



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL
DREJTORIA E PËRGJITHSHËM E INSPEKTIMIT DHE MBIKËQYRJES**

Nr. 642/3 Prot

Tiranë, më 13.10. 2025

V E N D I M

Nr. 38, datë 13.10. 2025

**MBI PËRFUNDIMIN E PROCESIT TË INSPEKTIMIT TË THELLUAR, NË
LIDHJE ME ZBATIMIN E LEGJISLACIONIT TË SHËRBIMIT CIVIL PËR
HARTIMIN DHE MIRATIMIN E FORMULARIT TË PËRSHKRIMIT TË PUNËS,
NË POZICIONET QË PËRFSHIHEN NË SHËRBIMIN CIVIL NË
INSTITUCIONIN E BASHKISË LUSHNJE DHE PARALAJMËRIMIN E
INSTITUCIONIT PËR RREGULLIMIN E LIGJSHMËRISË**

Në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në pikën 1, të nenit 11, nenet 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, të ligjit nr. 44/2015, "Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë", si dhe Rregullores "Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit", miratuar me Vendimin nr. 17, datë 11.03.2015, të Komisionerit, të ndryshuar, pas shqyrtimit të relacionit të Drejtorisë së Përgjithshme të Inspektimit dhe Mbikëqyrjes, në përfundim të procesit të inspektimit të nisur me Urdhrin nr. 59 (642 prot.) datë 26.6.2025, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil,

VËREJ SE:

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11, pika 1 dhe nenin 14, të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", si dhe neneve 2 dhe 14, germa a), neneve 16 dhe 19, pika 1 dhe 21 të Rregullores "Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit", të miratuar me Vendimin nr.17, datë 11.03.2015, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, e ndryshuar, si dhe Urdhrit nr. 59 (642 prot.) datë 26.6.2025 "Për kryerjen e inspektimit të thelluar, në lidhje me zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil, për hartimin dhe miratimin e formularit të përshkrimit të punës, në pozicionet që përfshihen në shërbimin civil, në institucionin e Bashkisë Lushnje", ka filluar kryesisht verifikimin e zbatimit të ligjit në administrimin e shërbimit civil, në

lidhje me procedurën e hartimit dhe miratimit të akteve të përshkrimit të punës, për pozicionet e shërbimit civil, në Bashkinë Lushnje.

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.

Në vendimin nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar, pika 2, e Kreut I, “*Dispozita të Përgjithshme*”, parashikohet se ky vendim është i zbatueshëm për të gjitha institucionet pjesë të shërbimit civil, ku përfshihen: institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura kushtetuese apo të krijuara me ligj të posaçëm, si dhe **njësitë e qeverisjes vendore**.

Mënyra e funksionimit të njësive të vetëqeverisjes vendore, kompetencat, të drejtat dhe detyrat e tyre e të organeve përkatëse, janë të rregulluara me ligjin nr. 139/2015, “*Për vetëqeverisjen vendore*”. Sipas këtij ligji, njësitë e vetëqeverisjes vendore, janë bashkitë dhe qarqet, të cilat realizojnë vetëqeverisjen vendore në Republikën e Shqipërisë.

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

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

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

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

Ndërsa në nenin 64 të këtij akti ligjor, ku parashikohen detyrat dhe kompetencat e kryetarit të bashkisë, në shkronjën “*j*”, përcaktohet se, **kryetari i bashkisë**, miraton strukturën, organikën e kategoritë/klasat e pagave për çdo pozicion të shërbimit civil dhe rregulloret

bazë të administratës së bashkisë dhe të njërive e institucioneve në varësi të bashkisë, në përputhje me legjislacionin në fuqi.

Aktualisht, në momentin e realizimit të inspektimit të thelluar, institucioni është i organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës të miratuar me Urdhrin nr. 314, (nr.10071 Prot.,) datë 11.12.2024, të Kryetarit të Bashkisë Lushnje “Për miratimin e strukturës/organikës dhe kategoritë e pagave të Bashkisë Lushnje dhe ndërmarrjeve vatëse për vitin 2025”, ku përfshihen: numri i përgjithshëm i punonjësve për administratën e Bashkisë Lushnje, Njësitë Administrative pjesë përbërëse të saj, si dhe institucionet në varësi të kësaj bashkie.

Procesi i inspektimit të thelluar, ka filluar me paraqitjen në subjekt, të grupit të punës, të ngarkuar nga Komisioneri për kryerjen e inspektimit, me përbërje Arbana Basha, me detyrë Drejtor i Përgjithshëm i Inspektimit dhe Mbikëqyrjes, Alda Xhaxhiu, Franceska Doksani dhe Antea Kabali, me detyrë Inspektor pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Mbikëqyrjes dhe Inspektimit, dokumentuar në procesverbalin e datës 30.7.2025 “Procesverbal për fillimin e procesit të inspektimit”, të nënshkruar nga grupi i punës dhe përfaqësuesja e njësisë së burimeve njerëzore të institucionit.

Administrimi i të dhënave dhe grumbullimi i dokumentacionit në subjekt u realizua sipas objektit të inspektimit, njoftuar institucionit me shkresën nr. 642/1 prot., datë 26.6.2025 “Njoftim për fillimin e inspektimit të thelluar, në lidhje me zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil, gjatë procesit të ndjekur për hartimin dhe miratimin e formularit të përshkrimit të punës, në pozicionet që përfshihen në shërbimin civil, në institucionin e Bashkisë Lushnje”.

Grupi i punës, me anë të procesverbalit të datës 30.7.2025 “Procesverbal për administrimin e akteve kryesore si dhe dosjeve të personelit”, administroi pranë institucionit aktet administrative, të paraqitura si më poshtë:

- Strukturën dhe organikën aktuale të institucionit të Bashkisë Lushnje, miratuar me Urdhrin nr. 314, (nr.10071 Prot.,) datë 11.12.2024, të Kryetarit të Bashkisë Lushnje, “Për miratimin e strukturës/organikës dhe kategoritë e pagave të Bashkisë Lushnje dhe ndërmarrjeve vatëse për vitin 2025”;
- Rregulloren e Brendshme miratuar me Vendimin nr. 36/1 (nr. 2497 prot.), datë 6.4.2021, të Kryetarit të Bashkisë Lushnje “Mbi një ndryshim në Urdhrin nr. 196, datë 12.12.2018, “Mbi miratimin e Rregullores së Brendshme për organizimin dhe funksionimin e Bashkisë Lushnje”;
- Listëprezencën dhe listëpagesat për muajin Qershor 2025;

- Dosjet e personelit të punonjësve të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në institucionin e Bashkisë Lushnje, (të dhëna të pasqyruara në aneksin 1 dhe 2, pjesë e materialit);
- Formularët e përshkrimeve të punës për të gjitha pozicionet pjesë e shërbimit civil;
- Aktet administrative të cilat materizojnë procedurën e ndjekur për hartimin, miratimin apo ndryshimin/plotësimin e përshkrimeve të punës, pas miratimit të strukturës së re.
- Akte të tjera të administruara, të nevojshme për realizimin e procesit të inspektimit.

I. Metodologjia e përdorur për sistemimin dhe analizën e informacionit të mbledhur, në përputhje me objektin e inspektimit.

Grupi i punës ka zgjedhur si metodë pune verifikimin në vend të të gjitha akteve administrative të përmendura më sipër, si dhe të çdo dokumenti tjetër të domosdoshëm për realizimin e objektit të inspektimit. Ky dokumentacion administrohet në arkivin e institucionit, si dhe në Drejtorinë e Përgjithshme të Legjislacionit dhe Burimeve Njerëzore.

Në zbatim të urdhrit të inspektimit, fillimisht u realizua një takim me znj. Erisa Oalliu, me detyrë “Drejtor i Burimeve Njerëzore”, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe znj. Alda Goga, me detyrë “Specialiste për Burimet Njerëzore, Rekrutim dhe Procedura” në Sektorin e Burimeve Njerëzore, pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, gjatë të cilit u diskutua për objektin e inspektimit, hapat që do të ndiqen nga inspektorët për realizimin e këtij objekti, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej t’i vihej në dispozicion grupit të punës, sipas urdhrit të inspektimit të dërguar pranë institucionit me shkresën nr.642/1 prot., datë 26.6.2025, “Njoftim për fillimin e inspektimit të thelluar, në lidhje me zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil, gjatë procesit të ndjekur për hartimin dhe miratimin e formularit të përshkrimit të punës, në pozicionet që përfshihen në shërbimin civil, në institucionin e Bashkisë Lushnje”, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

I gjithë materiali që përmbanin këto akte, u grupua dhe u sistemua në mënyrë analitike, e mbi këtë bazë u nxorrën edhe konkluzionet përmbledhëse për objektin e verifikimit, duke parashtuar rrethanat konkrete, e duke analizuar procedurat përkatëse si dhe duke përcaktuar mënyrën si duhej trajtuar procesi, shoqëruar edhe me masat për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë.

II. Situata e administrimit të burimeve njerëzore në momentin e inspektimit.

Ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij i ngarkon nëpunësit e punësuar në kategoritë drejtuese të shërbimit civil shef/përgjegjës sektori, drejtor drejtorie, drejtor drejtorie të përgjithshme/ sekretar i përgjithshëm dhe titullarin e institucionit me detyra specifike në administrimin e shërbimit civil, sipas instituteve të ligjit, ndër të cilët edhe për aspektet e institutit të hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës.

Në momentin e mbikëqyrjes, institucioni i Bashkisë Lushnjë funksionon mbi bazën e strukturës organizative të miratuar me Urdhrin nr. 314, (nr.10071 Prot.) datë 11.12.2024, të Kryetarit të Bashkisë Lushnje, “Për miratimin e strukturës/organikës dhe kategoritë e pagave të Bashkisë Lushnje dhe ndërmarrjeve vatëse për vitin 2025”.

Nga analiza e strukturës dhe organikës që është në fuqi në momentin e mbikëqyrjes, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur ka gjithsej **296 pozicione pune** të miratuara.

Ndarja e pozicioneve të punës, bazuar në funksionet që ato kryejnë paraqitet si më poshtë:

- **154** pozicione pune janë të natyrës **politike dhe administrative**, për të cilët nuk zbatohet ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- **142** pozicione pune janë **pjesë e shërbimit civil**.

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve të shërbimit civil, sipas përcaktimeve 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 Lushnje, paraqiten në këtë raport:

- **5** pozicione pune në shërbimin civil, i përkasin kategorisë së **nivelit të lartë drejtues**, ose rreth **4%** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, ku përfshihen: 1 pozicion “Sekretar i Përgjithshëm”, kategoria e pagës I-4; 4 pozicione “Drejtor i Përgjithshëm”, kategoria e pagës I-5;

Këta zyrtarë paraqiten në rolin e Zyrtarit kundërfirmues ose Zyrtarit autorizues në procesin e vlerësimit të punës për nëpunësit civilë, epror direkt për pozicionet “Drejtor Drejtorie”.

- **9** pozicione pune në shërbimin civil, i përkasin kategorisë së **nivelit të mesëm drejtues**, ose rreth **6%** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, ku përfshihen pozicionet e punës “Drejtor Drejtorie”, me kategori page II-2;

Këta zyrtarë në procesin e vlerësimit të punës paraqiten në rolin e Zyrtarit raportues, Zyrtarit kundërfirmues ose Zyrtarit autorizues (epror direkt për pozicionet përgjegjës dhe specialist, në varësi të tyre).

- **17** pozicione pune në shërbimin civil, i përkasin kategorisë së **nivelit të ulët drejtues**, ose rreth **12%** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, ku bëjnë pjesë pozicionet me emërtesë “Përgjegjës/Përgjegjës Sektori”, me kategori e page III-2/III-3, të cilët paraqiten në rolin e Zyrtarit raportues, në procesin e vlerësimit të punës.

- 111 pozicione pune në shërbimin civil, i përkasin **kategorisë ekzekutive**, ose rreth 78% e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, ku përfshihen pozicionet me emërtesë “*Specialist*”, me kategori page IV-1/IV-3;

Në momentin e kryerjes së inspektimit në institucion rezultojnë të plotësuara 130 pozicione të shërbimit civil, ndërsa 12 pozicione janë të lira.

Nga verifikimi i dokumenteve të administruara në dosjen e personelit të krijuar për çdo nëpunës si dhe nga materialet e vëna në dispozicion nga njësia e burimeve njerëzore, e cila administron çdo të dhënë në lidhje me aspektet e zhvillimit/menaxhimit të proceseve të burimeve njerëzore, ndarja për **142** pozicione të shërbimit civil, paraqitet si më poshtë:

- ✓ 1 pozicion i kategorisë së lartë drejtuese (*pozicioni Sekretar i Përgjithshëm*), është vend i lirë;
- ✓ 2 pozicione të kategorisë së lartë drejtuese (*pozicioni Drejtor i Përgjithshëm*), janë vende të lira;
- ✓ 2 pozicione të kategorisë së lartë drejtuese (*pozicioni Drejtor i Përgjithshëm*), janë plotësuar me ngritje në detyrë, në 1 rast me nëpunës civilë të një kategorie paraardhëse, dhe në 1 rast me vendim të titullarit të institucionit, por kjo procedurë ka qenë e hapur edhe për kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil;
- ✓ 7 pozicione të shërbimit civil, të kategorisë së ulët apo të mesme drejtuese, janë vende të lira (2 pozicione punë “Drejtor” dhe 5 pozicione pune “Përgjegjës”);
- ✓ 1 pozicion i shërbimit civil, i kategorisë së mesme drejtuese, është plotësuar nga nëpunës ekzistues, të cilët data 26.2.2014, që është edhe momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, i ka gjetur në pozicione pune pjesë e shërbimit civil dhe vijon aktualisht (*Drejtor Drejtorie*);
- ✓ 18 pozicione të shërbimit civil, të kategorisë së ulët apo të mesme drejtuese, janë plotësuar me ngritje në detyrë për nëpunësit civilë të një kategorie paraardhëse, në disa raste me vendim të titullarit të institucionit, kjo procedurë ka qenë e hapur edhe për kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil;
- ✓ në 107 pozicione të shërbimit civil, punonjësit janë të emëruar nëpërmjet procedurës së pranimit në shërbimin civil dhe lëvizjes paralele, aplikuar për nëpunësit civil të kategorisë ekzekutive;
- ✓ 1 pozicion i shërbimit civil i kategorisë ekzekutive, është plotësuar në kundërshtim me ligjin me akt të thjeshtë emërimi, duke mos zhvilluar procedurat e konkurrimit;
- ✓ 3 pozicione të shërbimit civil të kategorisë ekzekutive, janë të lira, (“*Specialist*”).

Në mënyrë të detajuar, të dhënat e mësipërme janë të pasqyruara në *Aneksin nr. 2 - "Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar dhe aktualisht (data 26.02.2014 - Korrik 2025)", i cili është pjesë përbërës i këtij materiali.*

Grupi i inspektimit ka administruar strukturën e institucionit, ku materializohet ndarja dhe kategorizimi i pozicioneve të punës në shërbimin civil dhe pasi e analizoi atë me hollësi në raport me zbatimin e kërkesave të ligjit për nëpunësin civil, **konstatoi** se ka nevojë për ndërhyrje për të rregulluar ligjshmërinë në drejtimet që do të evidentohen në vijim.

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

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

Në këto rrethana, sa i takon *fazës së parë* të procesit, e cila ka lidhje me zbatimin e standardeve numerike në ndërtimin e njërive organizative të strukturës, është konstatuar, se Bashkia Lushnje, aktualisht e ka miratuar strukturën e institucionit, me Urdhrin nr. 314, (nr.10071 Prot.) datë 11.12.2024, të Kryetarit të Bashkisë Lushnje, *"Për miratimin e strukturës/organizatës dhe kategoritë e pagave të Bashkisë Lushnje dhe ndërmarrjeve vatëse për vitin 2025", duke respektuar rekomandimet e Komisionerit, çështje këto që janë trajtuar me hollësi gjatë procesit paraprak të bashkëpunimit, për vlerësimin e projekt strukturës që është dërguar më parë pranë Komisionerit (bashkia Lushnjë ka qenë gjithmënë e gatshme dhe ka patur një nivel të lartë bashkëpunimi me grupin e punës të ngarkuar nga Komisionerit).*

Ndërkohë, duke analizuar strukturën aktuale, të administruar me rastin e inspektimit, konstatojmë se ajo nuk paraqitet drejt nga pikpamja e paraqitjes skematike në tërësi. Evidentohet se struktura është e ndërtuar nga disa shtylla që paraqesin, pozicionin e punës, kategorinë e pagës, numrin e punonjësve, pagën individuale dhe mënyrën e punësimit (NC/KP) ashtu si paraqitet më poshtë, në formë tabelore:

Tabelë nr.1: Paraqitja e organikës së bashkisë Lushnjë dhe Njësive Administrative për vitin 2025

Nr.	Emërtimi i pozicionit	Nr.	Klasa	NC/Kod pune	Grupi i diplomës	Vjet	Paga
I	Kryetar	1		I zgjedhur		
	Zv/ Kryetar	2		I emëruar		
II	Kabineti.....						
III	Sekretar i Përgjithshëm	1	I-5	N/C		
V	Sektori i Auditimit të Brendshëm						
	Përgjegjës Sektori, Niveli A	1	III-2	N/C		
	Specialist audit i brendshëm	2	IV-3	N/C		
VI	Drejtoria e Përgjithshme.....						
	Drejtor I Përgjithshëm						
1	Drejtoria e Zhvillimit Rural						
	Drejtor drejtorie	1	II-2			
a	Sektori i						
	Përgjegjës		III-2			
	Specialist jurist		IV-3			
						
	E vijon.....						

Situata e organizimit të burimeve njerëzore, e pasqyruar në këtë mënyrë, të pengon që të realizosh një analizë të qartë të pozicioneve të punës në lidhje me pozicionimin e tyre në raport me shërbimin civil, sipas nenit 19 të ligjit për nëpunësin civil.

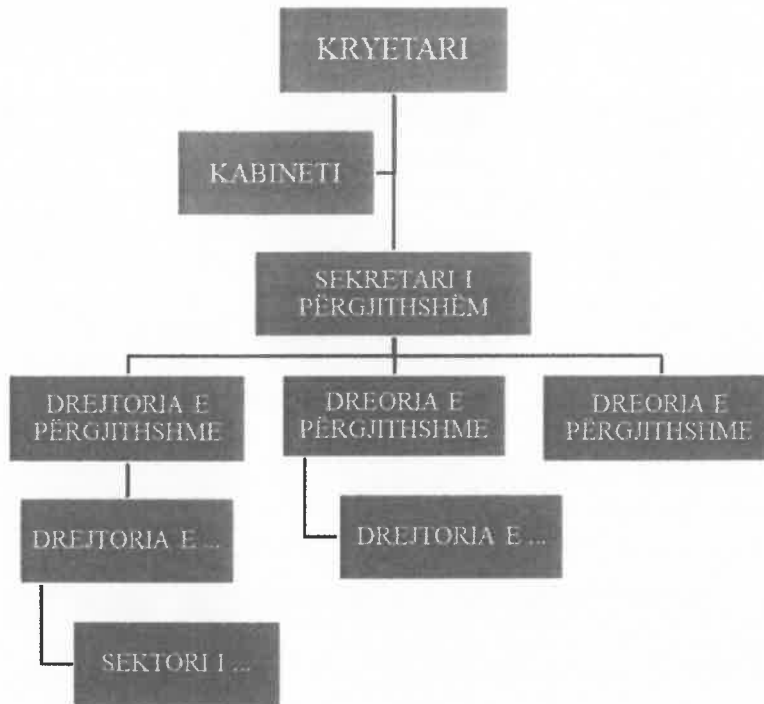
Sqarojmë se, **struktura e institucionit** përmban njësitë funksionale të institucionit dhe hierarkinë e tyre në raport me titullarin e institucionit (*drejtori të përgjithshme, drejtori, sektorë, e njësi të tjera, e shprehur në formën e kutive të lidhura me vijën e hierarkisë*), ndërsa **organika (organograma)** nënkupton shpërndarjen e burimeve njerëzore në këto funksione (*Sekretar i Përgjithshëm, Drejtor i Përgjithshëm, Drejtor Drejtorie, Përgjegjës Sektori, Specialist ose pozicione të barasvlershme me to*), klasat e zbatueshme të pagës për secilën nga kategoritë që parashikohen në vendimin përkatës të Këshillit të Ministrave, si edhe numrin e pozicioneve të punës.

Në organikën e institucionit fillimisht duhet të shënohet njësia organizative e institucionit, e specifikuar edhe me funksionin e saj e më tej, **a) emërtesa e pozicionit** të punës, sipas nenit 19, të ligjit për nëpunësin civil, e konkretisht: Sekretar i Përgjithshëm; Drejtor i Përgjithshëm; Drejtor; Përgjegjës Sektorit; Specialist dhe më pas, të përcaktohet **b)**

kategoria e pagës sipas parashikimit të vendimit nr. 328, datë 31.05.2023, të Këshillit të Ministrave, që rregullon pagat në këto institucione, si edhe c) **numri i pozicioneve të punës**.

Në vijim po paraqesim një model të paraqitjes së strukturës organizative të institucionit, dhe organikës (organigramës), sipas asaj ç`ka u analizua më sipër.

1. Modeli i strukturës së institucionit:



2. Modeli i organikës (organogramës) së institucionit:

**ORGANIKA E BASHKISË, INSTITUCIONEVE NË VARËSI TË SAJ
DHE NJËSIVE ADMINISTRATIVE**

POZICIONI	KATEGORIA	NUMRI
I. Kryetari i BASHKISË		1
II. Kabineti i kryetarit		(Numri i përgjithshëm i pozicioneve të funksionarëve politikë)
Zv/ kryetar		1

Nënkryetar		1
E vijon..		1
		2
III. Sekretar i Përgjithshëm	I-b	1
IV. Drejtoria e Planifikimit dhe Kontrollit të Zhvillimit të Territorit		(Numri i përgjithshëm i pozicioneve të njësisë drejtori)
Drejtor	II-b	1
Sektori i Planifikimit, Koordinimit, Projekteve Strategjike të Territorit dhe Infrastrukturës Publike		(Numri i përgjithshëm i pozicioneve të njësisë sektor)
Përgjegjës Sektori	III-a/1 ose III-b	
Specialist	IV-a ose IV-b	
Specialist	IV-a ose IV-b	
E vijon.....		

Pasi të përfundojnë këto procese të analizuar më sipër, atëherë hartohet ***struktura analitike e institucionit***, në të cilën identifikohen nëpunësit civilë sipas gjeneraliteteve të tyre, pozicioni ku ata kryejnë detyrën si edhe paga përkatëse dhe që shërben më tej për të përgatitur listëprezencën dhe listëpagesën e institucionit.

Sa i takon *fazës së dytë*, që konsiston në përgatitjen e përshkrimeve të punës në përputhje me detyrat konkrete të pozicionit, me qëllim eliminimin e mbivendosjes së funksioneve, Komisioneri, ka udhëzuar që fillimisht të vlerësohen pozicionet e punës në raport me shërbimin civil, duke vepruar në këtë mënyrë:

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

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

Për të mundësuar realizimin e këtij procesi, është kërkuar nga Njësia përgjegjëse që të veprojë duke u bazuar në vendimin nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar. Procesi duhet të organizohet sipas këtij rendi pune:

- a) Së pari, duhet të ngrihet Komiteti i Vlerësimit, i cili në rastin e institucioneve të vetëqeverisjes vendore, krijohet nga Sekretari i Përgjithshëm i institucionit ose pozicioni i barasvlerëshëm me të, i cili do të përbëhet nga tre anëtarë: njëri nga anëtarët është i ngarkuari me detyrën e analistit të punës, ose ndonjë funksion tjetër të menaxhimit të burimeve njerëzore, kurse dy anëtarët e tjerë janë nëpunës civilë me përvojë në institucion.
- b) Pas kësaj, Komiteti i Vlerësimit duhet të bëjë identifikimin e pozicionit/pozicioneve të punës që do të vlerësohen/rivlerësohen. Më tej, procesi do të vijojë me vlerësimin dhe klasifikimin e tyre duke u mbështetur në përshkrimet e punës të cilët administrohen nga njësia e burimeve njerëzore dhe në metodologjinë e përcaktuar në lidhjen nr. 5, të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar.

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

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

Ndërkohë, **konstatohet** se nga ana e institucionit subjekt inspektimi, është vepruar në drejtim të ngritjes së organeve të rivlerësimit dhe njoftimit të subjekteve të ngarkuara prej ligjit me hartimin dhe rishikimin e përshkrimeve të punës, pasi me aktin nr. 290/1 (8876/1 prot.), datë 30.10.2024, është ngritur Komiteti i Vlerësimit dhe me aktin nr. 9042 prot., datë 04.11.2024, janë njoftuar subjektet përkatëse, duke kërkuar realizimin e klasifikimit të pozicioneve dhe përshtetimin e punës për çdo pozicion pjesë të shërbimit civil.

Po kështu, u konstatua edhe finalizimi i procesit nëpërmjet aktit nr. 9917 prot., datë 05.12.2024, *“Listë përmbledhëse ku pasqyrohen pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, të klasifikuara në kategoritë e shërbimit civil dhe klasën përkatëse”*, të KVP, i ngritur në bashkinë Lushnjë, akt i cili është administruar nga grupi i punës.

Në këtë moment duhet të **evidentojmë** punën e mirë të njësisë përgjegjëse të bashkisë Lushnjë në këtë proces si dhe nivelin e lartë të bashkëpunimit, e po ashtu përpjekjet e vazhdueshme për zbatimin në kohë të rekomandimeve të Komisionerit, që në nisje të këtij procesi e në vijim.

Grupi i inspektimit ka kryer një analizë të listës së pozicioneve që ka hartuar Komisioni i Vlerësimit të Pozicioneve, i ngritur pranë Bashkisë Lushnje, në raport me parashikimet e lidhjes 3 dhe 3/1, të aktit nënligjor në fjalë, për pozicionet e nivelit ekzekutiv, të administrimit të posaçëm, pasi ky është edhe grupimi më specifik, që ka nevojë për një analizë më të thelluar. Ky vlerësim mund të përdoret nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore për të grupuar pozicionet e punës, për efekt të zhvillimit të konkurimit në grup.

Për këtë arsye, ky vlerësim do të jetë si aneks që i bashkëlidhet këtij vendimi paralajmërues: **Aneksi nr.1** – *“Vlerësimi i listës së pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil në Bashkinë Lushnje (pozicione të administrimit të posaçëm), hartuar nga Komisioni i Vlerësimit të Pozicioneve sipas aktit administrativ nr. 9917 prot., datë 05.12.2024, të KVP”*.

Në vijim të analizës së procesit të hartimit dhe miratimit të përshkrimit të punës në subjektin e inspektuar, evidentojmë se baza ligjore për përshkrimin e përgjithshëm të punës, si dhe kërkesat për pranimin në çdo kategori dhe klasë, përcaktohen në lidhjen 2, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar.

Në këtë moment, duhet të evidentojmë faktin se, megjithëse Këshilli i Ministrave dhe DAP, vlerëson qartësisht procedurën e kategorizimit të pozicioneve të shërbimit civil në nivelin e lartë drejtues, të mesëm dhe të ulët drejtues, bazuar në pikën 6 dhe 7 të aktit nënligjor të sipërpërmendur, e konkretisht në këtë mënyrë:

- “Këshilli i Ministrave, me propozimin e ministrit përgjegjës për administratën publike, përcakton pozicionet e barasvlefshme për secilën nga klasat e nivelit të lartë drejtues, të mesëm drejtues dhe të ulët drejtues”.
- “Vlerësimi i pozicioneve për rastet e parashikuara në pikën 6, të nënndarjes II, të këtij vendimi, bëhet nga Departamenti i Administratës Publike, pas marrjes së kërkesës nga ministri/institucioni i pavarur. Departamenti i Administratës Publike ia përcjell vlerësimin ministrit përgjegjës për administratën publike për propozimin e mëtejshëm në Këshillin e Ministrave”;

përsëri, bazuar në analizën e formularëve të këtij grupi pozicioneesh në subjektin e inspektimit, u konstatuan aspekte jo të qarta në drejtim të plotësimit të rubrikës “*kërkesa të veçanta*”. Kjo për faktin se në asnjë rast **nuk është specifikuar** fusha e edukimit arsimor që duhet të përmbushet për pozicionin, raste të cilat do të trajtohen në vijim.

Për sa i përket pozicioneve të shërbimit civil të kategorisë ekzekutive, referuar pikës 8, të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013 “*Statusi i Nëpunësit Civil*”, i ndryshuar, si dhe në zbatim të pikës 9, të aktit nënligjor të përmendur më sipër, ato klasifikohen sipas natyrës së pozicionit në:

- a) grupet e pozicioneve të administrimit të posaçëm dhe
- b) grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm.

Sipas pikës 10 të këtij akti nënligjor, grupimi i administrimit të posaçëm përkufizohet: “*Secili grup i administrimit të posaçëm përfshin pozicionet e ngjashme, në një apo më shumë institucione të shërbimit civil, që kanë të bëjnë me ushtrimin e përgjegjësive specifike, kryerja me sukses e të cilave kërkon njohuri dhe aftësi të posaçme, të cilat burojnë dhe lidhen domosdoshmërisht me zotërimin e një apo disa profesioneve të ngjashme*”.

Ndërkohë, në pikën 11, përkufizohet grupimi i administrimit të përgjithshëm: “*Grupi i pozicioneve të administrimit të përgjithshëm, përfshin të gjitha pozicionet që nuk janë pjesë e një grupi të administrimit të posaçëm dhe që kanë të bëjnë me ushtrimin e përgjegjësive të përgjithshme administrative, kryerja me sukses e të cilave kërkon njohuri dhe aftësi të përgjithshme administrative, të cilat nuk burojnë apo lidhen domosdoshmërisht me një ose disa profesione të caktuara*”.

Nga analiza e listës së vlerësimit të pozicioneve të punës, konstatohet se janë evidentuar saktë pozicionet e punës, por nga ana tjetër rezulton se edhe në këtë kategori të nëpunësisë civile, **nuk është përcaktuar kriteri i edukimit arsimor** që duhet të përmbushet për pozicionin si edhe **nuk është realizuar ndarja** sipas grupeve të administrimit: të përgjithshëm dhe të posaçëm.

Vlen të theksohet se rëndësia e ndarjes së saktë të grupit të pozicioneve ndikon direkt në procedurën e konkurimit për pranimin në shërbimin civil për kategorinë ekzekutive, e cila sipas pikës 2, të nenit 22, të ligjit për nëpunësin civil, parashikohet në këtë mënyrë: “Konkurrimi organizohet në mënyrë periodike nga njësia përgjegjëse për secilin nga grupet e përcaktuara në pikën 8, të nenit 19 të këtij ligji”. Pra, sipas kësaj dispozite, konkurrimi organizohet i ndarë për grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm dhe nga ana tjetër, zhvillohet për çdo grup të pozicioneve të administrimit të posaçëm, që evidentohet bazuar në kërkesat specifike.

III. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij.

Në mbështetje të dokumentacionit të administruar gjatë inspektimit, grupi i punës ka verifikuar procesin e ndjekur nga zyrtarët e ngarkuar me detyra specifike gjatë hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës, duke u ndalur konkretisht në këto dy aspekte:

- Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
- Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.

Konkretisht, ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në nenin 19, pika 1, parashikon se, përshkrimi i punës është dokumenti bazë për klasifikimin e pozicioneve të shërbimit civil sipas kategorive, klasave dhe natyrës së çdo pozicioni pune.

Në zbatim të kësaj dispozite, ka dalë Vendimi nr. 142, datë 12.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, me vendimin nr. 305/2017, ku në kreun I, “Dispozita të përgjithshme”, pika 2, parashikohet se, përcaktimet e këtij vendimi janë të zbatueshme për të gjitha institucionet që janë pjesë e shërbimit civil.

Ky akt nënligjor, në kreun IV, “Procedura dhe formati i përshkrimit të punës”, pika 14, përcakton se:

“Përshkrimet e punës hartohen a) kur krijohen institucione të reja, b) kur ndryshon mënyra e organizimit të institucionit apo c) kur kanë ndodhur ndryshime ose miratime të legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni”.

Pra, legjislacioni i shërbimit civil, nuk lejon që të hartohen përshkrime pune në çdo moment, por vetëm kur institucioni që punëson nëpunës civilë provon se, ndodhet në një nga kushtet e evidentuara më lart.

Në këto raste, subjektet e ngarkuara me përgjegjësinë e hartimit, miratimit e administrimit të përshkrimeve të punës siç janë: analisti i punës, eprori direkt i pozicionit respektiv të punës, njësia përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore dhe Sekretari i

Përgjithshëm, duhet të hartojnë përshkrime pune, për çdo pozicion të shërbimit civil duke respektuar procedurën dhe rregullat e përcaktuara në legjislacionin e shërbimit civil.

Duke vijuar më tej, në pikën 13, të kreut IV, “Procedura dhe formati i përshkrimit të punës”, të VKM nr. 142, datë 12.03.2014, përcaktohet se:

“Përshkrimi i punës është një përmbledhje e misionit, qëllimit të përgjithshëm, detyrave kryesore dhe përgjegjësi kryesore të pozicionit respektiv të punës. Ai shërben për:

- a) të njohur nëpunësin civil me punën që duhet të kryejë;*
- b) vlerësimin dhe klasifikimin e pozicionit të punës;*
- c) vlerësimin e rezultateve në punë;*
- ç) përcaktimin e kërkesave të veçanta për çdo pozicion pune në shërbimin civil”.*

Referuar udhëzimit nr. 01, datë 31.05.2017, të DAP, “Për hartimin dhe përshkrimin e pozicioneve të punës në shërbimin civil”, përshkrimi i punës shërben për ta njohur nëpunësin me punën konkrete që do të kryejë, detyrat dhe përgjegjësitë që do të ketë gjatë ushtrimit të funksionit. Gjithashtu, në bazë të këtyre elementeve do të bëhet vlerësimi i rezultateve në punë, pra si janë përmbushur detyrat nga nëpunësi.

Vlerësimi i rezultateve të nëpunësit do të ishte i pamundur nëse nuk do të përcaktoheshin më parë detyrat dhe objektivat për t’u përmbushur për një afat kohor të përcaktuar.

Në vijim do të trajtohet procesi i hartimit të përshkrimit të punës dhe hapat që duhet të ndiqen nga zyrtarët e ngarkuar me këtë proces.

Procesi i hartimit të përshkrimit të punës paraprihet nga një punë përgatitore nga personi përgjegjës për hartimin e tij, që në rastin konkret **është analisti i punës**, i cili është personi përgjegjës për mbledhjen e informacionit për pozicionin e punës dhe analizimin e këtij informacioni me qëllim përcaktimin e saktë të detyrave, përgjegjësiave e kërkesave të veçanta të pozicionit dhe hartimin e përshkrimit të punës. Në institucionin e Bashkisë Lushnje, në rolin e analistit të punës, paraqitet punonjësi i emëruar në pozicionin “Specialist në Sektorin e Burimeve Njerëzore”, pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore.

Referuar parashikimit të pikës 14 dhe 15, të kreut IV, të VKM-së nr. 142, datë 12.03.2014, e ndryshuar, përshkrimet e punës hartohen nga analisti i punës, në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv. Në rastet kur në institucion mungon analisti i punës, përshkrimi i punës hartohet nga drejtuesi i njësisë organizative përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore, në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës.

Në institucionin e Bashkisë Lushnjë grupi i inspektimit konstatoi se përshkrimet e punës ishin hartuar për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, por nga analiza e detajuar e tyre, u vërejtën disa parregullsi të cilat do t’i trajtojmë në vijim të materialit.

Sa i takon hapave që duhet të ndiqen gjatë procesit të hartimit të përshkrimit të punës, ato paraqiten në vijim me ndihmën e diagramës:

Hapat që duhet të ndiqen në procesin e hartimit të përshkimit të punës:



1. Mbledhja e informacionit lidhur me organizimin e institucionit/njesisë dhe shqyrtimi i pozicionit të punës.

Ky proces ka të bëjë me mbledhjen e informacionit lidhur me misionin e institucionit, vizionin strategjik dhe qëllimin e përgjithshëm të institucionit, materiale rreth analizimit të punës, si detyrat, njohuritë, aftësitë, zotësitë, etj, legjislacionin në rregullon marrëdhënien e punës, problemet tipike që lidhen me punën, me qëllim shqyrtimin e pozicionit të punës.

Në rastin konkret, siç e kemi analizuar më sipër në material, struktura dhe organika në fuqi e institucionit janë miratuar me Urdhrin nr. 314, (nr.10071 Prot.) datë 11.12.2024, të Kryetarit të Bashkisë Lushnje, "Për miratimin e strukturës/organikës dhe kategoritë e pagave të Bashkisë Lushnje dhe ndërmarrjeve vatëse për vitin 2025. Krahasuar me strukturën e mëparshme, konstatohen ndryshime në strukturën aktuale, por që në thelb, qëndrojnë në ndryshime të emërtesave dhe shtim të numrit të punonjësve, në njësitë organizative ekzistuese, të cilat nuk rregullohen nga ligji për nëpunësin civil.

Konstatohet se me Urdhrin nr. 196, datë 12.12.2018 "Mbi miratimin e Rregullores së Brendshme për organizimin dhe funksionimin e Bashkisë Lushnjë", rezulton të jetë miratuar rregullorja e brendshme e institucionit, ku është miratuar misioni dhe fusha e përgjegjësive të institucionit, si dhe detyrat e ngarkuara për seicilën drejtori, pjesë përbërëse e strukturës së institucionit. Kjo rregullore, konstatohet se ka pësuar ndryshime, të cilat nuk kanë ndikuar në ndryshimin e përshkrimit të punës (vendimi nr. 36 (2497 prot.) datë 06.04.2021 dhe vendimi nr. 36/1 (2497 prot.) datë 06.04.2021 "Mbi një ndryshim në Urdhrin nr. 196, datë 12.12.2018, "Mbi miratimin e Rregullores së Brendshme për organizimin dhe funksionimin e Bashkisë Lushnjë").

2. Shkrimi i detyrave kryesore dhe përgjegjësive.

Në këtë fazë, pas shqyrtimit të informacionit paraprak, analisti i punës përcakton qëllimin dhe detyrat kryesore të pozicionit, që në këtë rast, detyra është një grup punësh/veprimtarish të nevojshme për të prodhuar rezultate.

Konkretisht, siç e shprehëm edhe më lart në rregulloren e brendshme të institucionit që është vënë në dispozicion të grupit të punës janë të detajuara detyrat konkrete për çdo drejtori, si dhe përgjegjësitë sipas linjës hierarkike të përcaktuara në legjislacionin përkatës.

Po kështu, në zbatim të udhëzimit të Komisionerit, është ngritur edhe Komiteti i Vlerësimit të pozicioneve të punës, nëpërmjet Urdhrit nr. 290/1 (8876/1 prot.), datë 30.10.2024, të Kryetarit, “Për ngritjen e Komitetit të Vlerësimit, në kuadër të vlerësimit dhe klasifikimit të pozicioneve të punës në shërbimin të Bashkisë Lushnje”, me përbërje si më poshtë:

- Bedri Hida me detyrë “Drejtor” - Kryetar;
- Erisa Qalliu, me detyrë “Drejtor” - Anëtar;
- Alda Goga me detyrë “Specialiste” - Anëtar.

Konstatohet se ky mekanizëm, në momentin e inspektimit e ka finalizuar procesin, duke nxjerrë një listë përmbledhëse ku janë pasqyruar **pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil**, të klasifikuara sipas kategorive dhe klasave përkatëse, **detyrat kryesore** për seicilin pozicion përfshirë edhe **kriteret minimale** që duhet të plotësojnë nëpunësit si dhe **përshkrimin analitik** të funksioneve (*akti nr. 9917 prot., datë 05.12.2024, shoqëruar me listën përkatëse, vënë në dispozicion të grupit të punës*). Bëhet fjalën për listën e pozicioneve të punës, që është analizuar në pjesën e parë të këtij materiali.

- Përshkrimin analitik të funksioneve që kryen çdo njësi organizative sipas organizimit të brendshëm hierarkik të institucionit të përcaktuar në strukturën organizative në fuqi siç janë:
 - Sekretari i Përgjithshëm/Drejtori i Përgjithshëm;
 - *Drejtoria e Zhvillimit Rural; Drejtoria e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit; Drejtoria e Shërbimeve Publike, Drejtoria e të Ardhurave Vendore, Drejtoria e Financave dhe Buxhetit, Drejtoria e Shërbimit Social dhe Kujdesit Shëndetësor; Drejtoria e Marrëdhënieve me Publikun, Drejtoria Juridike, Prokurimeve dhe Aseteve; Drejtoria e Burimeve Njerëzore.*
 - Sektorët në përbërje të drejtorive përkatëse.

3. Shkrimi i kërkesave të posaçme.

Në këtë fazë, përcaktohet fusha dhe niveli i studimit të kërkuar për këtë pozicion pune, duke pasur parasysh se, përcaktimi i fushës dhe nivelit të studimit në mënyrë të saktë është mjaft i rëndësishëm si për institucionin, pasi fusha e ekspertizës do t'i shërbejë përmbushjes pikërisht të veprimtarisë së tij në mënyrë të suksesshme, po ashtu edhe për procesin e rekrutimit të nëpunësit në pozicionin respektiv. Për këtë arsye, fusha e studimit duhet të jetë e përcaktuar në mënyrë të saktë **për të nxjerrë në pah kompetencat funksionale** që janë specifike për pozicionin e punës.

Gjithashtu, në këtë moment, analisti i punës në bashkëpunim me eprorin direkt duhet të kujdesen që kompetencat të jenë **të matshme** dhe **të vlerësueshme**.

Për këtë qëllim, zyrtarëve të ngarkuar me këtë proces, ju vjen në ndihmë vendimi nr. 142, datë 12.3.2014, i Këshillit të Ministrave, i ndryshuar, ku në lidhjen nr. 2, pika 2/2, përcaktohen, përshkrim i përgjithshëm i punës dhe kërkesat për praninë në çdo klasë, për nëpunësit e të gjitha niveleve.

Po kështu, në këtë rast, duhet të evidentojmë faktin se akti nënligjor në fjalë, është zhvilluar më tej me ndryshimet nëpërmjet vendimit nr. 305/2017, ku janë evidentuar disa nga pozicionet kyçe të shërbimit civil, në funksionimin e institucionit, për të cilat është standartizuar procesi në drejtim të përshkrimit të përgjithshëm të punës dhe nivelit minimal të kërkesave specifike. Këto pozicione janë:

- Specialistë të financës;
- Specialistë të buxhetit;
- Specialistë të prokurimeve;
- Specialistë të burimeve njerëzore;
- Specialistë arkiv/protokolli;
- Specialistë të marrëdhënieve me publikun;
- Specialistë jurist;
- Specialistë të teknologjisë së informacionit.

Ashtu si edhe e kemi sqaruar më sipër në përshkrimet e punës u **konstatua**, se në rubrikën “*Kërkesat e posaçme*”, përfshihen fusha e studimeve, njohuri dhe aftësi të veçanta të kërkuara për pozicionin e punës.

Në mbështetje të dispozitave ligjore të sipërcituara, si dhe në zbatim të programit, grupi i inspektimit analizoi në mënyrë të detajuar dosjet individuale të punonjësve të emëruar në pozicione të shërbimit civil, në bashki (*duke plotësuar Anexin nr. 3*) dhe konstatoi se të gjithë punonjësit ishin me diploma në përputhje me kategorinë e pagës për pozicionin e punës të cilin ato mbanin, por **nuk mund të verifikohet** përputhshmëria me përshkrimin e punës të vendosur në dosjen individuale, pasi, ashtu si u evidentua edhe më sipër, në formularin e përshkrimit të punës, mungon fusha e studimeve, për të gjitha pozicionet e shërbimit civil.

Në mënyrë të detajuar, rezulton se në rubrikën “*kërkesat e posaçme*” **nuk janë vendosur** të dhëna që kanë lidhje me *kriterin arsimor* apo *kriterin e eksperiencës* së nevojshme për pozicionin e punës, sipas kërkesave të përcaktuara në lidhjen nr. 2, pika 2/2, të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, i ndryshuar dhe për të konkretizuar këtë fakt, sjellim si shembuj:

- Në formularin e përshkrimit të punës për pozicionin “*Drejtor i Marrëdhënieve me Publikun*”, tek kërkesat e posaçme, arsimit, përcaktohet: “Diplomë e Nivelit të Lartë, Master Profesional/Shkencor”, mbi 5 vite eksperiencë pune në Administratën Publike”
- Në formularin e përshkrimit të punës për pozicionin “*Drejtor i Përgjithshëm i Integritit, Politikave Sociale dhe Informimit*”, tek kërkesat e posaçme, arsimit,

përcaktohet: “Diplomë e Nivelit, Master Shkencor”; Kërkohen të paktën 5 vite përvojë pune në këtë profesion

- Në formularin e përshkrimit të punës për pozicionin “Specialist të pritjes dhe Informimit të publikut”, tek kërkesat e posaçme, arsimi, përcaktohet: “Diplomë e Nivelit të Lartë, Master Profesional/Shkencor”, Minimumi 1 vit eksperiencë pune administratën publike”

Analiza e detajuar e plotësimit të kriterëve të posaçme të çdo pozicioni pune pasqyrohet në mënyrë të detajuar në aneksin nr. 2, pjesë shoqëruese e këtij materiali (njëkohësisht, grupit të punës i janë vënë në dispozicion kriteret e mëparshme dhe ato aktuale mbas procesit të rivlerësimit të pozicioneve të sqaruara më sipër).

4. Përshkrimi i punës, elementët përbërës të tij.

Në lidhjen nr. 2, të Vendimit nr.142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, të ndryshuar, jepen përshkrimet e përgjithshme të punës për çdo kategori, evidentohen detyrat kryesore në të cilat duhet të bazohemi në përpunimin e detyrave kryesore në përshkrimet e punës të pozicioneve specifike. Gjatë hartimit të përshkrimit të punës duhet të tregohet kujdes për të respektuar kërkesat e parashikuara në këtë lidhje, por në rast se lind nevoja, mund të specifikohen kërkesat e posaçme duke ju përshtatur pozicionit, në përputhje me detyrat specifikat.

Gjatë hartimit të përshkrimeve të punës, analisti i punës në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv, duhet të kenë parasysh elementët e paraqitur në tabelën nr. 2, për secilën kategori ku bën pjesë nëpunësi.

Sa i përket elementeve të përshkrimit të punës, ato janë përcaktuar në lidhjen 2/2, të VKM-së nr.142, datë 12.03.2014, e ndryshuar, dhe janë pasqyruar në formatin e përshkrimit të punës, i cili gjendet bashkëlidhur këtij akti nënligjor, lidhja nr. 4.

Konstatohet se në formularin e përshkrimit të punës, në aktet e verifikuara në institucion janë pasqyruar këto elementë:

- **Janë evidentuar** të dhënat për pozicionin e punës, të dhënat e pozicionit dhe institucionit, **është specifikuar** linja e raportimit;
- **Është përcaktuar** Misioni i institucionit/njesisë organizative përkatëse, i cili përmban thelbin e qëllimit për të cilin ekziston institucioni/njësia organizative;
- **Është materializuar** Qëllimi i përgjithshëm i pozicionit të punës, nëpërmjet një përmbledhje të shkurtër të detyrës thelbësore funksionale të pozicionit të punës;
- **Janë evidentuar** detyrat kryesore të pozicionit të punës, që përcaktojnë ekzistencën e pozicionit të punës dhe tregojnë veprimtarinë që do të kryejë punonjësi, për të cilën do të vlerësohet;
- **Janë përcaktuar** përgjegjësitë kryesore, që kanë të bëjnë me planifikimin dhe objektivat, menaxhimin, detyrat teknike, përfaqësimin institucional dhe bashkëpunimin;
- **Është evidentuar** mbikëqyrja, lloji i mbikëqyrjes që realizohet për nëpunësin dhe është përcaktuar zyrtari që e realizon;

- Stafi nën varësi, është përcaktuar, referuar strukturës organizative të institucionit/njesisë organizative;
- Në rubrikën "Kushtet e punës", e cila tregon kërkesat e veçanta që mund të kërkojë një pozicion i caktuar, nga analiza e përshkrimit të punës u konstatua se në të gjithë formularët sihte shprehur "Iloji i kontratës", në një kohë kur në këtë pikë të përshkrimit të punës, duhen qartësuar kërkesat e veçanta për shkak të natyrës së veçantë që mund të ketë pozicioni i punës, e si të tillë mund të përmendim si shembull rastin kur punonjësit mund t'i kërkohej të punojnë jashtë orarit zyrtar të punës;
- Në rubrikën: Kërkesat e posaçme, nuk përfshihet fusha e studimeve, njohuri dhe aftësi të veçanta të kërkuara për pozicionin e punës;
- Rezulton se aktet e përshkrimit të punës janë të nënshkruara, nga titullari i institucionit dhe jo nga nëpunësi, eprori direkt dhe Sekretari i Përgjithshëm, ashtu si e kërkojnë rregullimet e posaçme në aktin nënligor në fjalë.

Si referencë për hartimin e një përshkrimi pune duhet të merret tabela në vijim, e cila është e ndërtuar bazuar mbi aktin nën ligjor që rregullon këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil.

Tabela nr. 2 Elementet e nevojshëm gjatë hartimit të përshkrimit të punës

<p>Kategoria e I Nëpunës civil të nivelit të lartë</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menaxhon institucionin • Formulon politika dhe këshillon rreth tyre • Përcakton objektiva, formulon programet, standartet • Planifikon dhe drejton veprimtarinë e institucionit • Përfaqëson institucionin
<p>Kategoria e II Nëpunës civil të nivelit të mesëm drejtues</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menaxhon një fushë të veçantë veprimtarie • Planifikon, drejton dhe koordinon veprimtarinë e një njësie organizative • Identifikon nevojat e zhvillimit të politikave • Rekomandon komponentë të planifikimit strategjik brenda fushës
<p>Kategoria e III Nëpunës civil të nivelit të ulët drejtues</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mbikëqyr dhe koordinon veprimtarinë e njësisë përkatëse • Udhëzon, këshillon dhe ndjek zbatimin e detyrave • Analizon dhe zgjidh probleme brenda kuadrit të politikave • Jep kontribut në procesin e vendimmarrjes
<p>Kategoria e IV Nëpunës civil të kategorisë ekzekutive</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zbaton detyrat në përputhje me udhëzimet • Ofron mbështetje burokratike • Zotëron njohuri rreth përgjithshme/posaçme

Konkluzione në lidhje me zbatimin e kërkesave të legjislacionit të shërbimit civil në hartimin e përshkrimeve të punës, nga ana e institucionit të inspektuar, Bashkia Lushnje.

Duke qenë se objekt i inspektimit është kontrolli i veprimtarisë së mekanizmave të ngarkuara me detyra specifike, gjatë hartimit të përshkrimeve të punës, me qëllim

verifikimin e përshkrimeve të punës, u kërkua dhe u administrua nga institucioni dokumentacioni si më poshtë:

- Urdhri nr. 196, datë 12.12.2018 “Mbi miratimin e Rregullores së Brendshme për organizimin dhe funksionimin e Bashkisë Lushnjë”, i ndryshuar;
- Akti nr. 290/1 (8876/1 prot.), datë 30.10.2024, i ngritjes së Komitetit të rivlerësimit dhe akti nr. 9042 prot., datë 04.11.2024, për njoftimin e fillimit të procesit;
- Akti nr. 9917 prot., datë 05.12.2024 “Listë përmbledhëse ku pasqyrohen pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, të klasifikuara në kategoritë e shërbimit civil dhe klasën përkatëse” i KVP;
- Akti nr. 9398/4 prot., datë 27.11.2024 “Kthim përgjigje”, që pasqyron një model bashkëpunimi ndërmjet KVP dhe drejtorive përkatëse, ku përcaktohen detyrat dhe përgjegjësitë të cilat do të jenë pjesë përbërëse e formularit të përshkrimit të punës për drejtorinë e financës dhe buxhetit.
- Përshkrimet e punës për çdo pozicion pune, sipas strukturës aktuale, si dhe mënyra e bashkëpunimit për miratimin e tyre.

Nga analiza e këtyre akteve të cilat materializojnë administrimin e procesit të hartimit dhe miratimit të përshkrimit të punës, në përfundim vlerësojmë se:

- Përshkrimet e punës janë hartuar nga **analisti i punës**, në bashkëpunim me **eprorin direkt të pozicionit respektiv** të punës;
- Rezulton se, përshkrimet e punës janë të miratuara, **vetëm nga titullari** i institucionit dhe të depozituara në dosjet personale të nëpunësve civil dhe **nuk janë nënshkruar nga nëpunësi dhe eprori përkatës**, ç`ka do të thotë se procesi i hartimit të përshkrimit të punës ende nuk është finalizuar;
- Konstatohet se, në të gjitha aktet që materializojnë përshkrimin e punës, në rublikën, “**Kërkesat e posaçme**”, kërkesat për kriterin arsimor apo kriterin e eksperiencës së nevojshme për pozicionin e punës, nuk janë vendosur sipas përcaktimeve të lidhjes nr. 2, pika 2/2, të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave.

Në përfundim të procesit të inspektimit, nisur nga gjithë dokumentacioni i këqyrur në subjekt, është e rëndësishme të theksohet se, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit **ka bërë një punë të mirë** në asistencën që i ka dhënë nëpunësve të ngarkuar me hartimin e përshkrimeve të punës, sipas njësive organizative të strukturës së institucionit, nëpërmjet orientimeve të nevojshme me natyrë teknike, provuar kjo përmes komunikimit me akte të protokolluara dhe të administruara nga grupi i inspektimit.

Procesi i hartimit të përshkrimeve të punës, në këtë institucion, në përgjithësi **i ka ndjekur të gjithë hapat procedural** të parashikuar në ligjin dhe aktet nënligjore të cilat normojnë këtë institut të shërbimit civil, duke u kujdesur në respektimin e kërkesave sa i takon përmbajtjes së akteve të nxjerra gjatë këtij procesi, ashtu edhe afateve të parashikuara

ligjore, ashtu si është evidentuar edhe në aktet administrative që janë pjesë e materialit të inspektimit si procesverbalet apo tabelat që do të bashkëlidhen me materialin.

Përshkrimet e punës janë të përshtatura me formatin që parashikon lidhja 4, bashkëlidhur 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.

U konstatua se përshkrimet e punës janë të depozituara në dosjet përkatëse, por janë të nënshkuara vetëm nga titullari i institucionit (Kryetari i Bashkisë), ndërkohë që pozicioni i Sekretari i Përgjithshëm është i lirë në momentin e inspektimit dhe nuk janë nënshkuar nga eprori direkt dhe nëpunësi përgjegjës për pozicionin.

Për të rregulluar situatën e ligjshmërisë, njësia përgjegjëse, duhet ta dërgojë për nëshkrim tek eprori direkt dhe më pas për njohje nëpunësit civil të emëruar, ashtu si parashikohet në pikën 4.2.10, të udhëzimit nr. 1, datë 31.5.2017, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

Bazuar në vendimin 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”, kreu III, pika 1 e 2/b dhe pika 3/iv, përshkrimet e punës duhet të reflektohen në Regjistrin Qendror të Personelit.

Analiza e hollësishme që është kryer për të gjitha pozicionet e punës, është e materializuar në tabelat si anekse të këtij vendimi dhe procesverbalet që janë pjesë e procesit të inspektimit.

Për këtë arsye:

Në mbështetje të kompetencës së përcaktuar në nenin 11, pika 1, nenet 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të nenit 90, pika 2, të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i RSH” si dhe në mbështetje të Rregullores “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”, miratuar me vendimin nr. 17, datë 11.03.2015, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, të ndryshuar,

VENDOSA:

1. Përfundimin e hetimit administrativ të nisur me urdhrin e inspektimit nr. 59 (642 prot.) datë 26.6.2025 “Për kryerjen e inspektimit të thelluar, në lidhje me zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil, për hartimin dhe miratimin e formularit të përshkrimit të punës, në pozicionet që përfshihen në shërbimin civil, në institucionin e Bashkisë Lushnje” dhe paralajmërimin e institucionit për të rregulluar situatën e ligjshmërisë sipas detyrave që do të evidentohen në vijim.
2. Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, të dërgojë formularin e përshkrimit të punës për nëshkrim tek eprori direkt dhe më pas për njohje nëpunësit civil të emëruar në pozicionin përkatës, me qëllim përfundimin e procesit të hartimit dhe

- miratimit të përshkrimeve të punës, sipas rregullave dhe procedurave të përcaktuara në aktet përkatëse ligjore dhe nënligjore.
3. Për çdo pozicion që është pjesë e shërbimit civil, të plotësohet rubrika e kritereve të posaçme me fushën përkatëse të arsimit për pozicionin përkatës të punës.
 4. Të finalizohet procedura e hartimit dhe miratimit të akteve të përshkrimit të punës nga aktorët e ngarkuar prej ligjit për nëpunësin civil si dhe të plotësohet Regjistri Qendror i Personelit, sipas kërkesave të ligjit.
 5. Një kopje e formularit të përshkrimit të punës, e hartuar sipas kërkesave të ligjit, të bëhet pjesë e dosjes së personelit të çdo nëpunësi civil.
 6. Të rivlerësohen, në raport me lidhjen nr. 3, të Vendimit nr.142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar, pozicionet e punës, si më poshtë :
 - Specialist i Projekteve, në Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit të Territorit;
 - Specialist për Planifikim dhe Përballimin e Emergjencave Civile dhe Krizave, në Drejtorinë e Shërbimeve Publike;
 - Specialist i Integritit European dhe Ndhimën e Huaj, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Publikun;
 - Specialist i Shkrimit të Projekteve, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Publikun.
 7. Për kryerjen e këtyre veprimeve administrative, lihet afat **2 muaj** nga marrja dijeni për këtë vendim. Institucioni i mbikëqyrur dhe njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të njoftojë për këtë vendim të gjithë aktorët që janë të ngarkuar prej ligjit për shërbimin civil që kryejnë detyra specifike në këtë rast, duke u bazuar në orientimet e dhëna në përmbajtjen e vendimit.
 8. Të njoftohet për këtë vendim institucioni i Bashkisë Lushnje.
 9. Në rast të moszbatimit të këtij vendimi paralajmërues, nga subjektet përkatëse, Komisioneri do të vijojë procesin për rregullimin e shkeljeve të konstatuara, sipas parashikimeve të pikës 2, të nenit 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, duke përdorur mjetet ligjore për të rikthyer ligjshmërinë në administrimin e shërbimit civil, nëpërmjet gjositjes së nëpunësit përgjegjës për mos zbatimin e masave të përcaktuara në dispozitivin e vendimit.

Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.



