



**MONITORIMI I ECURISË SË
ADMINISTRIMIT TË SHËRBIMIT CIVIL,
NË INSTITUCIONET E SISTEMIT TË
SHËRBIMIT CIVIL: INSTITUCIONET E
ADMINISTRATËS SHTETËRORE,
INSTITUCIONET E VETËQEVERISJES
VENDORE NË NIVEL QARKU DHE
INSTITUCIONET E PAVARURA**

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 dhe në zbatim të planit vjetor të punës së institucionit, të miratuar me vendimin nr.106, datë 15.12.2023, “Për miratimin e planit vjetor të punës së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vitin 2024”, të Komisionerit, gjatë vitit 2024, ka patur në fokus të veprimtarisë së tij, monitorimin e vazhdueshëm të ecurisë së administrimit të shërbimit civil, në të gjitha institucionet e sistemit të shërbimit civil.

Ky proces, i cili ka nisur nëpërmjet Urdhrit nr. 28 (168 prot.), datë 15.2.2024, të Komisionerit, “Për fillimin e mbikëqyrjes së orientuar me objekt monitorimin e ecurisë së administrimit të shërbimit civil, në institucionet e sistemit të shërbimit civil: institucionet e administratës shtetërore; institucionet e vetëqeverisjes vendore në nivel qarku dhe institucionet e pavarura për vitin 2024”, të Komisionerit, është realizuar përgjatë gjithëvitit kalendarik dhe në tëjanë përfshirë **203** institucione të sistemit të shërbimit civil, të grupuara sipas kësaj tipologjie:

- **112** institucione të administratës shtetërore (**12** institucione qendrore: Kryeministria dhe **11** Ministritë e linjës; **88** institucione në varësi të Kryeministrit/ministrive të linjës dhe **12** prefektura).
- **73** institucione të vetëqeverisjes vendore (**12** këshilla qarku dhe **61** bashki).
- **18** institucione të pavarura.

Institucionet e sistemit të shërbimit civil, të cilat janë përfshirë në procesin e mbikëqyrjes së orientuar për të gjitha institutet e ligjit për shërbimin civil, për vitin 2024, siç janë institucionet e administratës shtetërore (112), institucionet e pavarura kushtetuese apo të krijuara me ligj të posaçëm (18), si dhe njësitë e qeverisjes vendore (73), janë evidentuar në **Aneksin nr.1**: “Institucionet e përfshira në mbikëqyrjen e orientuar me objekt monitorimin e ecurisë së administrimit të shërbimit civil për vitin 2024”.

Mbikëqyrja është orientuar drejt monitorimit të ecurisë së administrimit të shërbimit civil për të gjitha institutet e rregulluara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar:

Plani vjetor i pranimit në shërbimin civil, për vitin 2024.

Gjendja aktuale e pozicioneve të shërbimit civil, duke evidentuar në vijimësi numrin e pozicioneve pjesë e

shërbimit civil, pozicionet e plotësuara në zbatim të procedurave të përcaktuara nga ligji dhe pozicionet e plotësuara në kundërshtim me ligjin.

Rekrutimi në shërbimin civil, duke u fokusuar drejt llojit të procedurës së zbatuar.

Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, nëpërmjet lirimimit nga shërbimi civil; largimit nga shërbimi civil, si masë disiplinore; si dhe, për shkak të ligjit.

Vlerësimi i rezultateve në punë i nëpunësve civilë në institucionet e qeverisjes vendore.

Masat disiplinore të aplikuara ndaj nëpunësve civilë.

Pezullimi i marrëdhënies në shërbimin civil.

Statistika në lidhje me arsimin e nëpunësve civilë dhe raportin e nëpunësve sipas gjinisë (*raporti gra/burra*).

Procesi është realizuar nëpërmjet një metodologjie që aktivizon bashkëpunimin e Komisionerit me njësitë e burimeve njerëzore të institucioneve, nëpërmjet shkëmbimit të informacioneve në rrugët e komunikimit të përcaktuara në ligj, e sidomos nëpërmjet postës elektronike, duke pasur parasysh parashikimin e nenit 10, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, që i ngarkon njësitë përgjegjëse me administrimin e nëpunësve civilë të institucionit dhe raportimin e situatës.

Në nisje të mbikëqyrjes, subjektet janë njohur me të dhënat apo grupin e të dhënave që do të raportohen prej tyre, si dhe kanë caktuar personat e kontaktit, të cilët kanë vijuar me raportime përgjatë gjithë vitit 2024. Të dhënat e dërguara prej tyre, të shoqëruara edhe me dokumentacionin e nevojshëm për realizimin e mbikëqyrjes, janë analizuar më tej nga ana e Komisionerit dhe qëndrojnë në bazën e statistikave dhe konkluzioneve që kanë dalë nga monitorimi.

Proceset që janë monitoruar në mënyrë të vazhdueshme janë kryesisht: publikimi i planit të rekrutimit dhe pozicioneve të lira, nëpërmjet verifikimit të vazhdueshëm në portalin e AKPA-së; publikimi i procedurës së konkurrimit për çdo pozicion apo grup pozicionesh; publikimi i listës së kandidatëve që plotësojnë kushtet dhe kriteret e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim për lëvizje paralele/pranim në shërbimin civil/ngritje në detyrë; publikimi i shpalljes së fituesit apo përfundimin e konkurrimit pa asnjë fitues.

Për institucionet e qeverisjes vendore dhe institucionet e pavarura është verifikuar edhe faqja e internetit të institucionit, për të verifikuar nëse ato e përdorin publikimin në faqen e tyre zyrtare, ashtu si parashikohet nga akti nënligjor përkatës, si njëmënyrë alternative të publikimit.

Njësitë të menaxhimit të burimeve njerëzore i është kërkuar informacion në lidhje me ngritjen e organizmave ligjorë që realizojnë procedurat për rekrutimin e nëpunësve civilë, si komiteti i përhershëm i pranimit në kategorinë ekzekutive; komisioni i brendshëm për lëvizje paralele dhe komiteti i pranimit për ngritje në

detyrë. Në vijim, institucionet kanë raportuar emërimet e kryera në shërbimin civil për periudhën janar - dhjetor 2024, duke evidentuar llojin e procedurës së zbatuar për emërimin në shërbimin civil, numrin e kandidatëve pjesëmarrës, si edhe ecurinë e procesit. Gjithashtu, janë raportuar rastet e nëpunësve ndaj të cilëve janë aplikuar masa disiplinore; rastet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, duke evidentuar shkakun për çdo rast; rastet e pezullimit të marrëdhënies në shërbimin civil; të dhëna lidhur me vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë; si dhe të dhëna lidhur me arsimin e punonjësve dhe raportin e të punësuarve sipas gjinisë (*burra/gra*).

Duhet të theksojmë se ky proces ka paraqitur vështirësi në realizimin e tij, sidomos për të sjellë në standardet e duhura raportimin e proceseve nga njësitë përgjegjëse dhe subjektet e ngarkuara me detyra të përcaktuara në institute të ndryshme të ligjit, si dhe ka nxjerrë në pah problemet që ka aktualisht trupa e administrimit të shërbimit civil, si me njohjen dhe kuptimin e ligjit dhe bazës ligjore në tërësi, që rregullon menaxhimin e shërbimit civil, ashtu edhe me zbatimin e procedurave gjatëaplikimit të ligjit në praktikë; me përgjegjësinë dhe përgjegjshmërinë e tyre në raportimin e të dhënave të sakta dhe në kohë; e aspekte të tjera që do të trajtohen në vijim. Kjo situatë paraqitet më e rënduar sidomos në institucionet e administratës vendore.

Sipas të dhënave të administruara, si dhe referuar akteve shkresore që janë vënë në dispozicion të këtij procesi nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore, në rubrikat pasardhëse do të paraqesim situatën në lidhje me ecurinë e administrimit të shërbimit civil, në sistemin e shërbimit civil, gjatë periudhës janar - dhjetor 2024.

1. Hartimi dhe miratimi i planit vjetor të pranimi në shërbimin civil

Neni 18 i ligjit nr. 152/2013 "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar dhe VKM nr. 108, datë 26.2.2014, rregullojnë me hollësi procesin e hartimit dhe miratimit të planit vjetor të pranimi në shërbimin civil.

Plani vjetor i pranimi për administratën shtetërore, si pjesë e shërbimit civil, hartohet nga Departamenti i Administratës Publike dhe miratohet me vendim të Këshillit të Ministrave, ndërsa njësitë e qeverisjes vendore dhe institucionet e pavarura i miratojnë në mënyrë të pavarur planet e tyre për pranimet vjetore në pozicione të shërbimit civil.

Në bazën ligjore që rregullon këtë institut të ligjitparashikohet se planet vjetore miratohen jo më vonë se fundi i muajit shkurt dhe publikohen *në portalin e AKPA-së* dhe në rastin e institucioneve të qeverisjes vendore dhe institucioneve të pavarura publikohet edhe në *faqen e tyre zyrtare* dhe në *stendat për njoftimet publike*.

Situatën e konstatuar lidhur me hartimin dhe miratimin e planit vjetor të pranimit për vitin 2024 e kemi paraqitur në tabelën si më poshtë:

Tabela nr.4.1 Situata e materializimit dhe publikimit të planit të rekrutimit

Tipologjia e institucioneve të mbikëqyrura	Numri i institucioneve, në të cilat është hartuar plani në përputhje me ligjin	Numri i institucioneve, në të cilat nuk është hartuar plani në përputhje me ligjin
Institucione të Administratës Vendore	68	5
Institucione të Administratës Shtetërore	112	0
Institucione të pavarura	17	1
TOTALI	197	6

Rezulton se **112** institucione të administratës shtetërore, ose **100%** e tyre, kanë hartuar planin e rekrutimit dhe e kanë dërguar pranë Departamentit të Administratës Publike. Mbi bazën e të dhënave të dërguara, në zbatim të detyrimit ligjor, është hartuar dhe miratuar vendimin nr. 62, datë 7.2.2024, i Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2024, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë e shërbimit civil”, ku pasqyrohet plani vjetor i pranimit për institucionet e administratës shtetërore, për pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil (për Kryeministrinë, 11 ministri dhe institucionet në varësi të tyre, të cilët janë të përfshirë në Listën e institucioneve të administratës shtetërore ku planifikohen vende vakante gjatë vitit 2024”, lidhja nr. 1, bashkëlidhur). Në përmbajtjen e VKM-së është përcaktuar numri i vendeve vakante të planifikuara për rekrutim gjatë vitit 2024, të ndara: a) Për Trupën e nëpunësve civilë të Nivelit të Lartë Drejtues; b) Për kategorinë e mesme drejtuese; c) Për kategorinë e ulët drejtuese; ç) Për kategorinë ekzekutive, duke përcaktuar grupet e administrimit të përgjithshëm dhe të posaçëm për këtë kategori.

Ndërsa në lidhje me institucionet e qeverisjes vendore dhe institucionet e pavarura, është konstatuar se, **68** institucione të qeverisjes vendore (që zënë **93%** të tyre) dhe **17** institucione të pavarura të monitoruara (që zënë **94%** të tyre), i kanë hartuar brenda afatit planet e pranimit për vitin 2024 dhe i kanë publikuar vendimet për miratimin e tyre. Ndërkohë, **5** institucione të qeverisjes vendore (që zënë **7%** të tyre) dhe **1** institucion i pavarur (që zë **6%** të tyre) nuk i kanë hartuar planet vjetore të rekrutimit.

Nga të dhënat e administruara vihet re se, në rastin e institucioneve të qeverisjes vendore ka rritje në numrin e institucioneve që në vitin 2024e kanë respektuar detyrimin ligjor për përgatitjen e planit të nevojave për rekrutim, si edhe për publikimin pranë AKPA-së dhe në faqen e tyre zyrtare. Por, pavarësisht këtyre përpjekjeve, në disa raste, gjatë procesit të hartimit dhe miratimit të planit të rekrutimit nuk janë marrë në konsideratë të gjithë elementët e nevojshëm të

përcaktuar në nenin 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe vendimit nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimi në shërbimin civil”. Problemet që kemi hasur në lidhje me këtë institut të ligjit, janë evidentuar kryesisht në disa aspekte:

njësia përgjegjëse e institucionit, nuk ka marrë masa për reflektimin e vakancës nëpërmjet ndryshimit të planit vjetor sipas kërkesave të akteve përkatëse nënligjore, në rastet e krijimit rishtas të pozicioneve të pa planifikuara në planin vjetor të rekrutimit, si rrjedhojë e ndryshimit të strukturës organizative të institucionit; të dorëheqjes; kalimit në një pozicion tjetër pune të punonjësit apo lirimit nga shërbimi civil, sipas shkaqeve të parashikuara në ligj.

në momentin e hartimit dhe miratimit të planit të nevojave për rekrutim në

pozicionet e shërbimit civil, njësitë përgjegjëse të institucioneve përkatëse, për vitin respektiv, nuk kanë përcaktuar 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 (respektivisht 20% dhe 15%), të parashikuara në nenin 26 dhe nenin 32, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Komisioneri i ka orientuar njësitë përgjegjëse që të përfshijnë në planin e rekrutimit, jo vetëm vendet vakante të institucionit, por edhe ato vende të lira që mund të krijohen gjatë vitit pasardhës, pasi plani i rekrutimeve shërben si bazë për shpalljen e procedurave të konkurrimit për plotësimin e vendeve të lira, si dhe realizimin në kohë të tyre.

2. Situata lidhur me plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil sipas strukturës së institucionit

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, referuar strukturës organizative të secilit institucion, është evidentuar numri i përgjithshëm i pozicioneve të shërbimit civil për administratën shtetërore, njësitë e vetëqeverisjes vendore dhe institucionet e pavarura në monitorim; numri i pozicioneve të shërbimit civil të plotësuara me konkurrim; numri i pozicioneve të shërbimit civil të plotësuara me kontratë, në kundërshtim me ligjin; si dhe, numri i pozicioneve të shërbimit civil të lira.

Situata e administrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil në momentin e verifikimit të ligjshmërisë, paraqitet sipas kësaj tablele:

Tabelanr.4.2 Gjendja e pozicioneve të punës në shërbimin civil në përfundim të procesit të monitorimit për vitin 2024, sipas raportimit të institucioneve

Numri i pozicioneve

Pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil në administratën shtetërore	8529
1. Pozicione pune të plotësuara	6769
a. Me kontratë, në kundërshtim me ligjin	243
b. Me konkurrim	6526
2. Pozicione pune të lira	1760
Pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil në administratën vendore	6154
1. Pozicione pune të plotësuara	5464
a. Me kontratë, në kundërshtim me ligjin	1007
b. Me konkurrim	4457
2. Pozicione pune të lira	690
Pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil në institucionet e pavarura	1412
1. Pozicione pune të plotësuara	1254
a. Me kontratë, në kundërshtim me ligjin	0
b. Me konkurrim	1254
2. Pozicione pune të lira	158
POZICIONE PUNE NË TOTAL	16095

Sa më sipër, gjatë vitit 2024, janë monitoruar nga Komisioneri **16095** pozicione pune që përfshijnë të gjitha tipologjitë e institucioneve që përbëjnë sistemin e shërbimit civil.

Paraqitja e situatës së administrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil në përfundim të procesit të monitorimit është realizuar duke i kategorizuar të dhënat sipas procedurave që janë ndjekur, në lidhje me plotësimin e pozicioneve të punës, nëpërmjet: **i) emërimit nëpërputhje me kërkesat e ligjit, (duke marrë parasysh në këtë kategori: a) pranimin nga jashtë shërbimit civil me konkurrim për nivelin ekzekutiv; b) lëvizjen paralele; c) ngritjen në detyrë; d) emërimin në zbatim të vendimeve gjyqësore, apo nga lista e fituesve në përfundim të procedurës së konkurrit për kategorinë ekzekutive dhe e) pezullimit); ii) emërimet në kundërshtim me ligjin, duke mos respektuar procedurat ligjore, si dhe iii) pozicionet e lira.**

Referuar të dhënave numerike të pasqyruara në tabelën si më sipër, si dhe procedurave që janë ndjekur në lidhje me plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil, rezulton se:

Në strukturën e **institucioneve të administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil**, evidentohen **8529** pozicione të shërbimit civil, nga të cilat:

- **6526** pozicione janë plotësuar në përputhje me kërkesat e ligjit (rreth 77% e pozicioneve të shërbimit civil);
- **243** pozicione janë plotësuar nëpërmjet akteve të emërimit

pa respektuar procedurat ligjore (rreth 2% të pozicioneve të shërbimit civil);

- **1760** pozicione janë pozicione pune të lira (rreth 21% e pozicioneve të shërbimit civil).

Në strukturën e **institucioneve të administratës vendore** evidentohen **6154** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, nga të cilat:

- **4457** pozicione, janë plotësuar në përputhje me kërkesat e ligjit, (rreth 73% e pozicioneve të shërbimit civil);
- **1007** pozicione, janë plotësuar nëpërmjet emërimeve

të përkohëshme, pa respektuar procedurat ligjore (rreth 16% të pozicioneve të shërbimit civil);

- **690** pozicione, janë pozicione pune të lira, (rreth 11% e pozicioneve të shërbimit civil).

Në strukturën e **institucioneve të pavarura kushtetuese apo të krijuara me ligj të posaçëm, subjekt i mbikëqyrjes**, evidentohen **1412** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, nga të cilat:

- **1254** pozicione janë plotësuar në përputhje me kërkesat e ligjit (rreth 89% e pozicioneve të shërbimit civil);

- **158** pozicione janë pozicione pune të lira (rreth 11% e pozicioneve të shërbimit civil).
- Në institucionet e pavarura nuk evidentohen raste të emërimeve në kundërshtim me ligjin.

✓ Nga të dhënat e paraqitura si më sipër, në një vështrim të parë, evidentohet se numri i pozicioneve të lira në shërbimin civil është më i lartë në administratën shtetërore - **1760** pozicione, ose **21%** e pozicioneve të punës në shërbimin civil të këtyre institucioneve - që përbën një shifër të konsiderueshme, duke sjellë në mënyrë të pashmangshme rritjen e ngarkesës së nëpunësve ekzistues të institucionit, e për pasojë ndikon negativisht në performancën e tyre.

Por, nëse e vlerësojmë situatën, duke i konsideruar pozicionet e plotësuara në kundërshtim me ligjin si pozicione të lira në kuptim të ligjit, pasi aktet administrative

që emërojnë nëpunës civilë në këtë rast janë absolutisht të pavlefshme, situata paraqitet edhe më problematike në administratën vendore, *pasi janë 1007 pozicione të zëna në këtë mënyrë dhe 697 pozicione aktualisht të lira, gjithsej 1704 pozicione të lira, ose 28% e pozicioneve të punës në shërbimin civil të këtyre institucioneve.*

Nëse do të vlerësojmë fenomenin e pozicioneve të lira në kuptim të ligjit **në të gjithë sistemin e shërbimit civil**, evidentohet se janë gjithsej **3858** pozicione të lira, që zënë **24%** të pozicioneve të punës, ku përfshihen të gjitha tipologjitë e institucioneve.

Duke pasur parasysh situatën e evidentuar më sipër, me qëllim normalizimin e gjendjes në lidhje me pozicionet e lira në administratën shtetërore, do të orientohet procesi i monitorimit nga Komisioneri, nëpërmjet grupit të mbikëqyrjes, që ndjekposaçërisht rekrutimin pranë Departamentit të Administratës Publike, jo vetëm tek realizimi i konkurrimeve, por edhe drejt evidentimit më të plotë dhe pasqyrimit real të tyre në planet e rekrutimit.

Po kështu, në këtë drejtim, duhet të punojë edhe Departamenti i Administratës Publike dhe grupet e administrimit të burimeve njerëzore pranë ministrive dhe institucioneve tëvarësisë, me qëllim rritjen e efikasitetit të strukturës organizative të institucionit, duke vlerësuar nëse këto pozicione janë realisht të nevojshme për veprimtarinë e tyre, për sa kohë që kjo problematikë është evidentuar edhe në vitet e mëparshme.

Ndërkohë, sa i takon këtij procesi në administratën vendore, ai është duke u ndjekur nga afër nga Komisioneri, nëpërmjet një mbikëqyrjeje tjetër orientuese, që ka si objekt administrimin e skemës së shërbimit civil nënjësitë e vetëqeverisjes vendore. Nëpërmjet këtij procesi, Komisioneri vlerëson ndërtimin e strukturës organizative, si edhe vendosjen e pozicioneve të shërbimit civil në hierarkinë e duhur administrative, në momentin e miratimit të saj nga titullari i institucionit, duke u bazuar në kërkesat e ligjit dhe në praktikën më të mira administrative, që kanë vendosur standardet e duhura. Ky proces është duke dhënë rezultate konkrete në përmirësimin e ligjshmërisë në drejtim të respektimit të standardeve numerike dhe organizative gjatë ndërtimit të strukturës në NJQV.

✍ Përsa i përket zbatimit të ligjit gjatë procesit të plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil, sipas raportimeve nga institucionet e administratës vendore, konstatohet se ky problem është më i dukshëm në këtë tipologji institucionesh. Disa nga bashkitë e vendit paraqiten aktualisht me pozicione pune të zëna me punonjës të emëruar në kundërshtim me ligjin për nëpunësin civil (*1007 raste të cilët zënë rreth 16% pozicioneve të shërbimit civil në këto institucione*), nëpërmjet emërimeve të përkohshme, duke mos zhvilluar procedurat e konkurrimit.

Në lidhje me këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil, për të rregulluar këtë moment të paligjshmërisë, i cili ka qenë problematik dhe është evidentuar edhe më

parë nga Komisioneri, këto subjekte do të përfshihen në procese të thelluara mbikëqyrjeje dhe inspektimi dhe nga ana tjetër do të vijojë procesi i monitorimit në kohë reale edhe përgjatë vitit 2025, me qëllim që të përdoren të gjitha mjetet e komunikimit, duke përfshirë sidomos titullarët e institucioneve, që janë Kryetarët e Bashkive, për t'i sqaruar ligjin dhe për të theksuar paligjshmërinë që ata kanë lejuar.

Nëpërmjet këtij procesi do të vijojë mbështetja e njësisë përgjegjëse për të përcjellë tek titullari i institucionit, procedurën ligjore që duhet të ndiqet në këtë rast për rregullimin e ligjshmërisë, duke konstatuar pavlefshmërinë absolute të akteve të emërimit, që janë nënshkruar prej tyre, për të emëruar punonjës në kundërshtim me procedurat e përcaktuara në ligj dhe të rregullojnë pasojat e ardhura në këtë rast, me qëllim që pozicioni i shpallur për konkurrim të jetë efektivisht i lirë në momentin e publikimit pranë AKPA, për të respektuar në këtë mënyrë parimet e pranimi në shërbimin civil, ndër të cilat parimi i shanseve të barabarta dhe profesionalizmit.

3. Rekrutimi në shërbimin civil gjatë vitit 2024 dhe procedura e aplikuar për plotësimin e vendit të lirë

Duke vlerësuar rëndësinë e madhe të procesit të rekrutimit në krijimin e një administrate profesionale dhe efikase, si dhe të një shërbimi civil të qëndrueshëm, të bazuar në meritë, përgjatë gjithë vitit 2024 janë administruar në kohë reale informacionet në lidhje me proceset e rekrutimit në shërbimin civil të zhvilluara nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore në sistemin e shërbimit civil.

Gjatë këtij procesi, janë evidentuar pozicionet për të cilat është organizuar konkurrimi; numri i pjesëmarrësve në konkurrim; lloji i procedurës së aplikuar për plotësimin e pozicionit të lirë; janë evidentuar në mënyrë të vazhdueshme paqartësitë që kanë njësitë e rekrutimit, duke i orientuar ato për respektimin e të gjithë hapave të domosdoshëm proceduralë që parashikon legjislacioni i shërbimit civil gjatë realizimit të një procedure konkurrimi, si dhe janë mbështetur organet e rekrutimit me praktika konkrete konkurrimi, duke hartuar modele të akteve administrative që e materializojnë procesin.

Përgjatë gjithë vitit, janë monitoruar procedurat e konkurrit për lëvizjen paralele dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive; për lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese; si dhe procedurat për pranimin në kategorinë e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues, të planifikuara për t'u zhvilluar nga institucionet e sistemit të shërbimit civil. Ky proces është shoqëruar me administrimin e informacionit lidhur me publikimet e detyrueshme në faqen e institucionit dhe në portalin e AKPA – së të planit vjetor të pranimi në shërbimin civil; shpalljen e procedurës së konkurrit për çdo kategori dhe klasë të shërbimit civil; shpalljen e listës së kandidatëve që plotësojnë kërkesat e përcaktuara në shpalljen për konkurrim; datën e përcaktuar për testimin me shkrim dhe intervistën e strukturuar me gojë, si dhe listën e kandidatëve fitues, duke

bashkëpunuar ngushtë me nëpunësit përgjegjës për planifikimin, organizimin dhe zhvillimin e konkurrimeve në institucionet përkatëse.

Rezultatet që kanë dalë nga përpunimi i të dhënave, po i paraqesim në tabelën e mëposhtme duke evidentuar numrin e pozicioneve të shërbimit civil të plotësuar gjatë vitit 2024, të ndarë sipas tipologjisë së institucioneve, si dhe procedurën e zbatuar nga njësia përgjegjëse përkatëse.

Tabela nr.4.3Të dhëna në lidhje me procedurën e zbatuar për plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil

Procedura e zbatuar	Numri i punonjësve të emëruar nëpërmjet këtyre procedurave për Institucione të Administratën Shtetërore	Numri i punonjësve të emëruar nëpërmjet këtyre procedurave për Institucione të Administratës Vendore	Numri i punonjësve të emëruar nëpërmjet këtyre procedurave për Institucionet e Paravrrura	TOTALI
Lëvizje paralele	184	56	27	267
Ngritje në detyrë	167	131	67	365
Pranim nga jashtë	22	84	9	115
Pranim në shërbimin civil, në nivelin ekzekutiv	630	325	100	1055
Emërim, rikthim me vendim Gjykate	3	2	2	7
Emërim pas përfundimit të periudhës së pezullimit	20	0	1	21
Emërim nga lista e pritjes së fituesve	0	145	1	146
TOTALI	1026	743	207	1976

Nga të dhënat e evidentuara më sipër, rezulton se në institucionet e sistemit të shërbimit civil, gjatë vitit 2024 janë emëruar në përputhje me procedurat e ligjit për nëpunësin civil **1976** nëpunës, nga të cilët **1026** emërimë i përkasin institucioneve të administratës shtetërore, **743**emërimë i përkasin institucioneve të qeverisjes vendore dhe **207** emërimë institucioneve të pavarura.

Referuar procedurës ligjore të zbatuar për emërim në një pozicion të shërbimit civil, vërehet se:

- **267** emërimë janë kryernëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele.
- **365** emërimë janë kryer nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë me nëpunës

civilë të një kategorie paraardhëse.

- **115** emëtime janë kryer në zbatim të procedurës së ngritjes në detyrë me kandidatë nga jashtë shërbimit civil.
- **1055** emëtime janë kryer me procedurën e pranimi në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive.
- **7** emëtime janë kryer në zbatim të një vendimi gjyqësor të formës së prerë për rikthimin e nëpunësit civil në detyrë.
- **21** emëtime janë kryer nëpërmjet rikthimit të

nëpunësit civil në pozicionin e mëparshëm/në një pozicion të së njëjtës kategori në përfundim të afatit apo zhdukjes së shkakut të pezullimit.

- **146** emëtime janë kryer nga lista e fituesve në konkurrimin për pranim në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive (*145 emëtime i përkasin Listës së fituesve që administrohet nga njësisia përgjegjëse e Bashkisë Tiranë, 1 rast institucionit të pavarur INSTAT*).

Sa më sipër, evidentohen **267** raste të aplikimit të procedurës së lëvizjes paralele dhe **365** raste të konkurrimit për ngritje në detyrë, që tregojnë për respektimin e parimit të mobilitetit dhe zhvillimit të sistemit të karrierës brenda shërbimit civil.

Të dhënat e administruara në këtë rast përcaktojnë institucionet që kanë realizuar më shumë procese konkurrimi, si edhe problematikat përkatëse, të cilat shërbejnë për planifikimin e procesit të mbikëqyrjes për vitin pasardhës, si në drejtim të objektit, ashtu edhe të subjekteve që do të përfshihen në të.

Aspektet konkrete që përbëjnë shkak për nisjen e mbikëqyrjes verifikohen, analizohen dhe trajtohen më tej, më gjerësisht, në procesin konkret që realizohet në këtë rast.

Me qëllim unifikimin e praktikave të konkurrimit dhe rritjen e numrit të pozicioneve që duhet të plotësohen në zbatim të planit të rekrutimit, Komisioneri është në lidhje të vazhdueshme me institucionet, duke i orientuar, nisur edhe nga nevojat dhe kërkesat e tyre, për të siguruar kryerjen e procedurave të rekrutimit sipas përcaktimeve ligjore.

4. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil

Në procesin e monitorimit të vazhdueshëm të ecurisë së administrimit të shërbimit civil përgjatë gjithë vitit 2024, Komisioneri ka përfshirë edhe institutin e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil nëpërmjet: a) lirimit nga shërbimi civil; b) përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit; si dhe c) largimit nga shërbimi civil, si masë disiplinore.

Nga të dhënat e administruara, në lidhje me zbatimin e këtij instituti të ligjit, është konstatuar situata e paraqitur në vijim në formë tabelore:

Tabela nr. 4.4 Përfundimi i marrëdhënies me shërbimin civil në sisemin e shërbimit civil (institucionet epushtetit vendor, ministritë dhe institucionet e pavarura)

Arsyet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil	Numri i rasteve për Institucione të Administratën Shtetërore	Numri i rasteve për Institucione të Aministratës Vendore	Numri i rasteve për Institucionet e Paravrrura	TOTALI
Lirimi nga shërbimi civil	189	262	78	529 (68%)
Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit	129	102	7	238 (30%)
Largimi nga shërbimi civil, si masë disiplinore	15	10	1	26 (2%)
TOTALI	333	374	86	793 (100%)

Nga të dhënat e pasqyruara në tabelën si më sipër vërehet se, rastet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil nëpërmjet lirimit nga shërbimi civil, parashikuar në nenin 66 të ligjit për nëpunësin civil, përbëjnë numrin më të madh të rasteve të përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil.

Vihet re se, gjatë vitit 2024, kanë përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil **793** nëpunës civilë, nga të cilët në **529** raste(ose **68%**), nëpunësit e kanë përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil nëpërmjet lirimit nga shërbimi civil; **238** raste(ose **30%**), përfundimi i marrëdhënies ka ndodhur për shkak të ligjit, dhe vetëm në**26** raste (ose **2%**), janë liruar nga shërbimi civil për shkak të masës disiplinore, largim nga shërbimi civil.

Përgjatë gjithë procesit të mbikëqyrjes janë evidentuar edhe shkaqet apo arsyet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të përmendura në vendimin e njësisë së burimeve njerëzore të institucionit ku nëpunësi ka ushtruar detyrën, deri në momentin e deklarimit të lirimit nga shërbimi civil. Të dhënat e specifikuar paraqiten në tabelën në vijim:

Tabela nr.4.5 Përfundimi i marrëdhënies së shërbimit civil, e specifikuar sipas neneve 63-66 të ligjit për nëpunësin civil

Arsyeja e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil	Numri i rasteve në institucionet e administrat	Numri i rasteve në institucionet e administrat	Numri i rasteve në institucionet e pavarura	TOTALI
--	--	--	---	--------

		ës shtetërore	ës vendore		
a. Lirimi nga shërbimi civil, për shkak të:	Refuzimit të pozicionit të ofruar nga ristrukturimi	-	-	-	-
	Mbylljes ose ristrukturimit	102	27	2	131
	Paafësi për punë, vlerësuar nga komisioni mjekësor	-	1	-	1
	Dy vlerësimeve jo kënaqshëm	1	-	5	6
	Konfliktit të vazhdueshëm të interesit	-	-	-	-
	Dorëheqjes	77	231	66	374
	Për arsye të tjera	9	3	5	17
b. Përfundimi marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit, për arsye:	Daljes në pension	116	46	7	169
	Pavlefshmërisë absolute të aktit të emërimit	-	39	-	39
	Për arsye të tjera	13	17	-	30
c. Largimi nga shërbimi civil, si masë disiplinore	Për kryerjen e një shkelje shumë të rëndë disiplinore	15	10	1	26
TOTALI		333 (42%)	374 (47%)	86 (11%)	793

Për sa evidentohet më sipër, rastet e lirimit nga shërbimi civil, sipas arsyes së përfundimit të marrëdhënies së shërbimit civil janë:

- **131** raste, si rezultat i mbylljes apo ristrukturimit.
- **1** rast, për arsye se nëpunësi është deklaruar i paafë për punë, nga komisioni kompetent mjekësor, sipas ligjit.
- **6** raste, pas dy vlerësimeve “jokënaqshëm” të rezultateve në punë.
- **374** raste, nëpunësit kanë dhënë dorëheqjen nga detyra.
- **169** raste, për shkak të plotësimit të moshës për pensionin e plotë të pleqërisë.
- **39** raste, për shkak të konstatimit të pavlefshmërisë së aktit të emërimit.
- **26** raste, nëpërmjet largimit nga shërbimi civil, si masë disiplinore.
- **47** raste, për arsye të tjera. Rastet e përfundimit të marrëdhënies së punës me

institucionin për shkak të emërimit në një institucion tjetër të shërbimit civil,

nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë.

Referuar dispozitës ligjore në të cilën është mbështetur njësia e burimeve njerëzore për të deklaruar vendimin për lirim nga shërbimi civil, vihet re se, numrin më të madh të rasteve e zënë lirimet nga detyra nëpërmjet paraqitjes së dorëheqjes me shkrim nga nëpunësi.

Nga të dhënat rezulton se në **374** raste përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil ka ardhur për shkak tëdorëheqjes. Këto raste zënë **47%** të shumës totale të rasteve të largimit nga shërbimi civil.

Vihet re se numri më i lartë i dorëheqjeve është në administratën vendore, me **231** raste, ose **62%** e rasteve të ndërprerjes së marrëdhënieve me shërbimin civil, çka vlerësojmë se ka lidhje, ndër të tjera, edhe me nivelin e ulët të pagave dhe me mangësi në kushtet e punës në këto institucione, krahasuar me dy tipologjitë e tjera të institucioneve, ato të administratës shtetërore dhe ato të pavarura, që kanë **38%** të rasteve.

Ndërsa, në raport me numrin e pozicioneve të punës në administratën vendore, përfundimi i marrëdhënies me shërbimin civil nëpërmjet dorëheqjes zë **6%** dhe në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës në sistemin e shërbimit civil, zë rreth **3%**.

Largimi i nëpunësve nëpërmjet dorëheqjes, krijon vështirësi në planifikimin e vendeve të lira në shërbimin civil, si dhe nëcurinë e plotësimit të tyre nëpërmjet procedurave ligjore.

5. Pezullimi i marrëdhënies në shërbimin civil

Në lidhje me këtë institut të ligjit, janë administruar të dhëna për të gjithë nëpunësit që kanë pezulluar marrëdhënien në shërbimin civil gjatë vitit 2024, duke evidentuar arsyen e pezullimit sipas rasteve të parashikuara në nenin 53 të ligjit për nëpunësin civil. Rastet e pezullimit të marrëdhënies në shërbimin civil janë paraqitur në tabelën në vijim.

Tabela nr.4.6Raste të pezullimit të marrëdhënies në shërbimin civil

Institucionet	Pezulluar për shkak të ligjit	Pezulluar me kërkesë të nëpunësit	TOTALI
Institucione të Administratës Shtetërore	12	48	60
Institucione të Pushtetit	4	64	68

Vendor			
Institucione të Pavarura	3	8	11
TOTALI	19 (14%)	120 (86%)	139 (100%)

Nga të dhënat ka rezultuar se, instituti i pezullimit të marrëdhënies në shërbimin civil është aplikuar në **139** raste që, në raport me numrin e pozicioneve në sistemin e shërbimit civil, zënë rreth **1%** të tyre, që është një shifër e ulët, e cila tregon se ky institut i ligjit nuk përdoret gjerësisht nga nëpunësit civilë.

Referuar shkakt të pezullimit, vihet re se, pezullimi me kërkesë të nëpunësit, i parashikuar nga neni 55 i ligjit për nëpunësin civil është aplikuar në **120** raste (që zënë **86% të rasteve**), krahasuar me pezullimin për shkak të ligjit i parashikuar nga neni 54 i ligjit, që është aplikuar vetëm në **19** raste (që zënë **14% të rasteve**).

6. Disiplina në shërbimin civil në raport me llojin e masave tëaplikuara

Në objektin e mbikëqyrjes së vazhdueshme që është kryer përgjatë gjithë vitit 2024 është përfshirë edhe instituti i disiplinës në shërbimin civil, që rregullohet në mënyrë të hollësishme në kreun X “Disiplina në shërbimin civil” dhe përfshin nenet 57 deri 61, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Të dhënat e administruara gjatë procesit të monitorimit, në mënyrë të specifikuar paraqiten në tabelën në vijim:

Tabela nr.4.7Disiplina në shërbimin civil në raport me llojin e masave të aplikuara

Loji i shkeljeve disiplinore/masave disiplinore	Masat disiplinore të aplikuar në institucionet e administratës shtetërore	Masat disiplinore të aplikuar në institucionet e administratës vendore	Masat disiplinore të aplikuar në institucionet e pavarura	TOTALI
Shkelje shumë të rënda, <i>“largim nga shërbimi civil”</i>	16	9	2	27
Shkelje të rënda <i>(mbajtje deri në 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në gjashtë muaj)</i>	3	7	7	17
Shkelje të rënda <i>(pezullimi nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës, për një periudhë deri në 2 vjet)për 1 vit</i>	7	7	0	14

Shkelje të lehta (vërejtje)	29	40	10	79
TOTALI	55	63	19	137

Gjatë vitit 2024, në institucionet e mbikëqyrura, Komisioneri ka konstatuar se, masa disiplinore “*Largim nga shërbimi civil*”, për rastet kur janë evidentuar shkelje shumë të rënda të disiplinës në punë nga ana e nëpunësve civilë, është aplikuar në **27** raste.

Konkretisht, kjo masë, sipas tipologjisë së institucioneve, rezulton se është zbatuar si vijon: në institucionet e administratës shtetërore në **16** raste; në njësitë e vetëqeverisjes vendore në **9** raste dhe në institucionet e pavarura në **2** raste.

Është konstatuar se në **31** raste janë zbatuar masa disiplinore për shkelje të rënda të disiplinës në punë, nga të cilat në **17** raste, masa disiplinore “*Mbajtje deri në 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në gjashtë muaj*” dhe në **14** raste “*Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për një periudhë deri në dy vjet*”. Këto raste janë konstatuar në institucionet e administratës shtetërore (**10** raste), institucionet e pushtetit vendor (**14** raste) dhe institucionet e pavarura (**7** raste).

Ndërkohë, evidentohet se masa disiplinore më frekvente është dhënë në **79** raste, kur janë konstatuar *shkelje të lehta* të disiplinës në punë dhe për nëpunësit është aplikuar masa disiplinore “*Vërejtje*”.

7. Vlerësimi i rezultateve në punë të nëpunësit civil, sipas përcaktimit në ligj

Në lidhje me vlerësimet periodike të nëpunësve civilë për rezultatet në punë, duke patur parasysh katër nivelet e vlerësimit “*shumë mirë*” (1); “*mirë*” (2); “*kënaqshëm*” (3) dhe “*jokënaqshëm*” (4), nga raportimet e institucioneve, situata paraqitet sipas tabelës në vijim:

Tabela nr.4.8 Klasifikimi i vlerësimeve të punës sipas niveleve të përcaktuara në ligj

Institucione	Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel				TOTAL I
	Shumë mirë(1)	Mirë(2)	Kënaqshëm(3)	Jokënaqshëm(4)	
Institucione të Administratës Shtetërore	2353	3293	48	4	5698
Institucione të Administratës Vendore	2246	1372	68	2	3688
Institucione të Pavarura	394	531	85	1	1011

TOTALI	4993 (48%)	5196 (50%)	201 (1.9%)	7 (0.1%)	10397 (100%)
---------------	--	-----------------------------	-----------------------------	---------------------------	-------------------------------

Nga të dhënat e administruara me këtë objekt, rezulton se nga **10397** raste të vlerësuara, pjesa më e madhe e tyre, **4993** raste, që zënë **48%** të nëpunësve të vlerësuar, paraqiten në nivelin 1 “shumë mirë”, që është edhe niveli më i lartë i vlerësimit, ndërsa në **5196** raste, që përbëjnë **50%** të nëpunësve të vlerësuar, paraqiten në nivelin 2, “mirë”, që është nivel i lartë vlerësimi. Vërehet se nivelet e tjera të vlerësimit, “kënaqshëm” dhe “jokënaqshëm, janë aplikuar respektivisht në **201** dhe **7** raste, çka përbën vetën **2%** të rasteve të vlerësuara.

Për sa mund të evidentohet lehtësisht nga të dhënat më sipër, tabloja e vlerësimit të punës, në ato institucione ku është kryer, paraqet nivele të larta subjektivizmi, që është një fenomen i cili sjell mundësinë e humbjes së interesit dhe motivimit të nëpunësve për të kryer punën me një nivel gjithnjë e më të lartë cilësie, në kushtet kur vlerësimin e lartë e marrin pothuajse të gjithë nëpunësit civilë të institucionit.

Me qëllim që në vlerësimin e nëpunësit civil të përdoret i gjithë spektri i vlerësimit, për të pasqyruar realitetin e performancës së çdo nëpunësi civil dhe për të rritur frymën e konkureshmërisë në drejtim të përmirësimit të cilësisë së punës, duhet të ndërjegjësohen aktorët e procesit, që janë zyrtarët vlerësues, të cilët duhet të zhvillojnë njohuritë e tyre në lidhje me aplikimin e tij, me qëllim që ai të mos kthehet në një proces formal, por të ketë ndikim real në rritjen e performancës së nëpunësit civil.

Për këtë arsye, duke e vlerësuar si kompleks dhe të vështirë këtë proces, nga ana e Komisionerit janë asistuar dhe ndihmuar eprorët direkt për ta kryer atë në përputhje me ligjin gjatë zbatimit në praktikë.

Nga ana tjetër, në administratën vendore problematika është edhe më e thellë, pasi rezulton se disa prej institucioneve, **nuk e kanë realizuar këtë proces për vitin që po raportohet.**

Këto rrethana, përbëjnë shkak që të përfshihen në mbikëqyrje tematike me këtë problematikë, institucione të administratës vendore, gjatë vitit pasardhës.

Shkaku kryesor i kësaj situate qëndron tek mungesa e njohurive nga ana e zyrtarëve vlerësues, për mënyrën e plotësimit të formularit të vlerësimit të punës, sidomos në rubrikën e komenteve. Nga ana e tyre, kërkohet që të pasqyrohet në aktin e vlerësimit të punës, realizimi i të gjithë procedurës ligjore që aplikohet për zbatimin e fazave të këtij procesi; duke u kujdesur që të ketë objektivitet në vlerësim; duke përdorur të gjithë spektrin ligjor të nivelit të vlerësimeve, si dhe duke administruar në dosjen e personelit, të gjithë dokumentacionin mbështetës të vlerësimit të kryer.

Në lidhje me këtë aspekt, Komisioneri do të vijojë të evidentojë dhe shpjegojë bazën ligjore të këtij procesi, si në përmbajtje të akteve që materializojnë mbikëqyrjen, ashtu edhe nëpërmjet ndihmës në kohë reale, që tashmë është e përhershme dhe ofrohet nga inspektorët përkatës që monitorojnë çdo institucion të sistemit të shërbimit civil.

Plotësimi dhe administriminë dosjen e personelit, i akteve që kanë të bëjnë me vlerësimet e rezultateve individuale në punë të nëpunësve civilë, është një proces i vështirë dhe Zyrtarët vlerësues, në rolin e Zyrtarit Raportues, Zyrtarit Kundërfirmues, Zyrtarit Autorizues, duhet të ndihmohen nëpërmjet trajnimeve specifike që duhet të realizohen nga Shkolla Shqiptare e Administratës Publike. Për këtë arsye, nga ana e njësisë përgjegjëse, duhet të dërgohen pranë këtij institucioni, kërkesa për trajnime specifike të zyrtarëve vlerësues në këtë fushë.

8. Disa statistika në lidhje me përkatësinë gjinore dhe institucionet ku e kanë kryer arsimin e lartë nëpunësit civilë

Tabela nr.4.9 Të dhëna për përkatësinë gjinore të nëpunësve civilë

Institucionet	Burra	Gra	TOTAL
Institucione të Administratës Shtetërore	3063	3706	6769
Institucione të Administratës Vendore	2108	3356	5464
Institucione të Pavarura	427	827	1254
TOTAL	5598 (42%)	7889 (58%)	13487 (100%)

Shënim: Nëpunësit sipas gjinisë burra/gra janë raportuar për të gjitha pozicionet e plotësuara aktualisht (si për emërimet sipas ligjit, ashtu edhe në kundërshtim me ligjin).

Nga të dhënat e evidentuara në këtë tabelë, të cilat materializojnë raportimet e institucioneve në lidhje me ndarjen e të punësuarve sipas gjinisë së tyre, rezulton se:

- Në **institucionet e administratës shtetërore**, në pozicione të shërbimit civil, aktualisht janë punësuar gjithsej **6769** punonjës, nga të cilët **3063**, ose **45%** janë burra dhe **3706**, ose **55%** janë gra.
- Në **institucionet e administratës vendore**, në pozicione të shërbimit civil, aktualisht janë punësuar gjithsej **5464** punonjës, nga të cilët **2108**, ose **39%** janë burra dhe **3356**, ose **61%** janë gra.
- Në **institucionet e pavarura**, aktualisht janë punësuar **1254** nëpunës civilë, nga të cilët **427**, ose **34%** janë burra dhe **827**, ose **66%** janë gra.

Sa më sipër, raporti midis grave dhe burrave në sistemin e shërbimit civil paraqitet në përgjithësi i balancuar, me një trend të lehtë rritës drejt kategorisë së grave, pasi aktualisht **58%** e punonjësve janë gra dhe **42%** e tyre janë burra.

Tabela nr.4.10 Të dhëna në lidhje me institucionet ku e kanë kryer arsimin e lartë nëpunësit civilë

Institucionet	Arsimuar në institucione arsimore publike	Arsimuar në institucione arsimore private	Arsimuar në institucione arsimore jashtë vendit	TOTALI
Institucione të Administratën Shtetërore	5712	859	198	6769
Institucione të Administratës Vendore	3645	522	19	4186
Institucione të Pavarura	1004	200	50	1254
TOTALI	10361 (85%)	1581 (13%)	267 (2%)	12209 (100%)

Shënim: Të dhënat në lidhje me institucionin ku është kryer arsimi i lartë janë raportuar për të gjithë punonjësit e emëruar në një pozicion të shërbimit civil (për emërimet sipas ligjit dhe në kundërshtim me ligjin). Kjo e dhënë nuk është raportuar ende nga Bashkia Tiranë për shkak të numrit të lartë të punonjësve, të punësuar në Bashkinë Qendër + 24 njësi administrative + 3 lagje (gjithsej 1278 pozicione të plotësuar).

Sipas të dhënave të evidentuara në tabelë, në lidhje me arsimin e punonjësve të punësuar në pozicione të shërbimit civil rezulton se:

- Në **institucionet e administratës shtetërore**, janë punësuar në pozicione të shërbimit civil **6769** punonjës, nga të cilët: **5712** prej tyre, ose **84%**, janë arsimuar në institucionet publike; **859** të punësuar ose **13%** e të punësuarve, janë të arsimuar në institucionet private; **198** të punësuar ose **3%** janë arsimuar jashtë vendit.
- Në **institucionet e administratës vendore**, janë punësuar në pozicione të shërbimit civil **4186** punonjës, nga të cilët: **3645** prej tyre, ose **87%**, janë arsimuar në institucionet publike; **522** të punësuar ose **12%** e të punësuarve, janë të arsimuar në institucionet private; **19** të punësuar ose **1%** janë arsimuar jashtë vendit.
- Në **institucionet e pavarura**, janë punësuar në pozicione të shërbimit civil **1254** punonjës, ku: **1004** prej tyre, ose **80%**, janë arsimuar në institucionet publike; **200** të punësuar ose **16%** e tyre, janë të arsimuar në institucionet private; **50** të punësuar ose **4%** janë arsimuar jashtë vendit.

Konkluzione, në lidhje me procesin e mbikëqyrjes së orientuar, me fokus njohjen e situatës së administrimit të shërbimit civil në kohë reale, në institucionet që përfshihen në këtë sistem.

Nga sa pasqyruam dhe analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se është bërë një punë e mirë në drejtim të arritjes së qëllimit të këtij procesi, pasi tashmë janë siguruar statistika dhe të dhëna të mjaftueshme për të analizuar ecurinë e administrimit të shërbimit civil dhe për të nxjerrë përfundime të vlefshme, të cilat do të orientojnë ecurinë e procesit të mbikëqyrjes në vijim.

Mbikëqyrja ka nxjerrë në pah punën e mirë që është bërë nga subjektet e ngarkuara prej ligjit me administrimin e shërbimit civil në disa drejtime, si edhe nevojat që ata kanë për asistencë gjatë veprimtarisë së tyre.

Në vijim do të evidentojmë konkretisht aspektet ku ka pasur impakt ky proces dhe çfarë duhet përmirësuar në të ardhmen:

- **Ky** proces ka pasur një impakt pozitiv në drejtim të disiplinimit të njësive përgjegjëse dhe organeve të tjera, të cilat krijohen gjatë administrimit të shërbimit civil, si Komisione apo Komitete “*ad hoc*”, për të respektuar procedurat ligjore që duhet të ndiqen gjatë një procesi administrativ.
- **Nëpërmjet** këtij procesi, Komisioneri dhe gjithë subjektet e interesuara kanë në dispozicion statistika të plota për të vlerësuar situatën e administrimit të shërbimit civil në të gjithë sistemin e shërbimit civil.
- **Mbikëqyrja** në këtë rast ka shërbyer për rritjen e nivelit të njohurive të subjekteve që ligji i ngarkon me administrimin e shërbimit civil, në të gjitha institutet e tij.
- **Vlerësohet** se ka ndikuar në rritjen e nivelit të përgjegjësisë dhe përgjegjshmërisë gjatë procesit të raportimit të të dhënave nga ana e personave të ngarkuar me këtë detyrë.
- **Ka** shërbyer si një trajnim specifik për të gjitha institutet e ligjit, për të gjithë aktorët e procesit të administrimit të shërbimit civil.
- **Ka** ndihmuar në unifikimin e praktikës dokumentare, sidomos në drejtim të akteve administrative që aplikohen gjatë zbatimit të ligjit për nëpunësin civil dhe që materializojnë procedurën e ndjekur.
- **Raporti** i vlerësimit në këtë rast, është një nga mjetet thelbësore që shërben për analizë risku, me qëllim që të përcaktohen saktë subjektet dhe objektet i mbikëqyrjeve në planin vjetor të punës së Komisionerit.
- **Ka** ndikuar në rritjen e numrit të publikimeve të pozicioneve të lira dhe për pasojë edhe të transparencës gjatë realizimit

të procedurave të konkurrimit, duke monitoruar në kohë reale informacionin e publikuar në mënyrë elektronike në portalin e AKPA-së, faqen e internetit të DAP, institucioneve të pavarura dhe bashkive.

- **Janë** evidentuar praktikat më të mira të menaxhimit të proceseve të shërbimit civil dhe institucionet përkatëse, si dhe rastet e institucioneve që hasin vështirësi për tëndërhyrë në kohën e duhur dhe për tësiguruar zbatimin e ligjshmërisë dhe parandalimin e çdo veprimi administrativ që

Në këtë këndvështrim, monitorimi në kohë reale i zbatimit të ligjit për nëpunësin civilështë një proces që duhet të vijojë dhe të përmirësohet në të ardhmen, duke rritur institutet e ligjit që mbikëqyren, si edhe cilësinë e të dhënave që administrohen.

kryhet në kundërshtim me parimet e saksionuara në ligjin nr.152/2013.

- **Është** monitoruar në kohë reale respektimi i parimeve të ligjit për nëpunësin civil dhe i të drejtave të kësaj kategorie, si: emërimi në një pozicion të shërbimit civil pas konkurrimit, konfirmimi si nëpunës civil në përfundim të periudhës së provës dhe vlerësimi i rezultateve në punë për secilën periudhë vlerësimi brenda afateve të përcaktuara në ligj dhe aktet nënligjore, zbatimi i procedurës gjatë një ecurie disiplinore, e të tjera.