



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL**

Nr. 216/6 Prot.

Tiranë, më 15.05.2018

**VENDIM**

Nr.46, datë 15.05.2018

**PËR**

**PARAJMËRIMIN E NJËSISË SË MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE  
TË INTISTUCIONIT TË KËSHILLIT TË QARKUT DURRËS, PËR TË  
RREGULLUAR GJENDJEN E LIGJSHMËRISË**

Në mbështetje të kompetencave ligjore tëparashikuara në pikën 1, të nenit 11, nenet 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, 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 dhe materialit paraprak të Drejtorisë së Përgjithshme të Inspektimit dhe Mbikëqyrjes, në përfundim tëverifikimit paraprak të informacionit të marrë nga kërkesa e nëpunëses së K.Q Durrës, \*\*\*\*\*,

**VËREJ SE:**

Nëpërmjet dy kërkesave të regjistruara pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, me nr. 216 prot., datë 31.01.2017 dhe 216/1 prot., datë 01.02.2018, nëpunësja \*\*\*\*\* me detyrë “Përgjegjës i Sektorit të Shërbimeve”, pranë Këshillit të Qarkut Durrës, ka ngritur pretendimin se, procedura e lirimimit të saj nga shërbimi civil, si pasojë e marrjes së dy vlerësimeve të njëpasnjëshme, në nivelin 4, “Jo kënaqshëm”, është kryer në kundërshtim me kërkesat e përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar.

Nga verifikimi i këtij rasti, rezultoi se, në kuadër të verifikimit të realizimit të përgjithshëm të objektivave si dhe aftësive dhe dobësive të nëpunësit për kryerjen e detyrave, rezulton se, për punonjësen \*\*\*\*\* është kryer vlerësimi i rezultateve në punë, për periudhën Janar – Korrik 2017.

Nga këqyrja e formularit të vlerësimit të rezultateve në punë, rezulton se, për periudhën në fjalë, për këtë punonjëse është dhënë vlerësimi i nivelit **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 të rezultateve në punë dhe nuk evidentohet data e kryerjes së vlerësimit, por evidentohet vetëm fakti që kjo nëpunëse është vënë në dijeni për këtë vlerësim, në datën 27.09.2017.

Duke mos qenë dakord me këtë vlerësim, në bazë 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, punonjësja \*\*\*\*\* ka ushtruar të drejtën e ankimit, veprim i cili gjen pasqyrim, jo vetëm në formularin standard të vlerësimit të rezultateve në punë, në ndarjen **D**, “*Nënshkrimi*”, por dhe në letrën e datës 28.09.2017, drejtuar titullarit të institucionit.

Më tej, pa dhënë ndonjë përgjigje ankesës për vlerësimin e mëparshëm, në datën 04.01.2018, për këtë punonjëse është kryer vlerësimi në vazhdim i rezultateve në punë për gjashtëmujorin e dytë, Korrik – Dhjetor 2017, nga ku konstatohet se nëpunësja \*\*\*\*\* është vlerësuar sërish, në nivelin **4**, “*Jo kënaqshëm*”. Edhe në formularin e vlerësimit për këtë periudhë, konstatohen mangësi të elementëve proceduralë, të cilat konsistojnë në mungesën e komenteve dhe argumenteve në rubrikat përbërëse të saj, si dhe në mungesën e nënshkrimit në ndarjen **D** “*Nënshkrimi*”, të formularit, nga personat e ngarkuar nga ligji për kryerjen e këtij veprimi administrativ.

Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore në Këshilline Qarkut Durrës, në zbatim të nenit 66, pika 1, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, me vendimin nr.26 prot., datë 09.01.2018, mbi bazën e dy vlerësimeve të njëpasnjëshme negative, ka vendosur lirimin nga shërbimi civil të punonjësës në fjalë dhe në vijim, titullari i institucionit me urdhrin nr. 7, datë 17.01.2018, ka urdhëruar përfundimin e marrëdhënies së punës dhe asaj financiare, për nëpunësen \*\*\*\*\*.

Nga dokumentacioni i administruar gjatë verifikimit paraprak të rastit, rezulton se, kjo punonjëse, i është drejtuar me padi Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Durrës, fakt i cili materializohet në informacionin e sjellë me shkresën nr. 230/1 prot., datë 21.03.2018, “*Kthim përgjigje*”, nga Këshilli i Qarkut Durrës dhe kërkesëpadinë me objekt, si më poshtë:

- *Anullimi i aktit administrativ, Vendim nr. 26 prot., datë 09.01.2018, “Për lirimin nga shërbimi civil”;*
- *Anullimi i Urdhrit nr. 7, datë 17.01.2018, “Për përfundimin e marrëdhënies financiare”, të Kryetarit të Këshillit të Qarkut Durrës;*
- *Anullimi i vlerësimit të punës për periudhën Janar – Korrik, 2017 dhe Gusht-Dhjetor, 2017;*

- *Detyrimi i të paditurit të më kthejë në punë në pozicionin e mëparshëm ose të më paguajë deri në rimarrjen në pune...;*

Nisur nga nga përmbajtja e nenit 36, paragrafi II dhe III, të Kodit të Procedurës Civile, ku përcaktohet se asnjë institucion nuk mund të trajtojë çështje të cilat janë trajtuar ose janë duke u trajtuar nga sistemi gjyqësor; nga fakti që rasti konkret do të marrë zgjidhje përfundimtare; si dhe nga mundësia që i njuh nëpunësit civil, neni 41, pika 3, e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, për t’u ankuar në gjykatën kompetente për mosmarrëveshjet administrative të mundshme, Komisioneri ka vlerësuarqë, kjo kërkesë duhet të **arkivohet**.

Por nga ana tjetër, duke u nisur nga përmbajtja e informacionit, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil konstaton disa parregullsi në momentin e administrimit të shërbimit civil, në lidhje me institutin e vlerësimit të rezultateve të punës në tërësi.

Në këto rrethana, Komisioneri për Mbikëqyrje e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të përcaktuara në nenin 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, duke vlerësuar këtë informacion si dhe në referencë të dokumentacionit të administruar dhe analizave të rrethanave të çështjes, çmon se, njësia e menaxhimit burimeve njerëzore të Këshillit të Qarkut Durrës, e cila në rastin konkret paraqitet në cilësinë e njësisë përgjegjëse, nuk ka treguar kujdesin e duhur, për të zbatuar detyrimet ligjore që i ngarkon ligji për shërbimin civil, për kryerjen e procesit të vlerësimit në përputhje me kërkesat ligjore dhe brenda afateve të përcaktuara nënenin 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 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 përmirësimin e aftësive profesionale të nëpunësit civil dhe rritjes të cilësisë së shërbimit, por ka edhe pasoja të rëndësishme për nëpunësin civil, pasi shërben për të marrë vendime objektive në lidhje me periudhën e provës, mundësinë e zhvillimit të karrierës nëpërmjet ngritjes në detyrë, lirimim nga shërbimi civil, përparimin në hapat e pagës si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil.

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 bashkarisht nga zyrtari autorizues, zyrtari kundërfirmues e zyrtari autorizues dhe konsiston në tri faza, si më poshtë:

- 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.

Me qëllim shmangien e subjektivitetit të zyrtarit raportues në kryerjen e vlerësimit të rezultateve në punë për nëpunësin civil, zyrtari kundërfirmues ka përgjegjësi për të siguruar që objektivat e vëna për nëpunësin që po vlerësohet të përputhen me njëra tjetrën dhe adresojnë nevojat e përgjithshme të punës. Më tej, në aktin nënligjor të sipërcituar, përcaktohet roli i zyrtarit autorizues në këtë proces dhe përgjegjësia që i ngarkohet atij për të siguruar se zyrtari raportues dhe zyrtari kundërfirmues, kanë njohuritë e plota dhe të nevojshme të sistemit dhe do të veprojnë në mënyrë objektive.

Nga analiza e dokumentacionit të mbledhur gjatë hetimit administrativ, rezulton se, për punonjësen \*\*\*\*\*, nuk është respektuar procedura e kërkuar, si për periudhën Janar – Korrik 2017, ashtu dhe për periudhën Korrik – Dhjetor 2017. Për të dy vlerësimet e mësipërme nuk rezulton të ketë një dokumentacion që të materializojë zhvillimin e fazës së planifikimit, në të cilën duhet të ishin identifikuar objektivat kryesore të punës dhe sjelljet profesionale që duhet të përmbushte nëpunësja apo gjurmë të shkruara, për zhvillimin e fazës së bisedimeve të ndërmjetme, sidomos, pas vlerësimit të parë negativ, për të vlerësuar si duhet progresin e nëpunësit që i nënshtrohet vlerësimit dhe për të përcaktuar rrugët që duheshin ndjekur për përmirësimin e gjendjes.

Mosrespektimi i kësaj procedure reflektohet sidomos, në mungesën e komenteve në rubrikat pjesë përbërëse e formularit standard të vlerësimit të rezultateve, konkretisht:

- Në formularin e vlerësimit të rezultateve në punë për periudhën Janar – Korrik 2017, vërehet se, 2 rubrikat e ndarjes C “Objektivat dhe matësit e performancës”, si dhe, rubrikat “Realizimi në kohë i punës”, “Gadishmëria për punën në grup”, “Shpeshhtësia e orëve të punës jashtë orarit”, “Trajnimi dhe ngritja profesionale”, në ndarjen Ç “Sjellje profesionale”, nuk janë shoqëruar me komente.
- Në formularin e vlerësimit të rezultateve në punë për periudhën Korrik – Dhjetor 2017, gjithashtu, vërehet se në rubrikat pjesë përbërëse të tij, vlerësimi me pikë, nuk është shoqëruar me komentet dhe argumentet përkatëse, përse është arritur në ato përfundime.

Procedura e vlerësimit të nëpunësit civil, sipas formatit të miratuar nga Departamenti i Administratës Publike, krahas vlerësimit me pikë, detyrimisht, duhet të përmbajë dhe komentet përkatëse në lidhje me vlerësimin përfundimtar, arsyet e këtij vlerësimi si dhe rekomandimet apo vërejtjet e nevojshme, me qëllim arritjen e rezultateve dhe objektivave më të larta. Respektimi i këtij detyrimi ligjor, ndikon në një vlerësim objektiv dhe të efektshëm të performancës dhe arritjeve të nëpunësit civil gjatë kryerjes së detyrave të tij dhe për më tepër, ndihmon nëpunësin që në të ardhmen të përqëndrohet në drejtimit e treguara dhe të përcaktuara nga zyrtari raportues, me qëllim përmbushjen sa më mirë të detyrave dhe nxitjen e arritjes së rezultateve në punës. Mosrespektimi i procedurës së përcaktuar në aktin nënligjor si dhe mungesa e dokumentacionit provues të zhvillimit të kësaj procedure, flet për një qëndrim formal, të paracaktuar, i cili passjell një vlerësim subjektiv, në lidhje me punën e kryer nga nëpunësi.

Njëkohësisht, konstatohet se, procesi i vlerësimit të punës është konsideruar një proces formal dhe nuk është trajtuar me kujdesin dhe seriozitetin e duhur, si nga eprorët përkatës ashtu edhe nga njësia e burimeve njerëzore. Konkretisht, zyrtarët e ngarkuar nga ligji për kryerjen e këtij procesi, konkretisht zyrtari raportues, kundërfirmues dhe zyrtari autorizues, nuk kanë zyrtarizuar qëndrimin e tyre duke mos respektuar kërkesat e ndarjes D, “Nënshkrimi”, për nënshkrimin prej tyre të formularëve të vlerësimit.

Në lidhje me rolin e njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit (në këtë rast njësia përgjegjëse), vlen të theksohet se, në kuptim të nenit 10, pika 1, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kjo njësi përbën mekanizmin kryesor në administrimin e shërbimit civil. Gjatë ushtrimit të kompetencës për menaxhimin e nëpunësve civilë të institucionit, njësia përgjegjëse, bashkërendon punët me njësitë e tjera të strukturës së institucionit, me qëllim që të sigurohet zbatimi i parimeve të sanksionuara në ligjin e shërbimit civil dhe të respektohen procedurat ligjore për cdo institut të tij, përfshirë këtu edhe vlerësimin e performancës në punë dhe garantimit të së drejtës të 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 nëpunësit 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 Këshillit të Qarkut Durrës dhe eprori direkt i nëpunëses \*\*\*\*\*, me dhënien e vlerësimit “Jo kënaqshëm”, për periudhën Janar – Korrik 2017, t’i kenëbërë një vlerësim të përgjithshëm pas tre muajsh dhe t’i kenë ofruar asaj 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, duke trajtuar dhe vlerësuar ligjshmërinë e veprimeve administrative të njësisë përgjegjëse të Këshillit të Qarkut Durrës si dhe të personave përgjegjës, për kryerjen e procesit të vlerësimit të rezultateve në punë, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil konstaton se, në realizimin e vlerësimit për nëpunësen \*\*\*\*\* për periudhën Janar – Korrik 2017, nuk janë respektuar afatet ligjore të përcaktuara në Kreun II, piks 12, germa c), të vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Sa më sipër, në analizë të dokumenteve shkresore të administruara dhe dispozitave të legjislacionit në fuqi, Komisioneri çmon se, në këtë rast konstatohen shkelje të rregullave të administrimit të shërbimit civil, në lidhje me procedurën e vlerësimit të rezultateve në punë për nëpunësit civil të Këshillit të Qarkut Durrës,

### **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 institucionit të Këshillit të Qarkut Durrës, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, të marrë masa të menjëhershme, për evidentimin e problemeve të përmendura në pjesën arsyetuese të këtij vendimi, përpara zyrtarëve pjesëmarrës në procesin e vlerësimit, në të gjitha rastet e vlerësimit të rezultateve në punë në këtë institucion.

2. Praktika e vlerësimit të rezultateve në punë për të gjithë nëpunësit civilë, duhet të realizohet 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 Këshillit të Qarkut Durrës, 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.
- Këto akte do të jenë objekt i verifikimit të Komisionerit, pas përfundimit të afatit të vendosur për rregullimin e ligjshmërisë.

3. Në rastet e vlerësimit të nëpunësve civilë “*Jo kënaqshëm*”, njësia e burimeve njerëzore dhe eprori direkt i tyre, duhet të kryejë vlerësimin e pjesshëm tremujor dhe të sigurojë trajnimin e nëpunësve civilë, 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.

4. Njësia e burimeve njerëzore në institucion duhet të orientojë zyrtarët e përfshirë në procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, konkretisht, zyrtarin raportues, zyrtarin kundërfirmues dhe zyrtarin autorizues, që të respektojnë afatet e vlerësimit, tëparashikuara në 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 dhe të pranojnë aktet e vlerësimit, për t’i administruar në dosjen e personelit, vetëm nëse shoqërohen me dokumentacionin përkatës.
5. Për kryerjen e këtyre veprimeve administrative, lihet afat 60 ditë, nga marrja dijeni për këtë vendim.
6. 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.
7. 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
8. Të njoftohen për këtë vendim, Këshilli i Qarkut Durrës dhe \*\*\*\*\*.

**KOMISIONERI**

**Pranvera Strakosha**