



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT
(Përfundimtar)

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

BASHKIA FINIQ

Tiranë, Prill 2025

RAPORT

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionin Bashkia Finiq.

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. 123 (944 prot.), datë 20.12.2024, *“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 Finiq”*, 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 dhe gjatë aplikimit të institutit të disiplinës në shërbimin civil, duke vlerësuar respektimin e kërkesave të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, nga ana e subjekteve të ngarkuara prej ligjit me detyra specifike për administrimin e 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 Finiq në përbërje të saj ka dhe njësitë administrative, Mesopotam, Aliko, Livadhja dhe Dhivër, 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 Finiq e në këto rrethana, kryerja e mbikëqyrjes është shtrirë edhe në njësitë administrative.

Administrimi i të dhënave dhe grumbullimi i dokumentacionit në subjekt u realizua sipas Programit të Mbikëqyrjes nr. 944/1 Prot., datë 20.12.2024, të miratuar nga Komisioneri, njoftuar Kryetarit të Bashkisë Dimal me shkresën nr. 944/2 Prot., datë 20.12.2024, *“Njoftim për fillimin e*

procesit të mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, në Bashkinë Finiq". Mbi bazën e këtyre akteve, grupi i punës u paraqit në subjektin e mbikëqyrjes në datën 13.01.2025.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektorët Alda Xhaxhiu dhe Ines Cani, nën drejtimin e Drejtorit të Përgjithshëm të Inspektimit dhe Mbikëqyrjes Arbana Basha, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në institucionin Bashkia Finiq.

Ky material, u dërgua për njohje, me shkresën nr. 408 prot., datë 25.03.2025, pranë institucionit, duke i lënë 5 ditë kohë për të paraqitur observacionet e tyre në lidhje me gjetjet e grupit të punës.

Pas kësaj, me shkresën nr. extra prot., datë 03.04.2025, "*Dërgohet projektraporti i nënshkruar nga titullari i institucionit dhe nëpunësi i ngarkuar me detyra të administrimit të shërbimit civil*", institucioni ka dërguar të nënshkruar projektraportin pa asnjë vërejtje, i cili është administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

Qëllimi i mbikëqyrjes:

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

DREJTIMET E MBIKËQYRJES:

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

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013 "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, gjatë aplikimit në praktikë të procesit të pranimit në shërbimin civil dhe zhvillimit të sistemit të karrierës nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.
2. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.

3. Plotësimi i pozicioneve të lira në shërbimin civil në nivelin ekzekutiv, nëpërmjet konkurrimit dhe si janë respektuar kërkesat e nenit 22 dhe akteve nënligjore në lidhje me dy fazat e këtij procesi:
 - verifikimi paraprak nga njësia përgjegjëse, nëse konkurrentët i plotësojnë kërkesat e përgjithëshme dhe të veçanta të vendit të punës;
 - vlerësimi i kandidatëve nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit.
4. Emërimet në shërbimin civil pas përfundimit të procesit të konkurrimit dhe menaxhimi i listës së kandidatëve fitues që kanë arritur pikët, por që nuk janë emëruar. Evidentimi i rasteve të emërimit pa konkurrim, në kundërshtim me kërkesat e nenit 23 të ligjit për nëpunësin civil.
5. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*si janë zbatuar detyrimet e nëpunësit dhe eprorit si dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).
6. Lëvizja paralele në kategorinë ekzekutive dhe respektimi i kërkesave ligjore të parashikuara në nenin 25 të ligjit për nëpunësin civil, gjatë zhvillimit të kësaj procedure nga Komisioni i Brendshëm.
7. Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese dhe respektimi i procedurave të kërkuara nga neni 26 i ligjit për nëpunësin civil, nga njësia përgjegjëse dhe Komiteti i Pranimit për Ngritjen në Detyrë gjatë zhvillimit të dy fazave të konkurrimit:
 - verifikimit paraprak;
 - vlerësimi i kandidatëve.
8. Pranimi i nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese dhe respektimi i kërkesave të nenit 32 të ligjit për nëpunësin civil nga ana e titullarit të institucionit (*respektimi i kufirit prej 15% të pranimet nga jashtë shërbimit civil*); respektimi i kërkesave ligjore nga ana e njësisë përgjegjëse për organizimin e konkurrimit dhe respektimi i procedurave të konkurrimit nga ana e Komisionit të Përhershëm të Pranimit, gjatë realizimit të procesit.
9. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecursë disiplinore, duke filluar nga kërkesa për nisjen e ecursë disiplinore, deri në marrjen e vendimit përfundimtar, sipas përcaktimeve të parashikuara në ligjin nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe VKM nr. 115, datë 05.03.2014.

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

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

1. Struktura organizative dhe analitike aktuale e institucionit.
2. Listëprezenca dhe listëpagesa e punonjësve të institucionit për muajin Dhjetor 2024.
3. Akti i deklarimit të statusit të nëpunësit civil për shkak të ligjit, për punonjësit aktual të institucionit, nëse ka.
4. Formulari i përshkrimit të punës për çdo pozicion që është përfshirë në procesin e plotësimit të vendeve të lira nëpërmjet pranimit nga jashtë në nivelin ekzekutiv, lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë.
5. Materialet që dokumentojnë procesin e rekrutimit, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.
 - Plani vjetor i rekrutimit dhe paqyrimi i nevojës për rekrutim nga jashtë shërbimit civil për pozicionet e nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues (20%) dhe të lartë drejtues (15%).
 - Shpallja e vendit të lirë (*grup pozicionesh –nivël ekzekutiv/pozicion për ngritje në detyrë -nivël i lartë drejtues/nivël 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 pranimi 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 Pranimi;
 - 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.
6. Materialet që dokumentojnë zhvillimin e procedurës disiplinore.
- kërkesa për fillimin e ecurisë disiplinore;
 - ngritja e Komisionit të Disiplinës;
 - njoftimi me shkrim i nëpunësit për fillimin e ecurisë disiplinore;
 - shkakun e nisjes, si dhe të drejtat e nëpunësit për sqarimin e shkeljes;
 - Vendimi i Komisionit të Disiplinës i arsyetuar në shpjegimin e fakteve

7. Dosjet e personelit dhe regjistri i personelit.

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

Metodologjia e mbikëqyrjes:

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

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

- Fillimisht u realizua një takim me Kryetarin e Bashkisë, z. Romeo Çakuli dhe Drejtorin e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, znj. Irena Eksarho, gjatë të cilit u diskutua mbi qëllimin, programin dhe drejtimit të 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 Finiq.
- U verifikuan procedurat e pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë; dokumentet e administruara në dosjen e personelit që provojnë plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil sipas përcaktimeve të nenit 21 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- U verifikuan të dhënat individuale të çdo nëpunësi civil, lidhur me përmbushjen e kërkesave specifike të pozicionit të punës si, niveli i diplomës së studimeve universitare, fusha kryesore e studimeve dhe përvoja në punë e lidhur me e arsimin e lartë që ka çdo nëpunës civil.
- U verifikua ligjshmëria e akteve të deklarimit të statusit të nëpunësit civil, për të gjithë ata nëpunës që e kanë përfituar këtë status sipas parashikimeve të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Konstatimet janë të materializuara si tabela më vete të cilat janë pjesë e këtij projektraporti (Aneksi1; Aneksi 2).

I. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me respektimin e skemës së administrimit të shërbimit civil.

I/1. Situata e administrimit të burimeve njerëzore në momentin e mbikëqyrjes.

Bashkia, si organ i vetëqeverisjes vendore, ka hyrë në skemën e administrimit të shërbimit civil me ligjin nr. 8549/1999 “Statusi i nëpunësit civil” (i shfuqizuar) dhe ka ruajtur të njëjtin status edhe me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, pasi në nenin 2

të tij, përcaktohet se, ky ligj zbatohet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore.

Me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 139/2015, “*Për vetëqeverisjen vendore*”, organet e qeverisjes vendore janë riorganizuar në drejtim të burimeve njerëzore por edhe të kompetencave ligjore.

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

Ndërsa në nenin 64 të këtij akti ligjor, ku parashikohen detyrat dhe kompetencat e kryetarit të bashkisë, në shkronjën “*j*”, përcaktohet se, **kryetari i bashkisë**, miraton strukturën, organikën e kategoritë/klasat e pagave për çdo pozicion të shërbimit civil dhe rregulloret bazë të administratës së bashkisë dhe të 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 Finiq është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 89 (2189 prot.), datë 04.09.2024, të Kryetarit të Bashkisë Finiq, “*Për miratimin e disa ndryshimeve në strukturën organizative të Bashkisë Finiq dhe Njësive Administrative për vitin 2024*”, ku përfshihen: numri i përgjithshëm i punonjësve për administratën e Bashkisë Finiq, Njësitë Administrative pjesë përbërëse të saj (*Mesopotam, Aliko, Livadhja dhe Dhivër*), si dhe institucionet në varësi të kësaj bashkie.

Situata e administrimit të burimeve njerëzore të subjektit të mbikëqyrur rezulton e tillë:

Institucioni ka gjithsej **208** pozicione pune të miratuara, ndarja e të cilave, bazuar në funksionet që ato kryejnë dhe në raport me shërbimin civil paraqitet si më poshtë:

- **57** pozicione pune janë pjesë e shërbimit civil;
- **151** pozicione pune nuk janë pjesë e shërbimit civil, ku përfshihen Kryetari dhe Kabineti i tij (10), punonjës administrativë (141) (*janë të përfshira edhe: - funksionet e transferuara, funksionet e deleguara si edhe funksionet e njësive administrative që janë pjesë përbërëse kësaj bashkie*).

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve të shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në administratën e Bashkisë Finiq, 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 - 8 pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Përgjegjës Sektori*”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive - 41 pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Specialist/ Inspektor*”.

I/2. Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në momentin e mbikëqyrjes.

Bazuar në strukturën dhe organikën që është në fuqi në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, Bashkia Finiq ka 57 pozicione të shërbimit civil, nga të cilat 52 pozicione rezultojnë të plotësuara dhe 5 pozicione janë të lira:

- ✓ 1 pozicion i kategorisë së lartë drejtuese (pozicioni Sekretar i Përgjithshëm), është plotësuar me akt të thjeshtë emërimi, në kundërshtim me ligjin, duke mos zbatuar procedurën e konkurrimit.
- 2 pozicione të shërbimit civil, të kategorisë së ulët apo të mesme drejtuese, janë plotësuar nga nëpunës ekzistues, të cilët data 26.2.2014, që është edhe momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, i ka gjetur në pozicione pune pjesë e shërbimit civil (*Përgjegjës Sektori*)
- ✓ 10 pozicione të shërbimit civil, të kategorisë së ulët apo të mesme drejtuese, janë plotësuar me ngritje në detyrë për nëpunësit civilë të një kategorie paraardhëse, në disa raste me vendim të titullarit të institucionit, kjo procedurë ka qenë e hapur edhe për kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil (20%);
- ✓ 3 pozicione të shërbimit civil, të kategorisë së ulët apo të mesme drejtuese, janë të plotësuara me akte të thjeshta emërimi, në kundërshtim me ligjin, duke mos zbatuar procedurën e konkurrimit;
- ✓ 2 pozicione të shërbimit civil, të kategorisë ekzekutive, janë plotësuar nga nëpunës ekzistues, të cilët data 26.2.2014, që është edhe momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, i ka gjetur në pozicione pune pjesë e shërbimit civil (*specialist*)
- ✓ në 18 pozicione të shërbimit civil, punonjësit janë të emëruar nëpërmjet procedurës së pranimit në shërbimin civil dhe lëvizjes paralele, aplikuar për nëpunësit civil të kategorisë ekzekutive;
- ✓ 16 pozicione të shërbimit civil të kategorisë ekzekutive, janë të plotësuara në kundërshtim me ligjin me akte të thjeshta emërimi, duke mos zhvilluar procedurat e konkurrimit;
- ✓ 5 pozicione të shërbimit civil të kategorisë ekzekutive, janë të lira, (“*Specialist*”).

Në mënyrë të detajuar, të dhënat e mësipërme janë të pasqyruara në **Aneksin nr. 1** - “*Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktualisht (data 26.02.2014-Dhjetor 2024)*”, e cila është pjesë përbërëse e këtij projektraporti.

Konstatim:

Në këtë rubrikë të raportit, Komisioneri vlerëson se duhet të diskutojmë në lidhje me procesin e vlerësimit të strukturës së institucionit në raport me kërkesat e ligjit për nëpunësin civil.

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

Më tej, ka dalë akti administrativ nr. 654, datë 02.10.2024, i Komisionerit, *“Udhëzues në lidhje me aplikimin e skemës së funksionimit të shërbimit civil, në zbatim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në strukturën organizative të institucioneve të administratës vendore dhe transferimin e nëpunësve civilë për shkak të ristrukturimit të institucionit”, nëpërmjet të cilit kokretizohet zgjidhja e problemeve të evidentuara më parë dhe lihen detyra konkrete për aktorët që hartojnë dhe miratojnë strukturën e institucionit.*

Në vijim të monitorimit të zbatimit të këtyre akteve, përgjatë vitit 2024, Komisioneri ka nisur procesin e mbikëqyrjes orientuese, për të cilën janë informuar të gjitha njësitë e vetëqeverisjes vendore, duke kërkuar bashkëpunimin e tyre.

Në rastin e Bashkisë Finiq, rezulton se nuk është kryer asnjë veprim në lidhje me zbatimin e orientimeve të dhëna nga Komisioneri, për sa i përket problematikave të evidentuara gjatë analizës së projektstrukturës së dërguar për vlerësim (*nëpërmjet shkresave nr. 262/1 datë 04.05.2022, nr. 262/2 datë 06.07.2022 dhe e-mailit datë 21.06.2023, 10.10.2023 dhe 22.02.2024*), e për këtë arsye, i **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.

Me qëllim që të rregullohet skema e administrimit të shërbimit civil në strukturën e miratuar me Vendimin nr. 89 (2189 prot.), datë 04.09.2024, të Kryetarit të Bashkisë Finiq, *“Për miratimin e disa ndryshimeve në strukturën organizative të Bashkisë Finiq dhe Njësisë Administrative për vitin 2024”, e cila u administrua gjatë procesit të mbikëqyrjes, dhe që të përcaktohen qartë pozicionet që rregullohen nga ligji për nëpunësin civil, Komisioneri çmon se procesi duhet të vijojë në drejtim të rivlerësimit të pozicioneve të punës në raport me shërbimin civil, në këto drejtime:*

- Fillimisht, institucioni (*Njësia përgjegjëse*) duhet të përcaktojë nëpunësin civil/grupin e punës, i cili është përgjegjës për mbledhjen e informacionit për pozicionet e punës dhe analizimin e këtij informacioni, me qëllim përcaktimin e saktë të detyrave, përgjegjësisë e kërkesave të veçanta në hartimin e përshkrimeve të punës.
- Njësia përgjegjëse duhet të kryejë analizën e tipareve të funksioneve të pozicioneve të punës duke përcaktuar qartë nivelet: a) pozicionet politike, b) nëpunësit civilë dhe c) punonjësit administrativë në mënyrë që të bëjë shpërndarjen e punonjësve sipas këtyre

niveleve. Me qëllim përcaktimin e vlerës relative të çdo pozicioni pune të shërbimit civil duhet të kryhet klasifikimi i çdo pozicioni aktual të përfshirë në strukturën e institucionit, për pjesën e shërbimit civil, për të mundësuar klasifikimin e tyre sipas kategorisë, klasës përkatëse dhe natyrës së pozicionit, duke u bazuar në përshkrimin e punës të çdo pozicioni, siç përcaktohet në kreun III, *“Klasifikimi i pozicioneve në shërbimin civil”*, neni 19, i ligjit nr. 152/2023, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar.

- Për të mundësuar realizimin e këtij procesi, Njësia përgjegjëse duhet të nisë procesin e vlerësimit të pozicioneve të punës, në raport me shërbimin civil bazuar në vendimin 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. Ky vlerësim duhet të bazohet në analizën e punës si dhe në përshkrimet e punës për çdo pozicion i cili është pjesë e shërbimit civil, duke vepruar me këtë rend pune:
 - a) Së pari, duhet të ngrihet Komiteti i Vlerësimit, i cili në rastin e institucioneve të vetëqeverisjes vendore, krijohet nga Sekretari i Përgjithshëm i institucionit ose pozicioni i barasvlershëm me të, 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.
 - b) Pas kësaj, Komiteti i Vlerësimit duhet të bëjë identifikimin e pozicionit/pozicioneve të punës që do të vlerësohen/rivlerësohen. Më tej, procesi do të vijojë me vlerësimin dhe klasifikimin e tyre duke u mbështetur në përshkrimet e punës të cilët administrohen nga njësia e burimeve njerëzore dhe në metodologjinë e 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.

Ndërkohë, sa i takon klasave dhe kategorive të zbatueshme për pozicionet e punës për nëpunësit civilë, Komisioneri vlerëson se njësia përgjegjëse duhet të bazohet në përcaktimet e Vendimit nr. 503 datë 01.08.20024 të Këshillit të Ministrave, *“Për disa ndryshime në endimin nr. 328, datë 31.5.2023, të Këshillit të Ministrave, “Për klasifikimin e funksioneve, grupimin e njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt page, dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civilë e të punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore”*, ku përcaktohen nivelet e pagave për nëpunësit civilë të njësive të vetëqeverisjes vendore sipas nivelit të nëpunësisë civile, të grupuara në bazë të numrit të banorëve.

Më pas, në përfundim të këtyre procedurave duhet të kalohet në kryerjen e procedurave të tjera administrative të parashikuara nga legjislacioni i shërbimit civil, ku përgjegjëse për kryerjen e tyre është Njësia e Burimeve Njerëzore e institucionit (*Njësia përgjegjëse*).

Ndërkohë, konstatohet se nga ana e institucionit është vepruar në drejtim të ngritjes së organeve të rivlerësimit dhe njoftimit të subjekteve të ngarkuara prej ligjit me hartimin dhe rishikimin e përshkrimeve të punës, pasi me aktin nr. 113 (2774 prot.) datë 11.11.2024, është ngritur Komiteti i rivlerësimit dhe me aktin nr. 2774/1 prot., datë 11.11.2024, janë njoftuar subjektet përkatëse. Por, nga ana tjetër, rezulton që ky proces ende nuk është finalizuar me aktet përkatëse.

Institucioni i mbikëqyrur të analizojë dhe të konkludojë lidhur me arsyet e mosveprimit në kohë për të plotësuar këto detyrime dhe të informojë Komisionerin mbi masat e marra.

II. 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

II/1 Plani vjetor i pranimit në shërbimin civil

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

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

Duke vazhduar më tej, në zbatim të detyrimeve të nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ku përcaktohet se:

“..... Njësitë e qeverisjes vendore dhe çdo institucion i pavarur, jo më vonë se muaji shkurt, miratojnë planin e veta të pranimeve vjetore. Planin vjetor të miratuara sipas kësaj pike publikohen”,

institucioni duhet të miratojë planin vjetor të pranimit për pozicionet e lira pjesë e shërbimit civil, duke patur parasysh edhe nëpunësit që mbushin moshën për pensionin e plotë të pleqërisë, krijimin e vendeve të reja të punës pjesë e shërbimit civil për shkak të ndryshimit të strukturës, si dhe krijimin e vendeve të lira për arsye të tjera, të cilat më pas publikohen në portalin: “*Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësisë*”, në faqen zyrtare të internetit dhe në stendat për njoftime publike të institucionit.

➤ Plani i Pranimit në Shërbimin Civil, viti 2024

Për vitin 2024, me aktin nr. 1342 prot., datë 04.06.2024, “*Plani vjetor i pranimit për vitin 2024, në Bashkinë Finiq, pjesë e shërbimit civil*”, institucioni ka miratuar planin vjetor të pranimit në

shërbimin civil. Konstatohet se akti nuk ka dalë në afatin e përcaktuar në ligj, ç'ka nga ana e institucionit u argumentua me faktin e mungesës së drejtuesit të njësisë përgjegjëse në atë periudhë.

Në bazë të planit të rekrutimit, janë parashikuar për t'u zhvilluar procedurat e konkurrimit për 26 pozicione të lira të ndara sipas kategorive:

- 1 pozicion pune i nivelit të lartë drejtues “Sekretar i Përgjithshëm”;
- 1 pozicione pune i nivelit të mesëm drejtues “Drejtor Drejtorie”;
- 1 pozicione pune i nivelit të ulët drejtues “Përgjegjës Sektori”;
- 23 pozicione pune të nivelit ekzekutiv.

Tabelë: Vende vakante të planifikuara për rekrutim në shërbimin civil, për vitin 2024

Plani vjetor i pranimit në shërbimin civil					
Viti kalendarik	Vendevt vakante të planifikuara për rekrutim	Pozicione të kategorisë të lartë drejtuese	Pozicione të kategorisë së mesme drejtuese	Pozicione të kategorisë së ulët drejtuese	Pozicione të kategorisë ekzekutive
Viti 2024	26	1	1	1	23
Të realizuara gjatë vitit	-	-	-	-	11 (6 të mbyllura pa fitues)
Mbi planin					
Të mbartuara për vitin 2025	21	-	-	-	-

Procedurat e konkurrimit që janë zhvilluar për plotësimin e vendeve të lira të kategorisë ekzekutive, (11 procedura) si dhe mënyra e realizimit të tyre do të analizohen hollësisht më poshtë në projektraport, ndërsa procedurat që janë në proces, do të monitorohen në vazhdim.

Në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në pikën 4, të nenit 26, parashikohet 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 civilë, hapen edhe për kandidatë nga jashtë, nëse procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë rezultojnë pa fitues.

Rezulton se në përmbajtje të planit të rekrutimit, (jo në një akt më vehte), është parashikuar që procedura e plotësimit të pozicioneve të lira të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese për vitin 2024, të jetë e hapur edhe për kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil, që plotësojnë kushtet dhe kërkesat për vendin e lirë, por pa specifikuar numrin dhe emërtesën e pozicionit për të cilën do të zhvillohej kjo procedurë.

Konstatim: Në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimi në shërbimin civil, Komisioneri vlerëson se, nga ana e institucionit, janë respektuar kërkesat e ligjit, gjatë procesit të planifikimit të nevojave për konkurrim, por duhet treguar kujdes që të veprohet në rastet kur krijohen pozicione të lira, si rrjedhojë e aplikimit të instituteve të tjera të ligjit, duke i pasqyruar në aktin e planit të rekrutimit, si ndryshime të tij.

Gjithashtu, njësia përgjegjëse e institucionit, në momentin që harton dhe miraton planin e nevojave për rekrutim në pozicionet e shërbimit civil, për vitin respektiv, duhet të përcaktojë edhe **numrin e pozicioneve** të kategorisë së nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, si dhe të nivelit të lartë drejtues, të cilat do të plotësohen me kandidatë nga jashtë shërbimit civil, duke respektuar **kufijtë ligjor numerik të lejuar** (për rastet që do të zbatohen duke ju referuar pikës 4, të nenit 26 dhe pikës 1 të nenit 32).

Përsa i përket realizimit të planit të konkurrimit, konstatohet se **nuk janë zhvilluar të gjitha procedurat e rekrutimit sipas planit të miratuar, pasi nga 26 pozicione të planifikuara, janë publikuar si vende të lira 11 pozicione, nga të cilat janë zhvilluar 4 konkurrenca për 5 pozicione pune**, Ndërkohë, rezulton se **20 pozicione**, aktualisht janë plotësuar me emërim të përkohshëm, të cilat në kuptim të ligjit, konsiderohen si pozicione të lira, (të cilat janë të pasqyruara në planin e rekrutimit), dhe 5 pozicione janë ende të jenë të lira (të cilat duhet të planifikohen për vitin pasardhës).

* gjithsejt janë 57 pozicione pune në shërbimin civil, nga të cilët: në 4 pozicione, punonjësit i ka gjetur në këto detyrë hyrja në fuqi e ligjit aktual për nëpunësin civil; 20 pozicione janë plotësuar në kundërshtim me ligjin; 5 pozicione janë plotësuar me konkurrim në vitin 2024; 5 pozicione janë të lira në momentin e mbikëqyrjes dhe 23 pozicione janë të plotësuara para vitit 2024.

Ndërkohë, në bazë të dokumentacionit të vënë në dispozicion, u konstatua se gjatë vitit 2024:

- **5 pozicione pune**, pjesë e shërbimit civil, janë të plotësuara nëpërmjet procedurave të rekrutimit, për pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, në përputhje me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (bëhet fjalë për punonjësit M. Ristani, Ç. Begaj, I. Kasmi, A. Muco dhe A. Budri), dhe
- **6 pozicione** pune janë publikuar si vende të lira, por nuk janë zhvilluar si procedura për faktin se nuk janë paraqitur kandidatura.

II/2. Plotësimi i pozicioneve të lira në shërbimin civil në nivelin ekzekutiv nëpërmjet procedurës së konkurrimit

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

lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”.

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

U verifikua në mënyrë të hollësishme të gjithë procedura që ka ndjekur institucioni i mbikëqyrur, për menaxhimin e procesit të konkurrimit lidhur me plotësimin e vendeve të lira të kategorisë ekzekutive. Në këtë proces u verifikua edhe respektimi i afateve procedurale të përcaktuara nga ligji dhe aktet nënligjore, gjatë zhvillimit të fazave të konkurrimit.

Duke analizuar të dhënat sipas planit të rekrutimeve, rezulton se, për vitin 2024, janë planifikuar për tu publikuar *26 pozicione të lira*, nga të cilat, *23 pozicione pune* i përkasin kategorisë ekzekutive.

Nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion të grupit të punës, rezultoi se nuk ka patur asnjë emërim nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele (*e sqaruar në vijim të materialit*), ndërsa nëpërmjet *pranimit në shërbimin civil*, janë shpallur për publikim pozicionet e punës si më poshtë:

1. Shpallje për lëvizje paralele dhe pranim në shërbimin civil “*Lloji i diplomës: “Fakulteti Gjeologji”, niveli minimal i diplomës “Bachelor”, - pozicioni i punës 2 - “Specialist inxhinier mjedisi”* në Drejtorinë e Planifikimit dhe zhvillimit të territorit- kategoria e pagës IV-a (M. Ristani, Ç. Begaj);
2. Shpallje për lëvizje paralele dhe pranim në shërbimin civil “*Lloji i diplomës: “Shkenca Juridike”, niveli minimal i diplomës “Bachelor/M. Shkencor”, - pozicioni i punës “Specialist juris”* në Drejtorinë e Juridike dhe Trajtimit Ligjor të Pronave - kategoria IV-a (I. Kasmi);
3. Shpallje për lëvizje paralele dhe pranim në shërbimin civil “*Lloji i diplomës: “Shkenca ekonomike”, niveli minimal i diplomës “Bachelor/shkencor”, - pozicioni “Specialist i pagave dhe kontabilitetit”* në Drejtorinë e Financës, kategoria –IV-a (A. Muco);
4. Shpallje për lëvizje paralele dhe pranim në shërbimin civil “*Lloji i diplomës: “Shkenca shoqërore”, niveli minimal i diplomës “Bachelor/M. Profesional/M. Shkencor”, - pozicioni “Specialist integritetit europian”*, kategoria –IV-a (A. Budri).

Gjithashtu u konstatuan edhe **6** procedura konkurrimi të cilat janë publikuar si të lira, por që rezultuan të përfunduara, pasi nuk ka psur aplikantë që të kishin shprehur interesin për këto pozicione pune, (*materiale të administruara në akt konstatimet e grupit të punës*). Bëhet fjalë për shpalljet e publikuara për pozicionet si më poshtë:

1. Shpallje për lëvizje paralele dhe pranim në shërbimin civil “*Niveli minimal i diplomës “Bachelor/M.Profesional/M.Shkencor”, shkenca Juridike/Shoqërore/Sociale/Politike, - pozicioni “Specialist i barazisë gjinore”* në Drejtorinë e Kujdesit Social, kategoria –IV-a;

2. Shpallje për lëvizje paralele dhe pranim në shërbimin civil “*Niveli minimal i diplomës “M. Shkencor”*”, fakulteti Ekonomik, - pozicioni “*Specialist Finance*” në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, kategoria –IV-a;
3. Shpallje për lëvizje paralele dhe pranim në shërbimin civil “*Niveli minimal i diplomës “Master Shkencor”*”, fakulteti Gjellogji-dega topografi, - pozicioni “*Specialist topograf*” në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit, kategoria –IV-a;
4. Shpallje për lëvizje paralele dhe pranim në shërbimin civil “*Niveli minimal i diplomës “Bachelor/M.Profesional/M.Shkencor”*”, Arkitektturë/Inxhinieri Elektrike/Ndërtimi, - pozicioni “*Specialist Arkitekt*” në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit, kategoria –IV-a;
5. Shpallje për lëvizje paralele dhe pranim në shërbimin civil “*Niveli minimal i diplomës “Bachelor/M.Shkencor”*”, Shkenca Juridike, - pozicioni “*Specialist Jurist*” në Drejtorinë Juridike dhe Trajtimit Ligjor të Pronave, kategoria –IV-a;
6. Shpallje për lëvizje paralele dhe pranim në shërbimin civil, “*Niveli minimal i diplomës “Bachelor”*”, shkenca Shoqërore/Sociale/Politike, - pozicioni “*Specialist i shërbimit social (Mesopotam)*” në Sektorin e Shërbimit Social, Barazisë Gjinore dhe Kujdesit Publik, kategoria –IV-a.

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

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

Nga verifikimi i akteve, të cilat materializojnë konkurrimet e shpallura nga institucioni, për plotësimin e vendeve të lira të kategorisë ekzekutive, konstatohet se është vepruar si më poshtë:

- Në të gjitha rastet, është bërë shpallja e procedurës së pranimi në portalin e “*Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive*”, si dhe në faqen zyrtare të institucionit duke pasqyruar në përmbajtje të gjithë informacionin e parashikuar nga legjislacioni specifik që rregullon këtë aspekt, konkretisht:
 - janë respektuar afatet e parashikuara në pikën 8 e 10, të Kreut II, të VKM nr. 243, d. 18.3.2015, i ndryshuar, pika 9, Kreu II, e VKM nr. 242, datë 18.3.2015, ku përcaktohet se, shpallja e procedurës së pranimi bëhet të paktën 35 ditë kalendarike para datës së parashikuar për zhvillimin e konkurrimit; afati i dorëzimit të dokumentacionit për lëvizje paralele jo më pak se 10 ditë kalendarike nga dita e parë e shpalljes; për pranim në shërbimin civil jo më pak se 15 ditë kalendarike nga dita e parë e shpalljes (*Është parashikuar saktë që aplikohet në të njëjtën kohë për të dy*

procedurat: lëvizje paralele dhe pranim në shërbimin civil, duke përcaktuar për secilën procedurë afatin e dorëzimit të dokumenteve me datë të saktë kalendarike).

Gjatë mbikëqyrjes, rezulton se, ky detyrim ligjor, nga ana e institucionit, **është përmbushur për të gjitha procedurat e shpallura**, duke e publikuar njoftimin në faqen zyrtare të institucionit, si dhe nëpërmjet akteve zyrtare përkatëse, janë dërguar në portalin AKPA.

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

Gjatë periudhës objekt mbikëqyrje **nuk është zhvilluar asnjë procedurë lëvizje paralele**, pasi nuk ka patur aplikantë, të interesuar për këtë procedurë. Në të gjitha rastet, njësia përgjegjëse ka bërë njoftimin në portalin e “Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive”, si dhe në faqen zyrtare të institucionit, për vazhdimin e procedurës së pranimi në shërbimin civil – materiale të administruara nga grupi i kontrollit dhe të materializuara në akt konstatimet e mbajtura për këto procese.

- Shpalljet e vendit të lirë, kanë të përfshirë në përmbajtjen e tyre të gjitha të dhënat e përcaktuara në pikën 9, të kreut II, të VKM nr. 243, datë 18.3.2015, si dhe kategorinë e pagës të pozicionit për të cilin është organizuar konkurrimi:
 - publikimi është bërë për grup pozicionesh, për të cilat lloji i diplomës që kërkohet dhe kërkesat e posaçme të pozicionit të punës janë të njëjta.

Nga të dhënat e procesverbalit të mbajtur nga grupi i punës, në lidhje me procedurat e konkurrimit të zhvilluara në institucion, i cili është pjesë e raportit, rezulton se, në të gjitha rastet, (për procedurat e mbyllura me fitues) është respektuar afati i dorëzimit të dokumentacionit.

II/3. Procedura për pranimin në shërbimin civil

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

Grupi i punës, verifikoi në mënyrë të hollësishme të gjithë procedurën që ka ndjekur institucioni i mbikëqyrur, për menaxhimin e procesit të konkurrimit për 5 pozicionet e publikuara (procesi i publikimit në portalin e AKPA-s është analizuar më sipër).

- Verifikimi paraprak i kandidatëve është kryer brenda afatit prej 16 ditë kalendarike, nga data e mbylljes së pranimi të dokumentacionit, afat ky i përcaktuar në pikën 2, të kreut IV, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar;
- Pas verifikimit paraprak nga njësia përgjegjëse, lista me kandidatët e kualifikuar është shpallur në portalin e “Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive”, si dhe në faqen zyrtare të institucionit;
- Pothuaj në të gjitha procedurat e zhvilluara, është respektuar procesi i ankimimit sipas pikës 6 të aktit nënligjor (nga njësia përgjegjëse është mbajtur një procesverbal konstatimi ku tregohet që është respektuar procesi, materiale të administruara në akt konstatimet e mbajtura nga grupi i punës);
- Lista përfundimare e kandidatëve të kualifikuar është dërguar në AKPA, së bashku me datën, orën dhe vendin kur do të zhvillohet testimi me shkrim.

❖ Krijimi i Komitetit të Përhershëm të Pranimi (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 konkurrimit, vlerësohen nga Komiteti i Përhershëm i Pranimi (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, dt. 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 konkurrimit të hapur”.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, nga verifikimi i dokumentacionit të administruar, konstatohet se, institucioni i mbikëqyrur, në zbatim të rregullave të parashikuara në dispozitat si më sipër, **ka ngritur KPP-në** me 5 anëtarë, me përbërje si më poshtë:

- 1 anëtar nga njësia e burimeve njerëzore (Drejtor i Drejtorisë), kryesuese e KPP-së;
- 2 anëtarë, janë zgjedhur nëpunës civilë të institucionit (të nivelit të mesëm drejtues);
- 2 anëtarë, ekspertë të fushës, ku në pamundësi për të zgjedhur pedagogë të universiteteve, janë zgjedhur ekspertë të fushave, nga profesionet e lira, duke marrë në konsideratë karakteristikat e secilit pozicion për të cilin është zhvilluar konkurrimi.

Nga mbikëqyrja, rezultoi se, për secilën procedurë pranimi në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, njësia përgjegjëse e institucionit, ka ngritur Komitetin e Përhershëm të Pranimi, duke mos respektuar parashikimet ligjore të nenit 22, të Ligjit 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe nënligjore të pacaktuara në pikën 2, të kreut III, të VKM-së nr. 243, datë 18.03.2015, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, i ndryshuar, i cili parashikon se:

*“Pranë institucioneve të pavarura dhe njërive të qeverisjes vendore krijohet një **Komitet i Përhershëm i Pranimit** për secilin institucion”.*

Nga verifikimi, u konstatua se, në disa raste (*pavarësisht faktit që KPP-ja është ngritur për secilën procedurë*), në respektim të kërkesave të ligjit (*si dhe pikës 10 të VKM 243 datë 18.03.2015, i ndryshuar*), anëtarët e caktuar në aktin për krijimin e KPP-së, kanë qenë në kushtet e pamundësisë ligjore për të qenë anëtarë të këtij Komiteti, e për këtë arsye ka qenë e nevojshme zëvendësimi i tyre. KPP-ja, në të gjitha rastet, i ka marrë vendimet në praninë e të gjithë anëtarëve.

Sipas dispozitave ligjore, cituar më sipër, 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 rastin konkret, KPP-ja, **ka organizuar dhe mbikëqyrur** vlerësimin e dokumenteve të kandidatëve, vlerësimin për testimin me shkrim, si dhe atë të intervistës me gojë.

Për kryerjen e *vlerësimit me shkrim* të kandidatëve, anëtarët e KPP, **kanë përgatitur/hartuar testet** përkatëse, të cilat, në të gjitha rastet, ishin pyetje me shtjellim dhe janë nënshkruar nga të gjithë anëtarët e komitetit të përhershëm. Komiteti ka hartuar edhe çelësin e përgjigjeve. Pyetjet janë hartuar brenda fushës së njohurive dhe aftësive mbi të cilat do të zhvillohej testimi, të përfshira në shpalljen për konkurrim. Anëtarët e KPP **kanë korrigjuar** testet dhe **kanë vlerësuar** në mënyrë individuale kandidatët duke dhënë pikët për secilin.

Gjatë këqyrjes së dokumentacionit të vënë në dispozicion, rezultoi se, 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), KPP, **ka renditur kandidatët**, të cilët kanë grumbulluar më shumë se 45 pikë.

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

- ✓ **Ka hartuar pyetjet** që lidhen me njohuritë, aftësitë, eksperiencën që nevojitet për pozicionin e punës dhe që janë brenda fushës së testimit të publikuara në shpallje, të cilat janë të njëjta për të gjithë kandidatët.
- ✓ Brenda afateve të parashikuara, KPP, **ka zhvilluar intervistën** me gojë me secilin nga kandidatët 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*).
- ✓ Në të gjitha rastet, anëtarët e KPP, **kanë nënshkruar deklaratën** e paanësisë, duke deklaruar se nuk kanë konflikt interesi me kandidatët në konkurrim.
- ✓ Në të gjitha rastet, kandidatët **kanë nënshkruar deklaratat** e pranimit ose mospranimit për të regjistruar intervistën me gojë. Konstatohet se, të gjithë kandidatët **nuk** kanë pranuar regjistrimin e intervistës me gojë.

Në përfundim të fazës së vlerësimit të kandidatëve, KPP, ka listuar kandidatët fitues me mbi 70 pikë (mbi 70% të pikëve), duke filluar nga kandidati me rezultatin më të lartë dhe brenda afateve, ja ka dërguar njësisë së burimeve njerëzore, brenda 24 orëve (*raporti i vlerësimit i cili është hartuar sipas modelit të vlerësimit në Aneksin nr.5, bashkëlidhur udhëzimit të DAP*), por mungon **publikimi i listës përfundimtare** të fituesve, pas kalimit të afatit të ankimimit, në respektim të pikës 22 të VKM-së 243, datë 18.03.2025, në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, në faqen e internetit të institucionit dhe në stendat e informimit të publikut. Më pas njësia përgjegjëse ka vijuar me nxjerrjen e aktit të emërimit të kandidatëve fitues.

Konstatim: Nga gjithë sa u analizua më sipër, Komisioneri vlerëson se, gjatë zhvillimit të procedurës së pranimit në shërbimin civil për kategorinë ekzekutive, në përgjithësi, **janë zbatuar kërkesat e ligjit** nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, 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, si dhe të Udhëzimit nr.2, datë 27.3.2015, të DAP.

Ndërkohë, Komisioneri vlerëson se, përsa i përket ngritjes së Komitetit të Përhershëm të Pranimit, nga këqyrja e dosjeve të konkurrimit, ka rezultuar se, njësia përgjegjëse e institucionit *për secilën procedurë pranimi në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, ka ngritur Komitetin e Përhershëm të Pranimit*, ndërkohë që neni 22, i ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe pika 2, e kreut III, të VKM-së nr. 243, datë 18.03.2015, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, i ndryshuar, parashikon se: “*Pranë institucioneve të pavarura dhe njësive të qeverisjes vendore krijohet **një Komitet i Përhershëm i Pranimit** për secilin institucion*”.

Pra, KPP-ja krijohet në fillim të vitit dhe ka të njëjtën përbërje për të gjitha procedurat e konkurrimit për pranim në shërbimin civil të zhvilluara gjatë vitit për këtë kategori nëpunësie dhe nuk ndërtohet rast pas rasti për çdo procedurë konkurrimi, pasi kërkon anëtarë të kualifikuar dhe me njohuritë e duhura për këtë proces. Ndryshojnë vetëm **ekspertët e fushës, të cilët përshtaten me fushat ku do të zhvillohet konkurrimi**.

Sjellim në vëmendje të njësisësë përgjegjëse, përcaktimet e pikës 17, të Kreut IV të Vendimit nr. 243 datë 18.05.2018, të Këshillit të Ministrave, ku parashikohet shprehimisht: “...brenda 3 (tri) ditëve kalendarike nga data e përfundimit të afatit të shqyrtimit të ankimeve të përcaktuara sipas pikës 22 të kreut IV të këtij vendimi, fton kandidatët fitues, duke respektuar renditjen e tyre, të zgjedhin nga lista e pozicioneve ekzistuese të lira, për të cilat kanë konkurruar. Kandidatët fitues kanë të drejtë të refuzojnë të zgjedhin, vetëm në rastin e parashikuar në shkronjën “b” të pikës 3, të nenit 48 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”.

Pra, në këtë rast, **ftohet fituesi që të japë miratimin/ose jo**, për pozicionin për të cilin ka konkurruar, që më pas të dalë akti i emërimit, i cili duhet të finalizohet me nxjerrjen e aktit të fillimit të marrëdhënieve financiare nga titullari i institucionit (nga verifikimi rezulton se akti i emërimit dhe akti i fillimit të efekteve financiare, administrohet në çdo dosje të konkurimit).

Nga të dhënat e procesverbalit të mbajtur nga grupi i punës, në lidhje me procedurat e konkurimit të zhvilluara në institucionin e mbikëqyrur, i cili është pjesë e raportit, rezulton se, në të gjitha rastet, është respektuar afati i dorëzimit të dokumentacionit (ç’ka është verifikuar vetëm nga procesverbalet e mbajtura nga njësia përgjegjëse për verifikimin paraprak, pasi në dosjet personale mungojnë kërkesat për aplikim të protokolluara nga institucioni (grupi i punës i kërkoj njësisë përgjegjëse që aktet e mësipërme të nxirren nga arkivi dhe të bashkohen me dosjet personale të aplikimit, pjesë e dosjes së konkurimit).

II/4. Lista e pritjes dhe funksionimi i saj

Sipas legjisllacionit për nëpunësin civil, procedura e konkurimit përfundon me emërimin e kandidatit në pozicionin e punës, për të cilin është shpallur fitues. Ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në nenin 22, pika 5, ka përcaktuar që: “Kandidatët fitues, që marrin mbi 70 përqind të pikëve totale të vlerësimit, renditen nga komiteti i përhershëm i pranimit, sipas pikëve të marra në listën e kandidatëve të suksesshëm”.

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

Në vijim të analizës së mësipërme, rezulton se, **për të gjitha pozicionet e nivelit ekzekutiv janë zhvilluar konkurrenca individuale, si dhe numri i kandidatëve që kanë aplikuar në të gjitha konkurrimet ka qenë 1 (një).**

II/5. Respektimi i kërkesave të ligjit dhe procedurës gjatë përmbushjes së periudhës së provës

Ligji për nëpunësin civil, në nenin 24, ka përcaktuar se, nëpunësi që emërohet për herë të parë në shërbimin civil, i nënshtrohet periudhës së provës që zgjat një vit nga data e aktit të emërimit. Gjatë periudhës së provës nëpunësi kryen ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s dhe

kryer detyrat nën kujdesin e një nëpunësi të vjetër civil, të së njëjtës kategori ose kategorie më të lartë.

Në fund të periudhës së provës, institucioni, ku nëpunësi është i emëruar, vendos:

- a) konfirmimin e nëpunësit;
- b) zgjatjen e periudhës së provës një herë të vetme, deri në 6 muaj të tjerë, nëse për arsye të justifikuara ka qenë i pamundur vlerësimi i plotë i nëpunësit;
- c) moskonfirmimin e nëpunësit.

Më tej, në zbatim të përcaktimeve të këtij neni, detyrimet e nëpunësit civil në periudhë prove, si dhe kriteret ku duhet të bazohen procedurat e vendimmarrjes në përfundim të periudhës së provës, janë përcaktuar më hollësisht 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”*.

Për të verifikuar si i kanë kryer detyrimet e periudhës së provës nëpunësit e emëruar për herë të parë në kategorinë ekzekutive të shërbimit civil dhe si janë zbatuar nga institucioni kriteret e vendosura nga ligji gjatë realizimit të procedurës së konfirmimit të nëpunësit civil, grupi i punës verifikoi për çdo nëpunës:

- Aktin e emërimit nëpunës civil në periudhë prove.
- Aktin e eprorit direkt për caktimin e nëpunësit me vjetërsi më të madhe në shërbimin civil, nën kujdesin e të cilit është vendosur nëpunësi civil në periudhë prove.
- Certifikatën/dëshminë e lëshuar nga ASPA, që provon se nëpunësi ka ndjekur me sukses programin e detyrueshëm të trajnimit për periudhën e provës pranë ASPA-s.
- Mendimin me shkrim të nëpunësit nën kujdesin e të cilit ka qenë i vendosur nëpunësi gjatë periudhës së provës.
- Vlerësimin e rezultateve individuale në punë për periudhën e provës, të kryer sipas procedurave të përcaktuara në Vendimin e Këshillit të Ministrave për vlerësimin e arritjeve vjetore.
- Vendimin e eprorit direkt për konfirmimin e nëpunësit, zgjatjen e periudhës së provës një herë të vetme, deri në 6 muaj të tjerë apo moskonfirmimin e nëpunësit.
- Aktin e njësisë përgjegjëse për deklarin e statusit të nëpunësit. Pika 13

Nga verifikimet e kryera u konstatua se, gjatë periudhës objekt mbikëqyrjeje, kanë përfunduar periudhën e provës dhe janë deklaruar si nëpunës civil **13** specialistë, si dhe janë emëruar nëpunës civilë në periudhë prove, sipas procedurave të konkurrimit të analizuara më sipër, në pozicionet për të cilat kanë konkurruar, 5 specialistë, të cilët evidentohen në vijim.

1. Maria Ristani, emëruar me aktin nr. 2034 prot., datë 12.08.2024, të Njësisë Përgjegjëse, në pozicionin *“Specialist inxhinier mjedisi”* në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit;

2. Çeleste Begaj, emëruar me aktin nr. 2036 prot., datë 12.08.2024, të Njesisë Përgjegjëse, në pozicionin “*Specialist inxhinier mjedisi*” në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit;
3. Irimi Kasimi, emëruar me aktin nr. 2035 prot., datë 12.08.2024, të Njesisë Përgjegjëse, në pozicionin “*Specialist juris*” në Drejtorinë e Juridike dhe Trajtimit Ligjor të Pronave;
4. Albana Muco, emëruar me aktin nr. 2037 prot., datë 12.08.2024, të Njesisë Përgjegjëse, në pozicionin “*Specialist i pagave dhe kontabilitetit*” në Drejtorinë e Financës;
5. Anila Budri, emëruar me aktin nr. 2880 prot., datë 18.11.2024, të Njesisë Përgjegjëse, në pozicionin “*Specialist i Integritetit Europian*”;

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

Nga dokumentacioni i administruar në dosjet e personelit rezulton se, nëpunësit, të cilët kanë mbaruar periudhën e provës, në të gjitha rastet, kanë kryer ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s; është realizuar procesi i vlerësimit të rezultateve individuale në punë, për periudhën e provës, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor që rregullon këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil (*përveç mungesës së komenteve nga zyrtarët përgjegjës në rubrikat përkatëse*). Periudha e provës është përfunduar me nxjerrjen e vendimit të konfirmimit si nëpunës civil nga eprori direkt dhe deklarimin e statusit nga njësia përgjegjëse.

Rezulton se, në të gjitha rastet, procedurës së vendimmarrjes në fund të periudhës së provës, i është bashkëlidhur 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.

Vlen për tu theksuar saktësa e veprimeve të njesisë përgjegjëse, në lidhje me aktin e nëpunësit përgjegjës si mbikëqyrës i nëpunësit civil gjatë periudhës së provës, të cilin e ka nxjerrë që në momentin e emërimit të kandidatit në pozicionin e punës dhe e ka arkivuar, në çdo dosje personale.

III. Procedura e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë për pozicionet e nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues.

Bazuar në përcaktimet e pikës 1, të nenit 26, të ligjit për nëpunësin civil, plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët ose të mesme drejtuese bëhet, së pari, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele dhe në rast të mosplotësimit të vendit të lirë, me procedurën e ngritjes në detyrë.

Rregullat që duhet të ndjekë njësia përgjegjëse për organizimin e procedurës së konkurrimit për këto raste, janë të parashikuara në nenin 26, të ligjit për nëpunësin civil, në Kreun II dhe III, të Vendimit nr. 242, dt. 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”, si dhe në kreun IV dhe V, 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 konkurrimit të hapur”.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, rezulton se, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, institucioni ka planifikuar në planin e rekrutimit 2 pozicione të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese, por që nuk janë publikuar sipas parashikimit dhe janë përfshirë sërisht në planin e rekrutimit për vitin 2025.

IV. Pranimi i nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese.

Procedurat e konkurrimit për pranimin në kategorinë e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues në institucionet e pavarura, organizohen në bazë të rregullave të parashikuara në nenin 32, të ligjit për nëpunësin civil dhe kreun III, VIII dhe IX, të Vendimit nr. 118, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe të anëtarëve të TND-së*”, i ndryshuar.

Nga këqyrja e strukturës dhe organikës në fuqi, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur, ka në strukturë **1(një)** pozicion pune të kategorisë së lartë drejtuese, i plotësuar aktualisht me emërim të përkohshëm. Ky pozicion pune, megjithëse është planifikuar për t’u publikuar në planin e rekrutimit për vitin 2024, nuk është zhvilluar ende si procedurë.

IV. Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të plotësuara në kundërshtim me ligjin.

Bazuar në strukturën dhe organikën që është në fuqi në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, në Bashkinë Finiq rezultojnë të jenë **të zëna me emërim në kundërshtim me ligjin 11 pozicione të shërbimit civil**. Konkretisht, bëhet fjalë për 18 pozicione të nivelit ekzekutiv, **4** pozicione të nivelit të ulët drejtues; **1** pozicion i nivelit të mesëm drejtues dhe **1** pozicion i nivelit të lartë drejtues, nga punonjësit dhe me aktet si më poshtë:

1. **Vanqjel Xhaferi**, emëruar në pozicionin “*Sekretar i Përgjithshëm*”, me urdhërin nr. 23 (687 prot.), datë 18.03.2024, të Kryetarit të Bashkisë;
2. **Klaudio Shena**, është emëruar në pozicionin “*Specialist i vlerësimit, planifikimit të të ardhurave*”, në Sektorin e kontabilizimit, në Drejtorinë e Tarifave dhe Taksave Vendore me Urdhër nr. 109 (2582 prot.), datë 21.10.2024, të Kryetarit të Bashkisë;
3. **Lina Vaso**, është emëruar në pozicionin “*Inspektor terreni*”, në Sektorin e inspektimit në terren në Drejtorinë e Tarifave dhe Taksave Vendore me Urdhër nr. 8 (70 prot.), datë 09.01.2024, të Kryetarit të Bashkisë;
4. **Sokrat Spiro**, është emëruar në pozicionin “*Inspektor terreni*”, në Sektorin e inspektimit në terren në Drejtorinë e Tarifave dhe Taksave Vendore me Urdhër nr. 76 (872 prot.), datë 01.04.2024, të Kryetarit të Bashkisë;
5. **Lida Sheme**, është emëruar në pozicionin “*Inspektor terreni*”, në Sektorin e inspektimit në terren në Drejtorinë e Tarifave dhe Taksave Vendore me Urdhër nr. 63/1 (1528/1 prot.), datë 11.07.2023, të Kryetarit të Bashkisë;

6. **Zhaklina Boro**, është emëruar në pozicionin “*Drejtor*”, në Drejtorinë e Kujdesit Social, Turizmit, Kulturës, Arsimit, Rinisë dhe Sporteve me Urdhër nr. 8 (70 prot.) datë 09.01.2024, të Kryetarit të Bashkisë;
7. **Efdhoksia Papa**, është emëruar në pozicionin “*Specialist i Shërbimit Social*”, në Sektorin e kujdesit social dhe strehimit, në Drejtorinë e Kujdesit Social, Turizmit, Kulturës, Arsimit, Rinisë dhe Sporteve me Urdhër nr. 108 prot., datë 30.06.2020, të Kryetarit të Bashkisë;
8. **Majlinda Thanasi**, është emëruar në pozicionin “*Specialist i Shërbimit Social*”, në Sektorin e kujdesit social dhe strehimit, në Drejtorinë e Kujdesit Social, Turizmit, Kulturës, Arsimit, Rinisë dhe Sporteve me Urdhër nr. 109 (2046 prot.) datë 30.06.2020, të Kryetarit të Bashkisë;
9. **Irena Kajolleri**, është emëruar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e kujdesit social dhe strehimit, në Drejtorinë e Kujdesit Social, Turizmit, Kulturës, Arsimit, Rinisë dhe Sporteve me Urdhër nr. 73 (1528/2 prot.) datë 18.07.2023, të Kryetarit të Bashkisë;
10. **Eleni Papa**, është emëruar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e kujdesit social dhe strehimit, në Drejtorinë e Kujdesit Social, Turizmit, Kulturës, Arsimit, Rinisë dhe Sporteve me Urdhër nr. 73 (1630 prot.) datë 18.07.2023, të Kryetarit të Bashkisë;
11. **Katerina Papa**, është emëruar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Turizmit, Kulturës, Arsimit, Rinisë dhe Sporteve, në Drejtorinë e Kujdesit Social, Turizmit, Kulturës, Arsimit, Rinisë dhe Sporteve me Urdhër nr. 15 (193 prot.) datë 24.01.2023, të Kryetarit të Bashkisë;
12. **Irimi Joti**, është emëruar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Turizmit, Kulturës, Arsimit, Rinisë dhe Sporteve, në Drejtorinë e Kujdesit Social, Turizmit, Kulturës, Arsimit, Rinisë dhe Sporteve me Urdhër nr. 46 (1006 prot.) datë 23.04.2024, të Kryetarit të Bashkisë;
13. **Aristotel Mitro**, emëruar në pozicionin “*Përgjegjës sektori*”, në Sektorin e administrimit dhe mbrojtjes së tokës, në Drejtorinë e Pyjeve dhe Kullotave, Bujqësisë dhe Ujitje Kullimit me Urdhër nr. 96 (2259 prot.) datë 11.09.2024, të Kryetarit të Bashkisë;
14. **Kristo Dalardha**, emëruar në pozicionin “*Specialist i menaxhimit dhe mbrojtjes së tokës*”, në Sektorin e administrimit dhe mbrojtjes së tokës, në Drejtorinë e Pyjeve dhe Kullotave, Bujqësisë dhe Ujitje Kullimit me Urdhër nr. 139 (2078 prot.) datë 30.06.2020, të Kryetarit të Bashkisë;
15. **Vasil Shtuka**, emëruar në pozicionin “*Specialist i menaxhimit dhe mbrojtjes së tokës*”, në Sektorin e administrimit dhe mbrojtjes së tokës, në Drejtorinë e Pyjeve dhe Kullotave, Bujqësisë dhe Ujitje Kullimit me Urdhër nr. 86 (1193 prot.) datë 16.05.2022, të Kryetarit të Bashkisë;
16. **Ilir Dhroso**, është emëruar në pozicionin “*Specialist Topograf*”, në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit, me Urdhër nr. 226 (2430 prot.) datë 27.7.2020, të Kryetarit të Bashkisë;
17. **Vasil Lango**, është emëruar në pozicionin “*Specialist Arkitekt*”, në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit, me Urdhër nr. 104 (2598 prot.) datë 01.11.2023, të Kryetarit të Bashkisë;
18. **Rovena Alikaj**, është emëruar në pozicionin “*Specialist Jurist*”, në Drejtorinë Juridike, me Urdhër nr. 62 (1526 prot.) datë 10.07.2023, të Kryetarit të Bashkisë;
19. **Florinda Lula**, është emëruar në pozicionin “*Përgjegjës*”, në Njësinë e Prokurimit, me Urdhër nr. 27 (709 prot.) datë 19.03.2024, të Kryetarit të Bashkisë;

20. Tatjana Rokana, është emëruar në pozicionin “*Specialist protokoll arkiv*”, në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit, me Urdhër nr. 86 (1224 prot.), datë 12.05.2021, të Kryetarit të Bashkisë

Konstatohet se, në institucionin e bashkisë Finiq, në **20** raste, në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil janë emëruar punonjës nëpërmjet akteve të emërimit të përkohshëm, në kundërshtim me kërkesat e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, duke mos respektuar procedurat e rekrutimit.

Aktet e emërimit të evidentuara më sipër, kanë dalë në kundërshtim me ligjin, pasi, për çdo marrëdhënie të re pune, që lidhet pas fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, në bazë të nenit 22, 23, 25, 26 dhe 32 të tij, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimi.

Komisioneri vlerëson se, duke vepruar në këtë mënyrë, titullari i institucionit, ka vepruar në kundërshtim me procedurën e nxjerrjes së aktit, referuar parashikimeve të legjislacionit në fuqi, ç’ka në vështirësi 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.

Ndalimi i emërimit në kundërshtim me procedurën, është theksuar shprehimisht në pikën 4, të nenit 23, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, duke përcaktuar se, çdo emërim që bëhet në kundërshtim me këtë rregull në kategorine ekzekutive, është absolutisht i pavlefshëm, me qëllim që të mos lejohet subjektivitet apo keqinterpretim në implementimin e kësaj dispozite në praktikë.

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

Nisur nga detyrimi i parashikuar nga neni 111, i ligjit në fjalë, vetë organi publik, në këtë rast Kryetari i Bashkisë Finiq, duhet të konstatojë në këto veprime administrative, ekzistencën e rasteve të parashikuara në nenin 108, të ligjit si më lart dhe të rregullojë pasojat, duke i shpallur si të lira këto pozicione, për t’u plotësuar në përputhje me ligjin për nëpunësin civil.

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

Në momentin e shpalljes së pozicionit të punës për tu plotësuar nëpërmjet konkurrimit, ky pozicion duhet të jetë efektivisht i lirë.

Njësia përgjegjëse, gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit, duhet të kujdeset të përmbushë rregullat e përcaktuara në kreun IV “*Pranimi në shërbim civil*”, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, vendimin nr. 242, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për*

plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese” vendimin nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive” dhe Vendimit nr. 118, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe të anëtarëve të TND-së”, si dhe udhëzimin nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”.

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

Sjellim në vëndje të njësisë përgjegjëse që procesi i rekrutimit të vijojë pasi të ketë përfunduar procesi i vlerësimit/ rivlerësimit të pozicioneve të punës, me qëllim që të mos shpenzohen energji për të realizuar konkurse për pozicione që nuk janë pjesë e shërbimit civil, e për të mos komplikuar zgjidhjen e pasojave në këto raste.

Disa konstatime të tjera, në përfundim të procesit të mbikëqyrjes.

Gjatë procesit të këqyrjes së akteve që materializojnë procesin objekt mbikëqyrjeje, grupi i punës, ka evidentuar faktin se për çdo pozicion pune të shpallur të lirë në institucion, si dhe për pozicionet e punës që konsiderohen aktualisht si pjesë e shërbimit civil, është hartuar përshkrimi i punës, ku janë përcaktuar misioni dhe qëllimi i përgjithshëm i punës, përgjegjësitë dhe detyrat kryesore, si dhe kërkesat e posaçme për çdo pozicion.

Në respektim të rregullave të vendosura në Vendimin 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, konstatohet se, përshkrimet e punës në këtë rast, janë hartuar nga drejtuesi i njësisë së burimeve njerëzore, në bashkëpunim me eprorin direkt, janë nënshkruar nga ky i fundit dhe janë miratuar dhe nënshkruar nga Sekretari i Përgjithshëm.

Më tej, nga verifikimi i akteve që materializojnë procesin e vlerësimit të punës, është konstatuar se, të gjithë formularët e plotësuar për periudhën Korrik-Dhjetor 2024, rezultojnë me mangësi në lidhje me realizimin e detyrave nga ana e nëpunësve përgjegjës për kryerjen e procedurës së vlerësimit. Konkretisht, në asnjë rast, **Zyrtari raportues**, nuk e ka plotësuar hapësirën “Komentet e zyrtarit raportues/Shpjegime”, për të bërë vlerësimin e punës në arritjen e çdo objektivi të caktuar, sipas aftësisë që kanë nëpunësit.

Lidhur me këtë konstatim, sjellim në vëmendjen e zyrtarëve të vlerësimit se, në pikën 7, kreu IV, i VKM nr. 109, dt. 26.2.2014, i ndryshuar, parashikohet se: “Në ndarjet C dhe Ç parashikohet

mundësia e vlerësimit nga zyrtari raportues së bashku me hapësirat përkatëse për komente dhe shpjegime të nëpunësit e të zyrtarit raportues. Këto plotësohen edhe gjatë fazës së bisedimeve të ndërmjetme. Në fund të periudhës së vlerësimit, zyrtari raportues bën vlerësimin e rezultateve individuale në punë”.

Më tej, edhe formulari i vlerësimit, në ndarjen Ç: “*Sjellja profesionale*”, parashikon: “*Në këtë ndarje, zyrtari raportues komenton në mënyrë të veçantë sa më poshtë...*”. Pra, në këtë ndarje zyrtari raportues, ka detyrim që të plotësojë komentet e tij në rubrikat nga 1 deri në 5, për nëpunësit në pozicionet e kategorisë ekzekutive dhe rubrikat nga 1 deri në 6, për nëpunësit e kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese.

Në këtë rast, njësia përgjegjëse duhet të informojë të gjithë nëpunësit që kanë rolin e Zyrtarit Raportues, e më tej edhe të Zyrtarit Kundërfirmues e Autorizues, në lidhje me këtë konstatim, me qëllim që në vlerësimin pasardhës, të mbahen parasysh kërkesat e ligjit dhe në formularin e vlerësimit të materializohet ecuria reale e nëpunësit gjatë gjithë periudhës së vlerësimit.

V. 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 Disiplinës.

Në lidhje me pikën 10, të programit të mbikëqyrjes, “*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 5.3.2014*”, nga verifikimi i të gjitha akteve administrative të vëna në dispozicion nga njësia e burimeve njerëzore, u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrje, në subjektin e kontrolluar nuk u konstatuan raste të tilla.

Për sa i takon funksionimit të një prej organeve të disiplinës, që është Komisioni i Disiplinës, nga verifikimi i dokumentacionit dhe sipas sqarimeve të dhëna nga njësia përgjegjëse, rezulton se ai nuk është ngritur pranë këtij institucioni, ashtu sic kërkohet në pikat 2 dhe 3 të nenit 59, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Për këtë arsye me qëllim që të funksionojë ky organ i rëndësishëm i disiplinës përgjatë gjithë vitit kalendarik, njësia përgjegjëse duhet të veprojë, duke udhëhequr procesin për ngritjen e Komisionit të Disiplinës, duke përcaktuar në akt, nominalisht 3 aktorët e përhershëm të tij, sipas kërkesave të pikës 3, Kreun I, të Vendimit 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*”, ndërkohë që 2 anëtarët e tjerë që përfaqësojnë eprorin direkt të nëpunësit të proceduar dhe nëpunësin më të vjetër në njësinë e këtij punonjësi, duhet të caktohen nominalisht rast pas rasti.

IV. Dosja e personelit

Gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucion në lidhje me zbatimin e kërkesave të ligjit për zhvillimin e procedurave të konkurrimit, u konstatua se, dokumentacioni i verifikuar, në këtë rast, administrohet edhe në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil.

Dosjet e personelit, janë krijuar dhe administrohen në përputhje me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe kërkesave të Vendimit nr. 833, datë 28.10.2020, të Këshillit të Ministrave, *“Për rregullat e hollësishme për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”*.

Nga këqyrja e dosjeve të personelit, u konstatua se, në përmbajtjen e tyre, **janë të përfshira** të gjitha të dhënat dhe dokumentacioni i përcaktuar në lidhjen 1, bashkëlidhur VKM nr. 833, datë 28.10.2020, ndërsa, Fleta e inventarit dhe Fleta prezantuese e dosjes së personelit, janë sipas lidhjes 2, që i bashkëlidhet aktit nënligjor.

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 paraqitur në Aneksin nr.1 dhe 2, bashkëlidhur projektraportit.

Nga këto të dhëna rezulton se, në institucionin e Bashkisë Finiq, në momentin e mbikëqyrjes, janë të punësuar në mënyrë të rregullt, në pozicione të shërbimit civil **32 punonjës**, mosha mesatare e nëpunësve është **40** vjeç, nga të cilët **13 punonjës** janë gra dhe **19 punonjës** janë burra.

Përsa i përket arsimit, konstatohet se, **27 nëpunës** kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore publike; **2 nëpunës** kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore private dhe 3 nëpunës janë diplomuar jashtë Republikës së Shqipërisë (*diplomat janë të njohura paraprakisht pranë institucionit përgjegjës për njehsimin e diplomave sipas legjislacionit në fuqi*).

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 **Drejtoria e Burimeve Njerëzore**, e cila përfaqëson edhe njësinë përgjegjëse për administrimin e burimeve njerëzore për institucionin.

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.

*

* *

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

Aktet administrative që dokumentojnë procesin e mbikëqyrjes në këtë institucion, sipas pikave të këtij raporti, janë materializuar në procesverbalet e mbajtura në lidhje me zhvillimin e procedurave të konkurrimit, si dhe në anexet, të cilat janë pjesë shopëruese e këtij raporti, si më poshtë:

Anexi nr.1, “*Nëpunës të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes në institucionin Bashkia Finiq*”.

Anexi 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 pune të shërbimit civil, në institucionin Bashkia Finiq*”.

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA