



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

Adresa: Bulevardi "Zogu I", Godina 57/2, Nr. 18 Tiranë

Tel/Fax 04 2226814 ; 2226814

Nr. 520/4 Prot.

Tiranë, më 27.10.2016

V E N D I M

Nr. 107, datë 27.10.2016

**Mbi përfundimin e procedimit administrativ
filluar me urdhrin e verifikimit nr. 520/1, datë 02.09.2016**

Në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11, pika 1, nenet 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar; neneve 79 – 90, të ligjit nr. 44/2015, "Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë", si dhe Rregullores "Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit", miratuar me Vendimin nr. 17, datë 11.03.2015, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, pas shqyrtimit të relacionit dhe mendimit paraprak të Drejtorisë së Inspektimit dhe Hetimit Administrativ, në lidhje me verifikimin e informacionit të protokolluar pranë Komisionerit me nr. 520 prot., datë 11.08.2016, për disa pretendime të ngritura në lidhje me procedurën e vlerësimit të rezultateve në punë, për periudhën Janar – Qershor 2016, për punonjësen *****,

VËREJ SE:

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, pasi u njoh me informacionin që përmbante kërkesa e parashtruar prej nëpunëses *****, protokolluar me nr. 520 prot, datë 11.08.2016, bazuar në nenin 16, të Rregullores "Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit", kreu verifikimin paraprak të çështjes. Në përfundim të verifikimit, nga shqyrtimi i akteve të administruara, rezulton se kjo punonjëse është e emëruar në pozicionin e punës "Specialist në Sektorin e Standardeve dhe Politikave të Çmimit të Barnave", në Drejtorinë Farmaceutike, në Ministrinë e Shëndetësisë, pozicion në të cilin është transferuar nëpërmjet aktit nr. 1818/23 prot., datë 09.12.2013, të Departamentit të Administratës Publike, për shkak të ristrukturimit të Ministrisë së Shëndetësisë.

Gjatë kohës që ka punuar në këtë detyrë, në kuadër të zbatimit të pikës 1/1 të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil" i ndryshuar, dhe Vendimit nr. 109 dt. 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, "Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë" është kryer vlerësimi i

pjeshëm për periudhën Janar – Qershor 2016, në lidhje me realizimin e objektivave të punës dhe aftësive në kryerjen e detyrave, për nëpunësen *****. Ky vlerësim i është paraqitur asaj për nënshkrim në datën 07.07.2016.

Nga verifikimi i formularit të vlerësimit të rezultateve në punë, konstatohet se ai është nënshkruar nga të gjithë personat përgjegjës, të ngarkuar nga ligji për kryerjen e procedurës së vlerësimit (*zyrtari raportues, zyrtari kundërfirmues dhe zyrtari autorizues*) dhe për këtë punonjëse është dhënë vlerësimi i nivelit **4**, “*Jo kënaqshëm*”.

Në kuptim të Kreut V, të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, i ndryshuar, nëpunësja ***** duke mos qenë dakord me vlerësimin e dhënë ndaj saj, brenda afatit ka ushtruar ankim në datën 08.07.2016. Ky ankim gjen pasqyrim jo vetëm në formularin standard të vlerësimit të rezultateve në punë, në **ndarjen D**, “*Nënshkrimi*”, por dhe në shkresën e datës 08.07.2016, drejtuar Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Shëndetësisë, në cilësinë e zyrtarit autorizues. Rezulton se kjo shkresë është protokolluar pranë ministrisë me nr. T-17, datë 11.07.2016. Ndaj këtij ankimi, rezulton se zyrtari autorizues nuk është prononcuar akoma, për rivlerësimin e rezultateve në punë për punonjësen *****.

Nga analiza në tërësi e dokumentacionit dhe rrethanave të çështjes, vlerësohet se, procedura e ndjekur për vlerësimin e rezultateve në punë për punonjësen *****, nuk është kryer në respektim të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe të vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”.

Dispozitat e mësipërme ligjore përcaktojnë se sistemi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i rëndësishëm, i cili konsiston në verifikimin e realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuara në fillim të periudhës së vlerësimit, si dhe i aftësive dhe dobësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave. Ky proces i shërben përmirësimit të aftësive profesionale të nëpunësit civil dhe rritjes së cilësisë së tij të shërbimit e shoqërohet me pasoja të rëndësishme për nëpunësin civil. Respektimi i procedurave ligjore të përcaktuara në aktet e mësipërme, shërben për të marrë vendime objektive në lidhje me periudhën e provës, mundësinë e zhvillimit të karrierës nëpërmjet ngritjes në detyrë, lirim nga shërbimi civil, përparimin në hapat e pagës si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil.

Në kuptim të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, vlerësimi i rezultateve në punë është një proces që duhet të realizohet çdo 6 muaj, me përjashtim të vlerësimit në përfundim të periudhës së provës, i cili është vjetor dhe llogaritet nga data e emërimit të nëpunësit civil në detyrë. Për realizimin e një vlerësimi sa më objektiv, në Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 109, datë 26.02.2014, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil*”, i ndryshuar me vendimin nr. 252, datë 30.03.2016, është përcaktuar dhe procedura që duhet të respektohet për procesin e vlerësimit të rezultateve në punë si dhe kompetencat për vlerësimin.

Në kuptim të pikës 12, Kreu II, të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”, i ndryshuar, procesi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i vazhdueshëm, i cili konsiston në tri faza:

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

- Bisedimet e ndërmjetme. Kjo fazë konsiston në takime të strukturuar dhe të shkurtra, të cilat zhvillohen në mes të periudhës së vlerësimit ku zyrtari raportues takohet me nëpunësin civil dhe vlerëson progresin e bërë në arritjen e objektivave të planifikuara dhe përmirësimet e nevojshme në planin e hartuar me shkrim.

- Vlerësimi përfundimtar, i cili realizohet në periudhën 1 – 15 Korrik si dhe 1 – 15 Janar dhe konsiston në vlerësimin e përmbledhur të suksesit të nëpunësit që do të vlerësohet në arritjen e objektivave kryesore të punës, të përcaktuara në fazën e planifikimit dhe të rishikuar gjatë bisedimeve të ndërmjetme.

Për sa më sipër, në referencë të kërkesave ligjore, arrihet në përfundimin se nga personi i ngarkuar nga ligji për realizimin e vlerësimit të rezultateve në punë (*konkretisht nga Përgjegjësi i Sektorit të Standardeve të Tregtimit dhe i Politikave të Çmimeve të Barnave*), kjo procedurë nuk është mbajtur parasysh dhe nuk është respektuar. Nga ana e njësisë së burimeve njerëzore të institucionit dhe nga ana e njësisë përgjegjëse, nuk u paraqit asnjë dokumentacion që të materializojë zhvillimin e fazave në të cilat kalon procedura e vlerësimit të rezultateve në punë. Mosrespektimi i kësaj procedure konstatohet dhe nga formulari standard i vlerësimit të rezultateve në punë, ku evidentohet mungesa e komenteve në disa nga rubrikat me rëndësi, siç mund të përmendim: në **ndarjen Ç**, “*Sjelljet profesionale*”, ku rubrikat “*Kolegjialiteti i marrëdhënieve*” dhe “*Trajnimi dhe ngritja profesionale*”, rezultojnë të jenë të paplotësuara, pa komentet përkatëse. Njëkohësisht, konstatohet se në rubrikat e tjera të formularit të vlerësimit, zyrtari raportues ka përdorur të njëjtin koment: “*Refuzon të kryejë detyrat e ngarkuara nga eprori hierarkik, pasi nuk e njeh (si epror) përgjegjësin e sektorit*”.

Procedura e vlerësimit të nëpunësit civil, në zbatim të ligjit dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij, nuk duhet të konsistojë vetëm në vlerësimin me pikë, por detyrimisht duhet të shoqërohet me komentet dhe argumentet përkatëse, duke evidentuar shkaqet nga është nisur zyrtari raportues për të arritur në një përfundim të caktuar. Në formularin e vlerësimit të rezultateve në punë duhet të përcaktohen në mënyrë konkrete, rekomandimet dhe vërejtjet e nevojshme, me qëllim arritjen e rezultateve dhe objektivave më të larta nga ana e nëpunësit. Respektimi i këtij detyrimi ligjor ndikon në realizimin e një vlerësimi objektiv dhe të efektshëm të performancës dhe arritjeve të nëpunësit gjatë kryerjes së detyrave të tij dhe për më tepër, ndihmon nëpunësin në përmbushjen sa më mirë të detyrave dhe nxitjen e arritjes së rezultateve në punë. Mosrespektimi i procedurës së përcaktuar në aktin nënligjor dhe mungesa e dokumentacionit që materializon zhvillimin e kësaj procedure, passjell një vlerësim subjektiv dhe jo të plotë.

Nga verifikimi i dokumentacionit, rezulton se me vlerësimin 4, “*Jo kënaqshëm*”, nëpunësja ***** nuk ka qenë dakord dhe në kuptim të Kreut V, të vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, i ndryshuar, ka kërkuar rishqyrtim të vlerësimit nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Shëndetësisë, fakt që gjen pasqyrim në **ndarjen D**, “*Nënshkrimi*” si dhe në shkresën e datës 08.07.2016, drejtuar zyrtarit autorizues.

Në kuptim të pikës 2, të Kreut V, të vendimit të sipërcituar, në kushtet kur kjo nëpunëse ka kërkuar rishqyrtimin e vlerësimit të zyrtarit raportues, Zyrtari Autorizues duhej që brenda 5 ditëve të kishte marrë në shqyrtim këtë ankim dhe të bënte rivlerësimin përkatës. Ky rivlerësim duhet të shënohej dhe të nënshkruhej nga ky i fundit në formularin e vlerësimit të rezultateve në punë. Rezulton që kjo procedurë të mos jetë respektuar, pasi **ndarja DH**, e formularit të vlerësimit të rezultateve në punë nuk përmban komente, fakt që përbën një shkelje tjetër të dispozitave që rregullojnë këtë aspekt të menaxhimit të shërbimit civil dhe që cenon të drejtat legjitime të nëpunëses, të mbrojtura nga dispozitat ligjore në fuqi.

Nga praktika e ndjekur nga Komisioneri, rezulton se në lidhje me këtë nëpunëse, edhe më parë është konstatuar një qëndrim dhe veprim jo në përputhje me kërkesat e ligjit, gjë e cila është konstatuar dhe analizuar edhe në vendimin nr. 141, datë 30.12.2015, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

Në vendimin e mësipërm, pas kryerjes së hetimit administrativ dhe analizës së akteve që gjithashtu, kishin lidhje me procedurën e vlerësimit të rezultateve në punë për vitin 2014, në përfundim është kërkuar konstatimi i pavlefshmërisë absolute të procedurës së vlerësimit të rezultateve në punë për vitin kalendarik 2014, të nëpunësës *****; revokimi nga ana e personave përgjegjës i formularit të vlerësimit; kryerja e rivlerësimit për vitin kalendarik 2014 (*pika 1 dhe 2 e dispozitivit të vendimit*) si dhe kryerja e procedurës së vlerësimit të rezultateve në punë për vitin kalendarik 2015, në përputhje me rregullat e përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, i ndryshuar.

Për zbatimin e këtyre detyrave, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka lënë një afat ligjor prej 15 ditësh nga data e marrjes dijeni për vendimin, për të cilin deri në këtë moment, Komisioneri nuk është njoftuar për zbatimin e tij.

Moszbatimi i vendimeve të Komisionerit, përbën shkelje të nenit 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në të cilat përcaktohet detyrimi i institucionit të mbikëqyrur për të bashkëpunuar me Komisionerin dhe marrjen e masave përkatëse ndaj nëpunësit përgjegjës, në kushtet e mosekzekutimit të detyrave të lëna. Në kushtet e moszbatimit të vendimit nr. 141, datë 30.12.2015, pa pasur shkaqe të arsyeshme, për drejtuesit e Njesisë së Burimeve Njerëzore dhe eprorët e kësaj nëpunëseje, pas analizës që do të kryhet nga ana e Drejtorisë së Çështjeve Juridike dhe Marrëdhënieve me Jashtë, në kuadrin e kryerjes së procesit të verifikimit të ekzekutimit të vendimit të Komisionerit, do të aplikohen sanksionet që parashikon pika 2, e nenit 15, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Bazuar sa më sipër, në analizë të dokumenteve shkresore të administruara, arrihet në përfundimin se, personat përgjegjës për kryerjen e vlerësimit të rezultateve në punë për punonjësen ***** nuk kanë respektuar procedurën e përcaktuar në ligjin e posaçëm të shërbimit civil, e cila në vështrim të nenit 108, pika ii), të germës a), të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, e bën aktin absolutisht të pavlefshëm.

Në vijim të këtij arsytimi, në bazë të nenit 110, pika 1, të ligjit në fjalë, veprimi administrativ absolutisht i pavlefshëm nuk sjell pasoja juridike, pavarësisht faktit nëse është konstatuar apo jo, si i tillë. Nisur nga detyrimi i parashikuar nga neni 111, i ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, njësia përgjegjëse, njësia e burimeve njerëzore të Ministrisë së Shëndetësisë, si dhe personat e ngarkuar nga ligji për kryerjen e kësaj procedure, në veprimin administrativ konkret duhet të konstatojnë ekzistencën e rasteve të parashikuara në nenin 108, të ligjit si më lart dhe në bazë të pikës 1, të nenit 113, të po këtij ligji, të bëjnë anulimin e formularit standard të vlerësimit të rezultateve në punë për periudhën Janar – Qershor 2016, për punonjësen *****.

Duke qenë se në bazë të pikës 2, të nenit 113, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, anulimi i aktit ka pasoja për të shkuarën dhe në këto kushte për rregullimin e ligjshmërisë së këtij veprimi administrativ, duhet që procedura e vlerësimit të rezultateve në punë për periudhën Janar – Qershor 2016, për punonjësen ***** të përsëritet nga fillimi, sipas përcaktimeve ligjore të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë për nëpunësit civil”, i ndryshuar.

Për këto arsye:

Në mbështetje të kompetencave ligjore të përcaktuara në nenin 11, pika 1, nenet 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe nenin 16 dhe 35, të Rregullores “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”, miratuar me vendimin nr. 17, datë 11.03.2013, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil,

VENDOSA:

1. Të kërkoj nga njësia përgjegjëse dhe ajo e burimeve njerëzore të Ministrisë së Shëndetësisë, të drejtojnë procesin e konstatimit të pavlefshmërisë absolute të procedurës së vlerësimit të rezultateve në punë për periudhën Janar – Qershor 2016, të nëpunëses ***** në pozicionin “Specialist në Sektorin e Standardeve të Tregtimit dhe i Politikave të Çmimeve të Barnave”, në Drejtorinë Farmaceutike, në Ministrinë e Shëndetësisë.
2. Njësia përgjegjëse dhe ajo e burimeve njerëzore, të Ministrisë së Shëndetësisë të drejtojnë procesin për anulimin e veprimit administrativ të vlerësimit të rezultateve në punë për periudhën Janar – Qershor 2016, për punonjësen ***** duke përsëritur edhe një herë, procesin e vlerësimit të kësaj nëpunëse për këtë periudhë, në mënyrë objektive dhe të plotë, në respektim të kërkesave të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për

nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësit civil”, si më poshtë:

- Procedura e vlerësimit të rezultateve në punë duhet të respektojë të gjitha fazat përkatëse të vlerësimit si planifikimin, bisedimet e ndërmjetme dhe vlerësimin përfundimtar, duke u shoqëruar me dokumentacionin përkatës që materializon zhvillimin e këtyre fazave;
 - Formulari i vlerësimit duhet të përmbajë komentet përkatëse në të gjitha rubrikat e tij, për të identifikuar aftësitë dhe dobësitë e nëpunësit civil, për të cilin bëhet vlerësimi, në mënyrë që të propozohen trajnime dhe mundësi të tjera për zhvillimin profesional të nëpunëses ***** dhe të punonjësve të tjerë.
3. Njësia e Burimeve Njerëzore e Ministrisë së Shëndetësisë, pas përfundimit të procesit të vlerësimit të rezultateve në punë, duhet të bëjë pjesë të dosjes së personelit të nëpunësit civil të gjitha aktet administrative të këtij procesi, si dhe shënimet përkatëse që e shoqërojnë atë, në të gjitha fazat e ndërmjetme të tij.
 4. Për kryerjen e këtyre veprimeve administrative, lihet afat 20 ditë nga marrja dijeni për këtë vendim.
 5. Me kalimin e këtij afati, njësia përgjegjëse dhe institucioni, janë të detyruar të njoftojnë me shkrim Komisionerin për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në lidhje me zbatimin e këtij vendimi.
 6. Të njoftohen për këtë vendim, Departamenti i Administratës Publike, Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Shëndetësisë, dhe punonjësja *****.
 7. Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA