



---

**REPUBLIKA E SHQIPËRISË**  
**KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL**  
**DREJTORIA E PËRGJITHSHME E INSPEKTIMIT DHE MBIKËQYRJES**

**RAPORT**

**PËR**

**MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL**

**BASHKIA BULQIZË**

**Tiranë, Nëntor 2024**

## RAPORT

### Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionin Bashkia Bulqizë

#### Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, 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 dhe të urdhërit nr. 40, datë 21.3.2024, “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 Bulqizë”, ka filluar mbikëqyrjen në lidhje me zbatimin e kërkesave të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nga ana e subjekteve të ngarkuara prej tij me detyra specifike për administrimin e këtij procesi.

Mënyra e funksionimit të njësisë 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 qarqet, të cilat realizojnë vetëqeverisjen vendore në Republikën e Shqipërisë.

Në nenin 6 dhe 65 të këtij ligji, përcaktohet se: “Bashkia përbëhet nga disa njësi administrative, sipas lidhjeve tradicionale, historike, ekonomike dhe sociale. Njësitë administrative në territorin e një bashkie, shtrirja e tyre territoriale dhe emri, përcaktohen me ligj”;

“Struktura dhe organika e administratës së njësisë administrative janë pjesë të strukturës dhe organikës së administratës së bashkisë”.

Në rastin konkret, Bashkia Bulqizë në përbërje të saj ka dhe njësitë administrative, Martanesh, Fushë Bulqizë, Zerqan, Shupenzë, Gjoricë, Ostren dhe Trebisht, të përcaktuar në ligjin nr.115/2014 “Për ndarjen administrativo-territoriale të njësisë të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”. Rezulton se struktura dhe organika e këtyre njësisë administrative është përfshirë në strukturën dhe organikën e administratës qendrore të Bashkisë Bulqizë.

Administrimi i të dhënave dhe grumbullimi i dokumentacionit në subjekt u realizua sipas Programit të Mbikëqyrjes nr. 224/2 Prot., datë 21.3.2024, të miratuar nga Komisioneri, njoftuar Kryetarit të Bashkisë Bulqizë me shkresën nr. 224/3 Prot., datë 21.3.2024, “Njoftim për fillimin e procesit të mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, në Bashkinë Bulqizë”. Mbi bazën e këtyre akteve, grupi i punës u paraqit në subjektin e mbikëqyrjes në datën 26.3.2024.

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, si edhe zbatimin e ligjit gjatë aplikimit të institutit të disiplinës në shërboimin civil.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektorët Eros Hoxha dhe Arbi Thereska, 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 e Bashkisë Bulqizë.

Me shkresën nr. 224/4 prot., datë 20.9.2024 të Komisionerit, projektraporti i hartuar nga grupi i punës, i është dërguar për njohje institucionit të mbikëqyrur, duke i lënë 5 ditë kohë për të paraqitur observacionet.

Subjekti i mbikëqyrur pasi është njohur me projektraportin, me shkresën nr. 4599/1 prot., datë 9.10.2024, "*Observacion mbi projekt raportin e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil*", të protokolluar pranë Komisionerit me shkresën nr. 224/5 prot., datë 11.10.2024, e ka dërguar atë të firmosur, duke pretenduar se, gjatë kësaj periudhe ka rregulluar ligjshmërinë në lidhje me disa problematika të evidentuara në projektraportin e dërguar, ndër të cilat:

- ✓ Mënyra e publikimit të shpalljes së pozicioneve të lira;
- ✓ Përbërja e antarëve të Komitetit të Pranimit për Ngritje në Detyrë, për procedurat e konkurrimit të zhvilluara në periudhën objekt mbikëqyrje;
- ✓ Përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për **19** punonjës të emëruar me akt të thjeshtë emërimi dhe realizimin e procedurave të konkurrimit për këto pozicione pune;
- ✓ Ndryshimin e statusit juridik të rregullimit të marrëdhënies së punës, për pozicionet e punës ku janë të punësuar **13** punonjës, duke i nxjerrë këto pozicione nga shërbimi civil, si dhe duke e bërë rregullimin e marrëdhënies së punësimit sipas legjislacionit të së Drejtës së Punës.
- ✓ Përfundimin e marrëdhënies së punës në shërbimin civil për shkak të dorëheqjes, (akti nr. 2628, datë 20.5.2024), për punonjësin \*\*\*\*\*, me detyrë "*Specialist i Kontrollit në Terren*", në Bashkinë Bulqizë.

Duke qenë se, këto veprime të kryera nga njësia përgjegjëse, nuk janë të shoqëruara nga institucioni me aktet administrative përkatëse për të provuar faktin e pretenduar, ato do të jenë objekt i verifikimit të mëtejshëm, në vijim të procesit të mbikëqyrjes përmbyllëse në këtë institucion, pas përfundimit të afatit të përcaktyuar në vendimin paralajmërues, e për këtë arsye nuk ndryshon arsyetimi në lidhje me to në raportin përfundimtar.

### **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 një konkluzion 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 u fokusuar konkretisht:

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 pranimit 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. 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.
10. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (njësisë përgjegjëse), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Aktet administrative që janë kërkuar për tu 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 deklaramit 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 pranimit 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 dhe paqyrimi i nevojës për rekrutim nga jashtë shërbimit civil për pozicionet e nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues (20%) dhe të lartë drejtues (15%).
  - Shpallja e vendit të lirë (*grup pozicionesh –nivel ekzekutiv/pozicion për ngritje në detyrë -nivel i lartë drejtues/nivel 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 Komitetit 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 regjistrimit 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 ka zgjedhur si metodë pune verifikimin e gjithë 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 pozicion 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 Burimeve Njerëzore, \*\*\*\*\*, gjatë të cilit u diskutua mbi qëllimin, programin dhe drejtimet 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 Bulqizë.
- 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 deklarimit 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 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 **tabelën nr. 1** e **tabelën 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 Bulqizë”;
- **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 Bulqizë”.

### **Përmbajtja e RAPORT:**

**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.**

#### **I. 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 në drejtim të burimeve njerëzore por edhe të kopetencave ligjore.

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 njësive 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 Bulqizë është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin nr. 02/1 Prot., datë 05.01.2024, të Kryetarit të Bashkisë Bulqizë “Për disa ndryshime në strukturën organizative të bashkisë Bulqizë të miratuar me Urdhrin nr. 3257, datë 27.04.2022 të Kryetarit të bashkisë”, ku përfshihen: numri i përgjithshëm i punonjësve për administratën e Bashkisë Bulqizë, njësitë administrative pjesë përbërëse të saj (*Bulqizë, Martanesh, Fushë-Bulqizë, Zerqan, Shupencë, Gjoricë, Ostren dhe Trebisht*), si dhe institucionet në varësi të kësaj bashkie.

Sipas kësaj strukture, rezulton se janë gjithsej **423** pozicione pune, nga të cilat **76** pozicione pune në administratën e bashkisë, janë pjesë e shërbimit civil dhe në këtë numër, janë të përfshira edhe funksionet e njësive administrative që janë pjesë e 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 Bulqizë, 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 - **10 pozicione pune**, të cilat i përkasin pozicionit “Drejtor Drejtorie”.
- Nëpunës civilë të kategorisë së ulët drejtuese - **18 pozicione pune**, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektori”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive - **47 pozicione pune**, të cilat i përkasin pozicionit “Specialist/Koordinator/Inspektor/Administrator”.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes nga **76** pozicione të shërbimit civil, rezultojnë **vakante 7** prej tyre, nga të cilat :**2** pozicione i përkasin nivelit të mesëm drejtues; **3** pozicione nivelit të ulët drejtues dhe **2** pozicione kategorisë ekzekutive.

Në mënyrë të detajuar, kjo gjendje është pasqyruar në **Tabelën nr. 1** - “Nëpunës të punësuar në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, në Bashkinë Bulqizë”, e cila është pjesë përbërëse e këtij raporti.

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 administratës 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 rastin e Bashkisë Bulqizë, rezulton se nuk është kryer asnjë veprim në lidhje me ç’ka u evidentua më sipër, e për këtë arsye, njësia përgjegjëse duhet të marrë masa të menjëhershme për të bashkëpunuar me grupin e posaçëm që është ngritur nga Komisioneri në këtë rast.

### **I/1 Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në momentin e mbikëqyrjes në Bashkinë Bulqizë.**

Ashtu si u evidentua edhe më sipër, subjekti i mbikëqyrjes ka **76** pozicione të shërbimit civil, nga të cilat në momentin e kryerjes së verifikimit në institucion rezultojnë të plotësuara të **69** pozicione, ndërsa **7** pozicione pune janë 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 Bulqizë, paraqitet si më poshtë:

- **31** pozicione të shërbimit civil janë të plotësuara përmes procedurave të konkurrimit;
- **7** pozicione të shërbimit civil janë **vakante**, bëhet fjalë për **2** pozicione të kategorisë së nivelit të mesëm drejtues; **3** pozicione të kategorisë së nivelit të ulët drejtues dhe **2** pozicione të kategorisë ekzekutive;
- **38** pozicione në shërbimin civil janë të plotësuara me akte të thjeshta emërimi, në kundërshtim me ligjin, pa zbatuar procedurën e konkurrimit. Ndarja në kategori për këto pozicione paraqitet si në vijim:
  - o 1 pozicion i kategorisë së nivelit të lartë drejtues (pozicioni Sekretar i Përgjithshëm);
  - o 2 pozicione të shërbimit civil të kategorisë së nivelit të mesëm drejtues;
  - o 9 pozicione të shërbimit civil të kategorisë së nivelit të ulët drejtues;
  - o 26 pozicione të shërbimit civil të kategorisë ekzekutive.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, në vijim, në përmbajtjen e këtij raporti do të analizohen në mënyrë të detajuar procedurat për plotësimin e pozicioneve të lira në shërbimin civil.

### **II. Plani vjetor i 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 pranimin për pozicionet e lira pjesë e shërbimit civil, në bazë të të cilave administrohet i gjithë procesi i plotësimit të pozicioneve në shërbimin civil.

Këto dispozita përcaktojnë se, institucionet e pavarura, në përgatitjen e planit vjetor të pranimin 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 Pranimin në Shërbimin Civil, viti 2021

Për vitin 2021, rezulton se, njësia përgjegjëse në institucionin Bashkia Bulqizë **nuk ka hartuar** planin e pranimin në përputhje me kërkesat e ligjit të shërbimit civil.

➤ Plani i Pranimin në Shërbimin Civil, viti 2022

Për vitin 2022, me aktin nr. 19/1 Prot., datë 03.02.2022 “Plani vjetor i rekrutimit në shërbimin civil nr.19 prot., datë 31.01.2022”, të Kryetarit, janë parashikuar për t’u zhvilluar procedurat e konkurrimit për **25** pozicione të lira të ndara sipas kategorive:

- **6** pozicione pune të kategorisë së nivelit të mesëm drejtues;
- **11** pozicione pune të kategorisë së nivelit të ulët drejtues;
- **8** pozicione pune të kategorisë ekzekutive.

Me urdhrin nr. 3257, (nr. 3257 prot.) datë 27.04.2022, të Kryetarit, është parashikuar që procedura për plotësimin e pozicioneve të lira në kategorinë e mesme drejtuese të jetë e hapur edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil, duke respektuar kuotën e pranimin prej 20% të numrit total të vendeve në çdo vit kalendarik.

Më tej, me urdhrin nr. 3257/1 prot., datë 27.04.2022, “Për shpallje vend i lirë pune në administratën e Bashkisë Bulqizë”, të Kryetarit, është urdhëruar publikimi i pozicioneve vakante, për tu plotësuar përmes procedurave të konkurrimit, në zbatim të planit vjetor të pranimin për vitin 2022.

➤ Plani i Pranimit në Shërbimin Civil, viti 2023

Për vitin 2023, me aktin nr. 2710, datë 31.05.2023, “*Plani vjetor i pranimeve në shërbimin civil për vitin 2023*”, të Kryetarit, janë parashikuar pozicionet e lira në institucion për t’u plotësuar përmes procedurave të konkurrimit, të ndara sipas kategorive për **61** pozicione:

- 5 pozicione pune të kategorisë së nivelit të mesëm drejtues;
- 20 pozicione pune të kategorisë së nivelit të ulët drejtues;
- 36 pozicione pune të kategorisë ekzekutive.

Me aktin nr. 2718 prot., datë 31.05.2023, është parashikuar që procedura për plotësimin e pozicioneve të lira në kategorinë e mesme drejtuese të jetë e hapur edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil, duke respektuar kuotën e pranimit prej 20% të numrit total të vendeve në çdo vit kalendarik.

Më tej, me aktin nr.2718/1, datë 31.05.2023, “*Për shpalljen vend i lirë pune në administratën e Bashkisë Bulqizë*”, të titullarit, është urdhëruar të shpallen për konkurrim **58** pozicione në shërbimin civil, të ndara në këto kategori:

- 5 pozicione pune të kategorisë së nivelit të mesëm drejtues;
- 18 pozicione pune të kategorisë së nivelit të ulët drejtues;
- 35 pozicione pune të kategorisë ekzekutive.

Me shkresën nr. 2718/2 prot., datë 31.05.2023, “*Njoftim për shpalljen e vendeve të lira pune...*”, të Kryetarit, janë dërguar për publikim pranë Agjencisë Kombëtare të Punësimit, pozicionet vakante të planifikuara në urdhrin nr. 2718/1 prot., datë 31.05.2023, të titullarit.

**Konstatim:** Në lidhje me sa më sipër, konstatohet se, njësia përgjegjëse **nuk ka respektuar detyrimin ligjor** për përgatitjen e planit të nevojave për rekrutim **për vitin 2021**, në përputhje me përcaktimet e nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar si dhe Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*”, në të cilën përcaktohet shprehimisht se ...”*Njësitë e qeverisjes vendore, jo më vonë se muaji shkurt, miratojnë planet e veta të pranimeve vjetore*”...

Kjo paligjshmëri është rregulluar në vijim, pasi për vitin 2022 dhe vitin 2023, në respektim të kërkesave ligjore është miratuar plani i pranimit në shërbimin civil për vitin respektiv, duke e shoqëruar edhe me aktin e Kryetarit për dërgimin për publikim të pozicioneve vakante, pranë AKPA-së.

**III. Plotësimi i pozicioneve të lira në shërbimin civil në nivelin ekzekutiv, nivelin e ulët, të mesëm drejtues dhe nivelin e lartë drejtues, nëpërmjet konkurrimit dhe si janë respektuar kërkesat e nenit 22, 25, 26 dhe 32, të Ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në lidhje me fazat e këtij procesi.**

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 konkurrimit dhe njësia përgjegjëse për realizimin e procedurave të konkurrimit, është njësia e burimeve njerëzore të institucionit.

Për sa më sipër, grupi i punës verifikoi emërimet në pozicionet e shërbimit civil nëpërmjet procedurave të konkurrimit të hapur, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë të kryera në momentin e mbikëqyrjes.

### **III.1 Plotësimi i pozicioneve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së pranimit në shërbimin civil për periudhën 2021 - 2023**

Rezulton se për plotësimin e të gjitha pozicioneve të lira, në të gjitha kategoritë, pavarësisht se, këto pozicione janë publikuar në shpallje të ndryshme, është **zhvilluar një procedurë e vetme konkurrimi për plotësimin e tyre**, fakt ky i provuar nga aktet e administruara në dosjen e procedurës së konkurrimit.

#### **❖ Konkurrimi në nivelin ekzekutiv:**

Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë ekzekutive në shërbimin 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 pranimin 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 pranimin në shërbimin civil* në kategorinë ekzekutive.

Nga analiza e të dhënave të administruara rezulton se, për periudhën objekt kontrolli, vetëm për vitin 2023 janë zhvilluar 8 procedura konkurrimi për pozicionet e punës që i përkasin kategorisë ekzekutive “*Specialist, Inspektor dhe Administrator*”, të shpallura me shkresën nr. 2718/2 prot., datë 31.5.2023, të Kryetarit, për plotësimin e 9 pozicioneve në këtë kategori, ku janë emëruar në pozicionet përkatëse punonjësit:

1. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/8 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, është emëruar “*Specialist Protokoll*”, në Sektorin Protokoll-Arkivës;
2. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/10 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, është emëruar “*Specialist Prokurimesh*”, në Sektorin Juridik dhe Prokurimeve Publike;
3. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/9 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, është emëruar “*Specialist Pagash*”, në Sektorin e Buxhetit;

4. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/11 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, është emëruar “*Administrator Shoqëror*”, në Drejtorinë e Kujdesit Social dhe Ndhmës Ekonomike;
5. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/12 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, është emëruar “*Specialist i Kontrollit në Terren*”, në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore;
6. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/13 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, është emëruar “*Specialist i Kontrollit në Terren*”, në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore;
7. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/14 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, është emëruar “*Specialist Veterinar*”, për Bashkinë Bulqizë dhe Njësi Administrative të saj në Drejtorinë e Bujqësisë/Blektorisë dhe Shërbimeve Veterinare;
8. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/15 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, është emëruar “*Inspektor i Mbrojtjes së Territorit (IMT)*”, në Bashkinë Bulqizë;
9. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/16 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, është emëruar “*Specilaist për Sistemin /Leje dhe Topografi*”, në Drejtorinë e Planifikimit, Zhvillimit dhe Kontrollit të Territorit /Pronave dhe Emergjencave Civile.

❖ Konkurrimet e zhvilluara për nivelin e ulët dhe të mesëm drejtues:

Rregullat procedurale të konkurrimit për të plotësuar pozicionet e punës në nivelin e ulët dhe të mesëm drejtues, (*lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë*), janë të parashikuara në nenet 25 dhe 26, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe Vendimin nr.242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”.

Sipas përcaktimeve të mësipërme ligjore, edhe për këtë procedurë plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, bëhet së pari, nga nëpunësit civil të së njëjtës kategori, nëpërmjet *procedurës së lëvizjes paralele*, e nëse me anën e kësaj procedure pozicionet e lira nuk plotësohen, atëherë vijon procedura për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, me *procedurën konkurruese ngritje në detyrë*.

Ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në pikën 4, të nenit 26, parashikon se, procedura e plotësimit të vendeve të lira për kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese mund të jetë e hapur edhe për kandidatë të tjerë, nga jashtë shërbimit civil, që plotësojnë kushtet dhe kërkesat për vendin/vendet e lira. Në çdo rast plotësimi i vendeve të lira në këtë kategori nuk mund të kalojë 20% të numrit total të vendeve në çdo vit kalendarik.

Nëpërmjet këtij rregulli përjashtues, një numër i kufizuar pozicioneve të cilat normalisht do të ishin të hapura për konkurrim vetëm për nëpunësit civil, hapen edhe për kandidatë nga jashtë, nëse procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë rezultojnë pa fitues. Ky numër duhet specifikuar qartë në planin e rekrutimit, nëse vlerësohet nga titullari që kjo procedurë duhet të aplikohet.

Nga analiza e të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të mbikëqyrjes, rezulton se, për periudhën objekt mbikëqyrjeje Janar 2021 - Dhjetor 2023, nga njësia përgjegjëse e institucionit të Bashkisë Bulqizë, janë shpallur **11** pozicione pune të kategorisë së nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, për të cilat është zbatuar procedura e ngritjes në detyrë.

Për vitin 2022, me shkresën nr. 3257/2 prot., datë 27.4.2022, të Kryetarit, janë shpallur këto pozicione të lira në kategorinë në fjalë, për tu plotësuar përmes procedurës së konkurrimit:

- “Drejtor i Drejtorisë së Ndhmës Ekonomike dhe Shërbimit Social”, ku është emëruar punonjësi \*\*\*\*\*;
- “Drejtor i Drejtorisë së Arsimit, Kulturës, Rinisë, Sportit, BE, Turizëm dhe Mjedisit”, ku është emëruar punonjësja \*\*\*\*\*;
- “Drejtor i Drejtorisë së Këshillimit për Grantet Bujqësore, Blegtorale dhe Shërbimet Veterinare”, ku është emëruar punonjësi \*\*\*\*\*;
- “Përgjegjës në Sektorin e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore”, ku është emëruar punonjësi \*\*\*\*\*;

Ndërsa, për vitin 2023, me shkresën nr. 2718/2 prot., datë 31.5.2023, të Kryetarit, janë shpallur këto pozicione të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, për tu plotësuar përmes procedurës së konkurrimit:

- “Drejtor i Drejtorisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike”, ku është emëruar punonjësi \*\*\*\*\*;
- “Drejtor në Drejtorinë e Shërbimeve Utilitare e Komunitare”, ku është emëruar punonjësi \*\*\*\*\*;
- “Përgjegjës në Sektorin e Auditimit të Brendshëm”, ku është emëruar punonjësja \*\*\*\*\*;
- “Përgjegjës në Sektorin e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit”, ku është emëruar punonjësja \*\*\*\*\*;
- “Përgjegjës në Sektorin e Buxhetit”, ku është emëruar punonjësja \*\*\*\*\*;
- “Përgjegjës në Sektorin e Drejtorisë së Monitorimit të Pyjeve”, ku është emëruar emëruar punonjësi \*\*\*\*\*;
- “Kryeinspektor i IMT”, ku është emëruar punonjësi \*\*\*\*\*.

Grupi i punës, verifikoi në mënyrë të hollësishme të gjithë hapat proceduralë që ka ndjekur institucioni i mbikëqyrur, për menaxhimin e procesit të konkurrimit, për plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil, nga ku rezultuan problematikat si më poshtë vijon:

- ✓ Në të gjitha rastet, është dërguar shkresa për publikimin e të gjitha pozicioneve, në përmbajtjen e së cilës janë evidentuar edhe shpalljet për çdo pozicion pune, në portalin “Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive”, respektivisht për vitet 2022 dhe 2023, me shkresat: nr. 3257/2 prot., datë 27.04.2022, të Kryetarit dhe nr.2718/2 prot., datë 31.5.2023, të Kryetarit, duke përcaktuar pozicionet e lira të punës, për të cilin do të zhvillohet konkurrimi; përshkrimin përgjithësues të pozicionit të punës; kriteret e përgjithshme; kërkesat specifike të pranimit në shërbimin civil (*arsimi i lartë përkatës*); dokumentacionin që do të paraqitet; datën për paraqitjen e aplikimit; mënyrën e vlerësimit dhe njohuritë, aftësitë apo cilësitë që do të vlerësohen në konkurrim, ç`ka është në përputhje me ligjin, por në këtë moment, problemi qëndron se, në shpalljen e pozicionit të punës për konkurrim, është përcaktuar edhe fisuesi (*ashtu si do të analizohet në vijim të këtij materiali*).

- ✓ Rezulton se data për shpalljen e rezultateve pas verifikimit paraprak dhe verifikimit përfundimtar të kandidatëve, si dhe data e konkurrimit **nuk janë përcaktuar** në shpalljen e publikuar për secilin pozicion tek të gjitha shpalljet e pozicioneve vakante.
- ✓ Referuar dokumentacionit të administruar në dosjen e konkurrimit **nuk provohet nëse shpallja** është publikuar edhe në faqen zyrtare të institucionit dhe në stendat e informimit të publikut të vendosura në bashki.

Njësia përgjegjëse, në respektim të afateve të përcaktuara në VKM nr. 243, datë 18.03.2015, e ndryshuar dhe VKM-në nr. 242, datë 18.03.2015, e ndryshuar, **duhet të përcaktojë datat për secilën fazë të procedurës së konkurrimit**, duke u kujdesur që ato të publikohen, me qëllim që ti bëhen të njohura të gjithë kandidatëve pjesëmarrës në një procedurë konkurrimi, në respektim të parimit të shanseve të barabarta, të normuar në legjislacionin e shërbimit civil.

- ✓ Me shkresën nr. 3257/9 prot., datë 4.6.2022 dhe me shkresën nr. 2718/2 prot., datë 3.7.2023, “*Deklaratë për vlerësimin e paanshmërisë së anëtarëve të Komitetit*”, të Kryetarit, janë përcaktuar pesë anëtarët e Komitetit, nga radhët e nëpunësve të institucionit, ndërsa në cilësinë e **dy ekspertëve të fushës, anëtarë të Komitetit janë punonjës të institucioneve në varësi të bashkisë Bulqizë**.

Konstatohet se, **mungon urdhëri** i titullarit të institucionit, për ngritjen e Komitetit në varësi të procedurës së konkurrimit, sipas dokumentacioni është **ngritur një Komiteti** i cili ka luajtur **rolin e KPP-së, KBLP-së ose KPND-së**, sipas procedurës së konkurrimit të zhvilluar, pasi, vërtet shpalljet e pozicioneve vakante janë të ndryshme, por **procedura e konkurrimit është kryer e përbashkët në secilin vit**, për të gjitha pozicionet, **pavarësisht kategorisë së tyre**.

Pra, për vitin 2022 dhe për vitin **2023 janë zhvilluar vetëm dy procedura konkurrimi, për të gjitha pozicionet vakante të evidentuara më lart**.

Sa i takon përbërjes së Komitetit ai ka pasur 3 përfaqësues të institucionit dhe 2 ekspertët të fushës të cilët janë po ashtu, punonjës të institucioneve në Bashkinë Bulqizë, si psh. punonjës të spitalit Bulqizë ose të OSSH dhe jo ekspertë të jashtëm të fushës së vlerësimit të pozicionit që zhvillohet procedura konkurruese, ashtu sikurse përcaktohet në kreun III, pikat 3, 5, 6, 7, 8, të VKM-së nr.243, datë 18.3.2015, e ndryshuar, si dhe në kreun III, pikat 7, 8, 10, 11 të VKM-së nr. 242, datë 18.3.2015, e ndryshuar.

Referuar dispozitave ligjore të sipërcituara, ekspertët duhet të zgjidhen nga njësia përgjegjëse, për secilën KPP ose KPND, duke pasur në konsideratë karakteristikat e secilit grup pozicionesh, për të cilët do të zhvillohet procedura e konkurrimit.

Ata zgjidhen nga **pedagogët e universiteteve** apo institucioneve të tjera të arsimit të lartë, **ekspertët e licencuar të fushave të ndryshme** apo **ekspertët që vijnë nga profesionet e rregulluara** dhe që kanë të paktën 5 (pesë) vjet eksperiencë në atë pozicion pune/profesion.



Në përfundim të sa u evidentua më sipër, arrijmë në konkluzionin se përbërja e Komitetit në të gjitha rastet **nuk është** në përputhje me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil, pasi në përbërje të tij duhet të jenë 2 ekspertë të fushës të zgjedhur sipas kërkesave të përcaktuara në aktet nënligjore të analizuara më sipër.

Në këto kushte, nisur nga fakti se, ky organizëm është ai që vlerëson me pikë kandidatët pjesëmarrës në procedurë konkurrimi, duke pasur rol vendimtar në shpalljen e kandidatit fitues, procsi **nuk është kryer në përputhje me kërkesat e ligjit.**

Njësia përgjegjëse, referuar kategorisë së pozicione të lira që janë shpallur për konkurrim, ashtu sikurse përcaktohet në shpallje, duhet të ngrejë Komitetin përkatës të pranimit, apo Komisionin Përkatës, sipas rastit, pasi duke ju referuar kërkesave të VKM-së nr. 243, datë 18.03.2015, e ndryshuar dhe VKM-së nr. 242, datë 18.03.2015, e ndryshuar, nuk mund të jetë i njëjti organ për pranimin, lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë. Sipas legjislacionit që rregullon këtë institut të ligjit, përbërja e këtyre organeve është e ndryshme dhe konkrete, e diktuar nga pozicioni që shpallet.

Në këto kushte, **procedura e konkurrimit për plotësimin e të gjitha pozicioneve të evidentuara më sipër, është kryer në shkelje flagrante të dispozitave të ligjit të shërbimit civil.**

- ✓ Sa i përket fazës të verifikimit paraprak, **në dosjen e konkurrimit nuk gjendet asnjë akt që të provojë verifikimin e kandidatëve në këtë fazë të konkurrimit, e më pas publikimin pranë AKPA-së dhe në faqen zyrtare të institucionit.**

Në zbatim të kreut III, pikat 1 dhe 2, të VKM-së nr. 243, datë 18.3.2015 dhe pika 21, e VKM-së nr. 242, datë 18.3.2015, e ndryshuar, përcaktohet se, konkurrimi zhvillohet në dy faza:

- a) Verifikimi paraprak, i cili ka për qëllim të verifikojë nëse kandidatët plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe ato të veçanta, të përcaktuara në shpalljen për konkurrim;
- b) Vlerësimi i kandidatëve.

Faza e parë, ajo e verifikimit paraprak të kandidatëve, kryhet nga njësia përgjegjëse, në bazë të dokumentacionit të paraqitur, jo më vonë se 16 (gjashtëmbëdhjetë) ditë kalendarike nga data e mbylljes së pranimit të tyre. Pasi bën verifikimin paraprak të kandidatëve, që përmbushin kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta, të përcaktuara në shpalljen për konkurrim, kandidatët që plotësojnë kriteret listohen sipas rendit alfabetik, dhe lista publikohet pranë AKPA-së, në faqen zyrtare të institucionit dhe në stendat e informimit.

Sa më sipër, në kushtet kur njësia përgjegjëse, nuk i ka zbatuar drejt në praktikë kërkesat e ligjit, duke mos **përmbushur në këtë mënyrë edhe detyrat e përcaktuara** qartësisht në aktet nënligjore që normojnë institutin e rekrutimit, është e domosdoshme që punonjësit e kësaj **njësie të marrin pjesë në trajnimet e zhvilluara nga ASPA**, në lidhje me këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil.

- ✓ Kandidatët e kualifikuar, **i janë nënshtruar testimin me shkrim dhe intervistës së strukturuar me gojë**, sipas një procedure që në asnjë moment nuk bazohet në rregullimet ligjore për këtë proces. Rezulton se nuk ka një datë të testimin të publikuar paraprakisht për tu njohur nga kandidatët, e për më tepër, **për të gjithë pozicionet e lira, pavarësisht kategorisë në shërbimin civil dhe fushës së testimin**, është zhvilluar **një testim me shkrim dhe një intervistë e strukturuar me gojë**, provuar ky fakt, me procesverbalet e prezencës së kandidatëve në testimin me shkrim dhe atë me gojë.
- ✓ Në dosjen e konkurrimit, e përbashkët për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, **nuk gjenden të administruara** teza e testimin me shkrim; testi i plotësuar nga kandidatët; çelsi i zgjidhjeve; si dhe pyetjet e intervistës së strukturuar me gojë.
- ✓ Vlerësimet e kandidatëve nga Komiteti, për fazën e testimin me shkrim dhe fazën intervistës së strukturuar me gojë **janë kryer në një procesverbal të përbashkët**, ku kanë nënshkruar të gjithë anëtarët e Komitetit, duke mos ndjekur kërkesat e parashikuara në kreun IV, “Konkurrimi”, të VKM-së nr. 243, datë 18.03.20215, e ndryshuar, e cila përcakton se, kandidatët vlerësohen në testimin me shkrim, nesë kalojnë pragun e mbi 30 pikëve, kalojnë në fazën e vlerësimit të jetëshkrimit dhe vetëm nesë kalojnë pragun e 45 pikëve në këtë fazë të vlerësimit (*me shkrim + jetëshkrimi*), kalojnë në intervistën e strukturuar me gojë.

Referuar dokumentacionit të administruar në dosjen e konkurrimit kjo praktikë është ndjekur, pasi të dy testimet, ai me shkrim dhe me gojë janë kryer brenda të njëjtës ditë, për të gjitha pozicionet e lira të shpallura.

Në përfundim të vlerësimit, Komiteti ka hartuar një raport për rezultatin e procedurës së konkurrimit në shërbimin civil duke renditur kandidatët fitues për të gjitha pozicionet.

- ✓ Pasi është shpallur lista e fituesve, në portalin AKPA është dërguar me shkresë zyrtare të Kryetarit, për publikim emri i kandidatëve fitues për të gjitha pozicionet e shpallura.

Mirëpo, nga këqyrja e formularit të shpalljes së pozicioneve të lira, në të gjitha kategoritë e shërbimit civil, konstatohet se, në këto formularë **janë përcaktuar prapakisht emrat e kandidatëve fitues për secilin pozicion**, çka do të thotë se, e gjithë procedura e konkurrimit për plotësimin e pozicionit vakant, **është kryer fiktivisht** dhe nuk është rezultat i një procedure konkurrimit të drejtë, të paanshme, ku kandidati ka rezultuar fitues në bazë të meritës, pas një vlerësimi objektiv të kryer nga ana e anëtarëve të Komitetit apo Komisionit, sipas rastit.

- ✓ Nga këqyrja e dokumentacionit të procedurave të konkurrimit, në këtë institucion, rezultoi që në të gjitha procedurat e konkurrimit, nuk ka pasur kandidatë fitues të pa emëruar dhe për pasojë nuk ka pasur kandidatë që të jenë në listë pritje për emërim, **pra praktikisht lista fituese nuk funksionon**.

**Konkluzion:** Nga sa u analizua më sipër, rezulton se, gjatë realizimit të procedurave të konkurrimit, për plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil, të evidentuara në këtë pjesë të

materialit, të zhvilluara gjatë vitit 2022 dhe 2023, janë evidentuar veprime në kundërshtim të hapur dhe flagrant me dispozitat e legjislacionit të shërbimit civil lidhur me:

- a) kompetencën e organit publik;
- b) procedurën e ngritjes së tij;
- c) formën ose elementë të tjerë të detyrueshëm të aktit,

në secilën fazë të konkurrimit, ashtu sikurse është evidentuar në material. Këto shkelje referuar nenit 108, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, **sjellin pavlefshmëri absolute të akteve të nxjerra gjatë këtyre procedurave të konkurrimit**, si rrjedhim, këto akte nuk sjellin asnjë pasojë juridike, (neni 110, i KPrA).

Në këto kushte, në zbatim të nenit 111, të Kodit të Procedurave Administrative, vetë organi publik, që ka nxjerrë aktin, ka detyrimin të konstatojë pavlefshmërinë absolute të aktit administrativ.

Sa më lart, vetë Kryetari i Bashkisë dhe njësia përgjegjëse, duhet të konstatojnë pavlefshmërinë absolute të aktit të emërimit të punonjësve, në pozicionet e punës të evidentuara më poshtë, si akte të nxjerra në përfundim të procedurave të pavlefshme të konkurrimit, për vitin 2022 dhe vitin 2023.

- Për vitin 2022 për punonjësit e emëruar me aktet përkatëse:

1. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 225 prot., datë 17.6.2022, të njësisë përgjegjëse, emëruar “Drejtor i Drejtorisë së Këshillimit për Grantet Bujqësore, Blegtorale dhe Shërbimet Veterinare”;
2. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 224 prot., datë 17.6.2022, të Sekretarit të Përgjithshëm, emëruar “Përgjegjës në Sektorin e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore”.

- Për vitin 2023 për punonjësit e emëruar me aktet përkatëse:

1. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/1 prot., datë 4.7.2023, të Kryetarit, emëruar “Drejtor i Drejtorisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike”;
2. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/2 prot., datë 4.7.2023, të Kryetarit, emëruar “Drejtor në Drejtorinë e Shërbimeve Utilitare e Komunitare”;
3. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/3 prot., datë 4.7.2023, të Kryetarit, emëruar “Përgjegjës në Sektorin e Auditimit të Brendshëm”;
4. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/5 prot., datë 4.7.2023, të Kryetarit, emëruar “Përgjegjës në Sektorin e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit”;
5. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/6 prot., datë 4.7.2023, të Kryetarit, emëruar “Përgjegjës në Sektorin e Buxhetit”;
6. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/1 prot., datë 4.7.2023, të Kryetarit, emëruar “Përgjegjës në Sektorin e Drejtorisë së Monitorimit të Pyjeve”;
7. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/8 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, emëruar “Specialist Protokoll”, në Sektorin Protokoll-Arshiv;
8. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/10 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, emëruar “Specialist Prokurimesh”, në Sektorin Juridik dhe Prokurimeve Publike;
9. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/9 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, emëruar “Specialist Pagash”, në Sektorin e Buxhetit;

10. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/11 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, emëruar “*Administrator Shoqëror*”, në Drejtorinë e Kujdesit Social dhe Ndhmës Ekonomike;
11. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/12 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, emëruar “*Specialist i Kontrollit në Terren*”, në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore;
12. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/13 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, emëruar “*Specialist i Kontrollit në Terren*”, në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore;
13. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/14 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, emëruar “*Specialist Veterinar*”, për Bashkinë Bulqizë dhe Njësive Administrative të saj në Drejtorinë e Bujqësisë/Blektorisë dhe Shërbimeve Veterinare;
14. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/16 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, emëruar “*Specialist për Sistemin /Leje dhe Topografi*”, në Drejtorinë e Planifikimit, Zhvillimit dhe Kontrollit të Territorit /Pronave dhe Emergjencave Civile.

Sa i takon, pozicioneve të punës “*Specialist Protokolli*”; “*Inspektor i Mbrojtjes së Territorit (IMT)*”; si dhe “*Kryeinspektor i IMT*”, këto pozicione pune janë trajtuar në strukturën e institucionit Bashkia Bulqizë, si pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në kundërshtim me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil.

Pas analizës dhe miratimit të strukturës së re, nga ana e zyrtarëve të ngarkuar nga ligji me këtë proces, ashtu sikurse është trajtuar në këtë material, këto pozicione pune duhet të dalin nga shërbimi civil dhe punonjësit e emëruar në këto pozicione pune, duhet të vijojnë marrëdhënien e punësimit sipas dispozitave të Kodit të Punës.

Nga ana e institucionit, duhet të merren masa konkrete për regjistrimin e punonjësve të Drejtorisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, në trajnimet e zhvilluara nga ASPA, për të thelluar njohuritë në fushën e legjislacionit të shërbimit civil.

Në kushtet kur, njësitë e vetëqeverisjes vendore në zbatim të aktit nënligjor që ka ndryshuar kufijtë e pagave të punonjësve, si edhe në zbatim të orientimeve të dhëna nga Ministri i Shtetit për Pushtetin Vendor, për riorganizimin e strukturës së institucionit, do të kalojnë në proces të thellë ristrukturimi, lind nevoja që nga ana e zyrtarëve të përfshirë në këtë proces, të rivlerësohen edhe një herë pozicionet e shërbimit civil, duke vlerësuar detyrat dhe funksionet e tyre, me qëllim klasifikimin në shërbimin civil të atyre pozicioneve që plotësojnë kërkesat specifike ligjore.

Pas kësaj faze, njësia përgjegjëse, duhet të shpallë procedurat e konkurrimit për plotësimin e pozicioneve vakante duke respektuar rregullat e përcaktuara në ligjin nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, Vendimin nr. 242, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët drejtuese dhe të mesme drejtuese*”, Vendimin nr. 243, datë 18.3.2015, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, i ndryshuar, si dhe Udhëzimin 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*”, të cilit duhet ti referohet për analogji.

### III/1.a. Respektimi i kërkesave të ligjit dhe procedurës gjatë përmbushjes së periudhës së provës.

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 9 procedura konkurrimi për nivelin ekzekutiv, të cilat, për shkak të parregullsive të theksuara në kryerjen e tyre duhet të deklarohen si veprime administrative absolutisht të pavlefshme, e për pasojë të gjitha aktet që materializojnë këto praktika duhet të deklarohen absolutisht të pavlefshme nga organi që i ka nxjerrë.

Punonjësit që janë përfshirë në këto procese, në nivelin ekzekutiv janë:

1. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/8 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, është emëruar “*Specialist Protokoll*”, në Sektorin Protokoll-Arshiv;
2. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/10 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, është emëruar “*Specialist Prokurimesh*”, në Sektorin Juridik dhe Prokurimeve Publike;
3. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/9 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, është emëruar “*Specialist Pagash*”, në Sektorin e Buxhetit;
4. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/11 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, është emëruar “*Administrator Shoqëror*”, në Drejtorinë e Kujdesit Social dhe Ndihmës Ekonomike;
5. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/12 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, është emëruar “*Specialist i Kontrollit në Terren*”, në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore;
6. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/13 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, është emëruar “*Specialist i Kontrollit në Terren*”, në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore;
7. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/14 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, është emëruar “*Specialist Veterinar*”, për Bashkinë Bulqizë dhe Njësive Administrative të saj në Drejtorinë e Bujqësisë/Blektorisë dhe Shërbimeve Veterinare;
8. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/15 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, është emëruar “*Inspektor i Mbrojtës së Territorit (IMT)*”, në Bashkinë Bulqizë;
9. \*\*\*\*\*, me aktin nr. 193/16 prot., datë 04.07.2023, të Kryetarit, është emëruar “*Specilaist për Sistemin /Leje dhe Topografi*”, në Drejtorinë e Planifikimit, Zhvillimit dhe Kontrollit të Territorit /Pronave dhe Emergjencave Civile.

**Konkluzion:** Duke qenë se, procedurat e konkurrimit për plotësimin e këtyre pozicioneve të kategorisë ekzekutive janë kryer në kundërshtim të hapur me kërkesat e ligjit dhe procedurat përkatëse, ashtu sikurse u analizua në rubrikën përkatëse të materialit, ç`ka përbën shkak për pavlefshmerinë absolute të tyre, nuk ndodhemi në kushtet ligjore që këta punonjës të përfitojnë statusin e nëpunësit civil. Si rrjedhim, këta punonjës nuk konsiderohen në periudhë prove.

#### IV. Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të cilat rezultojnë të jenë të plotësuara me emërimë në kundërshtim me ligjin.

Bazuar në strukturën dhe organikën që është në fuqi në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, në Bashkinë Bulqizë rezultojnë të jenë **të zëna me emërimë të përkohshme, në kundërshtim me ligjin, 38 pozicione të shërbimit civil**. Konkretisht, bëhet fjalë për **26** pozicione të nivelit ekzekutiv, **9** pozicione të nivelit të ulët drejtues, **2** pozicione të nivelit të mesëm drejtues dhe **1** pozicion të nivelit të lartë drejtues, me aktet si më poshtë:

1. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Sekretar i Përgjithshëm*”, me vendimin nr. 63, datë 20.3.2024, të Kryetarit;
2. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Koordinatorë në Sektorin e Integritit Europian dhe Ndihmës së Huaj*”, me vendimin nr. 61, datë 12.3.2024, të Kryetarit;
3. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Specialiste Koordinimi dhe Donatorëve*”, me vendimin nr. 205, datë 18.07.2023, të Kryetarit;
4. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Specialiste Koordinimi dhe Donatoreve*”, me vendimin nr.266, datë 12.09.2023 të Kryetarit;
5. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Specialiste e Protokoll Arkivës*”, me vendimin nr. 393, datë 11.12.2020, të Kryetarit;
6. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Përgjegjës në Sektorin Juridik dhe Prokurimet Publike*”, me vendimin nr. 308, datë 2.10.2023, të Kryetarit;
7. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Specialist Prokurimesh*”, me vendimin nr. 351, datë 24.10.2023, të Kryetarit;
8. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Specialist Prokurimesh*”, me vendimin nr. 352, datë 24.10.2023, të Kryetarit;
9. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Koordinatorë Performance dhe Specialiste Buxheti*”, me vendimin nr. 51, datë 11.1.2023, të Kryetarit;
10. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Përgjegjës në Sektorin e Kontrollit në Terren*”, me vendimin nr. 337, datë 20.10.2023, të Kryetarit;
11. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Specialist i Planifikimit të Territorit*”, me vendimin nr.251, datë 4.9.2023, të Kryetarit;
12. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Specialist i Këshillimit të Shërbimeve Bujqësore dhe Blektoriale*”, me vendimin nr. 146, datë 15.5.2023, të Kryetarit;
13. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Specialist i Bujqësisë dhe Mbrojtjes së Tokës*”, me vendimin nr. 207, datë 19.11.2019, të Kryetarit;
14. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Specialist për Inspektimin e Mbrojtjes së Konsumatorit*”, me vendimin nr. 57, datë 3.1.2023, të Kryetarit;
15. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Përgjegjës në Sektori*”, Drejtoria e Bujqësisë, Blektorisë dhe Shërbimeve Veterinare, me vendimin nr. 47, datë 11.1.2023, të Kryetarit;
16. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Specialist për Inspektimin e Mbrojtjes së Konsumatorit*”, me vendimin nr. 213, datë 2.12.2019, të Kryetarit;
17. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Inspektore e Mbrojtjes së Konsumatorit*”, me vendimin nr. 141, datë 4.5.2023, të Kryetarit;
18. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “*Përgjegjës në Sektorin e Pronave*”, me vendimin nr. 28, datë 2.2.2022, të Kryetarit;

19. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Kontrollit në Terren”, me vendimin nr.310, datë 02.10.2023, të Kryetarit;
20. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Specialist i Kontrollit në Terren”, me vendimin nr. 243, datë 6.8.2021, të Kryetarit;
21. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Drejtor në Drejtorinë e Kujdesit Social dhe Ndhmës Ekonomike”, me vendimin nr. 287, datë 21.9.2023, të Kryetarit;
22. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Kujdesit Social dhe Ndhmës Ekonomike”, me vendimin nr. 309, datë 2.10.2023, të Kryetarit;
23. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Fëmijëve me Aftësi të Kufizuar”, me vendimin nr. 231, datë 1.8.2023, të Kryetarit;
24. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Specialist për Fëmijët me Aftësi të Kufizuar”, me vendimin nr. 172, datë 25.5.2022, të Kryetarit;
25. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Specialist për Fëmijët me Aftësi të Kufizuar”, me vendimin nr. 129, datë 26.5.2021, të Kryetarit;
26. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Specialist për Fëmijët me Aftësi të Kufizuar”, me vendimin nr.154/1, datë 4.10.2018, të Kryetarit;
27. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Specialist për Fëmijët me Aftësi të Kufizuar”, me vendimin nr. 165, datë 15.10.2019, të Kryetarit;
28. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Specialist i Administrimit të Mbrojtjes së Fondit Pyjor”, me vendimin nr. 47/1, datë 1.3.2021, të Kryetarit;
29. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Specialist i Administrimit të Mbrojtjes së Fondit Pyjor”, me vendimin nr. 49, datë 16.4.2019, të Kryetarit;
30. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Drejtor në Drejtorinë e Arsimit, Trashigimisë Kulturore, Rinisë dhe Sporteve”, me vendimin nr. 45, datë 26.2.2024, të Kryetarit;
31. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Specialiste e Arsimit, Rinisë dhe Sporteve”, me vendimin nr.262, datë 11.9.2023, të Kryetarit;
32. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Specialiste e Arsimit, Rinisë dhe Sporteve”, me vendimin nr.403, datë 5.12.2023, të Kryetarit;
33. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Specialist për Menaxhimin e Aktiviteteve në Qendrën Kulturore”, me vendimin nr. 161, datë 9.10.2019, të Kryetarit;
34. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Emergjencave Civile”, me vendimin nr. 286, datë 20.09.2023, të Kryetarit;
35. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Specialist i Emergjencave Civile”, me vendimin nr. 292, datë 28.9.2023, të Kryetarit;
36. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Specialist i Emergjencave Civile”;
37. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Koordinatorit Evropian dhe Ndhmës së Huaj”, me vendimin nr. 61, datë 12.3.2024, të Kryetarit;
38. \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin “Jurist”, në Drejtorinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike”, me vendimin nr. 269, datë 17.9.2021, të Kryetarit.

Sa më sipër, **konstatohet se**, në institucionin e Bashkisë Bulqizë, në **38 raste**, në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës nëpërmjet akteve të emërimit të përkohshëm, në kundërshtim me kërkesat e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duke mos respektuar procedurat e rekrutimit.

Aktet e emërimit të evidentuara më sipër, si në rastin e administratës së bashkisë, ashtu edhe të njësive administrative, kanë 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, në bazë të nenit 22, 23, 25 dhe 26 të tij, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimi. Çdo emërim që bëhet në kundërshtim me këtë rregull, është absolutisht i pavlefshëm.

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

Për më tepër, ndalimi i emërimit në kundërshtim me procedurën, në nivelin ekzekutiv, është theksuar shprehimisht në pikën 4, të nenit 23, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për të mos lejuar subjektivitet apo keqinterpretime në implementimin e kësaj dispozite në praktikë.

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 Bulqizë, duhet të konstatojë në këto veprime administrative, ekzistencën e rasteve të parashikuara në nenin 108, të ligjit si më lart, dhe në bazë të pikës 1, të nenit 113, të po këtij ligji, të konstatojë pavlefshmërinë absolute të këtyre akteve dhe të rregullojë pasojat duke ndërprerë marrëdhënien e punës të lidhur në kundërshtim me procedurat ligjore dhe më tej, duke i shpallur si të lira këto pozicione, për t’u plotësuar në përputhje me ligjin për nëpunësin civil.

\*

\*       \*

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, përgjegjësiave 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 (*eprori 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.

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.

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.

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.

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.

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.

Pasi të përmbyllet procesi i vlerësimit dhe klasifikimit të pozicioneve të shërbimit civil, Kryetari i Bashkisë Bulqizë, 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.

Pozicionet në fjalë, duhet të plotësohen me anën e procedurave të konkurrimit të hapur, sipas përcaktimeve të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore dalë për zbatim të tij, apo nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele dhe të ngritjes në detyrë.

Njësia përgjegjëse, gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit, duhet të kujdeset të përmbushë rregullat e përcaktuara në kreun IV *“Pranimi në shërbim civil”*, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, vendimin nr. 242, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave *“Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”* dhe vendimin nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave *“Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”*, si dhe udhëzimin 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”, të cilit duhet ti referohet për analogji.

Duke u nisur nga rrethanat e evidentuara më sipër, njësia përgjegjëse duhet të kujdeset që të realizojë procedurat e rekrutimit në grup, në nivelin ekzekutiv, duke pasur në vëmendje pikën 8, të nenit 19, të ligjit për nëpunësin civil, e cila i klasifikon pozicionet e punës në grupet e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm dhe grupet e pozicioneve të administrimit posaçëm.

## **V. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.**

Përsa i përket përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit gjatë periudhës objekt mbikëqyrje, në bashkinë Bulqizë, rezulton se kanë përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil, punonjësit e evidentuar si më poshtë:

### **- Për shkak të dorëheqjes:**

1. \*\*\*\*\*, me detyrë “*Specialist, në Drejtorinë e Arsimit, Kulturës, Turizmit, Rinisë, Sportit, TIK, BE, Mjedisit*”, në Bashkinë Bulqizë, me vendimin nr. 312, datë 3.10.2023, “*Miratim Dorëheqje*”, të Kryetarit, është miratuar dorëheqja në mbështetje të **kërkesës së tij**, datë 2.10.2023.
2. \*\*\*\*\*, me detyrë “*Drejtor, në Drejtorinë e Arsimit, Kulturës, Turizmit, Rinisë, Sportit, TIK, BE dhe Mjedisit*”, në Bashkinë Bulqizë, me vendimin nr. 251, datë 6.9.2023, “*Miratim Dorëheqje*”, të Kryetarit, është miratuar dorëheqja në mbështetje të **kërkesës së saj**, e protokolluar me nr. 4389 prot., datë 6.9.2023.
3. \*\*\*\*\*, me detyrë “*Specialist, në Drejtorinë e Financës*”, me vendimin nr. 71, datë 6.2.2023, “*Miratim Dorëheqje*”, të Kryetarit, është miratuar dorëheqja, në mbështetje të **kërkesës së tij**, e protokolluar me nr. 675 prot., datë 6.2.2023.
4. \*\*\*\*\*, me detyrë “*Drejtor, në Drejtorinë e Administrimit të Pyjeve*”, me vendimin nr.70 prot., datë 06.02.2023, “*Miratim Dorëheqje*”, të Kryetarit, është miratuar dorëheqja në mbështetje të **kërkesës së tij**, protokolluar me nr. 674 prot., datë 6.2.2023.
5. \*\*\*\*\*, me detyrë “*Specialist, në Sektorin e Rinisë dhe Sportit*”, me vendimin nr. 1040/1 datë 27.2.2023, “*Miratim Dorëheqje*”, të Kryetarit, është miratuar dorëheqja në mbështetje të **kërkesës së tij**, e protokolluar me nr. 1040 prot., datë 27.02.2023.
6. \*\*\*\*\*, me detyrë “*Specialiste, në Sektorin e OSSH*”, në Drejtorinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike, me vendimin nr. 116, datë 16.3.2023, “*Miratim Dorëheqje*”, të zv/Kryetarit, është miratuar dorëheqja pas **kërkesës së saj**.
7. \*\*\*\*\*, me detyrë “*Specialist, i Koordinimit dhe Donatorëve*”, në Bashkinë Bulqizë, në mbështetje të nenit 64, të ligjit nr. 152/2013, i ndryshuar, me vendimin nr. 241, datë 15.8.2023, “*Miratim Dorëheqje*”, të zv/Kryetarit, është miratuar dorëheqja pas **kërkesës së tij**.
8. \*\*\*\*\*, me detyrë “*Specialiste, në Sektorin e OSSH*”, në Drejtorinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe Juridike, në Bashkinë Bulqizë, në mbështetje të nenit 64, të ligjit nr.



dhe Emergjencave Civile, me vendimin nr. 140 prot., datë 3.5.2023, të Kryetarit, është dhënë masa disiplinore “vërejtje”, e parashikuar në germën a), të nenit 58, të ligjit nr. 152/2013, i ndryshuar.

Sa i përket periudhës objekt mbikëqyrje, konkretisht për vitin 2021- 2023, nga dokumentacioni i administruar në dosje, rezulton se, nuk u gjet asnjë dokument që të matrializojë procedurën për dhënien e kësaj mase.

Në rastin konkret nuk është respektuar pika 10, e VKM së mësipërme, e cila përcakton që “*Në rast se shkelja klasifikohet në shkeljet e lehta, eprori direkt fillon ecurinë disiplinore*”, dhe referuar pikës 13, të po kësaj VKM-je “...organi disiplinor (eprori direkt referuar pikës 1, Kreu I) fillon ecurinë disiplinore dhe njofton, me shkrim, nëpunësin përkatës:

a) për shkeljen disiplinore të pretenduar për të;

b) për të drejtën që ai ka për të paraqitur, me shkrim, sqarimet e tij rreth shkeljes së pretenduar dhe afatin deri kur duhet të paraqitet ky sqarim;

c) për të drejtën që ka për të inspektuar dosjen e procedimit, për t’u dëgjuar, ai vetë apo me përfaqësues ligjor, për të paraqitur dëshmitarë, për të paraqitur prova ose për të kërkuar marrjen e tyre;

ç) për datën kur do të shqyrtohet shkelja e pretenduar. Kjo datë nuk mund të caktohet më shpejt se 4 (katër) ditë dhe jo më vonë se 16 (gjashtëmbëdhjetë) ditë nga marrja e njoftimit nga nëpunësi.

Duke vazhduar më tej, në zbatim të pikës 17, të vendimit në fjalë, ku parashikohet se: “*Organi disiplinor, pasi shqyrton çështjen sipas pikave 13, 14 dhe 15, të këtij vendimi, dhe pasi ka dëgjuar nëpunësin përkatës ose përfaqësuesin e tij ligjor, apo vë në dukje, me shkrim, mosparaqitjen e tij, megjithëse nëpunësi ka marrë dijeni rregullisht, vendos marrjen e masës disiplinore ose ndërprerjen e ecurisë disiplinore*”, çka nuk është marrë parasysh në rastin konkret.

Mosrespektimi i procedurës nga ana e organit disiplinor, për dhënien e kësaj mase, ndaj nëpunësit \*\*\*\*\*, sjell që ky akt nuk duhet të konsiderohet si “*masë disiplinore*” në kuptim të ligjit të shërbimit civil, por si një masë administrative, tërheqje vëmendje ndaj punonjësit.

Më tej, njësia e burimeve njerëzore, e institucionit duhet ta heqë aktin në fjalë nga dosja personale e punonjësit.

## **VII. Dosja e personelit**

Gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucion në lidhje me zbatimin e kërkesave të ligjit për zhvillimin e procedurave të konkurrimit, u konstatua se, dokumentacioni i verifikuar, i cili është analizuar në këtë material, ka qënë i administruar në dosjet e konkurrimit.

Të dhënat, të cilat kanë të bëjnë me përvojën në punë, fillimin e marrëdhënieve të punës në pozicionin përkatës (*akti i emërimit*), diplomën e arsimit të lartë që kërkon pozicioni i punës

(niveлин e diplomës dhe fushën e studimeve univeristare), si dhe plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil të përcaktuara në nenin 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, janë paraqitur në Aneksin nr. 1 dhe nr. 2, bashkëlidhur raportit.

Nga verifikimi në këto dosje, u vërejt se disa nëpunës **nuk kanë të depozituar diplomën** dhe listën e notave të noterizuar, por vërtetime të marra nga Institucionet Arsimore ku kanë kryer studimet, nëpërmjet të cilave vërtetojnë arsimin e përfunduar.

Në analizë sa më sipër, grupi i punës vlerëson se, bazuar në Lidhjen nr. 1, të pikës 4, të VKM-së nr. 833, datë 28.10.2020 “Për Rregullat e Hollësishme për Përbajtjen, Procedurën dhe Administrimin e Dosjeve të Personelit e të Regjistrit Qendror të Personelit”, si dhe në nenin 91, të ligjit nr. 80/2015 “Për Arsimin e Lartë dhe Kërkimin Shkencor në Institucionet e Arsimit të Lartë në Republikën e Shqipërisë”, dokumentat e depozituara në dosjet e personelit, duhet të jenë: **a) origjinale ose fotokopje të vërtetuara me noteri,** dhe **b) dokumente të barasvlershëm me diplomën në formën e vërtetimit,** që duhet të duhet të përmbajë: **i)** emrin e institucionit që ka lëshuar diplomën, **ii)** numrin e diplomës origjinale, **iii)** datën e lëshimit të saj, **iiii)** ciklin dhe programin e studimit, Në rastet që po diskutojmë, vërtetimet nuk i përmbushin kërkesat e evidentuara më sipër, të parashikuara në aktet rregullative që e disiplinojnë këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil. Referuar gjetjeve të mësipërme, njësia e burimeve njerëzore e Bashkisë Bulqizë, duhet të marrë masa, me qëllim plotësimin e dokumentave të citura dhe aktet e rregullta të vihen në dispozicion të grupit të punës në momentin e dërgimit të observacioneve përkatëse.

Gjithashtu, **mungon vërtetimi i gjendjes shëndetësore** (raporti mjekësor), i rifreskuar, i cili duhet të paraqitet pranë Njesisë së Burimeve Njerëzore të Institucionit, brenda datës 10 janar, të çdo viti, parashikuar kjo në pikën 23, Kreu III, të VKM-së 124, datë 17.02.2016, i ndryshuar

Nga këto të dhëna rezulton se, në institucionin e Bashkisë Bulqizë, në momentin e mbikëqyrjes janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil **69 punonjës**, nga të cilët **36 punonjës** janë gra dhe **33 punonjës** janë burra.

Nga verifikimi që u bë për dosjet e personelit, megjithëse në këtë institucion, pothuajse të gjithë punonjësit janë të emëruar në kundërshtim me kërkesat e ligjit dhe nuk e gëzojnë statusin e nëpunësit civil, e vlerësuar nga pikëpamja e rregullit të akteve të administruara dhe kushteve të ruajtjes së dokumentacionit, rezulton se ato janë të rregullta, të sistemuara; ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Drejtori i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Juridike.

## **VII. Roli dhe funksioni i njësisë përgjegjëse, Drejtoria e Burimeve Njerëzore, në administrimin e shërbimit civil.**

Njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore, janë mekanizma që luajnë një rol të rëndësishëm në administrimin e shërbimit civil, rol i cili buron nga përcaktimet specifike të nenit 10, të ligjit për nëpunësin civil, e vijon me kompetencat ligjore të përcaktuara shprehimisht gjatë zhvillimit të procedurave ligjore që parashikojnë dispozitat në vijim të këtij ligji. Njësia e burimeve njerëzore është përgjegjëse për menaxhimin e nëpunësve civilë të institucionit, me përjashtim të rasteve kur

përcaktohet shprehimisht në këtë ligj që një vendim/akt administrativ i caktuar, që ka të bëjë me marrëdhëniet e shërbimit civil, është në kompetencën e një nëpunësi apo një trupe tjetër posaçërisht të krijuar sipas këtij ligji.

Pozicionimi në këtë mënyrë i këtyre njësive, i jep atyre një rol shumë të rëndësishëm në procesin e zbatimit të reformave strukturore dhe funksionale në lidhje me shërbimin civil.

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

Në analizë të strukturës organizative të institucionit Bashkia Bulqizë, rezulton se në përbërjen e strukturës së saj, është krijuar njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, me emërtesën “*Drejtoria e Burimeve Njerëzore*”.

Nisur nga konstatimet e parashtruara në përmbajtje të këtij raporti, rezulton se, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, pranë Bashkisë Bulqizë, duhet të kishte treguar më tepër kujdes në zbatimin e detyrimeve ligjore të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, ku mund të përmendim mangësitë e konstatuara:

**Së pari**, megjithëse është hartuar dhe miratuar plani vjetor i rekrutimit, në vijimësi dhe në bazë të tij janë zhvilluar shumë pak procedura rekrutimi, ndërkohë që aktualisht rezultojnë **38** pozicione të plotësuara me akte të përkohshme emërimi, në kundërshtim me ligjin dhe **7** pozicione rezultojnë të jenë të lira. Është në përgjegjësinë e njësisë përgjegjëse në bashkëpunim me Sekretarin e Përgjithshëm dhe titullarin e institucionit, që të fillojë menjëherë procedurat e rekrutimit në lidhje me plotësimin e këtyre pozicioneve. Duhet të merren masa për plotësimin e pozicionit të Sekretarit të Përgjithshëm, në përputhje me kërkesat e ligjit.

**Së dyti**, njësia përgjegjëse gjatë organizimit të procedurave të konkurrimit për *pozicionet e nivelit ekzekutiv*, duhet të ketë në vëmendje që atje ku paraqitet mundësia këto procedura të organizohen në grup pozicionesh, por sipas kërkesave të ligjit dhe jo ashtu si është vepruar në praktikë nga ana e këtij organi.

**Së treti**, sa i takon dokumentacionit që hartohet në të gjitha fazat e procedurës së konkurrimit, të plotësohen në rregull sipas përcaktimeve ligjore dhe në përfundim të administrohen në dosjen përkatëse. Në mënyrë të detajuar problematikat e hasura gjatë zhvillimit të fazave të procedurave të konkurrimit janë pasqyruar në përmbajtje të materialit në nënçështjet përkatëse.

**Së katërti**, nisur nga problematikat e evidentuara në këtë raport, duhet që, punonjësit pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, të Bashkisë Bulqizë, të marrin masa të menjëherëshme për të marrë pjesë në trajnime të zhvilluara në fushën e legjisllacionit të shërbimit civil, të organizuara nga Shkolla Shqipëtare e Administratës Publike, me qëllim thellimin e njohurive të tyre në aspekte të ndryshme të legjisllacionit të shërbimit civil.

**Konkluzion:** 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”, i ndryshuar, me qëllim që të sigurohet zbatimi korrekt i tij.

Gjithashtu, nga njësia përgjegjëse kërkohet që në vijimësi të punojë për të ngritur noivelin profesional për të garantuar ligjshmërinë e procedurave duke përdorur të gjitha mjetet ligjore që ligji i njej, në rast të mospërmbushjes së detyrimeve nga personat përgjegjës për një proces ligjor të caktuar.

\*

\* \*

Këto ishin rrethanat e konstatuara nga grupi i punës gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin Bashkia Bulqizë, 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 civil dhe zhvillimit të sistemit karrierës nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.

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 Bulqizë”;*
- *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 Bulqizë”.*

Këto tabela i bashkëlidhen raportit, si pjesë e tij.

**KOMISIONERI**

**Pranvera Strakosha**