



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

Nr. 814/4 Prot.

Tiranë, më 27.09.2023

V E N D I M

Nr.77, datë 27.09.2023

Për rregullimin e paligjshmërisë që është konstatuar nga Komisioneri, gjatë verifikimit të procesit të vlerësimit periodik të punës, që është realizuar nga zyrtarët vlerësues, në Drejtorinë e Përgjithshme të Gjendjes Civile dhe në Ministrinë e Brendshme, për periudhën Janar - Qershor 2023.

Në mbështetje të kompetencave të parashikuara në nenin 11, pika 1, nenet 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar; nenit 90/2, 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 Përgjithëshme të Inspektimit dhe Mbikëqyrjes, në lidhje me disa pretendime për parregullsi në zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil, në procesin e vlerësimit të rezultateve në punë,

Vërej se:

Nëpunësi civil *****, nëpërmjet një informacioni të regjistruar, me nr. 814 prot., datë 25.7.2023, ka ngritur disa pretendime për parregullsi, të lejuara gjatë realizimit të procedurës së vlerësimit të rezultateve në punë për periudhën Janar - Qershor 2023.

Nëpunësi pretendon se vlerësimi i tij për periudhën Janar – Qershor 2023, është kryer në mënyrë jo objektive dhe në kundërshtim me procedurat ligjore.

Pretendimet e ngritura prej tij qëndrojnë kryesisht: **a)** në faktin se nuk ka asnjë rast të provuar që objektivat e vendosura nuk janë realizuar prej tij në kohën e kërkuar; **b)** si drejtues i njësisë, ai ka orientuar dhe sugjeruar përmirësime të akteve rregullatore duke bashkëpunuar me strukturat përgjegjëse në varësi. Punonjësit në përbërje të këtyre strukturave për këtë periudhë, janë vlerësuar në nivelin “shumë mirë”, ndërkohë që ai është vlerësuar negativisht;

c) ai është anashkaluar nga pjesmarrja në kontrollet e ushtruara në zyrat e gjendjes civile, (vetëm 1 rast kontrolli në këtë 6 mujor), si dhe nuk është vënë në dijeni të raporteve të kontrolleve, duke shkelur në këtë mënyrë procedurat dhe duke u vlerësuar për një objektiv që nuk i është dhënë mundësia për ta kryer; d) propozimet për ndryshime në aktet normative të cilat lidhen me shërbimin e gjendjes civile, kanë përfunduar me refuzim nga Drejtori i Përgjithshëm, për shkak të gjendjes së tensionuar të krijuar midis tyre.

Për verifikimin e këtij informacioni dhe vlerësimin e ligjshmërisë së veprimeve të kryera në këtë rast, u administrua gjithë dokumentacioni shkresor i dërguar nga Ministria e Brendshme, si dhe dokumentacioni shkresor i dërguar nga nëpunësi në fjalë.

Nga analiza e këtyre akteve që materializojnë veprimet administrative të kryera nga zyrtarët e përfshirë në procesin e vlerësimit për rastin, rezultoi se:

Punonjësi *****, është nëpunës civil dhe kryen detyrën, “Drejtor i Drejtorisë së Hartimit të Procedurave dhe Kontrollit të Shërbimit”, në Drejtorinë e Përgjithshme të Gjendjes Civile, Ministria e Brendshme.

Institucioni, në kuadër të procesit të verifikimit të realizimit të përgjithshëm të objektivave, si dhe aftësive dhe dobësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave, bazuar në nenin 62, të ligjit nr. 152 /2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, si për gjithë punonjësit e tjerë, ka kryer edhe vlerësimin e rezultateve në punë për nëpunësin *****, për periudhën Janar – Qershor 2023. Ky akt i është paraqitur për nënshkrim nëpunësit në datën 14.7.2023.

Nga këqyrja e formularit të vlerësimit, vërehet se ai në përgjithësi, është i rregullt nga pikëpamja formale, pasi, është nënshkruar nga të gjithë personat përgjegjës, të ngarkuar nga ligji për kryerjen e procedurës së vlerësimit (zyrtari raportues, zyrtari kundërfirmues dhe zyrtari autorizues, por mungon data kur këta zyrtarë kanë nënshkruar) dhe rezulton se për këtë punonjës është dhënë vlerësimi i nivelit 4, “Jo kënaqshëm”.

Me këtë vlerësim nëpunësi në fjalë, nuk ka qenë dakord dhe për këtë në ndarjen D: Nënshkrimi, ka kërkuar rivlerësim.

Duhet të evidentojmë në këtë moment 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.

Vlerësimi i nëpunësit civil, sipas formatit të miratuar në vendimin nr. 109, datë 06.10.2014 të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, krahas

vlerësimin me pikë, përmban detyrimin e plotësimin të komenteve përkatëse në lidhje me vlerësimin në rubrikat e veçanta dhe atë përfundimtar, arsyet e këtij vlerësimi si dhe rekomandimet, masat e mara për rastet kur mbarëvajtja e punonjësit nuk ecën mirë, si dhe vërejtjet e nevojshme.

Ndërkohë, nga analiza e përmbajtjes së formularit të vlerësimin të nëpunësit ***** , konstatohen disa komente në rubrikat e këtij formulari, por ato nuk janë të arsyetuara dhe të shoqëruar me argumente nga ana e eprorit direkt. Komentet janë të cunguara dhe nuk pasqyrojnë konkretisht detajet e realizimit apo mosrealizimit të objektivit të vendosur.

Për realizimin e një vlerësimi sa me objektiv, në Vendimin e Këshillit të Ministrave nr.109, datë 26.02.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”, të ndryshuar, është përcaktuar dhe procedura që duhet të respektohet për procesin e vlerësimin të rezultateve në punë si dhe kompetencat për vlerësimin, të cilat në këtë rast rezultojnë se nuk janë respektuar.

Në kuptim të pikës 12, Kreu II, të vendimit të sipërcituar, procesi i vlerësimin 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 15- ditëshit të dytë të muajit qershor, cakton për nëpunësin civil që do të vlerësohet, 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, pra eprori direkt, 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 vlerësimin, 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 janar dhe 1 - 15 korrik 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 administruar për këtë rast, rezultojnë se faza e bisedimeve të ndërmjetme, e cila ka një rëndësi të veçantë në këtë proces, nuk është realizuar nga zyrtari

raportues, në kuptim të kërkesave të përcaktuara në aktet ligjore që e rregullojnë këtë fazë të vlerësimit. *Zyrtari raportues*, në këtë rast duhet të komunikojë me nëpunësin, për të evidentuar dhe konkretizuar rastet e mosrealizimit të detyrave në afat, apo në cilësinë e kërkuar, duke vlerësuar gjithë elementët që përbëjnë një detyrë të ngarkuar, si dhe të japë orientime për të përmirësuar performancën e nëpunësit, ashtu si e kërkon Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 109, datë 26.02.2014, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil*”, të ndryshuar.

Shënimet e mbajtura në përditshmëri nga eprori, gjatë periudhës së vlerësimit, duhet të materializohen në procesverbale të mbajtuara midis palëve në proces, të cilat duhet të ruhen së bashku me aktin e vlerësimit, pasi nga shënimet nëpunësi njihet me aspektet e mbarëvajtjes së tij në punë, si pozitive ashtu edhe negative. Nga ana tjetër, këto akte, përbëjnë edhe praktikën që materializon procedurën e ndjekur, për të vërtetuar nëse ajo është kryer ose jo, sipas kërkesave të ligjit. Nga hetimi administrativ për rastin, ky dokumentacion mungon.

Mosrespektimi i procedurës së përcaktuar në aktin nënligjor, mungesa e dokumentacionit provues të zhvillimit të kësaj procedure dhe përdorimi i komenteve të pa arsyetuara dhe të pa argumentuara, passjell në këtë rast, një vlerësim jo objektiv dhe jo të plotë në lidhje me punën e kryer nga nëpunësi *****.

Më tej, bazuar në pikën 2, të Kreut V, të vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në kushtet kur nëpunësi ka kërkuar rivlerësim të rezultateve në punë, “*zyrtari autorizues*”, ka bërë rivlerësimin e rezultateve në punë duke e vlerësuar nëpunësin në nivelin 3, “*Kënaqshëm*”, duke e shoqëruar me një koment të cunguar, vetëm për një aspekt të shkëputur të punës së kryer nga nëpunësi i vlerësuar.

Rivlerësimi i kryer në këtë rast, nga zyrtari autorizues, duhet të ishte i arsyetuar dhe i mirëargumentuar për të gjithë elementët e vlerësimit.

Mungesa e komenteve të argumentuara në të gjitha rubrikat, do të thotë se jemi përpara një procesi administrativ me mangësi në raport me kërkesat ligjore, i cili shoqërohet me konkluzione me karakter subjektiv dhe të pa verifikueshme, sidomos nga ana e organeve mbikëqyrëse.

Konkluzionet e mësipërme bëhen edhe më evidente nëse mbahen parasysh vlerësimet e periudhave të mëparshme të nëpunësit në fjalë. Konkretisht, vlerësimi për periudhën Korrik – Dhjetor 2021, është në nivelin 1 (*Shumë mirë*), për periudhën Janar – Qershor 2022, është në nivelin 2 (*mirë*), kurse për periudhën Korrik – Dhjetor 2022, është në nivelin 1 (*shumë mirë*). Të dhënat e mësipërme, tregojnë se kemi të bëjmë me një nëpunës i cili ka pasur një

ecuri shumë të mirë, të shoqëruar me rezultate shumë të mira dhe papritur, në vlerësimin e periudhës Janar - Qershor 2023, rezulton i vlerësuar negativisht.

Kjo rënie kaq e madhe dhe e shpejtë në ecurinë e punës për këtë punonjës që kryen detyra të një rëndësie të veçantë në këtë institucion, kërkon një vëmendje të veçantë; duhet të kishte një shpjegim të qartë në komentet përkatëse të eprorëve të tij, për seicilin nga rubrikat e vlerësimit, ç`ka në këtë rast nuk ka ndodhur.

Nëse në komente shënohen me korrektësi dhe argumentohet qartë në gjithë rubrikat e vlerësimit, kushdo që do njihet me aktin e vlerësimit, është në gjendje që të krijojë një bindje të plotë për nivelin e vlerësimit dhe në këtë rast edhe për arsyet që kanë sjellë këtë ndryshim të thellë të performancës në punë të këtij punonjësi.

Nisur nga gjithë sa më sipër, arrihet në përfundimin se procesi i vlerësimit të nëpunësit ***** , për periudhën Janar - Qershor 2023, është një proces i paligjshëm pasi nuk janë respektuar rregullat e përcaktuara në legjislacionin e shërbimit civil, për vlerësimin e nëpunësve civilë. Prandaj, në bazë të nenit 109, pikat “d” dhe “dh” dhe 113/1, të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i RSH”, “Zyrtari Raportues” – në këtë rast Drejtori i Përgjithshëm i Gjendjes Civile, duhet të vendosë anulimin e procesit të vlerësimit dhe përsëritjen e tij nga fillimi; si dhe “Zyrtari Kundërfirmues” dhe “Zyrtari Autorizues” – në këtë rast Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Brendshme, duhet të vendosë anulimin e procesit të rivlerësimit; duke patur për bazë rregullat për të cilat u fol në pjesën e mësipërme të këtij vendimi.

Për këto arsye:

Në zbatim të nenit 15 pika 1, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, neneve 54 e 55, pikave “d” dhe “dh” të nenit 109 dhe nenit 113, të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i RSH” dhe neneve 16, pika 8 dhe 35, të Rregullores, “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/ inspektimit”, miratuar me vendimin nr. 17, datë 11.03.2015, të Komisionerit, për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë:

VENDOSA:

1. Të paralajmërojë institucionin për rregullimin e ligjshmërisë dhe të kërkojë nga Drejtori i Përgjithshëm i Gjendjes Civile, në cilësinë e *Zyrtarit Raportues*, të vendosë anulimin e procesit dhe aktit të vlerësimit të rezultateve në punë për periudhën Janar – Qershor 2023, për nëpunësin civil ***** , si një proces i kundraligjshëm dhe përsëritjen e tij nga fillimi, në të gjitha hapat e tij.

2. Të kërkojë nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Brendshme, në cilësinë e *Zyrtarit Kundërfirmues/Autorizues*, të vendosë anulimin e procesit të rivlerësimit të rezultateve në punë për periudhën Janar – Qershor 2023, për nëpunësin civil *****, si një proces i kundraligjshëm.
3. Njësia e burimeve njerëzore të marrë masat dhe të ndjekë procesin për plotësimin e detyrës së mësipërme, duke mbajtur parasysh vërejtjet e përmendura në pjesën arsyetuese të vendimit si dhe të njoftojë nëpunësit civilë që janë ngarkuar me detyra specifike për rregullimin e ligjshmërisë: Drejtori i Përgjithshëm i Gjendjes Civile; Sekretari i Përgjithshëm i institucionit, si edhe nëpunësin civil *****, për vendimin e Komisionerit.
4. Për zbatimin e këtij vendimi, lihet një afat 20 ditë nga komunikimi i tij.
5. Ky vendim ti komunikohet, Departamentit të Administratës Publike, Ministrisë së Brendshme, Drejtorisë së Përgjithshme të Gjendjes Civile.
6. Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

KOMISIONERI

Pranvera Strakosha