



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

Nr. 1268/4 Prot

Tiranë, më 27.12.2019

V E N D I M

Nr.221, datë 27.12.2019

“Mbi përfundimin e verifikimit të ligjshmërisë në kryerjen e vlerësimit të rezultateve në punë për 6-mujorin e dytë 2018 dhe 6-mujorit të parë 2019, ndaj nëpunësit **”.***

Në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në pikën 1, të nenit 11, nenet 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nenit 90, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i RSH”, 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 dhe materialit paraprak të Drejtorisë së Përgjithshme të Inspektimit dhe Mbikëqyrjes, në përfundim të hetimit administrativ, të nisur pas informacionit të marrë nga kërkesa e nëpunësit *****,

VËREJ SE:

Nëpërmjet kërkesës së rregjistruar me nr. 1268 prot., datë 15.07.2019, pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, nëpunësi ***** , me detyrë “Specialist auditi”, në Sektorin e Auditit të Brendshëm, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Kombëtar të Punësimit, ka ngritur pretendimin se procedura e vlerësimit të rezultateve në punë për periudhën Korrik – Dhjetor 2018, është kryer në kundërshtim me kërkesat e përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij.

Nga verifikimi i këtij rasti, rezulton se thelbi i kërkesës së nëpunësit ***** lidhet me mosdakortësinë e tij me rezultatin e vlerësimit periodik të rezultateve në punë për periudhën Korrik – Dhjetor 2018. Ky vlerësim është kryer nga nëpunësja ***** , me detyrë “Drejtor i Përgjithshëm i SHKP”, e cila nisur nga fakti që pozicioni i punës “Përgjegjës i Sektorit të Auditit të Brendshëm”, në momentin e kryerjes së vlerësimit ka qenë

pozicion i lirë dhe për shkak se Sektori i Auditit të Brendshëm është në varësi të drejtëpërdrejtë të titullarit të institucionit, në këtë rast paraqitet me cilësinë Zyrtarit Raportues/ Konfirmues/Autorizues.

Nga shqyrtimi i formularit të vlerësimit të rezultateve në punë, rezulton se, për periudhën Korrik – Dhjetor 2018, ky nëpunës është vlerësuar me nivelin **4**, “*Jo kënaqshëm*”. Gjithashtu konstatohet se, personat e ngarkuar nga ligji për kryerjen e procedurës së vlerësimit nuk kanë nënshkruar në rubrikën “*Nënshkrimi*”, të ndarjes **D**, të formularit të vlerësimit dhe nuk evidentohet data e kryerjes së vlerësimit, por evidentohet vetëm fakti që ky nëpunës ka marrë dijeni për këtë vlerësim në datën 08.07.2019.

Pas marrjes dijeni për vlerësimin e mësipërm, duke mos qenë dakord me të, në zbatim 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, punonjësi ***** ka ushtruar të drejtën e kërkesës për rivlerësim, fakt i cili gjen pasqyrim në formularin standard të vlerësimit të rezultateve në punë, në pikën 5, të ndarjes **D**, “*Nënshkrimi*”, si dhe në shkresën nr. 2136 prot., datë 08.07.2019, drejtuar titullarit të institucionit. Nëpërmjet kësaj kërkesë, nëpunësi në fjalë ka pretenduar për pavlefshmëri absolute të formularit të vlerësimit, jo vetëm për faktin se ky vlerësim është kryer tej afateve ligjore dhe në kundërshtim me procedurën e përcaktuar në ligjin për nëpunësin civil, por edhe për shkak të mungesës së objektivitetit në dhënien e vlerësimeve sipas rubrikave përkatëse.

Në datën 07.08.2019, titullari i institucionit, pas marrjes në shqyrtim të kërkesës së mësipërme, ka rivlerësuar këtë nëpunës sërish me nivelin **4**, “*Jo kënaqshëm*”, duke shënuar se ky vlerësim është bërë në gjykim të përmbushjes së detyrave të pozicionit të punës “*Specialist të auditit*”, si dhe parregullsive të konstatuara në sektorin e auditit. Nga këqyrja e formularit standard të vlerësimit, rezulton përsëri se ky nëpunës nuk ka marrë dijeni në lidhje me rivlerësimin, pasi pika 3, e ndarjes **DH**, “*Rivlerësimi nga zyrtari autorizues*”, nuk rezulton të jetë nënshkruar nga ky i fundit.

Në vijim të veprimeve të mësipërme, në referencë të dokumentacionit të sjellë nga institucioni, rezulton se për nëpunësin ***** , është kryer edhe vlerësimi i rezultateve në punë për periudhën Janar – Qershor 2019, nga ku konstatohet se ky nëpunës është vlerësuar me nivelin **3**, “*Kënaqshëm*”. Edhe ky formular vlerësimi nuk është nënshkruar nga nëpunësi në rubrikën “*Nënshkrimi*”, gjë e cila provon se pretendimi i tij se nuk ka marrë dijeni për vlerësimin e 6-mujorit të parë të vitit 2019 është i drejtë. Nga ana tjetër, edhe në këtë formular vërehet mungesa e komenteve dhe argumenteve në rubrikat pjesë përbërëse të tij, si dhe mungesa e nënshkrimit nga zyrtarët e ngarkuar nga ligji për kryerjen e kësaj procedure.

Nga analiza e mëtejshme e formularit të vlerësimit të rezultateve në punë për periudhën Janar – Korrik 2019, vërehet, se titullari i institucionit, në cilësinë e zyrtarit autorizues, kryesisht, ka bërë edhe rivlerësim të rastit, duke nënshkruar dhe ndarjen **DH**, “*Rivlerësim nga zyrtari autorizues*”, në të cilin sugjeron që nëpunësi ***** të transferohet në një sektor tjetër të këtij institucioni, për shkak të performancës së dobët të vazhdueshme të tij gjatë ushtrimit të funksioneve të audituesit.

Konstatohet se, edhe ky veprim administrativ i zyrtarit vlerësues nuk i është bërë i ditur nëpunësit të interesuar, duke e penguar atë në këtë mënyrë për të ushtruar të drejtën e tij për t’u mbrojtur apo për të ushtruar kërkesën për rivlerësim të rezultateve në punë, për këtë periudhë.

Nisur nga sa më sipër, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, vlerëson se, titullari i institucionit (*në cilësinë e Zyrtarit Raportues/Konfirmues/Autorizues*), si dhe njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Kombëtar të Punësimit, nuk kanë treguar kujdesin e duhur për të zbatuar detyrimet ligjore që ju ngarkon ligji për shërbimin civil, për kryerjen e procesit të vlerësimit të rezultateve në punë në përputhje me kërkesa ligjore dhe brenda afateve të përcaktuara në nenin 62, të ligjit 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.

Dispozitat e mësipërme përcaktojnë se, sistemi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces administrativ i rëndësishëm që 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. Procesi i vlerësimit shërben jo vetëm për evidentimin e nivelit të kryerjes së detyrave për periudhën e vlerësimit por edhe për përmirësimin e aftësive profesionale të nëpunësit civil dhe rritjes të cilësisë së shërbimit të institucionit, në të ardhmen.

Në kuptim Kreut II, pika 12, të vendimit nr. 109, dat 26.02.2014, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, i ndryshuar, procesi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i vazhdueshëm, që kryhet nga aktorët pjesëmarrës të këtij procesi dhe konsiston në fazat e mëposhme:

- Planifikimi, ku zyrtari raportues për secilën periudhë vlerësimi, gjatë 15-ditëshit të dytë të muajit dhjetor dhe gjatë 15 ditëshit të dytë të muajit qershor, cakton objektivat kryesore të punës dhe sjelljet profesionale të nëpunësit, që do të 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 në lidhje me zhvillimin e karrierës, aspiratat dhe çdo gjë tjetër që lidhet me trajnimin dhe zhvillimin profesional.

- *Bisedimet e ndërmjetme*. Kjo fazë konsiston në takime të strukturuar dhe të shkurtra, të cilat zhvillohen gjatë vitit, çdo katërmujor, ku zyrtari raportues takohet me nëpunësin civil dhe vlerëson progresin e bërë në arritjen e objektivave të planifikuara dhe përmirësimet e nevojshme në planin e hartuar me shkrim.
- *Vlerësimi përfundimtar*, i cili realizohet në periudhën 1-15 korrik 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.

Nga analiza e dokumentacionit të mbledhur gjatë hetimit administrativ rezulton se, për punonjësin *****, nuk është respektuar kjo procedurë, për vlerësimin e rezultateve në punë, si për periudhën Korrik – Dhjetor 2018, ashtu dhe për periudhën Janar – Qershor 2019. Për të dy vlerësimet e mësipërme, pavarësisht natyrës së veçantë që ka detyra e audituesit e cila disiplinohet edhe nga dispozita të posaçme në mënyrën e funksionimit, nuk rezulton të ketë një dokumentacion evidentues që të materializojë detyra të tjera, në të cilën të ishin identifikuar objektivat shtesë të punës apo të sjelljes profesionale të cilave duhej t'i përmbahej nëpunësi, sidomos pas vlerësimit të parë negativ. Mosrespektimi i kësaj procedure duket sidomos në mungesën e komenteve në rubrikat që përmban formulari i vlerësimit.

Njëkohësisht, nga këqyrja e formularit standard të vlerësimit të punës, konstatohet se nuk është respektuar afati ligjor i realizimit të këtij vlerësimi, fakt që vjen në kundërshtim me Kreun II, pika 12, germa c, të vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar, në të cilën përcaktohet se, për secilën periudhë, vlerësimi realizohet në periudhën 1 -15 Korrik dhe 1 -15 Janar. Në rastin konkret, konstatohet se formulari i vlerësimit të rezultateve në punë për periudhën Korrik – Dhjetor 2018, nuk përmban datën e realizimit të këtij procesi, por vetëm datën e komunikimit të formularit të interesuarit (në datën 08.07.2019).

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, vlerëson se pretendimi i Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Kombëtar të Punësimit që, vonesa në kryerjen e këtij procesi ka ardhur si pasojë e ndryshimit të objektivave institucionale dhe individuale të të gjithë sistemit nuk qëndron, pasi vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësin civil *****, për periudhën përkatëse të vlerësimit duhet të ishte realizuar në bazë të objektivave ekzistuese të institucionit.

Në vijim të shqyrtimit të ligjshmërisë së procesit të vlerësimit të rezultateve të punës, konstatohet se, ky proces është konsideruar formal dhe nuk është trajtuar me kujdesin e

dukur, si nga titullari i institucionit (*i cili në rastin konkret paraqitet njëkohësisht në cilësinë e zyrtarit raportues dhe autorizues*) edhe nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore. Konkretisht, vërehet se zyrtari i ngarkuar me ligj për kryerjen e këtij procesi nuk ka zyrtarizuar qëndrimin e tij duke mos respektuar kërkesat e ndarjes **D**, “Nënshkrimi”, për nënshkrimin prej tij të formularit të vlerësimit.

Në lidhje me rolin e njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore të institucioni, vlen të theksohet, se kjo njësi përbën një mekanizëm të rëndësishëm në administrimin e shërbimit civil, e cila gjatë ushtrimit të kompetencave të saj bashkërendon punët me njësitë e tjera të strukturës së institucioni, me qëllim që të sigurohet zbatimi i parimeve të sanksionuara në ligjin e shërbimit civil dhe të respektohen procedurat ligjore për çdo institut të tij, përfshirë këtu vlerësimin e performancës në punë dhe garantimin e të drejtës së nëpunësit civil, për marrëdhënie pune të qëndrueshme dhe përmirësimin e vazhdueshëm të aftësive profesionale.

Në rastin konkret, në zbatim të nenit 62, pika 2/1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Kreut IV, pika 1, të vendimit nr. 1037, datë 16.12.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurën e vlerësimit të nëpunësve civilë, për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë” i ndryshuar, rezulton se nëpunësit e vlerësuar “Jo kënaqshëm”, në procedurën e mëparshme të vlerësimit, me qëllim që t’i qëndrohet më pranë dhe të ndihmohet në kapërcimin e situatës jo të favorshme, i nënshtrohen një periudhe më të shpeshtë vlerësimi (*periudhë 3- mujore*), si dhe merren masa për kryerjen e procedurës së trajnimit për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë, trajnimi i cili zhvillohet pranë Shkollës Shqiptare të Administratës Publike.

Kjo, parashikohet në Kreun IV, pika 1, germa b), të vendimit nr. 138, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për rregullat e organizimit e të funksionimit të Shkollës Shqiptare të Administratës Publike dhe trajnimit të nëpunësve civilë”, në të cilin thuhet se, nëpunësit i nënshtrohen këtij trajnimi në rastin kur ekziston një urdhër i eprorit direkt dhe kërkesë e njësisë së burimeve njerëzore të institucioni ku ushtron detyrën ky nëpunës.

Nga analiza e dokumentacionit të administruar, nuk rezultojnë të dhëna që, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe titullari i institucionit, me dhënien e vlerësimit “Jo kënaqshëm”, për periudhën Korrik – Dhjetor 2018, të kenë kryer një vlerësim të pjesshëm pas tre muajsh dhe t’i kenë ofruar nëpunësit ***** mundësinë e trajnimit për përfitimin e njohurive shtesë, duke cënuar në këtë mënyrë të drejtën e nëpunësit civil për formim profesional, përcaktuar në nenin 38, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Për më tepër, Komisioneri vëren se, e njëjta situatë konstatohet dhe në procedurën e kryerjes së vlerësimit të rezultateve në punë për periudhën Janar – Korrik, 2019, ku në formularin standard të vlerësimit të rezultateve në punë evidentohet mungesa e komenteve

dhe argumenteve, të cilat duhet të tregojnë drejtimit në të cilat është rritur niveli i punës së nëpunësit të vlerësuar e që kanë shërbyer për dhënien e vlerësimit në nivelin 3, “Kënaqshëm”.

Sa më sipër, në analizë të dokumenteve shkresore të administruara dhe në referencë të dispozitave ligjore në fuqi, Komisioneri çmon se, procedura e vlerësimit të rezultateve në punë për nëpunësin *****, për periudhën Korrik – Dhjetor 2018 dhe Janar – Qershor 2019, nuk ka përfunduar sipas kërkesave 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 të nëpunësve civilë”, i ndryshuar.

Në këto kushte, titullari i institucionit, i cili paraqitet në cilësinë e Zyrtarit Raportues/Konfirmues/Autorizues për nëpunësin *****, si dhe njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, të përfundojnë procedurën e vlerësimit të rezultateve në punë, duke i plotësuar formularët standard të vlerësimit dhe komentuar rubrikat përkatëse, në përputhje me përcaktimet e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe akteve nënligjore të dala në bazë dhe në zbatim të tij.

Për këto arsye:

Në mbështetje të kompetencës së përcaktuar në nenin 11, pika 1, nenet 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në ligjin nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë”, si dhe në nenet 16, 34 dhe 35, të Rregullores, “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”, miratuar me vendimin nr. 17, datë 11.03.2015, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil,

VENDOSA:

1. Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të Shërbimit Kombëtar të Punësimit, duhet të marrë masa për të evidentuar rubrikat ku duhet të plotësohet formulari standard i vlerësimit të rezultateve në punë, të cilat janë pasqyruar edhe në përmbajtje të vendimit dhe t’i bëjë prezente përpara Drejtorit të Përgjithshëm, me qëllim që të materializohet procesi i vlerësimit të rezultateve në punë ndaj nëpunësit *****.
2. Drejtori i Përgjithshëm i Shërbimit Kombëtar të Punësimit duhet të përfundojë procedurën duke marrë masa për plotësimin e formularit standard të vlerësimit të rezultateve në punë, për nëpunësin *****, për periudhën e vlerësimit Korrik – Dhjetor 2018 dhe Janar – Qershor 2019, me komentet përkatëse në të gjitha rubrikat e tij, kjo në përputhje me kërkesat e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij. Këto ndryshime duhet t’i njoftohen punonjësit *****.

3. Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore e institucionit, duhet të tregojë kujdes në realizimin e praktikës së vlerësimit të rezultateve në punë për të gjithë nëpunësit civil të institucionit, në përputhje me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil, duke u përqëndruar në momentet e mëposhtme:
- Procedura e vlerësimit të rezultateve në punë duhet të respektojë të gjitha fazat përkatëse të procesit, si planifikimin, bisedimet e ndërmjetme dhe vlerësimin përfundimtar, duke u shoqëruar me dokumentacionin përkatës që materializon zhvillimin e këtyre fazave, i cili duhet të administrohet në dosjen e personelit, si praktikë e këtij veprimi administrativ;
 - Formularët e vlerësimit duhet të kenë të evidentuar kohën e realizimit të vlerësimit, periudhën për të cilën vlerësohet nëpunësi civil, si dhe datën e njoftimit të vlerësimit ndaj nëpunësit për të cilin është kryer ky vlerësim;
 - Pas përfundimit të procesit të vlerësimit të rezultateve në punë, njësia e burimeve njerëzore në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Kombëtar të Punësimit, 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. Në rastet e vlerësimit të nëpunësve civilë “*Jo kënaqshëm*”, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe eprori direkt i tyre, duhet të kryejë vlerësimin e pjesshëm tremujor dhe të sigurojë trajnimin e nëpunësit (*nëse vlerësohet e nevojshme*), me qëllim përfitimin e njohurive shtesë dhe kualifikimin e tyre, në përputhje me kërkesat e pozicionit të punës, në bashkëpunim me ASPA, sipas përcaktimeve të vendimit nr. 1037, datë 16.12.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për procedurën e vlerësimit të nëpunësve civilë, për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë*”, i ndryshuar.
5. Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit duhet të tregojë kujdes në të ardhmen, të bashkërendojë punën me zyrtarët e përfshirë në procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, me qëllim që të sigurohet a) kryerja e procesit të vlerësimit brenda afateve ligjore, b) njoftimi i nëpunësit në lidhje me rezultatin e vlerësimit brenda afatit ligjor, me qëllim garantimin e ushtrimit të së drejtës së rivlerësimit ose ankimit prej tij, pranë organeve kompetente dhe c) objektiviteti i procesit të vlerësimit, duke pranuar aktet e vlerësimit, për t’i administruar në dosjen e personelit, vetëm nëse këto akte janë plotësuar sipas kërkesave ligjore dhe shoqërohen me dokumentacionin përkatës.

6. Për kryerjen e këtyre veprimeve administrative lihet afat **30** ditë, nga marrja dijani për këtë vendim.
7. Me kalimin e këtij afati, njësia përgjegjëse është e detyruar të njoftojë me shkrim Komisionerin për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në lidhje me zbatimin e këtij vendimi.
8. Në rast të mos respektimit të këtij vendimi, përgjegjësia do të jetë personale e nëpunësit civil, që nuk ka kryer detyrimet e lëna në këtë vendim dhe në zbatim të përcaktimeve të pikës 2, të nenit 15, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, Komisioneri do të vijojë procesin për rregullimin e shkeljeve të konstatuara, duke përdorur mjetet ligjore për të rikthyer ligjshmërinë në administrimin e shërbimit civil, nëpërmjet gjobitjes së nëpunësit përgjegjës për moszbatimin e masave të përcaktuara në dispozitivin e vendimit
9. Të njoftohen për këtë vendim Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe nëpunësi *****.

Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

KOMISIONERI

Pranvera Strakosha