



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 KUÇOVË

Tiranë, Shtator 2024

RAPORT

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në njësinë e vetëqeverisjes vendore, Bashkia Kuçovë

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. 44, 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 pranimi në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, si dhe gjatë aplikimit të institutit të disiplinës në shërbimin civil, në Bashkinë Kuçovë”*, ka filluar mbikëqyrjen në lidhje me zbatimin e ligjshmërisë gjatë zhvillimit të procedurave të plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil, nëpërmjet pranimi në shërbimin civil; lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, si edhe ecurinë e procesit të disiplinës në punë, 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 këtij procesi.

Mënyra e funksionimit të njësive 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 njësive administrative janë pjesë të strukturës dhe organikës së administratës së bashkisë”*.

Në rastin konkret, Bashkia Kuçovë në përbërje të saj ka dhe njësitë administrative Lumas, Kozarë dhe Perondi, të përcaktuar në ligjin nr. 115/2014 *“Për ndarjen administrativo-territoriale të njësive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”*. Struktura dhe organika e këtyre njësive administrative, janë pjesë përbërëse e strukturës dhe organikës së administratës së Bashkisë Kuçovë.

Administrimi i të dhënave dhe grumbullimi i dokumentacionit në subjekt u realizua sipas Programit të Mbikëqyrjes nr. 228/3, datë 21.03.2024, të miratuar nga Komisioneri, njoftuar

Kryetarin të Bashkisë Kuçovë me shkresën nr. 228/2, datë 21.03.2024 “Njoftim për fillimin e procesit të mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, në Bashkinë Kuçovë”. Mbi bazën e këtyre akteve, grupi i punës u paraqit në subjektin e mbikëqyrjes në datën **02.04.2024**.

Objekti i mbikëqyrjes është tematik dhe 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 Inesa Çani dhe Ledina Zhupa, 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 Kuçovë.

Me shkresën nr. 228/3 prot., datë 29.08.2024 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.

Institucioni i mbikëqyrur pasi është njohur me projektraportin dhe gjetjet e grupit të mbikëqyrjes, me shkresën nr. 228/3 prot., datë 29.08.2024 “Dërgohet projektraporti në lidhje me mbikëqyrjen e ligjshmërisë gjatë zhvillimit të procedurave të plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil, si dhe gjatë aplikimit të institutit të disiplinës në shërbimin civil, në institucionin, Bashkia Kuçovë”, ka njoftuar Komisionerin lidhur me planin e masave të marra dhe adresimin e tyre për zgjidhje në zbatim të rekomandimeve të bëra nga grupi i mbikëqyrjes, duke mos paraqitur vërejtje lidhur me gjetjet e trajtuara në pjesët respektive të projektraportit. Në vijim, informohet Komisioneri se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kuçovë ka reaguar mbi konstatimet në projektraport duke hedhur hapa në drejtim të rregullimit të paligjshmërisë përsa i përket emërimeve të përkohshme në pozicione të shërbimit civil.

Në këto rrethana, Komisioneri çmon se, verifikimi i këtyre procedurave, si dhe realizimi i detyrave të tjera të lëna në material, do të jetë objekt i verifikimit të mëtejshëm, në vijim të procesit të mbikëqyrjes në këtë institucion, lidhur me realizimin e detyrave të lëna nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

Qëllimi i Mbikëqyrjes:

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si 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”, të ndryshuar.

Drejtimit e Mbikëqyrjes:

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 përgjithshme 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 Pranimi, gjatë realizimit të procesit.
9. 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.
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.
11. Aktet administrative që janë vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes janë:
 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 pranimi 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 –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 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 etj.

7. Aktet që materializojnë procedurën disiplinore.

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:

Gjatë mbikëqyrjes është zgjedhur si metodë pune verifikimi i 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:

- U realizua një takim me N/Kryetarin e Bashkisë, dhe me Përgjegjësën e Sektorit së 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 Kuçovë.

- 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 administrua i gjithë dokumentacioni i kërkuar, në aneksin e programit, *pika 11. “Aneksi i programit”*).

Të dhënat/gjetjet e konstatuara në lidhje me mënyrën e administrimit të shërbimit civil nga institucioni i mbikëqyrur janë materializuar në **tabelat nr. 1 e nr. 2** të hartuara nga grupi punës dhe që shoqërojnë raportin, si dhe **procesverbalin e mbikëqyrjes**, pjesë e dokumentacionit të administruar në dosje.

Më konkretisht:

- *Tabela nr.1: “Nëpunës të punësuar në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, në Bashkinë Kuçovë”;*
- *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:

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 dhe organet që kanë lidhje me hartimin dhe miratimin e strukturës organizative të institucionit, tashmë janë Këshilli Bashkiak dhe Kryetari i Bashkisë.

Konkretisht, në nenin 54 të ligjit në fjalë, 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 njësive 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 Kuçovë është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 02, (nr. 94 Prot,) datë 09.01.2024, të Kryetarit të Bashkisë Kuçovë “Për miratimin e Strukturës, të Administratës së Bashkisë dhe të Njësive Shpenzuese në Varësi të Bashkisë Kuçovë për vitin 2024”, ku përfshihen: numri i përgjithshëm i punonjësve për administratën e Bashkisë Kuçovë, Njësitë Administrative pjesë përbërëse të saj (*Kozarë Lumas, Perondi*), si dhe institucionet në varësi të kësaj bashkie.

Sipas kësaj strukture, **administrata e bashkisë**, ka gjithsej **401** pozicione pune, nga të cilat **68** pozicione pune, janë **pjesë e shërbimit civil** në administratën qendrore të bashkisë, ku janë të përfshira edhe funksionet e njësive administrative që janë në varësi të kësaj bashkie (*njësia administrative Perondi, njësia administrative Lumas, dhe njësia administrative Kozarë*).

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve të shërbimit civil, sipas klasave të nëpunësisë të përcaktuara në nenin 19, të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, 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 Kuçovë 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 - **7 pozicione pune**, të cilat i përkasin pozicionit “*Drejtor Drejtorie*”;
- Nëpunës civilë të kategorisë së ulët drejtuese - **12 pozicione pune**, të cilat i përkasin pozicionit “*Përgjegjës Sektori*”;
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive - **48 pozicione pune**, të cilat i përkasin pozicionit “*Specialist*”.

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 Kuçovë*”, 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 cilin janë informuar të gjitha njësitë e vetëqeverisjes vendore duke kërkuar bashëpunimin e tyre për të realizuar këtë proces.

Në rastin e Bashkisë Kuçovë, rezulton se nuk është kryer asnjë veprim në lidhje me ç’ka u evidentua më sipër, e për këtë arsye, tërheqim vëmendjen njësisë përgjegjëse të institucionit e cila 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 Kuçovë.

Bazuar në strukturën dhe organikën që është në fuqi në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, Bashkia Gramsh ka **67** pozicione të shërbimit civil.

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 **67** pozicioneve të shërbimit civil në Bashkinë Kuçovë, paraqitet si më poshtë:

- ✓ **63** pozicione pune, janë plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe fituar statusi për shkak të ligjit
- ✓ **4** pozicione pune janë plotësuar nga punonjës me akte të përkohshme emërimi nga Kryetari i Bashkisë, në kundërshtim me procedurat e konkurrimit të përcaktuara nga nga ligji nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

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 nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.

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.

Në pikën 4 dhe 13 të këtij akti nënligjor përcaktohet se, çdo institucion i administratës shtetërore, përgatit planin e nevojave të tij për rekrutim në shërbimin civil, për vitin e ardhshëm. Institucionet e pavarura publikojnë vendimet për miratimin e planeve vjetore të punësimit në protalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, në faqet e tyre zyrtare dhe në stendat për njoftimet publike të institucionit.

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, në përgatitjen e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil, duhet të mbahen parasysh rastet kur nëpunësit mbushin moshën për pension të plotë pleqërie, krijimi i vendeve të reja të punës pjesë e shërbimit civil për shkak të ndryshimit të strukturës, si dhe krijimi i vendeve të lira për arsye të tjera. Shpalljet për vendet e lira publikohen në AKPA, në faqen zyrtare të internetit dhe në stendat për njoftime publike të institucionit.

Planet vjetore në çdo rast janë miratuar nga Kryetari i Bashkisë dhe nga Këshilli Bashkiak, duke përfshirë të gjithë pozicionet e lira në shërbimin civil.

Planet vjetore të miratuara nga Kryetari i Bashkisë, sipas viteve paraqiten si më poshtë:

- Plani i pranimit në shërbimin civil, viti 2021:

Me aktin nr. 2 prot, datë 18.02.2021 “*Miratimi i Planit Vjetor të Pranimeve në Shërbimin Civil për Bashkinë Kuçovë për vitin 2021*”, institucioni ka miratuar planin vjetor, për plotësimin e **16** pozicioneve të lira pune: **3** pozicione pune “*Drejtor Drejtorie*”, **2** pozicione pune *Përgjegjës Sektori*”, **11** pozicione pune të nivelit “*Specialist/Inspektor*”.

- Plani i pranimit në shërbimin civil, viti 2022:

Me aktin nr. 11 prot, datë 23.06.2022 “*Miratimi i Planit Vjetor të Pranimeve në Shërbimin Civil për Bashkinë Kuçovë për vitin 2022*”, institucioni ka miratuar planin vjetor, për plotësimin e **13** pozicioneve të lira pune: **3** pozicione pune “*Drejtor Drejtorie*”, **3** pozicione pune “*Përgjegjës Sektori*”, **7** pozicione pune “*Specialist*”.

- Plani i Pranimit në Shërbimin Civil, viti 2023:

Me aktin nr. 11 prot, datë 17.02.2023 “*Miratimi i Planit Vjetor të Pranimeve në Shërbimin Civil për Bashkinë Kuçovë për vitin 2023*”, institucioni ka miratuar planin vjetor, për plotësimin e **16**

pozicioneve të lira pune: **4** pozicione pune “*Drejtor Drejtorie*”, **3** pozicione pune “*Përgjegjës Sektori*”, **9** pozicione pune “*Specialist*”.

Plani i Pranimi në Shërbimin Civil, viti 2024

Për vitin 2024, me vendimin nr. 17, datë 12.02.2024 “*Plani Vjetor të Pranimi në Shërbimin Civil te Bashkisë Kuçovë për vitin 2024*”, institucioni ka miratuar planin vjetor, në bazë të të cilit janë parashikuar për t’u zhvilluar procedurat e konkurrimit për **9** pozicione të lira të ndara sipas kategorive:

- 1 pozicion pune në nivelin e mesëm drejtues
- 1 pozicion pune te nivelit te ulet drejtues
- 7 pozicione pune te nivelit ekzekutiv

Në bazë të përcaktimeve të pikës 13, të VKM nr. 108, datë 26.2.2014, vendimi për miratimin e planit vjetor të punësimit, është publikuar në portalin “*Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive*”, si dhe në faqen e internetit të institucionit.

Deri në momentin e verifikimit në institucion nuk është zhvilluar asnjë procedurë rekrutimi nëpërmjet konkurrimit.

Konkluzion: Në lidhje me sa më sipër konstatohet se, njësia përgjegjëse ka vepruar në përputhje me kërkesat e ligjit nr. 152/2013, i ndryshuar, si dhe me përcaktimet e Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për planin vjetor të pranimi në shërbimin civil*”, duke respektuar afatet e parashikuara për miratimin e planit vjetor të pranimi në shërbimin civil dhe evidentimin e procedurave të konkurrimit që do të zhvillohen për vitin, duke i ndarë në grupe të administrimit të përgjithshëm dhe grupe të administrimit të posaçëm në përputhje me përcaktimet e Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar. Nga ana tjetër, rezulton se të gjitha procedurat e konkurrimit janë zhvilluar me 1 kandidat pjesëmarrës, i cili ka qenë edhe fokusi i procesit.

Plani i rekrutimit rezulton se nuk është përmbushur, si për shkak të pamundësisë në realizimin e procedurave të konkurrimit (*situata ka filluar pas periudhës së covid-19*), ashtu edhe për mosparaqitje të kandidatëve që plotësojnë kriteret e kërkuara për pozicionet e lira, për shkak të kërkesave të ulëta dhe lëvizjes së popullsisë drejt qyteteve të mëdha apo jashtë vendit. Në këtë mënyrë, pozicionet e paplotësuara janë mbartur vazhdimisht në vitin pasardhës, duke përbërë shkak që, numri i pozicioneve të lira vit pas viti të jetë gjithmonë i lartë.

III. Plotësimi i pozicioneve të lira në shërbimin civil në nivelin ekzekutiv, nivelin e ulët, të mesëm drejtues dhe nivelit të 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 ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pozicionet e lira pjesë e shërbimit civil, plotësohen vetëm nëpërmjet procedurave të konkurrimit dhe njësi përgjegjëse për realizimin e procedurave të konkurrimit, është njësia e burimeve njerëzore të institucionit.

Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë ekzekutive të shërbimit civil, rregullohet nga kreu IV “Pranimi në shërbimin civil”, nenet 20, 21, 22, 23 e 25, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; 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 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 pozicionet e punës që i përkasin kategorisë ekzekutive “Specialist” (pozicione pune në të cilat punonjësit janë aktualisht në marrëdhënie pune me institucionin) janë zhvilluar gjithsej 20 procedura, nga të cilat:

- 2 pozicione pune janë plotësuar nëpërmjet lëvizjes paralele;
- 17 pozicione pune janë plotësuar nëpërmjet pranimit në shërbimin civil;

III/1. Procedura e lëvizjes paralele.

Plotësimi i vendeve të lira të kategorisë ekzekutive nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, në këtë institucion, është realizuar në dy raste dhe bëhet fjalë për:

1. nëpunësen ***** , me detyrë “*Specialist Prokurimesh*” e cila, pas procedurës së konkurrimit me lëvizje paralele, me aktin nr.39, datë 17.10.2023, është emëruar në pozicionin “*Specialist i Burimeve Njerëzore*”, në Sektorin e Burimeve Njerëzore,
2. nëpunësen ***** me detyrë “*Specialist i Shërbimit të Tatimpaguesve*” e cila, pas procedurës së konkurrimit me lëvizje paralele, me aktin nr. 03, datë 09.01.2024, është emëruar në pozicionin “*Specialist për Ndhmën Ekonomike / PAK*”.

Njësia përgjegjëse, në zbatim të nenit 25 “*Lëvizja paralele në kategorinë ekzekutive*”, kreu V, i ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, si dhe të Kreut VII, të aktit nënligjor, në përfundim të procedurës së lëvizjes paralele, ka shpallur fituesin dhe ka nxjerrë aktin e emërimit

të kandidatës. Shpallja e fituesit është bërë në portalin e AKPA-s dhe në faqen e internetit të institucionit.

III/2. Procedura për pranimin në shërbimin civil

Rezulton se, aktualisht janë **19** nëpunës të emëruar nëpërmjet pranimit në shërbimin civil në pozicione pune të kategorisë ekzekutive, për të cilët ka përfunduar periudha e provës:

Gjatë vitit 2021:

1. *****, me aktin nr. 19, datë 31.08.2021, është emëruar në pozicionin “*Specialist për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve*”, në Drejtorinë e Zhvillimit Rural;
2. *****, me aktin nr. 18, datë 31.08.2021, është emëruar në pozicionin “*Specialist i Bujqësisë dhe Blegtorisë*”, në Drejtorinë e Zhvillimit Rural;
3. *****, me aktin nr.12, datë 31.05.2021 të Kryetarit të Bashkisë është emëruar në pozicionin “*Specialist Koordinimi dhe Integrimi European*”, në Drejtorinë e Planifikimit Zhvillimit të Territorit;
4. *****, me aktin nr. 20, datë 31.08.2021, është emëruar në pozicionin “*Specialist Ndërtimi*”, në Drejtorinë e Zhvillimit Rural;
5. *****, me aktin nr.22, datë 31.08.2021 është emëruar në pozicionin “*Specialist i Pyjeve dhe Kullotave*”, në Drejtorinë e Zhvillimit Rural;
6. *****, me aktin nr. 21, datë 31.08.2021 është emëruar në pozicionin “*Specialist Mjedisi*”, në Drejtorinë e Transporteve, Shërbimeve Publike dhe Shërbimeve Mbështetëse;

Gjatë vitit 2022:

7. *****, me aktin nr. 01, datë 11.01.2022, është emëruar në pozicionin “*Specialist IT*”, në Drejtorinë e Transporteve, Shërbimeve Publike dhe Shërbimeve Mbështetëse; (*procedurë e nisur në fund të vitit 2021*).
8. *****, me aktin nr. 29, datë 12.12.2022 është emëruar në pozicionin “*Inspektor Audit*”, në Njësinë e Auditit të Brendshëm;

Gjatë vitit 2023:

9. *****, me aktin nr. 20, datë 06.04.2023, është emëruar në pozicionin “*Specialist i Planifikimit të Territorit*”, në Drejtorinë e Planifikimit Zhvillimit të Territorit;
10. *****, me aktin nr. 14 datë 24.03.2023, është emëruar në pozicionin “*Specialist i Ndihmës Ekonomike*”, në Drejtorinë e Shërbimit Social;
11. *****, me aktin nr. 16, datë 24.03.2023 është emëruar në pozicionin “*Specialist Finance*”, në Drejtorinë Financës dhe Buxhetit;

12. *****, me aktin nr. 15, datë 24.03.2023, është emëruar në pozicionin “*Specialist IT*”, në Drejtorinë e të Ardhurave Lokale;
13. *****, me aktin Nr. 41, datë 27.10.2023, është emëruar në pozicionin “*Specialist Jurist*”, në Drejtorinë Juridike dhe Menaxhimit të Burimeve Njerezore;
14. *****, me aktin nr. 39, datë 17.10.2023, të Kryetarit të Bashkisë, është emëruar në pozicionin “*Specialist i Burimeve Njerezore*”, në Drejtorinë Juridike dhe Menaxhimit të Burimeve Njerezore.

Disa nga procedurat e nisura në vitin 2023, kanë përfunduar në vitin 2024:

15. *****, me aktin nr. 07, datë 26.01.2024, është emëruar në pozicionin “*Specialist Mjedisi*”, në Drejtorinë e Transporteve Shërbimeve Publike, Shërbimeve Mbështetëse dhe Mjedisit;
16. *****, me aktin nr. 05, datë 26.01.2024, është emëruar në pozicionin “*Specialist i Shërbimit të Tatimpaguesve*”, në Drejtorinë e të Ardhurave Lokale;
17. *****, me aktin nr. 06, datë 26.01.2024, është emëruar në pozicionin “*Specialist Prokurimesh Publike*”, në Drejtorinë Juridike dhe Menaxhimit të Burimeve Njerezore;
18. *****, me aktin nr. 08, datë 26.01.2024, emëruar në pozicionin “*Specialist i Menaxhimit të Borxhit*”, në Drejtorinë e të Ardhurave Lokale;
19. *****, me aktin nr. 03, datë 09.01.2024, të Kryetarit të Bashkisë, është emëruar në pozicionin “*Specialist për Ndhmën Ekonomike PAK*”, në Drejtorinë e Financës dhe Buxhetit.

Nga verifikimi në mënyrë të hollësishme i të gjithë hapave proceduralë që ka ndjekur institucioni i mbikëqyrur, për menaxhimin e procesit të konkurrimit, u vërejt se nga ana e njësisë përgjegjëse të institucionit janë zbatuar kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil, duke kryer veprimet procedurale si më poshtë:

- a) Shpallja e konkurrimit për vendin e lirë është **publikuar** në portalin e AKPA dhe është publikuar në stendën e informimit të publikut për institucionin. Në shpallje është përcaktuar se, aplikohet në të njëjtën kohë për lëvizje paralele dhe pranim në shërbimin civil, duke përcaktuar edhe afatet e dorëzimit të dokumenteve me datë të saktë kalendarike;
- b) Në përmbajtje të shpalljes **janë përfshirë** të gjitha të dhënat e përcaktuara në pikën 9, të kreut II, si dhe në kreun VII, të VKM-së nr. 243, datë 18.3.2015, si dhe njësia përgjegjëse është kujdesur për të realizuar procedurën e konkurrimit në grup, për pozicione pune të cilat lloji i diplomës që kërkohet dhe kërkesat e posaçme të pozicionit të punës janë të njëjta.
- c) Verifikimi paraprak nga njësia përgjegjëse është **kryer në afatin** e përcaktuar në shpalljen për konkurrim, nëse kandidatët i plotësojnë ose jo kërkesat sipas shpalljes së konkurrimit;
- d) Pas verifikimit paraprak nga njësia përgjegjëse, lista me kandidatët e kualifikuar është **shpallur** në portalin AKPA, si dhe në faqen zyrtare të Bashkisë;

- e) Vlerësimi i kandidatëve të kualifikuar për në fazën e dytë atë të intervistës së strukturuar me gojë, gjatë procedurës së lëvizjes paralele **është kryer** nga Komisioni i Brendshëm, sipas strukturës së pikëve të përcaktuar në udhëzimin përkatës të DAP;
- f) Vlerësimi i kandidatëve të kualifikuar për procedurën e pranimit **është kryer** nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit (KPP), i cili përfshin vlerësimin e jetëshkrimit të kandidatëve, një testim me shkrim dhe intervistën e strukturuar me gojë (*për kandidatët të cilët kanë kaluar kufirin minimal të pikëve gjatë testimit me shkrim*);
- g) Nga verifikimi i dokumentacionit rezulton se, në çdo rast, si KBLP ashtu edhe KPP, për sa i përket përbërjes së tyre, **është ngritur** në përputhje me përcaktimet ligjore;
- h) Në të gjitha rastet, anëtarët e tyre kanë **nënshkruar** deklaratën e paanësisë, duke deklaruar se nuk kanë konflikt interesi me kandidatët në konkurrim;
- i) Veprimet administrative si: shpallja e listës së fituesve, administrimi i kësaj liste nga njësia përgjegjëse dhe nxjerrja e aktit të emërimit në shërbimin civil për kandidatin fitues, **janë kryer** në përputhje me kërkesat e ligjit dhe VKM-së nr. 243, datë 18.03.2015, i ndryshuar;

Në të gjitha rastet e shpalljes së vendeve të lira, janë respektuar afatet e parashikuara në pikën 8 dhe 10, të kreut II, të VKM-së nr. 243, datë 18.3.2015, i ndryshuar, pika 9, kreu II, të VKM-së nr. 242, datë 18.3.2015, ku përcaktohet se, shpallja e procedurës së pranimit bëhet të paktën 35 ditë kalendarike para datës së parashikuar për zhvillimin e konkurimit; afati i dorëzimit të dokumentacionit për lëvizje paralele jo më pak se 10 ditë kalendarike nga dita e parë e shpalljes; për pranim në shërbimin civil jo më pak se 15 ditë kalendarike nga dita e parë e shpalljes.

➤ *Krijimi i Komitetit të Përhershëm të Pranimit (KPP) dhe vlerësimi i kandidatëve*

Nisur nga përcaktimi i pikës 4, të nenit 22, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe rregullave të përcaktuara në Kreun III dhe 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 konkurimit, vlerësohen nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit (KPP).

Krijimi i KPP, përbërja e tij, si dhe detyrat që duhet të kryejë ky organ, janë të parashikuara në Kreun III dhe IV të VKM nr. 243, datë 18.3.2015 “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, si dhe ndarjen III/3, III/4, III/5, III/6, III/7 e III/8, të 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 konkurimit të hapur”.

Komiteti i Përhershëm i Pranimit, sipas pikës 3, Kreu III, të VKM nr. 243, datë 18.3.2015, i ndryshuar, përbëhet nga pesë anëtarë:

- a) 1 anëtar nga njësia përgjegjëse, i cili kryeson KPP-në;

- b) 2 anëtarë të zgjedhur nga titullari midis nëpunësve të institucionit, nëse është e mundur të nivelit të mesëm drejtues;
- c) 2 ekspertë të fushës përkatëse, në varësi të fushës së vlerësimit për grupet përkatëse.

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar, rezulton që, institucioni i mbikëqyrur, me urdhër të titullarit ka ngritur KPP-në me 5 anëtarë.

Në të gjitha rastet ky organ ka në përbërjen e vet 3 përfaqësues të institucionit dhe 2 ekspertë të jashtëm të fushës së vlerësimit të pozicionit që zhvillohet procedura konkurruese.

Konstatohet se Komiteti i Përhershëm i Pranimit i ngritur si më sipër, nuk ka funksionuar për të gjitha procedurat e kategorisë ekzekutive, të shpallura përgjatë vitit siç parashikon legjislacioni.

Për sa më sipër, sjellim në vëmendje të njësisë përgjegjëse të institucionit që në vijim, duhet të tregojë kujdes në ngritjen dhe kohëzgjatjen e këtij organi. Gjatë vitit të funksionimit të tij, mund të ndryshojë përbërja vetëm në rastet kur paraqitet nevoja e ndryshimit të ekspertëve të fushës që do të kryhet testimi, ose në rast se ndonjeri prej anëtarëve paraqet pengesa ligjore.

Më tej, gjatë zhvillimit të procedurës së konkurrimit, dispozitat ligjore kanë përcaktuar që totali i pikëve të vlerësimit të kandidatëve është 100, të cilat ndahen përkatësisht:

- Deri në 15 pikë, 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 60 pikë, për vlerësimin me shkrim (një testim i shkruar);
- Deri në 25 pikë, për intervistën e strukturuar me gojë.

Në fund të procedurës së vlerësimit kandidati nuk konsiderohet fitues nëse nuk ka marrë mbi 70 pikë (mbi 70% të pikëve). Gjithashtu, në dispozitat ligjore si më sipër, parashikohet se, në intervistën e strukturuar me gojë, kanë të drejtë të marrin pjesë kandidatët, të cilët kanë grumbulluar në vlerësimin me shkrim më shumë se gjysmën e pikëve (mbi 30 pikë).

Në lidhje me vlerësimin e kandidatëve nga KPP-ja, nga verifikimi rezulton se, për periudhën e verifikimit, **janë ndjekur rregullat që përcaktojnë aktet ligjore e nënligjore, në lidhje me këtë fazë të konkurrimit.**

Gjatë këqyrjes së dokumentacionit të vënë në dispozicion, rezultoi se, për kryerjen e vlerësimit me shkrim të kandidatëve, anëtarët e KPP, kanë hartuar testet përkatëse, por në të gjitha rastet, ***nuk është hartuar çelësi i përgjigjeve*** që duhet ta administrojë secili prej anëtarëve të KPP në momentin e zhvillimit të konkurrimit.

Gjatë procesit të verifikimit, grupi i punës konstatoi se në të gjitha rastet, nga anëtarët e KPP-së, **është nënshkruar deklarata e paanësisë**, për të deklaruar se nuk ndodhen në kushtet e konfliktit të interesit me kandidatët pjesëmarrës në konkurrim, e parashikuar kjo në ligjin nr. 9367, datë 7.04.2005 “Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike”, i ndryshuar.

Testet përmbajnë pyetje me shtjellim, brenda fushës së njohurive dhe aftësive mbi të cilat do të zhvillohet testimi, të përfshira në shpalljen për konkurrim, por mungon bashkëlidhur përgjigja e saktë për secilën pyetje.

Anëtarët e KPP kanë korigjuar testet dhe kanë vlerësuar kandidatët duke dhënë pikët për secilin. Në vlerësimin me shkrim, anëtarët e KPP, kanë zbatuar rregullat e pikës 8, të paragrafit III/6, të udhëzimit të DAP, duke pjestuar shumën totale të pikëve me pesë (në bazë të numrit të vlerësuesve).

Në përfundim të këtij testimi, si dhe të vlerësimit të jetëshkrimit (i cili është bërë sipas modelit të vlerësimit në Aneksin nr. 4, bashkëlidhur udhëzimit të DAP), kanë shënuar emrin e kandidatit dhe shumën e pikëve të grumbulluara, më shumë se 45 pikë. (në asnjë rast nuk ka patur më shumë se 1 kandidat pjesëmarrës në konkurrim).

Në lidhje me intervistën me gojë, KPP ka vepruar në këtë mënyrë:

- ✓ **Ka hartuar** pyetjet që lidhen me njohuritë, aftësitë, eksperiencën që nevojiten për pozicionin e punës dhe që janë brenda fushës së testimit të publikuara në shpallje, të cilat janë të njëjta për të gjithë kandidatët, (në të gjitha procedurat ka patur vetëm një kandidat që konkurronte).
- ✓ Brenda afateve të parashikuara, KPP, **ka zhvilluar intervistën me gojë** me kandidatin dhe më pas ka hartuar një procesverbal duke bërë vlerësimin, i cili, sipas udhëzimit të DAP, është i njëjtë me atë të lëvizjes paralele, por shuma totale, në këtë rast, pjesëtohet me pesë (numri i vlerësuesve).
- ✓ Kandidati konkurrent **është njoftuar** për nënshkrimin e deklaratës së pranimit ose mospranimit për të regjistruar intervistën me gojë.
- ✓ Konstatohet se, deklarata e paanësisë, **është nënshkruar** nga anëtarët e KPP, në fillim të procedurës së konkurrimit, ku është deklaruar se nuk kanë konflikt interesi me kandidatët në konkurrim.

Në përfundim të fazës së vlerësimit të kandidatëve, KPP **ka listuar** kandidatët fitues me mbi 70 pikë (mbi 70% të pikëve) dhe lista e fituesve **është shpallur** në portalin AKPA, si dhe në faqen e internetit të institucionit.

Konstatohet se, në procedurat e zhvilluara, nuk ka patur më shumë se 1 kandidat pjesëmarrës në konkurrim dhe në këto kushte nuk ka patur kandidatë të tjerë, të cilët kanë marrë më pak se 70

pikë (70% të pikëve). Rezulton se në këto raste, njësia përgjegjëse ka bërë shpalljen e fituesit dhe procesi ka vijuar me daljen e aktit të emërimit.

Konkluzion: Nga sa u analizua më sipër, vërehet se në përgjithësi, janë bërë përpjekje që procedurat e rekrutimit, nëpërmjet konkurrimit të hapur për pozicionet e kategorisë ekzekutive, të kryhen sipas kërkesave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar. Por, në disa aspekte të administrimit të këtij procesi janë konstatuar parregullsi që konsistojnë kryesisht në këtë drejtim:

- a) Komiteti i Përhershëm i Pranimit, nuk ka funksionuar i njëjtë për të gjitha procedurat e kategorisë ekzekutive, të shpallura përgjatë vitit siç parashikon legjislacioni, por është ngritur rast pas rasti.

Me qëllim që të rregullohet situata e administrimit të shërbimit civil, në kushtet kur parregullsitë nuk janë të natyrës që të sjellin pavlefshmëri të veprimeve administrative, janë theksuar në material, që të mbahen në vëmendje nga ana e njësive përgjegjëse, për t’u aplikuar në proceset që do të zhvillohen në vijim.

III.2.a Respektimi i kërkesave të ligjit dhe procedurës gjatë përmbushjes së periudhës së provës.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, u verifikua përmbushja e kërkesave ligjore të periudhës së provës, të përcaktuara nga neni 24, i ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar; kreu VI, i Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, i ndryshuar.

Në mbështetje të këtyre dispozitave ligjore, nëpunësit civilë që emërohen për herë të parë në shërbimin civil, **1)** i nënshtrohen një periudhe prove që zgjat një vit nga data e aktit të emërimit; **2)** nëpunësi në periudhë prove është i detyruar të ndjekë programin e detyrueshëm të trajnimit për periudhën e provës pranë ASPA-s dhe **3)** të ndjekë udhëzimet e nëpunësit më të vjetër civil, nën kujdesin e të cilit ai është vendosur.

Në zbatim të planit të mbikëqyrjes, u verifikua tërësia e veprimeve të kryera për konfirmimin e nëpunësve civilë, të cilët i janë nënshtruar periudhës së provës dhe që aktualisht vazhdojnë marrëdhëniet e punësimit me institucionin.

Nga dokumentacioni i administruar në dosjet e personelit, konstatohet se gjatë periudhës objekt mbikëqyrjeje, kanë përfunduar periudhën e provës punonjësit në vijim:

- *****, është deklaruar nëpunëse civile në pozicionin “Specialist Koordinimi dhe e Integritimit Evropian”, në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit dhe e

Koordinimit - Zhvillimit Strategjik, me aktin nr. 2601 prot, datë 23.08.2022, të Njesisë së Burimeve Njerëzore;

- *****, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist i Pyjeve dhe Kullotave*”, në Drejtorinë e Zhvillimit Rural, me aktin datë 17.11.2022, të Njesisë së Burimeve Njerëzore;
- *****, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Ndërtimi (inxhinier ndërtimi)*” në Drejtorinë e Zhvillimit Rural, me aktin datë 17.11.2022, të Njesisë së Burimeve Njerëzore;
- *****, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist për Mbrojtjen e të Drejtave të Fëmijëve*” në Drejtorinë e Shërbimit Social, me aktin nr. 1036, datë 23.03.2023, të Njesisë së Burimeve Njerëzore;
- *****, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Mjedisi*” në Drejtorinë e Transporteve, Shërbimeve Publike dhe e Shërbimeve Mbështetëse, me aktin datë 17.11.2022, të Njesisë së Burimeve Njerëzore;
- *****, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist IT*”, në Drejtorinë e Transporteve, Shërbimeve Publike dhe e Shërbimeve Mbështetëse, me aktin me aAktin nr. 4398, datë 29.12.2023 të njesisë përgjegjëse;

Nga verifikimi i procedurës së vendimmarrjes në fund të periudhës së provës, konstatohet se:

- ✓ Nëpunësit **kanë kryer** ciklin e detyrueshëm të trajnimit nëpunësve pranë ASPA-s, dhe periudha e provës për këto nëpunës, është përfunduar me nxjerrjen e aktit të deklarimit të statusit të nëpunësit nga njësia përgjegjëse.
- ✓ Është caktuar dhe është marrë mendimi me shkrim i nëpunësit civil më të vjetër në detyrë, udhëzimet e të cilit duhet të ndjekë nëpunësi civil në periudhë prove, si një element i rëndësishëm ligjor që shoqëron vendimmarrjen e eprorit direkt.
- ✓ Mbështetur në rezultatet e trajnimit të detyrueshëm pranë ASPA-s, periudha e provës ka përfunduar me nxjerrjen e aktit të deklarimit të statusit të nëpunësit nga njësia përgjegjëse.

(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 deklarimit të statusit të nëpunësit, janë pasqyruar në Tabelën nr.1, që i bashkëlidhet projektraportit si pjesë e tij).

Ndërkohë, gjatë verifikimit të dokumentacionit, është konstatuar se, megjithëse është përmbushur afati 1 vjeçar i periudhës së provës, përcaktuar në pikën 13, të kreut VI “*Periudha e provës*”, 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 **6** punonjës mungon akti i deklarimit të statusit si nëpunës civil dhe bëhet fjalë për punonjësit:

-.*****, emëruar në pozicionin “*Specialist për Marrëdhënien me Publikun*” në Drejtorinë Juridike dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore;

-.*****, emëruar në pozicionin “*Specialist për Marrëdhënien me Publikun*” në Drejtorinë Juridike dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore;

-.*****, emëruar në pozicionin “*Specialist i Regjistrimit të Pronave*” në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit dhe e Koordinimit-Zhvillimit Strategjik;

-.*****, emëruar në pozicionin “*Specialist të Burimeve Njerëzore*” në Drejtorinë Juridike dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore;

-.*****, emëruar në pozicionin “*Specialist i Politikave të Menaxhimit të Mbetjeve Bashkiake dhe për Shërbimet me Sipërmarrjen*” në Drejtorinë e Transporteve, Shërbimeve Publike dhe e Shërbimeve Mbështetëse;

-.*****, emëruar në pozicionin “*Specialist i Bujqësisë dhe i Blegtorisë*” në Drejtorinë e Zhvillimit Rural.

Në lidhje me këtë konstatim, njësia përgjegjëse ka njoftuar zyrtarisht eprorët të këtyre nëpunësve që, nisur nga detyrimi ligjor i përcaktuar në pikën 7, të Kreut 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*”, si dhe VKM nr. 109, datë 26.2.2014 “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, të finalizojnë periudhën e provës duke bërë vlerësimin e nëpunësve.

Nga ana e burimeve njerëzore u pohua për grupin e punës së mbikëqyrjes, se ky detyrim ligjor nuk është përmbushur nga këta eprorë, me arsyetimin se ata vetë ishin të emëruar në pozicionet e tyre të punës në kundërshtim me ligjin (*me emërime të përkohshme*) dhe nuk mund të kryenin vlerësimin 1 vjeçar të nëpunësve.

Në lidhje me këtë rast, kur vet punonjësit e pohojnë dhe janë të ndërgjegjshëm për faktin se janë duke ushtruar detyrën e tyre, sipas një akti emërimi në kundërshtim të hapur me ligjin, duhet që të rregullohet menjëherë ligjshmëria, *së pari* në drejtim të emërimit të punonjësve në pozicione pune në shërbimin civil nëpërmjet kërkesave dhe procedurave ligjore dhe së dyti, në këtë rast, në kushtet e pavlefshmërisë absolute të aktit të emërimit për punonjësit që kryejnë detyra në pozicionet e punës që kanë role të zyrtarëve të vlerësimit (Zyrtar Autorizues/Raportues/Kundërfirmues), apo të eprorit direkt, duhet të kalojnë kompetencat e pozicionit të punës sipas hierarkisë administrative në strukturë, tek punonjësit që janë emëruar në përputhje me ligjin për nëpunësit civilë. Në këtë rast, pozicionet e punës të plotësuar në kundërshtim me ligjin, në kuptim të ligjit për nëpunësin civil janë pozicione të lira, të cilat duhet të shpallen si të tilla dhe të plotësohen në përputhje me kërkesat e ligjit.

Në këtë këndvështrim, njësia përgjegjëse duhet të vlerësojë situatën, të përcaktojë punonjësit tek të cilët do të kalojnë këto kompetenca, me qëllim që të vijojë procesi dhe të zbatohen kërkesat e ligjit për institutin e periudhës së provës.

Njësia përgjegjëse të njoftojë zyrtarisht këta punonjës, mbi detyrimin për kryerjen e veprimeve të përcaktuara në pikën 3 e 4, të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe në pikën 7, të kreut 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 këtë rast, njoftimit drejtuar eprorit direkt, duhet t’i bashkëlidhen rezultati i testimit në përfundim të trajnimit të detyrueshëm në ASPA; vlerësimi i rezultateve individuale në punë për periudhën e provës, si dhe mendimi me shkrim i nëpunësit civil më të vjetër, nën kujdesin e të cilit ka qenë nëpunësi gjatë periudhës së provës.

Referuar përcaktimeve të pikës 8, të kreut VI, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, të cituar më sipër, “Mosrealizimi i procedurës së përcaktuar në pikën 7, të kreut VI, të këtij vendimi, brenda një afati (15) pesëmbëdhjetë ditë kalendarike, konsiderohet mospërmbushje detyre nga eprori direkt”.

Nga sa më sipër, kuadri ligjor në këtë rast, ndër të tjera i ngarkon eprorit direkt detyrën që, në përfundim të periudhës së provës për nëpunësit në varësi të tij, të vendosë konfirmimin si nëpunës civil, zgjatjen një herë të vetme deri në 6 (gjashtë) muaj të periudhës së provës nëse provohen shkaqet e parashikuara në shkronjën “b” të këtij neni, apo moskonfirmimin e nëpunësit.

Konkluzion: Institucioni i mbikëqyrur, për të gjitha sa është argumentuar më sipër, të analizojë shkaqet e moskryerjes së detyrës nga eprori direkt, në përputhje me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil, duke evidentuar problematikat e hasura dhe të nxjerrë përgjegjësitë personale për secilin zyrtar.

Nga ana tjetër, vendimi i eprorit direkt për konfirmimin e nëpunësit civil, duhet të bazohet në çdo rast në vlerësimin e rezultateve individuale në punë, për gjithë periudhën e provës. Në këtë rast, duke mos përmbyllur procedurën e vlerësimit të punës për periudhën e provës, zyrtari respektiv dhe njësia e burimeve njerëzore, nuk kanë realizuar një nga hapat më të rëndësishëm të procedurës së periudhës së provës, që është hartimi dhe nënshkrimi i formularit të vlerësimit të punës

Ndërkohë, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes në Bashkinë Kuçovë, vazhdojnë **periudhën e provës (8)** punonjësit si më poshtë vijojnë:

- 1- *****, me aktin nr. 41 datë 27.10.2023 është emëruar në pozicionin “Specialist Jurist” në Drejtorinë Juridike dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore;
- 2- *****, me aktin nr. 06 datë 26.01.2024 është emëruar në pozicionin “Specialist Prokurimesh Publike” në Drejtorinë Juridike dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore;
- 3- *****, me aktin nr. 16 datë 24.03.2023 është emëruar në pozicionin “Specialist Finance (shpenzimet)” në Drejtorinë e Financës dhe Buxhetit;

- 4- ******, me aktin nr. 15 datë 24.03.2023, është emëruar në pozicionin “*Specialist IT*”, në Drejtorinë e të Ardhurave Lokale;
- 5- ******, me aktin Nr. 05 datë 26.01.2024, është emëruar në pozicionin “*Specialist i Shërbimit të Tatimpaguesve*”, në Drejtorinë e të Ardhurave Lokale;
- 6- ******, me aktin nr. 08 datë 26.01.2024 është emëruar në pozicionin “*Specialist i Menaxhimit të Borxhit*”, në Drejtorinë e të Ardhurave Lokale;
- 7- ******, me aktin nr. 07 datë 26.01.2024 është emëruar në pozicionin “*Specialist Mjedisi*” në Drejtorinë e Transporteve, Shërbimeve Publike dhe e Shërbimeve Mbështetëse;
- 8- ******, me aktin nr. 19 datë 20.03.2024 është emëruar në pozicionin “*Specialiste e Ndhmës Ekonomike*” Njësia Administrative Perondi;

Komisioneri sjell në vëmendje të aktorëve përgjegjës që, 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, të kryejnë këto detyra ligjore për konfirmimin e nëpunësve në periudhë prove:

- 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,
- Eprori direkt të bëjë vlerësimin e rezultateve individuale në punë për periudhën e provës dhe vendimin për përfundimin e periudhës së provës (*konfirmimin ose jo të punonjësit*). Vlerësimi i rezultateve individuale në punë për periudhën e provës, bëhet sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore. 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 (*njësia 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 deklaramit 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.

IV. 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.

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 18.3.2015, 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*.

Nga analiza e të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të mbikëqyrjes, rezulton se, për periudhën objekt mbikëqyrje, janë realizuar **10** procedura konkurrimi për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, nga të cilat **3** procedura janë realizuar nëpërmjet **ngritjes në detyrë** me punonjës nga sistemi i shërbimit civil dhe **7** procedura janë realizuar nëpërmjet **pranimit nga jashtë shërbimit civil**

Konstatohet se, shpalljet e procedurave të konkurrimit, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, janë bërë në portalin “Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive”, si dhe faqen e internetit të institucionit, sipas rregullave të përcaktuara në pikat 3 deri në 7, të kreut II, të VKM nr. 242, datë 18.3.2015, i ndryshuar

IV.2 Procedura e konkurrimit për plotësimin e pozicioneve të kategorisë së nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, me ngritje në detyrë

Sipas akteve të administruara gjatë procesit të mbikëqyrjes, rezultoi se, **5** procedura konkurrimi kanë përfunduar me procedurë ngritje në detyrë, nga punonjës pjesë e shërbimit civil brenda institucionit dhe bëhet fjalë për punonjësit e emëruar në këto pozicione pune:

Sipas akteve të administruara gjatë procesit të mbikëqyrjes, rezulton se janë kryer **10** konkurrime me procedurën e ngritjes në detyrë, nga të cilat:

a. 3 raste konkurrimi kanë përfunduar me procedurë ***ngritje në detyrë***, me kandidatë nga punonjës që janë pjesë e sistemit të shërbimit civil, brenda institucionit dhe bëhet fjalë për punonjësit e emëruar në këto pozicione pune:

- *****, emëruar në pozicionin “Drejtor i Zhvillimit Rural”, në Drejtorinë e Zhvillimit Rural me aktin nr. 9 datë 14.04.2021, të Kryetarit të Bashkisë.

- ******, emëruar në pozicionin “Drejtor”, në Drejtorinë Juridike dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore me aktin nr. 19 datë 06. 04.2023 të Kryetarit të Bashkisë.
- ******, emëruar në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Mjedisit” në Drejtorinë e Transporteve, Shërbimeve Publike, Shërbimeve Mbështetëse dhe Mjedisit me aktin nr.22 date 13.04.2023 të Kryetarit të Bashkisë.

b. 7 raste, procedura kanë përfunduar me ngritje në detyrë me kandidatë nga jashtë shërbimit civil (me 20%) për punonjësit të cilët janë emëruar në pozicionet si më poshtë :

- ******, me aktin nr. 30, datë 06.12.2021, është emëruar në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Auditit të Brendshëm”.
- ******, emëruar me aktin nr. 38, datë 13.10.2023 në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit Juridik dhe Informimit të Publikut”, në Drejtorinë Juridike dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore.
- ******, emëruar me aktin nr. 08, datë 26.01.2024 në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Kontrollit dhe Masave Shtrënguese” në Drejtorinë e të Ardhurave Lokale.
- ******, emëruar me aktin nr. 09, datë 26.01.2024 në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Koordinimit-Zhvillimit dhe i Integrimi Evropian” në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit dhe e Koordinimit - Zhvillimit Strategjik.
- ******, emëruar me aktin nr. 11, datë 26.01.2024 në pozicionin “Drejtor i Drejtorisë të Zhvillimit Rural, Kontrollit Ushqimor dhe Veterinar”.
- ******, emëruar me aktin nr. 12, datë 26.01.2024 në pozicionin “Drejtor i Drejtorisë së të Ardhurave Lokale”.
- ******, emëruar me aktin nr. 37, datë. 13.10.2023 në pozicionin “Drejtor i Drejtorisë së Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit dhe e Koordinimit - Zhvillimit Strategjik”.

Në lidhje me këtë kategori konkurrentësh, 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 pozicionesh 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.

Gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit, për këto pozicione, nga njësia përgjegjëse e institucionit, në përgjithësi është bërë përpjekje për të përmbushur rregullat e përcaktuara në nenin 26, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” të ndryshuar, Vendimin nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët drejtuese dhe të

mesme drejtuese”, si dhe Udhëzimin nr. 2, datë 27.03.2015, 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”.

Në lidhje me procedurat e zhvilluara me kandidatë **nga jashtë shërbimit civil** konstatohet se:

Së pari, sipas përcaktimeve në aktin ligjor e nënligjor, plotësimi i vendeve të lira të kategorisë së ulët e të mesme drejtuese, me kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil, janë bërë me vendim të titullarit të institucionit,

- Akti nr. 34 datë 18.09.2023, për pozicionin “Drejtor i Drejtorisë së Planifikim-Zhvillimit të Territorit dhe e Koordinimit-Zhvillimit Strategjik”.
- Akti nr. 29 datë 3.11.2023 për pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Auditit të Brendshëm”.
- Akti nr. 01 datë 08.01.2024 për pozicionet: “Përgjegjës i Sektorit të Koordinimit-Zhvillimit dhe Integritetit Europian”; “Përgjegjës i Sektorit të Kontrollit dhe Masave Shtrënguese”; “Drejtor në Drejtorinë e Zhvillimit Rural, Kontrollit Ushqimor dhe Veterinar”; “Drejtor i Drejtorisë së të Ardhurave Lokale”.
- Akti nr. 35 datë 18.09.2023 për pozicionin “Përgjegjës i Sektorit Juridik dhe i Informimit të Publikut”;

Së dyti, numri i vendeve të lira të kategorisë së ulët e të mesme drejtuese, që do të plotësohen me kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil, nuk mund të kalojë 20% të numrit total të vendeve në çdo vit kalendarik. Nga verifikimi rezulton se, numri i pozicioneve të punës që janë plotësuar me kandidatë nga jashtë shërbimit civil, nuk e ka tejkaluar numrin sipas përcaktimeve të ligjit.

Konstatim: Komisioneri konstaton se, procedurat e konkurrimit, të zhvilluara nëpërmjet procedurës **ngritjes në detyrë/pranim nga jashtë shërbimit civil**, për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, janë zhvilluar në zbatim të rregullave të parashikuara në nenin 26, të ligjit për nëpunësin civil, kreun III, të VKM nr. 242, datë 18.03.2015 “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”, si dhe kreun V, të Udhëzimit nr. 2, datë 27.03.2015, 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”.

Konkurrimi për procedurën e ngritjes në detyrë, sipas pikës 21, të kreut III, përfshin dy faza:

- a) Verifikimin paraprak, nëse kandidatët plotësojnë kushtet dhe kërkesat e veçanta për vendin/vendet e lira, të përcaktuara në shpalljen për konkurrim;
- b) Vlerësimin e kandidatëve.

Përsa i takon fazës së parë, njësia përgjegjëse, në bazë të dokumentacionit të paraqitur, ka kryer verifikimin paraprak të aplikantëve me qëllim verifikimin nëse i plotësojnë ose jo kushtet e ngritjes në detyrë dhe kërkesat e veçanta të përcaktuara në shpallje.

Nga këqyrja e materialeve rezulton se, për **3** procedurat e ngritjes në detyrë, ku pjesëmarrësit janë kandidatë të brendshëm, në të gjitha rastet, i plotësojnë kushtet minimale dhe kërkesat e veçanta sipas shpalljes për konkurrim, të përcaktuara në pikën 2, të kreut III, të VKM nr. 242, datë 18.03.2015, i ndryshuar, të cilat janë si më poshtë:

- janë nëpunës civilë të konfirmuar, me kategori page sipas përcaktimit në shpallje, e vërtetuar në të gjitha rastet me aktet përkatëse të konfirmimit të statusit nga institucionet ku ata kanë qenë më parë;
- nuk kanë masë disiplinore në fuqi, të vërtetuar me akt zyrtar të institucionit ku ata kryejnë detyrën në momentin e konkurimit dhe,
- vlerësimet e punës për periudhën e fundit, sipas formatit të vlerësimit, të nënshkruar nga nëpunësit pjesëmarrës në vlerësim, janë në të gjitha rastet, në nivelin “Mirë” ose “Shumë mirë”.

Po kështu, edhe në **7** rastet e tjera, kandidatët nga jashtë shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat ligjore.

Në vijim, mbështetur në pikën 4 dhe 6, të kreut III, të VKM nr. 242, datë 18.3.2015, konstatohet se, është respektuar afati prej 35 ditësh kalendarike për shpalljen e procedurës së konkurimit me ngritje në detyrë, si dhe afati prej 15 ditësh kalendarike për dorëzimin e dokumentacionit nga kandidatët e interesuar për këtë procedurë.

Për të realizuar fazën e dytë të konkurimit, që është faza e vlerësimit të kandidatëve, mbështetur në parashikimet e pikës 6, të nenit 26, të ligjit për nëpunësin civil, njësia përgjegjëse ka ngritur Komitetin e Pranimit për Ngritje në Detyrë (KPND) me 5 (pesë) anëtarë. Në caktimin e anëtarëve të këtij organi kolegjal janë mbajtur parasysh parashikimet e pikës 7, të kreut III, të VKM nr. 242, datë 18.3.2015, i ndryshuar dhe KPND i ka marrë vendimet në praninë e të gjithë anëtarëve të tij.

Për kryerjen e vlerësimit me shkrim të kandidatit konkurrent, anëtarët e KPND kanë përgatitur testin përkatës, **por mungon çelësi i përgjigjeve**, i cili duhet të administrohet nga çdo anëtar i KPND, para zhvillimit të testimit.

Testet përmbajnë pyetje me shtjellim dhe me alternativa, brenda fushës së njohurive dhe aftësive, kompetencave, mbi të cilat do të zhvillohet testimi, të përfshira në shpalljen për konkurrim. Anëtarët e KPND **kanë korrigjuar** testin dhe **kanë vlerësuar** kandidatin me pikë, sipas rregullave

të përcaktuara në pikën 8, të paragrafit III/6, të udhëzimit të DAP, duke pjestuar shumën totale të pikëve me pesë (në bazë të numrit të vlerësuesve).

Në përfundim të këtij testimi, si dhe të vlerësimit të jetëshkrimit (i cili është bërë sipas modelit të vlerësimit në Aneksin nr. 7, bashkëlidhur udhëzimit të DAP), kanë hartuar procesverbalin ku është shënuar emri dhe pikët që ka marrë kandidati i cili është kualifikuar për fazën e intervistës me gojë.

Brenda afateve të parashikuara, KPND **ka zhvilluar** intervistën me gojë me kandidatin dhe më pas **ka hartuar** raportin e procedurës së zhvilluar duke bërë vlerësimin, i cili, sipas udhëzimit të DAP, është i njëjtë me atë të lëvizjes paralele, por shuma totale, në këtë rast, pjesëtohet me pesë (numri i vlerësuesve).

Rezulton që anëtarët e KPND, **kanë nënshkruar deklaratën e paanësisë**, për të deklaruar se nuk kanë konflikt interesi me kandidatët në konkurrim.

Raporti përfundimtar i vlerësimit dhe gjithë dokumentacioni i fazës së vlerësimit, i janë dorëzuar njësisë përgjegjëse e cila e ka administruar këtë dokumentacion në dosjen përkatëse.

Më tej, emri i kandidatit fitues është shpallur në portalin “AKPA”, në faqen e internetit të institucionit dhe në stendat e informimit të publikut.

V. Pranimi i nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese. Respektimi i kërkesave ligjore nga ana e njësisë përgjegjëse për organizimin e konkurrimit dhe respektimi i procedurave të konkurrimit nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit, gjatë realizimit të procesit.

Përsa i përket procesit të pranimit të nëpunësve civilë në kategorinë e lartë drejtuese, rezulton se, nga analiza e të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të mbikëqyrjes, për periudhën objekt mbikëqyrjeje janar 2021 - dhjetor 2023, nga njësisë përgjegjëse e institucionit të Bashkisë Kuçovë, **nuk është kryer** asnjë procedurë konkurrimi për plotësimin e pozicioneve të nivelit të lartë drejtues.

VI. Emërime në pozicione të shërbimit civil me akt të përkohshëm emërimi, të nxjerrë nga titullari i institucionit, në kundërshtim me kërkesat e ligjit për nëpunësin civil.

Nga dokumentacioni i vënë në dispozicion të grupit të punës, në Bashkinë Kuçovë ka **4** raste të punonjësve të emëruar në kundërshtim me ligjin (*1 (një) emërim në nivelin ekzekutiv dhe 3 (tre) emërime në nivelin e ulët dhe të mesëm drejtues*), të cilët janë evidentuar në vijim sipas emrit, aktit të emërimit dhe pozicionit të punës:

a. Në nivelin ekzekutiv:

- Punonjësja *****, emëruar në pozicionin e punës “*Specialiste për Barazine Gjinore dhe Dhunën në Familje* në Bashkinë Kuçovë, me aktin nr. 32, datë 06.02.2020, të Kryetarit të Bashkisë.

Komisioneri konstaton se, aktet e emërimit, për punonjësit e evidentuar më sipër, 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, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimi.

Në legjislacionin që rregullon shërbimin civil është e parashikuar shprehimisht se: “Çdo 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 në nivelin ekzekutiv, 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.

Proçesi 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 të kandidatit.

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 arsytimi, 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 Kuçovë, duhet të konstatojë në këto veprime administrative, ekzistencën e rasteve të parashikuara në nenin 108, të ligjit si më lart, dhe **të konstatojë pavlefshmërinë absolute të këtyre akteve**, duke rregulluar edhe pasojat që kanë ardhur në këtë rast.

b. Në nivelin e ulët dhe të mesëm drejtues:

- *****, emëruar në pozicionin e punës “*Përgjegjës i Sektorit të Investimeve, Pronave Publike dhe Emergjencave Civile*” pranë Drejtorisë së Planifikimit dhe Zhvillimit të

Territorit dhe e Koordinimi-Zhvillimit Strategjik”, në Bashkinë Kuçovë, me aktin nr. 47, datë 16.02.2024, të Kryetarit të Bashkisë.

- ***** , emëruar në pozicionin e punës “*Përgjegjes i Bujqësisë dhe Blektorisë*” në *Drejtorinë e Zhvillimit Rural, Kontrollit Ushqimor dhe Veterinar* në Bashkinë Kuçovë, me aktin nr. 116, datë 05.05.2022, të Kryetarit të Bashkisë.
- ***** , i komanduar përkohësisht “*Drejtor në Drejtorinë e Trasporteve, Shërbimeve Publike, Shërbimeve Mbështetëse dhe Mjedisit*”, në Bashkinë Kuçovë, me aktin nr. 289 datë 16.10.2023 të Kryetarit të Bashkisë.

Në këtë kategori pozicionesh, plotësimi i pozicioneve të lira zhvillohet sipas parashikimeve të nenit 26 të ligjit për nëpunësin civil, të cilat në këtë rast nuk rezultojnë që të jenë respektuar.

Komisioneri konstaton se, aktet e emërimit, për punonjësit e evidentuar më sipër, 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, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt rekrutimi në kategori të ndryshme të pozicioneve në shërbimin civil.

Në legjislacionin që rregullon shërbimin civil, në rastin e rekrutimit në nivelin ekzekutiv, është e parashikuar shprehimisht se: **“Cdo emërim që bëhet në kundërshtim me këtë rregull, 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, duke u kujdesur 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 të 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 Gramsh, 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, të përfshijë këto pozicioneve në planin e rekrutimit për vitin 2024 dhe të realizojë shpalljen e tyre si pozicione të lira, për t'u plotësuar në përputhje me ligjin për nëpunësin civil.

Në momentin e shpalljes së konkurrimit pranë Agjensisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive, pozicionet e punës duhet të jenë efektivisht të lira nga punonjësit e emëruar në mënyrë të përkohshme, me qëllim që të respektohet parimi i shanseve të barabarta dhe profesionalizmit gjatë procesit të rekrutimit.

Njësia përgjegjëse duhet të hartojë një **plan veprimi për zbatimin e vendimit paralajmërues**, i cili duhet të dërgohet pranë Komisionerit 30 ditë pas marrjes dijeni për vendimin paralajmërues.

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, për rastet e pozicioneve të lira në institucion, në përputhje me nevojat e strukturës që është në fuqi në momentin e ekzekutimit të vendimit paralajmërues, 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.

Konkluzion: Nisur nga detyrimi i parashikuar në nenin 111, të ligjit nr. 44/2015 “*Kodi i Procedurave Administrative i RSH*”, organi publik, në këtë rast Kryetari i Bashkisë Gramsh, duhet të konstatojë pavlefshmërinë absolute të këtyre akteve sipas parashikimit në nenin 108, të ligjit si më lart dhe, sipas planit të veprimit të hartuar për të rregulluar ligjshmërinë, e më tej, të rregullojë pasojat duke marrë masat për të shpallur për konkurrim këto pozicione pune, të cilat në momentin e publikimit në AKPA duhet të jenë efektivisht të lira. Në vijim:

Pozicionet në fjalë, duhet të plotësohen me anën e procedurave të konkurrimit të hapur, pas një procesi rivlerësimi të pozicioneve të punës në këtë institucion në raport me shërbimin civil, sidomos në njësitë administrative. Të gjitha pozicionet pjesë e shërbimit civil duhet të plotësohen sipas përcaktimeve të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, si dhe akteve nënligjore dalë për zbatim të tij, nëpërmjet procedurave të pranimit, lëvizjes paralele dhe të ngritjes në detyrë.

*

* *

Në këtë moment të mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil, duhet të sjellim në vëmendjen e njësisë përgjegjëse të institucionit, se përpara se të kryhen veprime administrative për rregullimin e situatës së ligjshmërisë dhe përpara se të hartohet plani i rekrutimit, 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, 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, përgjegjësive 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 (*epropri 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 përgatisë dokumentacionin e domosdoshëm për kryerjen e procedurës së vlerësimit dhe klasifikimit të pozicioneve të punës (*Struktura dhe organika 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; c) afati/data brenda të cilës do të përfundojë kryerja e veprimit administrativ.
 6. Pasi të përmbillet procesi i vlerësimit dhe klasifikimit të pozicioneve të shërbimit civil, Kryetari i Bashkisë, 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.

VII. 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

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u verifikuan 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 - 61; në vendimin nr. 115, datë 5.03.2014, 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”.

VII.a Gjatë periudhës objekt mbikëqyrje, grupi i punës verifikoi procedurat disiplinore të zhvilluara në ngarkim të nëpunësve civilë të Bashkisë Kuçovë për periudhën 2021-2023, nga ku rezultoi se, në **3** 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, për nëpunësit si më poshtë:

1- *****, me detyrë “Specialist në Drejtorinë e Zhvillimit Urban”, ndaj të cilit është zbatuar masa disiplinore “Vërejtje”, me aktin nr.28, datë 4.07.2023, të eprorit direkt.

2- *****, me detyrë “Specialiste Kontabiliteti” në Drejtorinë e të Ardhurave vendore, ndaj të cilës është zbatuar masa disiplinore “Vërejtje”, me aktin nr. 24, datë 26.09.2022, të eprorit direkt.

3- *****, me detyrë “Administrator i Ndhmës Ekonomike” në Drejtorinë e të Ardhurave Vendore, ndaj të cilës është zbatuar masa disiplinore “Vërejtje”, me aktin nr.26, datë 09.06.2022, të eprorit direkt.

Konstatohet se: Eprori direkt ka filluar ecurinë disiplinore, në zbatim të Kreut II, pikës 10 të vendimit 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.

Më tej, procedimi disiplinor është zhvilluar në përputhje me kërkesat e pikës 13 (germa “b” dhe “c”), të kreut II, 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”, ku, me anë të shkresave përkatëse, janë njoftuar nëpunësit për fillimin e ecurisë disiplinore, duke respektuar në këtë mënyrë procedurën ligjore dhe të drejtën e nëpunësit civil për tu thirrur, për t’u dëgjuar dhe për t’u mbrojtur.

Njësia e burimeve njerëzore, informoi grupin e punës se në asnjë rast, nëpunësit nuk e kanë ushtruar të drejtën e ankimit në gjykatën kompetente.

VII.b Në periudhën objekt mbikëqyrje, është zhvilluar 1 procedurë disiplinore për “shkelje shumë të rëndë” për nëpunësin si më poshtë:

- *****, me detyrë “Përgjegjës në Sektorin e Investimeve, Pronave Publike dhe Emergjencave Civile”, ndaj të cilit, me aktin nr. 29 datë 19.07.2023, të Komisionit Disiplinor, është vendosur marrja e masës disiplinore “largim nga shërbimi civil”, parashikuar nga shkronja “ç”, e nenit 59, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për shkeljen e parashikuar në pikën 2 (germa ç), të nenit 57 “Braktisje e punës ose mungesa e pajustificuar dhe e vijueshme për mbi 7 ditë pune”.

Mbështetur në vendimin nr. 115, datë 5.03.2014 “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil”, si dhe në Kreun X “Disiplina në shërbimin civil”, të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, është zhvilluar procedura disiplinore si më poshtë:

Pas konstatimit të mungesës në detyrë të nëpunësit për mbi 7 ditë në vijim, njësia e burimeve njerëzore, mbështetur në pikën 2, të nenit 59, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe në pikën 2, kreu II, të Vendimit nr. 115, datë 5.3.2014 “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimin civil”, ka kërkuar fillimin e ecurisë disiplinore dhe ndjekjen e problemit nga ana e Komisionit Disiplinor.

Njëkohësisht, Drejtoria e Burimeve Njerëzore e Bashkisë Kuçovë, ka njoftuar nëpunësin për fillimin e procedimit disiplinor, nëpërmjet postës elektronike (e-mail në datat 25.05.2023, 30.06.2023, 10.07.2023), si dhe i është kërkuar atij për tu paraqitur në punë.

Mungesa në detyrë e nëpunësit është dokumentuar me procesverbalet e mbajtura nga Burimet Njerëzore të Bashkisë Kuçovë “Mbi prezencën në punë të nëpunësit *****” (datë 23.05.2023, 25.05.2023, 26.05.2023, 30.05.2023, 31.05.2023, 01.06.2023, 02.06.2023, 05.06.2023, 06.06.2023, 07.06.2023, 08.06.2023, 12.06.2023, 13.06.2023 14.06.2023).

Më tej, Komisioni Disiplinor, me aktin nr. 2235 prot, datë 30.06.2023 “Për fillimin e procedimit disiplinor të nëpunësit *****”, ka njoftuar nëpunësin në fjalë për nisjen e procedimit disiplinor, duke i bërë të ditur njëherësh, të drejtën për të paraqitur vetë apo me përfaqësues ligjor, sqarimet e tij rreth shkeljes së pretenduar, si dhe datën e shqyrtimit në seancë dëgjimore.

Në datën 07.07.2023 është mbajtur procesverballi në lidhje me mbledhjen e Komisionit Disiplinor “Për fillimin e procedimit disiplinor ndaj nëpunësit”, ku është trajtuar shkelja e pretenduar se është kryer nga nëpunësi *****, i cili nuk ka qënë i pranishëm, dhe për këtë arsye është dërguar njoftimi i dytë, nëpërmjet shkresës nr. 2377 prot., datë 10.7.2023.

Në përfundim të procedurës disiplinore, pasi janë marrë në shqyrtim materialet që evidentonin shkeljet e pretenduara, Komisioni Disiplinor ka arritur në konkluzionin se shkeljet e kryera klasifikohen në kategorinë: “shkelje shumë të rënda”, të parashikuara nga shkronja “a”, e pikës 1, të nenit 57, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Për këtë arsye, në mbështetje të përcaktimeve të pikës 3, në nenin 60, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, sipas të cilit: “Për shkeljet shumë të rënda, të parashikuara në pikën 2 të nenit 57 të këtij ligji, jepet masa disiplinore e parashikuar në shkronjën “ç” të nenit 58 të këtij ligji”, Komisioni Disiplinor me vendimin e tij nr. 29, datë 19.07.2023, ka vendosur dhënien e masës disiplinore “largim nga shërbimi civil”, për nëpunësin *****.

Konstatim: Komisioneri konstaton se, procedimi disiplinor ndaj nëpunësit ***** është zhvilluar në zbatim të rregullave të parashikuara në Kreun X “Disiplina në shërbimin civil”, të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe në vendimin nr. 115, datë 5.03.2014 “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil”.

VIII.a Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.

Nga verifikimi i dokumentacionit që ka të bëjë me institutin e lirimit nga shërbimi civil, u konstatua se, në subjektin e mbikëqyrur, në 4 raste, ka përfunduar marrëdhënia e punës në shërbimin civil për shkak të **dorëheqjes**.

Dorëheqja, si një nga mënyrat e lirimit nga shërbimi civil, është e përcaktuar në nenin 64 (pika 1) dhe nenin 66 (pika 1, gërma “dh”), të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Në rastin konkret, janë liruar nga shërbimi civil, si pasojë e dorëheqjes, nëpunësit si më poshtë:

- ***** , në pozicionin “Specialist i Planifikimit të Territorit”, në Drejtorinë e Planifikim Zhvillimit të Territorit, i cili me urdhrin nr. 356, datë 28.12.2023, të Kryetarit të Bashkisë, është liruar nga detyra pas kërkesës për dorëheqje.

- *****, në pozicionin “*Drejtor në Drejtorinë e Zhvillimit Rural*”, i cili me urdhrin nr. 189, datë 15.7.2022, të Kryetarit të Bashkisë, është liruar nga detyra pas kërkesës për dorëheqje.
- *****, në pozicionin “*Specialist i Bujqësisë dhe Blegtorisë*”, në Drejtorinë e Zhvillimit Rural, i cili me urdhrin nr. 120, datë 22.5.2023, të Kryetarit të Bashkisë, është liruar nga detyra pas kërkesës për dorëheqje.
- *****, në pozicionin “*Specialist i Ndihmës Ekonomike*”, në Drejtorinë e Shërbimit Social, e cila me urdhrin nr. 27, datë 29.01.2024, të Kryetarit të Bashkisë, është liruar nga detyra pas kërkesës për dorëheqje.

Në të gjitha rastet, aktet e lirimit nga shërbimi civil, **janë deklaruar** nga njësia e burimeve njerëzore e institucionit, sipas përcaktimeve të shkronjës “dh”, pika 1, dhe shkronjës “a”, pika 4, të nenit 66, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar. Në vijim, ka dalë edhe akti i ndërprerjes së marrëdhënieve financiare nga titullari i institucionit.

Vërejmë se, për nëpunësit e larguar si pasojë e dorëheqjes, ligji nr. 152/2013, në nenin 64, pika 4 parashikon se, “*Nëpunësit civilë, të cilët janë larguar nga shërbimi civil si pasojë e dorëheqjes, kanë të drejtë që të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 dhe 26 të këtij ligji, deri në 2 vjet pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil*”, ç’ka duhet të mbahet parasysht nga njësia përgjegjëse.

VIII. Administrimi i Dosjeve të personelit dhe i Regjistrit të Personelit

Dosja e personelit

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u këqyrën dosjet e personelit, për të verifikuar nëse ato janë krijuar dhe administruar 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 qëndror të personelit*”.

Nga verifikimi, konstatohet se dokumenti që vërteton gjendjen gjyqësore (*Dëshmia e Penalitetit*), si dhe vërtetimi i gjëndjes shëndetësore (*Raporti Mjekësor*), në disa raste **nuk janë rinovuar**.

Njësia e burimeve njerëzore, në lidhje me këtë konstatim, sqaroi se nëpunësit civilë janë njoftuar për rinovimin e Raporteve Mjekësore dhe Çertifikatave të Gjendjes Gjyqësore, por kjo gjë nuk është realizuar prej tyre.

Sjellim në vëmendje të institucionit dhe gjithë nëpunësve civilë që kanë neglizhuar këtë kërkesë të ligjit se, vërtetimi i gjëndjes gjyqësore, si dhe vërtetimi i gjëndjes shëndetësore (*Raporti Mjekësor*) duhet të jetë aktual e, më tej, të paraqitet pranë burimeve njerëzore të institucionit,

brenda datës 10 Janar të çdo viti, siç është parashikuar në pikën 23, Kreu III, të Vendimit nr. 124, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave “Për pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil”. Për këtë arsye duhet të merren masa për përditësimin e dosjes së personelit me këto akte, si edhe punonjësit të mbajnë përgjegjësi për mos realizimin e kësaj kërkesë të ligjit.

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 (*nivelin 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 administruar në dosjet personale** të nëpunësve (*paraqitur në Tabelat nr. 1 dhe nr. 2, bashkëlidhur projektraportit*).

Nga këto të dhëna rezulton se, në institucionin e Bashkisë Kuçovë, në momentin e mbikëqyrjes janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil **67 nëpunës**, moshë mesatare **37** vjeç, ku **37 nëpunës** janë femra dhe **30 nëpunës** janë meshkuj. Përsa i përket arsimit, konstatohet se, **47 nëpunës** kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore publike; **19 nëpunës** kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore private; **1 nëpunës** ka kryer arsimin e lartë në institucione të arsimit të lartë jashtë vendit (*diploma është e njehsuar nga Ministria e Arsimit*).

Nga verifikimi i dosjeve të personelit, rezulton se ato janë të rregullta, të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Drejtori i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, Legjislacionit dhe Informimit Publik, që është edhe njësi përgjegjëse për administrimin e burimeve njerëzore për institucionin.

Regjistri i personelit.

Regjistri Qendror i Personelit (RQP) është një bazë unike të dhënash shtetërore, që **ruan dhe përpunon të dhënat elektronikisht** për institucionin dhe burimet njerëzore aktive në të gjitha institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore.

Institucionet si më sipër, kanë detyrimin që të hedhin, të përditësojnë dhe të raportojnë periodikisht në RQP, të dhënat që lidhen me institucionin, të dhënat që lidhen me të punësuarit, si dhe të përdorin modulet pjesë përbërëse të sistemit.

Në sistem bëhet plotësimi dhe përditësimi i të dhënave të parashikuara në lidhjen 3, “Administratorët dhe përdoruesit e RQP-së” dhe platformës së bashkëpunimit “Administrata.al”, të drejtat dhe detyrimet, që i bashkëlidhet 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 regjistrimit qendror të personelit”.

Roli dhe funksioni i njësisë përgjegjëse, Sektori i Shërbimeve Mbështetëse dhe 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 zbatimi i parimeve të sanksionuara në ligjin e shërbimit civil dhe të respektohen procedurat ligjore të kërkuara për çdo institut të tij.

Në përfundim, për të gjitha sa është argumentuar më sipër 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 garantojë ligjshmërinë e procedurave duke evidentuar personat përgjegjës, në rast të mospërmbushjes së detyrimeve ligjore gjatë aplikimit të një instituti të caktuar të ligjit për nëpunësin civil.

Për të gjitha sa u argumentuan më sipër, vlerësohet se, nga ana e institucionit të mbikëqyrur, duhet të kryhet një analizë e plotë e veprimtarisë së aktorëve të përcaktuar nga ligji për administrimin e burimeve njerëzore dhe të dalin përgjegjësitë individuale të secilit nëpunës, për çdo parregullsi të evidentuar.

*

* *

Këto ishin rrethanat e konstatuara nga Komisioneri gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin Bashkia Kuçovë, 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 projektraporti, 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 Gramsh”;*
- *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”.*
- Procesverbali i konstatimit mbajtur gjatë procesit të verifikimit në institucionin e mbikëqyrur.

KOMISIONERI

Pranvera Strakosha