



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT
(Përfundimtar)

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

BASHKIA MALIQ

Tiranë, Nëntor 2025

RAPORT

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

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”*, të ndryshuar, në zbatim të planit vjetor të mbikëqyrjes dhe të urdhrit nr. 66 (696 prot.), datë 7.7.2025, *“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 Maliq”*, 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”*, të ndryshuar, nga ana e subjekteve të ngarkuara prej ligjit me detyra specifike për administrimin e këtij procesi.

Pas riorganizimit administrativo - territorial të ndodhur në vitin 2015, njësitë e vetëqeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë, organizohen dhe funksionojnë sipas përcaktimeve të dispozitave të ligjit nr. 139/2015, *“Për vetëqeverisjen vendore”*. Sipas këtij ligji, njësitë e vetëqeverisjes vendore, janë bashkitë e qarqet.

Në nenin 5, *“Njësitë e vetëqeverisjes vendore”* të këtij ligji, bashkia përkufizohet si: *“njësi bazë e vetëqeverisjes vendore, që përfaqëson një unitet administrativo - territorial dhe bashkësi banorësh, ku shtrirja territoriale, emri dhe qyteti qendër i saj, përcaktohen me ligj”*.

Më tej, në nenin 6, *“Nënndarjet e bashkisë”*, të këtij akti ligjor, 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”.

Ndërsa në nenin 65, *“Administrata e njësive administrative”*, të ligjit nr. 139/2015, përcaktohet se: *“Struktura dhe organika e administratës së njësive administrative janë pjesë të strukturës dhe organikës së administratës së bashkisë”*.

Në rastin konkret, Bashkia Maliq, përbëhet nga njësia administrative Maliq (bashkia në qendër) dhe njësitë administrative Libonik, Gorë, Moglicë, Vreshtas, Pirg dhe Pojan, të përcaktuara në ligjin nr. 115/2014, *“Për ndarjen administrative - 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 Maliq, e në këto rrethana, kryerja e mbikëqyrjes, është shtrirë edhe në njësitë administrative.

Në mbështetje të dispozitave ligjore të sipërcituara rezulton se, të gjithë punonjësit që punësohen në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, përfshihen në nenin 2, *“Fusha e veprimit”*, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, duke filluar që nga momenti i rekrutimit, pra pranimi në shërbimin civil dhe duke vazhduar me zbatimin e të gjitha procedurave që ndiqen gjatë aplikimit të instituteve të ligjit për nëpunësin civil.

Nga sa më sipër, duke qenë se ky institucion përfshihet në skemën e shërbimit civil, atëherë ai është pjesë e subjekteve që mbikëqyren nga Komisioneri.

Procesi i mbikëqyrjes në këtë institucion, filloi në datën 21.7.2025, në zbatim të Programit të Mbikëqyrjes nr. 696/1 prot., datë 7.7.2025, të miratuar nga Komisioneri, njoftuar institucionit me shkresën nr. 696/2 prot., datë 7.7.2025, *“Njoftim për fillimin e procesit të mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, në Bashkinë Maliq”*.

Objekti i mbikëqyrjes përfshin kontrollin dhe vlerësimin e zbatimit të ligjshmërisë gjatë zhvillimit të procedurave të plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil, nëpërmjet pranimi në shërbimin civil; lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, si dhe dhe gjatë aplikimit të institutit të disiplinës në shërbimin civil duke vlerësuar respektimin e kërkesave të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, nga ana e subjekteve të ngarkuara prej ligjit me detyra specifike të administrimit të këtij procesi.

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

Me shkresën nr. 696/3 prot., datë 13.10.2025, të Komisionerit, projektraporti i hartuar nga grupi i punës, i është dërguar për njohje Bashkisë Maliq, duke i lënë 10 ditë kohë për të paraqitur observacionet.

Institucioni i mbikëqyrur pasi është njohur me projektraportin dhe gjetjet e grupit të mbikëqyrjes, me shkresën nr. 5477/1 prot., datë 20.10.2025, *(protokolluar pranë Komisionerit me nr. 696/4 prot., datë 22.10.2024)*, ka dërguar të nënshkruar projektraportin, pa vërejtje, duke sqaruar se do të përmirësojë situatën e administrimit të shërbimit civil.

Në këto rrethana, duke u konsideruar e plotësuar kërkesa për zbatimin e procedurës në këtë rast, u hartua edhe raporti përfundimtar i mbikëqyrjes.

Qëllimi i mbikëqyrjes

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

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

DREJTIMET E MBIKËQYRJES

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, gjatë aplikimit në praktikë të procesit të pranimit në shërbimin civil dhe zhvillimit të sistemit të karrierës nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.
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 vendimarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).
6. Lëvizja paralele në kategorinë ekzekutive dhe respektimi i kërkesave ligjore të parashikuara në nenin 25, të ligjit për nëpunësin civil, gjatë zhvillimit të kësaj procedure nga Komisioni i Brendshëm.

7. Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese dhe respektimi i procedurave të kërkuara nga neni 26, i ligjit për nëpunësin civil, nga njësia përgjegjëse dhe Komiteti i Pranimit gjatë zhvillimit të dy fazave të konkurrimit:
 - verifikimit paraprak;
 - vlerësimi i kandidatëve.
8. Pranimi i nëpunësve civil 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 pranimi nga jashtë shërbimit civil*); respektimi i kërkesave ligjore nga ana e njësisë përgjegjëse për organizimin e konkurrimit dhe respektimi i procedurave të konkurrimit nga ana e Komisionit të Përhershëm të Pranimit, gjatë realizimit të procesit.
9. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (*njësisë përgjegjëse*), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
10. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të 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*”, të ndryshuar, si dhe VKM nr. 115, datë 5.3.2014, i ndryshuar.

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

1. Struktura organizative dhe analitike aktuale e institucionit.
2. Listëprezenca dhe listëpagesa e punonjësve të institucionit për muajin qershor 2025.
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 pranimi në nivelin ekzekutiv, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.
5. Materialet që dokumentojnë procesin e rekrutimit, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.
 - Plani vjetor i rekrutimit ku të jetë përfshirë edhe nevoja për rekrutim nga jashtë shërbimit civil për pozicionet e ulta dhe të mesme drejtuese (20%) dhe të lartë drejtuese (15%).

- Shpallja e vendit të lirë (*grup pozicionesh - nivel ekzekutiv/pozicion për ngritje në detyrë - nivel i lartë drejtues/nivel i mesëm ose i ulët 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 Pranimi - 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 pranimi 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;
 - deklaratat e regjistrimit audio;
 - deklaratat e paanësisë së KPP;
 - raporti i KPP për rezultatet (*para ankesave*);
 - vendimi për rezultatin përfundimtar të kandidatit fitues;
 - shpallja e fituesit në AKPA;
 - deklaratat e pranimi të pozicionit - regjistrimi 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;
 - deklaratat e regjistrimit audio;
 - deklaratat 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;
- deklaratat e regjistrimit audio;
- deklaratat e paanësisë së KPND;
- raporti i KPND;
- vendimi për rezultatin përfundimtar të kandidatit fitues;
- shpallja e fituesit në AKPA;
- akti i emërimit të punonjësve në pozicionin e shërbimit civil.
- etj.

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 punës ka zgjedhur si metodë pune verifikimin në vend të të gjitha akteve administrative të përmendura/listuara në aneksin e programit të mbikëqyrjes si dhe të çdo dokumenti tjetër të domosdoshëm për realizimin e objektit të mbikëqyrjes. Ky dokumentacion administrohet në dosjet e personelit që institucioni ka krijuar për çdo nëpunës civil, në arkivin e institucionit si dhe në Sektorin Juridik dhe Burimeve Njerëzore.

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

- Fillimisht u realizua një takim me Drejtorin e Drejtorisë Juridike, Burimeve Njerëzore dhe Prokurimeve Publike z. Genci Floqi dhe me Përgjegjësin e Sektorit Juridik dhe Burimeve Njerëzore zj. Ardita Gjini, gjatë të cilit u diskutua mbi qëllimin, programin dhe drejtimet e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej t'i vihej në dispozicion grupit të mbikëqyrjes për verifikim. Nëpunësja A. Gjini, u caktua si person kontakti me grupin e punës.
- U verifikuan pozicionet e punës që njësia e burimeve njerëzore e institucionit i konsideron pjesë e shërbimit civil, sipas strukturës aktuale, të miratuar për administratën e Bashkisë Maliq.
- U verifikuan procedurat e pranimit në kategorinë ekzekutive të shërbimit civil, lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë dhe pranimit në kategorinë e nivelit të lartë drejtues, 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*”, të 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.
- Grupi i punës i kërkoi njësisë së burimeve njerëzore, që ti vinte në dispozicion dokumentacionin që materializon masat disiplinore që janë zbatuar për nëpunësit civilë si dhe respektimin e elementëve kryesorë proceduralë dhe materialë të ecurisë disiplinore përkatëse.
- U administrua i gjithë dokumentacioni i kërkuar, në aneksin e programit, pika 11, (*Aktet administrative që duhet të vihen në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes*).

Konstatimet janë të materializuara si tabela më vete (*tabela nr. 1 dhe nr. 2*), si dhe, procesverbal këqyrje, të hartuar nga grupi i punës, të cilat i bashkëlidhen Raportit si pjesë e tij.

Përmbajtja e Raportit:

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

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

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

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

Administrimi i shërbimit civil në këtë institucion, pas riorganizimit të organeve të qeverisjes vendore, me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 139/2015, “Për vetëqeverisjen vendore”, kryhet mbi bazën e akteve të miratuara nga Këshilli Bashkiak dhe Kryetari i Bashkisë, më konkretisht:

Në nenin 54, shkronja “dh”, të ligjit, ku parashikohen detyrat dhe kompetencat e Këshillit Bashkiak, përcaktohet se, Këshilli Bashkiak, miraton buxhetin si dhe numrin maksimal të punonjësve të bashkisë, si dhe të njësive e institucioneve buxhetore në varësi të bashkisë.

Ndërsa, në nenin 64, shkronja “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, si dhe nga verifikimi e dokumentacionit të vënë në dispozicion konstatohet se, në momentin e mbikëqyrjes, Bashkia Maliq është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës së miratuar me urdhrin nr. 683 (6367 prot.), datë 31.12.2024, të Kryetarit të Bashkisë Maliq, “Për miratimin e numrit të punonjësve, nivelin e pagave të Administratës së Bashkisë Maliq dhe strukturave të tjera të varësisë”. (Urdhri nr. 683, datë 31.12.2024, i Kryetarit të Bashkisë Maliq “Për miratimin e numrit të punonjësve, nivelin e pagave të Administratës së Bashkisë Maliq dhe strukturave të tjera të varësisë”, ndër të tjera bazohet ne VKB nr. 129 (6280 prot.), datë 26.12.2024, të Këshillit të Bashkisë Maliq, “Për miratimin e numrit të punonjësve dhe nivelin e pagave të Administratës së Bashkisë Maliq dhe strukturave të tjera të varësisë”, i konfirmuar nga Prefekti i Qarkut Korçë, me shkresën nr. 38 prot., datë 10.1.2025, “Mbi bazueshmërinë ligjore të akteve të Këshillit”).

Sipas kësaj strukture, administrata e bashkisë, ka gjithsej **202** pozicione pune, nga të cilat **110** prej tyre njësia përgjegjëse e institucionit i trajton si pjesë e shërbimit civil dhe në të, janë të përfshira edhe funksionet e njësive administrative që janë në varësi të kësaj bashkie.

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve të shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në administratën e Bashkisë Maliq, paraqiten në këtë raport:

- ✓ 1 pozicion pune, me emërtesën “Sekretar i përgjithshëm” ose rreth 1% e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i përket kategorisë I “Nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues”.
- ✓ 6 pozicione pune, me emërtesën “Drejtor drejtorie” ose rreth 5% e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i përkasin kategorisë II “Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues”.

- ✓ 20 pozicione pune, me emërtesën “Përgjegjës sektori” ose rreth 18% e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i përkasin kategorisë III “Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues”.
- ✓ 83 pozicione pune, ose rreth 76% e pozicioneve të punës që njësia përgjegjëse i konsideron si pjesë e shërbimit civil, i përkasin kategorisë IV “Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive”.

Në mënyrë të detajuar, kjo gjendje është pasqyruar në **Tabelën nr. 1** - “*Situata në lidhje me pozicionet e punës të cilat njësia përgjegjëse e Bashkisë Maliq (Drejtoria Juridike, Burimeve Njerëzore dhe Prokurimeve Publike) i konsideron si pozicione të shërbimit civil. Verifikimi i nëpunësve sipas “Listëprezencës së administratës qershor 2025”, e cila është pjesë përbërëse e këtij raporti.*

Konstatim:

Në këtë pjesë të materialit, vlerësojmë se duhet të diskutojmë edhe për ndërtimin e strukturës së këtij institucioni në raport me shërbimin civil, pasi është një proces për të cilin ende nuk është shprehur Komisioneri, në kuadër të detyrave të lëna në Udhëzuesin 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”, të ndryshuar, gjatë procesit të miratimit të strukturës së institucioneve të administratës vendore (bashki) për vitin 2022*”.

Monitorimi i zbatimit të këtij akti, është realizuar dhe vijon të kryhet nëpërmjet një procesi mbikëqyrjeje orientuese, për të cilën janë informuar të gjitha njësitë e vetëqeverisjes vendore, duke kërkuar edhe një nivel të lartë bashkëpunimi prej tyre.

Në rastin e Bashkisë Maliq, rezulton se gjatë miratimit të strukturës organizative të institucionit për vitin 2023 dhe vitin 2024, struktura nuk është konsultuar me Komisionerin në kuadër të respektimit të skemës së administrimit të shërbimit civil, e po kështu është vepruar edhe gjatë miratimit të urdhrit nr. 683 (6367 prot.), datë 31.12.2024, të Kryetarit të Bashkisë Maliq, “*Për miratimin e numrit të punonjësve, nivelin e pagave të Administratës së Bashkisë Maliq dhe strukturave të tjera të varësisë*”, e për këtë arsye, tërheqim vëmendjen e njësisë përgjegjëse që të ndjekë me kujdes orientimet e Komisionerit dhe të rrisi nivelin e bashkëpunimit në lidhje me këtë proces.

Rezulton se me urdhrin nr. 1 (4247/1 prot.), datë 19.9.2024, të Sekretarit të Përgjithshëm, “*Për ngritjen e Komitetit të vlerësimit*”, është ngritur Komiteti për vlerësimin e pozicioneve të punës sipas strukturës organizative të bashkisë, bazuar në analizën e punës dhe përshkrimin e punës për secilin pozicion. Më tej janë njoftuar të gjithë subjektet që kanë detyra të veçanta të ngarkuara prej ligjit në këtë proces, por ende nuk është finalizuar rivlerësimi me akte konkrete.

Për këtë arsye, vlerësojmë se duhet të përmbyllet procesi i rivlerësimit të pozicioneve të punës, e më tej duhet të vijojë procesi i rekrutimit për të plotësuar pozicionet e lira në shërbimin civil. 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*).

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.

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

Bazuar në strukturën dhe organikën që është në fuqi në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, Bashkia Maliq ka **110** pozicione pune që vlerësohen si pjesë e shërbimit civil. Në momentin e kryerjes së verifikimit në institucion **4** pozicione të shërbimit civil, janë vende të lira, ndërsa **106** pozicione të shërbimit civil janë të plotësuar.

Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil, paraqitet si më poshtë:

- ✓ **95** pozicione të shërbimit civil, janë plotësuar me nëpunës të punësuar sipas procedurave të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", të ndryshuar.
- ✓ **3** pozicione të shërbimit civil, (pozicionet "*Përgjegjës i Zyrës së Integrimit Europian dhe Koordinimit të Ndhimes së Huaj*"; "*Përgjegjës i Sektorit të Planifikimit të Territorit dhe Administrimit të Lejeve dhe Legalizimeve*" dhe pozicioni "*Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Sociale, Arsimit dhe Shëndetësisë*"), janë plotësuar me punonjës, të cilët në pozicionet e mëparshme janë emëruar nëpërmjet procedurave të konkurrimit, ndërsa në pozicionet aktuale janë emëruar pa u zbatuar procedurat e ngritjes në detyrë të përcaktuara nga neni 26, i ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", të ndryshuar dhe vendimi nr. 242, datë 18.3.2015, i Këshillit të Ministrave, "*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*", i ndryshuar.
- ✓ **8** pozicione të shërbimit civil, janë plotësuar nga punonjës të punësuar me akte emërimi të nxjerra nga kryetari i bashkisë, në kundërshtim me procedurat e konkurrimit të përcaktuara nga kreu IV "*Pranimi në shërbimin civil*", nenet 20, 21, 22 dhe 23, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", të ndryshuar dhe 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.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, në vijim, në përmbajtjen e këtij raporti do të analizohen në mënyrë të detajuar procedurat për plotësimin e pozicioneve të lira në shërbimin civil nëpërmjet pranimin në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, të realizuara përgjatë periudhës janar 2024 - qershor 2025, si dhe, emërimet në pozicione të shërbimit civil pa konkurrim, në kundërshtim me ligjin për nëpunësin civil.

2. Plani vjetor i pranimit në shërbimin civil.

Administrimi i shërbimit civil 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.

Këto dispozita përcaktojnë se, institucionet e qeverisjes vendore, në përgatitjen e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil, duhet të kenë parasysh nëpunësit që mbushin moshën për pensionin e plotë të pleqërisë, krijimin e vendeve të reja të punës pjesë e shërbimit civil për shkak të ndryshimit të strukturës, si dhe krijimin e vendeve të lira për arsye të tjera.

Më tej, në pikat 11 dhe 13, të aktit nënligjor si më sipër, përcaktohet se njësitë e qeverisjes vendore, jo më vonë se fundi i muajit shkurt, miratojnë planet e veta të pranimeve vjetore, të cilat publikohen në portalin: “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, aktualisht Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (AKPA), në faqen zyrtare të institucionit dhe në stendat për njoftime publike të institucionit.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, rezulton se:

- **Për vitin 2024**, institucioni *në asnjë rast, nuk e ka hartuar planin vjetor të pranimeve në shërbimin civil*. Gjithashtu gjatë këtij viti, Bashkia Maliq nuk ka shpallur asnjë procedurë konkurrimi për pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil.

Në lidhje me këtë konstatim të grupit të mbikëqyrjes, njësia e burimeve njerëzore sqaroi se gjatë gjithë vitit 2024, Sektori Juridik dhe Burimeve Njerëzore i cili organizon procedurat e rekrutimit për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, ka patur mangësi në personel pasi punonjësja *Ardita Gjini*, në pozicionin “*Përgjegjëse e Sektorit Juridik dhe Burimeve Njerëzore*”, për periudhën 4.12.2023 - 4.12.2024, ka qenë me raport leje lindje, gjithashtu pozicioni “*Specialist për Burimet Njerëzore*” dhe një pozicion “*Specialist Jurist*”, kanë qenë vende të lira.

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

- **Për vitin 2025**, plani vjetor i pranimit është miratuar me vendimin nr. 5 (695 prot.), datë 12.2.2025, të kryetarit të Bashkisë.

Rezulton se, për vitin 2025, institucioni e ka hartuar planin vjetor të pranimeve në shërbimin civil. Për këtë vit, janë planifikuar **18** vende vakante për konkurrim, nga të cilat **1** pozicion i niveli të

lartë drejtues, 1 pozicion i nivelit të mesëm drejtues, 3 pozicione të nivelit të ulët drejtues dhe 13 pozicione të kategorisë ekzekutive.

Të dhënat në lidhje me vendet vakante të planifikuara, po i paraqesim në tabelën nr. 1, si më poshtë:

Tabela nr. 1. Vendet vakante të planifikuara për rekrutim në shërbimin civil, për periudhën janar 2024 - qershor 2025.

Plani vjetor i pranimit në shërbimin civil						
Viti kalendarik	Nr. total i vendeve vakante të planifikuara për rekrutim	Nr. i pozicioneve të kategorisë të lartë drejtuese	Nr. i pozicioneve të kategorisë së mesme drejtuese	Nr. i pozicioneve të kategorisë së ulët drejtuese	Nr. i pozicioneve të kategorisë ekzekutive	Nr. total i pozicioneve të punës në shërbimin civil në institucion
Viti 2024 (Plani vjetor i pranimit nuk është miratuar).	-	-	-	-	-	110
Viti 2025 (Plani vjetor i pranimit është miratuar me aktin nr. 5, dt.12.2.2025).	18	1	1	3	13	110

Në përmbajtjen e planit vjetor të pranimit janë evidentuar pozicionet e shërbimit civil që rezultojnë apo parashikohen si vende vakante, numri i vendeve vakante dhe kategoria e pagës.

Vlerësojmë se, vendimit të institucionit për miratimin e planit vjetor të pranimit njësia përgjegjëse duhet t'i bashkëlidhë një informacion me të dhëna të detajuara mbi pozicionet e punës të planifikuara për rekrutim. Informacioni duhet të përmbajë të dhëna si: pozicionet e shërbimit civil që rezultojnë apo parashikohen si vende vakante, numrin e vendeve vakante, kategorinë e pagës për çdo pozicion, datën e krijimit të vakancës, arsyen e vakancës, kriteret e veçanta lidhur me nivelin e arsimit dhe eksperiencën në punë.

Ndërkohë, situatën që ka lidhje me realizimin e planit që shprehet në numrin e konkurrimeve që kanë përfunduar me kandidatë fitues, emërimin e tyre në pozicionin përkatës ku ata kanë konkurruar dhe numrin e pozicioneve të mbetura të lira, e kemi paraqitur në tabelën nr. 2, si më poshtë:

Tabela nr. 2. Të dhëna përmbledhëse për konkurrimet e realizuara për periudhë janar 2024 - qershor 2025.

Viti kalendarik	Nr. i pozicioneve për t'u plotësuar (sipas planit vjetor të pranimit)	Nr. i kandidatëve fitues nëpërmjet "Lëvizjes paralele"	Nr. i kandidatëve fitues nëpërmjet "Pranimit në shërbimin civil" ose "Ngritjes në detyrë"	Nr. i pozicioneve të mbetura të lira sipas planit
2024				

<i>(Plani vjetor i pranimiit nuk është miratuar).</i>	-	-	-	-
2025 <i>(Plani vjetor i pranimiit është miratuar me aktin nr. 5, dt.12.2.2025).</i>	18	0	12	6

Duke analizuar të dhënat e pasqyruara në tabelat më sipër, konstatohet se, në institucionin e mbikëqyrur për periudhën janar 2024 - qershor 2025, në 12 raste procedurat e konkurrimit kanë përfunduar me kandidatë fitues dhe nxjerrjen e aktit të emërimit nga njësia përgjegjëse. *(Procedurat e konkurrimit që janë zhvilluar për plotësimin e vendeve të lira të kategorisë ekzekutive, kategorisë së ulët apo të mesme drejtuese, kategorisë së lartë drejtuese dhe mënyrën e realizimit të tyre, i kemi analizuar hollësisht në vijim të këtij raporti).*

Nga verifikimet e kryera rezulton se, për vitin 2024, institucioni nuk e ka hartuar planin vjetor të pranimeve në shërbimin civil, ndërsa për vitin 2025, plani vjetor i pranimiit në shërbimin civil nuk është realizuar e për pasojë çdo vit evidentohen pozicione të shërbimit civil vende të lira të cilat më pas janë plotësuar pa u zbatuar procedurat e konkurrimit. *(Në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes në Bashkinë Maliq evidentohen 11 emërimet në kundërshtim me ligjin, ku 3 emërimet janë kryer gjatë vitit 2023; 3 emërimet janë kryer gjatë vitit 2024 dhe 5 emërimet gjatë vitit 2025. Emërimet në kundërshtim me ligjin janë analizuar në pikën 8 të këtij raporti).*

Njësia e burimeve njerëzore sqaroi se, plani vjetor i pranimiit në shërbimin civil për vitin 2025 nuk është realizuar pasi në 6 raste procedurat e konkurrimit janë mbyllur pa fitues për arsye se nuk janë paraqitur kandidatë që plotësojnë kriteret e kërkuara për pozicionet e lira. Gjithashtu, gjatë vitit 2025, u realizuan zgjedhjet e përgjithshme për deputet në Kuvendin e Shqipërisë dhe me vendimin nr. 3 (1600/1 prot.), datë 13.3.2025, të njësisë së burimeve njerëzore, për periudhën zgjedhore 11.4.2025 - 11.5.2025, procedurat e konkurrimit janë pezulluar.

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

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

njoftimin në faqen e internetit dhe në portalin e AKPA-së, për përfundimin e konkurrimit pa asnjë fitues.

Konstatim:

Konstatohet se, plani i rekrutimit për vitin 2024 nuk është hartuar, ndërsa plani i rekrutimit për vitin 2025 është hartuar dhe miratuar sipas kërkesave të ligjit.

Plani i rekrutimit për vitin 2025, nuk është përbushur, si për shkak të pezullimit të procedurave të rekrutimit gjatë fushatës për zgjedhjet e përgjithshme për deputet në Kuvendin e Shqipërisë ashtu edhe për mosparaqitje të kandidatëve që plotësojnë kriteret e kërkuara për pozicionet e lira, referuar kjo nga ana e burimeve njerëzore të institucionit. Ndërkohë **11** pozicione të shërbimit civil, janë të plotësuara në kundërshtim me ligjin, me akte të përkohshme emërimi duke mos zhvilluar procedurat e konkurrimit dhe **4** pozicione të shërbimit civil, rezultojnë vende të lira.

Në këto kushte, kërkohet që nga ana e njësisë përgjegjëse të bëhet një vlerësim real i pozicioneve të lira që do të planifikohen për t'u plotësuar, duke përfshirë edhe vakancat që mund të krijohen gjatë vitit në vijim.

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.

Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë ekzekutive të shërbimit civil nëpërmjet konkurrimit të hapur, rregullohet nga ligji nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar (kreu IV *“Pranimi në shërbimin civil”*, nenet 20, 21, 22 e 23); 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 (kreu II, *“Pranimi në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive”*, kreu III *“Komiteti i përhershëm i pranimi për nivelin ekzekutiv”*, kreu IV *“Konkurrimi”*) dhe udhëzimi i Departamentit të Administratës Publike nr. 2, datë 27.3.2015, *“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”*, (kreu III *“Pranimi në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive”*).

Ligji dhe aktet nënligjore të cituara si më sipër, kanë përcaktuar edhe organet apo strukturat të cilat janë të përfshira në të gjitha nivelet e procesit të konkurrimit dhe që janë përgjegjëse për administrimin e çdo faze sipas rregullave dhe brenda afateve të parashikuara nga legjislacioni i shërbimit civil.

Në pikën 2, të nenit 22, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, dhe pikën 2, të kreut II, të VKM nr. 243, datë 18.3.2015, *“Për pranimin lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”*, i ndryshuar, është përcaktuar se, konkurrimi organizohet në mënyrë periodike nga njësia përgjegjëse, si për grupin e pozicioneve të administrimit të

përgjithshëm dhe për grupin e pozicioneve të administrimit të posaçëm. Njësitë përgjegjëse në njësitë e qeverisjes vendore organizojnë procedurën për institucionin e tyre.

Nga verifikimi i dokumentacionit i cili administrohet në dosjen e personelit, në Sektorin Juridik dhe Burimeve Njerëzore dhe arkivin e institucionit, rezultoi se, ***përgjatë vitit 2024 nuk është realizuar asnjë procedurë konkurrimi ndërsa për periudhën janar - qershor 2025, janë plotësuar me konkurrim të hapur 9 vende vakante të kategorisë ekzekutive***, më konkretisht pozicionet:

- “Agronom për Kadastrën, Njësia Administrative Vreshtas”, klasa e pagës IV-2;
- “Specialist për Koordinimin me Donatorët në Bashkinë Maliq”, klasa e pagës IV-3;
- “Nëpunës Financë/Protokoll, Njësia Administrative Libonik”, klasa e pagës IV-2;
- “Nëpunës Financë/Protokoll, Njësia Administrative Moglicë”, klasa e pagës IV-2;
- “Specialist Auditi”, klasa e pagës IV-3;
- “Specialist/Inxhinier”, klasa e pagës IV-2;
- “Specialist/Jurist në Sektorin e Burimeve Njerëzore”, klasa e pagës IV-3;
- 2 pozicione, “Specialist për Prokurimet”, klasa e pagës IV-2.

Gjatë mbikëqyrjes në institucion, u verifikuan në mënyrë të hollësishme të gjithë hapat proceduralë që ka ndjekur institucioni, për menaxhimin e procesit të konkurrimit gjatë periudhës janar - qershor 2025, 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 të përcaktuara në shpalljen për konkurrim;
- c) Vlerësimin e kandidatëve nga komiteti i përhershëm i pranimit, i cili përfshin vlerësimin e jetëshkrimit të kandidatëve, një testim të shkruar 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.

Në këtë proces u verifikua se si janë zbatuar kërkesat e nenit 22 e vijues, të ligjit dhe akteve nënligjore si dhe afatet procedurale të parashikuara për çdo fazë të konkurrimit.

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

Njësia përgjegjëse e institucionit të mbikëqyrur, në përmbushje të detyrimit ligjor për organizimin e procedurave të konkurrimit, ka bërë shpalljen e vendeve të lira në portalin “Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive” (AKPA), në faqen zyrtare dhe në stendat për njoftime publike të institucionit.

Nga verifikimi i akteve të cilat materializojnë konkurrimet e shpallura nga institucioni i Bashkisë Maliq, për periudhën janar - qershor 2025, konstatohet se:

- Në shpalljen e vendit të lirë, është përcaktuar se 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.

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

Konstatohet se, në asnjë rast, kjo procedurë nuk është finalizuar me lëvizje paralele e për këtë arsye, konkurrimi ka vazhduar me procedurën e pranimit në shërbimin civil, të cilën e kemi analizuar me hollësi në vijim të këtij materiali.

- Shpalljet për vendet e lira të publikuara në portal dhe në faqen zyrtare të bashkisë, 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/klasën e pagës së pozicionit për të cilin është organizuar konkurrimi.
- Pozicionet e punës me emërtesë të njëjtë “Nëpunës Financë/Protokoll” (2 vende vakante) dhe “Specialist për Prokurimet” (2 vende vakante), janë shpallur në grup. Ndërsa, për pozicionet e tjera të nivelit ekzekutiv, janë zhvilluar konkurime individuale për shkak se nuk ka patur 2 ose më shumë pozicione vende vakante.
- Nga të dhënat e verifikuara rezulton se, është respektuar afati i përcaktuar për dorëzimin e dokumentacionit për lëvizje paralele jo më pak se 10 ditë kalendarike nga dita e botimit të shpalljes dhe afati për dorëzimin e dokumentacionit për pranim në shërbimin civil jo më pak se 15 ditë kalendarike nga dita e botimit të shpalljes, (afate këto të parashikuara në pikën 10, të kreut II, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar dhe në pikën 9, të kreut II, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar).

Rezulton se, shpalljet për vendin e lirë i janë dërguar për publikim institucionit Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, në formë të shkruar të shoqëruar me shkresë përcjellëse. (Në dosjen e konkurremeve janë administruar shkresat për shpallje vendi të lirë pune, të cilat grupi i punës i ka evidentuar në procesverbalin e këqyrjes të mbajtur gjatë verifikimit në subjekt).

Bazuar në përcaktimet e pikës 5, të kreut II, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, shpallja e procedurës së pranimit qëndron e publikuar në portal, të paktën deri në përfundimin e procedurës së pranimit.

Për të bërë të mundur verifikimin e datës së publikimit të shpalljes njësia përgjegjëse, duhet të materializojë këtë proces, duke printuar nga portali “Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive” dhe faqja zyrtare e institucionit, shpalljen e vendit të lirë të publikuar, faqen ku shfaqet/tregohet data e publikimit dhe më tej fleta e printuar së bashku me shpalljen e vendit të lirë të bëhen pjesë e dosjes së konkurrimit. Në rastet kur shpallja dërgohet në mënyrë elektronike, të printohet email-i dhe të bëhet pjesë e dosjes së konkurrimit.

Ky konkluzion bazohet në rregullimet ligjore të këtij procesi, që përcaktojnë se gjatë hartimit të dokumentit për shpalljen e procedurës, në përputhje me përcaktimet e VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar dhe VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, njësia përgjegjëse duhet të zbatojë të gjitha afatet e parashikuara për secilën etapë të organizimit të konkurrimit, pasi mosrespektimi i afateve që kanë të bëjnë me datën e përcaktuar për dorëzimin e dokumentacionit nga kandidatët, si dhe afatet e vendosura për paraqitjen e ankimit në lidhje me fazën kualifikuese dhe fazën e vlerësimit çenojnë parimin e shanseve të barabarta, (neni 5 i ligjit) dhe mosrespektimi i tyre do të pasësillte anulimin e procedurës së konkurrimit, duke e vlerësuar veprimin si të paligjshëm.

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

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

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

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

Për dokumentimin e kësaj faze të procesit, në dosjen e konkurrimeve janë administruar shkresat me lëndë “Njoftim mbi rezultatet e verifikimit paraprak për lëvizje paralele dhe pranim në kategorinë ekzekutive të shërbimit civil”, të cilat grupi i punës i ka evidentuar në procesverbal këqyrjeje “Për administrimin e akteve që dokumentojnë zhvillimin e procedurave për plotësimin e vendeve të lira të shërbimit civil, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, në institucionin Bashkia Maliq, për periudhën e mbikëqyrjes janar 2024 - qershor 2025”, që i bashkëlidhet raportit si pjesë e tij. Me anë të këtyre shkresave i është dërguar AKPA-së lista e kandidatëve që plotësojnë kërkesat e përcaktuara në shpalljen për konkurrim (emrat e kandidatëve të kualifikuar për fazën e dytë të konkurrimit për pozicionin ku ata kanë konkurruar).

Vlerësojmë se, realizimi i fazës së parë të konkurrimit, duhet të dokumentohet me një raport, të hartuar nga njësia përgjegjëse i cili duhet të përmbajë datën e publikimit të vendit të lirë në portalin e AKPA-së, në faqen zyrtare të institucionit dhe në stendat për njoftime publike të institucionit; kandidatët që kanë dorëzuar dokumente për procedurën e konkurrimit; numrin e protokollit dhe datën e dorëzimit të dokumentacionit nga kandidatët; kandidatët e kualifikuar të renditur sipas rendit alfabetik; kandidatët e skualifikuar dhe arsyet e skualifikimit.

Nga këqyrja e dokumentacionit të vënë në dispozicion, rezulton se:

- Verifikimi paraprak i kandidatëve, është realizuar nga njësia e burimeve njerëzore, duke respektuar afatet ligjore të publikuara në shpalljen për pozicionin e lirë (*brenda afatit prej 16 ditë kalendarike, nga data e mbylljes së pranimit të dokumentacionit, afat ky i përcaktuar në pikën 2, të kreut IV, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar*).
- Në të gjitha procedurat e zhvilluara, nuk ka patur kandidatë të s’kualifikuar në fazën e verifikimit paraprak dhe në këto kushte, nuk ka akte të verifikimit përfundimtar në lidhje me dokumentet e dorëzuara nga kandidatët.
- Në të gjitha rastet, lista e verifikimit paraprak, është publikuar në portalin AKPA-së dhe në faqen zyrtare të internetit të institucionit, sipas përcaktimeve të pikës 4, kreu IV, të VKM nr. 243, datë 18.3.2015, i ndryshuar.

3.a.2: Vlerësimi i kandidatëve nga komiteti i përhershëm i pranimit.

Bazuar në përcaktimet e pikës 4, të nenit 22, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe kreut III e IV (*pikat nga 7 deri në 13*), të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, kandidatët e kualifikuar për të kaluar në fazën e dytë të konkurrimit, vlerësohen nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit (KPP). Totali i pikëve të vlerësimit është 100, të cilat ndahen përkatësisht:

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

➤ Krijimi i Komisionit të Përhershëm të Pranimit (KPP).

KPP është organ kolegjal, rregullat që duhet të mbahen parasysh për krijimin e tij dhe detyrat që ai duhet të kryejë janë të parashikuara në kreun III dhe IV, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, i ndryshuar, si dhe ndarjet nga III/3 deri në III/8, të udhëzimit nr. 2, dt. 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u administruan aktet për ngritjen e KPP, konkretisht aktet nr. 1 (646/1 prot.), dt. 10.2.2025; nr. 2 (646/2 prot.), dt. 10.2.2025 dhe nr. 3 (650/1 prot.), dt. 10.2.2025.

Rezulton se në përbërje të KPP është caktuar nëpunësi përgjegjës për burimet njerëzore, i cili kryeson KPP-në (*Drejtori i Drejtorisë Juridike, Burimeve Njerëzore dhe Prokurimeve Publike*), dy nëpunës të zgjedhur nga titullari midis nëpunësve të institucionit të nivelit të ulët drejtues (*Përgjegjësi i Sektorit Juridik dhe Burimeve Njerëzore dhe Përgjegjësi i Sektorit të Pronave Publike dhe Aseteve*) dhe dy ekspertë të fushës.

Vlerësojmë se, vendosja në përbërje të KPP-së e nëpunësit përgjegjës për burimet njerëzore, dy nëpunësve të zgjedhur nga titullari midis nëpunësve të institucionit të nivelit të ulët drejtues dhe dy ekspertëve të fushës është në përputhje me përcaktimet e pikës 3, kreu III, të VKM nr. 243, datë 18.3.2015, i ndryshuar.

➤ Vlerësimi i kandidatëve.

Komiteti i Përhershëm i Pranimit (KPP), 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, janë organizuar me pyetje me shtjellim dhe pyetje me alternativë (me zgjedhje). Testet janë nënshkruar nga të gjithë anëtarët e komitetit të përhershëm. 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.

Pas përfundimit të vlerësimit me shkrim, anëtarët e Komitetit të pranimit kane vlerësuar në mënyrë individuale kandidatët për çdo element të jetëshkrimit, dhe më pas janë mbledhur pikët dhe shuma totale është pjesëtuar me 5.

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

- **Ka hartuar** pyetjet që lidhen me njohuritë, aftësitë dhe eksperiencën që nevojiten për pozicionin e punës dhe që janë brenda fushës së testimit të publikuara në shpallje, të cilat janë të njëjta për të gjithë kandidatët.
- **Ka hartuar** procesverbalin për prezencën e kandidatit të kualifikuar në testimin me shkrim dhe intervistën e strukturuar me gojë.
- Brenda afateve të parashikuara, KPP-ja **ka zhvilluar** intervistën me gojë me secilin nga kandidatët.
- **Ka hartuar** deklaratat nëse kandidatët pranojnë ose nuk pranojnë që të regjistrohet intervista e strukturuar me gojë. Në të gjitha rastet, kandidatët kanë zgjedhur se nuk pranojnë që të regjistrohet intervista me gojë.

Në përfundim të fazës së vlerësimit të kandidatëve, KPP ka hartuar me shkrim Raportin “Për rezultatin përfundimtar të procedurës së pranimit në kategorinë ekzekutive të shërbimit civil”, sipas modelit të raportit që jepet në Aneksin nr. 5, të udhëzimit nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike. Në raport është paraqitur vlerësimi përfundimtar për çdo kandidat.

Ndërkohë, gjatë procesit të verifikimit, u konstatua se:

- Anëtarët e KPP-së nuk kanë plotësuar formularin, përmes të cilit deklarojnë se nuk ndodhen në kushtet e konfliktit të interesit me kandidatët pjesëmarrës në konkurrim. (Formulari për

deklarimin e konfliktit të interesit që parashikon ligji nr. 9367, datë 7.4.2005, “Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike”, i ndryshuar).

- Komisioni i vlerësimit nuk ka hartuar çelsin e përgjigjeve për pyetjet e vlerësimit me shkrim që administrohet nga anëtarët e komisionit që në fillim të konkurrimit.

Gjatë verifikimit u kostatua se, në të gjitha rastet emri i kandidatit fitues është shpallur në faqen zyrtare të bashkisë, stendat për njoftime publike të institucionit dhe në portalin AKPA.

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

3.a.3 Nxjerrja e aktit të emërimit.

Në përfundim të procedurave të konkurrimit për pranim në kategorinë ekzekutive, të cilat janë analizuar në mënyrë të hollësishme në këtë raport, është nxjerrë akti i emërimit nëpunës civil në periudhë prove për kandidatët fitues. Rezulton se, për periudhën objekt mbikëqyrje, janar 2024 - qershor 2025, nëpërmjet procedurës së konkurrimit pranim në kategorinë ekzekutive të shërbimit civil, janë nxjerrë aktet e emërimit “*Nëpunës civil në periudhë prove*”, **për 9 nëpunës**, si më poshtë:

- 1) Enio Çoçka, në pozicionin “*Agronom për Kadastrën, Njësia Administrative Vreshtas*”, klasa e pagës IV-2, shkresa nr. 3210/3 prot., dt. 13.6.2025, e njësisë përgjegjëse “*Vendim emërimi nr. 14, datë 13.6.2025*”.
- 2) Alban Myftarago, në pozicionin “*Specialist për Koordinimin me Donatorët*”, klasa e pagës IV-3, shkresa nr. 3210/2 prot., dt. 13.6.2025, e njësisë përgjegjëse “*Vendim emërimi nr. 13, datë 13.6.2025*”.
- 3) Esterina Mejdani, në pozicionin “*Nëpunës Financë/Protokoll, Njësia Administrative Libonik*”, klasa e pagës IV-2, shkresa nr. 3206/2 prot., dt. 13.6.2025, e njësisë përgjegjëse “*Vendim emërimi nr. 7, datë 13.6.2025*”.
- 4) Marin Kaciqi, në pozicionin “*Nëpunës Financë/Protokoll, Njësia Administrative Moglicë*”, klasa e pagës IV-2, shkresa nr. 3206/3 prot., dt. 13.6.2025, e njësisë përgjegjëse “*Vendim emërimi nr. 8, datë 13.6.2025*”.
- 5) Klea Dautllari, në pozicionin “*Specialist Auditi*”, klasa e pagës IV-3, shkresa nr. 3206/1 prot., datë 13.6.2025, e njësisë përgjegjëse “*Vendim emërimi nr. 6, datë 13.6.2025*”.
- 6) Kristian Tona, në pozicionin “*Specialist/Inxhinier*”, klasa e pagës IV-2, shkresa nr. 3210/1 prot., datë dt. 13.6.2025, e njësisë përgjegjëse “*Vendim emërimi nr. 12, datë 13.6.2025*”.
- 7) Rigels Murataj, në pozicionin “*Specialist/Jurist në Sektorin e Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Juridike*”, klasa e pagës IV-3, shkresa nr. 3206/7 prot., dt. 13.6.2025, e njësisë përgjegjëse “*Vendim emërimi nr. 11, datë 13.6.2025*”.
- 8) Kleoniqi Vasilika, në pozicionin “*Specialist për Prokurimet*”, klasa e pages IV-2, shkresa nr. 3206/4 prot., dt. 13.6.2025, e njësisë përgjegjëse “*Vendim emërimi nr. 9, datë 13.6.2025*”.

- 9) Josina Salillari, në pozicionin “*Specialist për Prokurimet*”, klasa e pagës IV-2. Shkresa nr. 3206/5 prot., dt. 13.6.2025, e njësishë përgjegjëse “*Vendim emërimi nr. 10, datë 13.6.2025*”.

Bazuar në ligjin për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, aktin e emërimit në shërbimin civil e nxjerr njësia përgjegjëse (*pika 2, e nenit 23, të ligjit nr. 152/2013, dhe pika 19/3, e vendimit nr. 243, datë 18.3.2015*), ç’ka është zbatuar në të gjitha rastet. Më tej, institucioni/titullari i institucionit është i detyruar të nxjerrë aktin e fillimit të efekteve financiare të kandidatit të emëruar nga njësia përgjegjëse, (*pika 19/3, e kreut IV, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar*), ndërkohë që, në të gjitha rastet akti i fillimit të marrëdhënieve financiare është nxjerrë nga njësia përgjegjëse.

Konstatim: Nga sa analizuam në këtë pikë të raportit, vlerësojmë se:

- Komiteti i Përhershëm i Pranimi (KPP), është ngitur në përputhje me përcaktimet e pikës 3, kreu III, të VKM nr. 243, datë 18.3.2015, i ndryshuar.
- Anëtarët e KPP për kategorinë ekzekutive, nuk kanë plotësuar deklaratën e paanësisë (*deklaratën e konfliktit të interesit*) dhe nuk kanë hartuar çelësin e përgjigjeve për pyetjet e vlerësimit me shkrim. Nënvizojmë se, ligji e përcakton KPP-në, si organin që ka për detyrë realizimin e fazës së dytë të konkurrimit që është vlerësimi i kandidatëve që konkurrojnë për procedurën e pranimi në kategorinë ekzekutive të shërbimit civil (*neni 22 i ligjit, pika 3 dhe 4, si dhe kreu III i VKM nr. 243, dt. 18.3.2015*). Si i tillë ky organ duhet të dokumentojë veprimtarinë e tij me të gjithë elementët e procedurës së konkurrimit, sipas kërkesave të ligjit.
- Akti i fillimit të efekteve financiare të kandidatit fitues është nxjerrë nga njësia përgjegjëse, ndërkohë që në pikën 19/3, të kreut IV, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, përcaktohet se institucioni/titullari i institucionit detyrohet të nxjerrë aktin e fillimit të efekteve financiare të kandidatit të emëruar nga njësia përgjegjëse.

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

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

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion rezulton se për periudhën janar 2024 - qershor 2025, institucioni i mbikëqyrur nuk ka realizuar asnjë procedurë konfirmimi, ndërkohë në

momentin e mbikëqyrjes u evidentuan **9** nëpunës civilë në periudhë prove, të cilët janë emëruar nga njësia përgjegjëse në datën 13.6.2025, në përfundim të procedurave të konkurrimit për pranim në kategorinë ekzekutive të shërbimit civil.

✓ Nëpunës civil në periudhë prove.

Konstatohet se, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, janë **9** nëpunës civilë, të cilët vazhdojnë periudhën e provës. Në këtë rast, bëhet fjalë për nëpunësit: Enio Çoçka, Alban Myftarago, Esterina Mejdari, Marin Kaciqi, Klea Dautllari, Kristian Tona, Rigels Murataj, Kleoniqi Vasilika dhe Josina Salillari. Rezulton se për këta nëpunës nuk është caktuar nëpunësi civil më i vjetër nën kujdesin e të cilit ata do të kryejnë detyrat gjatë periudhës së provës që zgjat një vit nga data e aktit të emërimit.

Mbështetur në parashikimet e nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe në kreun VI, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, i ndryshuar, sjellim në vëmendje të aktorëve përgjegjës për këtë proces që, për nëpunësit civil në periudhë prove, duhet të kenë parasysh këto detyra ligjore:

- Nëpunësi është i detyruar të ndjekë programin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës së Administratës Publike (ASPA) dhe udhëzimet e nëpunësit më të vjetër civil, nën kujdesin e të cilit ai është vendosur.
- Eprori direkt i nëpunësit në periudhë prove, duhet të caktojë nëpunësin më të vjetër, nën kujdesin e të cilit do të vendoset nëpunësi civil në periudhë prove; së bashku me zyrtarin raportues dhe zyrtarin kundërfirmues të realizojë vlerësimin e rezultateve individuale në punë për periudhën e provës; si dhe, të nxjerrë vendimin për përfundimin e periudhës së provës. Vlerësimi i rezultateve individuale në punë për periudhën e provës, bëhet sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e nëpunësit civil. Por në rastin e vlerësimit për periudhën e provës, periudha e vlerësimit fillon nga data e aktit të emërimit dhe zgjat një vit. Për këtë arsye, në formularin e vlerësimit të punës, në “Ndarja A”, duhet të përzgjidhet rasti “Tjetër (specifiko)”, duke shënuar “Vlerësim i rezultateve në punë për periudhën e provës”. Më tej, zyrtari i vlerësimit (në këtë rast “Zyrtari raportues”), krahas vlerësimit me notë në çdo rubrikë të formularit të vlerësimit, duhet të plotësojë edhe ndarjen e dedikuar për komente dhe shpjegime.
- Eprori direkt duhet që, në çdo rast, vendimin për konfirmimin/moskonfirmimin/zgjatjen e periudhës së provës të nëpunësit t’ia njoftojë njësisë përgjegjëse (njësisë së burimeve njerëzore të institucionit), e cila në zbatim të pikës 13, të kreut VI, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, nxjerr aktin e deklarimit të statusit të nëpunësit brenda 10 (dhjetë) ditëve kalendarike, nga data e njoftimit të vendimit të konfirmimit nga eprori direkt.

Njësia përgjegjëse duhet të administrojë në dosjen e personelit të gjitha aktet e hartuara në kuadër të procesit të konfirmimit siç janë: - akti i eprorit direkt të nëpunësit për caktimin punonjësit që do të mbikëqyrë nëpunësin në periudhë prove; - mendimi me shkrim i nëpunësit më të vjetër, nën kujdesin e të cilit është vendosur nëpunësi civil në periudhë prove; - certifikata e trajnimit të detyrueshëm pranë ASPA-s; - vlerësimi i rezultateve në punë për periudhën e provës dhe vendimi i eprorit direkt për konfirmimin/moskonfirmimin/zgjatjen e periudhës së provës.

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

Përsa i përket lëvizjes paralele në kategorinë ekzekutive dhe respektimit të kërkesave ligjore të parashikuara në nenin 25, të ligjit për nëpunësin civil, rezulton se, nga analiza e të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të mbikëqyrjes, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, janar 2024 - qershor 2025, nga njësia përgjegjëse e institucionit të Bashkisë Maliq, **nuk është kryer** asnjë procedurë konkurrimi me lëvizje paralele në kategorinë ekzekutive.

6. 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. Më tej, në pikën 4, të këtij neni është parashikuar se, organi kompetent mund të vendosë që procedura e plotësimit të vendeve të lira për këtë kategori të jetë e hapur edhe për kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil, por që nuk mund të kalojë 20% të numrit total të vendeve në çdo vit kalendarik.

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, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, *“Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”*, i ndryshaur, 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 analiza e të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të mbikëqyrjes, rezultoi se për periudhën objekt mbikëqyrjeje, janar 2024 - qershor 2025, në institucionin Bashkia Maliq nuk është plotësuar asnjë pozicion pune i kategorisë së ulët ose të mesme drejtuese nëpërmjet lëvizjes paralele me nëpunës civilë të së njëjtës kategori apo ngritjes në detyrë me nëpunës civilë të një kategorie paraardhëse. Për këtë periudhë, subjekti i mbikëqyrur ka zhvilluar **vetëm 2 procedura konkurrimi** me procedurën e ngritjes në detyrë, të hapur edhe për kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil.

Në këtë rast, bëhet fjalë për pozicionet:

- “Drejtor i Drejtorisë së Pronave Publike dhe Asteve”, klasa e pagës II-2;
- “Përgjegjës i Sektorit të Prokurimeve dhe Menaxhimit të Kontratave”, klasa e pagës III-2.

Sipas përcaktimeve në ligj dhe aktin nënligjor, e konkretisht pika 43, e kreut III, e aktit nënligjor, në përputhje me pikën 4, të nenit 26, të ligjit për nëpunësin civil, plotësimi i vendeve të lira të kategorisë së ulët e të mesme drejtuese, me kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil, bëhet me vendim të titullarit të institucionit.

Në rastin konkret, për plotësimin e vendeve të lira “Drejtor i Drejtorisë së Pronave Publike dhe Asteve” dhe “Përgjegjës i Sektorit të Prokurimeve dhe Menaxhimit të Kontratave” me kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil, ka shërbyer akti i shpalljes së procedurës për ngritje në detyrë dërguar për publikim në portalin e AKPA-së me shkresën nr. 735 prot., datë 13.2.2025, të titullarit të institucionit. Në përmbajtjen e kësaj shkrese ndër të tjera, evidentohet se në procedurën e ngritjes në detyrë kanë të drejtë të konkurrojnë edhe kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil.

Në vijim të analizës, në lidhje me procedurat e konkurrimit për ngritje në detyrë, nisur nga rregullat që kanë lidhje me afatet ligjore që parashikohen në pikën 4 dhe 6, të kreut III, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, ku është përcaktuar se, shpallja e procedurës për ngritje në detyrë, botohet të paktën 35 ditë kalendarike para datës së parashikuar për zhvillimin e vlerësimit dhe afati i dorëzimit të dokumentacionit nuk duhet të jetë më i vogël se 15 ditë kalendarike nga dita e parë e shpalljes, nga të dhënat e verifikuara rezulton se, afatet janë respektuar në të gjitha rastet.

Nga verifikimi i mëtejshëm rezulton se, në përmbajtjen e shpalljes për konkurrim, në të gjitha rastet, **janë përfshirë** të gjitha kërkesat e parashikuara në pikën 5, të kreut III, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, siç janë:

- a) pozicioni i punës që është vakant (emërtesa e pozicionit sipas strukturës dhe organikës në fuqi);
- b) përshkrimi i përgjithshëm i punës për atë pozicion;
- c) kushtet për ngritjen në detyrë dhe kriteret e veçanta që duhet të plotësojnë kandidatët;
- ç) dokumentet që duhet të dorëzohen nga kandidatët dhe mënyra e dorëzimit të tyre;
- d) afati i dorëzimit që është i përcaktuar me datë të saktë kalendarike;
- dh) data e daljes së rezultateve për fazën e verifikimit paraprak të kushteve minimale të procedurës së ngritjes në detyrë dhe të përmbushjes së kriterëve të veçanta të vendit të punës;
- e) fushën e njohurive, aftësitë dhe cilësitë që do të vlerësohen;
- f) mënyra e vlerësimit të kandidatëve;
- g) mënyra e njoftimit dhe komunikimit me kandidatët.

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

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

➤ Verifikimi paraprak i kandidatëve

Verifikimi paraprak, realizohet nga njësia e burimeve njerëzore të institucionit, e cila, në bazë të pikës 22 dhe 26, të kreut III, në bazë të dokumentacionit të paraqitur, jo më vonë se 10 ditë kalendarike nga data e mbylljes së pranimi të tyre, bën verifikimin paraprak të kandidatëve që përmbushin kushtet e kërkesat e posaçme dhe brenda 10 ditëve kalendarike, që është përfundimi i afatit të ankimimit, bën verifikimin përfundimtar.

Nga këqyrja e akteve, ka rezultuar se, për çdo procedurë të realizuar, lista me emrat e kandidatëve që plotësojnë kushtet dhe kërkesat e veçanta të pozicionit të punës **është shpallur** në portalin AKPA dhe në faqen e internetit të institucionit. Ndërkohë konstatohet se, për shkak se, nuk ka patur ankesa nga kandidatë që nuk janë kualifikuar, njësia e burimeve njerëzore, nuk e ka vlerësuar të nevojshme të shpallë listën përfundimtare të kandidatëve të kualifikuar, por ka vazhduar procesin sipas përcaktimeve në aktin e publikimit.

Konstatohet se, në të gjitha rastet, kandidatët që kanë aplikuar për procedurën e ngritjes në detyrë, **i plotësojnë** kriteret e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim, siç janë lloji dhe niveli i diplomës, si dhe eksperiencia në vite në fushën përkatëse.

➤ Vlerësimi i kandidatëve nga Komiteti i Pranimi për Ngritje në Detyrë (KPND).

Vlerësimi i kandidatëve për ngritjen në detyrë, realizohet nga Komiteti i Pranimi për Ngritje në Detyrë (KPND), i cili, sipas pikës 7, kreu III, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, përbëhet nga pesë anëtarë:

- a) 1 anëtar nga njësia përgjegjëse, i cili kryeson komitetin;
- b) 1 anëtar i zgjedhur nga titullari midis nëpunësve civilë të institucionit, nëse është e mundur të nivelit të mesëm drejtues;
- c) eprorin direkt të pozicionit për të cilin zhvillohet konkurrimi;
- d) 2 ekspertë të fushës përkatëse, në varësi të fushës së vlerësimit.

Nga verifikimi i dokumentacionit rezulton se, Komiteti i Pranimi për Ngritjen në Detyrë (KPND), është ngritur me aktin nr. 4 (650/2 prot.), datë 10.2.2025, të titullarit të institucionit. Rezulton se, në përbërje të Komitetit të pranimi janë vendosur nëpunësi përgjegjës për burimet njerëzore, (Drejtori i Drejtorisë Juridike, Burimet Njerëzore dhe Prokurimet Publike), një nëpunës civil i nivelit të mesëm drejtues (Drejtori i Drejtorisë së Financës dhe Buxhetit), një nëpunës i nivelit të ulët drejtues (Përgjegjësi i Sektorit Juridik dhe Burimeve Njerëzore) dhe dy ekspertë të fushës. Pra në këtë rast përbërja e KPND është në përputhje me përcaktimet e pikës 7, kreu III, të VKM nr. 242, datë 18.3.2015, i ndryshuar.

Në bazë të përcaktimeve të pikës 6, të nenit 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pikave nga 27 deri në 33, të kreut III, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, si dhe udhëzimit nr. 2, datë 27.3.2015, të DAP, kandidatët e kualifikuar për të kaluar në fazën e dytë të konkurrimit, vlerësohen nga KPND, ku përfshihet:

- a) Vlerësimi i jetëshkrimit të kandidatëve, që konsiston në vlerësimin e arsimimit, përvojës e trajnimeve të lidhura me fushën, si dhe vlerësimet e arritjeve individuale në punë (20 pikë);
- b) Vlerësimi me shkrim (40 pikë);
- c) Intervista e strukturuar me gojë (40 pikë).

Në fund të procedurës së vlerësimit kandidati nuk konsiderohet fitues nëse nuk ka marrë të paktën 70 pikë (70% të pikëve).

Në rastin konkret, KPND, **ka organizuar** dhe **realizuar** 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 KPND, **kanë përgatitur** testet përkatëse, të cilat janë organizuar me pyetje me shtjellim dhe pyetje me alternativë (*me zgjedhje*), që rezultojnë të nënshkruara nga të gjithë anëtarët e komitetit. Pyetjet janë hartuar **brenda fushës së njohurive** dhe aftësive, kompetencave, mbi të cilat do të zhvillohej testi, të përfshira në shpalljen për konkurrim. Anëtarët e KPND **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 KPND, kanë zbatuar rregullat e pikës 8, të paragrafit III/6, të udhëzimit të DAP, duke pjesëtuar shumën totale të pikëve me pesë.

Pas përfundimit të vlerësimit me shkrim, anëtarët e KPND kanë vlerësuar në mënyrë individuale kandidatët për çdo element të jetëshkrimit dhe më pas janë mbledhur pikët dhe shuma totale është pjesëtuar me 5.

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

- ✓ **Ka hartuar** pyetjet që lidhen me njohuritë, aftësitë, eksperiencën që nevojiten për pozicionin e punës dhe që janë brenda fushës së testimit të publikuara në shpallje, të cilat janë të njëjta për të gjithë kandidatët.
- ✓ Brenda afateve të parashikuara, KPND, **ka zhvilluar intervistën** me gojë me secilin nga kandidatët sipas modelit që jepet në Aneksin nr. 7, të udhëzimit nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike.
- ✓ **Ka hartuar** deklaratat nëse kandidatët pranojnë ose nuk pranojnë që të regjistrohet intervista e strukturuar me gojë. Në të gjitha rastet, kandidatët kanë zgjedhur se nuk pranojnë që të regjistrohet intervista me gojë.

Në përfundim të fazës së vlerësimit të kandidatëve, KPND ka hartuar me shkrim raportin e procesit të vlerësimit sipas modelit të raportit që jepet në Aneksin nr. 6, të udhëzimit nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike. Në raport është paraqitur vlerësimi përfundimtar për çdo kandidat.

Ndërkohë, gjatë procesit të verifikimit, u konstatua se:

- Anëtarët e KPND-së nuk kanë plotësuar formularin, përmes të cilit deklarojnë se nuk ndodhen në kushtet e konfliktit të interesit me kandidatët pjesëmarrës në konkurrim. (*Formulari për deklarimin e konfliktit të interesit që parashikon ligji nr. 9367, datë 7.4.2005, “Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike”, i ndryshuar*).
- Komisioni i vlerësimit nuk ka hartuar çelësin e përgjigjeve për pyetjet e vlerësimit me shkrim që administrohet nga anëtarët e komisionit që në fillim të konkurrimit.

Këto mangësi, përbëjnë parregullsi në veprimtarinë e KPND-së, pasi ligji e përcakton atë, si organin që ka për detyrë realizimin e fazës së dytë të konkurrimit që është vlerësimi i kandidatëve që konkurrojnë për procedurën e ngritjes në detyrë (*neni 26 i ligjit, pika 5 dhe 6 dhe kreu III, i VKM nr. 242, dt. 18.3.2015*). Si i tillë ky organ duhet të dokumentojë veprimtarinë e tij me të gjithë elementet e procedurës së konkurrimit, në përputhje të plotë me kërkesat e ligjit.

Konstatohet se, nuk ka patur ankesa nga kandidatët për rezultatin e vlerësimeve dhe në këto kushte, njësia e burimeve njerëzore ka vijuar procesin me shpallen e fituesit në portalin AKPA, si dhe në faqen zyrtare të institucionit dhe më pas ka dalë akti i emërimit.

Bazuar në ligjin për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, aktin e emërimit në shërbimin civil e nxjerr njësia përgjegjëse (*pika 38, e kreut III, të VKM nr. 242, datë 18.3.2015*), ç’ka është zbatuar në të gjitha rastet. Më tej, institucioni/titullari i institucionit është i detyruar të nxjerrë aktin e fillimit të efekteve financiare të kandidatit të emëruar nga njësia përgjegjëse, (*pika 41/2, e kreut III, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar*), ndërkohë që, në të gjitha rastet akti i fillimit të marrëdhënieve financiare është nxjerrë nga njësia përgjegjëse.

Nga sa më sipër, si dhe sipas strukturës aktuale të institucionit, janë emëruar me procedurën e ngritjes në detyrë të zhvilluar me kandidatë nga jashtë shërbimit civil, nëpunësit:

1. Johand Sula, emëruar në pozicionin “*Drejtore i Drejtorisë së Pronave Publike dhe Asteve*”, shkresa nr. 3210/5, dt. 13.6.2025, e njësise përgjegjëse “*Vendim emërimi nr. 16, datë 13.6.2025*”.
2. Sara Katundi, emëruar në pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit të Prokurimeve dhe Menaxhimit të Kontratave*”, shkresa nr. 3210/4 prot., dt. 13.6.2025, e njësise përgjegjëse “*Vendim emërimi nr. 15, datë 13.6.2025*”.

Konstatim: Nga sa më sipër, konstatohet se,

- Në ngritjen e Komitetit të Pranimi për Ngritjen në Detyrë (KPND), janë respektuar përcaktimet e pikës 7, kreu III, të VKM nr. 242, datë 18.3.2015, i ndryshuar.
- Anëtarët e KND-së, nuk kanë plotësuar deklaratën e paanësisë (*deklaratën e konfliktit të interesit*) dhe nuk kanë hartuar çelësin e përgjigjeve për pyetjet e vlerësimit me shkrim. Nënvizojmë se, ligji e përcakton KPND, si organin që ka për detyrë realizimin e fazës së

dytë të konkurrimit që është vlerësimi i kandidatëve që konkurrojnë për procedurën e ngritjes në detyrë (*neni 26 i ligjit, pika 5 dhe 6 dhe kreu III, i VKM nr. 242, dt. 18.3.2015*). Si i tillë ky organ duhet të dokumentojë veprimtarinë e tij me të gjithë elementet e procedurës së konkurrimit, në përputhje të plotë me kërkesat e ligjit.

- Akti i emërimit të kandidatit fitues është nxjerrë nga njësia përgjegjëse në përputhje me përcaktimet e pikës 38, të kreut III, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, ku përcaktohet se njësia përgjegjëse pas marrjes së mendimit zyrtar nga kandidati fitues, shpall fituesin dhe bën aktin e emërimit të kandidatit.
- Akti i fillimit të efekteve financiare të kandidatit fitues është nxjerrë nga njësia përgjegjëse, ndërkohë që në pikën 41/2, të kreut III, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, përcaktohet se institucioni/titullari i institucionit detyrohet të nxjerrë aktin e fillimit të efekteve financiare të kandidatit të emëruar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë.
- Përsa i përket procedurave të ngritjes në detyrë, të zhvilluara me kandidatë nga jashtë shërbimit civil, vërejmë se në të ardhmen, njësia e burimeve njerëzore, duhet të mbajë parasysh përcaktimet e pikës 43, kreu III, të aktit nënligjor, që për plotësimin e këtyre vendeve, të ketë një vendim të veçantë të titullarit të institucionit, ku të parashikohen edhe arsyet e aplikimit të kësaj procedure, dhe të mos mjaftohen vetëm me evidentimin e këtij fakti në aktin e shpalljes së procedurës për ngritje në detyrë, të miratuar nga titullari i institucionit, për të respektuar në këtë mënyrë, të gjitha rregullat e parashikuara në ligjin nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore që rregullojnë këtë institut të ligjit.

7. Pranimi i nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese dhe respektimi i kërkesave të nenit 32 të ligjit për nëpunësin civil.

Përsa i përket pranimi të nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese nga këqyrja e strukturës dhe organikës në fuqi, rezulton se, në institucionin e mbikëqyrur është **1** pozicioni i kategorisë së lartë drejtuese, me emërtesën “Sekretar i Përgjithshëm”, i cili është plotësuar nëpërmjet procedurës së pranimi të nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese në institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore, zhvilluar me kandidatë nga jashtë shërbimit civil.

Kjo procedurë parashikohet nga neni 32, “Pranimi i nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese në institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ku përcaktohet se pranimi në kategorinë e nëpunësve civilë të lartë drejtues në njësitë e qeverisjes vendore bëhet me konkurrim dhe është i hapur për nëpunësit civilë të kategorisë së mesme drejtuese. Përgjithësisht, procedura e pranimi, mund të jetë e hapur edhe për kandidatë të tjerë jashtë shërbimit civil, që plotësojnë kërkesat specifike për pranimin në këtë kategori, por në asnjë rast ky numër nuk mund të jetë më shumë se 15 për qind të numrit të përgjithshëm të anëtarëve të kategorisë së lartë drejtuese të miratuar për institucionin.

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar në dosjen e konkurrimit për plotësimin e pozicionit të punës “*Sekretar i Përgjithshëm*”, pozicion i kategorisë së lartë drejtuese, rezultoi se, procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, për plotësimin e vendit vakant paraqitet si më poshtë:

- Me vendimin nr. 5 (695 prot.), datë 12.2.2025, “*Për planin vjetor të pranimi për vitin 2025, në institucionin e Bashkisë Maliq*”, është planifikuar që të shpallet për konkurrim gjatë vitit 2025 pozicioni i kategorisë së lartë drejtuese “*Sekretar i Përgjithshëm*”, klasa e pagës I-4.

Më shkresën nr. 735 prot., datë 13.2.2025, të titullarit të institucionit “*Dërgohen shpallje të pozicioneve vakante në Bashkinë Maliq*”, shpallja e procedurës së konkurrimit dhe të gjithë hapat e tjerë të procedurës së konkurrimit janë dërguar për publikim në portalin e AKPA-së. Gjithashtu, procedura e konkurrimit është shpallur edhe stendat për njoftime publike të institucionit.

- Sipas përcaktimeve të pikës 1, të nenit 32 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe pikës 1/b, kreu VIII, 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, plotësimi i vendeve të lira të kategorisë së lartë drejtuese, me kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil, bëhet me vendim të titullarit të institucionit.

Në rastin konkret, për plotësimin e vendit të lirë të kategorisë së lartë drejtuese, me kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil, ka shërbyer akti i shpalljes së procedurës për ngritje në detyrë dërguar për publikim në portalin e AKPA-së me shkresën nr. 735 prot., datë 13.2.2025, të titullarit të institucionit. Në përmbajtjen e kësaj shkrese ndër të tjera, evidentohet se në procedurën e konkurrimit për pranim në kategorinë e lartë drejtuese për vendin e lirë “*Sekretar i Përgjithshëm*”, kanë të drejtë të konkurrojnë edhe kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil.

- Në aktin e shpalljes së procedurës së konkurrimit është përcaktuar afati për dorëzimin e dokumentacionit dhe verifikimit paraprak, për ngritje në detyrë dhe pranim nga jashtë shërbimit civil si dhe dy fazat e konkurrimit.
- Konstatohet se, janë respektuar kërkesat e parashikuara në pikat 7 deri 10, të kreut VIII, 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, sa i takon afatit të dorëzimit të dokumentacionit nga kandidatët, si dhe afatit të verifikimit paraprak, nga ana e njësisë përgjegjëse.

Njësia përgjegjëse, ka kryer verifikimin paraprak dhe verifikimin përfundimtar pas përfundimit të afatit të ankimit dhe në të gjitha rastet i ka dërguar shkresat me rezultatet e verifikimit për publikim pranë AKPA-së, për të dy fazat e konkurrimit lëvizje paralele (*shkresa datë 25.2.2025*) dhe pranim nga jashtë shërbimit civil (*shkresa datë 16.5.2025*). Testimi me shkrim është përcaktuar të zhvillohet në datën 30.5.2025 dhe intervista me gojë në datën 2.6.2025. (*Për periudhën 11.4.2025-*

11.5.2025, procedurat e konkurritit janë pezulluar për shkak të fushatës për zgjedhjet e përgjithshme për deputet në Kuvendin e Shqipërisë).

- Komiteti i Përhershëm i Pranimit për pranimin në kategorinë e lartë drejtuese është ngritur me urdhrin nr. 5, (650/3 prot.), datë 10.2.2025, të titullarit të institucionit “Për ngritjen e Komitetit të Pranimit për Ngritjen në Detyrë për nivelin e lartë drejtues”, me përbërje: nëpunësi përgjegjës për burimet njerëzore (Drejtori i Drejtorisë Juridike, Burimet Njerëzore dhe Prokurimet Publike), një nëpunës civil i nivelit të mesëm drejtues (Drejtori i Drejtorisë së Financës dhe Buxhetit), një nëpunës i nivelit të ulët drejtues (Përgjegjësi i Sektorit Juridik dhe Burimeve Njerëzore) dhe dy ekspertë të fushës. Konstatohet se, përbërja e KPP-së është në përputhje me kërkesat e pikës 12, të kreut VIII, të VKM nr. 118, datë 5.3.2014, “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.
- Në dosjen e konkurritit gjenden aktet administrative të kërkuara, të cilat dokumentojnë fazat e konkurritit, të testimit me shkrim (datë 30.5.2025) dhe intervistës së strukturuar me gojë (datë 2.6.2025).
- Me Raportin e KPP-së nr. 5/2 prot., datë 2.6.2025, “Për rezultatin përfundimtar të procedurës së pranimit në kategorinë e lartë të shërbimit civil”, në përfundim të procedurës së konkurritit është shpallur emri i kandidatit fitues Jonila Xhialli, për pozicionin “Sekretar i Përgjithshëm”, në Bashkinë Maliq, vlerësuar gjithsej me **95 pikë**.
- Lista përfundimtare e fituesve, është dërguar për publikim në portalin “Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive”, me shkresën nr. 3134/1 prot., datë 10.6.2025, të titullarit të institucionit. Lista e fituesve është publikuar edhe në stendat e institucionit për informimin e publikut.
- Në përfundim të vlerësimit nga Komiteti, ka dalë akti i emërimit, shkresa nr. 3210/6 prot., dt. 13.6.2025, e njësisë përgjegjëse “Vendim emërimi nr. 17, datë 13.6.2025”.

Konstatim:

Konstatohet se janë zbatuar procedurat e kërkuara në këtë rast, por përse i përket procedurave të pranimit në kategorinë e lartë drejtuese, të zhvilluara me kandidatë nga jashtë shërbimit civil, vërejmë se në të ardhmen, njësia e burimeve njerëzore, duhet të mbajë parasysh përcaktimet e pikës 1/b, kreu VIII, 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. Në këtë pikë parashikohet se për plotësimin e këtyre vendeve, edhe me kandidatë të tjerë jashtë shërbimit civil duhet të ketë një vendim të veçantë të titullarit të institucionit, ku të parashikohen edhe arsyet e aplikimit të kësaj procedure, dhe të mos mjaftohen vetëm me evidentimin e këtij fakti në aktin e shpalljes së procedurës për pranim në kategorinë e lartë drejtuese, të miratuar nga titullari i

institucionit, për të respektuar në këtë mënyrë, të gjitha rregullat e parashikuara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore që rregullojnë këtë institutit të ligjit.

8. Emërimet në kundërshtim me ligjin në pozicione pune pjesë e shërbimit civil

Gjatë procesit të verifikimit të akteve të emërimit të administruara në dosjet e personelit, në Bashkinë Maliq u evidentuan **11 raste** të punonjësve të emëruar në kundërshtim me ligjin, ku në **3 raste**, punonjësit kanë qenë të emëruar sipas kërkesave të legjislacionit të shërbimit civil në pozicionet e mëparshme dhe në pozicionet aktuale janë emëruar, pa u respektuar procedurat e ngritjes në detyrë të parashikuara nga neni 26 i ligjit.

Nga verifiket e kryera rezulton se, pozicionet e shërbimit civil të plotësuara në kundërshtim me ligjin, janë përfshirë në planin vjetor të pranimit në shërbimin civil të miratuar për çdo vit. Por, për shkak të mosparaqitjes së kandidatëve që plotësojnë kriteret e kërkuara për pozicionet e lira, referuar kjo nga ana e burimeve njerëzore të institucionit, plani vjetor i pranimit nuk është realizuar në asnjë vit dhe plotësimi i pozicioneve në kundërshtim me ligjin ka vazhduar vit pas viti.

8.a Emërimet në pozicione të shërbimit civil me akt të thjeshtë emërimi, të nxjerrë nga titullari i institucionit.

Konkretisht, bëhet fjalë për **8** raste të punonjësve të emëruar me akt të përkohshëm emërimi, të cilët janë evidentuar në vijim sipas emrit, pozicionit të punës dhe aktit të emërimit.

Për vitin 2023:

- Ledjo Plaka, emëruar në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Pronave Publike dhe Aseteve*”, me urdhrin nr. 230 (2725 prot.), datë 12.5.2023, të kryetarit.
- Luan Riska, emëruar në pozicionin “*Përgjegjës i Zyrës, Këshillimore dhe Mbrojtjes së Konsumatorit*”, me urdhrin nr. 124 (2252 prot.), datë 6.4.2023, të kryetarit.

Për vitin 2024:

- Elsa Çoçka, emëruar në pozicionin “*Specialist Personeli në Sektorin Juridik dhe Burimeve Njerëzore*”, me urdhrin nr. 150 (1555 prot.), datë 18.3.2024, të kryetarit.

Për vitin 2025:

- Stivi Fejzulli, emëruar në pozicionin “*Specialist/Programues Baze të dhënash, në Sektorin e Planifikimit të Territorit/Administrimit të Lejeve/Legalizimeve*”, me urdhrin nr. 683 (6367 prot.), datë 31.12.2024, të Kryetarit “*Për miratimin e numrit të punonjësve, nivelin e pagave të Administratës së Bashkisë Maliq dhe strukturave të tjera të varësisë*”, lidhja nr. 1, “*Administrata e Bashkisë Maliq viti 2025*”, nr. rendor 94.

- Florenc Muçollari, emëruar në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Shëndetësisë dhe Arsimit, me urdhrin nr. 683 (6367 prot.), dt. 31.12.2024, të Kryetarit “Për miratimin e numrit të punonjësve, nivelin e pagave të Administratës së Bashkisë Maliq dhe strukturave të tjera të varësisë”, lidhja nr. 1, “Administrata e Bashkisë Maliq viti 2025”, nr. rendor 145.
- Kejdi Hasani, emëruar në pozicionin “Specialist Agroushqimi në Sektorin e Shëndetësisë dhe Arsimit”, me urdhrin nr. 683 (6367 prot.), dt. 31.12.2024, të Kryetarit “Për miratimin e numrit të punonjësve, nivelin e pagave të Administratës së Bashkisë Maliq dhe strukturave të tjera të varësisë”, lidhja nr. 1, “Administrata e Bashkisë Maliq viti 2025”, nr. rendor 146.
- Xhulia Vojkollari, emëruar në pozicionin “Specialist për Arsmimin dhe Kulturën në Sektorin e Shëndetësisë dhe Arsimit”, me urdhrin nr. 683 (6367 prot.), dt. 31.12.2024, të Kryetarit “Për miratimin e numrit të punonjësve, nivelin e pagave të Administratës së Bashkisë Maliq dhe strukturave të tjera të varësisë”, lidhja nr. 1, “Administrata e Bashkisë Maliq viti 2025”, nr. rendor 149.
- Joana Hoxha, emëruar në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Shërbimeve Sociale”, me urdhrin nr. 215 (2346/1 prot.), datë 22.4.2025, të kryetarit.

(Për nëpunësit Stivi Fejzulli, Florenc Muçollari, Kejdi Hasani dhe Xhulia Vojkollari, nuk është nxjerrë akt emërimi individual. Emërimi i tyre në pozicionet aktuale evidentohet vetëm në aktin e Kryetarit të Bashkisë, për miratimin e numrit të punonjësve, nivelin e pagave të Administratës së Bashkisë Maliq dhe strukturave të tjera të varësisë, për vitin 2025, lidhja nr. 1, bashkëlidhur urdhrin).

Konstatim:

Emërimet e evidentuara më sipër, janë në kundërshtim me ligjin, pasi, për çdo marrëdhënie të re pune, që lidhet pas fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në bazë të nenit 22, 23, 25 dhe 26 të tij, duhet të respektohen detyrimisht kërkesat e një procedure të rregullt konkurrimi. Çdo emërim që bëhet në kundërshtim me këtë rregull, është absolutisht i pavlefshëm.

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

Për më tepër, 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, për të mos lejuar subjektivitet apo keqinterpretime në implementimin e kësaj dispozite në praktikë. Në vijim të këtij arsyetimi, në bazë të nenit 110, pika 1, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i

RSH”, veprimi administrativ absolutisht i pavlefshëm nuk sjell asnjë pasojë juridike, pavarësisht faktit nëse është konstatuar apo jo si i tillë.

Nisur nga detyrimi i parashikuar nga neni 111, i ligjit në fjalë, vetë organi publik, në këtë rast Kryetari i Bashkisë Maliq, duhet të konstatojë në këto veprime administrative, ekzistencën e rasteve të parashikuara në nenin 108, të ligjit si më lart, dhe të konstatojë pavlefshmërinë absolute të këtyre akteve 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 konkurrimit, pozicionet që do të plotësohen, duhet të jenë efektivisht të lira.

Njësia përgjegjëse, gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit, duhet të kujdeset të përmbushë rregullat e përcaktuara në kreun IV “*Pranimi në shërbim civil*”, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, vendimin nr. 242, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*” dhe vendimin nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, si dhe udhëzimin nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “*Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur*”.

8.b Emërimë në kundërshtim me ligjin, në një pozicion tjetër të shërbimit civil me akt të titullarit të institucionit.

Nga procesi i këqyrjes së akteve të emërimit, u konstatuan se në 3 raste, titullari i institucionit të mbikëqyrur ka nxjerrë aktet e emërimit në një detyrë tjetër të shërbimit civil, pa u zbatuar procedurat e ngritjes në detyrë të përcaktuara nga neni 26, i ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe vendimi nr. 242, datë 18.3.2015, i Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”, i ndryshuar.

Konkretisht, bëhet fjalë punonjësit:

- Irsida Polena, me akt emërimi nr. 1578 prot., datë 27.3.2017, të Njesisë përgjegjëse, është emëruar “*Nëpunës civil në periudhë prove*” në pozicionin “*Specialist i Projekteve*”. Me urdhrin nr. 325, datë 24.6.2024, të Kryetarit të Bashkisë është emëruar në pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit të Integritit European dhe Koordinimit të Ndihmës së Huaj*”, pa u zbatuar procedurat ligjore të ngritjes në detyrë.
- Roneldi Spaho, me akt emërimi nr. 195 (1875 prot.), datë 16.11.2015, të Njesisë përgjegjëse, është emëruar “*Nëpunës civil në periudhë prove*”, në pozicionin “*Nëpunës i*

Mbrojtjes Civile në Njësinë Administrative Vreshtas”. Me urdhrin nr. 511 (5366 prot.), datë 5.10.2023, të Kryetarit të Bashkisë “Për ndryshimin e nivelit të pagave të administratës së Bashkisë Maliq dhe strukturave të tjera për vitin 2023”, lidhja nr. 1 “Administrata e Bashkisë Maliq viti 2023”, numër rendor 60, është emëruar në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Planifikimit të Territorit, Administrimit të Lejeve dhe Legalizimeve”, pa u zbatuar procedurat ligjore të ngritjes në detyrë.

- Ermanda Petriti, me akt emërimi nr. 2285, datë 22.05.2019, të Njesisë përgjegjëse, është emëruar nëpunës civil, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Ndihmës Ekonomike”. Me urdhrin nr. 476/1 (4438/1 prot.), datë 3.10.2024, të Kryetarit të Bashkisë, “Për miratimin e numrit të punonjësve dhe nivelin e pagave të Administratës së Bashkisë Maliq dhe strukturave të tjera të varësisë”, lidhja nr. 1, “Administrata e Bashkisë Maliq shtator 2024 e në vazhdim”, nr. rendor 98, është emëruar në pozicionin “Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Sociale, Arsimit dhe Shëndetësisë”, pa u zbatuar procedurat ligjore të ngritjes në detyrë.

(Për nëpunësit Roneldi Spaho dhe Ermanda Petriti, nuk është nxjerrë akt emërimi individual. Emërimi i tyre në pozicionet aktuale evidentohet vetëm në urdhrat e Kryetarit të Bashkisë, për miratimin e numrit të punonjësve, nivelin e pagave të Administratës së Bashkisë Maliq dhe strukturave të tjera të varësisë, për vitin përkatës, lidhja nr. 1, bashkëlidhur urdhrit).

Konstatim:

Në mbështetje të dispozitave ligjore të parashikuara në nenet 108, 110 dhe 111, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i RSH”, emërimet nga Kryetari i Bashkisë Maliq, në një pozicion tjetër të shërbimit civil, për punonjësit Irsida Polena, Roneldi Spaho dhe Ermanda Petriti, duhet të konstatohen si absolutisht të pavlefshëm nga vetë organi që e ka bërë emërimin, në këtë rast Kryetari i Bashkisë, duke urdhëruar njëkohësisht edhe rikthimin e punonjësës në pozicionet e mëparshme, ku ata janë emëruar në përputhje me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil.

9. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore, sipas përcaktimeve të parashikuara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe VKM nr. 115, datë 5.3.2014, i ndryshuar.

Shkelja e detyrimeve që e ngarkojnë me përgjegjësi nëpunësin civil, llojet e shkeljeve dhe masave disiplinore, organi kompetent disiplinor dhe procedurat që duhet të ndiqen në një procedim disiplinor janë të përcaktuara në kreun X “Disiplina në shërbimin civil”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, nenet nga 57 deri në 61; në vendimin nr. 115, datë 5.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil”, i ndryshuar si dhe në udhëzimin nr. 1 (500 prot.), datë 21.1.2025, të Departamentit të Administratës Publike, “Mbi organet disiplinore dhe procedurën e shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”.

Gjatë kryerjes së mbikëqyrjes në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Maliq, u konstatua se ka patur **1** (një) rast të fillimit të ecurisë disiplinore për “shkelje të lehtë” të parashikuar nga shkronja

“c”, e pikës 1, të nenit 57 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar. Në këtë rast, bëhet fjalë për nëpunësin civil Fiodora Ndini, emëruar në pozicionin “*Specialist, Inspektor Tatimor, Libonik, në Sektorin e Kontrollit të Tatimpaguesve në Territor*”, në Drejtorinë e të Ardhurave nga Taksat dhe Tarifat Vendore, në Bashkinë Maliq.

Shkelja disiplinore është konstatuar me procesverbalin nr. 2969 prot., datë 29.5.2025, të mbajtur nga Sekretari i Përgjithshëm, Drejtori i Drejtorisë Juridike, Burimeve Njerëzore dhe Prokurimeve Publike dhe Përgjegjësi i Sektorit Juridik dhe Burimeve Njerëzore. Në përmbajtjen e këtij procesverbali është pretenduar se, në mbledhjen e organizuar nga titullari i institucionit në datën 29.5.2025, nëpunësja F. Ndini nuk ka respektuar rregullat e etikës së komunikimit me eprorët dhe kolegët. Procesverbali i konstatimit të shkeljes i është dorëzuar eprorit direkt të nëpunëses, Drejtorit të Drejtorisë të të Ardhurave nga Taksat dhe Tarifat Vendore, me shkresën nr. 2969/1 prot., datë 29.5.2025.

Rezulton se eprori direkt e ka klasifikuar shkeljen disiplinore si “*shkelje të lehtë*” dhe bazuar në përcaktimet e shkronjës “c”, pika 1 dhe shkronjës “b”, pika 4, të nenit 57, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, me vendimin nr. 1 (2689/2 prot.), datë 29.5.2025, “*Mbi procedimin disiplinor për nëpunësen Fiodora Ndini*”, ka marrë masën disiplinore “*Vërejtje*”, të parashikuar nga shkronja “a” e nenit 58 të ligjit.

Nëpunësja nuk e ka ankimuar masën disiplinore, në rrugë administrative dhe gjyqësore, referuar kjo nga ana e burimeve njerëzore të institucionit. Në këtë rast masa disiplinore e marrë ndaj nëpunëses F. Ndini, është masë disiplinore e pashuar, pasi nuk kanë kaluar afatet e shuarjes për shkak të ligjit, të parashikuara nga neni 61, pika 1, shkronja “a” e ligjit ku përcaktohet se: “*Masat disiplinore shuhen, për shkak të ligjit pas kalimit të këtyre afateve: a) 2 vjet nga njoftimi i masës së parashikuar në shkronjën “a”, të nenit 58 të këtij ligji*”. Grupi i punës vëren se, ekzistenca e masës së mëparshme disiplinore “*Vërejtje*”, të pashuar vlerësohet si rrethanë rënduese në qoftëse kryhen shkelje të tjera disiplinore përgjatë kësaj periudhe.

10. Roli dhe funksioni i njësisë përgjegjëse, (Drejtoria Juridike, Burimeve Njerëzore dhe Prokurimeve Publike), në administrimin e shërbimit civil.

Në kuptim të nenit 4, shkronja “f”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, njësia e burimeve njerëzore për institucionet e qeverisjes vendore, paraqitet në cilësinë e njësisë përgjegjëse. Më tej, në nenin 10, të po këtij ligji, përcaktohet se çdo institucion në fushën e veprimit të këtij ligji, krijon njësinë e menaxhimit të burimeve njerëzore. Njësia e burimeve njerëzore është përgjegjëse për menaxhimin 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.

Kjo njësi përbën mekanizmin që luan një rol të rëndësishëm në administrimin e shërbimit civil, rol i cili buron nga përcaktimet specifike të nenit 10, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të

ndryshuar dhe vijon me kompetencat e përcaktuara shprehimisht gjatë kryerjes së procedurave ligjore që parashikojnë dispozitat në vijim të këtij ligji.

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

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

Së pari, Njësia përgjegjëse nuk ka kuptim të qartë në lidhje me pozicionet e punës që kryejnë funksione të shërbimit civil.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion u konstatua se pozicione pune me të njëjtën emërtesë dhe të vendosura në të njëjtën njësi strukturore/në të njëjtin sektor, disa prej tyre njësia përgjegjëse i konsideron pjesë e shërbimit civil ndërsa disa në mënyrë subjektive nuk i konsideron si pozicione të shërbimit civil, konkretisht:

- Sektori i Regjistrimit dhe Vlerësimit, në Drejtorinë e të Ardhurave nga Taksat dhe Tarifat Vendore ka **6** pozicione pune me emërtesën “*Nëpunës Regjistrimi, Vlerësimi, Kontabilitet Familje, Bujqësi*”, kategoria e pagës IV-3, njësia përgjegjëse 3 (tre) prej tyre i trajton si pozicione të shërbimit civil dhe 3 (tre) të tjerë nuk i konsideron si pozicione të shërbimit civil.
- Sektori i Kontrollit të Tatimpaguesve në Territor, në Drejtorinë e të Ardhurave nga Taksat dhe Tarifat Vendore, ka **3** pozicione pune me emërtesën “*Specialist Kontrolli Tatimor, Biznesi*”, kategoria e pagës IV-3, njësia përgjegjëse 2 (dy) prej tyre i trajtohen si pjesë e shërbimit civil, kurse 1 (një) pozicion nuk e konsideron si pjesë e shërbimit civil. Gjithashtu ky sektor ka **19** pozicione me emërtesën “*Specialist Inspektor Tatimor*”, kategoria e pagës IV-3, ku 9 (nëntë) prej tyre trajtohen si pozicione të shërbimit civil dhe 10 (dhjetë) të tjerë nuk konsiderohen si pjesë e shërbimit civil.
- Sektori i Shërbimeve Sociale, ka **6** pozicione me emërtesën “*Administrator shoqëror*”, kategoria e pagës IV-2, njësia përgjegjëse 4 (katër) prej tyre i trajton si pjesë e shërbimit civil, kurse 2 (dy) pozicione nuk i konsideron si pjesë e shërbimit.
- Në Zyrën e IT dhe Performancës, pozicioni “*Teknik i Rrjetit Kompjuterik*”, kategoria e pagës IV-3, trajtohet si pjesë e shërbimit civil, ndërsa pozicioni “*Performacë /Statistikë, Teknik i Rrjetit Kompjuterik*”, kategoria e pagës IV-4, nuk trajtohet si pjesë e shërbimit civil.

Së dyti, Inspektorati Vendor i Mbrojtjes së Territorit dhe Mjedisit, është i përbërë nga **3** pozicione pune: një pozicion me emërtesën “*Kryeinspektor Ndërtimor*”, dhe dy pozicione me emërtesën “*Inspektor Ndërtimor*”. Këtë njësi strukturore njësia përgjegjëse e konsideron si pjesë e shërbimit civil. Ndërkohë, Inspektorati i Mbrojtjes së Territorit (IMT) në njësitë vendore përkatëse nuk është pjesë e shërbimit civil. (Ligji nr. 9789, dt. 16.7.2007, “Për inspektimin dhe mbrojtjen e territorit nga ndërtimet e kundraligjshme”, i ndryshuar).

Së treti, Njësia strukturore me emërtesë “*Qendra Komunitare*”, ka 7 pozicione pune përkatësisht me emërtesat: “*Koordinator qendre-fizioterapsitë*”, “*Punonjës Social*”(2 pozicione); “*Psikolog*”, “*Edukatore*” (2 pozicione) dhe “*Logopediste*”. Në këtë rast, megjithëse emërtesat e pozicioneve të punës nuk janë emërtesa të shërbimit civil, njësia përgjegjëse i konsideron si pozicione të shërbimit civil.

Së fundi, në rastet e ndryshimit të strukturës së institucionit, sistemimi i punonjësve në strukturën e re evidentohet në aktin e kryetarit të bashkisë për miratimin e strukturës, kategoritë dhe klasat e pagave për çdo pozicion. Për nëpunësit që iu ka ndryshuar pozicioni i punës njësia përgjegjëse nuk ka nxjerrë akte emërimi individuale për arsye se nuk janë zbatuar procedurat ligjore të ristrukturimit të parashikuara nga ligji për nëpunësin civil.

Referuar problematikave të konstatuara në veprimtarinë e njësisë përgjegjëse përsa i përket zbatimit të legjislacionit të shërbimit civil, shihet e dosmosdoshme thellimi i njohurive të punonjësve të Sektorit Juridik dhe Burimeve Njerëzore, në këtë aspekt, për këtë qëllim duhet të ndiqen trajnimet e zhvilluara nga ASPA, në këtë fushë. Trajtime duhet të parashikohen edhe për punonjësit e emëruar në pozicionet “*Përgjegjës sektori*” dhe “*Drejtor drejtorie*” të cilët kanë një sërë detyrash për të cilat janë përgjegjës gjatë administrimit të shërbimit civil.

➤ ***Të dhëna në lidhje me punonjësit e punësuar në pozicione të shërbimit civil:***

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar në dosjen e personelit të krijuar për çdo nëpunës civil, konstatohet se, në institucionin Bashkia Maliq, në momentin e mbikëqyrjes janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil **106** punonjës, mosha mesatare e nëpunësve është **37** vjeç, ku, **64** punonjës ose **60 %** e tyre janë gra, mosha mesatare **35** vjeç; **42** punonjës ose **40 %** e tyre janë burra, mosha mesatare **39** vjeç.

Për sa i përket arsimit, konstatohet se **101 nëpunës**, kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore publike; **3 nëpunës**, kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore jo publike; **2 nëpunës**, kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore jashtë vendit.

Konstatim:

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar në dosjet e personelit rezlton se:

- Nuk është plotësuar Fleta e inventarit të dosjes së të punësuarit dhe Fleta prezantuese e dosjes së të punësuarit që janë pjesë e 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”, lidhja 2.

- Në dosjen individuale të nëpunësit, nuk janë administruar të gjitha aktet e emërimit, që pasqyrojnë në mënyrë kronologjike lëvizjet e nëpunësit nga momenti i fillimit të marrëdhënieve juridike të punës dhe atyre financiare e në vijim, (*aktet që pasqyrojnë ndryshim të pozicionit të punës, strukturim të pozicionit të punës, ndryshim të kategorisë së pozicionit të punës etj, ndryshime që lidhen me pozicionin e punës*).
- Për nëpunësit e emëruar rishtazi në pozicione të shërbimit civil, njësia e burimeve njerëzore e institucionit nuk ka dorëzuar pranë Departamentit të Administratës Publike “*Formularët e Vetëdeklarimit*” për zbatimin e ligjit nr. 138/2015, “Për garantimin e integritetit të personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 17/2016, të Kuvendit të Shqipërisë, “Për përcaktimin e rregullave të detajuara mbi zbatimin e ndalimeve të parashikuara në ligjin nr. 138/2015, “Për garantimin e integritetit të personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike”. Këta formularë dërgohen vijimësisht pranë DAP, për çdo pranim të ri në shërbimin civil, apo ngritje në detyrë.
- Dosjet e personelit janë të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Sektori Juridik dhe Burimeve Njerëzore. Nga ana tjetër, duhet të vijojë puna për plotësimin dhe sistemimin e dosjeve të personelit të nëpunësve civilë në përputhje me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe kërkesave të vendimit nr. 833, datë 28.10.2020, të Këshillit të Ministrave, “Për rregullat e hollësishme për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.
- Për nëpunësen Klea Dautllari, emëruar me vendimin nr. 6, datë 13.6.2025, në pozicionin “*Specialist Audit*”, të administrohet certifikata si “*Auditues i brendshëm*” brenda afateve të vendosura nga pika 2/ç, e nenit 11, të ligjit nr. 114/2015, i ndryshuar “Për auditimin e brendshëm në sektorin publik”, ku parashikohet se:
“Pëveç kushteve të përgjithshme, të parashikuara nga legjislacioni në fuqi për punonjësit që punësohen në njësinë e auditimit të brendshëm, kërkohet plotësimi i kushteve të posaçme si më poshtë:
ç) “nëpunësi civil ose punonjësi, që punësohet në njësitë e auditimit të brendshëm dhe që nuk zotëron certifikatën si “*Auditues i brendshëm*”, gjatë 3 viteve të para punon nën mbikëqyrjen e drejtuesit të njësisë së Auditimit të Brendshëm ose të një audituesi të brendshëm të certifikuar dhe me eksperiencë. Brenda kësaj periudhe ky punonjës i nështrohet detyrimisht procedurës së certifikimit si “*Auditues i brendshëm në sektorin publik*”. Në rast se brenda këtij afati nëpunësi civil ose punonjësi nuk certifikohet si “*Auditues i brendshëm në sektorin publik*”, i ndërpriten marrëdhëniet e punës, të cilat konsiderohen se janë ndërprerë për shkak të këtij ligji”.

*
* *

Këto ishin rrethanat e konstatuara gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin Bashkia Maliq, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësia e burimeve njerëzore e institucionit dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e organizimit të procedurave për plotësimin e pozicioneve të lira në shërbimin civil nëpërmjet pranimi në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë për punonjësit e punësuar në institucion në momentin e mbikëqyrjes.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas pikave të këtij projektraporti, janë materializuar në *“Procesverbal këqyrjeje për administrimin e akteve që dokumentojnë zhvillimin e procedurave për plotësimin e vendeve të lira të shërbimit civil, nëpërmjet pranimi në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, në institucionin Bashkia Maliq, për periudhën e mbikëqyrjes janar 2024 - qershor 2025”* dhe tabelat:

Tabela nr. 1: *“Situata në lidhje me pozicionet e punës të cilat Njësia Përgjegjëse e Bashkisë Maliq (Drejtoria Juridike, Burimeve Njerëzore dhe Prokurimeve Publike) i konsideron si pozicione të shërbimit civil”.*

Tabela nr. 2: *“Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në momentin e mbikëqyrjes, në institucionin Bashkia Maliq”.*

Këto tabela i bashkëlidhen raportit, si pjesë e tij.

KOMISIONERI

Pranvera Strakosha