



---

**REPUBLIKA E SHQIPËRISË**  
**KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL**

**RAPORT**  
*(Përfundimtar)*

**PËR**

**MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË GJATË ZHVILLIMIT TË PROCEDURAVE PËR  
PLOTËSIMIN E POZICIONEVE TË LIRA NË SHËRBIMIN CIVIL, SI DHE GJATË  
APLIKIMIT TË INSTITUTIT TË DISIPLINËS NË SHËRBIMIN CIVIL**

**NJËSIA E VETËQEVERISJES VENDORE  
BASHKIA ÇËRRIK**

**Tiranë, Shtator 2024**

## RAPORT

### Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionin Bashkia Cërrik.

#### Hyrje

Në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11 pika 1, 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, në zbatim të planit vjetor të mbikëqyrjes, me urdhrin nr. 41, datë 21.03.2024, *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjshmërisë gjatë zhvillimit të procedurave të plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, si dhe gjatë aplikimit të institutit të disiplinës në shërbimin civil, në Bashkinë Cërrik”*, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, ka filluar mbikëqyrjen në lidhje me zbatimin e ligjshmërisë gjatë zhvillimit të procedurave të plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil; lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, si dhe gjatë aplikimit të institutit të disiplinës në shërbimin civil, duke vlerësuar respektimin e kërkesave të ligjit nr.152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, nga ana e subjekteve të ngarkuara prej ligjit me detyra specifike për administrimin e këtyre proceseve.

Mënyra e funksionimit të njërive të vetëqeverisjes vendore, kompetencat, të drejtat dhe detyrat e tyre e të organeve përkatëse, janë të rregulluara me ligjin nr. 139/2015 *“Për vetëqeverisjen vendore”*. Sipas këtij ligji, njësitë e vetëqeverisjes vendore, janë bashkitë dhe njësitë administrative si pjesë e tyre dhe qarqet, të cilat realizojnë vetëqeverisjen vendore në Republikën e Shqipërisë.

Administrimi i të dhënave dhe grumbullimi i dokumentacionit në subjekt u realizua sipas Programit të Mbikëqyrjes nr. 225/1, prot., datë 21.03.2024, të miratuar nga Komisioneri, njoftuar Kryetarit të Bashkisë Cërrik me shkresën nr. 225/2, datë 21.03.2024, *“Njoftim për fillimin e procesit të mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, në Bashkinë Cërrik”*. Mbi bazën e këtyre akteve, grupi i punës u paraqit në subjektin e mbikëqyrjes në datën 25.03.2024.

Objekti i mbikëqyrjes përfshin kontrollin dhe vlerësimin e zbatimit të ligjshmërisë gjatë realizimit të procedurave për plotësimin e pozicioneve të lira në shërbimin civil nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektorët Ledina Zhupa dhe Inesa Çani nën drejtimin e Drejtorit të Mbikëqyrjes Altin Shumeli, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në institucionin Bashkia Cërrik.

Ky material, me shkresën nr. 225/4 prot., datë 29.08.2024, u dërgua për njohje, pranë institucionit, duke i lënë 5 ditë kohë për të paraqitur observacionet e tyre në lidhje me gjetjet e grupit të punës.

Subjekti i mbikëqyrur, pasi është njohur me projektraportin dhe gjetjet e grupit të punës, me shkresën nr. 225/5 prot., datë 11.09.2024, ka dërguar të nënshkruar projektraportin pa vërejtje, i cili është administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

### **Qëllimi i mbikëqyrjes:**

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja para përgjegjësve për administrimin e shërbimit civil, njësisë së burimeve njerëzore dhe titullarit të institucionit, e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil.
- Paralajmërimin e institucionit dhe lënien e detyrave për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 15, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.

### **DREJTIMET E MBIKËQYRJES:**

Mbikëqyrja është orientuar drejt verifikimit të situatës së administrimit të shërbimit civil në këtë institucion, për të arritur në konkluzionin se si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me respektimin e skemës së administrimit të shërbimit civil, si dhe të procedurave që ndiqen gjatë aplikimit të instituteve të ligjit, duke pasur në vëmendje kryesisht:

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, gjatë aplikimit në praktikë të procesit të pranimit në shërbimin civil dhe zhvillimit të sistemit të karrierës nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.
2. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
3. Plotësimi i pozicioneve të lira në shërbimin civil në nivelin ekzekutiv, nëpërmjet konkurrimit dhe si janë respektuar kërkesat e nenit 22 dhe akteve nënligjore në lidhje me dy fazat e këtij procesi:
  - verifikimi paraprak nga njësia përgjegjëse, nëse konkurrentët i plotësojnë kërkesat e përgjithëshme dhe të veçanta të vendit të punës;
  - vlerësimi i kandidatëve nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit.
4. Emërimet në shërbimin civil pas përfundimit të procesit të konkurrimit dhe menaxhimi i listës së kandidatëve fitues që kanë arritur pikët, por që nuk janë emëruar. Evidentimi i rasteve të emërimit pa konkurrim, në kundërshtim me kërkesat e nenit 23 të ligjit për nëpunësin civil.
5. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*si janë zbatuar detyrimet e nëpunësit dhe eprorit si dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).

6. Lëvizja paralele në kategorinë ekzekutive dhe respektimi i kërkesave ligjore të parashikuara në nenin 25 të ligjit për nëpunësin civil, gjatë zhvillimit të kësaj procedure nga Komisioni i Brendshëm.
7. Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese dhe respektimi i procedurave të kërkuara nga neni 26 i ligjit për nëpunësin civil, nga njësia përgjegjëse dhe Komiteti i Pranimit gjatë zhvillimit të dy fazave të konkurrimit:
  - verifikimit paraprak;
  - vlerësimi i kandidatëve.
8. Pranimi i nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese dhe respektimi i kërkesave të nenit 32 të ligjit për nëpunësin civil nga ana e titullarit të institucionit (*respektimi i kufirit prej 15% të pranimet nga jashtë shërbimit civil*); respektimi i kërkesave ligjore nga ana e njësisë përgjegjëse për organizimin e konkurrimit dhe respektimi i procedurave të konkurrimit nga ana e Komisionit të Përhershëm të Pranimit, gjatë realizimit të procesit.
9. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (*njësia përgjegjëse*), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
10. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore, duke filluar nga kërkesa për nisjen e ecurisë disiplinore, deri në marrjen e vendimit përfundimtar, sipas përcaktimeve të parashikuara në ligjin nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe VKM nr. 115, datë 05.03.2014.

Aktet administrative që janë vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, janë konkretisht:

1. Struktura organizative dhe analitike aktuale e institucionit.
2. Struktura organizative dhe analitike e institucionit që ka qenë në fuqi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil.
3. Listëprezenca dhe listëpagesa e punonjësve të institucionit për muajin Shkurt 2024.
4. Akti i deklarimit të statusit të nëpunësit civil për shkak të ligjit, për punonjësit aktual të institucionit, nëse ka.
5. Formulari i përshkrimit të punës për çdo pozicion që është përfshirë në procesin e plotësimit të vendeve të lira nëpërmjet pranimet nga jashtë në nivelin ekzekutiv, lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë.
6. Materialet që dokumentojnë procesin e rekrutimit, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.
  - Plani vjetor i rekrutimit ku të jetë përfshirë edhe nevoja për rekrutim nga jashtë shërbimit civil për pozicionet e ulta dhe të mesme drejtuese (20%) dhe të lartë drejtuese (15%).
  - Shpallja e vendit të lirë (*grup pozicionesh –niveli ekzekutiv/pozicion për ngritje në detyrë -niveli i lartë drejtues/niveli i ulët ose i mesëm drejtues*).
  - Kërkesa dërguar AKPA/shpallja në faqen e internetit të institucionit.

- Aktet që vërtetojnë respektimin e afateve në shpallje (*sipas aktit nënligjor dhe udhëzimit të DAP*).
- Aktet që materializojnë përbërjen e Komisionit të Përhershëm të Pranimit - për nivelin ekzekutiv.
- Aktet që materializojnë procedurat e ndjekura për fazën e verifikimit paraprak:
- Lëvizje paralele nivel ekzekutiv (*dërgimi për publikim në AKPA*);
- Lëvizje paralele në nivelin e mesëm dhe të ulët (*dërgimi për publikim në AKPA*);
- Lista e kandidatëve të skualifikuar – arsyet dhe komunikimi me ta;
- Ankimimi;
- Aktet që materializojnë procesin e pranimit në shërbimin civil:
  - verifikimi paraprak/verifikimi përfundimtar mbas ankimimit (*nëse ka dhe dërgimi për publikim*) në nivel ekzekutiv;
  - procesverbli i prezencës në testimin me shkrim;
  - hartimi i tezës nga KPP /sekretimi;
  - procesverbali i prezencës në intervistën me gojë;
  - verifikimi i përgjigjeve të dhëna nga kandidatët e kualifikuar për testimin me shkrim; pyetjet e përzgjedhura nga KPP për këtë fazë;
  - pyetjet e intervistes me gojë;
  - deklarata e rregjistrimit audio;
  - deklarata e paanësisë së KPP;
  - raporti i KPP për rezultatet (*para ankesave*);
  - vendimi për rezultatin përfundimtar të kandidatit fitues;
  - shpallja e fituesit në AKPA;
  - deklarata e pranimit të pozicionit – rregjistrimi në listën e fituesve të atyre që nuk pranojnë pozicionin;
  - procedura e ankimimit nëse ka;
- Aktet që materializojnë procesin e ngritjes në detyrë:
  - akti që materializon ngritjen e Komitetit të Pranimit;
  - verifikimi paraprak/verifikimi përfundimtar mbas ankimimit (*nëse ka dhe dërgimi për publikim*);
  - procesverbali i prezencës në testimin me shkrim;
  - hartimi i tezës nga KPND /sekretimi;
  - procesverbali i prezencës në intervistën me gojë;
  - pyetjet e intervistës me gojë;
  - deklarata e rregjistrimit audio;
  - deklarata e paanësisë së KPND;
  - raporti i KPND;
  - vendimi për rezultatin përfundimtar të kandidatit fitues;
  - shpallja e fituesit në AKPA;

- akti që materializon vendimin për pranimin në shërbimin civil sipas nenit 26/4 (për 20%) dhe për pranim në shërbimin civil, në nivelin e lartë drejtues (për 15 %);
- verifikimi paraprak/verifikimi përfundimtar pas ankimimit (nëse ka dhe dërgimi për publikim);
- procesverbali i prezencës në testimin me shkrim;
- hartimi i tezës nga KPND /sekretimi;
- verifikimi i përgjigjeve të dhëna nga kandidatët e kualifikuar për testimin me shkrim sipas pyetjeve të përzgjedhura nga KPP për këtë fazë;
- procesverbali i prezencës në intervistën me gojë;
- pyetjet e intervistës me gojë;
- deklarata e rregjistrimit audio;
- deklarata e paanësisë së KPND;
- raporti i KPND;
- vendimi për rezultatin përfundimtar të kandidatit fitues
- shpallja e fituesit në AKPA;
- akti i emërimit të punonjësve në pozicionin e shërbimit civil.

7. Materialet që dokumentojnë zhvillimin e procedurës disiplinore.

- kërkesa për fillimin e ecurisë disiplinore;
- ngritja e Komisionit të Disiplinës;
- njoftimi me shkrim i nëpunësit për fillimin e ecurisë disiplinore;
- shkakun e nisjes, si dhe të drejtat e nëpunësit për sqarimin e shkeljes;
- vendimi i Komisionit të Disiplinës i arsyetuar në shpjegimin e fakteve.

8. Dosjet e personelit dhe regjistri i personelit.

9. Materiale të tjera të cilat janë konsideruar të domosdoshme për verifikimin e situatës së shërbimit civil në këtë institucion, gjatë procesit të mbikëqyrjes.

**Metodologjia e mbikëqyrjes:**

Grupi i mbikëqyrjes zgjedhi si metodë pune verifikimin e dokumentacionit që ka lidhje me objektin e mbikëqyrjes, i cili administrohet në dosjet individuale të personelit, në arkivën e institucionit, si dhe në sektorin e shërbimeve mbështetëse, për çdo nëpunës të emëruar në pozicionin pune pjesë e shërbimit civil.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, u ndërmorën veprimet e mëposhtme:

- Fillimisht u realizua një takim me Drejtorin e Drejtorisë Sociale \*\*\*\*\* dhe Drejtorit të Drejtorisë së Financave dhe Burimeve Njerëzore, \*\*\*\*\*, gjatë të cilit u diskutua mbi qëllimin, programin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me

dokumentacionin shkresor që duhej t'i vihej në dispozicion grupit të mbikëqyrjes për verifikim.

- U verifikuan pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës, të miratuar për Bashkinë Cërrik.
- U verifikuan procedurat e pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë; dokumentet e administruara në dosjen e personelit që provojnë plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil sipas përcaktimeve të nenit 21 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- U verifikuan të dhënat individuale të çdo nëpunësi civil, lidhur me përmbushjen e kërkesave specifike të pozicionit të punës si, niveli i diplomës së studimeve universitare, fusha kryesore e studimeve dhe përvoja në punë e lidhur me e arsimin e lartë që ka çdo nëpunës civil.
- U verifikua ligjshmëria e akteve të deklaramit të statusit të nëpunësit civil, për të gjithë ata nëpunës që e kanë përfituar këtë status sipas parashikimeve të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- U verifikuan të gjitha aktet që materializojnë zhvillimin e ecuresë disiplinore.
- U administrua i gjithë dokumentacioni i kërkuar, në aneksin e programit (**Drejtimet e mbikëqyrjes**, pika 10. “**Aneks i programit: Aktet administrative që duhet të vihen në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes**”).

Të dhënat/gjetjet e konstatuara në lidhje me mënyrën e administrimit të shërbimit civil nga institucioni i mbikëqyrur janë të materializuara në tabelat nr. 1 e nr. 2 dhe procesverbalin e mbikëqyrjes të hartuara nga grupi punës dhe që janë pjesë e këtij raporti.

Më konkretisht:

- *Tabela nr.1: “Nëpunës të punësuar në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, në Bashkinë Cërrik”;*
- *Tabela nr.2: “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes, janë të emëruar në pozicione të shërbimit civil”.*

### **Përmbajtja e raportit:**

1. **Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, gjatë aplikimit në praktikë të procesit të pranimit në shërbimin civil dhe zhvillimit të sistemit të karrierës nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.**

#### **1.1 Situata e administrimit të burimeve njerëzore në momentin e mbikëqyrjes.**

Bashkia, si organ i vetëqeverisjes vendore, ka hyrë në skemën e administrimit të shërbimit civil me ligjin nr. 8549/1999 “Statusi i nëpunësit civil” (i shfuqizuar) dhe ka ruajtur të njëjtin status

edhe me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, pasi në nenin 2 të tij, përcaktohet se, ky ligj zbatohet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore.

Me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, organet e qeverisjes vendore janë riorganizuar.

Konkretisht, në nenin 54 të ligjit, ku parashikohen detyrat dhe kompetencat e këshillit bashkiak, në shkronjën “dh” përcaktohet se, **këshilli bashkiak** miraton buxhetin dhe numrin maksimal të punonjësve të bashkisë, si dhe të njërive e institucioneve buxhetore në varësi të bashkisë.

Ndërsa në nenin 64 të këtij akti ligjor, ku parashikohen detyrat dhe kompetencat e kryetarit të bashkisë, në shkronjën “j”, përcaktohet se, **kryetari i bashkisë**, miraton strukturën, organikën e kategoritë/klasat e pagave për çdo pozicion të shërbimit civil dhe rregulloret bazë të administratës së bashkisë dhe të njërive e institucioneve në varësi të bashkisë, në përputhje me legjislacionin në fuqi.

Nisur nga këto përcaktime ligjore, nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në momentin e mbikëqyrjes, Bashkia Cërrik është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 10, datë 12.01.2024, të Kryetarit të Bashkisë Cërrik “Për miratimin e strukturës së Bashkisë Cërrik”.

Sipas kësaj strukture, bashkia ka gjithsej **289** pozicione pune, nga të cilat **56** pozicione pune, janë pjesë e shërbimit civil. Brenda strukturës së bashkisë qendër janë përfshirë edhe funksionet e njërive administrative që janë në varësi të kësaj bashkie.

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve të shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe 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, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në administratën e Bashkisë Cërrik, paraqiten në këtë raport:

- Nëpunës civilë të kategorisë së lartë drejtuese - 1 pozicion pune, që i përket pozicionit të punës “Sekretar i Përgjithshëm”.
- Nëpunës civilë të kategorisë së mesme drejtuese -5 pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Drejtor Drejtorie”.
- Nëpunës civilë të kategorisë së ulët drejtuese - 11 pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektori”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive - 39 pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “Specialist”.



Pozicionet e punës që vlerësohen si pjesë e shërbimit civil, grupi i punës i ka evidentuar në **Tabelën nr. 1** - *“Nëpunës të punësuar në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, në Bashkinë Cërrrik”, e cila është pjesë përbërëse e këtij raporti.*

**Konkluzion:** Në lidhje me strukturën e institucionit, Komisioneri ka nxjerrë urdhëzuesin nr.1082 prot., datë 14.12.2021, *“Udhëzues në lidhje me aplikimin e skemës së funksionimit të shërbimit civil, në zbatim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, gjatë procesit të miratimit të strukturës së institucioneve të administrates vendore (bashki) për vitin 2022”, në të cilin parashikohen standardet e ndërtimit të skemës së administrimit të shërbimit civil.*

Në vijim të monitorimit të zbatimit të këtij akti, Komisioneri ka filluar një proces mbikëqyrjeje, për të cilën janë informuar të gjitha njësitë e vetëqeverisjes vendore duke kërkuar bashkëpunimin e tyre për të realizuar këtë proces.

Në vijim të këtij procesi, konstatohet se nëpërmjet e mailit të datës 22.01.2024, nga ana e bashkisë Cërrrik, është dërguar për vlerësim projekt struktura e vitit 2024, dhe në përgjigje të këtij e-maili, me shkresën nr. 140, datë 07.02.2024, Komisioneri ka kthyer përgjigje institucionit, duke e orientuar për disa ndryshime që duhet të merreshin parasysht në këtë rast.

Pas kësaj është miratuar struktura e institucionit, nëpërmjet vendimit nr. 10, datë 12.01.2024, të Kryetarit të Bashkisë dhe konstatohet se procesi nuk ka përfunduar tërësisht, sidomos në lidhje me kategorizimin dhe vlerësimin e pozicioneve në raport me shërbimin civil.

Në këto rrethana, njësia përgjegjëse duhet të vazhdojë komunikimin me grupin e posaçëm që është ngritur nga Komisioneri në këtë rast, për të përmbushur të gjitha detyrimet, brenda periudhës që do të vendoset në vendimin paralajmërues.

## **1.2 Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në momentin e mbikëqyrjes.**

Bazuar në strukturën dhe organikën që është në fuqi në momentin e kryerjes së verifikimeve në subjekt, Bashkia Cërrrik ka **56** pozicione të shërbimit civil dhe nga të cilat rezultojnë **6** pozicione të lira.

Nga verifikimi i dokumenteve të administruara në dosjen e personelit të krijuar për çdo nëpunës si dhe nga materialet e vëna në dispozicion nga njësia e burimeve njerëzore e cila administron çdo të dhënë në lidhje me aspektet e zhvillimit/menaxhimit të proceseve të burimeve njerëzore, mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në Bashkinë Cërrrik, gjatë periudhës objekt mbikëqyrje (*viti 2021- viti 2023*), paraqitet si më poshtë:

- ✓ **27 pozicione** pune, janë plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrencës të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (nga këto, 16 pozicione pune janë të zëna me nëpunës civil, të emëruar me procedurë rekrutimi, pranim nga jashtë shërbimit civil, lëvizje paralele dhe ngritje në detyrë për periudhën objekt mbikëqyrje 2021/2023 dhe*

*11 pozicione pune janë të plotësuara me nëpunës civil të emëruar me procedurë rekrutimi para periudhes objekt mbikëqyrje, pra para datës 01 Janar 2021);*

- ✓ **4 pozicione** pune janë të plotësuara me punonjës ekzistues;
- ✓ **19 pozicione** pune janë plotësuara me akte të përkohshme emërimi që janë nxjerrë nga Kryetari i Bashkisë, në kundërshtim me procedurat e konkurrimit të përcaktuara nga nga ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, dhe
- ✓ **6 pozicione** pune janë aktualisht të lira.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, në vijim, në përmbajtjen e këtij projekraporti do të analizohen në mënyrë të detajuar procedurat për plotësimin e pozicioneve të lira në shërbimin civil nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, të realizuara përgjatë periudhës objekt mbikëqyrjeje.

## **2. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.**

Administrimi i shërbimit civil për të gjithë institucionet e administratës shtetërore bazohet në planin vjetor të pranimit në shërbimin civil, në zbatim të pikës 2, të nenit 18, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*”, në të cilin janë përcaktuar procedurat e hollësishme për përgatitjen, miratimin, afatin e miratimit dhe mënyrën e bërjes publike të planit vjetor të punësimit.

Përgatitja e tij në mënyrë të detajuar dhe në përputhje me kërkesat ligjore, përbën një garanci për zhvillimin e gjithë procedurave të konkurrimit.

Duke vazhduar më tej, në zbatim të detyrimeve të nenit 18, të Ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ku përcaktohet se; “.....dhe çdo institucion i pavarur, jo më vonë se muaji shkurt, miratojnë planet e veta të pranimeve vjetore.....”, institucioni duhet të miratojë planin vjetor të pranimit për pozicionet e lira pjesë e shërbimit civil, në bazë të të cilave administrohet i gjithë procesi i rekrutimit.

Këto dispozita përcaktojnë se, institucionet e pavarura, në përgatitjen e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil, duhet të kenë parasysh nëpunësit që mbushin moshën për pensionin e plotë të pleqërisë, krijimin e vendeve të reja të punës pjesë e shërbimit civil për shkak të ndryshimit të strukturës, si dhe krijimin e vendeve të lira për arsye të tjera, të cilat publikohen në portalin: “*Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive*”, në faqen zyrtare të internetit dhe në stendat për njoftime publike të institucionit.

### **- Plani i Pranimit në Shërbimin Civil, viti 2021**

Me vendimin nr. 42, datë 25.06.2021 “*Për miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil për vitin 2021*”, të Kryetarit të Bashkisë Çërrrik, është miratuar plani i rekrutimit për plotësimin e **26** pozicioneve të lira të ndara sipas kategorive:

- **1** nëpunës civil i nivelit të mesëm drejtues;
- **6** nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues;
- **19** nëpunës civilë të nivelit ekzekutiv.

Gjatë vitit 2021, janë zhvilluar të gjitha procedurat e konkurrimit të planifikuara (**26**), nga të cilat **16** procedura kanë përfunduar me kandidatë fitues dhe **10** prej tyre kanë përfunduar pa kandidatë fitues.

#### Plani i Pranimit në Shërbimin Civil, viti 2022

Me vendimin nr. 21, datë 29.03.2022 “Për miratimin e planit vjetor të panimit në shërbimin civil për vitin 2022”, të Kryetarit të Bashkisë, është miratuar plani i rekrutimit për plotësimin e **18** pozicione të lira të ndara sipas kategorive:

- **1** nëpunës civil i nivelit të mesëm drejtues;
- **4** nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues;
- **13** nëpunës civilë të nivelit ekzekutiv.

Në vijim me vendimin nr. 95 datë 27.12.2022 “Për një ndryshim të planit në shërbimin civil”, të Kryetarit të Bashkisë Cërrrik, janë shtuar dhe dy pozicione pune të ndara sipas kategorive:

- **1** nëpunës civil i nivelit të ulët drejtues;
- **1** nëpunës civil i nivelit ekzekutiv.

Nga këqyrja e dokumentacionit u konstatua se, për gjatë vitit 2022 nuk është zhvilluar asnjë procedurë e parashikuar në planin vjetor.

#### - Plani i Pranimit në Shërbimin Civil, viti 2023

Nga dokumentacioni i administruar për gjatë mbikëqyrjes, rezuloi se me Urdhrin nr. 07, datë 09.01.2023 “Për zbatimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil”, të Kryetarit të Bashkisë Cërrrik, është urdhëruar zbatimi i planit vjetor, por mungon tabela e pozicioneve të punës që do të plotësohen për vitin në vijim.

Në vijim, me aktin nr. 121/1prot., datë 01.02.2023 “Për pezullimin e procedurave të rekrutimit”, drejtuar njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore, Kryetari i Bashkisë, bazuar në njoftimin e Komisionit Qendror të Zgjedhjeve datë 11.01.2023 ka kërkuar nga kjo njësi, pezullimin e përkohshëm të procedurave të rekrutimit të shpallura në Shërbimin Kombëtar të punësimit deri në datën 14.05.2023, që është data e përfundimit e periudhës së fushatës elektorale.

Gjithashtu me aktin nr. 451 prot., datë 14.02.2023, “Pezullim i përkohshëm i procedurave të rekrutimit deri në përfundimin e fushatës elektorale”, njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore në Bashkisë Cërrrik, ka njoftuar nëpërmjet Shërbimit Kombëtar të Punësimit, pezullimin e përkohshëm të procedurave të rekrutimit deri në përfundimin e fushatës elektorale deri në datën 14.05.2023.

Në përfundim, për vitin 2023 institucioni nuk e ka hartuar planin vjetor të pranimeve në shërbimin civil, në bazë të të cilit të jenë parashikuar për t'u zhvilluar procedurat konkurrimit për pozicionet e lira pjesë të shërbimit civil.

Në këtë rast, sjellim në vëmendje të njësisë së burimeve njerëzore të institucionit se, hartimi i planit vjetor të pranimit në shërbimin civil, sa më efektiv, duke përfshirë në këtë plan, jo vetëm vendet vakante të institucionit, por edhe ato vende të lira që mund të krijohen gjatë vitit pasardhës për arsyet e evidentuara më sipër, shërben si bazë për shpalljen e procedurave të konkurrimit për plotësimin e vendeve të lira, si dhe realizimin në kohë të tyre, në zbatim të ligjit.

Duke analizuar të dhënat e referuara në këtë pikë të raportit, konstatohet se, në institucionin e mbikëqyrur për periudhën janar 2021 - dhjetor 2023, në 16 raste, procedurat e konkurrimit kanë përfunduar me kandidatë fitues dhe nxjerrjen e aktit të emërimit për kandidatët në pozicionet përkatëse ku kanë konkurruar. *(Procedurat e konkurrimit që janë zhvilluar për plotësimin e vendeve të lira të kategorisë ekzekutive, kategorisë së ulët apo të mesme drejtuese dhe mënyrën e realizimit të tyre, i kemi analizuar hollësisht në vijim të këtij raporti).*

Nga verifikimet e kryera rezulton se, për gjatë vitit kalendarik 2022 dhe 2023, nuk është realizuar plani vjetor i pranimit në shërbimin civil në e për pasojë për çdo vit evidentohen pozicione të shërbimit civil si vende të lira, të cilat më pas janë plotësuar duke mos respektuar procedurat e konkurrimit. *(Në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes në Bashkinë Cërrik evidentohen 19 emërime në kundërshtim me ligjin, ku 1 emërim është kryer gjatë vitit 2021; 11 emërime janë kryer gjatë vitit 2022; 2 emërime gjatë vitit 2023 dhe 5 emërime gjatë vitit 2024. Emërimet në kundërshtim me ligjin janë analizuar në mënyrë të hollësishme në vijim të këtij raporti).*

Njësia e burimeve njerëzore sqaroi se, plani vjetor i pranimit në shërbimin civil nuk është realizuar në vitin 2022 për shkak të mosparaqitjes së kandidatëve që plotësojnë kriteret e kërkuara për pozicionet e lira, ndërsa mosrealizimi i planit vjetor për vitin 2023, ka ardhur si pasojë e zgjedhjeve për organet e qeverisjes vendore. Këshilli i ri bashkiak u konstituua në datën 8.6.2023 dhe më pas është punuar për hartimin e strukturës dhe organikës së re e cila është miratuar me vendimin nr.10 (95 prot.), datë 12.01.2024, të Kryetarit të Bashkisë. Njësia përgjegjëse sqaroi se në vijim është punuar për përsimërsimin e situatës në lidhje me realizimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.

Bazuar në aktet nënligjore që rregullojnë procedurat për plotësimin e vendeve të lira të shërbimit civil, (VKM nr. 243, dt. 18.3.2015 dhe VKM nr. 242, dt. 18.3.2015), njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore organizon procedurat e konkurrimit për pranimin në shërbimin civil, lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë. Këto akte nënligjore përcaktojnë se, bazuar në planin vjetor të pranimit, njësia përgjegjëse shpall procedurën e konkurrimit në portalin e AKPA-së, në faqen e saj të internetit dhe në stendat e informimit të publikut, jo më vonë se një muaj pas miratimit të planit nga organi përgjegjës.

Referuar rregullimeve si më sipër, jo më vonë se një muaj pas miratimit të planit të pranimit njësia përgjegjëse nis veprimet administrative për realizimin e procedurave të konkurrimit. Në rastin e përfundimit të procedurës pa fitues për shkak të mosparaqitjes së kandidatëve, njësia përgjegjëse duhet të administrojë në dosjen e konkurrimeve të vitit përkatës shpalljen e procedurës për pozicionin përkatës në portalin e AKPA-së; një procesverbal të mbajtur me punonjësën e protokollit ku të evidentohen emrat e kandidatëve që kanë dorëzuar dokumente për një procedurë të caktuar, data e dorëzimit të dokumenteve ose të evidentohet fakti se për këtë procedurë nuk ka dorëzuar dokumente asnjë kandidat; një raport i hartuar nga njësia përgjegjëse ku të evidentohen në mënyrë kronologjike veprimet e kryera për procedurën dhe shkaqet e përfundimit të saj pa fitues; si dhe, njoftimin në faqen e internetit dhe në portalin e AKPA-së, për përfundimin e konkurrimit pa asnjë fitues.

**Konkluzion:** Nga sa analizuam më sipër, si dhe referuar përmbajtjes së akteve me të cilat është miratuar plani i pranimit në shërbimin civil, në institucionin e mbikëqyrur, Komisioneri vlerëson se, për vitin **2021**, njësia përgjegjëse pranë këtij institucioni *nuk ka miratuar planin vjetor të pranimit në shërbimin civil, brenda afatit të përcaktuar në përputhje me parashikimet e nenit 18, të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe pikës 11 të Vendimit nr.108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”, ku përcaktohet se; “.....dhe çdo institucion i pavarur, jo më vonë se muaji shkurt, miratojnë planet e veta të pranimeve vjetore.....”, institucioni duhet të miratojë planin vjetor të pranimit për pozicionet e lira pjesë e shërbimit civil, në bazë të të cilave administrohet i gjithë procesi i rekrutimit.*

Për vitin **2022**, njësia përgjegjëse pranë këtij institucioni *ka miratuar planin vjetor të pranimit në shërbimin civil, brenda afatit të përcaktuar në përputhje me parashikimet e nenit 18, të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe pikës 11 të Vendimit nr.108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”, por nuk është zhvilluar asnjë procedurë e parashikuar në planin vjetor.*

Ndërkaq institucioni i mbikëqyrur *(njësia përgjegjëse) nuk ka respektuar detyrimin ligjor për përgatitjen e planit të nevojave për rekrutim për vitin 2023, në përputhje me përcaktimet e nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe vendimit nr.108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”.*

Në përfundim të kësaj analize, duhet të mbahen në vëmendje këto aspekte:

- Institucioni i mbikëqyrur *(njësia përgjegjëse)* duhet që, në vijim, të hartojë, miratojë dhe publikojë, planin vjetor të pranimit në shërbimin civil, duke marrë në konsideratë të gjithë elementët e nevojshëm të përcaktuar në dispozitat e sipërpërmendura dhe në të ardhmen të kujdeset që të respektojë afatet ligjore të përcaktuara në këtë rast.
- Institucioni i mbikëqyrur të analizojë dhe të arrijë në përfundime konkrete për arsyet e mos realizimit të këtij detyrimi ligjor për vitet përkatëse të evidentuara më sipër.

- Njësia përgjegjëse, duhet të kujdeset që të kryej një vlerësim real të pozicioneve të lira që do të planifikohen për t'u plotësuar, duke përfshirë edhe të gjitha vakancat që mund të krijohen gjatë vitit në vijim (*ndër të cilat edhe rastet e pensioneve*).
- Vëmendje e veçantë duhet të tregohet edhe në drejtim të formulimit të saktë të akteve që materializojnë hartimin dhe miratimin e planit të rekrutimit.

Ndërkohë, konstatohet se për vitin 2024, i cili ka dalë gjatë periudhës së mbikëqyrjes, ky problem është rregulluar pasi është hartuar plani vjetor për vitin 2024 dhe është miratuar me vendimin, nr.5, datë 25.01.2024, "*Për miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil*", të Kryetarit të Bashkisë. Ndërkohë njësia përgjegjëse duhet të plotësojë aktin, duke planifikuar dhe materializuar afatet për të kryer procedurat e rekrutimit, si edhe momente të tjera në përputhje me kërkesat e ligjit dhe aktit nënligjor që rregullon këtë institut, duke u kujdesur që të fillojë menjëherë procesin dhe të materializojë me akt administrativ çdo veprim të kryer, në çdo fazë të këtij procesi.

### **3. Plotësimi i pozicioneve të lira në shërbimin civil në nivelin ekzekutiv, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil dhe lëvizjes paralele.**

Bazuar në kreun IV, V dhe VI, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, pozicionet e lira pjesë e shërbimit civil, plotësohen vetëm nëpërmjet procedurave të pranimit në nivelin ekzekutiv, lëvizjes paralele në pozicione të shërbimit civil të së njëjtës kategori dhe ngritjes në detyrë.

Njësia përgjegjëse për realizimin e procedurave të plotësimit të pozicionit të lirë në shërbimin civil, është njësia e burimeve njerëzore të institucionit.

Sa më sipër, u konstatua se janë realizuar **16** procedura rekrutimi përgjatë **vitet 2021**, për pozicionet e lira në shërbimin civil, sipas këtij rendi: **6** procedura lëvizje paralele, **7** procedura pranim nga jashtë shërbimit civil që i përkasin të nivelit ekzekutiv dhe **3** procedura ngritje në detyrë, të cilat kanë përfunduar me kandidatë fitues.

Gjatë vitit 2021, rezulton se kanë filluar edhe **6** procedura të tjera, lëvizje paralele dhe ngritje në detyrë dhe **8** procedura lëvizje paralele dhe pranim nga jashtë shërbimit civil, të cilat kanë përfunduar *pa kandidatë fitues*.

#### **3.a Shpallja e konkurrimit për pranim në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive.**

Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë ekzekutive të shërbimit civil nëpërmjet konkurrimit të hapur, rregullohet nga ligji nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar (*Kreu IV, "Pranimi në shërbimin civil", nenet 20, 21, 22, 23 e 25*); Vendimi nr. 243, datë 18.3.2015, i Këshillit të Ministrave, "*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*", i ndryshuar, si dhe Udhëzimi nr. 2, datë 27.3.2015, i Departamentit të Administratës Publike, "*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 pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”.*

Dispozitat ligjore si më sipër, përcaktojnë rregullat procedurale të konkurrimit, për plotësimin e pozicioneve të punës në nivelin ekzekutiv, sipas të cilave, për plotësimin e vendeve të lira në këtë rast, fillimisht organizohet *procedura e lëvizjes paralele*, e më pas, nëse mbeten pozicione të lira, pas aplikimit të procedurës së lëvizjes paralele, njësia përgjegjëse, i plotëson ato me anën e *procedurës për pranimit në shërbimin civil* në kategorinë ekzekutive.

Nga analiza e të dhënave të administruara rezulton se, për periudhën objekt kontrolli, për pozicionet e punës që i përkasin kategorisë ekzekutive “*Specialist*”, janë zhvilluar gjithsej **15** procedura, nga të cilat **7** pozicione pune *janë plotësuar*, nëpërmjet *pranimit në shërbimin civil*, për pozicionet e punës të kategorisë ekzekutive dhe **8** procedurat e tjera, kanë përfunduar *pa fitues*.

Procedurat e finalizuara me kandidatë fitues (**7** procedura) në nivel specialisti, në sektorët përkatës, i përkasin punonjësve:

- \*\*\*\*\* , në Sektorin e Planifikimit dhe Zhvillimit, pranë Drejtorisë së Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit, i cili aktualisht është liruar nga shërbimi civil, për shkak të dorëheqjes, me aktin nr. 524 datë 02.12.2022, të Kryetarit të Bashkisë Cërrrik;
- \*\*\*\*\* , në Sektorin Social pranë Drejtorisë e Aplikimit të Projekteve dhe Zyra e Europës;
- \*\*\*\*\* , në Sektorin e Taskforcës pranë Drejtorisë së Taksave dhe Tarifave Vendore, e cila aktualisht është liruar nga shërbimi civil, për shkak të dorëheqjes, me aktin nr. 248 date 21.09.2023, të Kryetarit të Bashkisë Cërrrik;
- \*\*\*\*\* , në Sektorin e Ndhmës Ekonomike në Drejtorinë Sociale dhe Aplikimit të Projekteve;
- \*\*\*\*\* , në Sektorin e Tatim Taksave në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore;
- \*\*\*\*\* , në Sektorin e Aplikimit të Projekteve në Drejtorinë e Aplikimit të Projekteve;
- \*\*\*\*\* , në Drejtorinë e Pyjeve , Kullotave , Kullimi dhe Mbrojtjes së Tokës e cila aktualisht është liruar nga shërbimi civil për shkak të dorëheqjes, me aktin nr. 102/1 datë 28.02.2023, të Kryetarit të Bashkisë Cërrrik.

Në këtë rast u verifikuan në mënyrë të hollësishme të gjithë hapat proceduralë që ka ndjekur institucioni i mbikëqyrur, për menaxhimin e procesit të konkurrimit, proces i cili përfshin:

- *Shpalljen e konkurrimit për vendin e lirë në portalin “AKPA” dhe në faqen e internetit të institucionit;*
- *Verifikimin paraprak nga njësia përgjegjëse, nëse kandidatët i plotësojnë ose jo kërkesat e përgjithshme dhe ato të posaçme sipas shpalljes së konkurrimit;*
- *Vlerësimin e kandidatëve nga komiteti i përhershëm i cili përfshin vlerësimin e jetëshkrimit të kandidatëve, një testim me shkrim dhe një testim me gojë;*
- *Shpalljen e listës së fituesve, administrimin e kësaj liste nga njësia përgjegjëse dhe nxjerrjen e aktit të emërimit në shërbimin civil për kandidatët fitues.*

Nga verifikimi i akteve, të cilat materializojnë konkurrimet e shpallura, konstatohet se është vepruar si më poshtë:

- ✓ Legjislacioni i shërbimit civil parashikon se shpallja e konkurrimit për praninë në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, sipas pikës 6, Kreu II, të Vendimit nr.243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, për institucionet e vetëqeverisjes vendore, bëhet në portalin AKPA, në stendat e informimit të publikut, si dhe në faqen e internetit.

Gjatë mbikëqyrjes, rezulton se, ky detyrim ligjor, nga ana e institucionit, për procedurat e shpallura për periudhën objekt mbikëqyrjeje, **është përmbushur**.

- ✓ Në aktin nënligjor që rregullon fazën e shpalljes së vendit të lirë, është përcaktuar se, “*aplikohet në të njëjtën kohë për të dy procedurat (lëvizje paralele, praninë në shërbimin civil), duke përcaktuar për secilën procedurë afatin e dorëzimit të dokumenteve me datë të saktë kalendarike*”

Në këtë rast, njësia përgjegjëse, **ka vepruar** në përputhje me rregullimet e pikës 1 dhe 2, të nenit 25, të ligjit për nëpunësin civil, ku parashikohet se, plotësimi i vendeve të lira në kategorinë ekzekutive, bëhet *së pari*, nga nëpunësit civilë të së njëjtës kategori nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele dhe, nëse në përfundim të kësaj procedure nuk ka një fitues, atëherë njësia përgjegjëse organizon procedurën e pranimit në shërbimin civil nëpërmjet konkurrimit të hapur.

- ✓ Legjislacioni kërkon që shpalljet e vendeve të lira të publikuara, të kenë të *përfshirë në pëmbajtjen e tyre të gjitha të dhënat e përcaktuara në pikën 9, të kreut II, të VKM nr. 243, datë 18.3.2015*, si dhe kategorinë e pagës të pozicionit për të cilin është organizuar konkurrimi.

Në të gjitha shpalljet e publikuara konstatohet që **është specifikuar** fusha e njohurive që do të testohet, fazat në të cilën do të kalojë konkurrimi, numrin e vendeve të planifikuara për të cilat do të bëhet pranimi, kërkesat e përgjithshme sipas nenit 21 të ligjit për nëpunësin civil dhe kërkesat e veçanta për pozicionin e punës, dokumentet që duhet të dorëzohen dhe afati për dorëzimin, datën e daljes së rezultateve për verifikimin paraprak, vlerësimin e kandidatëve dhe mënyrën e njoftimit dhe komunikimit me kandidatët, si dhe përcaktimi i kategorisë së pagës.

- ✓ Në të gjitha rastet e shpalljes së vendeve të lira, rezultoi se, **janë respektuar afatet e parashikuara** në pikën 8 e 10, të Kreut II, të VKM nr. 243, d. 18.3.2015, i ndryshuar, ku përcaktohet se, shpallja e procedurës së pranimit bëhet të paktën 35 ditë kalendarike para datës së parashikuar për zhvillimin e konkurrimit; afati i dorëzimit të dokumentacionit për lëvizje paralele jo më pak se 10 ditë kalendarike nga dita e parë e shpalljes; për praninë në shërbimin civil jo më pak se 15 ditë kalendarike nga dita e parë e shpalljes.



- Nga ana tjetër, gjatë verifikimit të akteve që materializojnë aspektin procedural, të ndjekur gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit për kategorinë ekzekutive, u konstatua se në shpalljen e procedurës **publikimi nuk është bërë për grup pozicionesh**, për të cilat lloji i diplomës që kërkohet dhe kërkesat e posaçme të pozicionit të punës janë të njëjta.

Në lidhje me këtë konstatim, mund të përmendim faktin se, të gjitha procedurat e konkurrimit janë kryer më vehte për pozicionet me emërtesën “*Specialist*”, pavarësisht faktit se kërkesat e veçanta, ishin të njëjta.

Në zbatim të nenit 19, 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 18.3.2015, 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. Në rastin e institucionit objekt mbikëqyrjeje, struktura dhe organika e miratuar e mundësonte realizimin e konkurremeve sipas grupeve të administrimit të posaçëm, për pozicionet “*Specialist*”, të cilat i përmendëm më sipër dhe për të cilat, njësia përgjegjëse duhet të kishte zhvilluar procedurën në grup. Realizimi i procedurës në grup, shërben për të garantuar një proces përzgjedhës transparent të nëpunësve civilë, si dhe ndikon në kryerjen në mënyrë sa më efektive të procedurave të konkurrimit.

**Konkluzion:** Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse në vijim të realizimit të planit të rekrutimit për vitin 2024, duhet të mbajë në vëmendje dhe të përcaktojë qartë, fillimisht grupet e administrimit të përgjithshëm dhe të administrimit të posaçëm, e më tej, brenda grupimit të administrimit të posaçëm të përcaktojë grupet që kanë kërkesa të posaçme të njëjta.

Edhe pse, parregullsi të tilla nuk ndikojnë apo çenojnë në thelb procedurat administrative që janë realizuar tashmë në rastet e evidentuara më sipër, njësia e burimeve njerëzore të institucionit, e cila e ushtron funksionin e saj në përputhje me të gjitha rregullat e përcaktuara në pikën nenin 19, ligjin nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, duhet të mbajë parasysh zbatimin me korrektësi të të gjitha kërkesave të ligjit, gjatë aplikimit të institutit të ligjit që rregullon pranimin në shërbimin civil.

Vëmendje e veçantë duhet të tregohet edhe në drejtim të formulimit të saktë të akteve që materializojnë procesin e rekrutimit.

### ***3.a.1: Verifikimi paraprak nëse kandidatët plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe ato të posaçme të përcaktuara në shpalljen për konkurrim.***

Bazuar në parashikimet e pikës 3 dhe 4, të ligjit për nëpunësin civil dhe pikat nga 1 deri në 6, të kreut IV, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, konkurrimi për pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive zhvillohet në dy faza:

- a) Verifikimi paraprak, nëse kandidatët plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe ato të posaçme, sipas shpalljes së konkurrimit;
- b) Vlerësimi i kandidatëve.

Verifikimi paraprak kryhet nga njësia përgjegjëse, e cila, në respektim të rregullimeve të ligjit dhe akteve nënligjore në zbatim të tij, kryen të gjitha procedurat e nevojshme për realizimin e fazës së parë të konkurrimit.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion u konstatua se në dosjen e konkurremeve **janë administruar** materialet shkresore (*shkresë, raport, procesverbal etj*), të cilat provojnë realizimin e kësaj faze të procesit.

Për gjatë procesit të mbikëqyrjes u administruan shkresat dërguar AKPA-së me emrat e kandidatëve që plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta të publikuara në shpalljen për konkurrim.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion rezultoi se në dosjen e konkurremeve janë administruar shkresat me lëndë: *“Njoftim mbi rezultatet e verifikimit paraprak për pranim në shërbimin civil në kategorinë e ulët drejtuese dhe kategorinë ekzekutive”*, me datat respektive, dhe me anë të këtyre shkresave i janë dërguar AKPA-së për publikim emrat e kandidatëve të kualifikuar për fazën e dytë të konkurrimit për pozicionin ku ata kanë konkurruar. Në vijim njësia përgjegjëse, bazuar në pikat 1/a, 2 dhe 3, të kreu IV, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, ka hartuar raportin mbi realizimin e fazës së parë të konkurrimit nëpërmjet akteve *“Verifikimi paraprak i kandidatëve që plotësojnë kriteret e përcaktuara në shpalljen për konkurrim”*.

Lidhur me listën e verifikimit paraprak, *nuk ka pasur ankime* e për këtë arsye nuk është hartuar listë përfundimtare e kandidatëve të kualifikuar për fazën e dytë të konkurrimit.

Në të gjitha rastet, lista me kandidatët që plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta të pozicionit të punës, *është shpallur* në portalin *“Shërbimi Kombëtar i Punësimit”*, aktualisht AKPA, në faqen zyrtare dhe në ambientet e brendshme të institucionit, sipas përcaktimeve të pikës 4, kreu IV, i VKM nr. 243, datë 18.3.2015, i ndryshuar.

Në përfundim të kontrollit në këtë fazë të konkurrimit rezulton se njësia përgjegjëse, **ka vepruar** në përputhje me ligjin, bazuar në parashikimet e pikës 3 dhe 4, të ligjit për nëpunësin civil dhe pikat nga 1 deri në 6, të kreu IV, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, *“Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”*.

### ***3.a.2: Vlerësimi i kandidatëve nga Komiteti i Përhershëm i Pranimi.***

Bazuar në përcaktimet e pikës 4, të nenit 22, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar dhe kreu III e IV (*pikat nga 7 deri në 13*), të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar,

kandidatët e kualifikuar për të kaluar në fazën e dytë të konkurrimit, vlerësohen nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit (KPP). Totali i pikëve të vlerësimit është 100, të cilat ndahen përkatësisht:

- a) për vlerësimin e jetëshkrimit të kandidatëve (CV) që konsiston në vlerësimin e arsimimit, përvojës e trajnimeve, të lidhura me fushën e njohurive, aftësive dhe cilësive të përfshira në shpalljen për konkurrim, *deri në 15 pikë*;
- b) për vlerësimin me shkrim (një testim i shkruar), *deri në 60 pikë*;
- c) për intervistën e strukturuar me gojë (një testim me gojë), *deri në 25 pikë*.

➤ *Krijimi i Komitetit të Përhershëm të Pranimit (KPP).*

KPP është organ kolegjal, rregullat që duhet të mbahen parasysh për krijimin e tij dhe detyrat që ai duhet të kryejë janë të parashikuara në kreun III dhe IV, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, i ndryshuar, si dhe ndarjet nga III/3 deri në III/8, të udhëzimit nr. 2, dt. 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “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”.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, u verifikua fakti nëse nëpunësit e ngarkuar me përgjegjësinë për organizimin e fazës së dytë të konkurrimit i kanë zbatuar ose jo rregullat e parashikuara në dispozitat e cituara si më sipër.

Nga verifikimet e kryera rezultoi se, për periudhën objekt mbikëqyrje, KPP-ja është ngritur me urdhër të titullarit, nr. 4404 prot., dt. 25.10.2021, ndërsa për periudhën 2022-2023 nuk janë realizuar procedura konkurrimi.

Në përbërje të KPP-së janë caktuar 5 anëtar, si më poshtë:

- 1 anëtar nga njësia përgjegjëse, i cili kryeson KPP-në, (*në fakt është Përgjegjësi i Sektorit të Emergjencave Civile dhe Strehimit*);
- 2 anëtarë, janë zgjedhur nga titullari midis nëpunësve të institucionit të cilët janë:  
Drejtori i Financës (*i cili mbulon edhe burimet njerëzore*);  
Drejtori i Planifikimit dhe Zhvillimit;
- 2 anëtarë, janë caktuar pedagogët ekspertë: jurist dhe ekonomist (sipas urdhër pagesave nr.312 dhe 313, datë 6,12,2021, të nënshkruara nga Kryetari i Bashkisë).

Sipas dokumentacionit të vënë në dispozicion të grupit të punës, Komiteti i Përhershëm i Pranimit (KPP), në lidhje me vlerësimin e kandidatëve, ka vepruar në këtë mënyrë:

- **Ka hartuar** listëprezencën e kandidatëve që janë paraqitur për të vazhduar fazën e dytë të konkurrimit, testimin me shkrim dhe intervistën me gojë.
- **Ka hartuar** dhe nënshkruar testimet me shkrim të kandidatëve. Testimet me shkrim janë organizuar me pyetje të hapura me shtjellim dhe pyetje me alternativa (*me zgjedhje*).

- **Janë hartuar** deklaratat nëse kandidatët pranojnë ose nuk pranojnë që të regjistrohet intervista e strukturuar me gojë. Në të gjitha rastet, kandidatët kanë zgjedhur se nuk pranojnë që të regjistrohet intervista me gojë.
- Anëtarët e KPP-së **kanë plotësuar** formularin, përmes të cilit deklarojnë se nuk ndodhen në kushtet e konfliktit të interesit me kandidatët pjesëmarrës në konkurrim. *(Formulari për deklarimin e konfliktit të interesit që parashikon ligji nr. 9367, datë 7.4.2005, “Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike”, i ndryshuar).*
- Anëtarët e komisionit, kanë kryer vlerësimin për kandidatët, ku secili prej anëtarve kanë dhënë pikët duke i paraqitur ato në tabelat e vlerësimit, pikët për dokumentet e dorëzuara, pikët për testimin me shkrim dhe pikët për intervistën e strukturuar me gojë.
- KPP-ja ka paraqitur vlerësimin përfundimtar për secilin kandidat në një raport; vlerësimi përfundimtar përmban shumën e pikëve të grumbulluara nga vlerësimi i jetëshkrimit *(vlerësimi për dokumentet e dorëzuara)*; vlerësimi i testimit me shkrim; si dhe vlerësimi për intervistën e strukturuar me gojë. *(KPP-ja në këtë rast, ka hartuar Raportin e procesit të vlerësimit sipas modelit të raportit që jepet në Aneksin nr. 5, të udhëzimit nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike).  
(Listëprezencat e pjesëmarrësve në konkurrim; testimet me shkrim të kandidatëve dhe deklaratat e kandidatëve pjesëmarrës në konkurrim se nuk pranojnë që të regjistrohet intervista e strukturuar me gojë, janë administruar në dosjen e konkurrimin).*

Duke qenë se fazës së vlerësimit i është nënshtruar vetëm një kandidat, i cili është shpallur fitues, në asnjë rast nuk ka pasur ankime në lidhje me vlerësimin e kandidatëve.

**Konkluzion:** Duke analizuar përbërjen e Komitetit të Përhershëm të Pranimin, u konstatua, se në krye të tij është vendosur një punonjës që mban detyrën e Përgjegjës të Sektorit të Emergjencave Civile dhe Strehimit, ndërsa, si anëtar i këtij Komiteti është drejtuesi i njësisë përgjegjëse që në këtë rast është Drejtori i Financës, ndërkohë që sipas aktit nënligjor të evidentuar më sipër, që rregullon këtë aspekt të ligjit, drejtuesi i njësisë përgjegjëse duhet të jetë kryetar i këtij organizmi.

E pyetur përfaqësuesja e institucionit se përse është vepruar në këtë mënyrë, sqaroi se si kriter për të emëruar kryetarin e komitetit, është marrë parasysh vjetërsia në punë.

Një tjetër aspekt që duhet të evidentohet, është mungesa e dokumentacionit që vërteton bashkëpunimin e institucionit që kryen konkurrimin me institucionin e arsimit të lartë që dërgon ekspertët në këto procese.

Ky moment duhet të materializohet me akte administrative që përfaqësojnë kërkesën që institucioni i dërgon institucionit të arsimit të lartë për ekspertë dhe me shkresën e dërguar nga institucioni i arsimit të lartë që cakton pedagogët ekspertë që do të marrin pjesë në vlerësimin e kandidatëve në konkurrim.

Vlerësojmë se parregullsitë e mësipërme nuk janë të natyrës që të kërkojnë përsëritjen e procesit të konkurrimin, pasi nuk e cenojnë thelbin e procesit, në kushtet kur drejtuesi i njësisë përgjegjëse

dhe dy anëtarët ekspertë të fushës, kanë qenë pjesë e komitetit të përhershëm të pranimit dhe i kanë realizuar detyrat e tyre në përberje të këtij mekanizmi.

Por, nga ana tjetër, në këtë rast i tërheqim vëmendjen njësisë përgjegjëse, që në rastin e procedurave të rekrutimit në vijim të vitit kalendarik, të mbajë parasysh kërkesat e ligjit dhe parashikimet specifike të akteve nënligjore që e rregullojnë këtë proces: ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar; vendimi nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, i ndryshuar, si dhe të udhëzimi nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike.

### **3.a.3 Nxjerrja e aktit të emërimit.**

Në përfundim të procedurave të konkurrimit për pranim në kategorinë ekzekutive, të cilat janë analizuar në mënyrë të hollësishme në këtë raport, titullari i institucionit ka nxjerrë aktin e emërimit si nëpunës civil në periudhë prove për kandidatët fitues.

Rezulton se, për periudhën objekt mbikëqyrje, janar 2021 - tetor 2023, nëpërmjet procedurës së konkurrimit pranim në kategorinë ekzekutive të shërbimit civil, janë nxjerrë aktet e emërimit “nëpunës civil në periudhë prove”, për 7 nëpunës, të gjitha të kryera në vitin 2021, si më poshtë:

- \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Planifikimit dhe Zhvillimit, pranë Drejtorisë së Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit, me urdhër nr. 4752 prot. datë 26.11.2021, të kryetarit. Në momentin e mbikëqyrjes ky punonjës rezultoi i liruar nga shërbimi civil, për shkak të dorëheqjes, miratuar me aktin nr. 524 datë 02.12.2022, të Kryetarit të Bashkisë Cërrik;
- \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin Social pranë Drejtorisë e Aplikimit të Projekteve dhe Zyra e Europës, me urdhër nr. 4756 prot. datë 26.11.2021, të kryetarit;
- \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Taskforcës pranë Drejtorisë së Taksave dhe Tarifave Vendore, me urdhër nr. 4758 prot. datë 26.11.2021, të kryetarit. Në momentin e mbikëqyrjes kjo punonjëse rezultoi e liruar nga shërbimi civil, për shkak të dorëheqjes, miratuar me aktin nr. 248 date 21.09.2023, të Kryetarit të Bashkisë Cërrik;
- \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Ndhmës Ekonomike në Drejtorinë Sociale dhe Aplikimit të Projekteve, me urdhër nr. 4757 prot. datë 26.11.2021, të kryetarit;
- \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Tatim Taksave në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore, me urdhër nr. 4754 prot. datë 26.11.2021, të kryetarit;
- \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Aplikimit të Projekteve në Drejtorinë e Aplikimit të Projekteve, me urdhër nr. 4753 prot. datë 26.11.2021, të kryetarit ;

- \*\*\*\*\* , emëruar në pozicionin “*Specialist*”, në Drejtorinë e Pyjeve, Kullotave, Kullimi dhe Mbrojtjes së Tokës me urdhër nr. 4755 prot. datë 26.11.2021, të kryetarit. Në momentin e mbikëqyrjes kjo punonjëse rezultoi e liruar nga shërbimi civil, për shkak të dorëheqjes, miratuar me aktin nr.102/1 datë 28.02.2023, të Kryetarit të Bashkisë Cërrrik.

Gjatë këqyrjes së dokumentacionit të vënë në dispozicion, rezultoi se, aktin e emërimit në shërbimin civil për këta nëpunësit civil e ka nxjerr njësia përgjegjëse, ndërsa institucioni/titullari i institucionit ka nxjerrë aktin e fillimit të efekteve financiare të kandidatit të emëruar nga njësia përgjegjëse, sipas përcaktimeve të ligjit për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, (pika 2, e nenit 23, të ligjit nr. 152/2013, dhe pika 19/3, e vendimit nr. 243, datë 18.3.2015).

**4. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës,** (si janë zbatuar detyrimet e nëpunësit dhe eprorit si dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe).

Nëpunësit civilë që emërohen për herë të parë në shërbimin civil, i nënshtrohen një periudhe prove që zgjat një vit nga data e aktit të emërimit. Afati i periudhës së provës, detyrat që duhet të përmbushë nëpunësi dhe institucioni përgjatë kësaj periudhe dhe në përfundim të saj, janë të përcaktuara në nenin 24, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe në kreun VI, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, i ndryshuar.

Në institucionin e mbikëqyrur për periudhën objekt kontrolli, siç edhe e kemi sqaruar më lart, janë zhvilluar **7** procedura konkurrimi për nivelin ekzekutiv, por vetën **4** punonjës kanë përfunduar periudhën e provës, pasi **3 punonjës janë liruar nga shërbimi civil para përfundimit të periudhës së provës** dhe konkretisht bëhet fjalë për punonjësit:

- \*\*\*\*\* , “*Specialist*”, në Sektorin e Planifikimit dhe Zhvillimit, pranë Drejtorisë së Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit, i cili aktualisht është liruar nga shërbimi civil, për shkak të dorëheqjes, me aktin nr. 524 datë 02.12.2022, të Kryetarit të Bashkisë Cërrrik;
- \*\*\*\*\* , “*Specialist*”, në Sektorin e Taskforcës pranë Drejtorisë së Taksave dhe Tarifave Vendore, e cila aktualisht është liruar nga shërbimi civil, për shkak të dorëheqjes, me aktin nr. 248 date 21.09.2023, të Kryetarit të Bashkisë Cërrrik;
- \*\*\*\*\* , “*Specialist*”, në Drejtorinë e Pyjeve , Kullotave , Kullimi dhe Mbrojtjes së Tokës e cila aktualisht është liruar nga shërbimi civil për shkak të dorëheqjes, me aktin nr. 102/1 datë 28.02.2023, të Kryetarit të Bashkisë Cërrrik.

Ndërsa, për 4 punonjës ka përfunduar periudha e provës dhe konkretisht bëhet fjalë për punonjësit:

- \*\*\*\*\*, emëruar me aktin nr.4756 prot., datë 21.11.2021, nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin e punës “*Specialist*”, në Sektorin Social pranë Drejtorisë e Aplikimit të Projekteve dhe Zyra e Europës;
- \*\*\*\*\*, emëruar me aktin nr.4757 prot., datë 26.11.2021, nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin e punës “*Specialist*”, në Sektorin e Ndihmës Ekonomike në Drejtorinë Sociale dhe Aplikimit të Projekteve;
- \*\*\*\*\*, emëruar me aktin nr.4754 prot., datë 19.11.2021, nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin e punës “*Specialist*”, në Sektorin e Tatim Taksave në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore;
- \*\*\*\*\*, emëruar me aktin nr.4753 prot., datë 19.11.2021, nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin e punës “*Specialist*”, në Sektorin e Aplikimit të Projekteve në Drejtorinë e Aplikimit të Projekteve.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion rezultoi se:

- Në të gjitha rastet, nëpunësit në periudhë prove, kanë ndjekur pranë ASPA-s programin e detyrueshëm të trajnimit për periudhën e provës. Çertifikata/dëshmia që provon kalimin me sukses të testimit në përfundim të programit të trajnimit e lëshuar nga ASPA, është administruar në dosjen e personelit të çdo nëpunësi civil.
- Shkresa për përfundimin e periudhës së provës referon vlerësimin e rezultateve në punë për periudhën e provës, por nga këqyrje e dokumencionit rezultoi se nëpunësit nuk janë vlerësuar për periudhën e provës.
- Për nëpunësit civilë në periudhë prove, nuk është caktuar nëpunësi civil më i vjetër nën kujdesin e të cilit apo udhëzimet e të cilit do të zbatohet nëpunësi civil në periudhë prove.
- Në të gjitha rastet mungon vendimi i konfirmimit të nëpunësit civil nga eprori direkt dhe për pasojë mungon dhe akti i deklaramit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, ku në pikën 13, të kreut VI, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, parashikohet se, eprori direkt duhet të njoftojë njësinë përgjegjëse (*njesisë së burimeve njerëzore të institucionit*), e cila duhet të nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të nëpunësit brenda 10 (dhjetë) ditëve kalendarike, nga data e njoftimit të vendimit të konfirmimit nga eprori direkt.

Mbështetur në parashikimet e nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, si dhe në kreun VI, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, i ndryshuar, për të rregulluar situatën, duhet të plotësohet procesi i përmbylljes së periudhës së provës, duke pasur parasysh këto detyra ligjore:

- Nëpunësi është i detyruar të ndjekë programin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës së Administratës Publike (ASPA) dhe udhëzimet e nëpunësit më të vjetër civil, nën kujdesin e të cilit ai është vendosur.
- Eprori direkt i nëpunësit në periudhë prove, duhet të caktojë nëpunësin më të vjetër, nën kujdesin e të cilit do të vendoset nëpunësi civil në periudhë prove, të bëjë vlerësimin e rezultateve individuale në punë për periudhën e provës dhe vendimin për përfundimin e periudhës së provës. Vlerësimi i rezultateve individuale në punë për periudhën e provës, bëhet sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore. Por në rastin e vlerësimit për periudhën e provës, periudha e vlerësimit fillon nga data e aktit të emërimit dhe zgjat një vit. Për këtë arsye, në formularin e vlerësimit të punës, në “Ndarja A”, duhet të përzgjidhet rasti “Tjetër (specifiko)”, duke shënuar “Vlerësim i rezultateve në punë për periudhën e provës”.
- Eprori direkt duhet që, në çdo rast, vendimin e konfirmimit të nëpunësit civil t’ia njoftojë njësisë përgjegjëse (njësisë së burimeve njerëzore të institucionit), e cila në zbatim të pikës 13, të kreut VI, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, nxjerr aktin e deklarimit të statusit të nëpunësit brenda 10 (dhjetë) ditëve kalendarike, nga data e njoftimit të vendimit të konfirmimit nga eprori direkt.
- Të administrohet në dosjen e personelit, së bashku me aktin e vlerësimit të punës, mendimi me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër, udhëzimet e të cilit ka ndjekur nëpunësi gjatë periudhës së provës.

*(Për nëpunësit që kanë përfunduar periudhën e provës, të dhënat lidhur me: kryerjen e ciklit të trajnimit pranë ASPA-s; vlerësimin e rezultateve në punë për periudhën e provës; si dhe, akti i konfirmimit “Nëpunës civil”, janë pasqyruar në tabelën nr. 1, që i bashkëlidhet raportit si pjesë e tij).*

## **5. Lëvizja paralele në kategorinë ekzekutive dhe respektimi i kërkesave ligjore të parashikuara në nenin 25 të ligjit për nëpunësin civil, gjatë zhvillimit të kësaj procedure nga Komisioni i Brendshëm.**

Plotësimi i vendeve të lira të kategorisë ekzekutive nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, në këtë institucion, është realizuar në **6** raste, për pozicionet e punës me emërtesën “*Specialist*”, ku në të gjitha rastet kanë marrë pjesë nga një kandidat, nëpunës civil i së **njejtës kategori brenda institucionit**, që i plotësonin kushtet për lëvizjen paralele dhe kërkesat e posaçme të vendit të punës, (brenda institucionit), sipas përcaktimeve në pikën 2, të nenit 25, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si më poshtë:

- “*Specialist i administrimit të sistemit GIZ*”, në Sektorin e Planifikimit dhe Zhvillimit nëpërmjet procedurës së konkurrimit me lëvizje paralele, ka aplikuar një kandidat,



\*\*\*\*\*, konfirmuar nëpunës civil, me aktin nr. 11/4 prot., datë 10.05.2017, në pozicionin e punës “*Specialist*”, në Bashkinë Cërrik.

- “*Specialist Kadastrë*”, në Drejtorinë e Pyje Kullotave Kullimit dhe Mbrojtjes së Tokës, nëpërmjet procedurës së konkurrimit me lëvizje paralele, ka aplikuar një kandidat, \*\*\*\*\*, konfirmuar nëpunës civile, me aktin nr. 11/3 prot., datë 10.05.2017, në pozicionin e punës “*Specialist*”, në Bashkinë Cërrik.
- “*Specialist i Pagave*”, në Sektorin e Financës në Drejtorinë e Financës, nëpërmjet procedurës së konkurrimit me lëvizje paralele, ka aplikuar një kandidat, \*\*\*\*\*, konfirmuar nëpunës civile, me aktin nr. 12/5 prot., datë 08.06.2018 në pozicionin e punës “*Specialist*”, në Bashkinë Cërrik.
- “*Specialist projektsh*”, në Sektorin e Aplikimit të Projekteve në Drejtorinë e Aplikimit të Projekteve, nëpërmjet procedurës së konkurrimit me lëvizje paralele, ka aplikuar një kandidat, \*\*\*\*\*, konfirmuar nëpunës civile me aktin nr. 18/3 prot., datë 08.06.2017, në pozicionin e punës “*Specialist*”, në Bashkinë Cërrik.
- “*Specialist Informimi*”, në Drejtorinë Juridike Burimeve Njerëzore dhe Informimit me Publikun, nëpërmjet procedurës së konkurrimit me lëvizje paralele, ka aplikuar një kandidat, \*\*\*\*\*, nëpunës civil brenda institucionit. Në momentin e mbikëqyrjes kjo nëpunës rezultoi e pezulluar, nga shërbimi civil, me aktin nr. 921 datë 31.03.2023, të titullarit të institucionit.
- “*Specialist i Ndhmës Ekonomike*”, në Sektorin Social në Drejtorinë e Aplikimit të Projekteve dhe Zyra e Europës, nëpërmjet procedurës së konkurrimit me lëvizje paralele, ka aplikuar një kandidat, \*\*\*\*\*, nëpunës civil brenda institucionit. Në momentin e mbikëqyrjes kjo nëpunës rezultoi e pezulluar, nga shërbimi civil, me aktin nr. 2717 prot., datë 23.12.2023, të titullarit të institucionit.

Në këto procedura rekrutimi, njësia përgjegjëse, **ka vepruar** në përputhje me rregullimet e pikës 1 dhe 2, të nenit 25, të ligjit për nëpunësin civil, ku parashikohet se, plotësimi i vendeve të lira në kategorinë ekzekutive, bëhet *së pari*, nga nëpunësit civilë të së njëjtës kategori nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele dhe, nëse në përfundim të kësaj procedure nuk ka një fitues, atëherë njësia përgjegjëse organizon procedurën e pranimit në shërbimin civil nëpërmjet konkurrimit të hapur.

Nga verifikimi rezulton se në shpallje **janë të përfshira** të gjitha kërkesat e parashikuara në pikën 4, të kreut VII, të VKM nr. 243, datë 18.3.2015, i ndryshuar, pasi ky dokument përmban:

- a) pozicionin e punës që është vakant (*emërtesa e pozicionit sipas strukturës dhe organikës në fuqi*);
- b) përshkrimin e përgjithshëm të punës për atë pozicion;

- c) kushtet për lëvizjen paralele dhe kriteret e veçanta që duhet të plotësojnë kandidatët;
- ç) dokumentet që duhet të dorëzohen nga kandidatët dhe mënyra e dorëzimit të tyre;
- d) afatin e dorëzimit që është i përcaktuar me datë të saktë kalendarike;
- dh) datën e daljes së rezultateve për fazën e verifikimit paraprak të kushteve minimale të procedurës së lëvizjes paralele dhe të përmbushjes së kriterëve specifike të vendit të punës;
- e) fushat e njohurive, aftësitë dhe cilësitë që do të vlerësohen në intervistë;
- f) mënyra e vlerësimit të kandidatëve;
- g) datën e daljes së rezultateve të konkurrimit;
- gj) mënyrën e njoftimit dhe komunikimit me kandidatët.

Procedura e lëvizjes paralele, sipas pikës 6, Kreu VII, të VKM nr.243, datë 18.3.2015, përfshin dy faza:

- a. *Faza e parë*: Verifikimi i kandidatëve, të cilët përmbushin kushtet e lëvizjes paralele dhe kërkesat e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim:

Nga këqyrja e materialeve rezulton se, në zbatim të pikave 7, 8, 9 e 10, të kreut VII, të aktit nënligjor, njësia përgjegjëse ka vepruar si më poshtë:

- ✓ **Ka kryer verifikimin** paraprak të kandidatëve që përmbushin kushtet e lëvizjes paralele dhe kërkesat e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim,
- ✓ **Ka realizuar njoftimin** e verifikimit paraprak (*lista me emrat e kandidatëve*), publikuar në AKPA dhe në faqen e internetit të institucionit,
- ✓ Në fazën e verifikimit paraprak nuk ka patur kandidatë të s'kualifikuar.

➤ *Komisioni i Brendshëm për Lëvizjen Paralele (KB) dhe vlerësimi i kandidatëve*

Pas përfundimit të procedurës së mësipërme, njësia e burimeve njerëzore, me urdhrin nr. 201/1, datë 29.09.2021, “*Për Krijimin e Komisionit të Brendshëm për Lëvizjen Paralele*”, **ka ngritur** Komisionin e Brendshëm për Lëvizjen Paralele (KB), i cili vlerëson dokumentet e kandidatëve, si dhe kryen vlerësimin e kandidatëve gjatë intervistës me gojë. Komisioni i Brendshëm për Lëvizjen Paralele (KB), sipas pikës 16, kreu II, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, përbëhet nga tre anëtarë:

- a) 1 përfaqësues nga institucioni, i të njëjtit nivel ose i një niveli më të lartë se pozicioni që rekrutohet, kur është e mundur;
- b) eprorin direkt;
- c) 1 përfaqësues të emëruar nga titullari i institucionit, midis nëpunësve civilë të institucionit, të nivelit të mesëm drejtues, nëse është e mundur.

Nga verifikimi i dokumentacionit rezulton se, **KB është ngritur në përputhje** me përcaktimet ligjore.

Në bazë të përcaktimeve të pikës 6, të nenit 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, pikave nga 16 deri në 25, të kreut II, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, si dhe udhëzimit nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “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”, kandidatët e kualifikuar për të kaluar në fazën e dytë të konkurrimit, vlerësohen nga KB, i cili bazohet në strukturën e ndarjes së pikëve si më poshtë:

- a) 40 pikë për dokumentacionin e dorëzuar i ndarë: 20 pikë për përvojën (10 pikë për tejkallim të lehtë të kërkesave; 15 pikë për tejkallim të kërkesave; 20 pikë për tejkallim domethënës të kërkesave), 10 pikë për trajnimet apo kualifikimet e lidhura me fushën përkatëse (3 pikë për tejkallim të lehtë të kërkesave; 5 pikë për tejkallim të kërkesave; 10 pikë për tejkallim domethënës të kërkesave), 10 pikë për çertifikimin pozitiv ose për vlerësimet e rezultateve individuale në punë në rastet kur procesi i çertifikimit nuk është kryer (5 pikë për çertifikimin/vlerësimin në nivelin “mirë”; 10 pikë për çertifikimin/vlerësimin në nivelin “shumë mirë”).
- b) 60 pikë intervista me gojë.

Në lidhje me vlerësimin e kandidatëve, është vepruar në këtë mënyrë:

- ✓ **Është kryer** vlerësimi me pikë i dokumentacionit nga çdo anëtar i komitetit, në përputhje me Aneksin nr. 1, të udhëzimit të DAP.
- ✓ **KB ka hartuar** pyetjet për intervistën me gojë, përmbajtja e të cilave, lidhen me njohuritë, aftësitë, eksperiencën që nevojiten për pozicionin e punës dhe që janë brenda fushës së testimit të publikuara në shpallje.
- ✓ **KB, ka zhvilluar** intervistën me gojë dhe më pas, **ka hartuar** raportin e procedurës së zhvilluar duke bërë vlerësimin e përfundimtar me 75 pikë gjithsej.
- ✓ **Është realizuar** njoftimi i kandidatëve në lidhje me regjistrimin e intervistës me zë dhe nga deklarata e nënshkruar, konstatohet se, kanë zgjedhur se nuk pranojnë që intervista të regjistrohet.

Njësia e burimeve njerëzore, duke respektuar të gjitha afatet që përcaktojnë aktet ligjore e nënligjore, **ka shpallur** fituesit në portalin AKPA, si dhe në faqen zyrtare të institucionit dhe në përfundim, **ka nxjerrë** aktin e emërimit.

Në rastin konkret, kandidatët që kanë aplikuar dhe janë shpallur fitues, kanë qenë të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, brenda institucionit të mbikëqyrur, (*Bashkia Çërrik*) dhe të gjithë pjesmarrësit i plotësonin kushtet për pozicionin e shpallur.

Të dhënat, në lidhje me fazat e realizimit të kësaj procedure janë pasqyruar në procesverbalin e këqyrjes të mbajtur nga grupi i punës, për procedurat e konkurrimit të zhvilluara në Bashkinë Çërrik.

## 6. Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese dhe respektimi i procedurave të kërkuara nga neni 26 i ligjit për nëpunësin civil.

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikuan të gjitha veprimet procedurale të kryera nga njësia përgjegjëse e institucionit për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese dhe nuk është konstatuar asnjë rast i lëvizjes paralele.

Ndërkohë, tezulton se për plotësimin e pozicioneve të lira të kategorisë së ulët apo të mesme drejtuese, janë zhvilluar 3 procedura konkurrimi nëpërmjet ngritjes në detyrë. Duke patur parasysh përcaktimet ligjore se, për procedurën e ngritjes në detyrë në kategorinë e ulët ose të mesme drejtuese mund të aplikojnë nëpunës civilë të një kategorie paraardhëse të punësuar në të njëjtin institucion apo në një institucion tjetër të shërbimit civil, konstatohet si më poshtë:

Në **I rast**, për procedurën e ngritjes në detyrë në pozicionin Drejtor i Drejtorisë Pyjeve, Kullotave, Kullimi dhe Mbrojtes së Tokës, kategoria II-b, *(ka aplikuar dhe është shpallur fitues nëpunësi Çerçiz Shabani, i cili ishte nëpunës civil i konfirmuar në pozicionin Përgjegjës Sektori)*.

Në **I rast**, për procedurën e ngritjes në detyrë në pozicionin Përgjegjës i Tatimtaksave në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore, kategoria III-a/1, *(ka aplikuar dhe është shpallur fitues nëpunësi Alfred Meta, i cili ishte nëpunës civil i konfirmuar në pozicionin specialist)*. Në momentin e mbikëqyrjes, ky nëpunës rezultoi i pezulluar nga shërbimi civil, me vendimin nr. 1 datë 08.09.2023, të Titullarit të institucionit.

Ndërsa në **I rast**, procedura e plotësimit të vendeve të lira për kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese ka qenë e hapur edhe për kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil, ashtu si parashikohet në planin e rekrutimit për vitin 2021. Në këtë rast bëhet fjalë për pozicionin Përgjegjës i Sektorit të Kullimit dhe Mbrojtjes së Tokës, kategoria III-a/1, *(ka aplikuar dhe është shpallur fitues nëpunësi \*\*\*\*\*)*.

Shpalljet për lëvizje paralele, ngritje në detyrë, pranim nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët drejtuese, janë publikuar në faqen zyrtare të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive (AKPA), në rubrikën “VLP njësitë e qeverisjes vendore”. Shpalljet për vendin e lirë i janë dërguar për publikim AKPA-së, në formë të shkruar me shkresën përcjellëse nr. 3867 prot., dt. 03.09.2023, me lëndë: “Dërgimi për publikim i shpalljeve për vendet vakante në Bashkinë Cërrik” dhe janë të administruara në dosjen e konkurrimit. Në përmbajtjen e shpalljes për konkurrim janë të përfshira të gjitha kërkesat e parashikuara në pikën 5, të kreut III, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar.

Nga verifikimi i shpalljes për konkurrim, konstatohet se shpallja është publikuar në datën 02.09.2021, ndërsa afati për dorëzimin e dokumenteve për ngritje në detyrë është përcaktuar data 21.09.2021. Pra, në këtë rast është respektuar afati prej 15 ditësh kalendarike, për dorëzimin e dokumenteve për ngritjen në detyrë, i parashikuar në pikën 6, të kreut III, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar.

Procedura e ngritjes në detyrë, sipas pikës 21, kreu III, të VKM nr. 242, datë 18.3.2015, i ndryshuar, përfshin dy faza:

- a) Verifikimin paraprak, nëse kandidatët i plotësojnë kushtet dhe kërkesat e veçanta për vendin/vendet e lira, të përcaktuara në shpalljen për konkurrim.
- b) Vlerësimin e kandidatëve, ku përfshihen - vlerësimi i jetëshkrimit të kandidatëve, që konsiston në vlerësimin e arsimit, përvojës e trajnimeve, të lidhura me fushën, si dhe vlerësimet e arritjeve individuale në punës - vlerësimi me shkrim - intervista e strukturuar me gojë.

**6.a Verifikimi i kandidatëve të cilët përmbushin kushtet e ngritjes në detyrë dhe kërkesat e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim - faza e parë e konkurrimit.**

Nga dokumentacioni i administruar në dosjen e konkurrimit, rezulton se:

- Për plotësimin e vendit të lirë “*Drejtor i Drejtorisë Pyjeve, Kullotave, Kullimi dhe Mbrojtjes së Tokës*”, me ngritje në detyrë, ka aplikuar një kandidat, (\*\*\*\*\*), nëpunës civil brenda institucionit.
- Për plotësimin e vendit të lirë “*Përgjegjës i Tatimtaksave në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore , kategoria III-a/1,*”, me ngritje në detyrë, ka aplikuar një kandidat, (\*\*\*\*\*), nëpunës civil brenda institucionit, aktualisht i pezulluar nga shërbimi civil.
- Për plotësimin e vendit të lirë “*Përgjegjës i Sektorit të Kullimit dhe Mbrojtjes së Tokës, kategoria III-a/1*”, me ngritje në detyrë, ka aplikuar një kandidat, (\*\*\*\*\*), nga jashtë shërbimit civil.

Në bazë të dokumentacionit të paraqitur nga kandidatët, njësia e burimeve njerëzore e institucionit ka bërë verifikimin paraprak nëse kandidatët i përmbushnin kushtet e ngritjes në detyrë dhe kërkesat e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim. Në përfundim të kësaj procedure me shkresën nr. 4194 prot., datë 04.10.2021, me lëndë “*Njoftim mbi rezultatet e verifikimit paraprak për pranimin në shërbimin civil dhe ngritjen në detyrë në kategorinë e lartë drejtuese dhe kategorinë e ulët drejtuese*”, emrat e kandidatëve të kualifikuar për të vazhduar fazën e dytë të konkurrimit janë dërguar për publikim në faqen zyrtare të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive (AKPA). Afati në të cilin do të zhvillohej testimi me shkrim është përcaktuar data 22.10.2021. Në këtë rast, shkresa dërguar AKPA-s, është përfshirë në dosjen e konkurrimit, ndërsa raporti i hartuar nga njësia e burimeve njerëzore mbi verifikimin e kandidatëve që kanë aplikuar për këtë procedurë, nuk është administruar në dosje.

Vlerësojmë se, është detyrë e njësisë përgjegjëse, që të hartojë një raport mbi verifikimin paraprak të kandidatëve që plotësojnë kriteret e përcaktuara në shpalljen e konkurrimit me ngritje në detyrë dhe më tej raporti duhet të administrohet në dosjen e dokumenteve të konkurrimit, ç’ka duhet ta ketë në vëmendje dhe ta respektojë në çdo rast të një procedure të tillë.

**6.b Vlerësimi i kandidatëve nga Komiteti i Pranimit për Ngritjen në Detyrë (KPND) - faza e dytë e konkurrimit.**

Nga dokumentacioni i vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, për këtë fazë të procesit, u konstata se në dosjen e konkurrimit janë administruar këto dokumentacione: Urdhri nr. 222 (4300 prot.), datë 21.10.2021 të njësisë përgjegjëse, për ngritjen e Komisionit të Pranimit në Sërbimin Civil; listëprezenca e kandidatëve që janë paraqitur për të vazhduar fazën e dytë të konkurrimit (*shkresa ku mungon numri i protokollit, e datës 22.10.2022*); Testi i provimit me shkrim (*shkresa ku mungon numri i protokollit, e datës 22.10.2022*), i plotësuar nga kandidati \*\*\*\*\*, i cili ka konkurruar për pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Kullimit dhe Mbrojtjes së Tokës, kategoria III-a/1”; Testi i provimit me shkrim (*shkresa ku mungon numri i protokollit, e datës 22.10.2022*), i plotësuar nga kandidati \*\*\*\*\*, i cili ka konkurruar për pozicionin “Drejtor i Drejtorisë Pyjeve, Kullotave, Kullimi dhe Mbrojtjes së Tokës”; Testi i provimit me shkrim (*shkresa ku mungon numri i protokollit, e datës 22.10.2022*), i plotësuar nga kandidati \*\*\*\*\*, i cili ka konkurruar për pozicionin “Përgjegjës i Tatimtaksave në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore, kategoria III-a/1”; si dhe tre deklaratat e nënshkruara nga kandidatët se nuk pranojnë që të regjistrohet intervista e strukturuar me gojë. Testet me shkrim të kandidatëve janë nënshkruar nga komisioni dhe janë vlerësuar me pikë. Pyetjet e intervistës me gojë janë administruar në dojen e konkurrimit.

Më tej, gjatë procesit të verifikimit u konstatua se në dosjen e konkurrimit janë administruar dokumentet shkresore që provojnë vlerësimin me pikë të kandidatëve dhe konkretisht:

- ✓ Secili prej anëtarve të komisionit, ka vlerësuar dokumentet e kandidatëve dhe i ka paraqitur ato në një tabelë, në përputhje me aneksin nr. 7, bashkëlidhur udhëzimit nr. 2, datë 27.3.2015, të DAP.
- ✓ Komisioni ka hartuar pyetjet për intervistën me gojë, përmbajtja e të cilave, lidhet me njohuritë, aftësitë, eksperiencën që nevojitet për pozicionin e punës dhe që janë brenda fushës së testimit të publikuara në shpallje, të cilat janë të njëjta për të gjithë kandidatët.
- ✓ Secili prej anëtarëve të komisionit ka vlerësuar çdo pyetje me pikë dhe më pas është llogaritur shuma totale e pikëve për testimin me shkrim dhe pyetjeve për intervistën me gojë.
- ✓ Komisioni ka hartuar raportin e vlerësimit përfundimtar duke pasqyruar pikët e grumbulluara nga vlerësimi i jetëshkrimit, vlerësimi me shkrim dhe intervista me gojë për secilin kandidat.

*(Të gjitha aktet e lartpërmendura janë administruar nga grupi i punës)*

Nga analiza e dokumentacionit që është këqyruar dhe administruar për gjatë mbikëqyrjes, rezultoi se gjatë zhvillimit të fazës së dytë të procedurave të konkurrimit për ngritje në detyrë për pozicionet në fjalë (*Drejtor i Drejtorisë Pyjeve, Kullotave, Kullimi dhe Mbrojtjes së Tokës*”, “Përgjegjës i Tatimtaksave në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore, kategoria III-a/1”, dhe “Përgjegjës i Sektorit të Kullimit dhe Mbrojtjes së Tokës, kategoria III-a/1”, konstatohet se është ngritur vetëm

një komision për realizimin e fazës së dytë të konkurrimit, për të gjitha pozicionet, i cili është emërtuar si “Komisioni i Përhershëm i Pranimit”, ngritur me urdhrin nr. 222 (4300 prot.), datë 21.10.2021 të njësise përgjegjëse dhe jo “Komiteti i Pranimit për Ngritjen në Detyrë”, ashtu si e kërkon emërtimi ligjor.

Më tej, duke vlerësuar përmbajtjen e aktit të krijimit të komisionit si dhe dokumentacionin që materializon procedurën për të tre konkurrimet e zhvilluara në këtë rast, rezulton se si bazë ligjore për ngritjen e këtij organi, është evidentuar neni 26 i ligjit për nëpunësin civil dhe në disa raste, procedurat e realizuara që materializohen në aktet administrative të këqyrura për gjatë procesit të mbikëqyrjes, kanë pikërisht këtë përmbajtje, të cilën e kërkon kjo dispozitë e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akti nënligjor përkatës që rregullon me hollësi ngritjen në detyrë.

Por, nga ana tjetër, konstatohet se ky Komision ka probleme edhe në ndërtimin e tij, e për më tepër është vënë në lëvizje i njëjti komision për të tre procedurat e realizuara. Në këto rrethana, rezulton se është shpallur një procedurë në grup për plotësimin e tre pozicioneve të niveleve të ndryshme të shërbimit civil, nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë dhe është realizuar ajo, nëpërmjet një procesi të ndryshëm nga rregullimi që kërkon legjislacioni i shërbimit civil. Duke vepruar në këtë mënyrë, punonjësit që kanë realizuar këto procese, kanë shfaqur mungesë të theksuar njohurish dhe për më tepër një perceptim të gabuar të ligjit për nëpunësin civil dhe bazës ligjore që rregullon këtë proces.

Për këtë arsye, njësia përgjegjëse dhe anëtarët e njësive që realizojnë procedura për plotësimin e pozicioneve të punës në shërbimin civil, (KPP dhe KPND) të cilët janë rast pas rasti të detyruar të marrin pjesë në proceset e rekrutimit, si punonjës në rolin e njësise përgjegjëse, eprorit direkt, apo nëpunësit më të vjetër në njësitë organizative përkatëse, kanë nevojë **të kryejnë një trajnim të thelluar për procesin e rekrutimit** në shërbimin civil, duke përfshirë si tematikë procesin e pranimit në shërbimin civil në nivelin ekzekutiv; lëvizjen paralele në të njëjtën kategori të shërbimit civil; ngritjen në detyrë në nivelin e ulët dhe të mesëm drejtues si edhe pranimin në nivelin e lartë drejtues.

Institucionet e administratës vendore dhe ASPA, nuk duhet të kufizohen vetëm në trajnimin e detyrueshëm gjatë periudhës së provës për nëpunësit civililë të emëruar rishtaz, por duhet të krijohen kurikula të posaçme në këtë drejtim edhe për punonjësit e institucionit që kanë detyra specifike në administrimin e shërbimit civil.

Në planin e trajnimit për vitin pasardhës, është e nevojshme që të dërgohet pranë ASPA, një **kërkesë e posaçme për këto fusha trajnimi**, duke specifikuar edhe personat konkretë të nominuar sipas pozicionit që mbulojnë në institucion.

Duhet të mbahet në vëmendje, se, për të rregulluar situatë që të mos përsëriten të njëjtat gabime, në procedurat e radhës, në këtë fazë të konkurrimit, duhet të ngrihet Komiteti i Pranimit për Ngritje në Detyrë (KPND) i cili realizon fazën e dytë të konkurrimit, vlerësimin e kandidatëve, ku

përfshihen: a) vlerësimi i jetëshkrimit të kandidatëve që konsiston në vlerësimin e arsimit, përvojës e trajnimeve, të lidhura me fushën, si dhe vlerësimet e arritjeve individuale në punës; b) vlerësimi me shkrim; c) intervista e strukturuar me gojë.

Po kështu, duhet të mbahet në vëmendje pika 7 e nenit 26, të ligjit për nëpunësin civil dhe pika 7, e kreut III, të VKM nr. 242, datë 18.3.2015, i ndryshuar, të cilat përcaktojnë se:

*“Vlerësimi i kandidatëve për ngritjen në detyrë realizohet nga Komiteti i Pranimit për Ngritjen në Detyrë (KPND), i cili ka në përbërje 5 (pesë) anëtar, si më poshtë vijon:*

- a) 1 (një) anëtar nga njësia përgjegjëse, i cili kryeson komitetin;*
- b) Për institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore, 1 (një) anëtar i zgjedhur nga titullari midis nëpunësve civilë të institucionit, nëse është e mundur të nivelit të mesëm drejtues;*
- c) Eprorin direkt të pozicionit, për të cilin zhvillohet konkurrimi;*
- ç) 2 (dy) ekspertë të fushës përkatëse, në varësi të fushës së vlerësimit”.*

## **7. Emërime në kundërshtim me ligjin në pozicione pune pjesë e shërbimit civil**

Nga dokumentacioni i vënë në dispozicion të grupit të punës, rezultoi se në Bashkinë Cërrik ka **19** raste të punonjësve të emëruar në kundërshtim me ligjin, ku **1** rast është emërim në nivelin e ulët drejtues, **16** raste janë emërime në nivelin ekzekutiv, edhe **2** raste të nëpunësve civilë të emëruar në një pozicion tjetër të shërbimit civil me akt të titullarit të institucionit. Këto raste janë evidentuar në vijim sipas emrit, aktit të emërimit dhe pozicionit të punës:

### **A. Emërim në kundërshtim me ligjin në nivelin e ulët drejtues:**

- *Marjeta Mema*, është emëruar me anë të Vendimit nr. 59 datë 12.01.2022, “Për emërim në detyrë”, të Kryetarit të Bashkisë, në pozicionin “Përgjegjës Sektori” në Sektorin e Aplikimit të Projekteve dhe Zyra e Europës;

**Konkluzion:** Nga dokumentacioni i administruar Komisioneri vlerëson se, akti i emërimit, për punonjësën e evidentuar më sipër, ka dalë **në kundërshtim me ligjin**, pasi, nuk janë respektuar kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimi, sipas përcaktimeve të nenit 26 të ligjit 152/2013 dhe VKM nr. 242, datë 18.3.2015 “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”, për pozicionet e nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues.

### **B. Emërime në kundërshtim me ligjin në nivelin ekzekutiv:**

- \*\*\*\*\*, emëruar me anë të Vendimit nr. 10, datë 12.01.2024, “Për emërim në detyrë”, të Kryetarit të Bashkisë, në pozicionin “Specialist i Kontabilizimit të të Ardhurave”, në Sektorin e Financave, pranë Drejtorisë së Financës dhe Burimeve Njerëzore;



- \*\*\*\*\*, emëruar me anë të Vendimit nr. 10, datë 12.01.2024, “Për emërim në detyrë”, të Kryetarit të Bashkisë, në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Financave, pranë Drejtorisë së Financave dhe Burimeve Njerëzore;
- *Fabjola Lamçja*, emëruar me anë të Vendimit nr. 59, datë 12.01.2024, “Për emërim në detyrë”, të Kryetarit të Bashkisë, në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Strehimit dhe Emergjencave Civile, pranë Drejtorisë së Planifikimit dhe Zhvillimit;
- \*\*\*\*\*, emëruar me anë të Vendimit nr. 10, datë 12.01.2024, “Për emërim në detyrë”, të Kryetarit të Bashkisë, në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Strehimit dhe Emergjencave Civile, pranë Drejtorisë së Planifikimit dhe Zhvillimit;
- \*\*\*\*\*, emëruar me anë të Vendimit nr. 269 datë 04.07.2022, “Për emërim në detyrë”, të Kryetarit të Bashkisë, në pozicionin “*Specialist i Mjedisit*”, pranë Drejtorisë së Mjedisit;
- \*\*\*\*\*, emëruar me anë të Vendimit nr. 499 datë 17.11.2022, “Për emërim në detyrë”, të Kryetarit të Bashkisë, në pozicionin “*Specialist*” në Sektorin e Taksave për Biznesin e Familjarët në NJA Shalës;
- \*\*\*\*\*, emëruar me anë të Vendimit nr. 322 datë 30.08.2022, “Për emërim në detyrë”, të Kryetarit të Bashkisë, në pozicionin “*Specialist*” në Sektorin e Taksave për Familjarët NJA Cërrik;
- \*\*\*\*\*, emëruar me anë të Vendimit nr. 499 datë 17.11.2022, “Për emërim në detyrë”, të Kryetarit të Bashkisë, në pozicionin “*Specialist Terreni*” në Sektorin për Vjeljen e të Ardhurave (*Bisnese Familjare*) në NJA Cërrik;
- \*\*\*\*\*, emëruar me anë të Vendimit nr. 517 datë 17.11.2022, “Për emërim në detyrë”, të Kryetarit të Bashkisë, në pozicionin “*Specialist i Barazisë Gjinore*”;
- \*\*\*\*\*, emëruar me anë të Vendimit nr. 10, datë 12.01.2024, “Për emërim në detyrë”, të Kryetarit të Bashkisë, në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Informimit dhe Kërkesë-Ankesave në NJA Cërrik;
- \*\*\*\*\*, me anë të Vendimit nr. 59 datë 12.01.2022, “Për emërim në detyrë”, të Kryetarit të Bashkisë, në pozicionin “*Specialist*” në Sektorin e Emergjencave Civile;
- \*\*\*\*\*, me anë të Vendimit nr. 115 datë 04.04.2022, “Për emërim në detyrë”, të Kryetarit të Bashkisë, në pozicionin “*Specialist*” në Sektorin e Ndihmës Ekonomike në NJA Gostime;
- \*\*\*\*\*, emëruar me anë të Vendimit nr. 254 datë 02.10.2023, “Për emërim në detyrë”, të Kryetarit të Bashkisë, në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Taksave për Biznesin e Familjarët në NJA Klos;
- \*\*\*\*\*, emëruar me anë të Vendimit nr. 1677 datë 18.07.2023, “Për emërim në detyrë”, të Kryetarit të Bashkisë, në pozicionin “*Specialist*” në Sektorin e Ndihmës Ekonomike për NJA Mollas;
- \*\*\*\*\*, emëruar me anë të Vendimit nr. 59, datë 12.01.2022, “Për emërim në detyrë”, të Kryetarit të Bashkisë, në pozicionin “*Specialist terreni*”, në Sektorin për Vjeljen e të Ardhurave (*Bisnese Familjare*) në NJA Mollas;

- \*\*\*\*\* , emëruar me anë të Vendimit nr. 65 datë 07.03.2022, “Për emërim në detyrë”, të Kryetarit të Bashkisë, në pozicionin “*Specialist*” në Sektorin e Ndihmës Ekonomike për NJA Shalës.

**Konkluzion:** Nga dokumentacioni i administruar Komisioneri vlerëson se, akti i emërimit, për punonjësit e evidentuar më sipër, ka dalë **në kundërshtim me ligjin**, pasi, për çdo marrëdhënie të re pune, që lidhet pas fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimi.

Në legjislacionin që rregullon shërbimin civil është e parashikuar shprehimisht se: **“Cdo emërim që bëhet në kundërshtim me këtë rregull, në nivelin ekzekutiv, është absolutisht i pavlefshëm.**

Duke vlerësuar rëndësinë e procesit të konkurrimit, ligjvënësi e ka përcaktuar në mënyrë të shprehur emërimin në shërbimin civil duke mos respektuar procedurat e konkurrimit, si një rast të pavlefshmërisë absolute, me qëllim që të parandalohen veprimet arbitrare dhe të zbatohen parimet e ligjit për pranimin në shërbimin civil që janë parimet e shanseve të barabarta, meritës, aftësisë profesionale e mosdiskriminimit nëpunësin civil dhe që pranimi në shërbimin civil të kryhet nëpërmjet një procesi përzgjedhës, transparent e të drejtë.

Procesi përzgjedhës duhet të zhvillohet duke u bazuar në vlerësimin e aftësive profesionale të kandidatëve nëpërmjet një konkurrimi kombëtar që përfshin një testim të shkruar, një testim me gojë dhe çdo formë tjetër të përshtatshme të vlerësimit të aftësive.

Vërejmë se, duke mos vepruar në këtë mënyrë, titullari i institucionit, ka vepruar në kundërshtim me kërkesat e ligjit dhe procedurën e nxjerrjes së aktit, referuar parashikimeve të legjislacionit në fuqi, ç’ka në vështrim të nenit 108, pikat i) dhe ii) të shkronjës “a” dhe shkronjës “ç”, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i RSH”, i bën aktet absolutisht të pavlefshëm.

Në vijim të këtij arsyetimi, në bazë të nenit 110, pika 1, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i RSH”, veprimi administrativ absolutisht i pavlefshëm nuk sjell asnjë pasojë juridike, pavarësisht faktit nëse është konstatuar apo jo si i tillë.

Nisur nga detyrimi i parashikuar nga neni 111, i ligjit në fjalë, vetë organi publik, në këtë rast Kryetari i Bashkisë Çërrik, duhet të konstatojë në këto veprime administrative, ekzistencën e rasteve të parashikuara në nenin 108, të ligjit si më lart, dhe të **konstatojë menjëherë pavlefshmërinë absolute të këtyre akteve**, duke rregulluar edhe pasojat që kanë ardhur në këtë rast.

Njësia përgjegjëse, pasi të jetë vlerësuar fillimisht marrëdhënia e këtyre pozicioneve me shërbimin civil, t’i përfshijë ato në planin e rekrutimit për vitin 2024 dhe shpalljen e tyre si pozicione të lira, për t’u plotësuar në përputhje me ligjin për nëpunësin civil dhe akteve nënligjore dalë për zbatim të tij, nëpërmjet procedurave të pranimit, lëvizjes paralele dhe të ngritjes në detyrë.

**C. Emërimet në kundërshtim me ligjin, në një pozicion tjetër të shërbimit civil me akt të titullarit të institucionit.**

- Konstatohet se nëpunësi \*\*\*\*\*\*, pas përfundimit të periudhës së provës, është emëruar me aktin nr. 2010 prot., datë 08.08.2017, të njësisë përgjegjëse të bashkisë Belsh, dhe është deklaruar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Zhvillimit të Lejeve, në Drejtorinë e Zhvillimit të Territorit, në këtë institucion.

Rezulton se, me aktin nr. 59, datë 01.03.2022, të Kryetarit të Bashkisë Cërrik, ky punonjës është emëruar përkohësisht në pozicionin e punës “*Përgjegjës Sektori*” në Sektorin e Planifikimit dhe Zhvillimit, në bashkinë Cërrik, pa zhvilluar asnjë procedurë transferimi apo procedurë tjetër ligjore që të justifikojë këtë veprim.

Gjatë verifikimit të rastit, u konstatua se, aktualisht, pozicioni i punës “*Përgjegjës Sektori*” në Sektorin e Planifikimit dhe Zhvillimit, në bashkinë Cërrik, është shpallur vend i lirë për konkurrim, për procedurë ngritje në detyrë, i hapur edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil (*parashikuar dhe në planin vjetor për vitin 2024*). Kjo procedurë në momentin e mbikëqyrjes, është në fazën e parë të zhvillimit të saj.

- Konstatohet se nëpunësja \*\*\*\*\*\*, pas përfundimit të periudhës së provës, me aktin nr. 10/5 datë 02.05.2017, të njësisë përgjegjëse të bashkisë Cërrik, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist i Njësisë së Prokurimit*”, pranë Drejtorisë Juridike, Burimeve Njerëzore dhe Informimit me Publikun, bashkia Cërrik.

Në momentin e verifikimit të dokumentacionit në subjekt, sipas listëpagesës të vënë në dispozicion grupit të punës, u konstatua se, kjo nëpunëse ushtron detyrën në pozicionin e punës “*Përgjegjës Sektori*” në Sektorin e Njësisë së Prokurimeve. Ndërkohë, në dosjen personale të punonjësës, mungon akti i emërimit të punonjësës në fjalë, në pozicionin e punës, ku ajo është paguar sipas listëpagesës.

Gjatë verifikimit të rastit, u konstatua se, pozicioni i punës “*Përgjegjës Sektori*” në Sektorin e Njësisë së Prokurimeve, në bashkinë Cërrik, është parashikuar si pozicion i lirë pune në planin vjetor të pranimit në shërbimin civil për vitin 2024 dhe në momentin e mbikëqyrjes po zhvillohet procedura e konkurrimit e cila ndodhet në fazën e parë të saj.

\*  
\*                      \*

Në këtë moment të mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil, në këtë institucion, duhet të sjellim në vëmendjen e njësisë përgjegjëse, se përpara se të kryhen veprime administrative për rregullimin e situatës së ligjshmërisë, dhe përpara se të hartohet plani i rekrutimit dhe më tej të zhvillohen procedurat e konkurrimit, duhet të realizohet patjetër **procesi i klasifikimit racional të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil**, në kategorinë dhe klasën e zbatueshme për secilën kategori, në përputhje me përcaktimet e nenit 19, të ligjit nr. 152/2023, “*Për nëpunësin*”

*civil*”, të ndryshuar, si dhe pikës 5, të 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.

Njësia përgjegjëse e institucionit (*Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore*), për të përmbushur këtë detyrim duhet të bashkëveprojë edhe me subjekte të tjera të ngarkuara me detyra të caktuara nga ligji për administrimin e shërbimit civil, duke e kryer procesin sipas këtyre hapave procedurale:

- Të përcaktojë nëpunësin civil/grup pune, i cili është përgjegjës për mbledhjen e informacionit për pozicionet e punës në strukturën aktuale që janë pjesë e shërbimit civil dhe analizimin e këtij informacioni, me qëllim përcaktimin e saktë të detyrave, përgjegjësisve e kërkesave të veçanta të çdo pozicioni (*përcaktimin e saktë të kërkesave lidhur me nivelin e arsimit, fushën kryesore të studimeve dhe përvojën në punë*).
  - Ky material t’u përcillet zyrtarisht nëpunësve përgjegjës për hartimin dhe miratimin e përshkrimeve të punës (*epropori direkt i pozicionit respektiv të punës dhe Sekretari i Përgjithshëm*), siç përcaktohet në kreun IV, të 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.
1. Pasi të përfundojë procesi i hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës, Njësia e burimeve njerëzore e institucionit, të përgatitë dokumentacionin e domosdoshëm për kryerjen e procedurës së vlerësimit dhe klasifikimit të pozicioneve të punës (*Struktura dhe organika e hollësishme e institucionit që është në fuqi në momentin e ekzekutimit të vendimit të Komisionerit dhe përshkrimet e punës për vendet e punës pjesë e shërbimit civil*).
  - Ky dokumentacion, nëpërmjet Zyrës së Arkiv Protokollit, t’i përcillet Komitetit të vlerësimit dhe klasifikimit të pozicioneve të shërbimit civil i cili duhet të konfirmojë me shkrim marrjen e tij.
2. Sekretari i Përgjithshëm i institucionit, në zbatim të përcaktimeve të pikës 29/ç, të 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, të krijojë Komitetin e vlerësimit dhe klasifikimit të pozicioneve të shërbimit civil, i cili do të përbëhet nga tre anëtarë: njëri nga anëtarët është i ngarkuari me detyrën e analistit të punës, ose ndonjë funksion tjetër të menaxhimit të burimeve njerëzore, kurse dy anëtarët e tjerë janë nëpunës civilë me përvojë në institucion.
  3. Komiteti i vlerësimit pas administrimit të dokumentacionit të domosdoshëm të identifikojë me saktësi vendet e punës që do t’i nënshtrohen procesit të vlerësimit. Më tej, do të vijojë

punën me vlerësimin e tyre duke u bazuar në përshkrimet e punës dhe në zbatim të metodologjisë së përcaktuar në lidhjen nr. 5, të 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.

- Në përfundim të procesit të vlerësimit të hartohet një listë përmbledhëse ku të pasqyrohen pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, të klasifikuara në kategorinë dhe klasën përkatëse sipas klasave të zbatueshme për secilën kategori të përcaktuara në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar dhe pikën 5, të 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.
- Lista përmbledhëse e klasifikimit racional në kategorinë dhe klasën përkatëse për gjithë pozicionet e shërbimit civil të strukturës që është në fuqi në momentin e ekzekutimit të vendimit të Komisionerit t’i përcillet nëpërmjet Zyrës së Arkiv Protokollit, Sekretarit të Përgjithshëm të institucionit dhe Njesisë së menaxhimit të burimeve njerëzore.

Për realizimin e kësaj detyre në përputhje me rregullat e legjislacionit të shërbimit civil, Komiteti i vlerësimit dhe klasifikimit të pozicioneve të shërbimit civil, të bashkëpunojë dhe këshillohet me Departamentin e Administratës Publike, siç përcaktohet në pikën 37, kreu V, të 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.

4. Pasi të përcaktohen në mënyrë përfundimtare pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, klasat e zbatueshme për secilën kategori, si dhe emërtesat e pozicioneve të punës që i përkasin secilës klasë, të hartohet dhe miratohet plani i rekrutimeve në shërbimin civil ku të shpallen për konkurrim të gjitha vendet vakante të shërbimit civil. Në këtë akt të përfshihen pozicionet e punës që janë efektivisht të lira si dhe pozicionet e plotësuara në kundërshtim me ligjin, në përputhje me strukturën e institucionit në momentin e ekzekutimit të vendimit të Komisionerit, duke miratuar një planifikim të qartë të këtij procesi ku të përfshihet pozicioni i punës dhe afati konkret se kur do të realizohet konkurrimi.
5. Sekretari i Përgjithshëm dhe Njësia përgjegjëse e institucionit të hartojnë dhe miratojnë një plan veprimi për zbatimin e këtij vendimi paralajmërues, ku të përcaktohen qartë: a) veprimet administrative që do të kryhen në zbatim të detyrave të lëna në raportin përfundimtar dhe në këtë vendim; b) subjekti/ nëpunësi përgjegjës për kryerjen e veprimit; si dhe, c) afati/data brenda të cilës do të përfundojë kryerja e veprimit administrativ.

6. Pasi të përmyllet procesi i vlerësimit dhe klasifikimit të pozicioneve të shërbimit civil, Kryetari i Bashkisë Cërrrik, të konstatojë pavlefshmërinë absolute të akteve të emërimit për punonjësit e emëruar në pozicione pune që rregullohen nga ligji për nëpunësin civil në kundërshtim me procedurat e përcaktuara në këtë ligj, sipas listës përkatëse të pozicioneve të punës që vlerësohen si pjesë e shërbimit civil, e cila do të dalë nga ky proces.

## **8. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore, kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit të Përhershëm të Disiplinës**

Gjatë procesit të mbikëqyrjes Komisioneri verifikoi procedurat administrative disiplinore të realizuara nga institucioni përgjatë periudhës objekt mbikëqyrje.

Shkelja e detyrimeve që e ngarkojnë me përgjegjësi nëpunësin civil, llojet e shkeljeve dhe masave disiplinore, organi kompetent disiplinor dhe procedurat që duhet të ndiqen në një procedim disiplinor janë të përcaktuara në kreun X *“Disiplina në shërbimin civil”*, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, nenet nga 57 deri në 61; në vendimin 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”*, i ndryshuar si dhe udhëzimin nr. 1, datë 2.4.2014, të Departamentit të Administratës Publike, *“Për elementët kryesorë proceduralë dhe material të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”*.

Gjatë periudhës objekt mbikëqyrje, u verifikuan procedurat disiplinore të zhvilluara në ngarkim të nëpunësve civilë të institucionit të Bashkisë Cërrrik, për periudhën 2021-2023, nga rezultoi se, në total për këtë periudhë janë zhvilluar 5 procedura disiplinore, në përfundim të së cilave janë dhënë në vijim 5 masa disiplinore, për të cilat aktualisht ka përfunduar afati dy vjeçar dhe ato janë shuar.

Nga shqyrtimi i dokumentacionit të administruar, rezultoi se, sipas shkeljeve të kryera nga nëpunësit, në 5 raste ato janë klasifikuar si *“shkelje të lehta”* dhe është dhënë masa disiplinore *“Vërejtje”*, e parashikuar në germën a), të nenit 58 të ligjit nr. 152/2013, i ndryshuar. Evidentojmë në mënyrë nominale nëpunësit :

- \*\*\*\*\* , me detyrë *“Specialist Jurist”*, Sektori i Planifikimit dhe Zhvillimit, Drejtoria e Planifikimit, Zhvillimit, dhënë masë disiplinore *“Vërejtje”*, me Vendimin nr. 105 prot., datë 15.06.2021.
- \*\*\*\*\* , me detyrë *“Përgjegjës Sektori”*, Sektori i të Ardhurave nga Pronat me Qera, Tregjeve e të Tjera Tatime Drejtoria e Planifikimit të të Ardhurave, dhënë masë disiplinore *“Vërejtje”*, me Vendimin nr. 106 prot., datë 15.06.2021.
- \*\*\*\*\* , me detyrë *“Përgjegjës Sektori”*, Sektori i Financën, Drejtoria e Financës dhe Burimeve Njerëzore, dhënë masë disiplinore *“Vërejtje”*, me Vendimin nr. 108 prot., datë 15.06.2021.

- \*\*\*\*\* , me detyrë “*Specialist i Administrimit të Rregjistrimit GIS dhe IT*”, Sektori i Planifikimit dhe Zhvillimit, Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit, dhënë masë disiplinore “*Vërejtje*”, me Vendimin nr. 104 prot., datë 15.06.2021.
- \*\*\*\*\* , me detyrë “*Specialiste e Pagave*”, Sektori i Financës, Drejtoria e Financës dhe Burimeve Njerëzore, dhënë masë disiplinore “*Vërejtje*”, me Vendimin nr. 107 prot., datë 15.06.2021.

Nga dokumentacioni i administruar në dosje, rezulton se, në zbatim të pikës 13, germa b) dhe c), të Vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil*”, aktet për fillimin e ecurisë disiplinore, i janë komunikuar nëpunësve të proceduar njoftuar me shkresat përkatëse, duke respektuar kërkesat procedurale që sigurojnë zbatimin e të drejtave të nëpunësit civil, ndër të cilat edhe e drejta për të paraqitur sqarimet e tyre.

Në këto kushte, rezulton e provuar se, nëpunësit në fjalë, kanë pasur mundësinë për t’u dëgjuar e për t’u mbrojtur duke paraqitur e kërkuar prova në lidhje me shkeljet e pretenduara, ç’ka përbën edhe realizimin në përmbajtje të procedurës disiplinore.

Procedura disiplinore në përmbajtje ka për qëllim që të sigurojë respektimin e të drejtës së nëpunësit që të marrë dijeni për fillimin e një ecurie apo procedimi disiplinor, njohjen e tij me shkeljen e pretenduar, dhënien e mundësisë për tu dëgjuar dhe shprehjen e mendimit të tij, mundësinë e mbrojtjes, duke u dëgjuar dhe paraqitur prova reflektuar në procesverbalet për secilën procedurë, hapa të cilat në këtë rast vlerësohet se **janë respektuar** e kryer nga ana e institucionit.

## **9. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimimit nga shërbimi civil, si rezultat i ristrukturimit të institucionit (\*\*\*\*\*).**

Nisur nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion grupit të mbikëqytjes, konstatohet se, në zbatim të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe Kreut II, të vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë*”, nëpërmjet një akti të nënshkruar nga të tre punonjësit që janë pjesë e njësisë përgjegjëse (\*\*\*\*\* *Drejtore i Drejtorisë së Financës, dhe Burimeve Njerëzore*”; \*\*\*\*\* “*Specialist Jurist/përfaqesues i Burimeve Njerëzore*”; \*\*\*\*\* “*Specialist Juriste në Njësinë e Prokurimit*”), që është urdhri nr. 05/1 datë 15.01.2024, i ndryshuar me me Vendimin datë 17.01.2024, ka ngritur Komisionin e Ristrukturimit, në përbërje të të cilit janë caktuar punonjësit:

1. \*\*\*\*\* “*Drejtore i Drejtorisë së Planifikimit Zhvillimit*”;
2. \*\*\*\*\* “*Përgjegjës në Sektorin e Strehimit dhe Emergjencave Civile*”;
3. \*\*\*\*\* “*Specialiste Juriste në Sektorin e Njësisë së Menaxhimit*”.

Komisioni i Ristrukturimit, me qëllim shqyrtimin e mundësisë së sistemimit të nëpunësve civilë në pozicionet e punës, sipas strukturës aktuale ka marrë në shqyrtim:

1. Strukturën dhe organikën ekzistuese të Bashkisë Cërrik;
2. Strukturën dhe organikën e re të Bashkisë Cërrik;
3. Të dhënat e nëpunësve civilë, vendet e të cilëve preken si pasojë e ristrukturimit;
4. Kriteret specifike të vendeve të lira apo të krijuara/prekura si pasojë e ristrukturimit.

Në këtë rast të dhënat e analizuara nga Komisioni i Ristrukturimit të Bashkisë Cërrik paraqiten në tabelën si më poshtë:

<b>Pozicionet e shërbimit civil sipas emërtesës</b>	<b>Numri i pozicioneve të punës (sipas strukturës së vjetër)</b>	<b>Numri i pozicioneve të punës (sipas strukturës së re)</b>
<b>Administrata e Bashkisë</b>		
Sekretar i Përgjithshëm	1	1
Drejtor	6	5
Përgjegjës Sektori	11	11
Specialist	42	39
<b>Nëpunës civilë gjithsej</b>	<b>60</b>	<b>56</b>

Komisioni i Ristrukturimit të Bashkisë Cërrik , bazuar në pikën 2, të nenit 50 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, Kreun II, pika 4, 5, 6, 7, 8 dhe 10 të vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, si dhe bazuar në Udhëzimin nr. 1, datë 01.03.2016, të Departamentit të Administratës Publike, i ndryshuar, pasi ka marrë në analizë strukturën e re dhe atë ekzistuese ka konstatuar se njësitë organizative të strukturës së mëparshme të Bashkisë Cërrik kanë pësuar ndryshimet përkatëse dhe në Drejtorinë e Financës dhe Pronave Publike dhe konkretisht në Sektorin e Inventarizimit dhe Regjistrimit të Pronave Publike ku ka qenë e emëruar nëpunësja \*\*\*\*\* , (e emëruar në pozicionin e punës “Përgjegjës Sektori” në Sektorin e Regjistrimit dhe Inventarizimit të Pronave Publike, në Drejtorinë e Financës dhe Pronave Publike, në Bashkinë Cërrik). Këto ndryshime pasqyrohen si më poshtë:

➤ **Drejtoria e Financës dhe Pronave Publike :**

Kjo Drejtori ka pasur në përbërjen e saj dy sektorë dhe përkatësisht:

<b>Drejtoria e Financës dhe Pronave Publike</b>
Drejtor
<b>Sektori i Financës</b>
Përgjegjës Sektori
Specialist i Pagave
Magaziniere
Arkëtar NJA Cërrik
Arkëtar NJA Gostime



Arkëtar NJA Klos
Arkëtar NJA Mollas
Arkëtar NJA Shalës
<b>Sektori i Inventarizimit dhe Regjistrimit të Pronave Publike</b>
Përgjegjës Sektori
Specialist i Sektorit

Sipas strukturës së re, rezulton se kjo njësi organizative ka pësuar ndryshime në mënyrën e organizimit si dhe në lidhje me detyrat dhe funksionet e saj, *Sektori i Inventarizimit dhe Regjistrimit të Pronave Publike është suprimuar* dhe është bërë si më poshtë:

<b>Drejtoria e Financës dhe Burimeve njerëzore</b>
Drejtor
<b>Sektori i Financës</b>
Përgjegjës Sektori
Specialist i Pagave
Magaznier
Arkëtar NJA Cërrik
<b>Sektori i Juridik dhe i Burimeve Njerëzore</b>
Përgjegjës Sektori (Jurist)
Specialist i arkivës
Specialist i Sektorit

Ashtu si është përmendur dhe më sipër, institucioni i mbikëqyrur bazuar në nenet 49 dhe 50, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, dhe Kreut II, të vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë*”, ka pësuar ndryshim në organikë dhe në strukturë, si pasojë e ristrukturimit të institucionit. Ky proces është bazuar në Vendimin nr. 80 datë 27.11.2023, të Këshillit Bashkiak konfirmuar me shkresë nr. 1325/1 prot., datë 15.12.2023, “*Për uljen e numrit të përgjithshëm të punonjësve në Bashkinë Cërrik*”, të Prefektit të Qarkut Elbasan.

Nga shqyrtimi i dokumentacionit shkresor, rezulton se struktura e re e Bashkisë Cërrik përfshin **56** pozicione pune gjithësej pjesë të shërbimit civil, nga të cilat **1** pozicion pune i kategorisë së nivelit të lartë drejtues, **5** pozicione të nivelit të mesëm drejtues, **11** pozicione të nivelit të ulët drejtues dhe **39** pozicione të nivelit ekzekutiv, në krahasim me strukturën e mëparshme, e cila përfshinte **60** pozicione pune gjithësej pjesë të shërbimit civil, nga të cilat, **1** pozicion të nivelit të lartë drejtues, **6** pozicione të nivelit të mesëm drejtues, **11** pozicione të nivelit të ulët drejtues dhe **42** pozicione të nivelit ekzekutiv.

Nisur nga analiza e strukturës së mëparshme dhe asaj aktuale rezulton se, numri i pozicioneve të punës të nivelit të ulët drejtues mbetet po i njëjti dhe pse ndodhemi para faktit të suprimimit të pozicionit të punës “*Përgjegjës Sektori*” në Sektorin e Regjistrimit dhe Inventarizimit të Pronave

Publike, në Drejtorinë e Financës dhe Pronave Publike, për arsye të plotësimit të strukturës me Njësinë e Auditimit të Brendshëm, që sipas strukturës të vitit 2023 përbëhej vetëm nga dy pozicione pune të nivelit ekzekutiv, me emërtesën “*Specialist*”. Aktualisht, sipas strukturës së re u shtua dhe pozicioni i punës të nivelit të ulët drejtues me emërtesën “*Përgjegjës Sektori*” në Njësinë e Auditimit të Brendshëm në Drejtorinë e Planifikimit e Zhvillimit.

Pra, në këto kushte numri i përgjithshëm i pozicioneve të punës të nivelit të ulët drejtuese mbetet po i njëjti, pasi është suprimuar pozicioni i punës “*Përgjegjës Sektori*” në Sektorin e Regjistrimit dhe Inventarizimit të Pronave Publike, në Drejtorinë e Financës dhe Pronave Publike, ku ka qenë e emëruar punonjësja \*\*\*\*\* dhe është krijuar pozicioni i ri i punës “*Përgjegjës Sektori*” në Sektorin e Auditit të Brendshëm, në Drejtorinë e Planifikimit e Zhvillimit.

Në këtë rast, Komisioni i ristrukturimit ka shqyrtuar dhe mundësinë për transferim të nëpunëses \*\*\*\*\* , në pozicionet e punës të së njëjtit nivel dhe ndërkohë ka konstatuar se ajo nuk i përmbush kriteret specifike që kanë pozicionet e lira të nivelit të ulët drejtues në bashkinë Cërrik dhe konkretisht:

- Pozicioni i punës “*Përgjegjës i burimeve njerëzore*”, ka si kriter të posaçëm diplomë e Integruar të Nivelit të Dytë në Shkencat Juridike.
- Pozicioni i punës “*Përgjegjës i Auditit të Brendshëm*”, ka si kriter të posaçëm certifikimin e nëpunësit me certifikatë auditimi.
- Pozicioni i punës “*Përgjegjës i Sektorit të Aplikimit të Projekteve*”, ka si kriter të posaçëm nëpunës të jetë IT, punonjës social ose jurist.
- Pozicioni i punës “*Përgjegjës i Sektorit Social*”, nëpunësi duhet të jetë punonjës social ose psikolog.

Në përfundim të këtij procesi, Komisioni i Ristrukturimit, si organi kompetent për zhvillimin e procedimit administrativ me qëllim shqyrtimin e mundësisë së sistemimit të nëpunësve civil në vendet e lira ekzistuese, ose përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve që punojnë pranë institucioneve të ristrukturuara, ka vendosur përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për nëpunësen \*\*\*\*\* , me urdhrin nr. 36, datë 24.01.2024, “*Për zbatimin e vendimit nr. 06 datë 24.01.2024 të Njesisë Përgjegjëse “Për deklarin e lirimit nga shërbimi civil dhe ndërprerjen e marrëdhënieve financiare për nëpunësin civil \*\*\*\*\*” të Kryetarit të Bashkisë Cërrik.*

Në lidhje me këtë situatë të krijuar, nëpunësja e liruar për shkak të ristrukturimit \*\*\*\*\* , i është drejtuar Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, nëpërmjet informacionit me nr. 79/1 prot., datë 05.02.2024, “*Rishikim i procedurës së ristrukturimit, anulim vendimi*”, ku parashtron pretendime për paligjshmërinë e procesit administrativ të lirimit të saj nga detyra.

Konkretisht, ajo pretendon se, sipas strukturës së vjetër ka qenë e punësuar në pozicionin e punës “*Përgjegjës Sektori*” në Sektorin e Regjistrimit dhe Inventarizimit të Pronave Publike, në

Drejtorinë e Financës dhe Pronave Publike, në Bashkinë Cërrik dhe pas implementimit të strukturës së fundit, miratuar me Urdhrin nr.10.datë 12.01.2024, të Kryetarit të Bashkisë Cërrik, Komisioni i Ristrukturimit është propozuar lirim të saj nga shërbimi civil me pretendimin se pozicioni i saj i punës është suprimuar.

Pas shqyrtimit të dokumentacionit të mbledhur gjatë procesit të verifikimit të këtij rasti, konstatohet se nëpunësja \*\*\*\*\*, ka qenë nëpunëse civile në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Inventarizimit dhe Regjistrimit të Pronave Shtetërore” në Bashkinë Cërrik, (akti i deklarimit të statusit të nëpunësit civil nr. 409 prot., datë 22.04.2015) dhe se lirimi nga shërbimi civil, ka ardhur si rezultat i ristrukturimit të institucionit, me Urdhrin nr. 36, datë 24.01.2024, “Për zbatimin e vendimit nr. 06 datë 24.01.2024 të Njesisë Përgjegjëse “Për deklarimin e lirit nga shërbimi civil dhe ndërprerjen e marrëdhënieve financiare për nëpunësin civil \*\*\*\*\*” të Kryetarit të Bashkisë Cërrik.

Nga dokumentacioni i administruar rezulton se, nëpunësja \*\*\*\*\*, ka kryer arsimin e lartë, fillimisht në Universitetin e Tiranës, Fakulteti i Ekonomisë, Dega Merceologji (Diploma nr. 866 dt. 29.06.1990,) më pas, në Univeritetin “Aleksandër Xhuvani”, Elbasan, Fakulteti i Ekonomisë, (Diplomë Bachelor viti 2008-2012) si dhe në Universitetin jo publik “Kristal”, Cërrik (Studime Universitare të ciklit të dytë në Ekonomi viti 2012).

Në vijim, duke shqyrtuar përmbajtjen e akteve administrative të cilat pasqyrojnë procesin e ristrukturimit të institucionit, konstatohet se në rastin konkret, Komisioni i Ristrukturimit, pasi ka vlerësuar të dhënat e dosjes së personelit të nëpunëses, përvojën e saj në punë, llojin dhe nivelin arsimor, kualifikimet e kryera, etj., ka vazhduar punën duke shqyrtuar mundësinë e sistemimit të saj në ndonjë pozicion të përshtatshëm, por në përfundim të këtij procesi, për rastin e nëpunëses \*\*\*\*\* , Komisioni i Ristrukturimit, ka arritur në konkluzionin se kualifikimi i saj, nuk përputhet me objektivat apo detyrat e ndonjë prej pozicioneve të mbetura apo riorganizuar pas ristrukturimit dhe për këtë arsye ky Komision ka propozuar lirim të saj nga shërbimi civil.

Në vijim, duke shqyrtuar përmbajtjen e akteve administrative të cilat pasqyrojnë procesin e ristrukturimit të institucionit, konstatohet se ai ka filluar me urdhrin nr. 5/1, datë 17.01.2024, të njesisë përgjegjëse, bazuar në nenin 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe më pas me aktet individuale “Njoftim për fillimin e procedurës së ristrukturimit”, të njesisë përgjegjëse, janë njoftuar nëpunësit e bashkisë në lidhje me këtë riorganizim, i cili është shoqëruar me shkurtimin e numrit të nëpunësve civilë në bashki në përgjithësi dhe në “Drejtorinë e Financës dhe Pronave Publike”, në veçanti.

Sipas legjislacionit të shërbimit civil, vendimmarrja e Komisionit të Ristrukturimit bazohet në analizën e përshkrimeve të punës së pozicioneve të ristruturuara, në ndryshimet e kriterëve specifike, si dhe në dosjen personale të nëpunësve në pritje të transferimit, duke evidentuar elementët kyç mbi të cilët do të bazohet vendimmarrja, të tilla si përvoja, arsimi dhe vlerësimi i arritjeve.

Në këtë rast u verifikuan në mënyrë të hollësishme përshkrimet e punës, të 6 pozicioneve të lira, pjesë të shërbimit civil, dhe 19 pozicioneve të punës të zëna me emërim në kundërshtim me ligjin, (ku 1 emërim është kryer në 2014, 11 emërim janë kryer gjatë vitit 2022, 2 emërim gjatë vitit 2023 dhe 5 emërim gjatë vitit 2024, emërimet të cilat janë analizuar në mënyrë të hollësishme si pjesë e këtij raporti) dhe u konstatuan disa pozicione pune të cilat i përshkruan kriterit të fushës së diplomimit të nëpunësve \*\*\*\*\*.

Në informacionin e përcjellë pranë Komisionerit, nëpunësja pretendon se, pasi është liruar nga shërbimi civil, ka marrë pjesë në disa procedura konkurrimi të zhvilluara për gjatë vitit 2024. Ndërkaq, sipas programit të Mbikëqyrjes nr. 225/1, prot., datë 21.03.2024, të miratuar nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, objekti i mbikëqyrjes përfshin kontrollin dhe vlerësimin e zbatimit të ligjshmërisë gjatë zhvillimit të procedurave të plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil; lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, si dhe dhe gjatë aplikimit të institutit të disiplinës në shërbimin civil duke vlerësuar respektimin e kërkesave të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për periudhën janar 2021 - dhjetor 2023 dhe jo për vitin 2024.

Referuar këtij informacioni rezulton se, nëkëto raste, nëpunësja \*\*\*\*\* ka zbatuar të drejtën e saj bazuar në pikën 8, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, sipas së cilit, nëpunësit civilë të cilët janë larguar nga shërbimi civil si pasojë e ristrukturimit, kanë të drejtë që brenda periudhës 2-vjeçare pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 e 26, të këtij ligji, etj. Kjo nëpunëse ka aplikuar për të marrë pjesë në procedurën e shpallur për pozicionin e punës “Sekretar të Përgjithshëm”. Nisur nga fakti që, nëpunësja në fjalë gëzon statusin e nëpunësit civil në pozicionin e punës “Përgjegjës i Aplikimit të Projekteve”, pra pozicion pune i nivelit të ulët drejtues, atëherë kjo nëpunëse është skualifikuar, pasi në kuptim të ligjit, në këtë konkurrim mund të marrin pjesë vetëm punonjës që gëzojnë statusin nëpunësit civil në nivelin e mesëm drejtues.

Gjithashtu rezulton se, pas momentit të lirimit të saj nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit kjo nëpunëse ka aplikuar për të marrë pjesë në konkurrimin për pozicionin e punës “Drejtor i Drejtorisë të të Ardhurave Vendore”, por sipas sqarimit të njësisë përgjegjëse të institucionit, kjo procedurë është anuluar nuk është zhvilluar ende. Ky pozicion mbetet një pozicion i lirë pune.

Në përfundim, nëpunësja ka aplikuar edhe për pozicionin e punës “Përgjegjës në Sektorin e Auditit”, por është skualifikuar sepse nuk përmbush kriteret e veçanta të këtij pozicioni dhe konkretisht, ajo nuk disponon certifikatën e audituesit të brendshëm.

Ndërkohë, konstatohet se, për vlerësimin e ligjshmërisë të aktit lirimit nga shërbimi civil nëpunësja \*\*\*\*\* bazuar në të drejtën që i njej neni 41, pika 3, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, i është drejtuar Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, me padinë me objekt:

*“- Shfuqizimin e aktit administrativ, për shkak të pathemelësisë së tij, vendimin nr. 06 datë 24.01.2024 “Për deklarimin e lirit nga shërbimi civil dhe ndërprerjen e marrëdhënieve financiare për nëpunësin civil \*\*\*\*\*” i nxjerrë nga Njësia Përgjegjëse, shoqëruar me urdhrin nr. 36, datë 24.01.2024, “Për zbatimin e vendimit nr. 06 datë 24.01.2024 të Njesisë Përgjegjëse, nga Kryetari i Bashkisë Cërrik.*

*- Detyrimin e palës së paditur të më rikthejnë në vendin e punës ose të më transferojnë në një pozicion tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori. (në të njëjtin institucion ku unë kam qenë i emëruar dhe në pamundësi, të provuar në gjykim, të më transferojnë në një institucion tjetër të shërbimit civil).*

*- Detyrimin e palës së paditur për pagimin e pagesës nga momenti i përfundimit të marrëdhënies së punës deri në rikthimin në punë, duke marrë si pagë referuese, pagën time mujore bruto në momentin e përfundimit të marrëdhënies së punës..*

*- Detyrimin e palës së paditur që të më paguaj shpenzimet gjyqësore të kryera në këtë proces.”*

Në këto rrethana, në kushtet kur nëpunësja i është drejtuar gjykatës për të zgjidhur përfundimisht në themel mosmarrëveshjen që ka lidhje me ristrukturimin e institucionit, që ka sjellë si pasojë lirin e saj nga shërbimi civil, kjo çështje do të marrë zgjidhje përfundimtare nga gjykata, e në bazë të nenit 36 të Kodit Civil, asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë që të shprehet për këtë rast. Gjykata pasi të shqyrtojë çështjen, do të shprehet për ligjshmërinë e veprimeve administrative të kryera nga ana e organizmave që kanë për detyrë të administrojnë shërbimin civil në këtë rast, duke rregulluar edhe pasojat që kanë ardhur nga këto veprime.

Njësia përgjegjëse e institucionit të informojë Komisionerin në lidhje me ecurinë e këtij procesi gjyqësor dhe vendimmarrjen përfundimtare të gjykatës.

**10. *Informacioni i ardhur nga kandidatja \*\*\*\*\*, me shkresën nr. 262 prot., datë 15.04.2024 për procesin e vlerësimit të ligjshmërisë së procedurës së lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë për pozicionin “Drejtor i të Ardhurave Vendore”, në Bashkinë Cërrik.***

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, nëpërmjet informacionit të regjistruar me nr.262 prot., datë 15.04.2024, dërguar nga kandidatja \*\*\*\*\*, është vënë në dijeni për disa pretendime që kanë të bëjnë me parregullsi të kryera në fazën e paraseleksionimit, gjatë kryerjes së procedurës së konkurrimit për lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë, për pozicionin “Drejtor i të Ardhurave Vendore”, në Bashkinë Cërrik.

Në përmbajtje të informacionit, kandidatja parashton se, pas verifikimit paraprak të dokumentacionit të kandidatëve, ajo është s’kualifikuar për të marrë pjesë në procedurën e konkurrimit, me pretendimin se dokumentacioni i paraqitur nuk ishte i plotë pasi mungonte, “Lista e notave” dhe pse diploma e saj është Diplomë e Integruar e Nivelit të Dytë, sipas sistemit katër vjeçar. Megjithëse, kandidatja ka paraqitur ankesë brenda afatit, ajo përfundimisht nuk ka mundur të marrë pjesë në konkurrim.

Me pretendimin se veprimi i mësipërm administrativ, për skualifikimin nga pjesëmarrja në procedurën e konkurrimit është i padrejtë, konkurrentja në fjalë, ka informuar Komisionerin në lidhje me sa më sipër, duke kërkuar ndërhyrjen e tij për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë.

Pas shqyrtimit të dokumentacionit të administruar gjatë procesit të verifikimit të këtij rasti, konstatohet se kandidatja, është nëpunëse civile në pozicionin *“Përgjegjës i Sektorit të Tatimeve”* në Bashkinë Cërrik, (akti i emërimit nëpunës civil në pozicionin aktual nr. 1301/2 datë 25.05.2016, me procedurën e ngritjes në detyrë).

Në mbështetje të ligjit nr. 139/2015, *“Për veteqeverisjen vendore, ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, VKM-së nr. 242, datë 18.03.2015, i ndryshuar *“Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”*, Vendimit nr 05 datë 25.01.2024 të Këshillit Bashkiak, Bashkia Cërrik *“Për miratimin e planit vjetor të pranimin në shërbimin civil”* Urdhërin e Kryetarit të Bashkisë nr. 60 datë 16.02.2024 *“Për zbatimin e planit vjetor të pranimin në shërbimin civil”*, Bashkia Cërrik ka shpallur në datën 26.02.2024, procedurën për plotësimin e vendit të lirë në kategorinë e mesme drejtuese, në pozicionin e punës *“Drejtor i të Ardhurave Vendore”*, niveli i diplomës *“Master shkencor shkenca ekonomike”*, kategoria e pagës (II-b) në Bashkinë Cërrik.

Në pikën 2.1, germa (a) të shpalljes *“Kushtet që duhet të plotësojë kandidati në procedurën e ngritjes në detyrë dhe pranimin në shërbimin civil e kriteret e veçanta”* konstatohet se, është kërkuar që kandidatët të plotësojnë kërkesat e posaçme për këtë pozicion pune dhe konkretisht, të disponojnë diplomë në *“Shkenca Ekonomike”* të nivelit master shkencor që përputhet me diplomën në bachelor. Ndërsa, në pikën 2.2 të shpalljes *“Dokumentacioni, mënyra dhe afati i dorëzimit”* konstatohet se, është kërkuar që kandidatët të dorëzojnë gjithashtu dhe *“Listën e notave të noterizuar”*.

Pas kryerjes së verifikimit paraprak të informacionit të mësipërm konstatohet se, njësia përgjegjëse bazuar në pikën 6, të nenit 26, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe pikën 1, germa d), të kreut III, të Vendimit nr. 242, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave *“Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”* ka vepruar brenda kompetencave të saj në procesin e verifikimit të dokumentacionit të dorëzuar, për të vlerësuar nëse konkurrentja i plotësonte ose jo kushtet për pjesëmarrje në këtë konkurrim.

Në përfundim të këtij procesi është vendosur moskualifikimi i kandidates \*\*\*\*\*\*, për të marrë pjesë në fazën e dytë të konkurrimit, pasi dokumentacioni i paraqitur nuk ishte i plotë. Ky vendim i është njoftuar kandidates në fjalë, me e-mail në datën 24.03.2024, me arsyetimin se nuk kishte dorëzuar bashkë me diplomën dhe *“Listën e notave”*, të kërkuar në shpallje e kësaj procedure.

Kandidatja në mbështetje të pikës 26, të kreut III, të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave *“Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”*, me aktin nr. 767 prot., datë 25.03.2024, ka paraqitur ankesë me shkrim brenda afatit të përcaktuar pra brenda 5 ditëve kalendarike, pranë njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, ku ndër të tjerave

pretendon se lista e notave nuk është një element i domosdoshëm për të vijuar në fazat e mëtejshme të konkurrimit pasi ajo ka kryer arsimin e lartë, në Universitetin e Tiranës, Fakulteti i Ekonomisë, Dega Ekonomi (*Diploma nr. 8875 dt. 28.09.1991*) ku sipas saj, Fakultetet nuk lëshojnë listë notash por vetëm diplomën përkatëse.

Për të sqaruar këtë pretendim të punonjësës në fjalë, vlerësojmë se bazuar në përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe në pikën 3, germa (ç) të lidhjes 1 “*Të dhënat dhe dokumentacioni i dosjes së personelit*”, si dhe të lidhjes 2, pika 06, “*Fletë inventari dhe fleta prezantuese e dosjes së personelit*”, të Vendimit nr.833, datë 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*”, **lista e notave**, përbën një element të domosdoshëm në dosjen e personelit, e për këtë arsye, ky akt duhet të paraqitet së bashku me diplomën që vërteton përfundimin e arsimit të lartë, ashtu si e ka kërkuar edhe njësia përgjegjëse në këtë rast.

Në lidhje me këtë rast, u këqyrën dosjet e personelit, për të verifikuar nëse ato janë krijuar dhe administruhen në përputhje me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe kërkesave të Vendimit nr. 833, datë 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*” dhe nga dokumentacioni i administruar rezulton se, në dosjen e nëpunësës \*\*\*\*\*, kandidate për procedurën ngritje në detyrë, mungon lista e notave e noterizuar.

Në lidhje me mangësinë e konstatuar në këtë pikë të raportit, sjellim në vëmendje të Drejtorisë së Financave dhe Burimeve Njerëzore, që është edhe njësia përgjegjëse për administrimin e burimeve njerëzore për institucionin, që të përditësojë dosjen e nëpunësës, duke përfshirë listën e notave të nëpunësës, ç’ka do të verifikohet në vijim të procesit të mbikëqyrjes, në momentin e verifikimit të zbatimit të detyrave të lëna nga Komisioneri.

Aktualisht pozicioni i punës “*Drejtor i të Ardhurave Vendore*”, vijon të jetë ende i lirë, pasi kjo procedurë nuk ka përfunduar me kandidatë fitues.

Në mënyrë të detajuar, respektimi i kërkesave të përgjithshme dhe të posaçme për nëpunësit civil, të punësuar në pozicione pune pjesë të shërbimit civil, *në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, në Bashkinë Cërrik*, është pasqyruar në **Tabelën nr. 2** - “*Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes, janë të emëruar në pozicione të shërbimit civil*”.

**Konkluzion:** Në përfundim të kësaj analize, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse ka vepruar në përputhje me kërkesat e ligjit në lidhje me s’kualifikimin në fazën e paraseleksionimit, të kandidatës \*\*\*\*\* , gjatë kryerjes së procedurës së konkurrimit për lëvizjen paralele dhe ngritjes në detyrë, për pozicionin “*Drejtor i të Ardhurave Vendore*”, në Bashkinë Cërrik.

Nga sa analizuar më sipër, me qëllim përmirësimin e situatës së administrimit të shërbimit civil, Drejtoria së Financave dhe Burimeve Njerëzore, që është edhe njësi përgjegjëse për administrimin e burimeve njerëzore për institucionin Bashkia Cërrik, të marri masat e duhura në lidhje me përditësim e dosjes së nëpunëses \*\*\*\*\*, duke përfshirë listën e notave, të noterizuar si një kërkesë ligjore bazuar në në përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe në pikën 3, germa (ç) të lidhjes 1 “Të dhënat dhe dokumentacioni i dosjes së personelit”, si dhe të lidhjes 2, pika 06, “Fletë inventari dhe fleta prezantuese e dosjes së personelit”, të Vendimit nr.833, datë 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”.

### ***11. Dosja e personelit***

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u këqyrën dosjet e personelit, për të verifikuar nëse ato janë krijuar dhe administrohen në përputhje me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe kërkesave të Vendimit nr. 833, datë 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”.

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, në institucionin e mbikëqyrur, u konstatua se, në dosjet personale të nëpunësve, administrohen dokumentet lidhur me nivelin e edukimit arsimor dhe fushën e studimeve (*fotokopje e noterizuar e diplomës së shkollës së lartë dhe lista e notave, përveç rastit të nëpunëses \*\*\*\*\*, i cili është analizuar më sipër*), dokumentet që vërtetojnë fillimin e marrëdhënieve të punës në pozicionin përkatës (*akti i emërimit*); aktet që provojnë procesin e deklarimit të statusit të punësimit, si dhe dokumenti që vërteton gjendjen gjyqësore dhe gjendjen shëndetësore (*Raporti Mjekësor*). Këto të dhëna janë paraqitur në Tabelat nr.1 dhe nr.2, bashkëlidhur raportit.

Duke analizuar këto të dhëna rezulton se, në institucionin e Bashisë Cërrik, në momentin e mbikëqyrjes janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil 33 punonjës, nga të cilët 22 punonjës janë gra dhe 11 punonjës janë burra. Moshja mesatare e tyre është rreth 36 vjeç.

Përsa i përket arsimit, konstatohet se, 27 punonjës kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore publike dhe 6 punonjës kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore private.

Dosjet e personelit janë të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Drejtoria e Financës dhe Burimeve Njerëzore, që është edhe njësi përgjegjëse për administrimin e burimeve njerëzore për institucionin.

### ***12. Roli dhe funksioni i njësisë përgjegjëse, (Drejtoria Financës dhe Burimeve Njerëzore), në administrimin e shërbimit civil.***



Në kuptim të nenit 4, shkronja “f”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, njësia e burimeve njerëzore për institucionet e qeverisjes vendore, paraqitet në cilësinë e njësisë përgjegjëse. Më tej, në nenin 10, të po këtij ligji, përcaktohet se çdo institucion në fushën e veprimit të këtij ligji, krijon njësinë e menaxhimit të burimeve njerëzore. Njësia e burimeve njerëzore është përgjegjëse për menaxhimin dhe administrimin e shërbimit civil dhe ky rol është i parashikuar në përcaktimet specifike të nenit 10, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, e më tej në aktet nënligjore ku përcaktohen kompetencat e kësaj njësie, gjatë procedurave ligjore që kërkohen për të aplikuar institutet e ligjit për nëpunësin civil.

Njësia e burimeve njerëzore, gjatë ushtrimit të kompetencës për menaxhimin e nëpunësve civilë të institucionit, bashkërendon punët me njësitë e tjera pjesë e strukturës së institucionit me qëllim që të sigurohet zbatimi i parimeve të sanksionuara në ligjin e shërbimit civil dhe të respektohen procedurat ligjore të kërkuara për çdo institut të tij.

Nisur nga konstatimet e parashtruara në përmbajtje të këtij projekraporti, rezulton se, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, pranë Bashkisë Çërrik, duhet të kishte treguar më shumë kujdes në këto drejtime:

- *Së pari*, në respektimin e detyrimit ligjor për përgatitjen e planit të nevojave për rekrutim për vitin 2022 dhe 2023, në përputhje me përcaktimet e nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe vendimit nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimin në shërbimin civil”.
- *Së dyti*, në lidhje me aplikimin e ligjit gjatë kryerjes së procedurave të konkurrimit për kategorinë ekzekutive, pasi nuk është zbatuar parimi i rekrutimit në grup pozicionesh. Njësia përgjegjëse duhet të mbajë në vëmendje nenin 19, pika 8, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe kreun II, pika 1, të Vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, ku përcaktohet se, **procedura e pranimin 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.**
- *Së treti*, në përbërjen e organizmave që do të zhvillojnë procedura të caktuara në procese të ndryshme të administrimit të shërbimit civil, ndër të cilat Komitetet dhe Komisionet përkatëse, që do të kryejnë procedura konkurrimi, për nivele të ndryshme të nëpunësisë civile, si dhe aspekte të tjera, të trajtuara me hollësi në përmbajtjen e këtij raporti.

Në përfundim, për të gjitha sa është argumentuar më sipër dhe në përmbajtje të këtij materiali, vlerësohet se, njësia përgjegjëse duhet të luajë rol aktiv dhe të aplikojë të gjitha mjetet procedurale që i njej ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, me qëllim që të sigurohet zbatimi korrekt i tij. Njësia duhet të tregojë një kujdes të veçantë gjatë aplikimit të institutit të rekrutimit,

si një ndër institutet përmes së cilit bëhet pranimi për herë të parë në shërbimin civil, pasi pas aplikimit të këtij instituti, fillon aplikimi i të gjithë instituteve të tjera të ligjit, mbi nëpunësin civil.

Referuar problematikave të konstatuara gjatë administrimit të shërbimit civil në këtë institucion, përsa i përket zbatimit të legjislacionit të shërbimit civil, evidentohet nevoja për thellimin e njohurive nga njëra anë e punonjësve në përbërje të njësisë përgjegjëse (*Drejtoria e Financës dhe Burimeve Njerëzore*), e nga ana tjetër edhe e aktorëve të tjerë që marrin pjesë në proceset e administrimit të shërbimit civil, si në rolin e eprorit direkt, apo zyrtarëve që kryejnë vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë (Përgjegjës sektori/Drejtor Drejtorie/Drejtori i Përgjithshëm etj.)

Për këtë arsye, duhet të kërkohen trajnime të posaçme nga ana e institucionit, duke iu drejtuar Shkollës Shqiptare të Administratës Publike, për ti përfshirë këta punonjës në programet e tyre të trajnimit që zhvillohen për këto fusha.

\*

\* \*

Këto ishin rrethanat e konstatuara nga grupi i punës gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin Bashkia Cërrik, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, si dhe të akteve nënligjore, gjatë aplikimit në praktikë të procedurave të pranimit në shërbimin; zhvillimit të sistemit karrierës nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë; disiplinës në shërbimin civil, si edhe probleme të tjera të evidentuara gjatë mbikëqyrjes.

Aktet administrative që dokumentojnë procesin e mbikëqyrjes në këtë institucion, sipas pikave të këtij raporti, janë materializuar në tabelat si më poshtë:

- *Tabela nr.1: “Nëpunës të punësuar në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, në Bashkinë Cërrik”;*
- *Tabela nr.2: “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes, janë të emëruar në pozicione të shërbimit civil, në Bashkinë Cërrik”.*

**K O M I S I O N E R I**

**Pranvera Strakosha**