës Publike është paralajmëruar për të vijuar procesin e plotësimit të tyre nëpërmjet realizimit të procedurave të konkurrimit.

1.5 Rastet e emërimeve në përputhje me kërkesat e ligjit

Nga verifikimi i procedurës së emërimit në shërbimin civil është konstatuar se në **67** raste, pozicionet e shërbimit civil ishin plotësuar me nëpunës civil, për të cilët marrëdhënia në shërbimin civil ka filluar në respektim të përcaktimeve të nenit 67, pika 3 dhe 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dispozitë e cila ka rregulluar marrëdhëniet e punësimit për punonjësit ekzistues, në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit për nëpunësin civil.

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

Gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionet e varësisë së ministrive të mbikëqyrura, rezultoi se në **23** raste, pozicionet e shërbimit civil janë plotësuar me nëpunës civil të emëruar nëpërmjet procedurës së konkurrimit të hapur, pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive.

Plotësimi i pozicioneve të lira të kategorisë së ulët apo të mesme drejtuese, brenda sistemit të shërbimit civil, ka rezultuar se në **15** raste, është realizuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, procedurës së ngritjes në detyrë apo procedurës së ngritjes në detyrë nëpërmjet pranimit nga jashtë (*4 raste nëpërmjet lëvizjes paralele, 8 raste nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë dhe 3 raste nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë me anë të pranimit nga jashtë (20%)*). Ndërsa **2** pozicione të nivelit

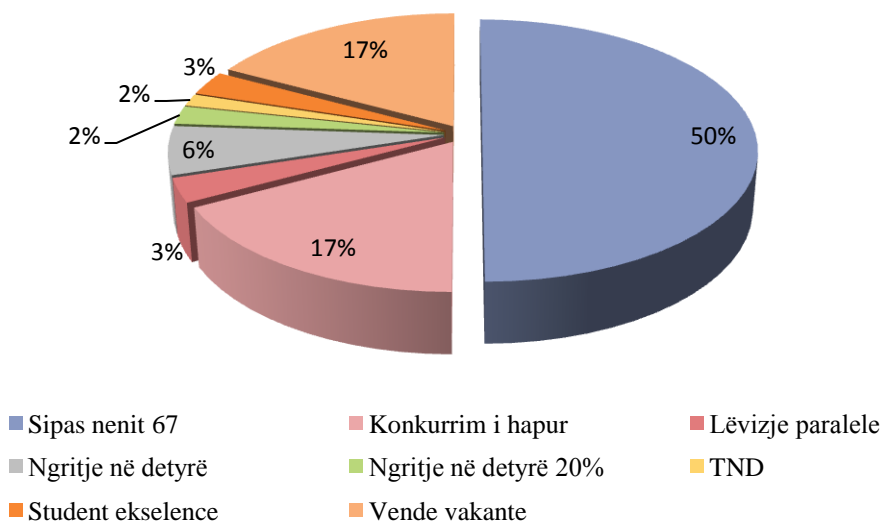
të lartë drejtues, rezultojnë të jenë plotësuar nga Departamenti i Administratës Publike më nëpunës të trupës së nivelit të lartë drejtues (TND).

Në zbatim të vendimit 766, datë 26.12.2018, të Këshillit të Ministrave, “Për punësimin e studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil, për vitin 2019”, rezulton se, 4 pozicione të shërbimit civil në këto institucione janë plotësuar nëpërmjet studentëve të ekselencës. Më poshtë, po paraqesim disa të dhëna që kanë të bëjnë me mënyrën e plotësimit të pozicioneve të punës në institucionet që janë përfshirë në mbikëqyrjen e përgjithshme gjatë vitit 2020.

Tabela nr. 4.5 Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në institucionet në varësi të MSHMS dhe MIE, pjesë e shërbimit civil

Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit	Numri i pozicioneve
Punonjës të emëruar sipas neni 67, të ligjit	67
Punonjës të emëruar në kategorinë ekzekutive me konkurrim të hapur	23
Punonjës të emëruar me lëvizje paralele	4
Punonjës të emëruar me ngritje në detyrë	8
Punonjës të emëruar me ngritje në detyrë (20%)	3
Pozicione pune të plotësuar me TND	2
Pozicione të plotësuara me student ekselence	4
Pozicione të shërbimit civil vende të lira	23
TOTALI	134

Grafiku nr.4.1 Plotësimi të pozicioneve të shërbimit civil në institucionet në varësi të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale dhe Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjitikës



1.6 Vlerësimi i rezultateve në punë

Vlerësimi i rezultateve në punë të nëpunësve civilë, si një proces i vështirë por edhe i rëndësishëm, ka qenë një nga drejtimet kryesore të mbikëqyrjes përgjatë vitit 2020.

Ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e rregullon këtë institut të tij në nenin 62, të kreut XI, ku parashikohet në mënyrë të shprehur detyrimi i institucioneve që punësojnë nëpunës civilë për të kryer procedurat e vlerësimit të rezultateve në punë për nëpunësit civilë, çdo 6 muaj. Përveç këtij vlerësimi, nëpunësit i nënshtrohen edhe një vlerësimi periodik, edhe për përfitim dhe përditësimin e njohurive shtesë dhe në këtë rast synohet aftësimi dhe pajisja e tyre me njohuritë shtesë të nevojshme, sipas funksioneve dhe fushës ku ata veprojnë, me qëllim ngritjen e cilësisë së shërbimeve dhe të punës në institucionet e administratës publike, pjesë e shërbimit civil.

Në ligjin për nëpunësin civil përcaktohet se nëpunësi civil mund të vlerësohet në një katër nivelet si: **a)** shumë mirë **(1)**; **b)** mirë **(2)**; **c)** kënaqshëm **(3)** dhe **ç)** jo kënaqshëm **(4)**.

Procesi i mbikëqyrjeve të përgjithshme të kryera në institucionet që po analizojmë, ka pasur për objekt vlerësimin e rezultateve në punë për periudhën Janar – Qershor 2020 dhe Korrik – Dhjetor 2020. Gjatë këtij procesi janë analizuar formularët standard të vlerësimit, me qëllim evidentimin e niveleve të vlerësimit dhe verifikimit të elementëve procedural, të realizimit të këtij procesi. Këto të dhëna paraqiten në mënyrë të detajuar në tabelat në vijim:

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

Për periudhën Janar – Qershor 2020	Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel				
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm	Pa vlerësuar
Institucionet e varësisë së MSHMS dhe MIE	59	31	2	0	14
TOTALI	106				

Shënim: *Sqarojmë se numri i nëpunësve të përfshirë në procesin e vlerësimit, nuk përputhet me numrin e pozicioneve të shërbimit civil të evidentuara në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes së përgjithshme (2020), për faktin e mobilitetit (lëvizjes) së nëpunësve nga institucionet apo largimi nga shërbimi civil.*

Sipas të dhënave të pasqyruara në tabelën e mësipërme, rezulton se, gjatë periudhës Janar – Qershor 2020, në procedurat e vlerësimit janë përfshirë **106** nëpunës, nga të cilët **56%** e tyre janë vlerësuar “shumë mirë”, **29%** janë vlerësuar “mirë”, **2%** janë vlerësuar “kënaqshëm” dhe **13%** nuk janë vlerësuar. Konstatohet se, gjatë gjashtëmujorit të parë të vitit 2020, nuk janë konstatuar raste të vlerësimit të nëpunësve civilë me nivelin 4, “jo kënaqshëm”.

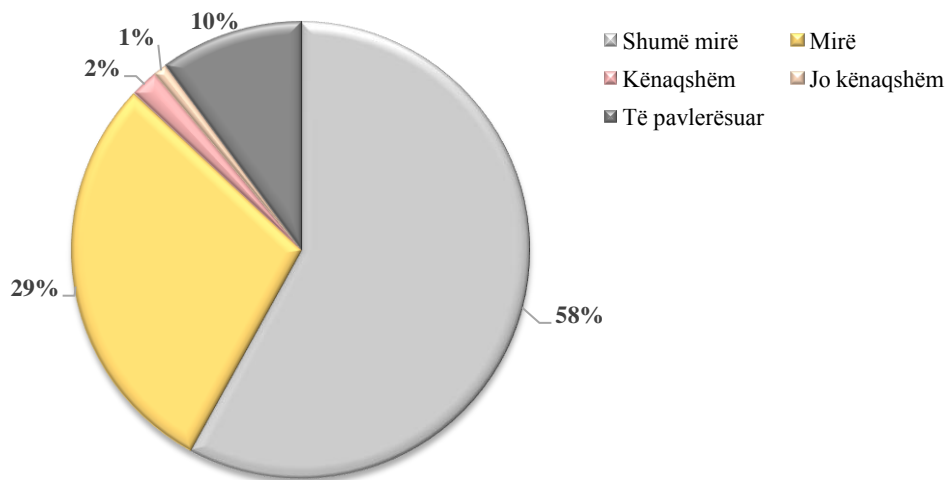
Tabela nr. 4.7 *Klasifikimi i vlerësimeve të rezultateve të punës sipas niveleve të vlerësimit.*

Për periudhën Korrik - Dhjetor 2020	Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel				
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm	Pa vlerësuar
Institucionet e varësisë së MSHMS dhe MIE	63	30	1	1	8
TOTALI	103				

Ndërkohë, gjatë gjashtëmujorit të dytë të vitit 2020, rezulton se në procedurat e rivlerësimit janë përfshirë **103** nëpunës civil, të cilët kanë qenë të emëruar në pozicione të shërbimit civil. Nga analiza e formularëve standard të vlerësimit rezulton se, **61%** e këtyre nëpunësve janë vlerësuar me nivelin “shumë mirë”, **29%** e tyre janë vlerësuar me nivelin “mirë”, **1%** janë vlerësuar me nivelin “kënaqshëm”, **1%** janë vlerësuar me nivelin “jo kënaqshëm” dhe **8%** nuk janë vlerësuar.

Duke krahasuar të dy periudhat e vlerësimit, evidentohet sërish tendenca drejt vlerësimit në nivele të larta. Në mënyrë përmbledhëse (*mesatarja për çdo nivel vlerësimi*), procesi i vlerësimit të rezultateve në punë për vitin 2020, paraqitet në grafikun si më poshtë:

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



Me qëllim përsosjen e procesit dhe eliminimin e vlerësimeve subjektive, Komisioneri, nëpërmjet vendimeve paralajmëruese ka orientuar subjektet, veçanërisht njësitë e personelit dhe personat e ngarkuar me detyrën e realizimit të vlerësimit, për të mbajtur shënime për arritjet e nëpunësve civilë gjatë vitit të vlerësimit dhe dokumentimin e procesit të vlerësimit. Njëkohësisht, Komisioneri ka kërkuar të sjellë në vëmendje rëndësinë e planifikimit të trajnimeve në këtë fushë për nëpunësit e ngarkuar nga ligji me procesin e vlerësimit, me qëllim kryerjen e një vlerësimi sa më efektiv, të bazuar në prova dhe në përputhje me përcaktimet ligjore.

Në rastet kur është evidentuar vlerësimi i nivelit “Kënaqshëm” dhe “Jo kënaqshëm”, Komisioneri ka kërkuar garantimin e të drejtës së nëpunësve, për t’iu nënshtruar trajnimeve të detyrueshme, në përputhje me specifikat e pozicionit të punës, me qëllim përfitimi e njohurive të kërkuara dhe rritjen e performancës së tij në realizimin e detyrave funksionale.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes në këto institucione janë konstatuar raste të nëpunësve civilë, për të cilët nuk është kryer procesi i vlerësimit. Rezulton se, në disa raste, moskryerja e vlerësimit ka qenë e përligjur, për shkak të marrjes së lejes së lindjes prej nëpunësit civil ose për shkak të qenies së tyre në periudhë prove (*për të cilët periudha e vlerësimit është një vit nga data e emërimit*).

Ndërkohë, është evidentuar fakti se në **2** raste, për nëpunës të nivelit të lartë drejtues (*anëtar TND*), procedura e vlerësimit nuk është kryer. Në këto raste, me vendim paralajmërues të Komisionerit i është lënë detyrë institucionit të mbikëqyrur që t'i dërgojë zyrtarisht formularin e vlerësimit të punës Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale, e më tej Sekretari i Përgjithshëm t'ia përcjellë njesisë përgjegjëse/Komisionit Kombëtar të Përzgjedhjes (KKP), aktet për vlerësimin e rezultateve në punë, me qëllim vazhdimin e procedurave të mëtejshme të parashikuara hollësisht në vendimin nr. 109, datë 26.2.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar, me qëllim vlerësimin përfundimtar të rezultateve në punë për nëpunësit e nivelit të lartë drejtues.

1.7 Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil

Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil është një institut që rregullohet nga nenet 63 deri 66 të ligjit për nëpunësin civil dhe përbëhet nga rastet e lirimit nga shërbimi civil, përfundimit për shkak të ligjit dhe largimit nga shërbimi civil si masë disiplinore. Nga mbikëqyrja në institucionet në varësi të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale dhe, Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjetikës, janë konstatuar **24** raste të tilla, nga të cilat **14** raste për shkak të lirimit nga shërbimi civil dhe **10** raste për shkak të ligjit.

Tabela nr. 4.8 Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil

Arsyet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil	Rastet në institucionet në varësi të MFE	TOTALI
Lirimi nga shërbimi civil	14	24
Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit	10	

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

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

Gjatë mbikëqyrjes së përgjithshme të kryer në institucionet e varësisë së MSHMS dhe MIE, është konstatuar një numër i ulët i masave disiplinore. Konkretisht janë konstatuar **10** raste të procedimit disiplinor, nga të cilët në **7** raste është dhënë masa disiplinore “Vërejtje”, për shkelje të lehta; **1** rast është aplikuar masa disiplinore “*pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen e pagës për një periudhë deri në dy vjet*”, për shkelje të rënda dhe në **2** raste, është aplikuar masa disiplinore “*largim nga shërbimi civil*”, për shkelje shumë të rënda.

Tabela nr. 4.9 *Ecuria disiplinore në raport me llojin e masave të aplikuara*

Loji i shkeljeve	Masat disiplinore në institucionet në varësi të MSHMS dhe MIE	Rastet e ankimuaranë gjykatë
Shkelje shumë të rënda <i>(Lirim nga shërbimi civil)</i>	2	1
Shkelje të rënda <i>(heqje e të drejtës për ngritje në detyrë për 2 vjet)</i>	1	0
Shkelje të lehta <i>(vërejtje)</i>	7	1
TOTALI	10	2

Nga analiza e akteve që materializojnë procedurat disiplinore është konstatuar se në dy raste, nëpunësit kanë ushtruar të drejtën e ankimit pranë gjykatës kompetente, nga ku konstatohet se në **1** rast gjykata ka rrëzuar ankimin, duke konsideruar masën disiplinore të dhënë në mënyrë proporcionale me shkeljen e konstatuar dhe në **1** rast, ka vendosur anulimin e masës disiplinore “Lirim nga shërbimi civil” dhe rikthimin e nëpunëses në pozicionin e mëparshëm të punës.

1.9 Dosjet e personelit dhe regjistri qendror i personelit

Dosja e personelit

Në lidhje me zbatimin e ligjit në këtë aspekt, ashtu si në të gjitha rastet e mbikëqyrjeve, janë verifikuar të gjitha dosjet e personelit, për punonjësit që kanë qenë të punësuar në momentin e kontrollit në pozicione pune pjesë e shërbimit civil. Përmbajtja e dosjes përbëhet nga dokumente me të dhëna personale të karakterit teknik, profesional, si dhe të dhëna të tjera të përcaktuara sipas Lidhjes 1 dhe 2, që janë pjesë e aktit nënligjor që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt.

Të dhënat në lidhje me plotësimin e kërkesave ligjore janë të pasqyruara dhe administrohen në dokumentet e punës që plotësohen gjatë mbikëqyrjes, si anekse që i bashkëlidhen raportit përfundimtar të mbikëqyrjes dhe konsiderohen si pjesë e tij, për secilin nëpunës që është në marrëdhënie pune me një pozicion, që përfshihet në fushën e shërbimit civil. Gjatë procesit të verifikimit të dokumentacionit të administruar në dosjen e personelit, Komisioneri ka konstatuar mangësi të natyrave të ndryshme në to.

Tabela nr. 4.10 *Mungesat e konstatuara në dosjet e personelit*

Mungesa në dokumentacion		
Karta e identitetit	Dëshmi penalteti	Raport mjekësor
2	0	30

Ashtu si rezulton edhe nga të dhënat e paraqitura, janë konstatuar mangësi në plotësimin e dokumentacionit përkatës në dosjen e personelit, në drejtim të mungesës

së raporteve mjekësore, që vërtetojnë gjendjen shëndetësore të punonjësit, të evidentuara në **30** raste dhe në drejtim të mangësisë së dokumenteve të identifikimit (kartës së identitetit), evidentuar në **2** raste.

Në të gjitha institucionet e mbikëqyrura janë lënë detyra konkrete nëpërmjet raportit përfundimtar të mbikëqyrjes, si dhe në përmbajtjen e vendimeve paralajmëruese të Komisionerit, për rregullimin e gjendjes. Gjatë verifikimit të dokumentacionit që përmban dosja e personelit, janë grumbulluar të dhëna të ndryshme, në lidhje me arsimin, moshën, gjininë, të cilat disa prej tyre po i paraqesim me poshtë, të analizuar në aspektin social.

Në kushtet kur, vendimi nr. 117, datë 05.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “*Për mbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të Regjistrit Qendror të Personelit*”, është shfuqizuar, me vendimin nr. 833, datë 28.10.2020, të Këshillit të Ministrave, Komisioneri, nëpërmjet mbikëqyrjeve të përgjithshme që do të realizojë gjatë vitit 2021, do të synojë verifikimin e zbatimit të këtij akti nënligjor, i cili ka sjellë ndryshime thelbësore në administrimin e dosjes së personelit, nëpërmjet kontrollit të veprimeve administrative që do të realizojnë njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore, për krijimin e dosjeve të personelit në përputhje me përcaktimet e këtij akti nënligjor.

Regjistri Qendror i Personelit

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

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

Me miratimin e vendimit nr. 833, datë 28.10.2020, të Këshillit të Ministrave, “*Për mbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të Regjistrit Qendror të Personelit*”, (i cili ka shfuqizuar VKM nr. 117, datë 05.03.2014), Departamenti i Administratës Publike, në mbështetje të funksionimit të RQP, është ngarkuar me detyrën e krijimit dhe administrimit të platformës së bashkëpunimit “*administrata.al*”, nëpërmjet të cilës do të realizohen procedurat e menaxhimit të institucioneve dhe të administrimit të ciklit të plotë të menaxhimit të burimeve njerëzore.

Sipas përcaktimeve të këtij akti nënligjor, Regjistri Qendror i Personelit dhe platforma e bashkëpunimit “*administrata.al*”, do të shërbejnë si burim informacioni dhe do të përbëjnë mjetin, nëpërmjet të cilit Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil do të ushtrojë kompetencën ligjore të kontrollit në lidhje me zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil.

2. Disa aspekte statistikore në lidhje me balancën gjinore dhe institucionet arsimore ku i kanë kryer studimet nëpunësit civil në subjektet e mbikëqyrura

Në kushtet e një kampioni studimor prej **107** nëpunës civilë, nga të cilët **76** prej tyre janë të punësuar në institucionet e administratës shtetërore në varësi të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale dhe **31** të tjerë të punësuar në institucionet e administratës shtetërore në varësi të Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjetikës, rezultojnë se numri total i punonjësve të gjinisë femërore është **75** ose **70%** dhe i gjinisë mashkullore **32** ose **30%**.

Ndërkohë, në lidhje me institucionin arsimor ku janë diplomuar **107** raste të verifikuara, ka rezultuar se, **99** punonjës janë arsimuar në institucione të arsimit publik; **7** të tjerë në institucione të arsimit privat dhe **1** punonjës ka kryer studimet jashtë vendit.

Në këto shifra, **92%** e zënë nëpunësit civil që e kanë marrë edukimin arsimor në arsim publik, **7%** në arsimin privat dhe **1%** jashtë vendit.

Grafiku nr. 4.3 *Diplomimi i nëpunësve civilë në institucionet arsimore publike, private dhe jashtë vendit*



KAPITULLI V

MBIKËQYRJE E ORJENTUAR ME OBJEKT ZBATIMIN E LIGJIT PËR NËPUNËSIN CIVIL NË NJËSITË E VETËQEVERISJES VENDORE

Në vijim të përpjekjeve të Komisionerit për të unifikuar zbatimin e ligjit për nëpunësin civil në administratën vendore dhe me qëllim njohjen e situatës së administrimit të shërbimit civil, nëpërmjet veprimeve të kryera nga ana e njësive përgjegjëse dhe subjekteve të tjera që ligji i ngarkon me detyra të natyrave të ndryshme, në gjysmën e dytë të vitit 2020, ka nisur procesi i mbikëqyrjes orientuese, i cili i ka përfshirë të gjitha këto institucione (*61 Bashki dhe 12 Këshillat e Qarkut*).

Procesi ka përfshirë aktivitetin e këtyre subjekteve, për periudhën Janar – Dhjetor 2020, në lidhje me administrimin dhe zbatimin e standardeve ligjore në strukturimin e shërbimit civil, si pjesë e strukturës organizative të institucionit, si dhe respektimin e kërkesave ligjore për disa nga institutet e ligjit për nëpunësin civil. Me qëllim realizimin e objektivit të verifikimit të ligjshmërisë dhe në kushtet e pamundësisë së realizimit të mbikëqyrjes fizike në institucion, si pasojë e situatës së krijuar nga pandemia Covid 19, është kërkuar prej tyre që të dërgojnë të dhëna specifike në lidhje me nëpunësit civil, të organizuara sipas disa formularëve tip të dërguara nga Komisioneri, si dhe aktet administrative të cilat materializojnë procedurat e ndjekura nga këto institucione, gjatë zbatimit të ligjit për këtë periudhë, në rrugë elektronike dhe nëpërmjet postës.

Gjatë këtij procesi është krijuar një database, ku pasqyrohen të dhënat në lidhje me strukturën, pozicionet e shërbimit civil, të dhënat e nëpunësve civilë të institucionit, procedurat e rekrutimit të realizuara për pozicionet e shërbimit civil, si dhe çdo institut të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Institucionet e vetëqeverisjes vendore, kanë treguar gatishmëri për të bashkëpunuar me Komisionerin, pavarësisht problemeve me të cilat janë hasur, si mungesa e punonjësve të njësive përgjegjëse për arsye shëndetësore apo punës me orar të reduktuar për shkak të kushteve të diktuar nga pandemia.

Në përfundim të këtij procesi, janë trajtuar dhe analizuar të gjitha informacionet, sipas të dhënave të dërguara nga këto institucione dhe situata do të paraqitet në vijim.

1. Verifikimi i zbatimit të standardeve organizative në strukturën e shërbimit civil, si pjesë e rëndësishme e strukturës së institucionit, në përputhje me parimet e ligjit për nëpunësin civil

Organet e vetëqeverisjes vendore, ku përfshihen Bashkitë dhe Këshillat e Qarkut, ushtrojnë veprimtarinë e tyre në bazë të ligjit nr. 139/2015, “*Për vetëqeverisjen vendore*”, i ndryshuar, i cili përcakton rregullat në lidhje me organizimin dhe funksionimin e tyre, si dhe nivelin e pagave të punonjësve që ushtrojnë detyrën në këto institucione. Konkretisht, në nenin 54, pika ç) dhe dh), të ligjit të sipërcituar,

përcaktohet se Këshilli Bashkiak është organi kompetent, i cili nëpërmjet miratimit të buxhetit për vitin pasardhës, miraton numrin maksimal të punonjësve të bashkisë dhe nivelin e pagave për punonjësit dhe personat e tjerë, të zgjedhur ose emëruar, në përputhje me legjislacionin në fuqi. Më tej, në nenin 64, germa j), të po këtij ligji përcaktohet se, Kryetari i Bashkisë, në zbatim të vendimit të Këshillit Bashkiak, miraton strukturën, organikën dhe kategoritë/klasat e pagave për çdo pozicion të shërbimit civil.


Ndërsa në lidhje me Këshillat e Qarkut, në nenin 77, të ligjit nr. 139/2015, “Për vetëqeverisjen vendore”, i ndryshuar, përcaktohet se struktura, organika dhe kategoritë/klasat e pagave për çdo pozicion të shërbimit civil, miratohen nga vetë Këshilli i Qarkut.

Në lidhje me sa më sipër, institucionet e vetëqeverisjes vendore, kanë dërguar pranë Komisionerit aktet administrative, me të cilat është miratuar struktura dhe organika në fuqi për këto institucione për vitin 2020. Nga verifikimi i këtyre akteve, si dhe bazuar në të dhënat e dërguara nga institucionet, numri i punonjësve të shërbimit civil në raport me punonjësit e tjerë të institucionit, në rang vendi dhe sipas qarqeve, paraqitet si më poshtë:

Tabela nr. 5.1 Nëpunësit civilë në raport me punonjësit e tjerë të institucionit

Qarku	Nr. i përgjithshëm i pozicioneve të punës në institucion	Nr. i pozicioneve në shërbimin civil	Nr. i pozicioneve funksionare të Kabinetit	Nr. i pozicioneve të punonjësve administrativ
Lezhë	723	281	19	423
Gjirokastrë	1609	267	29	1313
Kukës	1331	255	36	1040
Elbasan	2039	616	76	1347
Fier	2820	622	39	2159
Berat	1453	297	40	1116
Korcë	1739	556	67	1116
Durrës	1106	404	31	671
Vlorë	1370	423	51	896
Shkodër	1250	462	32	756
Tiranë	2891	1588	103	1200
Dibër	1891	319	35	1537
TOTALI	20222	6090	558	13574

Nga sa më sipër, rezulton se për vitin 2020, në strukturën organizative të administratës vendore janë parashikuar gjithsej **20222** pozicione pune, të cilat sipas klasifikimit të evidentuar në tabelë, ndahen në këtë mënyrë:

 **6090** pozicione të shërbimit civil, ose **30.1%** të gjithë pozicioneve të punës;

- 📌 **558** pozicione funksionarë të Kabinetit, ose **2.8%** të gjithë pozicioneve të punës;
- 📌 **13574** pozicione punonjës administrativ, ose **67.1%** të pozicioneve.

Sipas kategorizimit të përcaktuar në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për secilin qark, pozicionet e punës që i përkasin klasës së nëpunësve civilë, paraqiten si më poshtë:

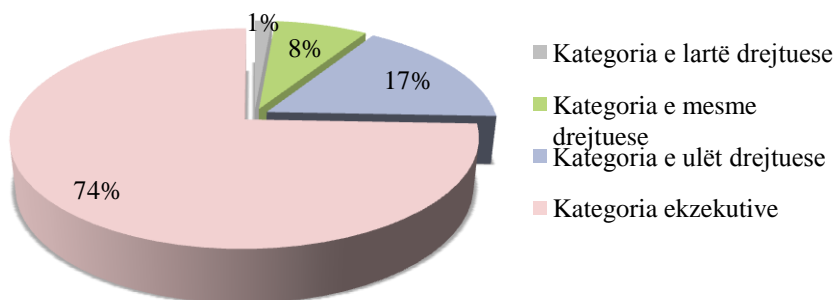
Tabela nr. 5.2 Kategorizimi i nëpunësve civilë sipas nenit 19 të ligjit

Qarku	Pozicione në shërbimin civil	E lartë drejtuese	E mesme drejtuese	E ulët drejtuese	Ekzekutive
Lezhë	281	3	26	56	196
Gjirokastrë	267	5	22	52	188
Kukës	255	2	21	39	193
Elbasan	616	32	55	129	400
Fier	622	5	52	74	491
Berat	297	4	30	47	216
Durrës	404	2	25	47	330
Vlorë	423	6	54	53	310
Shkodër	462	1	30	85	346
Tiranë	1588	20	99	291	1178
Dibër	319	4	25	66	224
Korçë	556	4	32	67	453
TOTALI	6090	88	471	1006	4525

Në interpretim të të dhënave numerike të pasqyruar në tabelë si më lart, ndarja e pozicioneve të punës në shërbimin civil, paraqitet në këto raporte:

- 📌 **88** pozicione pune, ose **1%** janë pozicione të kategorisë së lartë drejtuese;
- 📌 **471** pozicione pune, ose **8%** janë pozicione të kategorisë së mesme drejtuese;
- 📌 **1006** pozicione pune, ose **17%** janë pozicione të kategorisë së ulët drejtuese;
- 📌 **4525** pozicione pune, ose **74%** janë pozicione pune të kategorisë ekzekutive.

Grafiku nr. 5.1 Paraqitja grafike e kategorizimit të pozicioneve të punës sipas nenit 19 të ligjit për nëpunësin civil



Duke vlerësuar të dhënat e dërguara nga institucionet e përfshira në këtë mbikëqyrje, konstatohet se, edhe gjatë këtij viti, ashtu si është konstatuar edhe një vit më parë, në disa raste nuk janë respektuar parimet e ligjit për nëpunësin civil, në skemën e funksionimit dhe organizimit të shërbimit civil.

Kjo për faktin se, në disa institucione, si Bashkia Fier, Bashkia Divjakë, Bashkia Mallakastër, Bashkia Berat, si dhe në institucionet si Këshilli i Qarkut Fier, Këshilli i Qarkut Berat, Këshilli i Qarkut Lezhë, Këshilli i Qarkut Dibër, e raste të tjera, nuk janë parashikuar pozicionet e nivelit të lartë drejtues, të cilat sipas përcaktimeve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimit nr. 165, datë 02.03.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për grupimin e njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt page, dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civilë e të punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore”, i ndryshuar, paraqiten me emërtesën “Sekretar i Përgjithshëm” ose “Drejtor i Përgjithshëm”.

Mungesa e këtyre pozicioneve në strukturën e njësive të vetëqeverisjes vendore, përbën një pengesë në aplikimin e procedurave ligjore që duhet të respektohen gjatë realizimit të instituteve të përcaktuara në ligjin për shërbimin civil, të tilla si përbërja e Komisionit Disiplinor; përbërja e Komisionit të Ristrukturimit; hartimit dhe miratimit të përshtimit të pozicionit të punës; apo përcaktimit të eprorit direkt për pozicionet e nivelit të mesëm drejtues, i cili sipas ligjit ka detyrimin e kryerjes së vlerësimit të rezultateve në punë për këto pozicione.

Gjithashtu, referuar strukturës organizative të paraqitur nga institucionet gjatë kësaj mbikëqyrjeje, është konstatuar se, në strukturë përveç pozicioneve të nivelit të lartë drejtues, në disa raste, mungojnë edhe pozicionet e nivelit të mesëm drejtues, duke sjellë organizimin në nivel sektori, sikurse është rasti i Këshillit të Qarkut Berat apo Këshillit të Qarkut Lezhë, çka vjen në kundërshtim me rregullat e vendosura në Vendimin nr. 893, datë 17.12.2014, “Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe për procedurat e hollësishme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm”, i cili megjithëse i drejtohet administratës shtetërore, mund të përdoret për analogji edhe për institucionet e administratës vendore.

Për më tepër, në referencë të dokumentacionit të vënë në dispozicion nga subjektet e mbikëqyrura, evidentohet sërish në disa raste, fenomeni i ndryshimit të shpeshtë të strukturave organizative, brenda një viti kalendarik, duke mos respektuar në këtë mënyrë parimin e qëndrueshmërisë së shërbimit civil në përgjithësi e të nëpunësit civil në veçanti, që parashikohet në nenin 5, të ligjit 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Për të konkretizuar këtë fakt, vlen të përmendet si shembull Bashkia Roskovec, struktura e të cilës i është nënshtruar 4 herë ndryshimeve përgjatë vitit 2020, apo Bashkia e Urës Vajgurore, struktura e të cilës ka pësuar 14 herë ndryshime përgjatë vitit 2020, nga ku konstatohet se, janë prekur pozicione të shërbimit civil, nëpërmjet ndryshimit të emërtesës së pozicionit apo riorganizimit të njësive organizative. I njëjti

fenomen është vënë re edhe në institucionet e këshillave të qarkut, sikundër është rasti i Këshillit të Qarkut Dibër.

Nga ana tjetër, pavarësisht rekomandimeve të dhëna nga Komisioneri nëpërmjet vendimeve paralajmërues për rregullimin e paligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, konstatohet se në strukturën e institucioneve të vetëqeverisjes vendore të qarkut Fier dhe të qarkut Tiranë, evidentohen raste kur pozicionet e shërbimit civil nuk paraqiten sipas emërtesës së përcaktuar në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar. Konkretisht, ky fenomen evidentohet në Bashkinë Mallakastër, në Bashkinë Rrogozhinë dhe në Bashkinë Kavajë, ku pozicionet e nivelit ekzekutiv nuk paraqiten me emërtesën “*Specialist*” ose “*Inspektor*”, por emërtohen sipas profesionit.

Njëkohësisht, në strukturën e këtyre institucioneve evidentohen raste, ku pozicionet për nga funksionet që kryejnë janë pozicione me funksione administrative, por që nga ana e institucioneve janë përfshirë në skemën e shërbimit civil.

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

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

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

2. Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në momentin e verifikimit të ligjshmërisë së veprimeve administrative të kryera nga institucionet e vetëqeverisjes vendore

Sipas të dhënave të administruara, si dhe referuar akteve shkresore që janë vënë në dispozicion nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore, në lidhje me aspekte të administrimit të burimeve njerëzore, në vijim do të paraqesim situatën ligjore në lidhje me rekrutimet, duke evidentuar me shifra emërimet në pozicione të shërbimit civil në

përputhje me kërkesat e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (sipas procedurës së konkurrimit ose nenit 64, të këtij ligji); punonjësit e emëruar në pozicione të shërbimit civil me akte të përkohshme emërimi, duke mos kryer procedurat e konkurrimit, si dhe pozicionet që janë ende të paplotësuara.

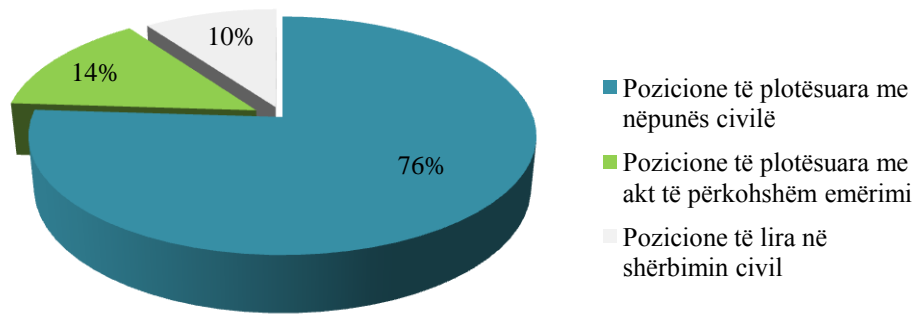
Tabela nr. 5.3 Plotësimi i pozicioneve të shërbimit civil sipas qarkut

Qarku	Nr. i pozicioneve të shërbimit civil sipas strukturës	Nr. i pozicioneve të plotësuar me nëpunës civil (procedurë konkurrimi ose deklarim sipas nenit 64, ligji nr. 152/2013)	Nr. i pozicioneve të plotësuar me punonjës të emëruar me akt të përkohshëm emërimi nga Kryetari i Bashkisë	Nr. i pozicioneve të lira në shërbimin civil
Lezhë	281	221	38 (13.5%)	22 (8%)
Fier	622	497	63 (10.1%)	62 (10%)
Tiranë	1588	1361	110 (7%)	117 (7%)
Shkodër	462	314	95 (21%)	53 (11%)
Berat	297	225	42 (14%)	30 (10%)
Gjirokastrë	267	157	100 (37%)	10 (4%)
Durrës	404	361	17 (4%)	26 (7%)
Kukës	255	119	113 (44%)	23 (9%)
Dibër	319	232	59 (18%)	28 (9%)
Elbasan	616	398	173 (28%)	45 (7%)
Vlorë	423	268	73 (17%)	82 (19%)
Korçë	556	458	8 (1.4%)	90 (16%)
TOTALI	6090	4611 (76%)	891 (14%)	588 (10%)

Nga të dhënat e mësipërme, rezultojnë se pozicionet e shërbimit civil në institucionet e vetëqeverisjes vendore rezultojnë të jenë plotësuar në këtë mënyrë:

- a) **4611** pozicione ose **76%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil, të plotësuara me procedurë konkurrimi ose deklarim statusi sipas nenit 64, të ligjit nr. 152/2013;
- b) **891** pozicione pune ose **14%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil, të plotësuara me punonjës të emëruar me akt të përkohshëm emërimi, në kundërshtim me procedurat e konkurrimit, të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar;
- c) **588** pozicione pune ose **10%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil, janë pozicione të lira në shërbimin civil.

Tabela nr.5.2 *Plotësimi i pozicioneve në shërbimin civil në të gjithë administratën vendore*



Referuar të dhënave për të cilat jemi duke raportuar, rastet më të theksuara të paligjshmërisë u konstatuan në disa subjekte, ndër të cilat si shembull përmendim: Qarkun Elbasan, ku u konstatuan **173** raste të emërimeve me kontratë (të cilat zënë rreth **28 %** të pozicioneve të shërbimit civil në rang qarku dhe rreth **19.4%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil në administratën vendore të plotësuar me akt të përkohshëm emërimi); Qarkun Kukës, **113** raste të emërimeve me kontratë (të cilat zënë rreth **44%** të pozicioneve të shërbimit civil në rang qarku dhe rreth **12.7%** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil të plotësuar me akt të përkohshëm emërimi në administratën vendore); Qarkun Gjirokastrë, **100** raste të emërimeve me kontratë (që zënë rreth **37%** të pozicioneve të shërbimit civil në rang qarku dhe rreth **11.2%** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil në administratën vendore); Qarkun Shkodër, **95** raste të emërimeve me kontratë (që zënë rreth **21%** të pozicioneve të shërbimit civil në rang qarku dhe rreth **10.7%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil të plotësuar me akt të përkohshëm emërimi), e raste të tjera të cilat janë evidentuar në tabelën më sipër.

Ndërsa sa i takon bashkive në përbërje të secilit qark, në të cilat u konstatua situatë e theksuar problematike, për shkak të numrit të lartë të emërimeve në kundërshtim me ligjin, përmendim Bashkinë Këlcyrë, në të cilën u konstatua se të gjitha pozicionet e punës në shërbimin civil, rreth **44** pozicione pune, janë të plotësuar me akte të përkohshme emërimi nga Kryetari i Bashkisë; Bashkia Kavajë, **64** raste të emërimeve me kontratë; Bashkia Rrogozhinë, **37** raste të emërimeve me kontratë; Bashkia Lezhë, **30** raste të emërimeve me kontratë; Bashkia Malësi e Madhe, **58** raste të emërimeve me kontratë; Bashkia Ura Vajgurore, **22** raste të emërimeve me kontratë; Bashkia Kukës, **89** raste të emërimeve me kontratë; Bashkia Mat, **26** raste të emërimeve me kontratë; Bashkia Librazhd dhe Bashkia Prrenjas, me nga **50** raste të emërimeve me kontratë secila; Bashkia Finiq dhe Bashkia Sarandë, me nga **50** raste të emërimeve me kontratë secila.

Vlen të përmendet se, në disa nga Njësitë e Qeverisjes Vendore të cilat paraqesin numrin më të lartë të emërimeve në kundërshtim me ligjin, është evidentuar e njëjta problematikë edhe në mbikëqyrjet e kaluara të realizuara nga Komisioneri më parë në këto institucione. Për të rregulluar situatën e ligjshmërisë, gjatë vitit 2019, nëpërmjet vendimeve paralajmëruese, i është kërkuar subjekteve të konstatuara në shkelje të ligjit

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

Në vijim, të verifikimit të zbatimit të detyrave të lëna nga Komisioneri, brenda afateve paralajmëruese, gjatë vitit 2020, konstatohet se njësitë përgjegjëse kanë vijuar punën për rregullimin e situatës së paligjshmërisë së konstatuar, fakt i provuar në uljen e ndjeshme të numrit të emërimeve në kundërshtim me ligjin në ato Bashki, ku kjo problematikë ka qenë prezent në vite, edhe pse përsëri mbeten në institucione me shifra më të larta në këtë aspekt. Si shembull mund të marrim Bashkinë Lezhë, ku në vitin 2019 janë konstatuar **143** raste të emërimeve në kundërshtim me ligjin, ndërsa për vitin 2020 numri i emërimeve me akt të përkohshëm emërimi është **30** punonjës. Në këtë institucion po vijon puna në bashkëpunim me Komisionerin për të vijuar në mënyrë të planifikuar me plotësimin e pozicioneve sipas ligjit. Në Bashkinë Klos, janë konstatuar **32** raste të emërimeve me kontratë për vitin 2019, ndërsa për vitin 2020 numri i emërimeve në kundërshtim me ligjin ka rënë në **10** raste, e raste të tjera që vijnë në këtë trend.

Me gjithë përmirësimin e situatës vit pas viti, përsëri mbetet problem numri i lartë i punonjësve të emëruar me akte të përkohshme emërimi në kundërshtim me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil, në disa njësi të administratës vendore si Bashkia Kavajë, Bashkia Malësi e Madhe, Bashkisë Këlcyrë apo Bashkisë Kukës.

Situata e përmendur më sipër, është ajo e konstatuar deri në datën 31.12.2020, ndërkohë kjo situatë ka ndryshuar dhe është duke u ndryshuar në çdo moment, pasi njësitë përgjegjëse për rregullimin e ligjshmërisë, në bashkëpunim me Komisionerin vijnë punën për realizimin e detyrave konkrete që janë lënë në përmbajtjen e vendimeve paralajmëruese që kanë dalë për këto subjekte.

Gjatë mbikëqyrjes në këto institucione, edhe gjatë këtij viti u konstatua një numër i lartë i vendeve të pa plotësuara, gjithsej **588** pozicione, të cilat zënë rreth **10%** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil. Duke i shtuar këtyre pozicioneve, edhe vendet e plotësuara në kundërshtim me ligjin, të cilat në kuptim të ligjit vlerësohen si pozicione të lira, numri i përgjithshëm pozicioneve që duhet të plotësohen sipas ligjit për nëpunësin civil është **1479** pozicione, ose **24%** e pozicioneve të punës në shërbimin civil në të gjithë administratën vendore.

Nga njëra anë kjo mund të vlerësohet si pamundësi për t'i plotësuar pozicionet nëpërmjet konkurrimit, por nga ana tjetër, kjo shifër mund të paraqitet edhe si mangësi në planifikimin e pozicioneve të nevojshme në strukturën e institucionit, për sa kohë institucioni i realizon detyrat me atë kapacitet. Në këtë rast ka vend për rishikimin e strukturës, duke vlerësuar nisjen e punës nga rishikimi i formularit të përshkrimit të

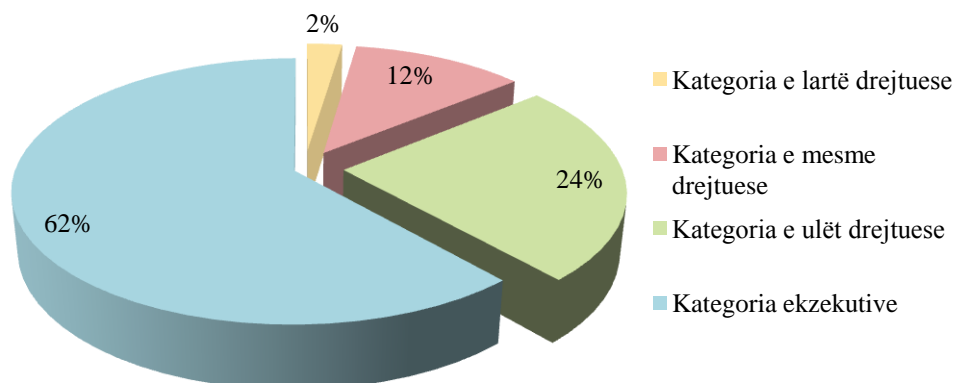
punës, për të gjitha kategoritë e nëpunësve civilë të institucionit, në të cilin parashikohen kërkesat për emërimin në një pozicion të shërbimit civil, si dhe detyrat dhe funksionet që kryen ky pozicion, në përputhje me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktin nënligjor që rregullon këtë aspekt, e po kështu edhe me ligjet që rregullojnë çdo sektor të veprimtarisë së bashkisë.

Në lidhje me **588** pozicionet e shërbimit civil, të cilat në përfundim të vitit kalendarik 2020 figurojnë pozicione të lira situata në nivel qarku paraqitet si më poshtë:

Tabela nr. 5.4 *Kategorizimi i pozicioneve të lira sipas qarkut, deri në datën 31.12.2020*

Qarku	Nr. i pozicioneve të lira në shërbimin civil	E lartë drejtuese	E mesme drejtuese	E ulët drejtuese	Ekzekutive
Lezhë	22	0	0	8	14
Fier	62	1	10	13	38
Shkodër	53	1	10	20	22
Berat	30	0	6	8	16
Durrës	26	1	5	2	18
Kukës	23	0	2	7	14
Dibër	28	1	1	9	17
Tiranë	117	5	18	32	62
Elbasan	45	3	3	7	32
Vlorë	82	2	10	28	42
Gjirokastër	10	-	-	-	10
Korçë	90	-	4	9	77
TOTALI	588	14 (2%)	69 (12%)	143 (24%)	362 (62%)

Grafiku nr. 5.3 *Kategorizimi i pozicioneve të lira sipas qarkut, deri në datën 31.12.2020*



Në lidhje me këto pozicione, njësitë përgjegjëse të institucioneve të vetëqeverisjes vendore duhet të marrin masa për t'i plotësuar ato nëpërmjet procedurave të konkurrimit, duke i përfshirë në planin vjetor të rekrutimit për vitin kalendarik 2021.

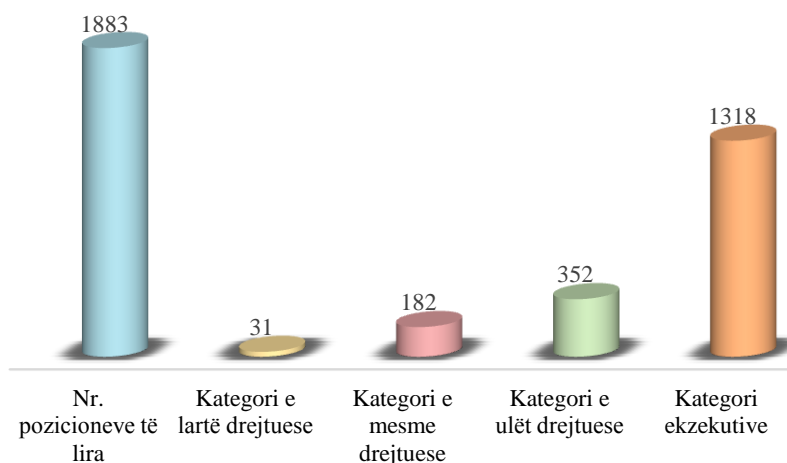
Nga ana tjetër, institucionet e vetëqeverisjes vendore të cilat kanë raste të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, për nëpunës civil gjyqfitues, fillimisht duhet të marrin masa për rrimërimin e këtyre nëpunësve në këto pozicione, duke analizuar kërkesat e posaçme dhe të përgjithshme të pozicioneve të lira, si dhe të dhënat e nëpunësit civil gjyqfitues, e më pas të vijojnë me shpalljen e pozicioneve të lira.

3. Procedurat e ndjekura në lidhje me plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil nëpërmjet procedurës së konkurrimit

Në zbatim të përcaktimeve të nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, institucionet e vetëqeverisjes vendore duhet të hartojnë planin vjetor të pranimit brenda muajit shkurt, duke përcaktuar pozicionet vakante dhe mënyrën e plotësimit të tyre. Për të verifikuar zbatimin e kësaj kërkesë ligjore, është kërkuar nga institucionet, të dërgohet plani vjetor i rekrutimit për vitin 2020 dhe situata paraqitet në vijim sipas grafikut nr. , “Plani i rekrutimeve në shërbimin civil”.

Bazuar në të dhënat e administruara rezulton se në përgjithësi institucionet e kanë miratuar planin vjetor të rekrutimit për vitin 2020, ndërkohë që në disa raste mungesa e këtij akti ka ardhur si rezultat i mungesës së pozicioneve të lira në shërbimin civil në institucion, sikurse është rasti i institucionit të Këshillit të Qarkut Fier.

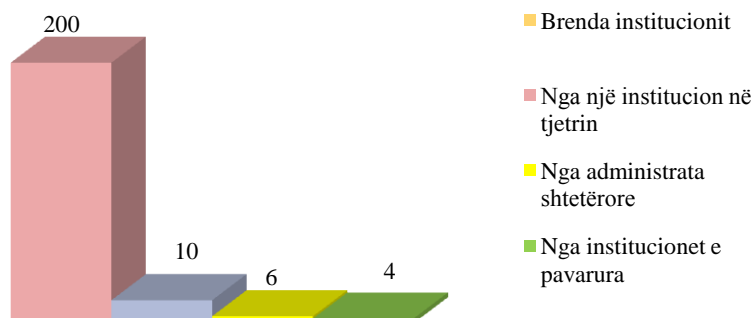
Grafiku nr. 5.4 *Plani i rekrutimeve në shërbimin civil (numri i pozicioneve që do të plotësohen sipas planit)*



Duke vlerësuar të dhënat e paraqitura në këtë tabelë, konstatohet se, për vitin 2020 nga ana e njërive përgjegjëse të këtyre institucioneve është parashikuar zhvillimi i procedurave të konkurrimit për plotësimin e **1883** pozicioneve të lira në shërbimin civil, të cilat sipas klasifikimit ndahen në **31** pozicione të nivelit të lartë drejtues, **182** pozicione të nivelit të mesëm drejtues, **352** pozicione të nivelit të ulët drejtues dhe **1318** pozicione të nivelit ekzekutiv.

Në vijim të analizës dhe përpunimit të të dhënave në lidhje me mënyrën e plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil, nga këto institucione janë kërkuar të dhëna në lidhje me mobilitetin, nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë dhe situata paraqitet sipas grafikut nr. 9 në vijim.

Grafiku nr.5.5 *Mobiliteti në shërbimin civil nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë në NJQV*



Referuar këtyre të dhënave, për vitin 2020 janë deklaruar **220** raste të mobilitetit, ndryshimit të pozicionit të punës nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele ose ngritjes në detyrë, nga të cilat:

- 📌 në **200** raste, evidentohet se kanë qenë nëpunës ekzistues brenda institucionit;
- 📌 në **10** raste, evidentohet se këta nëpunës kanë ardhur nga institucione të tjera, të vetëqeverisjes vendore;
- 📌 në **6** raste, evidentohet se këta nëpunës kanë ardhur nga administrata shtetërore;
- 📌 në **4** raste, evidentohet se këta nëpunës kanë ardhur nga institucione të pavarura.

Nga sa më sipër, vlerësohet se mobiliteti në shërbimin civil është realizuar brenda strukturës së institucioneve të vetëqeverisjes vendore dhe janë shumë të paktë rastet e lëvizjes normale të nëpunësve civilë në gjithë sistemin e shërbimit civil (*ku përfshihen institucionet e administratës shtetërore, vendore dhe institucionet e pavarura*).

Të dhëna në lidhje me procedurat e realizuara nga institucionet e vetëqeverisjes vendore, me qëllim plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil në përputhje me përcaktimet e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, paraqiten në mënyrë të detajuar në tabelën në vijim të materialit.

Tabela nr. 5.5 *Plotësimi i pozicioneve të lira sipas procedurave të emërimit në shërbimin civil*

Kategoria e nivelit ekzekutiv		Kategoria e nivelit të lartë, të mesëm dhe të ulët drejtues		
Levizje paralele	Pranim në shërbimin civil	Lëvizje paralele	Ngritje në detyrë	Pranim nga jashtë shërbimit civil (20%)
45	842	50	125	149
TOTALI		1211		

Duke analizuar të dhënat e tabelës së mësipërme, të deklaruara nga institucionet e vetëqeverisjes vendore, 61 Bashkitë dhe 12 Këshilla Qarku, konstatohet se përgjatë vitit 2020, janë kryer gjithsej **1211** emërimet nëpërmjet procedurave të konkurrimit, të cilat kategorizohen si më poshtë:

- ❑ **45** nëpunës janë emëruar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, në pozicionet e nivelit ekzekutiv;
- ❑ **842** nëpunës janë emëruar nëpërmjet procedurës pranimit në shërbimin civil, në pozicionet e nivelit ekzekutiv;
- ❑ **50** nëpunës janë emëruar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, në pozicione të nivelit të lartë, të mesëm dhe të ulët drejtues;
- ❑ **125** nëpunës janë emëruar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë, në pozicione të nivelit të lartë, të mesëm dhe të ulët drejtues;
- ❑ **149** nëpunës janë emëruar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë/pranim nga jashtë shërbimit civil (20%).

Duke krahasuar rastet e emërimeve të kryera gjatë kësaj periudhe (*gjithsej 1211 emërimet*), me numrin e pozicioneve të lira të përcaktuara në planin vjetor të rekrutimit (*gjithsej 1883 pozicione të lira*), vlerësohet se, plani vjetor i rekrutimit për institucionet e vetëqeverisjes vendore, është realizuar në masën **64%**.

Megjithatë, nga të dhënat e mësipërme, të cilat tregojnë një angazhim të njësive përgjegjëse të institucioneve, për të plotësuar pozicionet e lira nëpërmjet procedurave të konkurrimit, nuk mund të vlerësohet nëse këto procedura janë realizuar sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Gjatë komunikimit me personat e ngarkuar me detyrën për raportimin e të dhënave, është konstatuar një interpretim dhe zbatim i gabuar i ligjit për shërbimin civil, në lidhje me plotësimin e pozicioneve të nivelit të mesëm apo të ulët drejtues, nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë, edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil.

Konkretisht, ka rezultuar se njësitë përgjegjëse të këtyre institucioneve kanë zhvilluar këto procedura konkurrimi, pa zhvilluar më parë procedurën e lëvizjes paralele, sipas përcaktimeve të nenit 26, pika 1, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në të cilin përcaktohet se, plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët ose të mesme drejtuese bëhet, se pari, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele dhe, në rast të mosplotësimit të vendit të lirë, me procedurën e ngritjes në detyrë, ku kjo e fundit, sipas përcaktimeve të nenit 26, pika 4, të po këtij ligji mund të jetë e hapur edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil.

Nisur nga kjo problematikë, vlerësohet se, në mbikëqyrjet që do të zhvillohen në vijim në këto institucione, një nga drejtimet e mbikëqyrjes do të jetë verifikimi i ligjshmërisë së procedurave të konkurrimit, si dhe dhënia e asistencës teknike në kuptimin dhe zhvillimin e tyre, në përputhje me kërkesat e përcaktuara në ligjin për shërbimin civil (*kryesisht mund të përmendet Bashkia Mallakastër, Bashkia Kurbin, Bashkia Mirditë ku*

gjatë komunikimit janë konstatuar vështirësi në kuptimin dhe realizimin e procedurave të konkurrimit).

4. Të dhënat e dosjes së personelit të nëpunësve civilë

Në lidhje me nëpunësit civil, të cilët rezultojnë të emëruar në pozicione të shërbimit civil sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, janë kërkuar të dhëna në lidhje me gjeneralitet, moshën, gjininë, kategorinë e pagës për pozicionin e punës ku ushtrojnë detyrën, të dhëna në lidhje me aktin e emërimit për pozicionin aktual si dhe aktin e konfirmimit të statusit të nëpunësit civil.

Nga përpunimi i të dhënave të dërguara nga institucionet e vetëqeverisjes vendore, vërehet se, këto institucione kanë deklaruar të dhëna për **5502** nëpunës civil (të cilët rezultojnë të jenë të emëruar në pozicione të shërbimit civil nëpërmjet procedurës së konkurrimit, nga 6090 nëpunës civil në total, pasi 588 pozicione janë të lira), për të cilët janë analizuar indikatorët, që paraqiten si më poshtë:

Tabela nr. 5.6 Të dhënat e raportuara në lidhje me dosjen e personelit të nëpunësit civil

Nr. total i nëpunësve civilë për të cilët është raportuar	Femra	Meshkuj	Mosha mesatare për femra	Mosha mesatare për meshkuj	Mosha mesatare për nëpunësit civil
5502	2995	2507	39	43	41

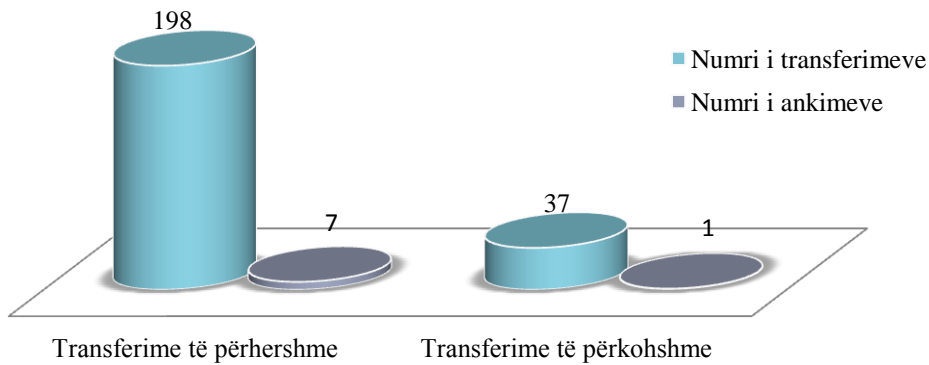
Nga tabela e mësipërme, rezulton se, në institucionet e vetëqeverisjes vendore, në vitin 2020, jemi drejt një balance gjinore, me një tendencë të lehtë në rritje drejt gjinisë femërore, që paraqitet në shifrën prej **54%** të nëpunësve civilë dhe gjinia mashkullore në nivelin prej **46 %**. Mosha mesatare e femrave është **39** vjeç dhe e meshkujve është **43** vjeç, ndërsa e nëpunësve civilë është **41** vjeç.

5. Rastet e aplikimit të instituteve të ligjit për shërbimin civil, si transferimi i përhershëm ose i përkohshëm, masat disiplinore, lirimi nga shërbimi civil e të tjera

Në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, përcaktohen në mënyrë të detajuar procedurat që duhet të respektohen nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, në kuadër të aplikimit të instituteve të shërbimit civil, të tilla si, transferimi i përkohshëm ose i përhershëm i nëpunësit civil, marrja e masës disiplinore, lirimi nga shërbimi civil, përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil.

Në lidhje me këto aspekte ligjore, nga institucionet e vetëqeverisjes vendore është kërkuar dërgimi i të dhënave që pasqyrojnë rastet e aplikimit të këtyre instituteve përgjatë vitit kalendarik 2020, të cilat paraqiten si më poshtë:

Grafiku nr. 5.6 *Ankesat në raport me transferimet në shërbimin civil*



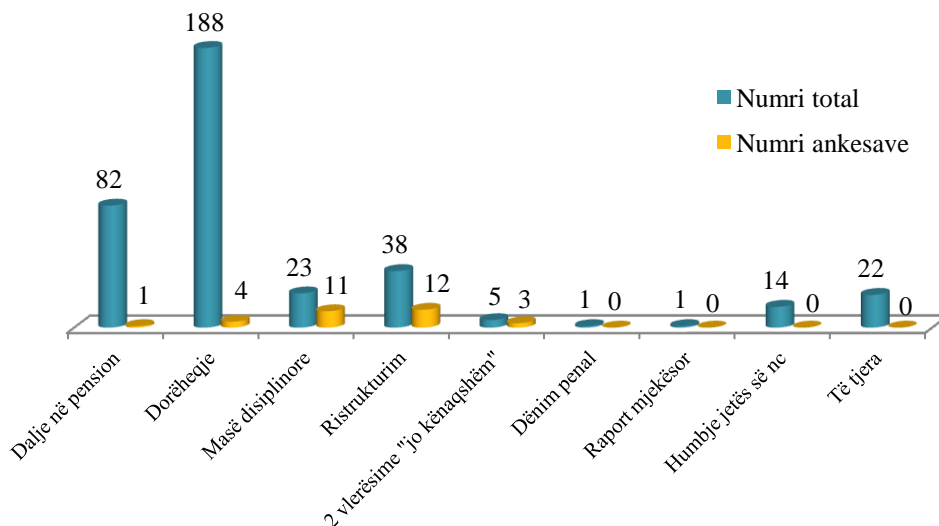
Nga të dhënat e mësipërme, rezulton se, institucionet e monitoruara e kanë aplikuar institutin e transferimit të përhershëm në **198** raste, ku përfshihen transferimi i përhershëm për shkak ristrukturimi, për shmangie të konfliktit të interesit ose për arsye shëndetësore. Rezulton se, ndaj akteve të transferimit të përhershëm, e drejta e ankimit është ushtruar nga nëpunësit e transferuar vetëm në **7** (shtatë) raste.

Ndërsa në lidhje me transferimin e përkohshëm, i cili gjen rregullim në nenin 48, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, janë deklaruar **37** raste të aplikimit të tij, përgjatë vitit 2020, për të cilat rezulton që të jetë ushtruar e drejta e ankimit vetëm në **1** (një) rast.

Nga dokumentacioni i dërguar nga institucionet e vetëqeverisjes vendore është konstatuar se në fillim të vitit 2020, këto institucione kanë miratuar ndryshimin e strukturës, por nuk rezulton që këto institucione në shumicën e rasteve, të kenë realizuar procedurën e transferimit të përhershëm në kuadër të ristrukturimit.

Grafiku në vijim tregon ankesat në raport me rastet e lirimit nga shërbimi civil sipas parashikimeve të ligjit për nëpunësin civil.

Grafiku nr. 5.7 *Ankesat në raport me lirimin nga shërbimi civil*



Në zbatim të nenit 63, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, marrëdhënia në shërbimin civil përfundon nëpërmjet:

- 📄 lirimit nga shërbimi civil;
- 📄 largimit nga shërbimi civil si masë disiplinore dhe;
- 📄 pranisë së një shkakut të parashikuar nga neni 65, i këtij ligji.

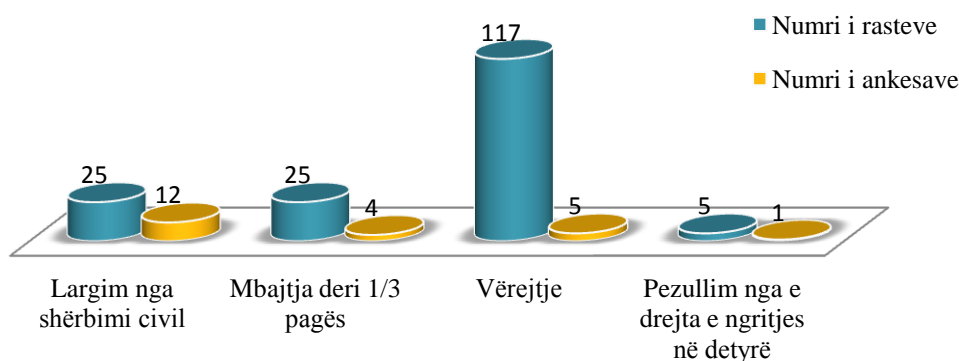
Nga të dhënat e pasqyruara në grafikun e mësipërm, konstatohet se, përgjatë periudhës së monitoruar, marrëdhënia e shërbimit civil në institucionet e vetëqeverisjes vendore, ka përfunduar për **374** nëpunës civil, nga këto raste janë ankimuar vetëm **31** punonjës dhe situata paraqitet si më poshtë:

- a) në **82** raste, marrëdhënia në shërbimin civil ka përfunduar për shkak të ligjit, sipas kërkesave të nenit 65, të ligjit për nëpunësin civil (*rastet e plotësimit të moshës për pension të plotë pleqërie*);
- b) në **226** raste, marrëdhënia në shërbimin civil ka përfunduar për shkak të lirimit, sipas kërkesave të nenit 66, të ligjit për shërbimin civil, ku përfshihen **188** rastet e dorëheqjes, si dhe **38** rastet e ristrukturimit;
- c) në **23** raste, marrëdhënia në shërbimin civil ka përfunduar për shkak të masave disiplinore;
- d) në **5** raste, marrëdhënia në shërbimin civil ka përfunduar për shkak të lirimit, pas dy vlerësimeve “*jo kënaqshëm*”;
- e) në **1** rast, marrëdhënia në shërbimin civil ka përfunduar për shkak të lirimit, pasi nëpunësi është dënuar me vendim të formës së prerë;
- f) në **1** rast, marrëdhënia në shërbimin civil ka përfunduar për shkak të lirimit, pasi nëpunësi është deklaruar me paaftësi mjekësore;
- g) në **14** raste, marrëdhënia në shërbimin civil ka përfunduar për shkak të humbjes së jetës së nëpunësit civil;
- h) në **22** raste, për shkaqe të tjera.

6. Disiplina në shërbimin civil

Instituti i disiplinës gjen rregullim në nenet 57 deri 61, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ku në nenin 58, të po këtij ligji përcaktohen llojet e masave disiplinore që mund të merren ndaj nëpunësit civil, në varësi të klasifikimit të shkeljes së pretenduar, të cilat janë;

- a) vërejtje;
- b) mbajtja deri në 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në gjashtë muaj;
- c) pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për një periudhë deri në dy vjet;

Grafiku nr.5.8 *Ankesat në raport me masat disiplinore*


Sipas grafikut të paraqitur më sipër, vërehet se, janë marrë **172** masa disiplinore, për të cilat rezulton që të jetë ushtruar e drejta e ankimit në **22** raste.

Masa disiplinore me e shpeshtë e marrë ndaj nëpunësve civilë është “*vërejtje*”, e dhënë nga eprori direkt i nëpunësit në **117** raste, e cila është ankimuar vetëm në **5** raste.

Masa e largimit nga shërbimi civil është marrë në **25** raste dhe është ankuar në **12** raste.

7. Respektimi i të drejtës së nëpunësit civil për formim profesional, nëpërmjet përfshirjes në programe të ndryshme trajnimi

Në nenin 9, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, përcaktohet e drejta e nëpunësit civil për formim profesional, me qëllim përfitimin e njohurive të duhura për kryerjen e detyrave funksionale në pozicionet ku ata ushtrorjnë detyrën. Në përmbajtje të kësaj dispozite, përcaktohet se Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASP), është organi kompetent për ofrimin e këtyre trajnimeve. Një rol të rëndësishëm në këtë proces luan eprori direkt i nëpunësit civil së bashku me njësinë e menaxhimit të burimeve njerëzore, të cilët përcaktojnë fushat përkatëse, për të cilat nëpunësi civil ka nevojë të trajnohet.

Në lidhje me këtë institut, janë deklaruar të dhënat, në lidhje me numrin e trajnimeve të zhvilluara gjatë vitit 2020; fushat përkatëse të trajnimeve të realizuara si dhe numri i trajnimeve që pritet të zhvillohen më tej, të cilat paraqiten në tabelën si më poshtë:

Tabela nr. 5.7 *Trajnimet e zhvilluara apo për t’u zhvilluar*

Për njësinë përgjegjëse		Për Komisionet e Përhershme të Pranimit		Për nëpunësit civil		Kërkesa ASPA-ës për trajnime	Kërkesa të pranuar dhe të zhvilluara nga ASPA	Kërkesa të pranuar dhe në pritje për t’u zhvilluar nga ASPA
Tema	Të trajnuar	Tema	Të trajnuar	Tema	Të trajnuar			
	92	4	40	163	699	393	241	152

Nga sa është paraqitur më sipër, rezulton se gjatë vitit 2020, për nëpunësit civil të institucioneve të vetëqeverisjes vendore janë ofruar gjithsej **259** tema trajnimi, nga të cilat **92** tema janë ofruar për nëpunësit që ushtrojnë funksionet e njësinë përgjegjëse të institucionit, në të cilat kanë marrë pjesë **150** nëpunës së këtyre njësive.

Nga Komisionet e Përhershme të Pranimit janë pjesëmarrës **40** nëpunës civilë, në **4** tema trajnimi të zhvilluara nga ASPA për këtë organ të shërbimit civil.

Gjithashtu, referuar të dhënave si më lart, nga ASPA janë ofruar **163** tema trajnimi të ndryshme, në të cilat janë regjistruar si pjesëmarrës **699** nëpunës civilë. Konstatohet se gjatë vitit 2020 trajnimet e kryera kanë konsistuar në fushat dhe temat si më poshtë:

- a) *“Prezantimi me administratën publike”*, i cili ofrohet për nëpunësit civil në periudhë prove, në kuadër të përmbushjes së detyrimit ligjor të përcaktuar në nenin 24, të ligjit për shërbimin civil;
- b) Tema me objekt njohjen me mënyrën e zbatimit dhe aplikimit të instituteve të ligjit për shërbimin civil, të tilla si procedimi disiplinor, performanca në punë, e tjera;
- c) Nëpunësit civil i janë nënshtruar trajnimeve që kanë pasur për objekt njohjen, evidentimin e vështirësive dhe menaxhimin e burimeve ekonomike, në kuadër të realizimit të politikave fiskale dhe buxhetore të institucioneve të vetëqeverisjes vendore.
- d) Nëpunësit civil i janë nënshtruar trajnimeve të ndryshme, që kanë të bëjnë kryesisht me ushtrimin e kompetencave të njësive të vetëqeverisjes vendore, si dhe parimeve kryesore që udhëheqin nëpunësin civil gjatë ushtrimit të detyrave funksionale.

Nga sa më sipër, duke krahasuar numrin e trajnimeve të kryera me numrin në total të nëpunësve civilë që ushtrojnë detyrën në institucionet e vetëqeverisjes vendore, arrihet në konkluzionin se ky numër është relativisht i ulët, kjo edhe për shkak të situatës së krijuar nga pandemia Covid 19, e cila ka sjellë vështirësi në realizimin e trajnimeve dhe formimeve profesionale të cilat gjatë këtij viti janë kryer *“online”* nga ASPA.

Sjellim në vëmendje të subjekteve të ngarkuara prej ligjit për aplikimin e këtij instituti të rëndësishëm, si eprori direkt, njësia përgjegjëse dhe Shkolla e Administratës Publike (ASPA), sidomos rëndësinë që ka trajnimi i nëpunësve civilë që kryejnë funksionet në njësinë e menaxhimit të burimeve njerëzore, në institucionet e vetëqeverisjes vendore, me synimin për përfitimin e njohurive për mënyrën e zbatimit të ligjit për shërbimin civil dhe ofrimin e praktikave konkrete për mënyrën e realizimit të procedurave që kërkojnë institute të ndryshme të ligjit për nëpunësin civil.

Për këto arsye, për shkak të kompetencave që ka njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, në cilësinë e njësisë përgjegjëse në këto institucione, duhet të garantojnë në mënyrë të vazhdueshme mundësinë e trajnimit të nëpunësve që ushtrojnë këto funksione.

Disa prej institucioneve nuk kanë raportuar të dhëna në lidhje me këtë institut të ligjit, si rasti i institucionit Këshilli i Qarku Kukës, Këshilli i Qarkut Shkodër dhe Këshilli i Qarkut Lezhë, apo Bashkia Mirditë, etj., si edhe në rastin e bashkive të qarkut Shkodër, të cilat nuk kanë marrë pjesë në trajnime, duke përmendur si shkak situatën e krijuar nga pandemia.

Nga të gjitha sa analizuam në përmbajtje të kësaj rubrike, rezulton se, me gjithë përpjekjet për tu vlerësuar të institucioneve të vetëqeverisjes vendore, në kuadër të respektimit të kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, evidentohen përsëri problematika gjatë aplikimit të instituteve të këtij ligji.

Kjo mbikëqyrje e orientuar, i ka shërbyer Komisionerit për të përfshirë në planin vjetor të punës për vitin 2021 institucionet që kanë shfaqur rastet më tipike me shkelje ligjore, duke parashikuar mbikëqyrje tematike në këto aspekte:

- a) Ndërtimi i strukturës dhe organikës së institucionit, me qëllim respektimin e parimit të hierarkisë, ndërtimit të njësive organizative në mënyrë eficiente dhe sipas përbërjes së përcaktuar në dispozitat ligjore, si dhe krijimit të strukturave të qëndrueshme në kohë;
- b) Respektimi i kërkesave të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar gjatë procedurës së transferimit të përhershëm të nëpunësve civilë si pasojë e ristrukturimit të institucionit;
- c) Respektimi i kërkesave të nenit 48, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në lidhje me institutin e transferimit të përkohshëm;
- d) Respektimi i kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, gjatë realizimit të procedurave të konkurrimit, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë dhe kryesisht ngritjes në detyrë nëpërmjet pranimit nga jashtë shërbimit civil;
- e) Plotësimi i pozicioneve të shërbimit civil me punonjës të emëruar me akt emërimi të përkohshëm të Kryetarit të Bashkisë;
- f) Respektimi i kërkesave të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në lidhje me përmbushjen e detyrimeve në kuadër të periudhës së provës;

Për disa institucione si Bashkia Këlcyrë, Bashkia Tropojë, Bashkia Malësi e Madhe etj. Komisioneri ka planifikuar mbikëqyrje të përgjithshme, me qëllim kontrollin e zbatimit të ligjit në të gjitha institutet e tij. Nevoja e një mbikëqyrje të tillë, diktohet duke vlerësuar vështirësitë që kanë reflektuar nëpunësit që ushtrojnë detyrën pranë njësisë së burimeve njerëzore, në pasqyrimin e të dhënave, e cila shprehet në faktin se ato janë dërguar disa herë, në mënyrë elektronike ose shkresore, me gabime të dukshme konceptuale të cilat kanë dashur ndërhyrjen e Komisionerit për saktësimin e tyre.

Në kushtet kur, nga nëpunësit që ushtrojnë detyrën e specialist të burimeve njerëzore pranë institucioneve të vetëqeverisjes vendore, konstatohen vështirësi gjatë interpretimit të dispozitave ligjore dhe realizimit të praktikave të ligjshme, Komisioneri kërkon të

sjellë në vëmendje rëndësinë që ka trajnimi i vazhdueshëm i këtyre nëpunësve, i cili nuk duhet të kryhet vetëm nga Shkolla Shqiptare e Administratës Publike.

Ndryshimet e aktit nënligjor që rregullon administrimin e dosjes së personelit dhe Regjistrin Qendror të Personelit, i cili përcaktoi edhe bazën ligjore të funksionimit të platformës së bashkëpunimit “administrata.al”, do të sjellë përmirësime të prekshme në unifikimin e zbatimit të ligjit si dhe në lehtësimin e punës së njësisë përgjegjëse për shkak të dokumenteve tip që publikohen në këtë platformë për përdorim nga të gjitha subjektet e sistemit të shërbimit civil.

Komisioneri do të kërkojë nga të gjitha institucionet popullimin me të dhëna të kësaj platforme, e cila do të jetë edhe në funksion të tij për të monitoruar situatën e shërbimit civil në kohë reale.

KAPITULLI VI

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

Bazuar në kompetencat ligjore të Komisionerit si edhe në zbatim të detyrave që janë përcaktuar në:

- Rezolutën e Kuvendit “Për vlerësimin e veprimtarisë së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vitin 2018”, ku është kërkuar që të shqyrtohen me prioritet rastet e individëve, pjesë e shërbimit civil në administratën qendrore dhe vendore, të cilët vazhdojnë marrëdhëniet e punës, megjithëse kanë arritur moshën e pensionit të plotë të pleqërisë;
- Rezolutën e Kuvendit të vitit 2019, ku është kërkuar që të intensifikohet procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve pas përfundimit të afatit të paralajmërimit për rregullimin e ligjshmërisë për institucionet që kanë nëpunës të cilët kanë arritur moshën e pensionit dhe duhet të kishin ndërprerë në kohë marrëdhëniet juridike dhe financiare, duke rritur ndërveprimin në kohë edhe me Departamentin e Administratës Publike për të bërë të mundur mospërsëritjen e situatave të tilla,

Komisioneri ka verifikuar gjatë gjithë vitit veprimtarinë e njësisë përgjegjëse në drejtim të respektimit të kërkesave të nenit 65, germa “c”, të ligjit për nëpunësin civil, dispozitë e cila parashikon rastet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit dhe urdhëron lirimin nga shërbimi civil të nëpunësve që kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë dhe ka nxjerrë vendime në rastet kur ka konstatuar parregullsi. Po kështu, është treguar vëmendje e posaçme edhe për verifikimin e ekzekutimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit, që kanë dalë për rivendosjen e ligjshmërisë në këtë institut të ligjit.

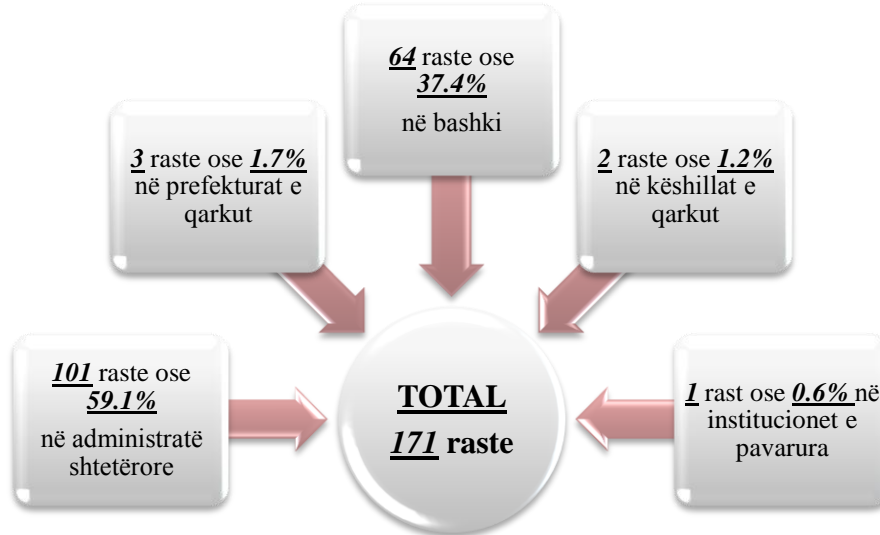
Për realizimin e këtij procesi, Komisioneri ka komunikuar me **173** institucione, duke kërkuar nga njësitë përgjegjëse që të raportojnë për nëpunësit që mbahen në punë, megjithëse kanë plotësuar moshën për pension të plotë të pleqërisë, përgjatë gjithë vitit 2020. Të ndara sipas tipologjisë, janë **82** institucione të administratës shtetërore (*Kryeministria, 11 ministritë e linjës të cilat kanë raportuar edhe për institucionet e varësisë*); **73** institucione të administratës vendore (*bashki dhe këshilla qarku*) dhe **18** institucione të pavarura.

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

Nga mbledhja dhe përpunimi i të dhënave të raportuara janë evidentuar **171** raste, të marrëdhënieve të punës në tejkalim të afatit ligjor të vendosur për lirimin nga shërbimi

civil për shkak të plotësimit të moshës për të dalë në pension të plotë pleqërie, nga të cilat: 101 raste ose 59.1% të tyre i përkasin administratës shtetërore (31 raste në ministri dhe 70 raste në institucionet e varësisë); 3 raste ose 1.7% të tyre prefekturave të qarkut; 64 raste ose 37.4% të tyre bashkive; 2 raste ose 1.2% të tyre këshillave të qarkut dhe 1 rast ose 0.6% të tyre institucioneve të pavarura.

Grafik nr. 6.1 *Nr. i rasteve të marrëdhënieve të punës në tejkalim të afatit ligjor të përcaktuar nga neni 65, germa "c" të ligjit nr. 152/2013, sipas tipologjisë së institucioneve*



Në mënyrë të detajuar situata do të paraqitet në vijim.

1. Situata e konstatuar në administratën shtetërore

a. Kryeministria dhe 11 ministrinë e linjës

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

Tabela nr.6.1 *Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në datën 31.12.2020, për aparatën e Kryeministrisë dhe ministrive*

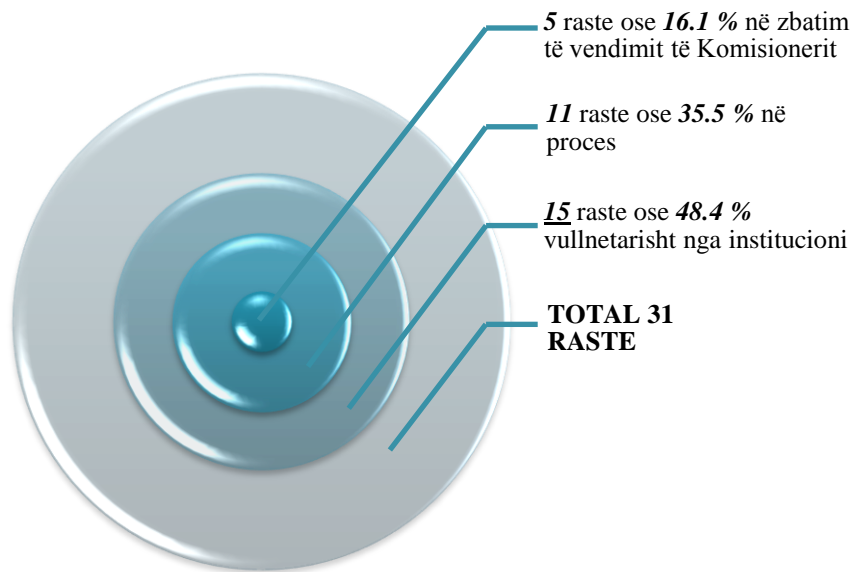
Institucioni	Nëpunës në kushtet e nenit 65, pika 1/c, të ligjit nr. 152/2013
Ministria e Drejtësisë	1
Ministria e Financave dhe Ekonomisë	16
Ministria e Brendshme	1
Ministria e Kulturës	2
Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë	3
Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë	4
Ministria e Mbrojtjes	3
Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural	1
TOTALI	31

Komisioneri ka ndjekur situatën dhe ka kërkuar nga njësitë e burimeve njerëzore të këtyre institucioneve marrjen e masave të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit për **16** nëpunës (*pasi për 15 nëpunës, marrëdhënia në shërbimin civil është përfunduar vullnetarisht nga ana e institucioneve*) të cilët kishin plotësuar moshën e pensionit të plotë të pleqërisë, si dhe pasqyrimin e këtyre akteve në Sistemin Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMIS).

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

- ⇒ Për **5** raste ose **16.1 %** të tyre është përfunduar marrëdhënia e punësimit për shkak të plotësimit të moshës së pensionit të plotë të pleqërisë në zbatim të vendimit të Komisionerit;
- ⇒ Për **15** raste ose **48.4 %** të tyre marrëdhënia në shërbimin civil është përfunduar vullnetarisht nga ana e institucionit, në përputhje me nenin 65 të ligjit, pa qenë e nevojshme ndërhyrja e Komisionerit me vendim;
- ⇒ Për **11** raste ose **35.5 %** të tyre njësitë përgjegjëse janë në proces për të përmbushur detyrimin ligjor, pasi në pjesën më të madhe të rasteve, janë të lidhura me përfundimin e procesit të konkurrimit, sepse ndërprerja e menjëhershme e marrëdhënies së punës, sjell probleme në mbarëvajtjen e punës së institucionit.

Grafik nr.6.2 *Situata e rregullimit të ligjshmërisë në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në datën 31.12.2020, për aparatin e Kryeministrisë dhe ministrive*



b. Institucionet në varësi të Kryeministrisë 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 vërehet se **73** nëpunës e kishin plotësuar ose e plotësonin moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në fund të vitit kalendarik 2020.

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

Tabela nr.6. 2 Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në datën 31.12.2020, për institucionet e varësisë të administratës shtetërore

Nr.	Institucioni	Nëpunës në kushtet e nenit 65, pika 1/c, të ligjit nr. 152/2013
1.	Qendra Kombëtare e Biznesit	1
2.	Agjencia e Prokurimit Publik	1
3.	Drejtoria e Përgjithshme e Arkivave	1
4.	Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve	14
5.	Drejtoria e Përgjithshme e Doganave	15
6.	Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve	2
7.	Drejtoria e Shërbimit të Peshkimit dhe Akuakulturës	1
8.	Agjencia e Zhvillimit Bujqësor dhe Rural	1
9.	Agjencia Rajonale e Shërbimit Veterinar dhe Mbrojtjes së Bimëve, Vlorë	2
10.	Agjencia Rajonale e Shërbimit Veterinar dhe Mbrojtjes së Bimëve, Tiranë	4
11.	Agjencia Rajonale e Shërbimit Veterinar dhe Mbrojtjes së Bimëve, Elbasan	4
12.	Agjencia Rajonale e Ekstensionit Bujqësor, Tiranë	2
13.	Agjencia Rajonale e Ekstensionit Bujqësor, Lushnjë	1
14.	Agjencia Rajonale e Ekstensionit Bujqësor, Korçë	1
15.	Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Fushë-Krujë	3
16.	Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Korçë	1
17.	Inspektorati i Sigurisë Ushqimore dhe Veterinarisë	1
18.	Drejtoria e Përgjithshme e Policisë	3
19.	Autoriteti Kombëtar për Sigurinë dhe Emergjencat në Miniera	2
20.	Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar	1
21.	Instituti i Transportit	1
22.	Shërbimi Gjeologjik Shqiptar	5
23.	Inspektorati Shtetëror i Mbikëqyrjes së Tregut	1
24.	Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	1
25.	Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore	1
26.	Prefekturat e Qarkut	3
TOTAL		73

Komisioneri ka ndjekur situatën dhe ka kërkuar nëpërmjet vendimeve paralajmëruese që njësitë e burimeve njerëzore të këtyre institucioneve të marrin masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin

civil për shkak të ligjit për **63** nëpunës të evidentuar sipas pozicionit të punës dhe momentit të plotësimit të moshës për të përfunduar pensionin e plotë të pleqërisë.

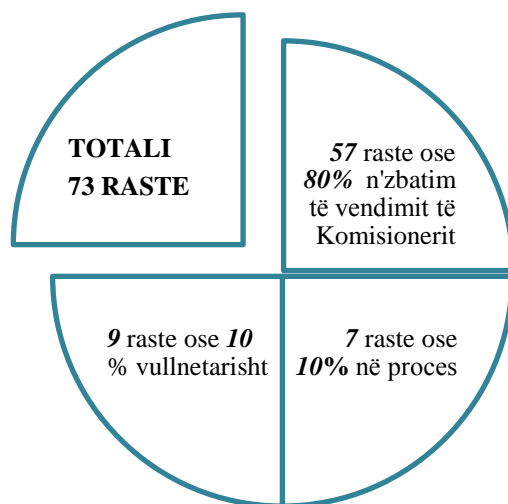
Në vijim, është kërkuar nga Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse të këtyre institucioneve, që pozicionet e punës të cilat do të mbeten të lira pas konstatimit të rrethanave të nenit 65, pika 1/c, të shpallen të lira, për t'u plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit, me qëllim për mos krijuar pengesa në vazhdimësinë e punës së institucioneve.

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

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

- ⇒ Për **57** raste ose **80 %** të tyre është përfunduar marrëdhënia e punësimit për shkak të plotësimit të moshës së pensionit të plotë të pleqërisë në zbatim të vendimit të Komisionerit;
- ⇒ Për **7** raste ose **10 %** të tyre, njësitë përgjegjëse janë në proces për të përmbushur detyrimin ligjor, sepse ka lidhje me mbarëvajtjen e punës së institucionit, ashtu si e sqaruam edhe më sipër, deri në momentin e përfundimit të procesit të konkurrimit për plotësimin e pozicionit të punës;
- ⇒ Për **9** raste ose **10 %** gjendja e ligjshmërisë është rikthyer nga vetë institucioni.

Grafiku nr.6.3 *Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në datën 31.12.2020, për institucionet në varësi të Kryeministrisë dhe ministrive*



2. Situata e konstatuar në njësitë e vetëqeverisjes vendore, bashki dhe këshilla qarku

Njësitë përgjegjëse të bashkive kanë raportuar **64** nëpunës, ndërsa këshillat e qarkut kanë raportuar **2** raste, të punonjësve që kishin plotësuar ose e plotësonin moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në fund të vitit kalendarik 2020, gjithsej **66** raste.

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

Tabela nr. 6.3: Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në datën 31.12.2020, për bashkitë

Nr.	Bashkitë	Nëpunës në kushtet e nenit 65, pika 1/c, të ligjit nr. 152/2013
1.	Skrapar	1
2.	Durrës	4
3.	Shijak	1
4.	Krujë	2
5.	Elbasan	2
6.	Dopull	1
7.	Belsh	2
8.	Tropojë	1
9.	Përmet	1
10.	Gjirokastër	2
11.	Himarë	1
12.	Pogradec	3
13.	Tiranë	8
14.	Ura Vajgurore	2
15.	Patos	6
16.	Finiq	2
17.	Sarandë	1
18.	Shkodër	3
19.	Vau Dejës	3
20.	Lushnje	3
21.	Lezhë	2
22.	Këlcyrë	5
23.	Vorë	2
24.	Devoll	1
25.	Mirditë	1
26.	Malësi e Madhe	1
27.	Konispol	1
28.	Delvinë	1
29.	Maliq	1
30.	Këshilli i Qarkut Korçë	2
TOTAL		66

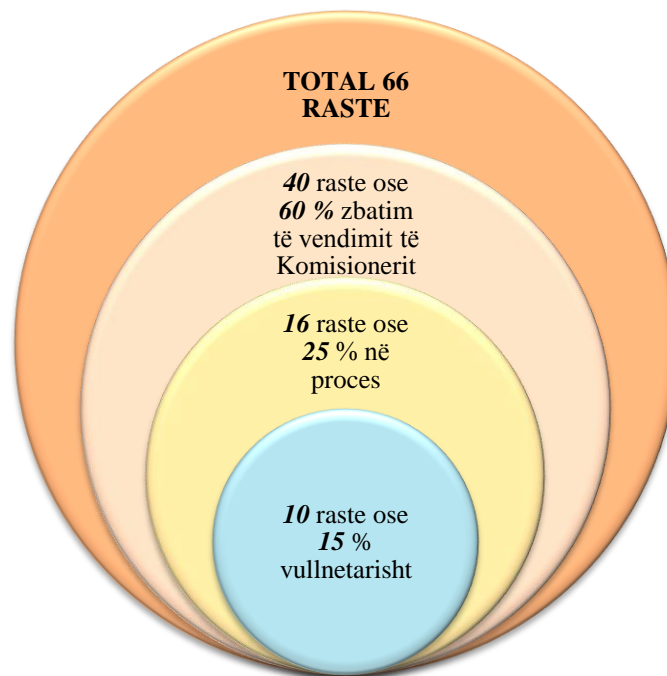
Komisioneri ka kërkuar nga njësitë e burimeve njerëzore të këtyre institucioneve të marrin masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit për 57 nëpunës dhe pozicionet e tyre të punës të shpallen të lira, për t'u plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrencës.

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

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

- ⇒ Për **40** raste ose **60 %** të tyre është përfunduar marrëdhënia e punësimit për shkak të plotësimit të moshës së pensionit të plotë të pleqërisë në zbatim të vendimit të Komisionerit;
- ⇒ Për **16** raste ose **25 %** të tyre njësitë përgjegjëse janë në proces për të përmbushur detyrimin ligjor (*pasi ndodhen në proces rekrutimi dhe përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për këta nëpunës është e lidhur me përfundimin e procedurave të konkurrimit, për të mos penguar mbarëvajtjen e punëve të institucionit*);
- ⇒ Për **10** raste ose **15 %** të tyre, gjendja e ligjshmërisë është rikthyer nga vetë institucioni pa qenë nevoja e ndërhyrjes së Komisionerit.

Tabela nr.6.4 Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në datën 31.12.2020, për bashkitë dhe këshillat e qarqeve



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:

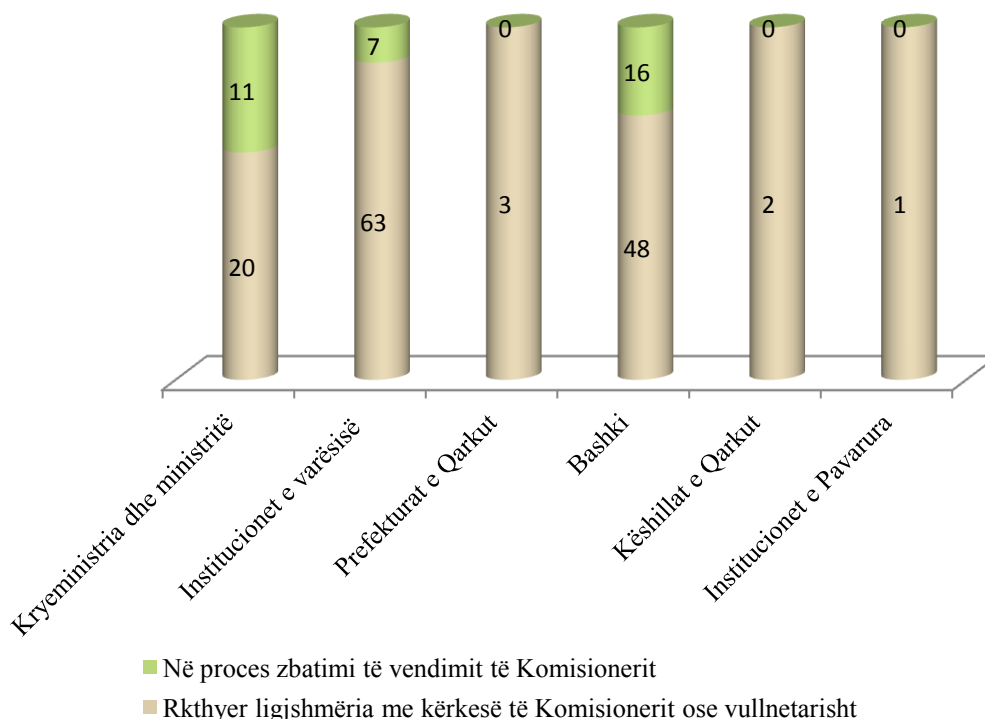
Nga informacioni i dërguar, rezulton se 1 nëpunës e kishte plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në fund të vitit kalendarik 2020 dhe bëhej fjalë për institucionin e Akademisë së Shkencave.

Komisioneri ka kërkuar nga njësitë e burimeve njerëzore të këtij institucioni të marrin masa për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit për nëpunësit e mësipërm dhe pozicionet e tyre të

punës të shpallen të lira, për t'u plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit dhe ky vendim i Komisionerit është ekzekutuar, brenda afatit që i është lënë institucionit për të rregulluar ligjshmërinë.

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. 6.5: Situata e përgjithshme e rikthimit të ligjshmërisë në rastet e nëpunësve të ndodhur në kushtet e nenit 65, pika 1, germa "c", të ligjit nr. 152/2013



Nga **171** raste të evidentuara përgjatë vitit 2020, rezulton se në **137 raste** ose **80.1%** të tyre është përfunduar marrëdhënia e punësimit në shërbimin civil (nga të cilat 103 raste në zbatim të vendimit të Komisionerit dhe 34 raste marrëdhëniet e punësimit janë përfunduar nga vetë institucionet në momentin e mbushjes së moshës për pensionin e plotë të pleqërisë nga ana e nëpunësve), ndërsa **34 raste** ose **19.9%** (bëhet fjalë për 11 raste në aparatën e Kryeministrisë dhe ministrive, 7 raste në institucionet në varësi të tyre dhe 16 raste në bashki) janë në proces të rikthimit të ligjshmërisë dhe në përfundim të afatit të lënë në vendimet paralajmëruese, do të njoftojnë Komisionerin.

Sikundër e dëshmojnë edhe të dhënat e analizuara më sipër, reagimi i institucioneve ka qenë i menjëhershëm për ndreqjen e shkeljeve të konstatuara në lidhje me këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil. Komisioneri e ka përfshirë në planin vjetor të veprimtarisë së tij për vitin 2021, monitorimin e zbatimit të ligjit nga ana e njëjësive përgjegjëse të institucioneve që përfshihen në sistemin e shërbimit civil.

KAPITULLI VII

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

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

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

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

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

Po kështu, për realizimin e këtij procesi është lënë detyrë e posaçme për Komisionerin në Rezolutën e Kuvendit të Shqipërisë “Për vlerësimin e veprimtarisë së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vitin 2019”.

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

Por, nga ana tjetër, gjatë këtij procesi Komisioneri ka hasur vështirësi të natyrave të ndryshme që pengojnë mundësinë për të vepruar shpejt në kohë për të rregulluar ligjshmërinë në këtë rast, të cilat pasqyrohen si në numrin e lartë të vendimeve të paekzekutuara si dhe të institucioneve të konstatuara me raste të tilla; në mungesën e buxhetit financiar, e po kështu në vështirësitë e zbatimit në praktikë të nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pasi çdo vendim gjyqësor përmban rrethana të ndryshme, që në disa raste paraqesin probleme objektive për t’u ekzekutuar, ashtu si do të analizohet me hollësi në vijim të kësaj rubrike.

Në këto rrethana, Komisioneri, në rolin e mbikëqyrësit, ka vlerësuar që të vijojë këtë proces duke monitoruar veprimtarinë e njësive përgjegjëse që e kanë detyrë funksionale zbatimin e vendimeve gjyqësore, duke e ndarë punën në disa faza dhe sipas tipologjisë së institucioneve.

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

Më tej, procesi ka vijuar gjatë vitit 2019 me urdhrin nr. 10, datë 21.01.2019, të Komisionerit *“Mbi fillimin e inspektimit për rastet e mos zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, për rikthimin e nëpunësve civilë në detyrë, në institucionet që janë subjekt i ligjit për nëpunësin civil”*, duke filluar hetimin administrativ për çdo rast të konstatuar në shkelje të ligjit, akt i cili i ka shtrirë efektet e tij edhe gjatë vitit 2020.

Ashtu si edhe në fazat e para, edhe gjatë këtij viti, vijojnë të mbeten problem informacionet jo të sakta dhe shpesh kontradiktore, që vijnë nga institucionet, e për këtë arsye procesi ka ecur me kërkesën për të riorganizuar, përditësuar dhe rakorduar të dhënat si dhe dërgimin e të gjithë dokumentacionit të administruar prej tyre gjatë procesit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore, ku përfshihen vendimet gjyqësore dhe analiza e veprimtarisë së Komisionit të Posaçëm, si mekanizmi i ngritur për t’i dhënë drejtim zgjidhjes së këtij problemi.

Komisioneri, pasi analizoi bazën e të dhënave konstatoi se, numri më i lartë i vendimeve gjyqësore të paekzekutuar i përkiste administratës shtetërore dhe për këtë arsye gjatë vitit vitit 2019 ka evidentuar dhe shqyrtuar rast pas rasti të gjitha vendimet gjyqësore të paekzekutuara prej tyre, për të cilat ka raportuar një vit më parë. Në këto kushte, gjatë vitit 2020, është punuar intensivisht me institucionet e njësive të qeverisjes vendore.

Fillimisht është kërkuar nga çdo NJQV dhe Këshillat e Qarkut, të dërgojnë pranë Komisionerit, informacion lidhur me ecurinë e këtij procesi; problematikat e hasura si edhe propozimet konkrete të Komisionit të Posaçëm, për sistemimin në pozicione të shërbimit civil, sipas dispozitivit të vendimit të formës së prerë të Gjykatës, të nëpunësve në listë pritje. Njëkohësisht, është kërkuar nga këto institucione që të aplikojnë për analogji rregullimet e parashikuara nga urdhri nr. 5151, datë 28.10.2015, i Ministrit të Shtetit për Inovacionin dhe Administratën Publike, *“Zbatimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës shtetërore, të përfshira në fushën e zbatimit të ligjit për shërbimin civil”*, për ngritjen e Komisionit të Posaçëm, si dhe aktet rregullatorë, ndër të cilat 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”*.

Procesi i sistemimit të nëpunësve gjyqfitues në vendet vakante, nuk është i thjeshtë pasi çdo rast që ka mbetur i paekzekutuar, paraqet një problem specifik. Për këtë arsye, është

punuar për t'i orientuar përfaqësuesit e institucioneve drejt rrugëve ligjore për zgjidhjen e problemeve duke marrë në analizë rastet konkrete të prezantuara prej tyre. Në këtë proces, Komisioneri synon që të mbështesë me të gjitha mjetet institucionet, për një zgjidhje sa më të shpejtë dhe në përputhje me kërkesat e ligjit.

2. Të dhëna në lidhje me nivelin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthim në shërbimin civil të nëpunësve civilë gjyqfitues nga ana e institucioneve të njësive të qeverisjes vendore nga data 26.02.2016 deri në 31.12.2020

Për shkak të pandemisë verifikimit është realizuar vetëm përmes komunikimeve elektronike, gjë që ka sjellë vështirësi në monitorimin hap pas hapi të këtij procesit. Pavarësisht kësaj vështirësie, është punuar intensivisht me njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucioneve të qeverisjes vendore duke i orientuar për çdo veprim administrativ gjatë zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë. Çdo informacion i sjellë nga njësitë e qeverisjes vendore është analizuar me kujdes duke evidentuar si pasaktësitë teknike ashtu edhe problematikat e ngritura nga institucionet të cilat janë bërë pengese serioze për risisteminin e nëpunësve gjyqfitues.

Në tabelën më poshtë është pasqyruar në mënyrë të përmbledhur gjithë ecuria e procesit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga ana e institucioneve të qeverisjes vendore. Në rubrikën “faza e I” janë të dhënat e administruara në fillimet e procesit të verifikimit që i korrespondon periudhës dhjetor 2018 – qershor 2019, ndërsa në rubrikën “faza II”, janë të dhënat e administruara deri në dhjetor të vitit 2020.

Nga analizimi i akteve të dërguara nga institucionet e qeverisjes vendore situata paraqitet si më poshtë vijon:

Tabela nr. 7.1 Të dhënat e raportuara sipas fazave të procesit

1		2 (3+4+5)	3 (6+7)	4	5	6	7
Institucioni	Raportimi sipas fazave	Numri i akteve ankimuar në gjykatë	Vendime gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në shërbimin civil (të ekzekutuar ose në listë pritje)	Vendime gjyqësore të formës së prerë për rrezim kërkesëpadie	Çështje gjyqësore në gjykim	Nëpunës civilë gjyqfitues të rikthyer në një pozicion të rregullt të shërbimit civil	Nëpunës civilë gjyqfitues në listëpritje
Bashkitë	I	192	92	23	77	26	66
	II	260	143	33	84	57	86
Këshillat e qarkut	I	123	65	33	25	52	13
	II	133	79	36	18	56	23
TOTALI (faza II)	Aktualisht	393	222	69	102	113	109

Tabela nr. 7.2 Të dhëna në lidhje me situatën e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore që kanë marrë formë të prerë, që kanë të bëjnë me nëpunës civilë që kanë fituar të drejtën për tu rikthyer në shërbimin civil, sipas tipologjisë së institucioneve

Situata e pasqyruar në mënyrë numerike sipas tipologjisë së institucioneve	(1) Vendime gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në shërbimin civil, deri në 31 dhjetor 2020 (të ekzekutuar ose në listë pritje) (2+3)	(2) Nëpunës civilë gjyqfitues të rikthyer në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, 31 dhjetor 2020	(3) Nëpunës civilë gjyqfitues në listëpritje, 31 dhjetor 2020
Bashkitë	143 (100%)	57 (40%)	86 (60%)
Këshillat e Qarkut	79 (100%)	56 (71%)	23 (29%)
TOTALI (NJQV+KQ)	222 (100%)	113 (51%)	109 (49%)

Ashtu si paraqitet edhe në këtë tabelë, deri në 31 dhjetor 2020, për bashkitë janë evidentuar **143** vendime që kanë marrë formë të prerë, në zbatim të të cilave nëpunësit civilë janë regjistruar në listë pritje dhe ka filluar të likuidohet detyrimi i tyre financiar që rrjedh nga vendimi gjyqësor nga të cilat në **57** raste nëpunësit gjyqfitues janë riemëruar në një pozicion të shërbimit civil dhe **86** raste vijojnë ende të jenë në listë pritje.

Evidentojmë faktin se nga **61** Njësi të Qeverisjes Vendore, **50** prej tyre nuk kanë në asnjë rast detyrim për të ekzekutuar vendime gjyqësore të formës së prerë, të natyrës që po diskutojmë.

Ndërsa në institucionet Këshilla Qarku, janë evidentuar **79** vendime që kanë marrë formë të prerë, në zbatim të të cilave nëpunësit civilë janë regjistruar në listë pritje dhe ka filluar të likuidohet detyrimi i tyre financiar që rrjedh nga vendimi gjyqësor nga të cilat në **56** raste nëpunësit gjyqfitues janë riemëruar në një pozicion të shërbimit civil dhe **23** raste vijojnë ende të jenë në listë pritje. Nga **12** institucione Këshilla Qarku, aktualisht 6 prej tyre nuk kanë detyrime për të ekzekutuar vendime gjyqësore të formës së prerë.

Nëse do të vlerësonim situatën për Bashkitë, duke veçuar Bashkinë Tiranë, si institucion me specifika të veçanta, organizimi i së cilës rregullohet me ligj të veçantë, pasi ka një numër të lartë të nëpunësve civilë dhe për këtë shkak procesi i ristrukturimit prek më shumë pozicione pune, rezulton se Njësitë e tjera të Qeverisjes Vendore, i kanë dyfishuar rastet e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, krahasuar me fazat e para të procesit.

Këto bashki kanë ekzekutuar **50** vendime gjyqësore të formës së prerë ndërkohë që në fillim të këtij procesi kishin ekzekutuar vetëm **25** të tilla.

Në analizë të përgjithshme, nga **73** institucione të njësisë së qeverisjes vendore të monitoruara gjatë vitit 2020, u konstatuar se **56** prej tyre ose **77%**, nuk kanë asnjë detyrim për të ekzekutuar vendime gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në punë të nëpunësve gjyqfitues.

3. Disa konstatime në lidhje me veprimtarinë e subjekteve që janë të ngarkuar ligjërisht me ekzekutimin e vendimeve gjyqësore për rikthimin e nëpunësve gjyqfitues në detyrë

- Në disa raste Komisionet e Posaçme nuk kanë hetuar e për rrjedhojë nuk kanë marrë në analizë faktet e ndodhura pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës me nëpunësit civil, fakte që kanë të bëjnë me veprimtarinë e nëpunësi gjatë periudhës së ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Ky hap procedural ka rëndësi të veçantë, pasi ka të bëjë me veprimtarinë e nëpunësit gjatë periudhës së ndërprerjes së marrëdhënies së punës, në raport me rregullat e vendosura nga ligji për nëpunësin civil.

Në këtë kontekst, nga ana e subjekteve të ngarkuara prej ligjit nuk është hetuar për veprimtarinë e nëpunësit civil, në lidhje me këto aspekte:

- ❖ A ka qenë ai i punësuar në institucione të tjera të administratës publike, pasi konstatohet se institucionet kanë kryer pagesa të plota për gjyqfituesit, ndërkohë që ata kanë qenë të punësuar në institucione të tjera të administratës publike. Për të provuar këtë fakt duhet të kërkohet deklaratë nga punonjësi gjyqfitues.
- ❖ A plotësohen prej tij kriteret e përgjithshme për të qenë nëpunës civil, për faktin se mund të ndodhë që gjatë kësaj periudhe nëpunësi të jetë dënuar me vendim të formës së prerë; mund të ketë humbur shtetësisë shqiptare për shkak të përfitimit të një nënshtetësie tjetër; mund të jetë bërë i paaftë për punë; nëpunësit e nivelit të lartë drejtues mund të jenë përfshirë në subjekte politike, e aspekte të tjera të veprimtarisë që nuk përputhen me kërkesat e ligjit.
- ❖ A ekziston mundësia për konflikt interesi, në rastet kur nëpunësi civil është i nivelit të mesëm ose të lartë drejtues. Atij duhet që paraprakisht t'i kërkohet dorëzimi i deklaratës së interesave private në respektim të ligjit nr. 9049, datë 10.04.2003, “*Për deklarinimin dhe kontrollin e pasurive, të detyrimeve financiare të të zgjedhurve dhe të disa nëpunësve publike*” si dhe i deklaratës për konfliktin e interesave referuar ligjit nr. 9367, datë 7.4.2005, “*Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike*”, akte të cilat përveç detyrimit ligjor do të ndihmonin Komisionin e Posaçëm për të analizuar situatën.
- ❖ A ka interes nëpunësi gjyqfitues të rilidhë marrëdhëniet e punës me institucionin, apo kërkon vetëm pagat e papaguara. Mund të ndodhë që nëpunësi të jetë sistemuar

më parë në një pozicion tjetër pune dhe nuk ka interes që të emërohet në pozicionin për të cilin urdhëron vendimi i gjykatës.

Komisioneri ka konstatuar se në disa raste, kur ka humbur kontakti me nëpunësin civil nga ana e institucioneve shtetërore nuk është bërë përpjekje për të bashkëpunuar me institucione të tjera kompetente për të gjetur vendbanimin e tij, me qëllim që të njoftohet nëpunësi për të gjitha veprimet administrative që po kryhen lidhur me të.

- Në disa raste, kur nëpunësi gjyqfitues, pa shkaqe të arsyeshme, ka refuzuar të sistemohet në pozicionin e propozuar nga Komisioni i Posaçëm, ky i fundit nuk ka vijuar më tej procedurën e emërimit, por ka vazhduar të propozojë pozicione të reja, duke mos e finalizuar procesin edhe në momentin që po raportojmë.

Në këto raste, Komisionet e Posaçme duhet të vijojnë procedurën duke ndjekur të gjitha rrugët ligjore për zgjidhjen e problemit. Pasi analizohen detyrimet që rrjedhin nga titulli ekzekutiv, që në rastin tonë është vendimi i gjykatës (*të përmbledhura në dispozitivin e vendimit*), veprohet duke e zbatuar me korrektësi atë. Në rast se, pozicioni i punës që mbante nëpunësi në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës nuk ekziston, si pasojë e ristrukturimit, ose është plotësuar me një nëpunës tjetër civil, referuar dispozitivit të vendimit dhe nenit 66/1, të ligjit 152/2013, “*Për nëpunësin civil*” i ndryshuar, nëpunësit civil i propozohet një pozicion tjetër, ku përputhet kualifikimi i tij me kriteret e posaçme që kërkon pozicioni i punës.

Në këtë procedurë duhet të tregohet kujdes lidhur me njoftimet dhe afatet. Pasi është vepruar në përputhje të plotë me ligjin dhe vendimin e gjykatës, por përsëri nëpunësi refuzon pa shkaqe të përligjura të sistemohet në detyrë, atëherë i kërkohet fillimisht përmbanuesit dhe më pas gjykatës, pushimi i ekzekutimit për detyrimin e institucionit të risistemojë nëpunësin në shërbimin civil. Në atë moment duhet të ndërpritet dhe pagesa, pasi konsiderohet se marrëdhënia e punës është ndërprerë.

Është e rëndësishme të theksohet në këtë moment se, në këtë procedurë duhet të tregohet kujdes në riemërimin e nëpunësit, i cili duhet të jetë në të njëjtën kategori të shërbimit civil, që mbante nëpunësi në momentin e lirimit apo largimit nga puna. Vetëm në rast se, Gjykata në vendimin e formës së prerë ka urdhëruar risistemim edhe në një kategori më të ulët, mund t’i propozohet nëpunësit një pozicion më i ulët në kategori. Ky fakt theksohet pasi, është konstatuar se në shumë raste, i është propozuar nëpunësit civil, emërimi në një ose dy kategori më të ulëta nga ajo që mbante më parë. Ky veprim vlerësohet si i kryer në kundërshtim si me ligjin për nëpunësin civil, ashtu edhe me vendimin e gjykatës.

- Konstatohet se pagesa e detyrimeve që lindin nga një vendim gjyqësor, (*paga, sigurimet shoqërore dhe shëndetësore, si dhe vjetërsia në punë*), si dhe respektimi i radhës së pagesës së detyrimit, nuk realizohen sipas një procedure të unifikuar nga institucionet që kanë detyrime të tilla.

Në krahasim me një vit më parë, kur konstatoheshin raste të rralla të shlyerjes së detyrimeve, gjatë këtij viti është rritur ndjeshëm numri i rasteve të pagimit të vlerës së detyrimit që rrjedh nga e drejta e pagimit të pagës. Rezulton se në shumicën e rasteve, këto pagesa janë kryer në formën e një dëshmipërblimi, i cili lëvrohet në periudha të ndryshme kohore dhe jo si paga, që kanë në strukturën e tyre edhe detyrimet tatimore, sigurimet shoqërore e shëndetësore, apo vjetërsinë në punë.

Sipas të dhënave të raportuara nga institucionet vendore, rezulton se aktualisht është paguar nga institucionet e qeverisjes vendore, në favor të nëpunësve civilë gjyqfitues vlera prej 149.807.762 Lekë për bashkitë dhe 5.745.861 Lekë për Këshillat e Qarkut. Në total, janë paguar 155.553.623 Lekësh, në zbatim të vendimeve gjyqësore të formës së prerë.

Me qëllim që të evitohen problemet lidhur me këto elementë shumë të rëndësishëm të ekzekutimit të vendimit gjyqësor, institucionet duhet të unifikojnë praktikën sipas udhëzimeve që duhet të dalin nga Ministria e Financave dhe Ekonomisë, por edhe rekomandimet e lëna gjatë auditimeve nga Kontrolli i Lartë i Shtetit.

Për të ndihmuar në këtë proces, në kuadrin e bashkëpunimit institucional, si edhe të detyrave të lëna nga Kuvendi, Komisioneri i është drejtuar institucioneve të specializuara në këtë fushë që janë Kontrolli i Lartë i Shtetit, Ministria e Financave dhe Ekonomisë dhe Departamenti i Administratës Publike, duke kërkuar unifikimin e qëndrimit në këtë rast.

K Kontrolli i Lartë i Shtetit është përgjigjur në lidhje me këtë kërkesë, duke hartuar një udhëzim për inspektorët e KLSH, në lidhje me mënyrën se si duhet të veprojnë gjatë kontrollit të ushtruar prej tyre në institucionet ku konstatohen këto raste. Komisioneri është informuar nga ana e Departamentit të Administratës Publike, se ky institucion i ka kërkuar ndihmë Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, si institucion i specializuar në këtë fushë, e cila ende nuk është përgjigjur në lidhje me këtë aspekt.

Megjithatë, edhe pse ende ka probleme në drejtim të zbatimit të vendimeve gjyqësore, është e rëndësishme të theksojmë faktin se duke e krahasuar situatën me fillesat e procesit të monitorimit, Komisioneri vlerëson se në këtë moment të raportimit, nga ana e institucioneve vendore janë bërë përpjekje serioze në drejtim të rregullimit të ligjshmërisë dhe të përmirësimit të situatës së administrimit të shërbimit civil, ç'ka reflektohet në këto drejtime:

- ❖ Është ngritur pranë çdo institucioni të administratës vendore Komisioni i Posaçëm, i ngarkuara nga aktet nënligjore për t'i dhënë zgjidhje këtij problemi të akumuluar në vite.
- ❖ Janë evidentuar të gjitha rastet e nëpunësve civilë gjyqfitues, duke u krijuar baza e të dhënave për çdo rast specifik.
- ❖ Është krijuar lista e pritjes me nëpunësit gjyqfitues brenda çdo institucioni, listë e cila administrohet edhe nga Komisioneri.

- 📌 Në pjesën më të madhe të institucioneve të administratës vendore është paguar një pjesë e konsiderueshme e pagave të prapambetura për nëpunësit civil gjyqfitues.
- 📌 Komisionet e Posaçme kanë bërë përpjekje për sistemimin e gjyqfituesve, duke i propozuar atyre vende të cilat kanë qenë të lira në institucion dhe është arritur që të sistemohet një pjesë e konsiderueshme e tyre.

Po kështu, në rast se situata aktuale do të vlerësohet në optikën e parashikimit të pikës 2 dhe 3, të nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ku është parashikuar shprehimisht:

2. “Nëse rikthimi i nëpunësve civilë në detyrë, sipas pikës 1, të këtij neni, është objektivisht i pamundur, atëherë ata regjistrohen në një listë pritjeje deri në sistemimin e tyre në një pozicion të rregullt në shërbimin civil. Lista administrohet nga njësia përgjegjëse.

3. Gjatë kohës së qëndrimit në listë, nëpunësit civilë paguhen sipas pozicionit të fundit që kanë pasur në shërbimin civil”,

vlerësojmë se, tashmë në përgjithësi institucionet administratës shtetërore e administrojnë listën e pritjes dhe vijojnë të paguajnë pagën sipas parashikimit të vendimit gjyqësor.

Por, nga ana tjetër, pavarësisht këtij fakti, institucionet vendore, në rolin e njësisë përgjegjëse dhe të institucionit përgjegjës për menaxhimin e listës së pritjes, duhet të vijojnë procesin deri në sistemimin përfundimtar të nëpunësit civil gjyqfitues, në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, për të shmangur pagesën e punonjësit për shkak të një vendimi gjyqësor, pa punuar. Për sa kohë, që në strukturat e institucioneve ka vende vakante, ato duhet ti ofrohen fillimisht nëpunësve civilë nga lista e pritjes të cilët i plotësojnë kriteret për të punuar në to.

Si anekse të kësaj rubrike, do të paraqiten edhe disa tabela bashkëlidhur raportit (*si pjesë e aneksit 4*), përmes të cilave është materializuar i gjithë procesi, ku janë të evidentuara me hollësi veprimet administrative të kryera nga organet e posaçme dhe si është pasqyruar në mënyrë nominale çdo punonjës që ka fituar të drejtën për tu rikthyer në shërbimin civil, në institucionet e administratës vendore (*61 Bashki dhe 12 Këshilla Qarku*).

Mbikëqyrja e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore është një proces dinamik, ku të dhënat përditësohen në çdo moment, pasi nisin procese të reja gjyqësore dhe vijojnë të përfundojnë procese gjyqësore të nisura më parë, e për rrjedhojë shtohen për ekzekutim vendime të reja gjyqësore. Po kështu, nga ana tjetër, ekzekutohen vendime gjyqësore të cilat kanë qenë në proces gjatë raportimeve të mëparshme, ç`ka bën që shifrat e raportuara të ndryshojnë shpesh në periudha të ndryshme kohore. Në tabelat

bashkëlidhur këtij materiali është paraqitur situata deri në 31 dhjetor 2020.

Në vijim të këtij procesi, Komisioneri do të vazhdojë punën për të ndjekur zbatimin e ligjit gjatë veprimtarisë së Komisioneve të Posaçme, duke marrë pjesë në këto takime me qëllim që të shpejtohet procesi dhe të sigurohet zbatimi i duhur dhe i unifikuar i ligjit.

Po kështu gjatë vitit 2021, do të përfshihen në seancat dëgjimore edhe institucionet e administratës vendore dhe ato të pavarura, të cilat ende kanë vendime të paekzekutuara.

4. Vështirësitë që hasen në drejtim të realizimit të procesit të ekzekutimit të vendimeve nga ana e institucioneve dhe nevoja për ndryshime ligjore

Ashtu si është theksuar edhe një vit më parë, Komisioneri vlerëson se, një pengesë serioze për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë, janë edhe hapësirat për keqinterpretim që lejon ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në këtë institut të tij.

Mënyra e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, përcaktohet vetëm në një dispozitë të këtij ligji (*neni 66/1*) dhe në dy akte administrative me karakter rregullator, që janë Udhëzimi Nr. 1, datë 04.06.2014, i Këshillit të Ministrave, “*Për mënyrën e ekzekutimit të detyrimeve monetare të Njësive të Qeverisjes së Përgjithshme në llogari të thesarit*”, i cili sanksionon rregulla vetëm për dëmshpërblimin financiar dhe Urdhri Nr. 5151, datë 28.10.2015, i 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 i dalë nga një institucion i cili aktualisht nuk ekziston më e për këtë arsye nuk ka mundësi që ta zhvillojë më tej atë dhe që parashikon vetëm rregulla proceduralë, duke mos përcaktuar në asnjë rast edhe përmbajtjen e procesit.

Nga ana tjetër, ky akt rregullator nuk është detyrues për institucionet e pushtetit vendor dhe institucionet e pavarura, të cilat kanë të punësuar nëpunës civilë.

Në këto kushte, duke mos qenë të përcaktuara qartë metodologjitë që duhet të ndiqen gjatë procesit të ekzekutimit të vendimeve, institucionet e kanë të vështirë të veprojnë, pasi ndeshen me vështirësi të natyrave të ndryshme, dhe në disa raste, kur prej tyre është ekzekutuar vendimi gjyqësor i formës së prerë, nëpunësi përsëri e kundërshton atë gjyqësisht. Aspektet që duhet të përcaktohen qartë në legjislacion, apo nëpërmjet metodologjive të caktuara që duhet të hartohen në këtë rast, në mënyrë që të mos lihet vend për keqinterpretim, kanë të bëjnë sidomos me momentin kur pozicioni i punës që mbante nëpunësi para largimit është suprimuar ose nuk është i lirë dhe institucioni duhet t’i propozojë atij një pozicion tjetër pune në të njëjtën kategori. Neni 66/1, në pikat 4 dhe 5, të tij ka sanksionuar se:

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

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

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

Ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në Kreun III, neni 19 të tij, ka përcaktuar në mënyrë shteruese se si klasifikohen pozicionet e punës në shërbimin civil. Nga kjo dispozitë është sanksionuar se pozicionet e punës në shërbimin civil ndahen në 4 kategori të cilat janë: e lartë drejtuese; e mesme drejtuese; e ulët drejtuese; ekzekutive. Klasifikimi i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil në këto raste, bazohet në përshkrimin e punës të çdo pozicioni. Më tej, ligjvënësi ka përcaktuar se çdo kategori ndahet në klasa. Pika 9, e nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, sanksionon se, Këshilli i Ministrave miraton:

- a) klasat e zbatueshme për secilën nga kategoritë;
- b) përshkrimin e përgjithshëm të punës për çdo kategori, klasë dhe grupet sipas këtij neni, si dhe grupet e administrimit të posaçëm;
- c) kërkesat e përgjithshme për pranimin në çdo kategori, klasë dhe grupet sipas këtij neni;
- d) emërtesën e pozicioneve që bëjnë pjesë në çdo klasë, kategori apo grup;
- e) metodologjinë e klasifikimit të një pozicioni në një kategori, klasë dhe grup të caktuar.

Në zbatim të kësaj dispozite ligjore, Këshilli i Ministrave ka miratuar Vendimin Nr. 142, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, ku përcaktohen në mënyrë të hollësishme të gjitha pikat e paraqitura më sipër.

Në këtë akt nënligjor janë përcaktuar klasat e çdo kategorie, e më tej edhe metodologjia e klasifikimit të pozicioneve të punës, duke unifikuar pozicionet e ngjashme të shërbimit civil dhe duke përcaktuar kriteret e posaçme që duhet të plotësojë nëpunësi. Konstatohen raste, kur në zbatim të plotë të akteve ligjore të sipërcituara, është realizuar punësimi i nëpunësve në të njëjtën kategori (*p.sh. atë ekzekutive*) dhe në një pozicion

pune ku nëpunësit i plotësonin kërkesat e posaçme të vendit të punës, por nga ana e tyre është refuzuar emërimi me pretendimin se pozicioni i ofruar nuk është me të njëjtin emërtim ose nuk është i të njëjtës klasë.

Po kështu, janë konstatuar raste, kur, ka pasur pretendime edhe për sa i përket nivelit të pagës, megjithëse ky element i marrëdhënies së punës është i ndryshueshëm.

Duke mos qenë e përcaktuar qartë në nenin 66/1 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, se çdo të kuptohet me “*pozicion ekuivalent*”, çfarë duhet të kenë të përbashkët këto pozicione pune, dhe në rast se ka lëvizje në klasë, a do të konsiderohet si i ekzekutuar vendimi, atëherë ky boshllëk ligjor, ka sjellë edhe pengesa apo vonesa në ekzekutimin e vendimeve gjyqësore.

Një moment i rëndësishëm që duhet të diskutohet si argument i vështirësisë në ekzekutimin e vendimeve gjyqësore, i cili ka lidhje me një numër të konsiderueshëm të vendimeve të pa ekzekutuara, është edhe rasti i vendimeve gjyqësore të cilat kanë dalë përpara fillimit të efekteve të ligjit aktual, për nëpunësin civil. Ligji nëpërmjet të cilit rregullohet administrimi i shërbimit civil, e ndryshon në mënyrë rrënjësore marrëdhënien e punonjësit me statusin e nëpunësit civil, pasi e konsideron statusin si një të drejtë të lidhur me personin dhe jo me pozicionin e punës.

Ligji i mëparshëm, nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Për statusin e nëpunësit civil*”, tashmë i shfuqizuar, e parashikonte statusin e punonjësit të lidhur me pozicionin e punës ku ai kishte konkurruar dhe ishte konfirmuar si nëpunës civil. Ky ligj nuk e kishte të parashikuar në asnjë moment konceptin e Trupës së Nivelit të Lartë Drejtuese (TND), apo ndarjen në kategori të pozicioneve të punës (*e lartë, e mesme, e ulët dhe ekzekutive*), ashtu si e rregullon ligji aktual.

Kjo situatë, e bën praktikisht të pazbatueshëm vendimin e gjykatës, nëse punonjësi gjyqfitues do të mbajë qëndrim dhe të kërkojë të emërohet vetëm në të njëjtin pozicion pune ku ka qenë më parë dhe ku e ka kthyer gjykata, me vendim. Kjo ka qenë edhe një nga arsyet kryesore, që ka sjellë mosekzekutimin e vendimeve gjyqësore e për rrjedhojë, paguhen nëpunës civilë për çdo muaj dhe prej një kohe relativisht të gjatë, të cilët njëkohësisht janë në marrëdhënie pune në institucione të tjera.

Një tjetër saktësim që duhet të bëhet në ligj është edhe përcaktimi i rëndësisë së elementit “*pagë*” në ekuivalentimin e pozicioneve të punës. Kjo, për faktin se, gjykatat kanë anuluar aktet administrative përmes të cilave gjatë procesit të ristrukturimit apo ekzekutimit të një vendimi gjyqësor të formës së prerë, është emëruar një nëpunës civil në një pozicion pune brenda të njëjtës kategori, por me nivel më të ulët të pagës. Nga përmbajtja e vendimeve vërehet se në arsyetimin ligjor, nuk bëhet ndarja midis “*nivelit të pagës*” dhe “*katëgorisë së pozicionit të punës*”, pasi këto aspekte, paraqesin dy koncepte të ndryshme. Neni 66/1 i ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në pikën 4 të tij i referohet vetëm katëgorisë së pozicionit të punës dhe jo nivelit të pagës.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri ka propozuar ndryshime në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duke kërkuar zgjidhje ligjore për çështjet si më poshtë:

- ❖ Si duhet të veprojë institucionet në rastet kur kategoria apo klasa e pozicionit të punës që mbante nëpunësi gjyqfitues në momentin e largimit nga puna ka ndryshuar;
- ❖ Si duhet të veprojë institucionet në rastet kur ka ndryshuar niveli i pagës së pozicionit të punës, sepse siç u trajtua më sipër ky element është i ndryshueshëm. Ky përcaktim në ligj është i domosdoshëm pasi gjykatat kanë konkluduar që paga është një element shumë i rëndësishëm i marrëdhënies së punës, dhe në ligjin për shërbimin civil koncepti kategori e pozicionit të punës është i ndryshëm nga niveli i pagës. Në kushtet kur ligji aktual nuk jep asnjë përcaktim lidhur me këtë element të rëndësishëm të marrëdhënies së punës, ka vend për përmirësim duke trajtuar dhe gjetur zgjidhje edhe për këtë çështje kjo, për të mundësuar ekzekutimin me korrektësi të vendimeve gjyqësore.
- ❖ Si duhet të veprojë institucionet, kur nëpunësi pa të drejtë refuzon vendin e punës. Në udhëzimin nr. 5151, datë 28.10.2015, “Për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës shtetërore, të përfshira në fushën e zbatimit të ligjit për shërbimit civil”, janë përcaktuar disa rregulla të përgjithshme, por në to nuk janë orientuar institucionet për hapat e mëtejshëm ligjor që duhet të ndërmerren. Aq më tepër, ky akt, ashtu si shpjeguam, ka dalë nga një institucion, i cili aktualisht është mbyllur, e për pasojë nuk mund ta zhvillojë më tej atë. Nga ana tjetër, ky akt rregullator nuk është detyrues për institucionet e pushtetit vendor dhe institucionet e pavarura, të cilat kanë të punësuar nëpunës civilë dhe kanë raste kur duhet të ekzekutojnë vendime gjyqësore të natyrës që po diskutojmë.
- ❖ Si duhet të veprojë institucionet në rast se nëpunësi civil, nga koha e lirit ose largimit nga shërbimi civil, deri në momentin e ekzekutimit të vendimit gjyqësor, ka qenë i punësuar pranë një institucioni tjetër shtetëror ose privat.
- ❖ Si duhet të llogaritet vlera e dëmshpërblimit. Si do të trajtohen financiarisht e më pas a do të regjistrohen në listën e pritjes, nëpunësit civilë që gjatë periudhës së zhvillimit të procedurave gjyqësore, e më pas në periudhën pas fillimit të ekzekutimit jetojnë dhe punojnë jashtë shtetit.

Për zgjidhjen e këtyre çështjeve, Komisioneri është duke bashkëpunuar me Departamentin e Administratës Publike për ndryshime në ligj dhe në aktet nënligjore që lidhen me këtë aspekt, të cilat janë planifikuar për tu paraqitur si drafte për miratim në Kuvend, brenda katër mujorit të fundit të vitit 2021, ashtu si e kemi sqaruar me hollësi edhe në një rubrikë të veçantë të raportit vjetor.

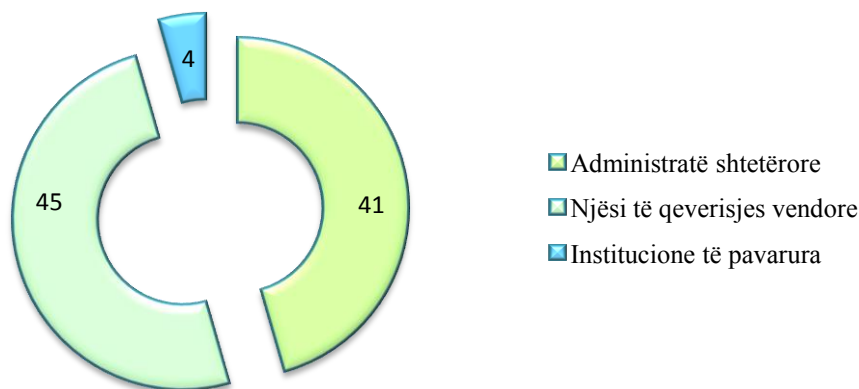
KAPITULLI VIII

MBIKËQYRJA NË VAZHDIM DHE ECURIA E ZBATIMIT TË VENDIMEVE TË KOMISIONERIT

1. Niveli i zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit

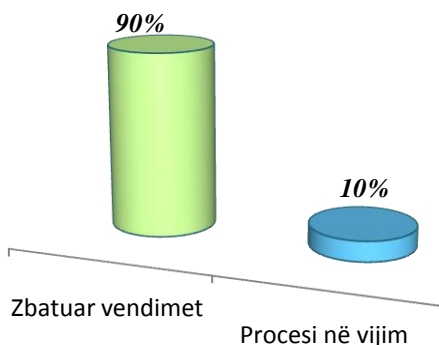
Për periudhën Janar – Dhjetor 2020, pas përfundimit të afatit të lënë nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese, procesi i mbikëqyrjes në vazhdim (*procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese*) është realizuar për **90** institucione, nga të cilat **41** ose **46%** të tyre i përkasin administratës shtetërore (*4 ministri dhe 37 institucione varësie*), **45** ose **50%** të tyre njësive të qeverisjes vendore (*1 këshill qarku dhe 44 bashki*) dhe **4** ose **4%**, institucioneve të pavarura. Në mënyrë grafike, kjo situatë paraqitet si më poshtë:

Grafiku nr. 8.1 Procesi i mbikëqyrjes në vazhdim sipas tipologjisë së institucioneve



Në përfundim të verifikimit, rezultojnë se detyrat e lëna nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese janë zbatuar plotësisht nga **81** institucione ose **90%** të tyre (*bëhet fjalë për 35 institucione të administratës shtetërore, nga të cilat 4 ministri dhe 31 institucione varëse; 34 njësi të qeverisjes vendore, nga të cilat 41 bashki dhe 1 këshill qarku; dhe 4 institucione të pavarura*) dhe në **9** raste ose në **10%** të tyre, procesi është duke vijuar në faza të ndryshme të tij (*bëhet fjalë për 6 institucione varësie të administratës shtetërore dhe 3 bashki*). E shprehur grafikisht, kjo situatë paraqitet si vijon:

Grafiku nr. 8.2 Situata në përfundim të procesit të mbikëqyrjes në vazhdim



Në aspektin numerik, në lidhje me detyrat e përcaktuara në dispozitivin e vendimit paralajmërues të Komisionerit për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, kjo situatë paraqitet e tillë:

Në **81** subjekte (nga të cilat **35** institucione të administratës shtetërore, nga të cilat **4** ministri dhe **31** institucione varëse; **42** njësi të qeverisjes vendore, nga të cilat **41** bashki dhe **1** këshill qarku; dhe **4** institucione të pavarura) ka përfunduar procesi i verifikimit të vendimit paralajmërues dhe rezulton se janë realizuar plotësisht detyrat e lëna nga Komisioneri si më poshtë:

Në administratën shtetërore:

- ⇒ Njësia e Burimeve Njerëzore ka marrë masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit (neni 65, pika 1/c) në **61** raste.
- ⇒ Janë revokuar/anuluar aktet administrative për emërimet kryera në kundërshtim me ligjin dhe janë ndërprerë marrëdhëniet e punësimit, në **2** raste.
- ⇒ Është zgjatur periudha e provës deri në 6 muaj për **1** rast, në përputhje me përcaktimet e nenit 24 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- ⇒ Është finalizuar procesi i vlerësimit të rezultateve në punë për **1** rast, pas detyrës së lënë për rishikimin e vlerësimit, i cili është kryer në mënyrë të arsyetuar në formularin standard të vlerësimit.
- ⇒ Janë plotësuar dosjet e personelit të çdo nëpunësi civil, duke përfshirë në të, të gjitha dokumentet dhe të dhënat sipas lidhjeve 1 dhe 2, pjesë e VKM Nr. 117, datë 05.03.2014, si dhe ato të evidentuara në mungesë nga Komisioneri (bëhet fjalë për 8 institucione varësie).
- ⇒ Formularët e përshkrimit të punës janë depozituar për miratim pranë Departamentit të Administratës Publike (bëhet fjalë për 5 institucione varësie).
- ⇒ Është miratuar rregullorja e brendshme e institucionit, duke mbajtur parasysh rekomandimet e lëna në vendimin paralajmërues të Komisionerit (bëhet fjalë për 2 institucione varësie).
- ⇒ Institucioni ka miratuar strukturën organizative të tij, duke përfshirë në të një pozicion pune për menaxhimin e burimeve njerëzore (bëhet fjalë për 1 institucion varësie).
- ⇒ Janë dërguar pranë DAP formularët e vlerësimit të punës për 2 anëtarë të TND, në zbatim të detyrës së lënë nga Komisioneri (bëhet fjalë për 2 institucione varësie).
- ⇒ Ka përfunduar marrëdhëniet e punësimit për shkak të mospërbushjes së kriterit të posaçëm të pozicionit të punës për **1** rast.
- ⇒ Është nxjerrë akti i deklarimit të statusit të nëpunësit civil në **3** raste.



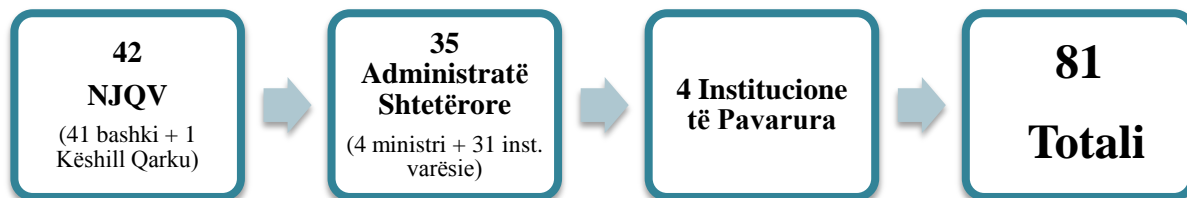
- ⇒ Njësia e Burimeve Njerëzor ka marrë masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit (*neni 65, pika 1/c*) në **42** raste.
- ⇒ Janë revokuar/anuluar aktet administrative për emërimet të kryera në kundërshtim me ligjin dhe janë ndërprerë marrëdhëniet e punësimit, në **144** raste.
- ⇒ Është deklaruar statusi i punësimit në **2** raste.
- ⇒ Janë përfshirë në kategorinë e nëpunësve civilë pozicionet e punës “*Specialist i QKB*”, për **3** raste të evidentuara në 1 bashki.
- ⇒ Ka përfunduar procesi i hartimit të përshkrimeve të punës për ato pozicione pune pjesë e shërbimit civil, ku janë konstatuar në mungesë (*të cilat i përkasin 1 bashkie*).



- ⇒ Njësia e Burimeve Njerëzor ka marrë masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit (*neni 65, pika 1/c*) në **5** raste.

Në mënyrë grafike, kjo situatë paraqitet si më poshtë:

Grafiku nr. 8.3 *Zbatimi i rekomandimeve sipas tipologjisë së institucioneve*



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

Tabela nr. 8.1 *Zbatimi i rekomandimeve të Komisionerit (rastet e mbikëqyrjeve/inspektimeve të përgjithshme/tematike)*

INSTITUCIONE	ZBATUAR PLOTËSISHT	ZBATUAR PJSËRISHT
Administratë shtetërore	35 (43%)	-
Njësi të qeverisjes vendore	42 (52%)	-
Institucione të pavarura	4 (5%)	-
TOTALI	81 (100%)	-

Në **9** subjekte (bëhet fjalë për 6 institucione varësie të administratës shtetërore dhe 3 njësi të qeverisjes vendore, bashki), për të cilat është duke vijuar procesi i verifikimit të vendimit paralajmërues të Komisionerit, rezulton se:

Në administratën shtetërore, Komisioneri ka kërkuar:

- ⇒ Të përfundojë procesi i miratimit të përshkrimeve të punës, në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar, siç parashikohet në pikën 19, të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, i ndryshuar (bëhet fjalë për 3 institucione varësie).
- ⇒ Të plotësohet dosja e personelit me formularin e vlerësimit të rezultateve në punë për periudhën e provës, si dhe me vendimin e eprorit direkt për konfirmimin e tyre si nëpunës civilë, për 2 nëpunës për të cilët periudha e provës ka përfunduar (bëhet fjalë për 1 institucion varësie).
- ⇒ Të kryhet vlerësimi i rezultateve në punë për anëtarët e TND-së (bëhet fjalë për 3 institucione varësie).
- ⇒ Të përfundojë marrëdhënia në shërbimin civil, për shkak të plotësimit të moshës për përfitimin e pensionit të pleqërisë, për 8 raste (bëhet fjalë për 2 institucione varësie).
- ⇒ Të plotësohet dosja e personelit të çdo nëpunësi civil, duke përfshirë në të, të gjitha dokumentet dhe të dhënat sipas lidhjeve 1 e 2, të VKM nr. 117, datë 05.03.2014, si dhe ato të evidentuara në mungesë nga Komisioneri (bëhet fjalë për 1 institucion varësie).
- ⇒ Të merren masat për të materializuar ndryshimet përkatëse në aktin nënligjor të krijimit të institucionit, në lidhje me marrëdhënien e punësimit për nëpunësit civil dhe administrimin e shërbimit civil në tërësi (bëhet fjalë për 2 institucione varësie).
- ⇒ Të anulohen aktet administrative që kanë dalë në kundërshtim me ligjin, gjatë procesit të vlerësimit të rezultateve të punës për 6 mujorin e dytë të vitit 2019 dhe procesi i vlerësimit të kryhet nga e para (bëhet fjalë për 1 institucion varësie).
- ⇒ Të materializohet në strukturë parimi i hierarkisë administrative në shërbimin civil, duke propozuar në strukturën pasardhëse, krijimin e njësisë organizative me emërtesën “Drejtori”, me qëllim që të sigurohet linja e raportimit nga nivelet e ulëta, në nivelin më të lartë (bëhet fjalë për 1 institucion varësie).
- ⇒ Të materializohen në formë shkresore, procedurat që kanë lidhje me menaxhimin e shërbimit civil dhe janë kryer vetëm në mënyrë elektronike, duke respektuar elementët që duhet të përmbajë kopja në letër e dokumentit elektronik (bëhet fjalë për 1 institucion varësie).

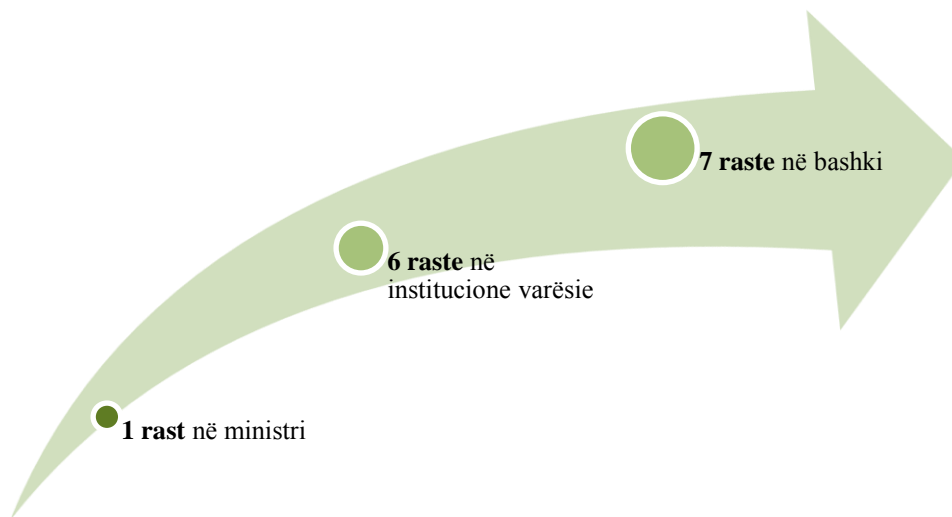
Në NJQV, Komisioneri ka kërkuar:

- ⇒ Të merren masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit (neni 65, pika 1/c) në 12 raste.

2. Zbatimi i vendimeve paralajmëruese të Komisionerit në fund të procesit të hetimit administrativ për rastet individuale

Gjatë periudhës objekt raportimi, paralelisht me ndjekjen e zbatimit të vendimeve paralajmëruese, të cilat kanë dalë në përfundim të procesit të mbikëqyrje/inspektimit të përgjithshëm apo tematik, Komisioneri ka ndjekur edhe zbatimin e vendimeve paralajmëruese të dala në përfundim të hetimit administrativ për rastet individuale. Për periudhën Janar – Dhjetor 2020, në procesin e mbikëqyrjes në vazhdim (*procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese*) janë përfshirë **14** raste individuale (nga të cilat, *1* rast i përket aparatit të ministrive, *6* institucioneve të varësisë dhe *7* bashkive). Në mënyrë grafike kjo situatë paraqitet si më poshtë:

Grafiku nr. 8.4 *Institucionet e përfshira në procesin e mbikëqyrjes në vazhdim për rastet individuale, të ndara sipas tipologjisë së institucioneve dhe numrit të rasteve*



Në përfundim të verifikimit të zbatimit të rekomandimeve të Komisionerit, procesi i verifikimit është përmbyllur me vendim të Komisionerit, ku ka rezultuar se të gjitha institucionet kanë zbatuar plotësisht detyrat e lëna në vendimin e paralajmërimit.

Ashtu siç e kemi evidentuar edhe në raportimet e mëparshme, nisur nga përpjekjet serioze të institucioneve të mbikëqyrura për të rregulluar situatën e paligjshmërisë në përputhje me detyrat e lëna nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese, mund të thuhet me bindje se roli i këtij institucioni është rritur ndjeshëm nga viti në vit, çka na motivon për të vazhduar gjithmonë e më shumë përpjekjet dhe angazhimin tonë në përmbushje të qëllimit të ligjit për krijimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike.

3. Komisioneri si palë në proceset gjyqësore

Komisioneri, edhe përgjatë vitit 2020, ka vijuar të marrë pjesë në gjykimet e zhvilluara nga gjykatat administrative në rrethe të ndryshme të vendit, i thirrur si palë e paditur apo

palë e tretë prej tyre, në rastet kur gjykimi ka pasur për objekt mosmarrëveshje që kanë të bëjnë me institute të ndryshme të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pavarësisht nëse ka pasur ose jo një vendimmarrje nga ana e tij për **59** raste.

Ashtu 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.

Pjesëmarrje 59 në procese gjyqësore

KAPITULLI IX

BASHKËPUNIMI INSTITUCIONAL DHE MARRËDHËNIET ME JASHTË

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.

Konkretisht, Komisioneri ka dhënë një kontribut të rëndësishëm nëpërmjet raportimeve të mëposhtme:

1. Raportim vjetor para Kuvendit të Shqipërisë në lidhje me veprimtarinë e institucionit
2. Raportim në kuadër të zbatimit të Rezolutës së Kuvendit të Shqipërisë për vlerësimin e veprimtarisë së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vitin 2019
3. Raportime periodike në kuadër të mekanizmit të ngritur pranë Kuvendit të Shqipërisë për monitorimin e zbatimit të rekomandimeve të institucioneve të pavarura (*raportime javore për periudhën maj – korrik, raportime në bazë 4-mujori, 6-mujori*)
4. Raportime periodike në kuadër të zbatimit të Planit të Veprimit të Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike 2015-2022
5. Raportim në kuadër të takimit të 9-të të Grupit të Posaçëm për Reformën në Administratën Publike
6. Raportim në kuadër të hartimit të kontributit të Qeverisë shqiptare për Raportin e Progresit të Komisionit Evropian për Shqipërinë
7. Raportim në kuadër të takimit të 11-të Komitetit të Stabilizim-Asociimit Bashkimi Evropian – Shqipëri

KAPITULLI X

BURIMET NJERËZORE DHE MENAXHIMI FINANCIAR GJATË VITIT 2020

1. Administrimi i burimeve njerëzore

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

Gjatë periudhës gjashtë vjeçare, që nga fillimi i funksionimit, ky institucion është përpjekur vazhdimisht të përmbushë të gjitha detyrat që i ka ngarkuar ligji me profesionalizëm, paanësi dhe brenda afateve të arsyeshme, pavarësisht faktit se burimet njerëzore, kapacitetet logjistike (*aktualisht funksionon 1 mjet transporti*) dhe buxheti për dieta dhe shërbime kanë qënë të limituara, krahasuar me volumin e madh të punës që është realizuar nga ky institucion, dhe që vijon të rritet me ritme të shpejta, në koherencë me dinamikën e lartë të veprimeve në drejtim të reformimit të administratës publike në tërësi dhe të shërbimit civil në veçanti.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil është një nga institucionet që kanë një rol të veçantë në zhvillimin e reformës në administratën publike, ecuria e së cilës, është një indikator i rëndësishëm për përmirësimin e standardeve drejt atyre të Bashkimit Evropian.

Edhe pse me kushtet e një stafi dhe logjistikë të kufizuar, Komisioneri ka arritur që ta shtrijë veprimtarinë e tij në zbatim të kompetencave lëndore dhe tokësore, në të gjithë territorin e vendit, duke mundësuar komunikimin dhe ndërveprimin me të gjitha njësitë përgjegjëse, të institucioneve që janë pjesë e sistemit të shërbimit civil.

Këto punë janë realizuar me angazhimin maksimal të stafit të Komisionerit, duke përfshirë në procesin e mbikëqyrjes të gjitha burimet njerëzore (12 inspektorë), specialistët e Drejtorisë për Çështjet Juridike dhe Marrëdhëniet me Jashtë (4 specialistë), si dhe 5 nëpunës të nivelit të mesëm dhe të lartë drejtues, të cilët përballojnë të gjitha proceset e nisura të mbikëqyrjes dhe inspektimit, zbatojnë një afat të arsyeshëm për përfundimin në kohë të tyre, ndjekin më tej dhe verifikimin e informacioneve të ardhura në drejtim të Komisionerit, ndjekin çështjet në Gjykatë, si dhe kontrollojnë realizimin e detyrave të lëna nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese.

Zbatimi dhe respektimi i legjislacionit të shërbimit civil ka qenë dhe mbetet një nga aspektet kryesore të menaxhimit në tërësi të burimeve njerëzore të institucionit. Gjatë vitit 2020, janë kryer me sukses dy procedura rekrutimi në kategorinë “Pranim në shërbimin civil”, për plotësimin e 1 (një) vendi vakant në Drejtorinë e Inspektimit dhe Hetimit Administrativ dhe 1 (një) vendi vakant në Drejtorinë e Çështjeve Juridike dhe Mardhenjeve me Jashtë, si dhe një procedurë rekrutimi në kategorinë “Lëvizje paralele”, duke plotësuar 1 (një) vend vakant në Drejtorinë e Inspektimit dhe Hetimit Administrativ.

Në zbatim të Planit Vjetor të Trajnimeve, pranë Shkollës Shqiptare të Administratës Publike është realizuar: 1 (një) trajnim i detyrueshëm në kuadër të trajnimit “Prezantim me Administratën Publike”, për një nëpunës civil në periudhë prove.

Institucioni i Komisionerit, në strukturën e tij aktuale, përfaqësohet në nivele të konsiderueshme në favor të gjinisë femërore, si në nivel specialistësh, ashtu edhe drejtuesish. Raporti i femrave ndaj meshkujve në totalin e punonjësve (nëpunës civil dhe punonjës administrativë të kontraktuar të përkohshëm) është 77% femra dhe 23% meshkuj, ndërkohë që ky raport vetëm në nivel drejtuesi, është 70% femra dhe 30% meshkuj.

2. Realizimi i treguesve ekonomiko-financiarë për vitin 2020

Gjatë vitit 2020, Komisioneri është përpjekur të administrojë me efektivitet dhe efikasitet fondet e alokuara nga Buxheti i Shtetit, duke respektuar në mënyrë rigorozë parimet dhe rregullat e menaxhimit financiar, në përputhje me legjislacionin në fuqi, duke pasur parasysh:

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

Në lidhje me procedurat e prokurimit publik gjatë vitit 2020 janë realizuar me sukses 20 procedura; 2 (dy) prokurime me vlerë të vogël dhe 18 (tetëmbëdhjetë) blerje me

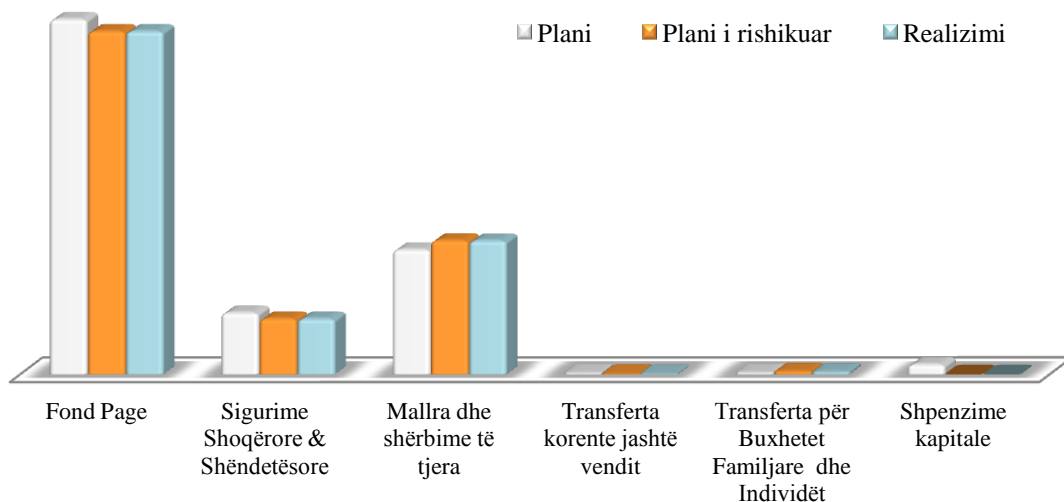
vlerën nën 100 000 lekë (pa tvsh). Procedurat janë realizuar sipas legjislacionit të hartuar dhe miratuar nga Agjencia e Prokurimit Publik si dhe nga urdhërat, manualët, udhëzimet dhe rekomandimet e publikuara në faqen zyrtare gjatë gjithë vitit 2020.

Në zbatim të ligjit nr. 88/2019 “Për buxhetin e vitit 2020”, Udhëzimit të Ministrit të Financave nr. 9, datë 20.03.2018 “Për procedurat standarde të zbatimit të buxhetit “, të ndryshuar, Udhëzimit plotësues të Ministrit të Financave nr. 2, datë 20.01.2020 “Për zbatimin e buxhetit të vitit 2020”, i ndryshuar, Aktit Normativ nr. 15, datë 15.04.2020 “Për disa ndryshime dhe shtesa në Ligjin 88/2019 “Për buxhetin e vitit 2020”, fondet buxhetore të miratuara, të alokuara dhe të realizuara për Komisionerin për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vitin 2020 paraqiten si më poshtë vijon:

Tabela nr.10.1 Plani dhe Realizimi i buxhetit për vitin 2020

Llog. Ekonomike	Përshkrimi	Plani i buxhetit viti 2020 (në mijë lekë)	Plani i rishikuar buxhetit viti 2020 (në mijë lekë)	Realizimi i buxhetit viti 2020 (në mijë lekë)
600	Fond Page	36,100.0	34,870.0	34,869.1
601	Kontributi për Sigurime Shoqërore dhe Shëndetësore	6,250.0	5,649.0	5,638.7
602	Mallra dhe shërbime të tjera	12,676.0	13,600.3	13,583.7
605	Transferta korente jashtë vendit	200.0	106.7	106.7
606	Transferta për Buxhetet Familjare dhe Individët	240.0	340.0	300.0
230-231	Shpenzime kapitale	1,000.0	0	0
	Pajisje zyre dhe elektronike	1,000.0	0	0
	TOTALI	56,466.0	54,566.0	54,498.2
	Në % kundrejt totalit			99.87 %

Grafiku nr. 10.1 Plani dhe Realizimi i buxhetit për vitin 2020



Sipas artikujve kontabël, realizimi i fondeve paraqitet:

- ➔ Fondi i Pagave dhe i Sigurimeve Shoqërore & Shëndetësore, (600-601), në vlerën 40,507.8 mijë lekë, ose 99.98 % e fondeve të alokuara.
- ➔ Fondi për Shpenzime Korente të tjera (602-606), në vlerën 13,4990.4 mijë lekë, ose 99.6 % të fondeve të alokuara. Ky fond është realizuar për:
 - Shlyerjen e detyrimeve ndaj shtetit, si detyrime energji elektrike, ujë, shërbime bankare, postare e telefonike.
 - Shpenzime për blerje furnizime të ndryshme si kanceleri, materiale për pastrim, bojë dhe tonera për funksionim e pajisjeve printera, fotokopje, etj.
 - Shpenzime për ekzekutim të vendimeve gjyqesore.
 - Shpenzime në funksion të realizimit të qëllimit të Komisionerit, sigurimit të standardeve të njëjta në zbatimin e ligjit për shërbimin civil, në të gjitha institucionet që veprojnë sipas ligjit, nëpërmjet mbikëqyrjes së menaxhimit të shërbimit civil.

KAPITULLI XI

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

Bazuar në përvojën e krijuar gjatë zhvillimit të kompetencës ligjore të mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil, të parashikuar në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, Komisioneri ka raportuar në vijimësi, se ka ardhur momenti për të ndërhyrë në përmbajtjen e ligjit për nëpunësin civil, në drejtim të saktësisimit dhe plotësisimit të disa dispozitave specifike, me qëllim që të sigurohet rritja e nivelit të zbatimit të tij në praktikë, duke evidentuar njëkohësisht edhe argumentet që e mbështesin nevojën për ndryshim, si edhe propozime konkrete.

Në kushtet kur ndryshimi ligjor ende nuk ka ndodhur, në rezolutën e Kuvendit, për miratimin e veprimtarisë së KMSHC gjatë vitit 2019, është lënë si detyrë që gjatë vitit 2020, Komisioneri të gjejë mekanizmat e duhur për të paraqitur në Kuvend propozimet për ndryshimet në këtë ligj.

Për të siguruar zbatimin e këtij rekomandimi, menjëherë pas botimit të Rezolutës së Kuvendit, Komisioneri, nëpërmjet shkresës nr. 567, datë 26.06.2020, ka nisur bashkëpunimin me Departamentin e Administratës Publike, duke pasur në vëmendje parashikimet e pikës 1 të nenit 7 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ku parashikohet në mënyrë të shprehur se ky institucion, ndër të tjera a) përgatit dhe mbikëqyr zbatimin e politikave shtetërore në shërbimin civil; b) përgatit projekt-aktet ligjore dhe nënligjore për shërbimin civil.

Ky proces është zhvilluar duke bashkëpunuar ngushtësisht edhe me ekspertët e projektit IPA 2014, pasi një objektiv i rëndësishëm i këtij projekti në mbështetje të reformës në shërbimin civil, është edhe identifikimi i nevojave për ndryshime ligjore në legjislacionin që rregullon marrëdhënien e punës në shërbimin civil, ku përfshihet ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij.

Gjatë vitit 2020, me miratimin e Vendimit nr. 833, date 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”, akt i cili shfuqizoi VKM-në nr. 117, datë 05/03/2014, është shënuar një ndryshim i rëndësishëm i rregullave të përmbajtjes dhe administrimit të dosjeve të personelit dhe të menaxhimit të regjistrit qendror të personelit.

Nëpërmjet këtij vendimi, ndër të tjera përveç adresimit të problematikave që ishin vënë re në lidhje me dosjen e personelit apo të adresimit të ndryshimeve të ndodhura në lidhje me ndërveprimin e HRMIS me sisteme të tjera, kryesisht sistemin e thesarit, risi është miratimi i bazës ligjore për platformën e bashkëpunimit “*administrata.al*”, si një element shumë i rëndësishëm në funksion të zbatimit të unifikuar të proceduarve të

menaxhimit të burimeve njerëzore në të gjitha institucionet pjesë të shërbimit civil, i cili ka qenë një shqetësim i vazhdueshëm i Komisionerit, i ngritur gjatë raportimeve në vite.

Gjithashtu, nëpërmjet këtij akti është vendosur tashmë detyrimi i të gjitha institucioneve pjesë të shërbimit civil për raportimin e indikatorëve të menaxhimit të burimeve njerëzore nëpërmjet platformës, si dhe është njohur ligjërisht HRMIS dhe platforma e bashkëpunimit “*administrata.al*”, si mjet kontrolli për Komisionerin dhe DAP-in për ushtrimin e funksioneve të tyre lidhur me zbatimin e legjislacionit për nëpunësin civil.

Implementimi i platformës është një sfidë e vështirë si për institucionet që duhet ta popullojnë me të dhëna si dhe të përdorin facilitetet e saj, pasi kërkon staf të përgatitur dhe të trajnuar, ashtu edhe për DAP që duhet ta konsolidojë dhe më tej administrojë atë, ashtu edhe për Komisionerin, i cili duhet të jetë koordinator i institucioneve me tipologji të ndryshme, të pavarura nga njëra tjetra në veprimtarinë e tyre të menaxhimit të burimeve njerëzore, për të vënë atë në efijencë.

Pas miratimit të bazës ligjore të funksionimit të platformës dhe pas përfundimit nga ana e projektit IPA 2014, të setit të indikatorëve dhe pasaportës për secilin indikator, që është një proces në vijim, DAP po punon për përfshirjen e tyre në platformë me synimin që gjatë vitit 2021 institucionet të fillojnë të raportojnë nëpërmjet saj.

Sa i takon ndryshimeve në ligjin për nëpunësin civil, është parashikuar nga Departamenti i Administratës Publike, që të paraqiten si draft për tu miratuar në Kuvend, në katër mujorin e fundit të vitit 2021.

Në takimet e përbashkëta të zhvilluara gjatë vitit 2020, është punuar për të përcaktuar qartë se çfarë duhet të ndryshohet, duke e fokusuar punën sidomos tek dispozitat që Komisioneri ka evidentuar me probleme gjatë mbikëqyrjes. Fokusi i diskutimit kanë qenë institutet ligjore që rregullojnë zbatimin e vendimeve gjyqësore, si dhe vlerësimin e arritjeve në punë. Këto ndryshime tashmë janë planifikuar nga DAP-i për t’u realizuar në katër mujorin e fundit të vitit 2021.

Po kështu, nga ana e DAP janë planifikuar përgjatë katër mujorit të fundit të vitit 2021 edhe ndryshime në dy akte nënligjore që rregullojnë aspekte të rëndësishme të administrimit të shërbimit civil:

- Vendimi nr. 142/2014, i Këshillit të Ministrave, i ndryshuar, i cili rregullon formatin e përshkrimeve të punës dhe metodologjinë e vlerësimit të pozicioneve të punës për efekt klasifikimi;
- Vendimi nr. 109/2014, të Këshullit të Ministrave, në lidhje me procesin e vlerësimit të rezultateve në punë.

Këto kanë qenë dy aspekte të rëndësishme, për të cilat Komisioneri ndër vite ka evidentuar nevojën për ndryshim në bazën ligjore që i rregullon ato dhe me parashikimet përkatëse në draftin e akteve të reja, gjenden të materializuara edhe propozimet konkrete të Komisionerit për ndryshimin e tyre.

Në këto rrethana, Komisioneri raporton se DAP është duke punuar për të aplikuar në disa drejtime ndryshime në ligjin për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, të cilat kushtëzohen nga përfundimi i të gjitha produkteve të projektit IPA, që mund të implikojnë ndryshime të tjera në ligj së pari, e më pas në aktet nënligjore të tij.

Dy institucionet tona, DAP dhe KMSHC, po punojnë intensivisht për të evidentuar të gjitha ndryshimet që nevojitet te bëhen, për të arritur në një draft të ndryshimit dhe dërgimin e tij për miratim në Këshillin e Ministrave (si draft për t'u dërguar në Kuvend), brenda katër mujorit të fundit të vitit 2021.

KAPITULLI XII

NIVELI I ZBATIMIT TË REZOLUTËS SË KUVENDIT 2019

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”, më poshtë rendit zbatimin e rekomandimeve të Rezolutës së Kuvendit të vitit 2019, për vlerësimin e veprimtarisë së institucionit.

Për vitin 2019, Kuvendi i Shqipërisë kërkon nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil që:

1. - Të gjejë mekanizmat e duhur për të adresuar pranë Kuvendit të Shqipërisë nismën për ndryshimet ligjore në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Për të siguruar zbatimin e këtij rekomandimi, menjëherë pas botimit të Rezolutës së Kuvendit, Komisioneri, nëpërmjet shkresës nr. 567, datë 26.06.2020, ka nisur bashkëpunimin me Departamentin e Administratës Publike, duke pasur në vëmendje parashikimet e pikës 1 të nenit 7 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ku parashikohet në mënyrë të shprehur se ky institucion, ndër të tjera **a)** përgatit dhe mbikëqyr zbatimin e politikave shtetërore në shërbimin civil; **b)** përgatit projekt-aktet ligjore dhe nënligjore për shërbimin civil.

Ky proces është zhvilluar duke bashkëpunuar ngushtësisht edhe me ekspertët e projektit IPA 2014, pasi një objektiv i rëndësishëm i këtij projekti është edhe identifikimi i nevojave për ndryshime ligjore në legjislacionin që rregullon marrëdhënien e punës në shërbimin civil, ku përfshihet ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij.

Gjatë vitit 2020, me miratimin e Vendimit nr. 833, date 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”, vendim i cili shfuqizoi VKM-në nr. 117, date 05/03/2014, është shënuar një ndryshim i rëndësishëm i rregullave të përmbajtjes dhe administrimit të dosjeve të personelit dhe të regjistrit qendror të personelit.

Nëpërmjet këtij vendimi, ndër të tjera përveç adresimit të problematikave që ishin vënë re në lidhje me dosjen e personelit apo të adresimit të ndryshimeve të ndodhura në lidhje me ndërveprimin e HRMIS me sisteme të tjera, kryesisht sistemin e thesarit, risi

është miratimi i bazës ligjore për platformën e bashkëpunimit “*administrata.al*” si një element shumë i rëndësishëm në funksion të zbatimit të unifikuar të proceduarve të menaxhimit të burimeve njerëzore në të gjitha institucionet pjesë të shërbimit civil.

Sa i takon ndryshimeve në ligjin për nëpunësin civil, është parashikuar nga Departamenti i Administratës Publike, që të paraqiten si draft për tu miratuar në Këshillin e Ministrave, (*për tu paraqitur më tej ne Kuvend*), në katër mujorin e fundit të vitit 2021.

Me hollësi, veprimtaria e institucioneve tona në lidhje me ndryshimet ligjore është paraqitur në përmbajtjen e raportit, në rubrikën ku janë analizuar ndryshimet ligjore.

2. - Të fillojë me përparësi administrimin e të dhënave nga zbatimi i VKM-së nr. 766, datë 26.12.2018, “Për punësimin e studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”, për vitin 2019, me qëllim vlerësimin e ndikimit të këtij akti në shërbimin civil.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Komisioneri, në zbatim të kësaj detyre, me shkresën nr. 568, datë 26.06.2020, ka kërkuar nga Departamenti i Administratës Publike të dhëna në lidhje me punësimin e studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil, sipas akteve nënligjore që e rregullojnë këtë aspekt (*VKM nr. 766, datë 26.12.2018, etj.*), për vitin 2019, duke e shtrirë këtë proces edhe përgjatë vitit 2020.

Pasi janë administruar të dhënat nga Departamenti i Administratës Publike, Komisioneri ka hartuar një raport vlerësimi për ndikimin e këtij akti nënligjor në shërbimin civil dhe e ka miratuar me vendimin nr. 18, datë 25.02.2021, të cilin ja ka dërguar për njoftim edhe Departamentit të Administratës Publike. Ky raport do ti dërgohet Kuvendit si aneks i raportimit vjetor.

3. - Të intensifikojë procesin e verifikimit të zbatimit të vendimeve pas përfundimit të afatit të paralajmërimit për rregullimin e ligjshmërisë për institucionet që kanë nëpunës të cilët kanë arritur moshën e pensionit dhe duhet të kishin ndërprerë në kohë marrëdhëniet juridike dhe financiare, duke rritur ndërveprimin në kohë edhe me Departamentin e Administratës Publike për të bërë të mundur mospërsëritjen e situatave të tilla.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Gjatë vitit 2020, është komunikuar me 173 institucione, të cilat i janë përgjigjur në masën 100% kërkesës së Komisionerit për informacion në lidhje me rastet e nëpunësve që cilët kanë arritur moshën e pensionit dhe duhet të kishin ndërprerë në kohë marrëdhëniet juridike dhe financiare dhe janë evidentuar 171 raste të tilla.

Nga këto raste, rezulton se në 137 raste ose 80.1% të tyre, aktualisht është përfunduar marrëdhënia e punësimit në shërbimin civil, ndërsa 34 raste ose 19.9%, janë në proces të rikthimit të ligjshmërisë dhe në përfundim të afatit të lënë në vendimet paralajmëruese, do të njoftojnë Komisionerin për ecurinë e procesit.

Bashkëpunimi me Departamentin e Administratës Publike ka qenë në nivele të larta dhe reagimi i institucioneve ka qenë i menjëhershëm si në drejtim të komunikimit fillestar me Komisionerin, ashtu edhe për ndreqjen e shkeljeve të konstatuara në lidhje me këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil, duke zbatuar vullnetarisht të gjitha vendimet paralajmëruese, brenda afatit të vendosur.

Komisioneri e ka përfshirë në planin vjetor të veprimtarisë së tij edhe për vitin 2021, monitorimin e zbatimit të ligjit në këtë fushë të administrimit të shërbimit civil, për të gjithë subjektet që janë pjesë e këtij sistemi, të cilat tashmë raportojnë në kohë reale për situatën.

4. - Të vijojë procesin e hetimit administrativ për rastet individuale të konstatuara në shkelje të ligjit për proceset e rikthimit të nëpunësve civilë gjyqftues në detyrë, si dhe të vlerësohet mundësia e ndërtimit të një databaze të përgjithshme të rekordeve historike, që të përfshijë aktet e largimit nga shërbimi civil të gjyqftuesve.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Kjo detyrë i është ngarkuar Komisionerit nga Kuvendi fillimisht në vitin 2018, dhe ka vijuar edhe përgjatë vitit 2020, duke treguar një vëmendje e posaçme në drejtim të zhvillimit të procesit në institucionet e administratës vendore, duke përfshirë bashkitë dhe këshillat e qarkut, në kushtet kur gjatë vitit 2019, është ndjekur me përparësi ky proces në institucionet e administratës shtetërore.

Deri në datën 31 dhjetor 2020, për administratën vendore janë evidentuar dhe analizuar 222 vendime gjyqësore, në favor të nëpunësve, të cilët kanë fituar të drejtën për tu rikthyer në shërbimin civil, të ndara në vijim sipas tipologjisë së institucioneve:

- në 61 bashkitë e vendit janë evidentuar 143 vendime që kanë marrë formë të prerë, në zbatim të të cilave nëpunësit civilë janë regjistruar në listë pritje dhe ka filluar të likujdohet detyrimi i tyre financiar që rrjedh nga vendimi gjyqësor.

Për këto vendime njësia përgjegjëse ka vepruar për 50 raste, duke riuatuar nëpunësit gjyqfitues në një pozicion të shërbimit civil dhe rastet e tjera (93 raste) vijnë ende të jenë në listë pritje. Evidentojmë faktin se nga 61 Bashki të vendit, aktualisht i kanë ekzekutuar të gjitha vendimet gjyqësore 50 prej tyre dhe në 11 institucione vijon procesi.

- në 12 institucionet këshilla qarku, janë evidentuar 79 vendime që kanë marrë formë të prerë, në zbatim të të cilave nëpunësit civilë janë regjistruar në listë pritje dhe ka filluar të likuidohet detyrimi i tyre financiar që rrjedh nga vendimi gjyqësor.

Për këto vendime, njësia përgjegjëse ka vepruar në 56 raste, duke riuatuar nëpunësit gjyqfitues në një pozicion të shërbimit civil dhe rastet e tjera (23 raste) vijnë ende të jenë në listë pritje. Në lidhje me këto institucione (12 këshilla qarku), aktualisht i kanë ekzekutuar të gjitha vendimet gjyqësore 6 prej tyre dhe 6 institucione të tjera vijnë procesin.

Ashtu si paraqit edhe më sipër, konstatohet se institucionet kanë kryer veprime konkrete për të njohur dhe shlyer detyrimet e tyre ligjore, çka materializohet në faktin se nëpunësit gjyqfitues tashmë janë evidentuar dhe janë regjistruar në listë pritje, e më tej është vepruar nëpërmjet riuatimit të tyre në pozicione ku ata i plotësojnë kërkesat për vendin e punës, ndërkohë që vijon pagesa e detyrimeve financiare për punonjësit që ende nuk është mundësuar përfshirja e tyre në një pozicion të rregullt të shërbimit civil.

Komisioneri është duke punuar intensivisht, në bashkëpunim të ngushtë me institucionet përkatëse, për të mundësuar emërimin e të gjithë punonjësve që kanë fituar të drejtën për tu rikthyer në shërbimin civil, me qëllim që ata të paguhen për një punë konkrete që do të kryejnë dhe jo për shkak të një vendimi gjyqësor.

Ky është një proces që gjatë aplikimit në praktikë ka reflektuar probleme të cilat nuk kanë lejuar ecurinë e tij me ritme më të shpejta, zgjidhja e të cilave kërkon një ndërhyrje të shpejtë për përmirësimin dhe zhvillimin e akteve ligjore dhe nënligjore, e cila tashmë është planifikuar për tu paraqitur si draft në Kuvend nga ana e DAP, brenda 4 muajve të fundit të vitit 2021.

Procesi paraqitet në dinamikë të përhershme për shkak të veprimeve administrative që kryejnë çdo ditë subjektet e ngarkuara me ligj për zbatimin e vendimeve gjyqësore (*Komisionet e Posaçme dhe njësia përgjegjëse*), e po ashtu edhe për shkak të vendimeve që dalin në vazhdim nga gjykatat. Për këtë arsye ky proces është përfshirë në planin e punës për vitin 2021 të Komisionerit dhe ndiqet në kohë reale nëpërmjet raportimeve të institucioneve.

Në lidhje me kërkesën e Kuvendit për ndërtimin e një databaze të përgjithshme të rekordeve historike, që të përfshijë aktet e largimit nga shërbimi civil të gjyqfituesve, aktualisht Komisioneri e ka krijuar një të tillë, të cilën është duke e përshtatur me

kërkesat e një rubrike të posaçme në platformën e bashkëpunimit “administata.al”, e cila tashmë, për shkak të ndryshimeve të aktit nënligjor, është e detyrueshme për t’u populluar me të dhëna nga të gjitha subjektet e sistemit të shërbimit civil.

Komisioneri do të mbështesë institucionet në këtë rast, me qëllim që të kuptojnë dhe aplikojnë drejt kërkesat për hedhjen e të dhënave, për të mundësuar krijimin e një baze të dhënash sa më të saktë, që të krijojë akses edhe për njohjen e aspektit historik të rekordeve.

5. - Të punojë për krijimin e metodologjisë për përcaktimin e afateve pjesë e dispozitivëve urdhërues të vendimeve për rivendosjen e ligjshmërisë, me qëllim reduktimin e kostove buxhetore.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Me vendimin nr. 951, datë 29.12.2020, Komisioneri ka miratuar Metodologjinë për përcaktimin e afatit si pjesë e dispozitivit urdhërues të vendimit për rivendosjen e ligjshmërisë, e cila tashmë është e detyrueshme dhe do të aplikohet gjatë veprimtarisë mbikëqyrëse të institucionit. Ky akt do të dërgohet Kuvendit si aneks i raportimit vjetor.

6. - Të rrisë transparencën duke mundësuar zhvillimin e një komunikimi interaktiv me qytetarin nëpërmjet faqes zyrtare të internetit, si një nga mjetet e depozitimit të ankesave/informacioneve.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Tashmë në faqen zyrtare ne internet të institucionit është formalizuar rubrika për komunikimin interaktiv me qytetarin.

Figura 12.1. Forma e komunikimit interaktiv me qytetarin, dukja në faqen kryesore

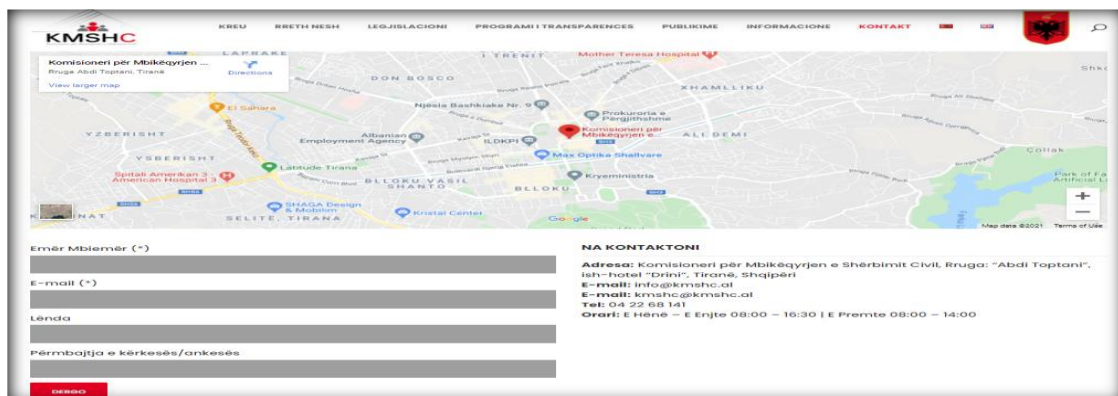


Figura 12.2 *Forma e komunikimit interaktiv me qytetarin, rubrika specifike*



7. - Të krijojë dhe të bëjë publik, jo më vonë se 6-muaj nga data e miratimit të kësaj rezolute, një regjistër me ankesat/informacionet e marra nga institucioni, në të cilën të evidentohet edhe statusi i tyre, duke respektuar rregullat e transparencës dhe të mbrojtjes së të dhënave personale.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Tashmë Komisioneri e ka krijuar dhe publikuar në faqen zyrtare në internet një regjistër me informacionet/ankesat që kanë ardhur në adresë të Komisionerit ku evidentohet statusi i tyre, duke respektuar rregullat e transparencës dhe mbrojtjes së të dhënave personale.

Figura 12.3 *Rregjistri për ankesat/informacionet e marra nga institucioni për vitin 2020*



Nr.	Data e regjistrimit	Ankuesi/kërkuesi	Institucioni	Lënda	Akti i përfundimit
1	06.01.2020	M.B.	Drejtoria Vendore e Policisë	Ankesë për procedurën e konkurrimit	Arkivohet
2	07.01.2020	M.H	Bashkia Lezhë	Verifikim i ligshmërisë së marrëdhënies së punësimit	Vendim Nr.29 datë 27.02.2020
3	07.01.2020	A.G.	Drejtoria e Përgjithshme e Doganave	Transferim i përkohshëm	Arkivohet
4	07.01.2020	V.C.	Autoriteti i Mbrojtjes së Lojrave të Fatit	Verifikim i pretendimeve se ndaj saj janë kryer veprime që kanë cenuar dinjitetin personal dhe profesional	Arkivohet
5	10.01.2020	Xh.L.	Bashkia Kamëz	Verifikim për konfirmim statusi	Arkivohet
6	13.01.2020	A.L.	Akademia e Shkencave	Masë disiplinore largim nga shërbimi civil	Arkivohet
7	13.01.2020	G.Sh.	Autoriteti i Aviacionit Civil	Denoncim për rregullsinë e pozicionit të punës	Arkivohet

8. - Të rikonceptojë rubrikat “Vendime” dhe “Raport mbikëqyrje-inspektim”, duke mundësuar krijimin e një databaze me qëllim lehtësimin e aksesit dhe njohjes së vijueshmërisë së inspektimeve të kryera dhe vendimeve të nxjerra për këto inspektime brenda vitit 2020.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Rubrikat “Vendime” dhe “Raport mbikëqyrje-inspektim”, janë rikonceptuar me qëllim krijimin e një databaze për të lehtësuar aksesin dhe njohjen e vijueshmërisë së inspektimeve të kryera dhe vendimeve të nxjerra për këto inspektime.

Figura 12.4 Baza e të dhënave për vendimet e Komisionerit gjatë mbikëqyrjes/inspektimit për vitin 2020

MBIKËQYRJJE/INSPEKTIME 2020				
Nr.	Vendim për fillimin e mbikëqyrjes	Raporti Përfundimtar i Institucionit	Vendim paralajmërimi	Vendim për përfundimin e mbikëqyrjes
1	Bazuar në Rezolutën e Kuvendit	Bashkia Fier	Vendim Nr.2 datë 21.01.2020 Vendim Nr.9 datë 07.02.2020	Zbatuar pjesërisht, në vijim për proceset që për arsye objektive kanë nevojë për kohë
2	Bazuar në Rezolutën e Kuvendit	Ministria e Financave dhe Ekonomisë	Vendim Nr.3 datë 21.01.2020	Zbatuar plotësisht
3	Bazuar në Rezolutën e Kuvendit	Autoriteti i Konkurrencës	Vendim Nr.4 datë 21.01.2020	Zbatuar plotësisht
4	Bazuar në Rezolutën e Kuvendit	Këshilli i Lartë Gjyqësor	Vendim Nr.5 datë 21.01.2020	Zbatuar plotësisht
5	Bazuar në Rezolutën e Kuvendit	Kontrolli i Lartë i Shtetit	Vendim Nr.6 datë 21.01.2020	Zbatuar plotësisht
6	Bazuar në Rezolutën e Kuvendit	Drejtoria e Përgjithshme e Doganave	Vendim Nr.7 datë 21.01.2020	Zbatuar plotësisht

KAPITULLI XIII

KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

Veprimtaria e Komisionerit gjatë vitit 2020 është përshtatur me kushtet dhe rrethanat e krijuar për shkak të pandemisë Covid 19, duke u kujdesur në mënyrë të veçantë që të mos cenohet funksionimi normal i institucionit dhe të realizohen kompetencat ligjore për të mbikëqyrur administrimin e shërbimit civil në institucionet që punësojnë nëpunës civilë.

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. 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 kanë qenë 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; 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; aspekte të ndryshme që kanë të bëjnë me rritjen e transparencës në drejtim të njohjes së publikut me veprimtarinë e Komisionerit e çështje të tjera që kanë lidhje me realizimin e kompetencës së mbikëqyrjes dhe zbatimit të detyrave të lëna në Rezolutën e Kuvendit.

Gjatë veprimtarisë së tij, Komisioneri ka evidentuar vështirësitë që hasen gjatë veprimtarisë së njësive përgjegjëse, të cilat janë të ngarkuara për të realizuar procese të vështira ligjore që kërkojnë përgatitje të lartë profesionale dhe eksperiencë në zgjidhjen e problemeve, ndërkohë që mungojnë mjetet që do ti ndihmojnë këto organe për të kryer funksionet e tyre, të tilla si manualet sqaruese apo aktet nënligjore shteruese që rregullojnë aspekte të ndryshme të punës së tyre gjatë administrimit të shërbimit civil. 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.

Sipas pohimit të nëpunësve që kryejnë detyrat në përbërje të njësisë përgjegjëse, në mjaft raste, punën e tyre e vështirëson edhe reagimi i vonuar i menaxherëve të ngarkuar prej ligjit me detyra specifike të tilla si vlerësimi i punës, përshkrimi i punës, aktet që përmbyllin procesin e konfirmimit, etj., duke pritur që detyrat e tyre ti realizojë njësia përgjegjëse.

Nga ana tjetër, 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 ekzekutimit të vendimeve gjyqësore, i cili ka qenë një proces i ndjekur me prioritet nga Komisioneri.

Aktualisht janë evidentuar të gjitha rastet e vendimeve gjyqësore në administratën vendore dhe në të gjitha rastet nëpunësit gjyqfitues janë regjistruar në listën e pritjes dhe paguhen sipas përcaktimit të dispozitivit të vendimit gjyqësor. Sfidat në këtë proces është emërimi i gjyqfituesve në një pozicion të rregullt në shërbimin civil me qëllim që të paguhen për punën e tyre e jo për shkak të një vendimi gjyqësor.

Në administratën vendore ende vijon të konstatohen probleme në lidhje me administrimin e shërbimit civil, megjithëse ka zhvillime të dukshme sidomos në drejtim të shpalljes së pozicioneve të punës për tu plotësuar nëpërmjet konkurrimit, si dhe të futjes së proceseve të administrimit të shërbimit civil në korniza procedurale.

Problemet në këtë fushë, në përgjithësi për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil dhe në aspekte të veçanta të tij mbeten si më poshtë:

Në përgjithësi në zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil:

- Zbatimi i legjislacionit të shërbimit civil në nivel lokal, sidomos në bashkitë me një numër të kufizuar të banorëve, mbetet ende në nivele të ulëta, megjithëse mund të identifikohen praktikatat e mira dhe premtuese në disa prej bashkive, kryesisht atyre të kategorizuara si bashki të nivelit të parë;
- Numri i stafit të MBNJ në bashki dhe kapacitetet e tyre janë të kufizuara;
- Niveli i ndërgjegjësimit dhe njohurive mbi elementet specifike të menaxhimit të burimeve njerëzore për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil ka nevojë për tu përmirësuar në mesin e stafit të MBNJ;
- Zbatimi i procedurave të përshtatshme konkurruese të rekrutimit ose promovimit ka nisur të paraqitet në trende pozitive, por ende evidentohen raste kur në bashki nuk e kryejnë rekrutimin në nivelin hyrës (ekzekutiv) ashtu si kërkohet nga legjislacioni, ndërsa procedurat e rekrutimit bazuar në pozicion organizohen vetëm për disa vende pune dhe në një qasje jo formale;
- Fenomeni i zbatimit të kontratës së punës për pozicione të shërbimit civil është ende evident, edhe pse më i ulët se në vitet paraardhëse.
- Bashkitë ankohen për pamundësinë e rekrutimit/mbajtjes së stafit për pozicione/profesione të caktuara, për shkak të nivelit të kërkuar të arsimit (*arsim i lartë*) të imponuar nga legjislacioni sekondar për shërbimin civil (*aktet nënligjore që rregullojnë fushën e rekrutimit, pagës dhe përshkrimit të punës*).

Në lidhje me strukturat dhe funksionet:

- Zbatimi i dispozitave ekzistuese ligjore dhe standardeve ligjore për përgatitjen e strukturave organizative të administratës së bashkisë është i mangët;
- Strukturat e administratës së bashkisë, përfshihen në ndryshime të shpeshta të pajustificuara që ndikon seriozisht procesin e përgatitjes së përshkrimit të vendeve të punës ose zbatimin e duhur të legjislacionit të shërbimit civil. Evidentohen raste kur, struktura organizative ndryshohet sapo është ndërtuar, apo shumë shpesh, të paktën një herë në vit gjatë procesit të aprovimit të buxhetit / vitit fiskal dhe / ose disa herë gjatë vitit, pa ndonjë arsye të dukshme ose logjike;
- Ristrukturimi kryhet në baza *ad hoc* (sipas rastit) dhe nuk ka një pasojë logjike të një vlerësimi paraprak të nevojave ose analizave të performancës së strukturës ekzistuese organizative;
- Disa nga standardet ligjore detyruese (që rrjedhin nga legjislacioni sektorial, p.sh. planifikimi urban, etj.) për organizimin e administratës vendore, sidomos në bashkitë e nivelit të tretë e në vijim, janë shumë të ngurtë dhe vështirë të zbatueshme për kapacitetet aktuale të NJQV-ve;
- Dispozitat ligjore për organizimin e administratës vendore janë dukshëm jo të plota (si për shembull në lidhje me tipologjinë dhe statusin ligjor të njësive të vartësisë) ose të vjetruara (p.sh. ligji i ndërmarrjeve shtetërore);
- Stafi i MBNJ në bashki ka një nivel të dobët të vlerësimit të kërkesave të përgjithshme ligjore lidhur me procesin dhe standardet e organizimit dhe funksionimit. Në veçanti niveli i ndërgjegjësimit të standardeve ligjore që rrjedhin nga legjislacioni sektorial është me të vërtetë i mangët;
- Në përgjithësi mungojnë mjetet e zbatimit për efikasitetin dhe efektivitetin organizativ të administratës dhe shërbimeve të bashkisë (manualet apo udhëzuesit).

Në lidhje me përshkrimin e punës:

Realizimi i procesit të organizimit të administratës vendore dhe respektimi i standardeve gjatë aplikimit të tij, janë të lidhura ngushtë me realizimin e procesit të përshkrimit të punës për pozicionet e shërbimit civil. Në lidhje me këtë moment, konstatohet kjo situatë:

- Përgatitja e përshkrimit të punës për shumicën e pozicioneve është në një fazë fillestare, me gjithë përpjekjet për të hartuar formalisht formularin. Konstatohen raste kur përshkrimet e punës nuk janë përgatitur ose janë në një cilësi të ulët;

- Procesi i përgatitjes së përshkrimit të vendeve të punës nuk lidhet logjikisht (*ashtu siç supozohet*) në procesin e propozimit të ndryshimeve strukturore. Këto procese konsiderohen si formale të pastra dhe jo të ndërlidhura mes njëri-tjetrit;
- Shumica e dobësive janë të dukshme në pjesën e përshkrimit të punës që lidhet me “*kërkesat e vendit të punës*”. Këto dobësi çojnë në pamundësinë për të grupuar pozicionet në “*grupimet e punës*” (*grupet të administrimit të posaçëm*) ashtu si kërkohet nga legjislacioni i shërbimit civil dhe për pasojë pengojnë organizimin e “*rekrutimeve në grup*”, për pozicionet e nivelit të hyrjes. Kjo gjithashtu çon në pamundësinë e kryerjes së procedurave cilësore të rekrutimit apo vlerësimit të kandidatëve për nivele të tjera të menaxhimit (*kategoria e ulët, e mesme dhe e lartë*);
- 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 njih 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 njësisve të qeverisjes vendore;
- Mjetet në dispozicion të zbatimit të ligjit, në rastin e përshkrimit të punës janë të pakta, të ndërlidhura dhe jo të lidhura me kontekstin e administratës vendore.

Komisioneri tashmë i ka evidentuar këto probleme dhe ka qenë gjithmonë në krah të këtyre institucioneve, duke i këshilluar dhe duke i mbështetur në mënyra të ndryshme për zgjidhjen e tyre.

REKOMANDIME

Në këto rrethana, vlerësohet se, menaxhimi i mirë i burimeve njerëzore është një komponent kyç i një administrate lokale profesionale, efektive dhe qytetare. Në arritjen e një objektivit të tillë zbatimi i duhur i legjislacionit të shërbimit civil është vendimtar për NJQV-të në vendin tonë. Ndërsa, në njërën anë, stafi i MBNJ në administratën e qeverisjes vendore është në përgjithësi i vetëdijshëm dhe ka një nivel të drejtë të kuptimit të legjislacionit, mjetet ekzistuese të zbatimit (*manual, udhëzues dhe formularë të përgatitur për procedura të ndryshme*) për të mbështetur stafin e MBNJ në punën e tyre të përditshme, janë të pakta dhe nuk përshtaten me specifikat e NJQV-ve. Nga ana tjetër, niveli i aftësive specifike për zbatimin e një menaxhimi modern të burimeve njerëzore në përputhje me legjislacionin e shërbimit civil është dukshëm me probleme dhe duhet të përmirësohet ndjeshëm në të ardhmen e afërt.

Për të ndihmuar në rregullimin e situatës në njësitë e qeverisjes vendore, Komisioneri vlerëson si nevojë imediate mbështetjen metodologjike të tyre dhe rishikimin e legjislacionit të shërbimit civil në disa drejtime, që do të parashtrihen në vijim:

- ▶ Kritja e numrit të trajnimeve të stafit të NJQV-ve, në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore në përputhje me legjislacionin e shërbimit civil;
- ▶ Krijimi i një ekipi kombëtar trajnerësh dhe rrjetit të menaxherëve të aftë për të replikuar dhe për të ofruar programe dhe module të veçanta të trajnimit për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil;
- ▶ Përgatitja e mjeteve të zbatimit (*manuale, udhëzues, etj.*) për organizimin dhe funksionimin e administratës së NJQV-ve (*duke përfshirë grupimin e standardeve ligjore, praktikat më të mira / standardet dhe strukturat dhe standardet për të gjitha funksionet thelbësore të NJQV-ve*). Ato duhet të përfshijnë si vijon: **(i)** standardet ekzistuese ligjore; **(ii)** të zhvillohet më tej duke u bazuar në:
 - a) parimet e përgjithshme të organizimit;
 - b) parimet e menaxhimit të organizimit (*funksionet e zhvillimit të politikave, funksionet rregullatore, ofrimi i shërbimeve dhe shërbimet e brendshme*);
 - c) standardet e organizimit të brendshëm / njësi (*menaxhimi, hierarkia dhe llogaridhënia, etj.*); si dhe
 - d) të sugjerohen standardet e numrit të punonjësve për ngarkesë pune për funksion. "*Stampa e strukturës*" në organizimin e administratës, duhet të konceptohet si një mjet miqësor i punës dhe të ketë një qasje të vendosjes së standardeve në vend të krijimit të kutive dhe numrit të punonjësve.
- ▶ Përgatitja e përshkrimit / misionit të modelit të punës për secilën nga njësitë tipike të administratës vendore për çdo funksion / proces kryesor si dhe përgatitja e përshkrimit të vendeve të punës për secilën nga pozicionet tipike të punës së administratës së bashkisë;
- ▶ përshtatjen e mjeteve ekzistuese të zbatimit të ligjit për burimet njerëzore të përgatitur nga DAP në tiparet e identifikuara në nivel lokal, duke marrë parasysh mundësinë e thjeshtimit të tyre për përdorimin e bashkive;
- ▶ përgatitja e manualeve dhe udhëzimeve për procedurat e shërbimit civil në lidhje me rekrutimin, zhvillimin e karrierës, lëvizshmërinë, përshkrimet e punës, vlerësimin e performancës, disiplinën, ristrukturimin dhe dosjet e personelit, etj;
- ▶ zhvillimi i mëtejshëm i mjeteve dhe procedurave të MBNJ për zbatimin e legjislacionit të nëpunësve civilë të përshtatura për nevojat e njësisë së qeverisjes vendore;
- ▶ vlerësohet mundësia e thjeshtimit të një pjese të procedurave ligjore për nevojat lokale (*procedurat e rekrutimit, kërkesat arsimore për pozicione të caktuara dhe nivelet e administrimit, formularët e përshkrimit të punës, etj.*);
- ▶ vlerëson nevojën e legjislacionit të ri për organizimin e administratës vendore, në veçanti nevojën e legjislacionit për "*ndërmarrjet e bashkive*";

Sa paraqitëm më sipër kanë qenë evidente edhe në raportimet e mëparshme të Komisionerit dhe ende mbeten koherente dhe duhet të orientojnë organizimin e projekteve të ndryshme në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar në ndihmë të fuqizimit të kapaciteteve dhe për një qeverisje të mirë në njësitë e vetëqeverisjes vendore.

Vlen të theksohet në këtë moment si një arritje e rëndësishme, që do të vijë në ndihmë të

zgjdhjes së disa problemeve thelbësore në administrimin e shërbimit civil, miratimi i bazës ligjore për funksionimin e platformës së bashkëpunimit “administrata.al”.

Ndryshimet e aktit nënligjor që rregullon administrimin e dosjes së personelit dhe Regjistrin Qendror të Personelit, do të sjellin përmirësime të prekshme në unifikimin e zbatimit të ligjit, si dhe lehtësim të punës së njësisë përgjegjëse, për shkak të dokumenteve tip që publikohen në këtë platformë, për përdorim nga të gjitha subjektet e sistemit të shërbimit civil. Kjo platformë do të zhvillohet, ruhet dhe përditësohet në mënyrë graduale, duke riorganizuar gamën e plotë të mjeteve dhe procedurave të menaxhimit të burimeve njerëzore për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil në njësitë e qeverisjes vendore.


Komisioneri vlerëson nivelin në ngritje të punës së Departamentit të Administratës Publike në aspekte të ndryshme të administrimit të shërbimit civil, duke specifikuar sidomos përpjekjet e suksesshme për të përmirësuar sistemin elektronik të konkurrimeve, për të lehtësuar përdorimin e tij nga të gjithë të interesuarit, si dhe në drejtim të rritjes së transparencës në përmbajtjen e procesit të rekrutimit.

Në përfundim të mbikëqyrjes së kryer përgjatë këtij viti, 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:

- a) Në realizimin e procedurave të konkurrimit për pozicionet e nivelit ekzekutiv, në përputhje me parimet e përcaktuara në legjislacionin për shërbimin civil, duke i ndërtuar me efikasitet grupet e 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.
- b) 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*”, duke asistuar dhe udhëzuar institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil, që të realizojnë drejt detyrat e tyre në këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil, si dhe të kujdeset 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 e evidente në punën e Departamentit të Administratës Publike, është përsosja e përmbajtjes së procesit, duke u kujdesur që të krijohen kushtet për të zgjeruar pjesëmarrjen në proces të kandidatëve me nivel të lartë përgatitje dhe të menaxhohet procesi në drejtim të zvogëlimit të numrit të konkurrimeve, duke realizuar një ndarje sa më efektive të grupeve, në të cilat të përfshihen pozicione me specifika të njëjta, si dhe të krijohen kushtet për të siguruar transparencën e nevojshme dhe

vlerësimin objektiv të kandidatëve që marrin pjesë në konkurrim. Aspekti i fundit ka shënuar zhvillim të dukshëm, pasi aktualisht, Departamenti i Administratës Publike 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.


 Në lidhje me *mobilitetin në shërbimin civil*, Komisioneri vlerëson se ka zhvillim pozitiv të procesit në institucionet e administratës shtetërore, por ky trend nuk pasqyrohet në tërësinë e sistemit të shërbimit civil, pasi nuk realizohet me lehtësi lëvizja e nëpunësve civilë, brenda institucioneve me tipologji të ndryshme (*administratë vendore, administratë shtetërore, institucione të pavarura*).

Unifikimi i proceseve në shërbimin civil, në drejtim të mobilitetit dhe zhvillimit të sistemit të karrierës, ka evidentuar edhe nevojën për një reformim të sistemit të pagave në shërbimin civil.

Konstatohet një disproporcion i theksuar midis pagave të nëpunësve civilë në administratën shtetërore dhe të institucioneve të pavarura, në krahasim me institucionet e varësisë dhe administratën vendore, sidomos në bashkitë e nivelit të dytë dhe të tretë, me një numër të kufizuar banorësh.

Në përgjithësi, në administratën vendore, 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 kandidatë që të vijnë nga jashtë këtij sistemi, për të punuar në to. Kjo është edhe arsyeja, përse shpesh herë nuk kandidojnë për plotësimin e pozicioneve të punës, në nivele të larta drejtuese, që kanë nevojë për edukim arsimor të specializuar në fushën e inxhinierisë, jurisprudencës, ekonomisë, etj.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se, duhet të rishikohet e gjithë pjesa e legjislacionit që ka të bëjë me shërbimin civil në administratën vendore, për të përcaktuar rregulla të qarta dhe të detyrueshme, për t'u zbatuar, të cilat janë lënë shpeshherë në vullnetin e tyre, me argumentin se janë institucione të pavarura. Në sistemin e shërbimit civil duhet të ketë rregulla të njëjta, me qëllim që zhvillimi i tij, të jetë real dhe të arrijë parimet e ligjit për nëpunësin civil. Departamenti i Administratës Publike, duhet të tregohet më aktiv në këtë drejtim dhe të marrë përgjegjësi reale për të zhvilluar edhe këtë pjesë të sistemit, për ta sjellë në lartësinë e zhvillimeve në administratën shtetërore.

 Për sa i përket *institutit të disiplinës në shërbimin civil*, 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 nëpunës të shërbimit civil dhe, për këtë arsye, situata vijon të shkojë drejt objektivitetit dhe drejt pasqyrimin të realitetit.



Në lidhje me procesin e vlerësimit të punës, Komisioneri vlerëson evidente nevojën për përsosje në drejtim të objektivitetit të vlerësimit dhe të eliminimit të vlerësimeve subjektive.

Për të arritur këtë qëllim, Komisioneri ka lënë detyra konkrete për njësinë e administrimit të burimeve njerëzore, sidomos në drejtim të planifikimit të trajnimeve në këtë fushë për nëpunësit e ngarkuar me realizimin e skemës së vlerësimit, si dhe nëpërmjet kontrollit të eprorëve, për të mbikëqyruar procesin e vlerësimit, të shtrirë gjatë gjithë vitit kalendarik.

Komisioneri vlerëson se ka ardhur momenti që të gjenden mekanizma efikase për ta orientuar këtë institut të ligjit drejt arritjes së qëllimit të tij. Stimujt mund të jenë si në drejtim të shpërblimit financiar për punonjësit që performojnë më mirë, ashtu edhe në drejtim të përcaktimit të raportit që duhet të zbatohet eprori direkt, gjatë aplikimit të vlerësimeve, në të gjithë spektrin e tyre, me numrin e përgjithshëm të nëpunësve civilë. Komisioneri vlerëson se në ndihmë të këtij procesi do të vinte zgjerimi i niveleve të vlerësimit të punës me qëllim që të mundësohet zgjedhje sa më afër realitetit.

Ky proces është duke u vlerësuar për ndryshime në bazën ligjore të tij nga ana e Departamentit të Administratës Publike dhe është planifikuar për tu miratuar gjatë vitit 2021.



Komisioneri e vlerëson me progres të dukshëm situatën e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore që kanë marrë formë të prerë, në fushën e rikthimit në punë të nëpunësve gjyqfitues, pasi 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, ka futur në planin e punës për vitin 2021, paraqitjen pranë Kuvendit të draftit për ndryshime në dispozitën që rregullon këtë aspekt të ligjit për nëpunësin civil, me qëllim që të mundësohet ecuria normale e procesit për të sistemuar gjyqfituesit në shërbimin civil.

Në lidhje me procesin e përfundimit të marrëdhënies me shërbimin civil për shkak të plotësimit të moshës për pension të plotë pleqërie, Komisioneri kërkon nga ana e institucioneve që të raportojnë në kohë këto raste në Departamentin e Administratës Publike, me qëllim që të mundësohet plotësimi i këtyre pozicioneve nëpërmjet konkurrimit.

Në këtë drejtim, Departamenti i Administratës Publike duhet të luajë një rol aktiv mbikëqyrës, në kushtet kur administrojnë Regjistrin Qendror të Personelit, e në këto rrethana duhet të ketë informacion 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.

KAPITULLI XIV

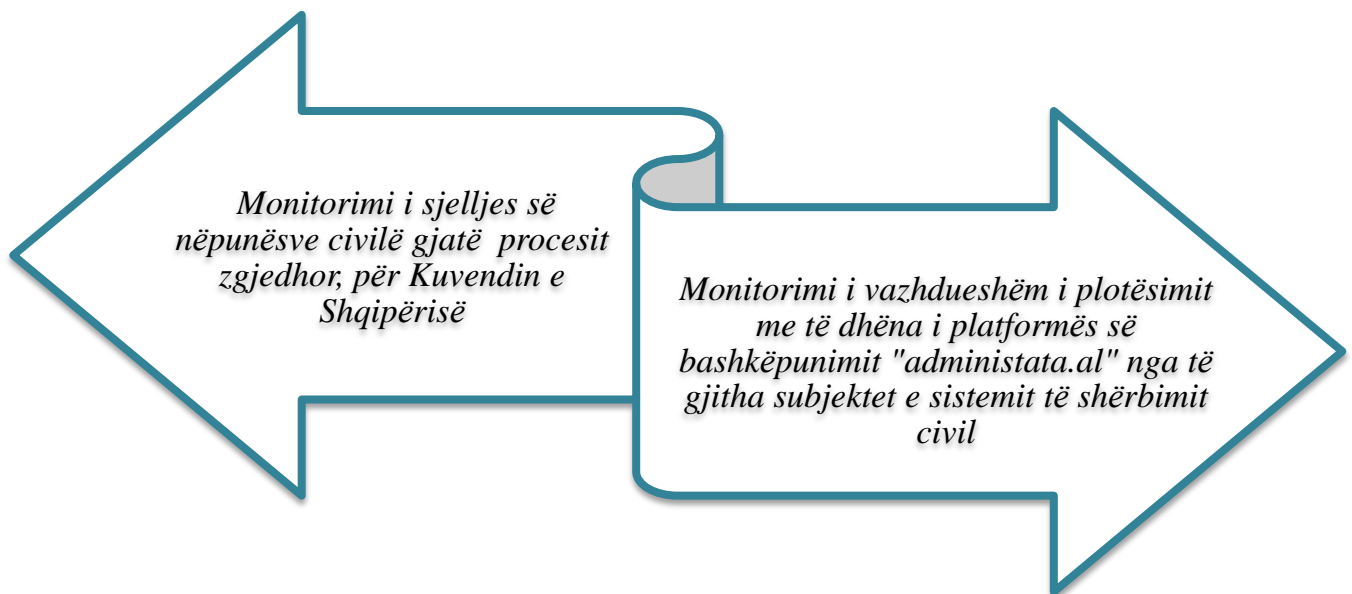
PRIORITETET E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT PËR VITIN 2021

Për hartimin planit të punës për vitin 2021, 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 lij ligjore në fushën e mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil.

Duke marrë parasysh faktin se në pjesën e parë të vitit 2021, vendi është përfshirë në një proces zgjedhor, Komisioneri ka vlerësuar si prioritet monitorimin e sjelljes së nëpunësit civil gjatë këtij procesi. Në këtë aspekt, Komisioneri ka krijuar tashmë një praktikë të konsoliduar dhe do të vijojë të ndjekë procesin në bashkëpunim me institucionet që punësojnë nëpunës civilë.

Duke marrë parasysh faktin se për platformën e bashkëpunimit “administrata.al”, tashmë është miratuar baza ligjore e funksionimit të saj, Komisioneri e ka përfshirë në prioritetet e punës së tij, nxitjen e subjekteve që përfshihen në sistemin e shërbimit civil për popullimin me të dhëna të kësaj platforme, e cila do të sjellë zhvillime të qenësishme në drejtim të unifikimit të zbatimit të ligjit dhe njëkohësisht do të ndihmojë edhe Komisionerin për të mbikëqyrur në kohë reale administrimin e shërbimit civil në këto institucione.

Këto aspekte janë parashikuar si prioritete të punës së Komisionerit gjatë veprimtarisë së tij për vitin në vijim:



Në planin e punës për vitin në vijim është përfshirë edhe procesi i mbikëqyrjes dhe hetimit administrativ të ankesave që vijnë në drejtim të Komisionerit, që kanë lidhje me aspekte të ndryshme të zbatimit të ligjit për nëpunësin civil.

Komisioneri do të vijojë veprimtarinë e tij, në drejtim të këshillimit dhe ndihmës së institucioneve për të zbatuar drejt ligjin, ç'ka është një përvojë tashmë e krijuar, e cila do të realizohet nëpërmjet asistencës teknike përmes stafit të tij, drejtuar tek njësitë përgjegjëse në administrimin e shërbimit civil, në këto institucione.

Kjo punë e nisur, do të vijojë me këshillimin e njësisë përgjegjëse gjatë procesit të hartimit dhe miratimit të strukturave finale, si dhe gjatë hartimit dhe miratimit të përshkrimit të punës, në njësitë e vetëqeverisjes vendore.

Nga ana tjetër, fuqizimi i kapaciteteve si dhe rritja e performancës institucionale të Komisionerit, do të jenë në fokus të veprimtarisë së tij, pasi ato ndikojnë në mënyrë direkte si në pavarësinë e institucionit, ashtu edhe në realizimin e të gjitha punëve që renditëm më sipër, duke marrë parasysh zgjerimin e territorit dhe të fushës së veprimit të ligjit. Ky aspekt sigurohet me detajimin e buxhetit të nevojshëm nga Ministria e Financave dhe më tej me miratimin e tij nga Kuvendi i Shqipërisë, në drejtim të *shhtimit të stafit të institucionit*, ashtu edhe *të kapaciteteve logjistike* në ndihmë të veprimeve të shpejta dhe efikase për të parandaluar veprimet e paligjshme gjatë administrimit të shërbimit civil.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil është një nga institucionet që kanë një rol të veçantë në ecurinë e reformës në administratën publike, që është një nga indikatorët e rëndësishëm për të shkuar drejt standardeve të Bashkimit Evropian.

Rritja dhe fuqizimi i kapaciteteve institucionale të KMSHC, ka qenë dhe do të jetë një kërkesë e vazhdueshme e Komisionerit, e bërë prezent edhe gjatë viteve të mëparshme të raportimit në Kuvendin e Shqipërisë, e kjo nevojë është gjetur e mbështetur edhe nga Kuvendi, çka është materializuar edhe në Rezolutat për miratimin e veprimtarisë së KMSHC, por ende nuk është realizuar, me argumentin e mungesës së fondeve në buxhetin e shtetit. E theksojmë këtë nevojë institucionale, në kushtet kur:

- në çdo vit kalendarik, zgjerohet fusha e veprimit të ligjit për nëpunësin civil, duke përfshirë institucione të reja në këtë shërbim;
- janë shtuar kërkesat për raportim në lidhje me reformën në administratën publike në kuadër të integritimit në BE;
- institucionit i janë përcaktuar detyra të qarta shtesë, në lidhje me shtimin e numrit të mbikëqyrjeve; monitorimin e sjelljes së nëpunësve civilë në fushata zgjedhore; si edhe me koordinimin e veprimtarisë për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë në të gjithë fushën e shërbimit civil.

Fuqizimi i kapaciteteve të Komisionerit dhe mbështetja me fonde, është një detyrë që është lënë edhe në Progres Raportin e vitit 2020, për Shqipërinë, të Komisionit Evropian dhe për këtë arsye realizimi i saj duhet të jetë në fokus të institucioneve përgjegjëse financiare të qeverisë, në kushtet kur përgjigja dhe angazhimi i Komisionit

të Ligjeve ka qenë maksimal dhe aprovues.

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. Sfida e Komisionerit mbetet që të sigurojë një proces të pavarur dhe efikas mbikëqyrjeje, me qëllim që të parandalojë shkeljen e ligjit dhe të rregullojë paligjshmërinë në rastet kur ka ndodhur, nëpërmjet mjeteve që i ka dhënë ligji.

Duke shpresuar se nëpërmjet këtij raporti, Ju kemi paraqitur një tablo të plotë e gjithëpërfshirëse të veprimtarisë së Institucionit të Komisionerit për vitin 2020, Ju falënderojmë për mirëkuptimin dhe mbështetjen,

Me respekt,

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA

Aneksi nr. 1 “Institucionet e mbikëqyrura gjatë vitit 2020”

Nr.	Institucionet
Mbikëqyrje të përgjithëshme	
Institucione varësie	
1.	Instituti i Integrimit të të Përndjekurve Politike
2.	Qendra Kombëtare e Edukimit në Vazhdim
3.	Agjencia Shtetërore për të Drejtat dhe Mbrojtjen e Fëmijës
4.	Qendra Kombëtare e Cilësisë, sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore
5.	Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimit Social Shtetëror
6.	Autoriteti Kombëtar për Sigurinë dhe Emergjencat në Miniera
7.	Arkivi Qendror Teknik i Ndërtimit
8.	Qendra e Grumbullimit dhe e Trajtimit të Kimikateve të Rrezikshme
9.	Administrata Tatimore
Mbikqyrje orientuese: Niveli i zbatimit të ligjit për nëpunësin civil/Ekzekutimi i vendimeve gjyqësore	
Institucione të vetëqeverisjes vendore/Bashki dhe Këshilla Qarku	
1.	Bashkia Belsh
2.	Bashkia Berat
3.	Bashkia Bulqizë
4.	Bashkia Cërrik
5.	Bashkia Delvinë
6.	Bashkia Devoll
7.	Bashkia Dibër
8.	Bashkia Divjakë
9.	Bashkia Dropull
10.	Bashkia Durrës
11.	Bashkia Elbasan
12.	Bashkia Fier
13.	Bashkia Finiq
14.	Bashkia Fushë Arrëz
15.	Bashkia Gjirokastrë
16.	Bashkia Gramsh
17.	Bashkia Has

18.	Bashkia Himarë
19.	Bashkia Kamëz
20.	Bashkia Kavajë
21.	Bashkia Këlcyrë
22.	Bashkia Klos
23.	Bashkia Kolonjë
24.	Bashkia Konispol
25.	Bashkia Korçë
26.	Bashkia Krujë
27.	Bashkia Kuçovë
28.	Bashkia Kukës
29.	Bashkia Kurbin
30.	Bashkia Lezhë
31.	Bashkia Libohovë
32.	Bashkia Librazhd
33.	Bashkia Lushnjë
34.	Bashkia Malësi e Madhe
35.	Bashkia Maliq
36.	Bashkia Mallakastër
37.	Bashkia Mat
38.	Bashkia Memaliaj
39.	Bashkia Mirditë
40.	Bashkia Patos
41.	Bashkia Peqin
42.	Bashkia Përmet
43.	Bashkia Pogradec
44.	Bashkia Poliçan
45.	Bashkia Përrenjas
46.	Bashkia Pukë
47.	Bashkia Pustec
48.	Bashkia Roskovec
49.	Bashkia Rrogozhinë
50.	Bashkia Sarandë
51.	Bashkia Selenicë
52.	Bashkia Shijak
53.	Bashkia Shkodër

54.	Bashkia Skrapar
55.	Bashkia Tepelenë
56.	Bashkia Tiranë
57.	Bashkia Tropojë
58.	Bashkia Ura Vajgurore
59.	Bashkia Vau i Dejës
60.	Bashkia Vlorë
61.	Bashkia Vorë
1.	Këshilli i Qarkut Tiranë
2.	Këshilli i Qarkut Durrës
3.	Këshilli i Qarkut Vlorë
4.	Këshilli i Qarkut Dibër
5.	Këshilli i Qarkut Korçë
6.	Këshilli i Qarkut Gjirokastrë
7.	Këshilli i Qarkut Berat
8.	Këshilli i Qarkut Vlorë
9.	Këshilli i Qarkut Kukës
10.	Këshilli i Qarkut Elbasan
11.	Këshilli i Qarkut Shkodër
12.	Këshilli i Qarkut Kukës
Totale: 82 Institucione (9 Institucione varësie, 61 Bashki dhe 12 Këshilla Qarku)	

A N E K S I 2



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

Nr. 951 prot.

Tiranë, më 29.12.2020

VENDIM

Nr. 218, datë 29.12.2020

PËR
MIRATIMIN E METODOLOGJISË PËR PËRCAKTIMIN E AFATIT SI PJESË E
DISPOZITIVIT UDHËRUES TË VENDIMIT PARALAJMËRUES TË
KOMISIONERIT PËR RIVENDOSJEN E LIGJSHMËRISË

Bazuar në ligjin nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, Rregulloren e Brendshme, "Për organizimin dhe funksionimin e Sekretariatit të Komisionerit", miratuar me Vendimin Nr. 18, datë 11.03.2015, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe në zbatim të Urdhrit Nr., datë, "Për ngritjen e grupit të punës për hartimin e metodologjisë për përcaktimin e afatit si pjesë e dispozitivit udhërues të vendimit paralajmërues të Komisionerit për rivendosjen e ligjshmërisë";

Me synimin për të qenë sa më pranë standardeve të përcaktuara në Hapësirën Administrative Evropiane, sa i takon legjitimitetit të procesit të vendimmarrjes, jo vetëm në aspektin material, por edhe atë procedural, si dhe në funksion të transparencës së këtij procesi, një pjesë e rëndësishme e të cilit është përcaktimi sa më objektiv i një kohe të arsyeshme për kryerjen e veprimeve konkrete administrative për rivendosjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil,

VENDOSA:

1. Miratimin e Metodologjisë "Për përcaktimin e afatit si pjesë e dispozitivit udhërues të vendimit paralajmërues të Komisionerit për rivendosjen e ligjshmërisë", bashkëlidhur këtij Vendimi.

2. Afatet në vendimet paralajmëruese që do të dalin pas hyrjes në fuqi të këtij Vendimi, do të vendosen bazuar në parashikimet e Metodologjisë “Për përcaktimin e afatit si pjesë e dispozitivit udhërues të vendimit paralajmërues të Komisionerit për rivendosjen e ligjshmërisë”,
3. Ngarkohet Sekretariati i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vënien në zbatim të këtij Vendimi.
4. Ngarkohet Drejtoria e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse për publikimin e Metodologjisë në faqen zyrtare të internetit të Komisionerit.

Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA





REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

Metodologji
Për përcaktimin e afatit paralajmërues për rivendosjen e ligjshmërisë në vendimin e
Komisionerit

Metodologji
Për përcaktimin e afatit paralajmërues për rivendosjen e ligjshmërisë në vendimin e
Komisionerit

TIRANË, DHJETOR 2020

PËRMBAJTJA

HYRJE	4
--------------------	----------

I. BAZA LIGJORE E STUDIUAR DHE DREJTIMET E ZHVILLIMIT TË METODOLOGJISË	5
-----------------------------------------------------------------------------------------	----------

II. AFATET LIGJORE PËR REALIZIMIN E PROCEDURAVE SIPAS FAZAVE PROCEDURALE PËR INSTITUTE TË NDRYSHME TË LIGJIT	9
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

1. Rekrutimi në shërbimin civil (<i>neni 20 deri 26</i>).....	9
1.1 Pranimi në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive dhe periudha e provës	9
1.1.1 Periudha e provës.....	11
1.2 Lëvizja paralele në kategorinë ekzekutive (<i>neni 25</i>)	12
1.3 Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese (<i>neni 26</i>).....	13
1.3.1 Lëvizja paralele në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese	13
1.3.2 Ngritja në detyrë	15
2. Transferimi në shërbimin civil (<i>nenet 48 deri 52</i>)	16
2.1 Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm.....	16
2.1.1 Transferimi i përkohshëm	16
2.1.2 Transferimi i përhershëm.....	17
2.2 Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit (<i>neni 50</i>)	17
3. Disiplina në shërbimin civil (<i>neni 59</i>)	20

III. KONKLUSIONE	23
-------------------------------	-----------

ANEKSI 1 REGJISTRI I VENDIMEVE

ANEKSI 2 REGJISTRI I ANKESAVE/INFORMACIONEVE

HYRJE

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit civil e ushtron misionin e tij për të kontrolluar zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në të gjitha institucionet e administratës shtetërore, vendore dhe institucionet e pavarura të cilat punësojnë nëpunës civilë, mbi bazën e kompetencave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në rastet kur gjatë mbikëqyrjes konstatohen parregullsi, atëherë paralajmërohet institucioni për rivendosjen e ligjshmërisë nëpërmjet një vendimi, në përmbajtjen e të cilit evidentohen shkeljet ligjore të lejuara; përcaktohen urdhërimet për rregullimin e pasojave, si dhe vendoset një afat i arsyeshëm brenda të cilit duhet të zbatohen detyrat e lëna nga Komisioneri.

Pas përfundimit të afatit, subjekti është i detyruar të njoftojë Komisionerin për masat që ka marrë për ekzekutimin e vendimit. Në rast se nuk është ekzekutuar vendimi pa shkaqe të arsyeshme, Komisioneri mund të përdorë mjetin ligjor të gjobës, ndaj subjektit të detyruar për të kryer një veprim administrativ të caktuar.

Hartimi i një metodologjie për të caktuar afatin në vendimin paralajmërues ka lindur si një nevojë për të vendosur disa rregulla në këtë proces, të cilat do të sigurojnë objektivitet në caktimin e një kohe të arsyeshme për kryerjen e veprimeve konkrete administrative për të rregulluar situatën ligjore, në institute të ndryshme të ligjit për shërbimin civil, në kushtet kur ligji për shërbimin civil nuk i ka parashikuar afatet kohore në dispozitat e tij, por e ka lënë në vlerësim të organit publik që kryen procedurën, që në këtë rast është Komisioneri.

Metodologjia ka për qëllim që të disiplinojë veprimtarinë e Komisionerit në këtë drejtim, duke u bazuar në ligjin dhe aktet nënligjore që veprojnë në fushën e shërbimit civil; në Kodin e Procedurave Administrative, e njëkohësisht duke analizuar edhe rrethanat objektive dhe subjektive që janë paraqitur në praktikën e punës së deritanishme të institucionit.

Kjo metodologji synon të shërbejë si udhërrëfyes për aspektet procedurale të veprimtarisë së Komisionerit, në funksion të transparencës së vendimmarrjes, si një nga parimet e rëndësishme të procesit administrativ, jo vetëm në aspektin material, por edhe në atë procedural, pasi rrit nivelin e legjitimitetit të këtij procesi.

Komisioneri arrin në këtë fazë të qartësimit metodologjik të procesit të përcaktimit të afatit të arsyeshëm në vendimin paralajmërues, duke vlerësuar edhe nevojën që ka stafi inspektues i Komisionerit, për mjete të brendshme efektive, nëpërmjet të cilave nga njëra anë ndihmohet procesi i punës që kryejnë këta nëpunës, si ndihmës të Komisionerit për të realizuar funksionin e tij dhe nga ana tjetër mundësohet shkurtimi i kohës për të rivendosur ligjshmërinë.

I. BAZA LIGJORE E STUDIUAR DHE DREJTIMET E ZHVILLIMIT TË METODOLOGJISË

Në nenin 15, pika 1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, parashikohet se, 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.

Parimi i afatit të arsyeshëm është një standard universal, konventor, ndërkombëtar e kombëtar, i cili synon të garantojë efektivitetin e arritjes së qëllimit ligjor të procesit, rikthimin e ligjshmërisë, duke evituar çdo vonesë të panevojshme, që mbart me vete kosto si për titullarin e së drejtës, ashtu edhe për buxhetin e shtetit.

Nocioni i afatit të arsyeshëm është artikuluar edhe në përmbajtjen e nenit 53 “Përcaktimi dhe shtyrja e afateve procedurale”, të Kodit të Procedurave Administrative (pika 2 e tij), ku parashikohet shprehimisht:

1. *Afatet për kryerjen e një veprimi procedural nga palët, të quajtura në vazhdim “afatet procedurale”, përcaktohen nga ligji ose aktet nënligjore.*
2. *Përveçse kur parashikohet ndryshe në këtë Kod, nëse ligji ose aktet nënligjore nuk parashikojnë një afat të caktuar për kryerjen e një veprimi procedural, organi publik që kryen procedurën cakton me vendim të veçantë një afat të arsyeshëm, sipas çështjes konkrete dhe në përputhje me parimin e ushtrimit të ligjshëm të diskrecionit.*
3. *Afati procedural i caktuar nga ligji ose aktet nënligjore mund të zgjatet vetëm nëse kjo parashikohet shprehimisht nga ligji ose akti nënligjor, ndërsa afati i caktuar nga organi publik mund të zgjatet me kërkesë të justifikuar të palës së interesuar, të paraqitur përpara mbarimit të afatit.*

Duke qenë se në legjislacionin procedural shqiptar nuk jepet një përkufizim konkret, eksplisit, se çfarë është afati i arsyeshëm, Komisioneri i është referuar jurisprudencës së Gjykatës Kushtetuese, si dhe asaj të Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut.

Në një sërë vendimesh, që kanë pasur për objekt procesin e rregullt ligjor, Gjykata Kushtetuese ka pranuar se për të verifikuar nëse është shkelur parimi i gjykimit brenda një afati të arsyeshëm, duhet të aplikohen kriteret e elaboruara nga GjEDNJ, e cila shprehet se: *“Arsyeshmëria e zgjatjes së procesit duhet të vlerësohet nën dritën e rrethanave të veçanta të çështjes, duke pasur parasysh, sidomos, kompleksitetin e çështjes, sjelljen e aplikantit, si dhe sjelljen e autoriteteve kompetente”.*

Në dritën e sa më sipër, me qëllim që të jemi sa më pranë konceptit të një afati të arsyeshëm, kjo metodologji do të zhvillohet në këto drejtime:

- identifikimin e saktë të dispozitave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij, në përmbajtjen e të cilave përcaktohen afate për kryerjen e etapave (*fazave*) të ndryshme procedurale, gjatë aplikimit të një instituti të veçantë të ligjit;
- në përlllogaritjen përfundimtare të shtrirjes së këtyre afateve në kohë, sipas fazave të procesit, duke i shtuar edhe një marzh kohor, që përbëhet nga mesatarja e kohës së llogaritur nga momenti kur vendimi duhej të ishte zbatuar (*duke i qëndruar kohës së llogaritur për kryerjen e procesit sipas ligjit*) dhe kohës kur vendimi është zbatuar plotësisht (*duke mbajtur parasysh shkaqet objektive që kanë çuar në zbatimin e vonuar të tij*).

Me qëllim përcaktimin e këtij marzhi kohor, është marrë për studim një kampion vendimesh paralajmëruese që kanë dalë brenda një fashe 6-mujore, duke vlerësuar afatin ligjor; afatin e vendosur nga Komisioneri dhe afatin e zbatimit të vendimit paralajmërues.

Një pjesë e rëndësishme e këtij procesi është edhe analiza e gjetjeve të Komisionerit, të prezantuara në Kuvend, gjatë raportimeve të realizuara në vite, materializuar në raportet vjetore të Komisionerit; raportet individuale të mbikëqyrjeve, si dhe vendimeve paralajmëruese në rastet e iniciuara nga ankesat, të cilat aksesohen lehtësisht edhe *on line*, në faqen zyrtare të internetit të Komisionerit www.kmshc.al, në rubrikën publikime.

- në identifikimin e afateve të parashikuara në Rregulloren “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”, hartuar në bashkëpunim me OECD/SIGMA dhe miratuar me Vendimin Nr. 17, datë 11.03.2015, të Komisionerit.

Duke hulumtuar për praktikën më të mira, në drejtim të përkufizimit të afatit të arsyeshëm, me qëllim optimizimin e procesit ligjor, rezultoi se aktualisht, kufizimi i këtij afati në terma të përcaktuara kohore është materializuar vetëm në praktikën gjyqësore, me ndryshimet e nenit 399/2 të Kodit të Procedurës Civile, ku në pikën 1 të tij, e konkretisht:

- Germat “a”, “b” dhe “d” përcaktojnë afate të arsyeshme brenda të cilëve duhet të përfundojë procesi i gjykimit administrativ, civil dhe penal, në secilën shkallë të sistemit gjyqësor.
- Germa “c” përcakton afate të arsyeshme brenda të cilëve duhet të përfundojë procesi i ekzekutimit të një vendimi civil apo administrativ.
- Germa “ç” përcakton se afatet maksimale të parashikuara në Kodin e Procedurës Penale konsiderohen njëkohësisht dhe afate të arsyeshme brenda të cilëve duhet të përfundojë procesi i hetimeve paraprake.

Në përmbajtjen e këtij neni, vërejmë mungesën e një afati të arsyeshëm brenda të cilit duhet të përfundojë procesi administrativ, i cili është pjesë përbërëse e procesit ligjor në tërësi.

Procesi administrativ përbën hallkën e parë dhe më të prekshme të procesit ligjor, përmes të cilit qytetari në përpjekje për të fituar apo mbrojtur të drejtat dhe liritë e tij përballet me administratën shtetërore dhe vendore. Ky proces përcakton në një masë të madhe cilësinë e aksesit në drejtësi. Gjatë këtij procesi qytetari ndjen mbështetjen e shtetit dhe percepton më qartë mënyrën se si jepet drejtësia. Mungesa e afateve të arsyeshme për përfundimin e procesit administrativ e bën të paplotë, angazhimin e shtetit për një proces të rregullt ligjor.

Veprimtaria administrative nuk kufizohet vetëm në bërjen e një akti administrativ apo në marrjen e një vendimi administrativ, por përfshin edhe një procedurë ankimi në organin administrativ epror, ezaurimi i së cilës përbën një kusht paraprak për t'iu drejtuar gjykatës.

Prandaj, Komisioneri vlerëson se do të ishte mirë të parashikohej në pikën 1 të nenit 399/2 të Kodit të Pocerurës Civile, një afat i arsyeshëm brenda të cilit duhet të përfundojë procesi administrativ.

Ky propozim bazohet edhe në jurisprudencën e GJEDNJ, e cila mban qëndrimin në parim: *Shteti përgjigjet para GJEDNJ për aktivitetin e të gjitha organeve shtetërore dhe jo vetëm të atyre gjyqësore.*

Në këto rrethana, me qëllim që të mundësohet një analizë shkencore, për të arritur në konkluzione të qarta në lidhje me aspektin për të cilin po zhvillohet metodologjia, në vijim do të trajtohen:

- a)** procedurat ligjore që realizohen gjatë aplikimit të ligjit për nëpunësin civil, duke filluar me disa prej instituteve më të rëndësishme të tij (*ku përfshihet rekrutimi, mobiliteti dhe disiplina*), që na mundësojnë të llogarisim kohën që nevojitet për realizimin e këtyre procedurave, sipas parashikimeve në ligj dhe aktet nënligjore, sipas të gjitha fazave të procesit;
- b)** shkaqet objektive dhe subjektive që shpeshherë nuk lejojnë realizimin në praktikë të këtyre afateve;
- c)** praktikat më të mira në këtë drejtim;

- d) si dhe aspekte të tjera që kanë lidhje me përcaktimin sa më objektiv të një afati të arsyeshëm për rregullimin e paligjshmërisë së konstatuar gjatë mbikëqyrjes së shërbimit civil.

Duke qenë se përcaktimi i afatit të arsyeshëm për zbatimin e vendimeve paralajmëruese të Komisionerit, nëpërmjet kësaj metodologjie, nuk mund të kuptohet pa të dhënat që kanë lidhje me ndjekjen apo verifikimin sistematik të tyre nëpërmjet procesit të mbikëqyrjes në vazhdim (*verifikimit të ekzekutimit të vendimeve*), si pjesë integrale e këtij punimi, në trajtën e Aneksit 1 dhe Aneksit 2, do të bashkëngjiten respektivisht:

- **Regjistri i vendimeve**, i cili shërben si një databazë me qëllim lehtësimin e aksesit dhe njohjes së vijueshmërisë së mbikëqyrjeve/inspektimeve të kryera dhe vendimeve të nxjerra për këto mbikëqyrje/inspektime. Ky regjistër mundëson krijimin e një lidhjeje organike të të gjithë procesit që nga fillimi i mbikëqyrjes/inspektimit, daljes së vendimit të paralajmërimit dhe përmbylljes së tij, me vendim që konfirmon zbatimin e detyrave të lëna nga Komisioneri/apo vendim për gjobitjen e nëpunësit përgjegjës në rast të moszbatimit të vendimit paralajmërues. Ky regjistër aksesohet lehtësisht edhe *on line*, në faqen zyrtare të internetit të Komisionerit www.kmshe.al, në rubrikën e vendimeve.
- **Regjistri i ankesave/informacioneve**, i cili përmban të dhëna në lidhje me datën e regjistrimit të ankesës/informacionit të ardhur pranë Komisionerit, të dhënat e kërkuarit/ankuesit, institucionin përgjegjës për administrimin e shërbimit civil, objektin e ankesës (*në mënyrë të përmbledhur*), si dhe mënyrën e përfundimit apo zgjidhjes së rastit, duke respektuar rregullat e transparencës dhe të mbrojtjes së të dhënave personale. Ky regjistër aksesohet lehtësisht edhe *on line*, në faqen zyrtare të internetit të Komisionerit www.kmshe.al, në rubrikën e ankesave.

II. AFATET LIGJORE PËR REALIZIMIN E PROCEDURAVE SIPAS FAZAVE PROCEDURALE PËR INSTITUTE TË NDRYSHME TË LIGJIT

1. REKRUTIMI NË SHËRBIMIN CIVIL *(neni 20 deri 26)*

1.1 Pranimi në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive dhe periodha e provës

Procedura e pranimit në shërbimin civil *(neni 23)* organizohet vetëm për kategorinë ekzekutive. Kjo procedurë organizohet në mënyrë të ndarë për grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm dhe për çdo grup të pozicioneve të administrimit të posaçëm.

- Shpallja e procedurës së pranimit botohet të paktën **35** *(tridhjetepesë)* ditë kalendarike para datës së parashikuar për zhvillimin e konkurrimit *(pra, minimalisht, konkurrimi duhet të zhvillohet ditën e 36-të)*.
- Dokumentacioni duhet të dorëzohet brenda **15** *(pesëmbëdhjetë)* ditësh kalendarike nga dita e parë e shpalljes.
- Verifikimi paraprak i kandidatëve që përmbushin kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta, të përcaktuara në shpalljen për konkurrim, duhet të kryhet jo më vonë se **16** *(gjashtëmbëdhjetë)* ditë kalendarike nga data e mbylljes së pranimit të dokumentacionit. Në përfundim të verifikimit hartohet lista e kandidatëve të kualifikuar dhe lista e kandidatëve që nuk plotësojnë kërkesat e përcaktuara në shpalljen për konkurrim.
- Paraqitja e ankesës me shkrim pranë njësisë përgjegjëse nga kandidatët që nuk janë kualifikuar, duhet të bëhet brenda **5** *(pesë)* ditëve kalendarike nga data e njoftimit individual.
- Ankuesi duhet të marrë përgjigje brenda **5** *(pesë)* ditëve kalendarike nga data e përfundimit të afatit të ankimit.
- Në përfundim të vlerësimit të kandidatëve *(vlerësimit me shkrim dhe intervistës së strukturuar me gojë)*, Komiteti i Përhershëm i Pranimit (KPP) duhet ti dërgojë njësisë përgjegjëse listën me renditjen e kandidatëve sipas pikëve, brenda **24** *(njëzetë e katër)* orëve nga përpilimi i saj.
- Njësia përgjegjëse, duhet të bëjë njoftimin individual të kandidatëve dhe kandidatët që nuk janë dakord me rezultatin e pikëve apo renditjen në listë, kanë të drejtë të paraqesin ankim brenda **5** *(pesë)* ditëve kalendarike nga data e njoftimit.
- Të gjithë ankuesit marrin përgjigje brenda **5** *(pesë)* ditëve kalendarike nga data e përfundimit të afatit ankimor.
- Njësia përgjegjëse, brenda **3** *(tri)* ditëve kalendarike nga data e përfundimit të afatit të shqyrtimit të ankimeve, fton kandidatët fitues, duke respektuar renditjen e tyre, të zgjedhin nga lista e pozicioneve ekzistuese të lira, për të cilat kanë konkurruar.
- Brenda **3** *(tre)* ditëve nga shpallja e fituesit, nxirret akti i emërimit.
- Pas marrjes së aktit të emërimit, kandidati fitues detyrohet të paraqitet pranë institucionit ku është emëruar, jo më vonë se **5** *(pesë)* ditë pune nga data e marrjes së aktit.

Ashtu si edhe vërehet nga sa u parashtrua në këtë rast, duke analizuar bazën ligjore që rregullon këtë institut të ligjit, për të gjitha fazat e tij, rezulton se maksimumi i afatit të një procesi rekrutimi në nivelin ekzekutiv në shërbimin civil, sipas parashikimeve ligjore është rreth **45** ditë kalendarike, duke përfshirë në këtë afat fillimin e këtij procesi me shpalljen e pozicionit të lirë dhe përfundimin e tij me emërimin e kandidatit fitues dhe paraqitjen e tij pranë institucionit.

Ndërkohë, nisur nga përvoja e Komisionerit, rezulton se në mjaft raste, një procedurë e tillë nuk përfundon brenda këtyre afateve ligjore, për shkak të një sërë rrethanash të cilat mund të grupohen si objektive, ashtu edhe subjektive, të cilat evidentohen në tipologji të ndryshme të institucioneve të cilat përfshihen në shërbimin civil.

Në administratën shtetërore, realizimi i këtij procesi është lehtësuar ndjeshëm në kushtet e ekzistencës së një platforme elektronike e cila administrohet nga Departamenti i Administratës Publike, ku zhvillohet në mënyrë të përqendruar i gjithë procesi i rekrutimit në shërbimin civil. Në këto kushte, në këtë tipologji institucionesh, procesi nuk paraqet probleme organizative, sidomos sa i përket rekrutimit në grup, nuk evidentohen mangësi në përgatitjen e stafit që zhvillon procesin, e po kështu nuk konstatohet mungesë e kandidatëve për të realizuar procedurën brenda afateve ligjore. Në këto institucione, mosrealizimi në kohë i plotësimit të pozicioneve të punës ndodh në përgjithësi për shkak të cilësisë së ulët të pjesëmarrësve në konkurrim, të cilët nuk arrijnë të marrin pikët e mjaftueshme për të vijuar procesin deri në përmbyllje të tij.

Nga ana tjetër, në institucionet e administratës vendore, e po ashtu edhe në institucionet e pavarura, në këtë rast problemi shfaqet më kompleks.

Në kushtet kur numri i pozicioneve të shërbimit civil në këto institucione është ndjeshëm më i ulët në krahasim me administratën shtetërore, shfaqen probleme fillimisht në respektimin e numrit të pozicioneve për të plotësuar një grup pozicionesh të lira në kuptim të ligjit. Më tej, shpesh në këto institucione konstatohet mungesa e aplikantëve të interesuar për të konkurruar për pozicionin e punës. Ky fenomen haset më së shumti në bashkitë e nivelit të dytë edhe të tretë, ku edhe paga e pozicionit të punës është më pak motivuese. Po kështu, në këto institucione, burimet që menaxhojnë shërbimin civil, të cilat janë njësitë përgjegjëse në kuptim të ligjit, janë shumë të kufizuara, të pa trajnuara dhe me njohuri në nivele të ulëta në drejtim të zhvillimit të procesit të rekrutimit. Shpesh herë konstatohen probleme edhe në mundësinë e ngritjes së organizmave që realizojnë procesin e konkurrimit, të tilla si Komisioni i Përhershëm i Pranimit, për shkak të numrit të kufizuar të burimeve njerëzore apo për shkak të pamundësisë financiare për të realizuar pagesat në këtë rast.

Duke marrë parasysh kompleksitetin e këtyre problematikave, në tipologji të ndryshme institucionesh, nuk është e mundur vendosja e një afati prekluziv dhe të njëjtë për të gjitha rastet, për rregullimin e ligjshmërisë, e kjo është edhe arsyeja përse ligji e ka lënë në vlerësim të Komisionerit.

Afati i arsyeshëm në këtë rast do të jetë fleksibël, në varësi të rrethanave specifike dhe mundësive objektive të subjektit për të realizuar detyrën, me qëllim që vendimi të jetë i zbatueshëm dhe subjektet dhe qytetarët të rrisin nivelin e besimit tek Komisioneri.

Ky afat që ka të bëjë me këtë institut të ligjit do të llogaritet duke filluar nga 2 muaj, por duke mos e kaluar afatin 6 muajor, i cili vlerësohet edhe si një afat i arsyeshëm për të rivendosur ligjshmërinë.

1.1.1 Periudha e provës (neni 24)

Nëpunësi, që emërohet për herë të parë në shërbimin civil, i nënshtrohet një periudhe prove që zgjat *një vit* nga data e aktit të emërimit. Vendimi në përfundim të periudhës së provës merret nga eprori direkt pas marrjes së mendimit me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër, bazuar në: rezultatin e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në ASPA dhe vlerësimin e rezultateve individuale në punë.

- Vendimi i konfirmimit duhet të merret brenda 15 (*pesëmbëdhjetë*) ditëve kalendarike.
- Njoftimi i nëpunësit dhe njësisë përgjegjëse për vendimin nga eprori direkt bëhet brenda 3 (*tri*) ditëve pune nga data e marrjes së vendimit.
- Në rastin e vendimit të konfirmimit, njësia përgjegjëse nxjerr aktin e deklaramit të statusit të nëpunësit brenda 10 (*dhjetë*) ditëve kalendarike nga data e njoftimit të konfirmimit.
- Nëpunësi civil, brenda 5 (*pesë*) ditëve pune ushtron të drejtën e ankimit administrativ ndaj vendimit të eprorit direkt të nëpunësi më i lartë civil i institucionit.
- Nëpunësi më i lartë civil i institucionit merr vendim të arsyetuar për pranimin apo rrezimin e ankesës brenda 5 (*pesë*) ditëve pune.

Këto janë disa nga afatet e parashikuara për të përmbyllur një prej fazave të procesit të konfirmimit të statusit të nëpunësit civil, me dokumentin e vendimit të konfirmimit, të cilat llogariten në rreth **40** ditë kalendarike.

Në përmbajtjen e tij, procesi i periudhës së provës ka një sërë fazash të tjera dhe kërkesash specifike, të cilat duhet të përmbushen gjatë afatit 1-vjeçar të periudhës së provës, duke përfshirë këtu kujdesin e veçantë që ligji parashikon për nëpunësin civil në periudhë prove.

Në përmbajtjen e saj, dispozita parashikon se në fund të periudhës së provës, institucioni, ku nëpunësi është i emëruar, vendos: a) konfirmimin e nëpunësit; b) zgjatjen e periudhës së provës një herë të vetme, **deri në 6 muaj** të tjerë, nëse për arsye të justifikuara ka qenë i pamundur vlerësimi i plotë i nëpunësit; c) moskonfirmimin e nëpunësit. Vendimi, bazohet në çdo rast në vlerësimin e rezultateve individuale në punë dhe në rezultatin e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s.

Pra, në këtë rast, gjatë një mbikëqyrjeje, Komisioneri mund të ndeshet me parregullsi të natyrave të ndryshme që kanë lidhje me të gjitha fazat e këtij procesi, duke evidentuar trajnimin në ASPA, vlerësimin e punës, mundësinë për zgjatjen e peridhës së provës, si diskrecion i eprorit direkt, e cila mund të jetë deri në 6 muaj.

Në këto rrethana, edhe afati i arsyeshëm në këtë rast, duke e specifikuar për faza të ndryshme, në varësi të problematikës, fillon me **2** muaj deri në **6** muaj.

1.2 Lëvizja paralele në kategorinë ekzekutive (*neni 25*)

- Bazuar në planin vjetor të pranimit, njësia përgjegjëse njofton procedurën e pranimit për çdo grup, duke bërë të njohur edhe planin e zhvillimit të procedurës për secilin grup, jo më vonë se një muaj pas miratimit të këtij plani nga organet përgjegjëse, ose gjatë vitit kur shfaqet e nevojshme si rezultat i krijimit të vendeve vakante në mënyrë të paparashikuar. Afati për dorëzimin e dokumentacionit jo më pak se 10 (*dhjetë*) ditë kalendarike nga dita e parë e shpalljes.
- Njësia e burimeve njerëzore, në bazë të dokumentacionit të paraqitur, jo më vonë se 2 (*dy*) ditë kalendarike nga data e mbylljes së pranimit të tyre, bën verifikimin paraprak të kandidatëve që përmbushin kushtet e lëvizjes paralele dhe kërkesat e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim dhe shpall listën paraprake të verifikimit të kandidatëve, si dhe njofton individualisht kandidatët që nuk plotësojnë kriteret.
- Paraqitja e ankesës me shkrim pranë njësisë përgjegjëse nga kandidatët që nuk janë kualifikur brenda 3 (*tri*) ditëve kalendarike nga data e njoftimit individual.
- Ankuesi merr përgjigje brenda 5 (*pesë*) ditëve kalendarike nga data e përfundimit të afatit të ankimit.
- Pas përfundimit të procedurës së sipërpërmendur, nëpunësi më i lartë civil i institucionit, brenda 2 (*dy*) ditëve kalendarike urdhëron ngritjen e komisionit të brendshëm.
- Komisioni i brendshëm zhvillon një intervistë me gojë me secilin prej kandidatëve, brenda 2 (*dy*) ditëve kalendarike nga dita e krijimit të tij dhe në përfundim të vlerësimit rendit kandidatët sipas pikëve të grumbulluara dhe ia dërgon listën njësisë së burimeve njerëzore të institucionit.
- Njësia e burimeve njerëzore të institucionit, brenda 24 (*njëzetë e katër*) orëve nga dita që komisioni i njofton vendimin e tij, njofton individualisht kandidatët që kanë konkurrar për rezultatin e tyre.
- Kandidatët kanë të drejtë të bëjnë ankim me shkrim në Komisionin e Brendshëm për Lëvizjen Paralele për rezultatin e vlerësimit, brenda 3 (*tri*) ditëve kalendarike nga data e njoftimit individual mbi rezultatin.
- Ankuesi merr përgjigje brenda 3 (*tri*) ditëve kalendarike, nga data e përfundimit të afatit të ankimit.

- Komisioni, brenda 24 (*njëzetë e katër*) orëve pas përfundimit të procedurave të ankimit, përzgjedh kandidatin, i cili renditet i pari ndër kandidatët që kanë marrë të paktën 70 pikë.
- Në rastin e përzgjedhjes së kandidatit fitues apo të përfundimit të procedurës pa asnjë të përzgjedhur, komisioni/institucioni ia njofton vendimin e përzgjedhjes njësisë përgjegjëse, brenda 24 (*njëzetë e katër*) orëve.
- Njësia përgjegjëse, brenda 5 (*pesë*) ditëve kalendarike, shpall fituesin dhe bën aktin e emërimit të kandidatit.
- Kandidati fitues brenda 5 (*pesë*) ditëve pune nga data e nxjerrja së aktit të emërimit detyrohet të bëjë dorëzimet përkatëse për pozicionin e punës që ka pasur më parë.
- Kandidati fitues detyrohet të paraqitet pranë institucionit ku është emëruar, jo më vonë se 1 (*një*) ditë pune nga dita e përfundimit të dorëzimit të detyrës pranë institucionit të mëparshëm.

Në përfundim të kësaj analize, rezulton se maksimumi i afatit të një rekrutimi, sipas parashikimeve ligjore është rreth **50** ditë kalendarike, pasi afatet janë të përziera në ditë kalendarike dhe ditë pune.

Në këtë rast, problemet e paligjshmërisë mund të konstatohen në të gjitha fazat e tij dhe afati i arsyeshëm për të rregulluar ligjshmërinë do të vendoset duke vlerësuar emergjencën e paraqitur për raste të veçanta në çdo fazë të tij, duke filluar nga **1** muaj, deri në **3** muaj.

Zbatimi i ligjit në këtë institut të tij, shpesh nuk paraqet problematika, pasi nëse nuk zhvillohet procedurë konkurrimi me shkrim dhe nëse nuk plotësohet pozicioni nëpërmjet lëvizjes paralele, aplikohet procedura e pranimit nga jashtë.

1.3 Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese (*neni 26*)

1.3.1 Lëvizja paralele në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese

- Bazuar në planin vjetor të pranimit, njësia përgjegjëse njofton procedurën e pranimit për çdo grup, duke bërë të njohur edhe planin e zhvillimit të procedurës për secilin grup, jo më vonë se një muaj pas miratimit të këtij plani nga organet përgjegjëse, ose gjatë vitit kur shfaqet e nevojshme si rezultat i krijimit të vendeve vakante në mënyrë të paparashikuar. Afati për dorëzimin e dokumentacionit jo më pak se 10 (*dhjetë*) ditë kalendarike nga dita e parë e shpalljes.
- Njësia përgjegjëse, në bazë të dokumentacionit të paraqitur, jo më vonë se 2 (*dy*) ditë kalendarike nga data e mbylljes së pranimit të tyre, bën verifikimin paraprak të

kandidatëve që përmbushin kushtet e lëvizjes paralele dhe kërkesat e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim dhe shpall listën paraprake të verifikimit të kandidatëve, si dhe njofton individualisht kandidatët që nuk plotësojnë kriteret.

- Paraqitja e ankesës me shkrim pranë njësisë përgjegjëse nga kandidatët që nuk janë kualifikuar brenda 3 (*tri*) ditëve kalendarike nga data e njoftimit individual.
- Ankuesi merr përgjigje brenda 5 (*pesë*) ditëve kalendarike nga data e përfundimit të afatit të ankimit.
- Pas përfundimit të procedurës së sipërpërmendur, njësia përgjegjëse shpall listën e verifikimit të kandidatëve dhe brenda 2 (*dy*) ditëve kalendarike urdhëron ngritjen e Komitetit të Pranimit për Lëvizjen Paralele (KPLP).
- Komiteti i Pranimit për Lëvizjen Paralele zhvillon një intervistë me gojë me secilin prej kandidatëve, brenda 2 (*dy*) ditëve kalendarike nga dita e krijimit të tij dhe në përfundim të vlerësimit rendit kandidatët sipas pikëve të grumbulluara dhe ia dërgon listën njësisë së burimeve njerëzore të institucionit.
- Njësia e burimeve njerëzore të institucionit, brenda 24 (*njëzetë e katër*) orëve nga dita që komiteti i njofton vendimin e tij, njofton individualisht kandidatët që kanë konkurrar për rezultatin e tyre.
- Kandidatët kanë të drejtë të bëjnë ankim me shkrim në Komitetin e Pranimit për Lëvizjen Paralele për rezultatin e vlerësimit, brenda 3 (*tri*) ditëve kalendarike nga data e njoftimit individual mbi rezultatin.
- Ankuesi merr përgjigje brenda 5 (*pesë*) ditëve kalendarike, nga data e përfundimit të afatit të ankimit.
- Njësia përgjegjëse, brenda 3 (*tri*) ditëve kalendarike, shpall fituesin dhe bën aktin e emërimit të kandidatit.
- Nëse konkurrohet për më shumë se një pozicion pune, njësia përgjegjëse brenda 3 (*tri*) ditëve kalendarike pas përfundimit të procedurave të ankimit, i/u propozon kandidatit/kandidatëve fitues, duke respektuar renditjen e tyre, listën e pozicioneve të punës.
- Nëpunësi civil që emërohet nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele brenda 5 (*pesë*) ditëve pune nga data e nxjerrja së aktit të emërimit detyrohet të bëjë dorëzimet përkatëse për pozicionin e punës që ka pasur më parë.
- Kandidati fitues detyrohet të paraqitet pranë institucionit ku është emëruar, jo më vonë se 1 (*një*) ditë pune nga dita e përfundimit të dorëzimit të detyrës pranë institucionit të mëparshëm.

Edhe në këtë rast, rezulton se maksimumi i afatit të një rekrutimi, sipas parashikimeve ligjore është rreth **50** ditë kalendarike, pasi afatet janë të përziera në ditë kalendarike dhe ditë pune.

Në këtë rast, problemet e paligjshmërisë mund të konstatohen në të gjitha fazat e tij dhe afati i arsyeshëm për të rregulluar ligjshmërinë do të vendoset duke vlerësuar emergjencën e paraqitur për raste të veçanta në çdo fazë të tij, duke filluar nga **1** muaj, deri në **3** muaj.

Në këtë moment të zbatimit të ligjit, nuk vlerësohet problematik zbatimi i ligjit, duke vlerësuar faktin se nuk zhvillohet procedurë konkurrimi me shkrim dhe nëse nuk plotësohet pozicioni nëpërmjet lëvizjes paralele, aplikohet procedura e ngritjes në detyrë.

1.3.2 Ngritja në detyrë

- Shpallja e procedurës për ngritjen në detyrë botohet të paktën 35 (*tridhjetë e pesë*) ditë kalendarike para datës së parashikuar për zhvillimin e vlerësimit.
- Dorëzimi i dokumentacionit brenda 15 (*pesëmbëdhjetë*) ditëve kalendarike nga dita e parë e shpalljes.
- Njësia përgjegjëse, në bazë të dokumentacionit të paraqitur, jo më vonë se 10 (*dhjetë*) ditë kalendarike nga data e mbylljes së pranimit të tyre, bën verifikimin paraprak të kandidatëve që përmbushin kushtet dhe kërkesat e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim dhe shpall listën paraprake të verifikimit të kandidatëve, si dhe njofton individualisht kandidatët që nuk plotësojnë kriteret.
- Paraqitja e ankesës me shkrim pranë njësisë përgjegjëse nga kandidatët që nuk janë kualifikuar brenda 5 (*pesë*) ditëve kalendarike nga data e njoftimit individual.
- Ankuesi merr përgjigje brenda 5 (*pesë*) ditëve kalendarike nga data e përfundimit të afatit të ankimit.
- Komiteti i Pranimit për Ngritjen në Detyrë (KPND) bën vlerësimin e kandidatëve dhe vendimin e përzgjedhjes apo të përfundimit të procedurës pa asnjë të përzgjedhur, ia komunikon njësisë përgjegjëse, brenda 24 (*njëzetë e katër*) orëve.
- Njësia përgjegjëse njofton individualisht kandidatët që kanë konkurruar për rezultatin e tyre, brenda 24 (*njëzetë e katër*) orëve nga dita që komiteti i njofton vendimin e tij.
- Kandidatët kanë të drejtë të bëjnë ankim me shkrim në KPND për rezultatin e pikëve, brenda 3 (*tri*) ditëve kalendarike nga data e njoftimit individual për rezultatin e vlerësimit.
- Ankuesi merr përgjigje brenda 5 (*pesë*) ditëve kalendarike, nga data e përfundimit të afatit të ankimit.
- Njësia përgjegjëse, brenda 3 (*tri*) ditëve kalendarike pas përfundimit të procedurave të ankimit, shpall fituesin dhe bën aktin e emërimit të kandidatit.
- Nëse konkurrohet për më shumë se një pozicion pune, njësia përgjegjëse brenda 3 (*tri*) ditëve kalendarike pas përfundimit të procedurave të ankimit, i/u propozon kandidatit/kandidatëve fitues, duke respektuar renditjen e tyre, listën e pozicioneve të punës.
- Nëpunësi civil që emërohet nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë brenda 5 (*pesë*) ditëve pune detyrohet të bëjë dorëzimet në pozicionin e mëparshëm.
- Kandidati fitues detyrohet të paraqitet pranë institucionit ku është emëruar, jo më vonë se 1 (*një*) ditë pune nga dita e përfundimit të dorëzimit të detyrës pranë institucionit të mëparshëm.

Në këtë rast, rezulton se maksimumi i afatit të një rekrutimi, sipas parashikimeve ligjore është rreth **60** ditë kalendarike, pasi afatet janë të përziera në ditë kalendarike dhe ditë pune.

Në këtë rast, problemet e paligjshmërisë mund të konstatohen në të gjitha fazat e tij dhe afati i arsyeshëm për të rregulluar ligjshmërinë do të vendoset duke vlerësuar edhe emergjencën e paraqitur për raste të veçanta në çdo fazë të tij, duke filluar nga **1 muaj deri në 4 muaj**.

Ky moment i zbatimit të ligjit vlerësohet me risk më të madh pasi zhvillohet procedurë konkurrimi me shkrim dhe procesi ka më shumë vështirësi të nivelit organizativ.

Në të njëjtin trend është konstatimi edhe për procesin e pranimit në trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues nëpërmjet ASPA-s ose drejtpërdrejt (TND) dhe pranimit të nëpunësve të nivelit të lartë drejtues për institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore (*neni 28 deri 32*).

KONKLUZION:

Nga analiza e sa evidentuam më sipër, vlerësohet se, në lidhje me rregullimin e ligjshmërisë në rastin e plotësimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil, duke marrë parasysh, afatet ligjore dhe rrethanat objektive dhe subjektive të rastit, (*ndërrhyrjet e drejtuesve të institucioneve në procedurat që kanë të bëjnë me administrimin e shërbimit civil, i cili është prerogativë e njësisë përgjegjëse; mungesa e kapaciteteve të burimeve njerëzore, etj.*) për të gjitha veprimet administrative që kryhen si materializim i procedurave të veçanta, afati i arsyeshëm do të vlerësohet nga **1 muaj deri në 6 muaj**.

2. TRANSFERIMI NË SHËRBIMIN CIVIL (*neni 48 deri 52*)

2.1. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm

2.1.1 Transferimi i përkohshëm

- Nëpunësi civil mund të transferohet përkohësisht në një pozicion tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori, sipas rastit, përkatësisht brenda institucionit ku është emëruar, përfshirë edhe degët e tij territoriale, në një institucion të varësisë së institucionit ku është emëruar, në një institucion tjetër të shërbimit civil:

- Në interes të institucionit, deri në 6 (*gjashtë*) muaj me/ose pa ndërprerje, gjatë 2 viteve;
- Për përmirësimin e rezultateve të tij, deri në 3 (*tre*) muaj pa ndërprerje gjatë 2 viteve;
- Për arsye të përkohshme shëndetësore apo gjatë shtatzënisë, të përcaktuara nga komisioni kompetent në bazë të ligjeve në fuqi, për aq sa është e nevojshme sipas vendimit të komisionit përkatës (*neni 48*).

2.1.2 Transferimi i përhershëm

- Transferimi i përhershëm është caktimi i detyrueshëm i nëpunësit civil në një pozicion tjetër të shërbimit civil, në rastet: **a)** e gjendjes së paaftësisë shëndetësore për të kryer detyrat e pozicionit të mëparshëm; **b)** e shmangies së një konflikti të vazhdueshëm interesi, sipas nenit 52 të këtij ligji; **c)** në rastin e parashikuar në pikën 1 të nenit 56 të këtij ligji (*neni 49*).

Sa i takon procesit të transferimit të përkohshëm dhe transferimit të përhershëm për arsye të paaftësisë shëndetësore / për shkak të shmangies së konfliktit të vazhdueshëm të interesit, në praktikën e deritanishme të veprimtarisë së Komisionerit nuk janë konstatuar shkaqe që të përlligjin një kohë të gjatë reagimi nga ana e institucioneve, për të rregulluar ligjshmërinë.

Për këtë arsye, duke analizuar afatet procedurale që duhet të respektohen gjatë këtij procesi nga subjektet e konstatuara në shkelje ligjore, të cilat llogariten deri në 2 muaj, afati i arsyeshëm i paralajmërimit, vlerësohet të jetë **2** deri në **3** muaj.

2.2. Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit (*neni 50*)

Nëse për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, pozicioni i mëparshëm i një nëpunësi civil nuk ekziston më, ai transferohet në një pozicion tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori.

Ky proces është i materializuar në disa veprime administrative, të cilat kanë afate të parashikuara në një akt nënligjor, si në vijim.

- Jo më vonë se 2 (*dy*) ditë pas hyrjes në fuqi të aktit që ka miratuar mbylljen apo ristrukturimin e institucionit, nëpunësi më i lartë civil në institucionin në të cilin është/janë nëpunësi/t i/të emëruar në pritje për transferim, i kërkon njësisë përgjegjëse (*DAP, ose njësisë së administrimit të burimeve njerëzore në institucionet e pavarura apo në administratën vendore*) nxjerrjen e aktit për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit.

- Në rastin e shkurtime/mbylljes/shkrirjes së ministrive, komisioni i ristrukturimit ngrihet nga DAP, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, jo më vonë se 2 (*dy*) ditë nga hyrja në fuqi e urdhrin të Kryeministrit për miratimin e strukturës dhe organikës së ministrisë/ministrive të reja, pa kaluar në procedurën e përcaktuar në pikën 1 të këtij kreu.
- Njësia përgjegjëse, brenda 2 (*dy*) ditëve nga marrja e kërkesës krijon Komisionin.
- Komisioni detyrohet të fillojë shqyrtimin administrativ për mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese, brenda 2 (*dy*) ditëve nga data e nxjerrjes së aktit të krijimit të Komisionit nga njësia përgjegjëse.
- Komisioni pas shqyrtimit, verifikimit dhe vërtetimit të akteve, për çdo nëpunës në pritje për transferim, brenda 15 (*pesëmbëdhjetë*) ditësh nga momenti i krijimit të tij:
 - i propozon (me vendim) njësisë përgjegjëse , transferimin e nëpunësit/ve në një nga pozicionet e lira;
 - i dërgon njësisë së burimeve njerëzore të institucionit vendimin për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të mbylljes apo ristrukturimit.
- Njësia përgjegjëse, brenda 10 (*dhjetë*) ditëve nga data e marrjes së propozimit nga Komisioni i Ristrukturimit, pasi shqyrton aktet, merr vendimin për transferimin e nëpunësit civil, ose kthimin e akteve Komisionit në rastet kur vërteton parregullsi ligjore të dukshme, të cilat kanë ndikuar direkt në vendimmarrje. Komisioni duhet të shqyrtojë dhe të ridërgojë propozimet në njësinë përgjegjëse, brenda 5 (*pesë*) ditëve nga kthimi i dokumentacionit.
- Njësia përgjegjëse ia njofton vendimin e transferimit nëpunësit civil që transferohet dhe merr mendimin e tij me shkrim, brenda 5 (*pesë*) ditëve nga data e njoftimit.
- Nëpunësi ka të drejtë të refuzojë vendimin dhe të dëgjohet nga njësia përgjegjëse, brenda 5 (*pesë*) ditëve nga data e marrjes së njoftimit për vendimin, vetëm në rast se:
 - Gjendja e tij shëndetësore, provuar me vërtetim mjekësor, e bën transferimin të pa mundur;
 - Vendi ku transferohet gjendet më shumë se 45 km larg nga vendbanimi i nëpunësit civil.
- Njësia përgjegjëse verifikon shkaqet e refuzimit dhe mund të revokojë vendimin, nëse vërteton njërin prej dy rasteve të sipërcituara, duke i rikthyer aktet për rivlerësim Komisionit të Ristrukturimit. Komisioni brenda 5 (*pesë*) ditëve nga marrja e akteve për rivlerësim, duhet t'i propozojë njësisë përgjegjëse transferimin e ankuesit në një pozicion pune të përshtatshëm për kushtet e gjendjes shëndetësore apo të vendbanimit.
- Nëpunësi civil ka të drejtë të ankohet në rrugë administrative dhe gjyqësore sipas rregullave të parashikuara nga Kodi i Procedurave Administrative dhe legjislacioni në fuqi për gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative.

Ashtu si është paraqitur edhe më sipër, si rregull, njësia e burimeve njerëzore e institucionit, në momentin e miratimit të aktit të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, njofton individualisht nëpunësit për fillimin e procedurës së transferimit apo përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit.

Efektet financiare për nëpunësit që do të transferohen apo do t'u përfundojë marrëdhënia e punësimit, fillojnë jo më shpejt se 1 (një) muaj nga momenti i njoftimit. (pika 15 e kreut II, të VKM nr. 125, dt. 17.2.2016). Më tej, është parashikuar se, nëpunësi më i lartë civil i institucionit në ristrukturim, jo më vonë se 2 ditë pas hyrjes në fuqi të aktit që ka miratuar ristrukturimin, i kërkon njësisë përgjegjëse (DAP ose njësisë përgjegjëse në administratën vendore, apo institucionet e pavarura), nxjerrjen e aktit për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit. Njësia përgjegjëse, brenda 2 ditëve nga marrja e kërkesës krijon Komisionin e Ristrukturimit (sipas përcaktimeve të pikave 1, 1/1 e 2, të kreut II, të udhëzimit nr. 1, datë 1.3.2016, të Departamentit të Administratës Publike).

Pasi krijohet nga njësia përgjegjëse, Komisioni Ristrukturimit brenda 15 ditëve, nga momenti i krijimit të tij, i propozon njësisë përgjegjëse (DAP), vendimet mbi transferimin e nëpunësve civilë (sipas përcaktimeve të pikës 16, të kreut II, të udhëzimit nr. 1, datë 1.3.2016, të Departamentit të Administratës Publike).

Në vazhdim, njësia përgjegjëse, brenda 10 ditëve, nga data e marrjes së propozimit për transferimin e nëpunësve civilë nga Komisioni i Ristrukturimit, vendos për miratimin e propozimeve në fjalë ose kthimin e akteve Komisionit në rastet kur vërteton parregullsi ligjore, i cili e rishqyrton brenda 5 ditëve (sipas pikës 20, Kreu II, të vendimit nr. 125, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, si dhe si dhe pikës 18, të udhëzimit nr. 1, datë 1.3.2016, i DAP).

Në këtë rast, aktet nënligjore kanë parashikuar edhe njoftimin e vendimit të transferimit të nëpunësit civil që transferohet dhe marrjen e mendimit të tij me shkrim brenda 5 (pesë) ditëve nga marrja e njoftimit; të drejtën e nëpunësit që të refuzojë vendimin dhe të dëgjohet nga njësia përgjegjëse brenda 5 ditëve dhe pas kësaj rikthimin e akteve për rivlerësim Komisionit, i cili duhet të japë mendimin e tij brenda 5 ditëve (sipas pikës 20 e 21 të kreut II, të vendimit nr. 125, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, si dhe si dhe pikës 19, 20 e 21 të udhëzimit nr. 1, datë 1.3.2016, i DAP).

Në këto rrethana, nëse do të aplikoheshin të gjitha fazat e procesit të ristrukturimit, si dhe afatet procedurale të ankimit, si dhe duke llogaritur vonesat në marrjen e njoftimit nga subjektet e përcaktuara në aktet rregullative të përmendura më sipër, atëherë i gjithë ky proces parashikohet që të kryhet brenda një afati kohor që zgjat rreth **60 ditë kalendarike**.

Në dispozitat ligjore që rregullojnë procedurën e ristrukturimit, ligjvënësi ka përcaktuar të vendosë afatet procedurale të përmendura më sipër, për të disiplinuar këtë proces me qëllim që procesi të mos zvarritet.

Afati i mësipërm ligjor shërben si garant në kushtet e zhvillimit të një procesi ristrukturimi në rrethana të zakonshme.

Ndërkohë që, në kushtet e një reformimi rrënjësor të institucioneve me një numër të lartë punonjësish, si rasti i administratës tatimore, apo asaj doganore (me mbi 1500 punonjës), apo

të gjithë aparatit shtetëror, sidomos pas zgjedhjeve të përgjithshme parlamentare, kur ka raste që shoqërohet me një ndryshim të theksuar të mënyrës së funksionimit të ministrive, misionit të tyre, si dhe riformatim konceptual të njësive organizative të institucioneve. Duhet të kemi parasysh faktet, se ristrukturimi i institucionit, midis të tjerave, është i shoqëruar edhe me rishikimin e përshkrimeve të punës, (të cilat shpesh herë kanë specifika të veçanta), i cili është një proces që kërkon një kohë relativisht të gjatë për t'u përgatitur.

Në disa raste, është evidentuar se institucionet përfshihen në procese të shpeshta ristrukturimi, duke mos arritur që të përfundojnë procedurën e ristrukturimit, të nisur më parë.

Të gjitha këto faza që evidentuam më sipër, janë objekt i mbikëqyrjes dhe njëkohësisht janë potenciale për t'u konstatuar me probleme gjatë këtij procesi dhe në një rast të tillë, kur evidentohen parregullsi, në varësi të llojit të shkeljes dhe rrethanave konkrete në të cilat ndodhen institucionet, kërkojnë një kohë relativisht të gjatë për t'u rregulluar.

Në këtë rast, vlerësohet se afati i arsyeshëm për rregullimin e situatës, fillon nga **2** muaj në kushte normale, deri në **6** muaj, në varësi të kompleksitetit të problematikës së konstatuar.

3. DISIPLINA NË SHËRBIMIN CIVIL (neni 59)

Nëpunësi civil është përgjegjës për shkeljen me faj të detyrimeve të nëpunësit civil sipas ligjit. Në këtë rast organi kompetent fillon “*procedurën disiplinore*”, e cila është një proces që përfshin gjithë veprimtarinë administrative, që kryhet që nga momenti i konstatimit të një shkeljeje disiplinore, vënies në dijeni, me shkrim, të personit që pretendohet se ka kryer shkeljen, deri në marrjen e një vendimi përfundimtar nga organi disiplinor.

Legjislacioni në këtë fushë evidenton si kërkesë thelbësore për nisjen e procesit, njoftimin me shkrim të nëpunësit përkatës: **a)** për shkeljen disiplinore të pretenduar për të; **b)** për të drejtën që ai ka, për të paraqitur me shkrim sqarimet e tij rreth shkeljes së pretenduar; **c)** afatin deri kur duhet të paraqitet ky sqarim; **d)** për të drejtën që ka për të inspektuar dosjen e procedimit; **e)** për të drejtën për t'u dëgjuar, ai vetë apo me përfaqësues ligjor; **f)** për të drejtën për të paraqitur dëshmitarë, për të paraqitur prova ose të kërkojë marrjen e tyre; **i)** për datën kur do të shqyrtohet shkelja e pretenduar, e cila nuk mund të caktohet më shpejt se 4 (*katër*) ditë dhe jo më vonë se 16 (*gjashtëmbëdhjetë*) ditë nga marrja e njoftimit nga nëpunësi.

Më tej, procesi vijon me hetimin administrativ, që kryen organi disiplinor, i cili heton kryesisht të gjitha faktet dhe vlerëson të gjitha rrethanat e ngjarjes që janë të nevojshme për marrjen e vendimit, si dhe mund të përdorë çdo mjet për të mbledhur prova, në përputhje me Kodin e Procedurave Administrative, dhe në veçanti ai kryen veprimet e mëposhtme:

- pyet ose merr deklaratë nga dëshmitarët dhe verifikon faktet kundërshtuese;

- rishikon dokumentacionin përkatës për mospërputhje, për fakte që mungojnë, data apo firma që janë hequr, etj.;
- shqyrton dosjen e nëpunësit;
- thërret nëpunësin për t'u njohur me variantin e tij të ngjarjeve apo problemit;
- verifikon praktikat dhe rastet e procedimeve disiplinore të mëparshme;
- kryen çdo veprim tjetër të nevojshëm për verifikimin e ngjarjes.
- pezullim i nëpunësit në rast se dyshohet se mund të pengojë hetimin.

Të gjitha këto aspekte të evidentuara më sipër, materializohen në vijim në veprime administrative që duhet të kryhen nga palët në proces, duke u bazuar në kërkesa të përcaktuara procedurale dhe afate ligjore, të cilat ndryshojnë në varësi të llojit të shkeljes që po shqyrtohet.

Në shkeljet e parashikuara si “*të lehta*”, ku hetimi administrativ realizohet nga eprori i nëpunësit që ka kryer shkeljen, afatet e veprimeve administrative janë përcaktuar të kryhen në një kohë më të shkurtër në krahasim me shkeljet “*e rënda*” dhe “*shumë të rënda*”, ku veprimet kryhen nga Komisioni i Disiplinës dhe rastet e shqyrtuara janë më komplekse për t'u hetuar.

Megjithatë, në të gjitha rastet, afatet procedurale janë bazuar në Kodin e Procedurave Administrative, pasi vetë ligji i posaçëm për nëpunësin civil, në nenin 59 pika 10, e referon në këtë rregullim ligjor, duke parashikuar se Këshilli i Ministrave miraton rregullat e hollësishme të procedurës disiplinore, si dhe rregullat për krijimin, përbërjen dhe vendimmarrjen në komisionin disiplinor, brenda rregullave të përgjithshme, të parashikuara nga Kodi i Procedurave Administrative.

Kodi i Procedurave Administrative e rregullon aspektin e afateve gjatë procesit të hetimit administrativ në veçanti, si edhe parashikon afatin për përfundimin e procedurës administrative në përgjithësi (*nenet 91 dhe 92*).

Në përmbajtjen e këtyre dispozitave parashikohet se procedura administrative, e nisur me kërkesë, me përjashtim të rastit kur parashikohet ndryshe në këtë Kod, përfundon sa më shpejt të jetë e mundur dhe brenda afatit të përcaktuar nga ligji i posaçëm.

Në mungesë të afateve të përcaktuara nga ligji i posaçëm, afati për përfundimin e procedurës administrative është **60 ditë**.

Nëse ligji parashikon detyrimin e palës për të paraqitur dokumente ose prova, si pjesë ose së bashku me kërkesën për fillimin e procedurës, afatet e përcaktuara sipas pikave 1 ose 2, të këtij neni, fillojnë nga paraqitja e plotë e tyre (*neni 91*).

Në rastin e gjendjes së jashtëzakonshme, procedura administrative përfundon brenda 3 muajve nga dita e përfundimit të gjendjes së jashtëzakonshme.

Mosrespektimi i afateve kohore, të parashikuara në këtë nen, duhet të justifikohet nga organi përgjegjës para organit epror ose nga nëpunësi përgjegjës përpara eprorit të tij, brenda 10 ditëve nga përfundimi i afatit ose nga përfundimi i gjendjes së jashtëzakonshme.

Zgjatja e afatit të procedurës, e cila parashikohet në nenin 92 të Kodit të Procedurave Administrative, mund të aplikohet, përveç kur ndalohet shprehimisht nga ligji, në raste të justifikuara, për shkak të kompleksitetit të çështjes dhe organi publik mund të zgjasë vetëm një herë afatin e përcaktuar sipas nenit 91 të këtij Kodi.

Zgjatja e afatit bëhet për aq sa është e nevojshme për përfundimin e procedurës, në proporcion me vështirësinë e çështjes konkrete, por jo më shumë se kohëzgjatja e afatit fillestar. Zgjatja e afatit dhe data e përfundimit të afatit të zgjatur i njoftohen palës brenda afatit fillestar. Njoftimi duhet të përmbajë edhe arsyetimin për zgjatjen e afatit.

Nga sa u analizua më sipër, arrihet në konkluzionin se afati i arsyeshëm për rivendosjen e ligjshërisë në një rast të shkeljes ligjore të konstatuar në institutin e disiplinës në shërbimin civil duhet të përcaktohet duke vlerësuar:

- a)** afatet ligjore të vendosura për realizimin e një procedure disiplinore (*deri në 2 muaj*);
- b)** rrethanat konkrete që mund të vështirësojnë ngritjen e organit të disiplinës, (*ç'ka ndodh shpesh në institucionet e administratës vendore dhe ato të pavarura, për shkak të numrit të ulët të punonjësve dhe për shkak të mungesës së pozicioneve specifike që ligji ka parashikuar për anëtarët e organit disiplinor, sidomos të Komisionit të Disiplinës*);
- c)** kompleksitetit të hetimit administrativ dhe vështirësisë së administrimit të provave;
- d)** të drejtën ligjore për të zgjatur afatin (*por jo më shumë se afati fillestar*);
- e)** afatet specifike në rastin e gjendjes së jashtëzakonshme.

Komisioneri çmon se ky afat duhet të jetë deri në **6** muaj.

III. KONKLUZIONE

Në këto rrethana, nisur nga prezantimi i afateve ligjore të përcaktuara për aplikimin e disa prej instituteve më të rëndësishme të ligjit për nëpunësin civil, arrijmë në përfundimin se në përmbajtjen e dispozitave që i rregullojnë ato, afatet ligjore të vendosura për realizimin e fazave të ndryshme të procesit administrativ, përfshi edhe procesin e ankimit administrativ, në përfundim të tij janë në limitet e afatit procedural që është vendosur në Kodin e Procedurave Administrative, që është **2** muaj. Nga ana tjetër, sipas praktikës së Komisionerit, afati maksimal i kohës së nevojshme për të rivendosur ligjshmërinë, ka qenë deri në **6** muaj.

Duke vlerësuar bazën ligjore dhe aktet nënligjore që rregullojnë administrimin e shërbimit civil, praktikën administrative të institucionit të Komisionerit dhe praktikat e tjera të implementuara, kryesisht në fushën e gjyqësorit, në përpjekje për të përcaktuar konceptin e afatit të arsyeshëm që duhet të aplikohet për të rregulluar ligjshmërinë në këtë fushë, Komisioneri arrin në përfundimin se :

- 1.** Në rastin e mbikëqyrjeve të përgjithshme apo tematike: me planifikim; me kërkesë të subjektit; me denoncim nga publiku apo media, me qëllim që:
 - a)** të respektohen afatet e parashikuara ligjore për një procedurë të caktuar;
 - b)** të kufizohen tejzgjatjet e procedurave nga subjektet e konstatuara me shkelje ligjore;
 - c)** por njëkohësisht duke marrë parasysh edhe rrethanat konkrete të natyrës objektive dhe subjektive, si dhe kompleksitetin e çështjes, i cili do të shqyrtohet rast pas rasti, bazuar në:
 - faktet dhe provat konkrete;
 - në volumin e procedurave që duhen realizuar, në raport me kohën që nevojitet për kryerjen e tyre,
 - si dhe kapacitetet e burimeve njerëzore në dispozicion të institucionit;

Komisioneri vlerëson se afati paralajmërues për rregullimin e ligjshmërisë nga subjektet e mbikëqyrura, duhet të jetë brenda **6** muajve nga momenti i marrjes dijeni për vendimin.

- 2.** Në rastin e hetimit administrativ të rasteve individuale, të iniciuara në bazë të informacioneve që vijnë nga nëpunës civilë në trajtën e ankesave, afati paralajmërues do të bazohet në Kodin e Procedurave Administrative, deri në **2** muaj, duke marrë parasysh emergjencën e rastit dhe rrethanat e çështjes.
- 3.** Gjatë afatit të vendosur për rregullimin e situatës ligjore, në varësi të kërkesës së institucioneve dhe arsyeve që do të paraqiten, mund të rishikohet edhe afati i zbatimit të detyrave të lëna, në përputhje me parashikimet e nenit 53 të Kodit të Procedurave Administrative. Në këtë rast, afati do të shtyhet (riorganizohet), deri në rënien e

shkakut që ka sjellë shtyrjen e afatit apo deri në zbatimin e plotë të masave, duke bërë kujdes që gjatë këtij procesi të mos ketë vonesa të panevojshme apo të paarsyeshme, ç`ka realizohet përmes ndjekjes në mënyrë sistematike dhe të pandërprerë të të gjitha veprimeve që kryhen nga ana e subjekteve të mbikëqyrura apo inspektuara, për zbatimin e vendimit.

4. Pas përfundimit të afatit paralajmërues, në rast të moszbatimit të vendimit, pa shkaqe të përlijtura, Komisioneri mund të gjobisë nëpunësin përgjegjës për moszbatimin e masave sipas përcaktimeve të nenit 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

KOMISIONERI

Pranvera Strakosha

Shënim:

Komisioneri ruan të drejtën e rishikimit dhe përmirësimit të kësaj metodologjie në varësi të zhvillimeve dinamike që evidentohen në fushën e administratës në përgjithësi dhe të shërbimit civil në veçanti.

ANEKSI 3



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

Nr. 355 prot.

Tiranë, më 25.02.2021

VENDIM

Nr. 18, datë 25.02.2021

PËR
MIRATIMIN E RAPORTIT MBI VLERËSIMIN E NDIKIMIT NË SHËRBIMIN
CIVIL TË AKTEVE TË QEVERISË PËR PUNËSIMIN E EKSELENCËS NË
ADMINISTRATËN SHTETËRORE

Bazuar në ligjin nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, Rregulloren e Brendshme, "Për organizimin dhe funksionimin e Sekretariatit të Komisionerit", miratuar me Vendimin Nr. 18, datë 11.03.2015, Rregulloren "Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit", miratuar me Vendimin Nr. 17, datë 11.03.2015, të Komisionerit;

Në zbatim të Rezolutës së Kuvendit për vlerësimin e veprimtarisë së Komisionerit për vitin 2019, në të cilën është lënë si detyrë prioritare, administrimi i të dhënave nga zbatimi i VKM-së nr. 766, datë 26.12.2018, "Për punësimin e studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil", për vitin 2019, me qëllim vlerësimin e ndikimit të këtij akti në shërbimin civil; si dhe

Në përfundim të procesit të mbledhjes dhe administrimit/analizimit të të dhënave, në lidhje me emërimin e studentëve të ekselencës në administratën shtetërore, për vitet 2019-2020,

VENDOSA:

1. Miratimin e Raportit "Mbi vlerësimin e ndikimit në shërbimin civil të akteve të qeverisë për punësimin e ekselencës në administratën shtetërore", bashkëlidhur këtij Vendimi.

2. Një kopje e Raportit t'i dërgohet për dijeni Departamentit të Administratës Publike.

Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA





RAPORT

MBI VLERËSIMIN E NDIKIMIT NË SHËRBIMIN CIVIL TË AKTEVE TË QEVERISË PËR PUNËSIMIN E EKSELENCËS NË ADMINISTRATËN SHTETËRORE

Tiranë, Shkurt 2021

RAPORT

MBI VLERËSIMIN E NDIKIMIT NË SHËRBIMIN CIVIL TË AKTEVE TË QEVERISË PËR PUNËSIMIN E EKSELENCËS NË ADMINISTRATËN SHTETËRORE

- vendimi nr. 766, datë 26/12/2018, i Këshillit të Ministrave “Për punësimin në institucionet e administratës shtetërore, pjesë e shërbimit civil” (i shfuqizuar);
- vendimi nr. 586, datë 30/08/019, i Këshillit të Ministrave “Për punësimin e përkohshëm të studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore”.

PËRMBAJTJA

HYRJE	4
I. BAZA LIGJORE MBI TË CILËN ZHVILLOHET PUNËSIMI I EKSELENCËS NË ADMINISTRATËN SHTETËRORE	5
II. ZBATIMI NË PRAKTIKË I PROCESIT TË PUNËSIMIT TË STUDENTËVE TË EKSELENCËS NË ADMINISTRATËN SHTETËRORE	7
III. VLERËSIMI I KOMISIONERIT NË LIDHJE ME NDIKIMIN NË SHËRBIMIN CIVIL TË AKTIT TË QEVERISË QË LEJON PUNËSIMIN E PËRKOHSHËM TË STUDENTËVE TË EKSELENCËS NË POZICIONE PUNE NË SHËRBIMIN CIVIL	11

HYRJE

Rezoluta e Kuvendit për vlerësimin e veprimtarisë së Komisionerit për vitin 2019, ka lënë si detyrë: - Të fillojë me përparësi administrimi i të dhënave nga zbatimi i VKM-së nr. 766, datë 26.12.2018, “*Për punësimin e studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil*”, për vitin 2019, me qëllim vlerësimin e ndikimit të këtij akti në shërbimin civil.

Në zbatim të kësaj detyre, nëpërmjet shkresës nr. 568, datë 26.06.2020, drejtuar Departamentit të Administratës Publike, Komisioneri ka filluar procesin e mbledhjes dhe administrimit të të dhënave për vitin 2019, si dhe e ka vijuar këtë proces edhe përgjatë vitit 2020, të dhëna të cilat do të analizohen në përmbajtjen e këtij raporti.

Ky raport do të paraqesë bazën ligjore mbi të cilën ka nisur ky proces dhe se si ka ndryshuar ajo deri në periudhën e raportimit; si edhe qëndrimin e Komisionerit në lidhje me emërimin e studentëve të ekselencës në administratën shtetërore.

Analiza është mbështetur në të dhënat e raportuara nga Departamenti i Administratës Publike në drejtim të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës në institucionet e sistemit të shërbimit civil për institucionet e administratës shtetërore në nivel të institucioneve qendrore dhe atyre të varësisë dhe numrin e pozicioneve të punës të plotësuara në mënyrë të përkohshme nga studentët e ekselencës në institucionet e administratës shtetërore.

I. BAZA LIGJORE MBI TË CILËN ZHVILLOHET PUNËSIMI I EKSELENCËS NË ADMINISTRATËN SHTETËRORE

Hartimi i bazës ligjore për punësimin e ekselencës, si një kategori e veçantë e punëmarrësve në administratën shtetërore, ka nisur në fund të vitit 2018, si iniciativë e qeverisë shqiptare për punësim të përkohshëm me kontratë njëvjeçare në institucionet e administratës shtetërore, të studentëve që kanë përfunduar studimet e ciklit të parë, të dytë ose të tretë të arsimit të lartë me notë mesatare 9.00 – 10.00 (*studentët e ekselencës*).

Ashtu si ka raportuar edhe Departamenti i Administratës Publike, në raportin vjetor të veprimtarisë së tij për vitin 2019, qeveria shqiptare, në fund të vitit 2018, në kuadër edhe të paktit me universitetin miratoi dy vendime, e konkretisht vendimin nr. 766, datë 26/12/2018, “Për punësimin në institucionet e administratës shtetërore, pjesë e shërbimit civil” dhe vendimin nr. 812, datë 26/12/2018, “Për punësimin në institucionet e administratës shtetërore, jashtë shërbimit civil”, vendime të cilët përfaqësonin bazën e nevojshme ligjore për krijimin e mundësive për studentët e ekselencës për t’u emëruar në mënyrë të përkohshme në administratën shtetërore.

Synimi i kësaj iniciative ka qenë dhënia e mundësisë për studentët e ekselencës për të krijuar eksperiencat e nevojshme e, si rrjedhim, vendosja më pas në pozita të barabarta me kandidatë të tjerë me eksperiencë në procedurat e konkurrimit, për sa i përket aftësive që fitohen nëpërmjet punës. Rezulton se këto dy vendime kanë gjetur zbatim vetëm për vitin 2019, me arsyetimin se, nëse iniciativa do të rezultonte e suksesshme, atëherë ajo do të shtrihej edhe për vitet në vijim.

Ndërkohë, Komisioni Evropian e ka vlerësuar qëllimin e mirë të iniciativës së qeverisë shqiptare por, në konkluzionet e takimit të fundit të Grupit të Posaçëm të Reformës në Administratën Publike (*gjatë katërmujorit të parë të vitit 2019*), në të cilin ka qenë pjesëmarrës edhe Komisioneri, ka bërë disa rekomandime, duke e vënë theksin në faktin se studentët e ekselencës duhet të kalonin në një procedurë konkurruese dhe se pozicionet të cilat kërkonin kualifikime dhe ekspertizë teknike, të mos ishin pjesë e grupit të pozicioneve që do t’u ofroheshin studentëve të ekselencës.

Në këtë kuadër, në gusht të vitit 2019, Këshilli i Ministrave miratoi vendimin nr. 586, datë 30/08/2019, “Për punësimin e përkohshëm të studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore”. Ky vendim, tashmë përfaqëson bazën ligjore kuadër për aplikimin e kësaj procedure jo vetëm për një vit të vetëm, por në vijimësi. Konkretisht, sipas këtij vendimi:

- Nga kjo iniciativë përfitojnë studentët të cilët kanë përfunduar studime universitare:
 - (i) në secilin prej cikleve të arsimit të lartë me mesatare 9.00 – 10.00 ose ekuivalent, në institucionet e arsimit të lartë jashtë Shqipërisë, institucionet e akredituara të arsimit të lartë publik në Republikën e Shqipërisë apo institucionet/programet e

- akredituara të arsimit të lartë jopublik në Republikën e Shqipërisë; (ii) jo më shpejt se 3 (tre) vite përpara vitit kalendarik për të cilin po zhvillohet procedura.
- Studentët e ekselencës do të kenë mundësi të punësohen në pozicione pune “*specialist*” në institucionet e administratës shtetërore në kuptim të ligjit nr. 90/2012, me përjashtim të: (i) njësive të drejtpërdrejta të ofrimit të shërbimeve në fushën e shëndetësisë, arsimit, artit dhe kulturës; (ii) Policisë së Shtetit (*punonjësit me statusin e policisë së shtetit*); (iii) Shërbimit diplomatik (*punonjësit me grada diplomatike*); (iv) Forcave të Armatosura (*punonjësit me grada*); (v) Institucioneve që aplikojnë sisteme të tjera me grada (*punonjësit me grada*).
 - Numri i pozicioneve të punës që ju ofrohen ekselentëve për çdo vit kalendarik, nuk do të jetë më i madh se një e treta e numrit të pozicioneve të institucionit. Në këtë mënyrë sigurohet funksionimi normal i institucioneve për realizimin e detyrave të tyre, si dhe balancimi midis nëpunësve me përvojë dhe ekselentëve, të cilët synojnë të krijojnë eksperiencë të vlefshme dhe të përfitojnë njohuritë e duhura.
 - Procedura që do të ndiqet për punësimin e ekselentëve është një procedurë konkurruese, që përfshin grumbullimin e pikëve në bazë të: (i) mesatares së ponderuar; (ii) nivelit të diplomës dhe vendit ku është kryer studimi dhe universitetit; (iii) angazhimeve të kandidatëve në aktivitete ekstrakurikulare, vullnetarizmit dhe skemave të mobilitetit.
 - Pas vlerësimit të dokumentacionit të tyre, ekselentët përzgjedhin pozicionet e punës bazuar në renditjen me pikë dhe brenda grupit të pozicioneve që përshtatet me fushën dhe nivelin e tyre të studimit, duke përcaktuar gjithashtu edhe një metodologji të përcaktimit të radhës së përzgjedhjes së pozicionit të punës, në rastin kur kemi ekselentë me pikë të barabarta.
 - Studentët e ekselencës përfitojnë vetëm një herë nga skema e punësimit sipas procedurave të këtij vendimi, me qëllim krijimin e hapësirave për të gjithë studentët e ekselencës.
 - Në përfundim të kontratës 1-vjeçare të punës, nëse këta ekselentë do të dëshirojnë të jenë pjesë e administratës publike në pozicione të shërbimit civil ose me kod pune, do të duhet t’i nënshtrohen procedurave të rekrutimit të përcaktuara në bazë të legjislacionit specifik të rregullimit të marrëdhënies së punës.

Ashtu si u analizua edhe më sipër, tashmë procesi i emërimit të studentëve të ekselencës, është kornizuar nëpërmjet këtij akti nënligjor duke kufizuar mundësinë e vijimësisë së marrëdhënies së punës pa një afat të përcaktuar, nëpërmjet parashikimit në mënyrë të shprehur se ata nuk kanë të drejtë të vazhdojnë më shumë se një vit në këtë detyrë dhe se në fund të afatit ata duhet ti nënshtrohen procedurave të rekrutimit sipas parashikimeve të ligjit specifik që rregullon marrëdhënien e punës me këtë pozicion.

II. ZBATIMI NË PRAKTIKË I PROCESIT TË PUNËSIMIT TË STUDENTËVE TË EKSELENCËS NË ADMINISTRATËN SHTETËRORE

Nga të dhënat e administruara prej Departamentit të Administratës Publike, rezultojnë se në zbatim të bazës ligjore të cituar më sipër, gjatë vitit 2019 janë zhvilluar dy raunde të procedurave, në pjesën e parë dhe të fundit të vitit.

Për të dy raundet u publikuan gjithsej **1022** pozicione pune në mbi **100** institucione të administratës shtetërore, nga të cilët **778** pozicione të shërbimit civil dhe **244** pozicione me Kod Pune, nga të cilët u emëruan me kontratë të përkohshme 1-vjeçare gjithsej **604** ekselentë, nga të cilët **493** në pozicione të shërbimit civil dhe **111** në pozicione me Kod Pune.

Vlen të përmendet këtu se iniciativa e qeverisë për punësimin e përkohshëm të ekselentëve u pasua nga një interes i madh i studentëve, gjë që është mjaft e qartë në numrin e aplikimeve, i cili për të dy raundet ishte mbi **1900** aplikime.

Në lidhje me procedurën e realizuar për vitin 2020, Departamenti i Administratës Publike, ka përcjellë pranë Komisionerit tabelën me listën emërore të **372** studentëve ekselentë dhe pozicioneve që ata kanë përzgjedhur për të nënshkruar kontratën, në dy thirrjet e publikuara gjatë këtij viti.

Në tabelën që do të paraqesim në vijim, do të pasqyrohet kjo situatë, sipas numrit të punonjësve të institucioneve në sistemin e shërbimit civil, numrit të të emëruarve nga studentët e ekselencës në disa nga këto pozicione për periudhën 2019 - 2020, si edhe përqindja që ata zënë në numrin e përgjithshëm të pozicioneve të institucionit.

Tabelë: Të dhëna në lidhje me emërimin e studentëve të ekselencës në administratën shtetërore për periudhën 2019 – 2020

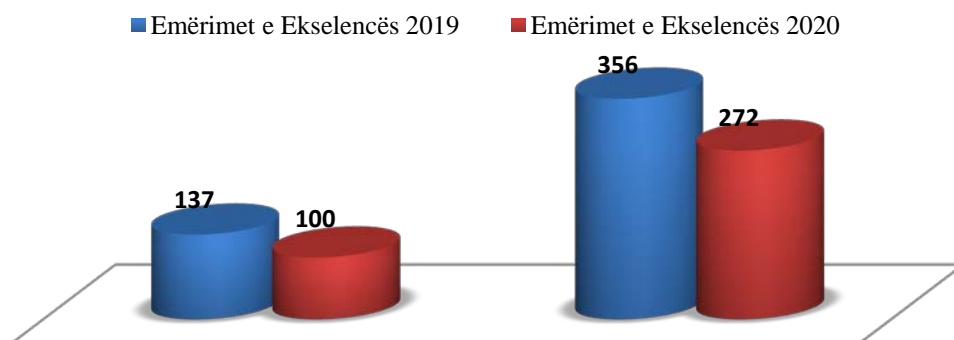
	Sistemi	Marrëdhënia e punës	Institucioni	Numri punonjësve	Emërimet e ekselencës 2019	Emërimet e ekselencës 2020
I	Sistemi i Kryeministrisë			784	32 4.08%	20 2.5%
	Sistemi i Kryeministrisë	Shërbim Civil	Kryeministria	150	11 7.3%	2 1.3%
	Sistemi i Kryeministrisë	Shërbim Civil	Institucionet e varësisë	634	21 3.3%	18 2.8%
II	Sistemi i Arsimit Sportit dhe Rinisë			228	11 4.8%	9 3.9%
	Sistemi i Arsimit Sportit dhe Rinisë	Shërbim Civil	Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë	134	6 4.5%	6 4.4%

III	Sistemi i Arsimit Sportit dhe Rinisë	Shërbim Civil	Institucionet e varësisë	94	5 5.3%	3 3.1%
	Sistemi i Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural			1172	42 3.6%	25 2.1%
IV	Sistemi i Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural	Shërbim Civil	Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural	163	6 3.6%	5 3%
	Sistemi i Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural	Shërbim Civil	Institucionet e varësisë	1009	32 3.1%	20 1.9%
	Sistemi i Drejtësisë			429	36 8.3%	28 6.5%
V	Sistemi i Drejtësisë	Shërbim Civil	Ministria e Drejtësisë	149	9 6%	8 5.3
	Sistemi i Drejtësisë	Shërbim Civil	Institucionet e varësisë	280	27 9.6%	20 7.1%
	Sistemi i Infrastrukturës dhe Energjisë			696	45 6.4%	33 4.7%
	Sistemi i Infrastrukturës dhe Energjisë	Shërbim Civil	Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë	250	27 10.8%	21 8.4%
VI	Sistemi i Infrastrukturës dhe Energjisë	Shërbim Civil	Institucionet e varësisë	446	18 4%	12 2.6%
	Sistemi i Financave dhe Ekonomisë			4332	213 4.9%	177 4%
	Sistemi i Financave dhe Ekonomisë	Shërbim Civil	Ministria e Financave dhe Ekonomisë	334	37 11%	29 8.6 %
VII	Sistemi i Financave dhe Ekonomisë	Shërbim Civil	Institucionet e varësisë	3998	176 4.4%	148 3.7%
	Sistemi i Kulturës			91	5 5.4%	5 5.4%
	Sistemi i Kulturës	Shërbim Civil	Ministria e Kulturës	91	5 5.4%	5 5.4%
VIII	Sistemi i Mbrojtjes			343	8 2.3%	4 1.1%
	Sistemi i Mbrojtjes	Shërbim Civil	Ministria e Mbrojtjes	142	8 5.6%	4 1.1%
IX	Sistemi i Mbrojtjes	Shërbim Civil	Institucionet e varësisë	201	0	0
	Sistemi i Turizmit dhe Mjedisit			586	41 6.9%	27 4.6%
	Sistemi i Turizmit dhe Mjedisit	Shërbim Civil	Ministria e Turizmit dhe Mjedisit	132	6 4.5%	3 2.2%
	Sistemi i Turizmit dhe Mjedisit	Shërbim Civil	Institucionet e varësisë	454	35 7.7%	24 5.2%

X	Sistemi i Brendshëm			12145	45 0.3%	33 0.04%	
	Sistemi i Brendshëm	Shërbim Civil	Ministria e Brendshme	170	16 9.4%	13 7.6%	
	Sistemi i Brendshëm	Shërbim Civil	Policia e Shtetit	11645	0	6 0.05%	
	Sistemi i Brendshëm	Shërbim Civil	Institucionet e varësisë	330	29 8.7%	14 4.2%	
XI	Sistemi i Evropës dhe Punëve të Jashtme			204	1 0.4%	1 0.4%	
	Sistemi i Evropës dhe Punëve të Jashtme	Shërbim Civil	Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme	204	1 0.4%	01 0.4%	
XII	Sistemi i Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale			263	14 5.3%	10 3.8%	
	Sistemi i Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale	Shërbim Civil	Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale	148	3 2%	3 2%	
	Sistemi i Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale	Shërbim Civil	Institucionet e varësisë	115	11 9.5%	7 6%	
TOTALI				21273	493 2.3%	372 1.7%	
				Institucione qendrore (Kryeministria dhe Ministrinë e linjës)	2067	137 6.6%	100 4.8%
				Institucione varësie	19206	356 1.8%	272 1.4%

Situata e përgjithshme në lidhje me emërimin e studentëve të ekselencës për periudhën 2019-2020, për institucionet qendrore dhe institucionet e varësisë të administratës shtetërore, pasqyrohet në grafikun e mëposhtëm:

Grafik: Të dhëna të përgjithshme në lidhje me emërimin e studentëve të ekselencës në administratën shtetërore për periudhën 2019 – 2020



Nr. Punonjësve në Inst. Qendrore 2067 Nr. Punonjësve në Inst. Varësisë 19206

Ashtu si pasqyrohet në të dhënat e evidentuara në këtë tabelë, rezulton se institucionet qendrore, ku përfshihen Kryeministria dhe Ministrinë e linjës kanë **2067** punonjës ose **9.7%** të punonjësve të administratës shtetërore në sistemin e shërbimit civil; nga të cilët, **për vitin 2019**, janë emëruar në **137** pozicione pune, studentë të ekselencës ose në **6.6%** të pozicioneve të punës në këto institucione, ndërsa **për vitin 2020**, janë emëruar në **100** pozicione pune studentë të ekselencës, të cilët zënë rreth **4.8%** të pozicioneve të punës në këto institucione. Sipas përlllogaritjeve, rezulton se numri i të punësuarve në kategorinë e ekselentëve është më i vogël se 1/3 e numrit të punonjësve të kësaj kategorie institucionesh ($1/3 = 689$ punonjës).

Institucionet e varësisë kanë gjithsej **19204** punonjës ose **90.3%** e punonjësve të administratës shtetërore në sistemin e shërbimit civil, nga të cilët **për vitin 2019** janë emëruar, **356** studentë të ekselencës, që zënë **1.8%** të pozicioneve të punës në këto institucione, ndërsa **për vitin 2020**, janë emëruar në **227** pozicione pune studentë të ekselencës, të cilët zënë rreth **1.4%** të pozicioneve të punës në këto institucione. Numri i të punësuarve në kategorinë e ekselentëve në institucionet e varësisë është më i vogël se 1/3 e numrit të punonjësve të institucionit ($1/3 = 6401$ punonjës).

Ndërkohë e llogaritur në totalin e pozicioneve të punës në institucionet shtetërore të sistemit të shërbimit civil, rezulton se janë gjithsej **21273** punonjës, nga të cilët **për vitin 2019**, janë emëruar **493** studentë të ekselencës, ose **2.3%** e numrit të pozicioneve të punës në këto institucione, ndërsa **për vitin 2020**, janë emëruar **372** studentë të ekselencës, që zënë **1.7%** të pozicioneve të punës në këto institucione. Numri i të punësuarve në kategorinë e ekselentëve në institucionet e administratës shtetërore, për të gjithë sistemin e shërbimit civil, është më i vogël se 1/3 e numrit të punonjësve të këtyre institucioneve ($1/3 = 7090$ punonjës).

III. VLERËSIMI I KOMISIONERIT NË LIDHJE ME NDIKIMIN NË SHËRBIMIN CIVIL TË AKTIT TË QEVERISË QË LEJON PUNËSIMIN E PËRKOHSHËM TË STUDENTËVE TË EKSELENCËS NË POZICIONE PUNE NË SHËRBIMIN CIVIL

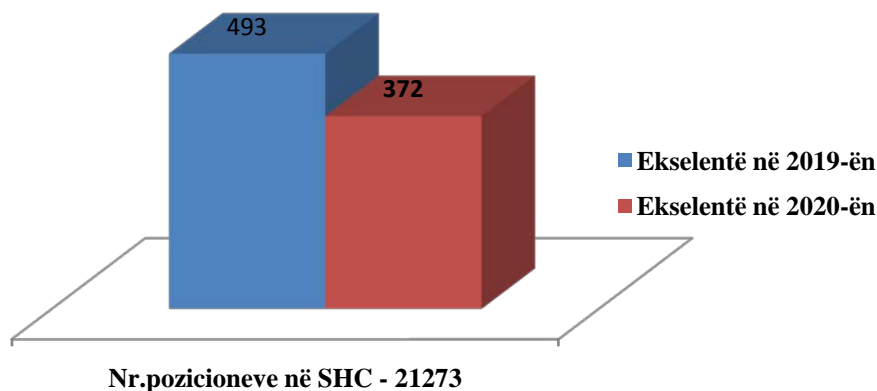
Sipas verifikimeve që Komisioneri ka realizuar gjatë këtij monitorimi, ka konstatuar se, studentët e ekselencës janë emëruar në pozicionet e mbetura të lira në shërbimin civil, për arsye të ndryshme, si objektive apo të natyrave të tjera, në kategorinë ekzekutive, të cilat nuk kërkojnë eksperiencë të posaçme pune dhe në ato institucione që lejohen nga ky akt i qeverisë i cili është objekt analize. Këta të punësuar kryejnë detyra që nuk kanë ndikim të posaçëm në veprimtarinë e institucionit dhe i kryejnë ato nën kujdesin e veçantë të një nëpunësi civil.

Risia që solli akti nënligjor që është në fuqi aktualisht, është kufizimi i emërimeve, të cilat nuk mund të kalojnë 1/3 e numrit të pozicioneve të punës së institucionit dhe nga ana tjetër ka parashikuar edhe një proces konkurrimi midis studentëve që aplikojnë për këto pozicione pune, bazuar kryesisht në mesataren e notës.

Nga verifikimet e Komisionerit, rezulton se ky kufi është respektuar në të gjitha rastet, ashtu si e tregojnë edhe të dhënat e pasqyruara në tabelën e paraqitur në rubrikën më sipër, e po kështu është aplikuar edhe sistemi i pikëzimit.

Nisur nga të dhënat që u paraqitën në tabelën që tregon zbatimin në praktikë të aktit nënligjor në fjalë, rezulton se pozicionet e punës që janë plotësuar për një periudhë një vjeçare me studentët e ekselencës, zënë një vend të vogël në tërësinë e pozicioneve të punës në sistemin e shërbimit civil. Për më tepër, nga të dhënat e administruara, rezulton se kjo shifër është në një trend rënës, pasi nga **2.3 %** të pozicioneve që zinte në vitin 2019, ka rënë në **1.7%** të pozicioneve të punës në vitin 2020, për këto institucione.

Grafik: Të dhëna krahasimore në lidhje me emërimin e studentëve të ekselencës në administratën shtetërore për periudhën 2019 – 2020



Në këtë këndvështrim, Komisioneri nuk e vlerëson me risk zbatimin e kësaj nisme nga qeveria, në drejtim të administrimit të shërbimit civil. Puna e studentëve të ekselencës në këto

pozicione nuk e pengon aspak procesin e rekrutimit për pozicionet e shërbimit civil, i cili realizohet sipas një plani të detajuar të DAP-it, materializuar në një vendim qeverie, që përgatitet mbi bazën e mundësisë që ka ky institucion për të kryer një numër të caktuar konkurrimesh.

Nga ana tjetër, sipas komunikimit me Departamentin e Administratës Publike, ashtu edhe nga mbikëqyrja që Komisioneri ushtron përgjatë gjithë vitit për procedurën e rekrutimit në shërbimin civil në administratën shtetërore, ka rezultuar se pozicionet e plotësuara për një afat të përkohshëm nga studentët e ekselencës, të cilat janë pjesë e shërbimit civil, parashikohen për konkurrim në planin vjetor të rekrutimit, për vitin pasardhës.

Gjatë procesit të shqyrtimit të ankesave, Komisioneri ka konstatuar se përfshirja e studentëve të ekselencës në shërbimin civil ka filluar të futet në rrugën e kërkesave që ka parashikuar ligji për nëpunësin civil, nga ana e Departamentit të Administratës Publike, duke nisur aplikimin në praktikë të vendosjes së notës mesatare të ekselencës, në disa pozicione pune që kërkojnë përgatitje të lartë, si një kusht specifik në përshkrimin e punës për këto pozicione. Në shpalljet për realizimin e procedurës së konkurrimit në këto raste, veç kriterëve të përgjithshme e kërkesave të posaçme që lidhen me përmbajtjen e pozicionit të punës, është vendosur si kërkesë e veçantë, që konkurrentët të kenë përfunduar studimet universitare me notë mesatare 9 – 10.

Komisioneri e ka shqyrtuar këtë rast, nisur nga disa ankesa të paraqitura nga kandidatë të ndryshëm, që kanë kërkuar të aplikojnë në konkurrimet për lëvizje paralele, pranim në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, me pretendimin se ky veprim është tregues për një menaxhim jo të mirë të shërbimit civil, pasi kandidatët që nuk plotësojnë këtë kusht vihen në pozita diskriminuese, duke u shkelur në këtë mënyrë parimi i shanseve të barabarta.

Gjatë procesit të hetimit administrativ, Komisioneri konstatoi se konkurrimet për të cilat është vendosur si kusht shtesë nota mesatare, janë pozicione në të cilat, në zbatim të vendimit nr.766, dt. 26.12.2018, të Këshillit të Ministrave, “*Për punësimin e studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil*”, ishin punësuar me kontratë studentë të ekselencës.

Pra, në këtë rast, ka ndodhur që pas përfundimit të periudhës 1-vjeçare të punësimit, disa pozicione të përzgjedhura sipas disa kriterëve që kanë lidhje me rëndësinë e funksioneve që ato kryejnë në institucion, janë shpallur për t’u plotësuar sipas procedurave të rregullta të konkurrimit të parashikuara në ligjin nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe institucionet e interesuara, duke u nisur nga objektivi për arritjen e rezultateve gjithnjë e më të larta në punë, kanë kërkuar të vendoset si kriter paraseleksionues mesatarja e studimeve universitare 9-10, me bindjen se kjo do të ndikojë në përzgjedhjen e kandidatëve cilësorë, të cilët do të kenë pritshmëri më të lartë për përmbushjen me cilësi të detyrave funksionale.

Veprimi i mësipërm për vendosjen e notës mesatare, nga disa prej kandidatëve të interesuar për të marrë pjesë në këto konkurrenca është konsideruar si një kriter diskriminues,

që i vendos konkurrentët në pozita të pabarabarta dhe për këtë kanë kërkuar ndërhyrjen e Komisionerit për Mbrojtjen e Shërbimit Civil, për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë.

Për të bërë një vlerësim të drejtë, si të veprimit administrativ të vendosjes si kërkesë e posaçme të mesatares së notës në studimet universitare, ashtu dhe të pretendimit se ky veprim është diskriminues që shkel parimin e shanseve të barabarta, Komisioneri ka arsyetuar si më poshtë:

Në nenin 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, janë përcaktuar kërkesat e përgjithshme që një kandidat duhet të plotësojë për t’u pranuar në shërbimin civil. Konkretisht, konkurenti duhet: **a)** të jetë shtetas shqiptar; **b)** të ketë zotësi të plotë për të vepruar; **c)** të zotërojë gjuhën shqipe, të shkruar dhe të folur; **ç)** të jetë në kushte shëndetësore që e lejojnë të kryejë detyrën përkatëse; **d)** të mos jetë i dënuar me vendim të formës së prerë për kryerjen e një krimi apo për kryerjen e një kundërvajtjeje penale me dashje; **h)** ndaj tij të mos jetë marrë masa disiplinore e largimit nga shërbimi civil, që nuk është shuar sipas këtij ligji; **e)** të plotësojë kërkesat e posaçme për nivelin e arsimit, përvojës dhe kërkesat e tjera të posaçme për kategorinë, klasën, grupin dhe pozicionin përkatës.

Ndërsa, në lidhjen 2, me titull “Përshkrimi i përgjithshëm i punës për çdo kategori dhe klasë” dhe në pikën 6, të ndarjes me titull “Klasifikimi i pozicioneve të punës sipas grupeve të ngjashme të punës/sipas profesioneve të punës”, që i bashkëlidhen si pjesë përbërëse vendimit të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, është parashikuar që kërkesat e posaçme të vendit të punës duhet të përmbajnë: - profilin e arsimit të lartë që duhet të ketë aplikanti/ja; - nivelin e diplomës që ai/ajo duhet të zotërojë (*diplomë “Bachelor”, “Master profesional” apo “Master shkencor”*); - diplomat, të cilat janë marrë jashtë vendit, duhet të jenë njohur paraprakisht pranë institucionit përgjegjës për njehsimin e diplomave, sipas legjislacionit në fuqi; - kualifikime/trajnime të ndryshme; - njohuri të një gjuhe të huaj”. Siç shihet, nga përmbajtja e dispozitave të sipërcituara, nuk rezulton që të jetë përmendur ndonjë kërkesë në lidhje me notën mesatare të studimeve universitare.

Mirëpo, kërkesat e posaçme të pozicionit të punës si më sipër kanë karakter indikativ dhe jo taksativ. Po të shihet mënyra e ndërtimit të dispozitës së cituar si më sipër, dallohet që aty janë renditur disa pika me kërkesa për profilin e arsimit të lartë, nivelin e diplomës “Bachelor”, “Master profesional” apo “Master shkencor”, kualifikime-trajnime, gjuhë të huaja, etj., por nuk mund të pretendohet se kjo dispozitë ka karakter shterues dhe se përveç këtyre kërkesave të përmendura, nuk mund të shtohen kërkesa të tjera më specifike, në përputhje me nevojat konkrete të punës dhe objektivat e institucionit.

Në këtë vështrim, vlerësohet se nuk ka ndonjë pengesë ligjore, që me kërkesën e institucionit, për shkak të nevojave specifike të tij, njësia përgjegjëse të pranojë vendosjen edhe të kriterëve të veçanta, për pozicione të veçanta, ku përfshihet edhe kërkesa për një nivel të caktuar të notës mesatare të arsimit të lartë, e cila prezumon një nivel të caktuar të kualifikimit arsimor të kandidatit, në përputhje me rrethanat në të cilat ai do të kryejë detyrën.

Përcaktimi i kriterit të notës mesatare, nuk sjell asnjë ndikim negativ në lidhje me realizimin e objektivave dhe detyrave të pozicionit të punës. Çdo pozicion pune në administratë është i rëndësishëm dhe për të realizuar detyrat dhe objektivat e përcaktuara, institucionet kanë të drejtë të vendosin kriteret për të siguruar mundësinë për tërheqjen e kandidatëve me cilësitë më të mira. Në këtë këndvështrim, institucionet janë në të drejtën e tyre të bëjnë një kombinim të kandidatëve potencialë me eksperiencë dhe të rinjë pa eksperiencë, ku për këta të fundit, për të qenë të sigurt që kanë një formim, i cili premton për një performancë të mirë, pavarësisht mungesës së eksperiencës, vendoset kriteri i notës mesatare.

Për këtë rast, Komisioneri për Mbrojtjen e Shërbimit Civil ka arritur në përfundimin se vendosja e notës mesatare të studimeve universitare si kërkesë për t'u plotësuar nga kandidatët që aplikojnë për një procedurë konkurrimi, nuk duhet të konsiderohet si shkelje e parimit të shanseve të barabarta, e për këtë arsye e ka vlerësuar të ligjshëm veprimin administrativ të njësisë përgjegjëse, Departamentit të Administratës Publike, për pranimin e vendosjes së kriterit të notës mesatare 9-10, në përfundim të studimeve universitare, si kusht paraseleksionues, për pjesëmarrje në disa prej konkurrimeve të shpallura në faqen zyrtare për kandidatët që konkurrojnë për procedurat e lëvizjes paralele, pranim në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, për vendet vakante në institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil.

Për të gjitha sa u analizuan më sipër, Komisioneri vlerëson se Departamenti i Administratës Publike, për vitin 2019 dhe 2020, ka zbatuar kushtet e vendosura në vendimin nr. 586, datë 30/08/2019, të Këshillit të Ministrave, *“Për punësimin e përkohshëm të studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore”*, duke ruajtur kufirin e lejuar (1/3 e pozicioneve të institucionit) për plotësimin me një afat 1-vjeçar, me studentë të ekselencës, të disa pozicioneve të punës në shërbimin civil, si dhe ka zbatuar të gjitha kërkesat që sigurojnë edhe një procedurë konkurrimi për plotësimin e tyre, sipas këtij akti nënligjor.

Vendosja e notës mesatare 9-10, si një kriter i posaçëm për disa pozicione pune të nivelit ekzekutiv nga ana e Departamentit të Administratës Publike është vlerësuar nga Komisioneri si një përpjekje e këtij institucioni për të futur përfundimisht përfshirjen e studentëve të ekselencës në sistemin e shërbimit civil, nëpërmjet procedurave të parashikuara nga ligji për nëpunësin civil, çka do të bëjë në mënyrë natyrale të panevojshme për pjesën e shërbimit civil, rregullimet specifike që janë parashikuar në aktin nënligjor që jemi duke analizuar, për faktin se kandidatët e interesuar të kësaj kategorie, do të pranohen nëpërmjet procedurave të rekrutimit në pozicione pune në shërbim civil.

Komisioneri çmon se emërimi i përkohshëm i studentëve të ekselencës në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, sipas kushteve dhe një metodologjie të përcaktuar në një akt nënligjor, nuk është një proces i mirëfilltë i administrimit të shërbimit civil, pasi studentët e ekselencës, të cilët kanë pranuar të emërohen në këto pozicione pune, si gjatë periudhës së punësimit ashtu edhe në përfundim të afatit, nuk janë subjekte të ligjit për nëpunësin civil.

Vendimi i qeverisë, në këtë rast ka parashikuar rregullat e një procesi përgatitor dhe paraseleksionues që duhet të kryejë Departamenti i Administratës Publike, me qëllim që të plotësojë pajisjen e studentëve të ekselencës me eksperiencë pune, e më tej, të mundësojë pjesëmarrjen e tyre në konkurrim, duke rritur në këtë mënyrë edhe nivelin e konkurrentëve që do të marrin pjesë në një proces të rregullt rekrutimi në gjithë administratën publike, e për pasojë, do të sjellë rritjen e cilësisë së trupës së nëpunësve civilë që do t'i shërbejnë më mirë qytetarëve.

KOMISIONERI

Pranvera Strakosha