



# RAPORTI VJETOR 2025





# **RAPORT VJETOR**

## **2025**

**Mars 2026**

# Përmbajtja



Mesazhi i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, Znj. Lefterije Lleshi (Luzi)	4
Metodologjia e hartimit të raportit vjetor	6
Kuadri ligjor i veprimtarisë së KMSHC	7
Rekomandimet e Progresraportit të KE-së dhe niveli i përmbushjes	8
Rekomandimet e rezolutës së Kuvendit dhe niveli i përmbushjes	9
Ndryshimet në kuadrin rregullator	11
Tipologjia e proceseve të mbikëqyrjes	12
Veprimtaria 2025 në shifra	16
Mbikëqyrje të orientuara	18

Mbikëqyrje të përgjithshme dhe tematike	55
Veprimtaria në fushën e inspektimit	59
Ecuria e mbikëqyrjes në vazhdim	67
Bashkëpunimi ndërinstytucional	74
Burimet njerëzore dhe buxheti	78
Konkluzione	84
Propozime për përmirësimin e kuadrit ligjor	87
Drejtimit strategjike të veprimtarisë për vitin 2026	91
Anekset	93

# Mesazhi i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, Znj. Lefterije Lleshi (Luzi)



Kam kënaqësinë të parashtrorj para jush Raportin Vjetor të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vitin 2025.

Megjithëse mandati im ka nisur në fund të këtij viti, ky raport pasqyron punën dhe përkushtimin e administratës së institucionit përgjatë gjithë periudhës raportuese.

Gjatë vitit 2025, veprimtaria e Komisionerit u përqendrua në mbikëqyrjen e zbatimit të legjislacionit për shërbimin civil, duke evidentuar nivelin e respektimit të tij, shkeljet e konstatuara dhe problematikat që kërkojnë ndërhyrje. Përtej treguesve

numerikë, rëndësia e këtij procesi qëndron në ndikimin që ai ka në forcimin e ligjshmërisë dhe në funksionimin e qëndrueshëm të sistemit të shërbimit civil.

Në këtë kuadër, Komisioneri ka punuar për rritjen e efektivitetit të mekanizmave mbikëqyrës, përmes verifikimeve të vazhdueshme, monitorimit në terren dhe ndjekjes së zbatimit të vendimeve. Kjo qasje ka synuar jo vetëm trajtimin e rasteve konkrete, por edhe parandalimin e shkeljeve dhe rritjen e përgjegjshmërisë administrative.

Një vëmendje e veçantë në këtë raport i është kushtuar mbikëqyrjes online përgjatë gjithë vitit në të gjitha institucionet që janë pjesë e shërbimit civil, monitorimit të sjelljes së nëpunësve civilë gjatë periudhës zgjedhore, identifikimit të saktë të pozicioneve të shërbimit civil dhe ndjekjes së zbatimit të vendimeve paralajmëruese, si elementë kyç për garantimin e paanshmërisë dhe funksionimit korrekt të administratës.

Në të njëjtën kohë, raporti pasqyron ecurinë e zbatimit të detyrimeve të përcaktuara në Rezolutën e Kuvendit, si dhe përpjekjet për forcimin e transparencës, bashkëpunimit ndër-institucional dhe modernizimit të proceseve të punës.

Të dhënat tregojnë se, krahas përparimeve të arritura, vijojnë të evidentohen problematika të përsëritura në disa fusha të administrimit të shërbimit civil, çka kërkon një angazhim të mëtejshëm për

përmirësimin dhe unifikimin e praktikave, si dhe forcimin e mekanizmave të kontrollit.

Jam e bindur se një shërbim civil profesional, i depolitizuar dhe i bazuar në meritë mbetet themelor për shtetin e së drejtës dhe për avancimin e reformave në

kuadër të integritetit evropian. Në këtë drejtim, Komisioneri do të vijojë të punojë me përkushtim dhe përgjegjshmëri për të përmbushur misionin që ligjvënësi i ka ngarkuar në funksion të ndërtimit të një administrate funksionale, transparente dhe në shërbim të qytetarëve.

Me respekt,

**Lefterije LLESHI (LUZI)**  
**Komisioner**  
**Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil**

# Metodologjia e hartimit të raportit vjetor

Hartimi i këtij raporti vjetor është realizuar në përputhje me kuadrin ligjor dhe rregullator në fuqi, si dhe me standardet e përcaktuara në “Manualin e monitorimit vjetor dhe periodik”, miratuar me Vendimin nr. 134/2020 të Kuvendit të Shqipërisë, në të cilin përcaktohen rregullat e përgjithshme për raportimin e institucioneve të pavarura, struktura dhe përmbajtja e raportit vjetor, si dhe dokumentacioni shoqërues, me qëllim garantimin e transparencës, llogaridhënies dhe standardizimit të informacionit të paraqitur përpara Kuvendit.

Në këtë kuadër, raporti është hartuar mbi bazën e një metodologjie që kombinon analizën cilësore dhe sasiore të të dhënave, të mbledhura nga veprimtaria mbikëqyrëse,

inspektuese dhe analitike e institucionit gjatë periudhës raportuese. Përpunimi dhe analiza e këtyre të dhënave janë kryer në funksion të evidentimit të tendencave kryesore, problematikave të hasura dhe nivelit të zbatimit të legjislacionit për nëpunësin civil.

Struktura e raportit pasqyron drejtimet kryesore të veprimtarisë së Komisionerit, duke përfshirë mbikëqyrjen, inspektimin dhe hetimin administrativ, ndjekjen e zbatimit të vendimeve paralajmëruese, si dhe çështje të tjera me rëndësi. Gjithashtu, raporti shoqërohet me anekse përkatëse, të cilat ofrojnë informacion të detajuar dhe mbështetës për analizat dhe konstatimet e paraqitura në përmbajtjen kryesore të tij.

Për të shkarkuar raportin e plotë, ju lutem referojuni faqes së internetit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në lidhjen: <https://kmshc.al/raportimi-vjetor-per-kuvendin/ose> skanoni kodin QR.



# **Kuadri ligjor i veprimtarisë së KMSHC**

Veprimtaria e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ushtrohet mbi bazën e një kuadri ligjor që përfshin Kushtetutën, ligjet, aktet nënligjore dhe rregullatore që normojnë administrimin e shërbimit civil, si dhe funksionimin administrativ, financiar dhe institucional të vetë institucionit.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, në nenin 107, përcakton parimet bazë të shërbimit publik, ndërsa ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, përcakton fushën e zbatimit të ligjit për nëpunësin civil, parimet e administrimit të tij, subjektet përgjegjëse, si dhe kompetencat e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në funksion të mbikëqyrjes së zbatimit të këtij ligji në institucionet e sistemit të shërbimit civil. Për zbatimin e këtij ligji, kanë dalë aktet nënligjore përkatëse, të cilat rregullojnë më hollësisht procedurat e administrimit të shërbimit civil sipas instituteve të tij.

Në bazën ligjore që rregullon veprimtarinë e Komisionerit, përfshihet edhe ligji nr.44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, në masën që ky kod përcakton parimet dhe rregullat e procedimit administrativ, të zbatueshme në shqyrtimin e çështjeve administrative, zhvillimin e hetimit administrativ, respektimin e së drejtës për t’u dëgjuar, si dhe nxjerrjen e akteve administrative nga institucioni.

Në drejtim të funksionimit institucional dhe administrimit të burimeve publike, veprimtaria e Komisionerit është

mbështetur në: legjislacionin për menaxhimin e sistemit buxhetor; menaxhimin financiar dhe kontrollin; kontabilitetin dhe pasqyrat financiare, si dhe legjislacionin për prokurimin publik. Në funksion të garantimit të transparencës dhe llogaridhënies, institucioni është mbështetur në legjislacionin për të drejtën e informimit dhe të transparencës.

Kuadri ligjor dhe nënligjor që rregullon veprimtarinë e Komisionerit është bërë publik në mënyrë të plotë dhe të strukturuar në faqen zyrtare të institucionit, <https://kms hc.al/baza-ligjore/> në funksion të rritjes së transparencës dhe aksesit të institucioneve dhe publikut në informacion. Në të njëjtën kohë, Komisioneri ka hartuar dhe publikuar udhëzues dhe materiale orientuese, me qëllim mbështetjen e institucioneve të administratës publike në zbatimin e drejtë dhe të njëtrajtshëm të legjislacionit të shërbimit civil, të cilat publikohen në mënyrë periodike në faqen zyrtare të institucionit.

Kjo kornizë ligjore është plotësuar nga aktet e brendshme rregullatore të institucionit, të cilat përcaktojnë organizimin dhe funksionimin e institucionit si edhe procedurat e mbikëqyrjes dhe hetimit administrativ. Një vend të veçantë në këtë kuadër zënë edhe aktet që lidhen me respektimin e etikës në administratën publike dhe brenda institucionit, të cilat synojnë forcimin e integritetit, paanshmërisë dhe profesionalizmit në ushtrimin e funksioneve të Komisionerit.

# Rekomandimet e Progresraportit të KE-së dhe niveli i përmbushjes

Në Progresraportin e Komisionit Evropian për Shqipërinë për vitin 2025 nuk janë evidentuar rekomandime të drejtpërdrejta dhe specifike për institucionin e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil. Megjithatë, raporti përmban vlerësime dhe rekomandime që lidhen me funksionimin e administratës publike dhe administrimin e shërbimit civil, fusha në të cilat Komisioneri ushtron kompetencat e tij ligjore.

Në këtë kuadër, Komisioneri ka dhënë kontributin e tij në hartimin e Raportit të Komisionit Evropian për Shqipërinë për vitin 2025, përmes përcjelljes së informacionit mbi veprimtarinë mbikëqyrëse dhe zhvillimet në zbatimin e legjislacionit për nëpunësin civil, për periudhën shtator – dhjetor 2024 dhe janar – gusht 2025. Ky kontribut ka evidentuar, nga njëra anë, përmirësime në drejtim të rritjes së nivelit të zbatimit të ligjit dhe ndërgjegjësimit institucional, ndërsa, nga ana tjetër, ka nxjerrë në pah problematika të vazhdueshme, veçanërisht në nivel vendor,

që lidhen me emërimet në kundërshtim me ligjin, kapacitetet administrative dhe nevojën për forcimin e mekanizmave të zbatimit.

Gjithashtu, një vëmendje e veçantë i është kushtuar çështjes së zbatimit të vendimeve gjyqësore për rikthim në detyrë, ku vijojnë të evidentohen vështirësi të natyrës financiare, organizative dhe ligjore, si dhe mungesa e mekanizmave efektivë koordinues ndërinstitucionalë. Në tërësi, kontributi i Komisionerit ka synuar të ofrojë një pasqyrë reale të situatës në administrimin e shërbimit civil dhe të mbështesë përpjekjet për përmirësimin e mëtejshëm të zbatimit të legjislacionit, në përputhje me standardet e kërkuara në kuadër të procesit të integritetit evropian.

Kontributi i detajuar i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në hartimin e Raportit të Komisionit Evropian për Shqipërinë për vitin 2025 paraqitet në mënyrë të plotë në Aneksin nr. 1, bashkëlidhur këtij raporti.

# Rekomandimet e rezolutës së Kuvendit dhe niveli i përmbushjes

Në rezolutën “Për vlerësimin e veprimtarisë së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vitin 2024”, Kuvendi i Shqipërisë ka përcaktuar një sërë drejtimesh prioritare për vitin 2025, që lidhen me forcimin e zbatimit të legjislacionit të shërbimit civil, rritjen e transparencës dhe përmirësimin e proceseve të mbikëqyrjes. Këto përfshijnë, ndër të tjera, intensifikimin e inspektiveve në nivel vendor, zhvillimin e mekanizmave të monitorimit në kohë reale, digjitalizimin e komunikimit me publikun, si dhe hartimin e raporteve analitike dhe vlerësuese mbi problematikat e evidentuara.

Megjithëse rezoluta e Kuvendit është miratuar në muajin nëntor 2025, Komisioneri e ka orientuar veprimtarinë e tij në vijim drejt përmbushjes së këtyre objektivave, duke hartuar një plan veprimi dhe duke ndërmarrë masa konkrete për përshtatjen e proceseve dhe forcimin e kapaciteteve institucionale.

Në vijim paraqitet një përmbledhje e veprimeve të ndërmarra dhe ecurisë së zbatimit për secilën prej detyrave të përcaktuara nga Kuvendi.

## Ecuria e zbatimit të detyrave të lëna nga Kuvendi

Nr.	Detyra e lënë nga Kuvendi	Ecuria e zbatimit	Statusi
1	Intensifikimi i inspektiveve në NJQV me prioritet ato me shkelje të përsëritura	Janë shtuar 5 inspektive të thelluara në vitin 2025 (4 bashki + 1 prefekturë) dhe planifikuar 6 të tjera për 2026, bazuar në indikatorë risku	✔ Zbatuar plotësisht
2	Zhvillimi i mekanizmave për monitorim të vazhdueshëm dhe në kohë reale	Janë zhvilluar diskutime me DAP-in dhe AKSHI-n për akses në sisteme ekzistuese dhe është konceptuar një platformë digjitale për analizë automatike të të dhënave; puna vijon në 2026	🔄 Në proces
3	Zhvillimi i platformave digjitale për raportim dhe ankim	Është krijuar rubrikë në faqen zyrtare, është rritur komunikimi publik dhe po punohet për zgjerim të digjitalizimit dhe ndërveprimit (përfshirë rrjetet sociale dhe bashkëpunime me AKSHI)	🔄 Në proces
4	Intensifikimi i angazhimit për zbatimin e vendimeve gjyqësore për rikthim në detyrë	Është zhvilluar proces monitorimi me përfshirjen e 61 bashkive dhe 12 këshillave të qarqeve, është miratuar raport vlerësimi dhe është dhënë asistencë teknike në 27 institucione	✔ Zbatuar plotësisht
5	Hartimi i raportit mbi sjelljen e nëpunësve gjatë periudhës zgjedhore 2025	Është realizuar monitorimi në rreth 200 institucione dhe mbi 13,600 pozicione, është hartuar dhe dërguar raporti pranë Kuvendit	✔ Zbatuar plotësisht

6	Hartimi i raportit vjetor për institucionet me shkelje të përsëritura	Ka filluar ndërtimi i bazës së të dhënave dhe analiza statistikore mbi shkeljet, në funksion të hartimit të raportit vjetor	🔄 Në proces
7	Hartimi i raportit analitik mbi kostot financiare dhe vendimet e paekzekutuara	Ka nisur mbledhja e të dhënave nga institucionet, në bashkëpunim me DAP, Ministrinë e Financave dhe KLSH; procesi vijon gjatë 2026	🔄 Në proces

Për detaje mbi masat, proceset dhe rezultatet për çdo rekomandim, referojuni faqes së Komisionerit në lidhjen: [https://kmshc.al/wp-content/uploads/2026/03/zbatimi-i-rezolutes\\_2024.pdf](https://kmshc.al/wp-content/uploads/2026/03/zbatimi-i-rezolutes_2024.pdf) ose skanoni kodin QR.





# Ndryshimet në kuadrin rregullator

Gjatë periudhës raportuese janë evidentuar disa ndryshime në kuadrin ligjor dhe nënligjor që ndikojnë drejtpërdrejt apo tërthorazi në funksionimin e administratës publike dhe shërbimit civil.

Në këtë kuadër, një nga zhvillimet kryesore lidhet me ndryshimet e miratuara në Kodin Zgjedhor të Republikës së Shqipërisë (ligji nr. 10 019, datë 29.12.2008, i ndryshuar me ligjin nr. 10/2025, datë 17.2.2025). Gjatë monitorimit të procesit zgjedhor, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka pasur në vëmendje këto ndryshime, në funksion të garantimit të respektimit të parimeve të paanshmërisë, ligjshmërisë dhe integritetit të nëpunësve civilë gjatë ushtrimit të detyrës në periudha zgjedhore, si dhe ka orientuar institucionet përkatëse për zbatimin e tyre në praktikë.

Një tjetër zhvillim me rëndësi lidhet me përmirësimin e kuadrit rregullator për institutin e disiplinës në shërbimin civil, i cili përbën një nga mekanizmat themelorë për garantimin e përgjegjshmërisë dhe integritetit në administratën publike. Departamenti i Administratës Publike ka miratuar Udhëzimin nr. 01, datë 21.01.2025 *“Për organet disiplinore dhe procedurën e shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”*, i cili synon unifikimin e praktikës administrative dhe rritjen e standardeve procedurale në trajtimin e shkeljeve disiplinore në shërbimin civil. Në ushtrimin e funksioneve të tij, Komisioneri ka reflektuar këto ndryshime në proceset e mbikëqyrjes dhe

ka rekomanduar zbatimin e tyre nga institucionet e administratës shtetërore. Më tej është ndryshuar Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 115, datë 5.3.2014, *“Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil”*, përmes VKM nr. 125, datë 27.2.2026.

Paralelisht, në kuadër të forcimit të standardeve etike në administratën publike, janë ndërmarrë masa konkrete për përmirësimin e kuadrit rregullator në këtë fushë. Konkretisht, me Urdhrin nr. 70, datë 21.01.2025, të DAP, është miratuar manuali praktik për etikën në administratën publike, i cili synon orientimin e institucioneve në zbatimin e parimeve të etikës në veprimtarinë e përditshme administrative. Gjithashtu, me Udhëzimin nr. 02, datë 21.01.2025, të DAP, janë përcaktuar rregullat lidhur me rolin e njësive të burimeve njerëzore në zbatimin e legjislacionit për etikën, si dhe procedurat e mbikëqyrjes nga Departamenti i Administratës Publike.

Në tërësi, këto zhvillime dëshmojnë për një tendencë të qartë drejt konsolidimit të kuadrit rregullator, me synim rritjen e profesionalizmit, përgjegjshmërisë dhe integritetit në shërbimin civil, si dhe përmirësimin e funksionimit të administratës publike në përputhje me standardet e kërkuara ligjore.

# Tipologjia e proceseve të mbikëqyrjes

Ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar rregullon marrëdhënien e punës për një trupë të posaçme të nëpunësve publikë, e cila përbëhet nga nëpunësit civilë, që kryejnë funksione të përcaktuara në ligj.

Referuar nenit 11 të tij, Komisioneri është institucioni i përcaktuar nga ligji, si pjesë e skemës së administrimit dhe funksionimit të shërbimit civil, me kompetencën e mbikëqyrjes së zbatimit të ligjshmërisë, gjatë zhvillimit të procedurave administrative që aplikohen nga aktorët që ligji i ngarkon me detyra specifike, në menaxhimin e marrëdhënies së punës në shërbimin civil, në institucionet që punësojnë nëpunës civilë.

Këtë kompetencë Komisioneri e zhvillon duke bashkëpunuar ngushtë me organet e tjera që përbëjnë skemën e menaxhimit të shërbimit civil, që janë:

≡ Departamenti i Administratës Publike, në rolin e organit që harton politikat në sistemin e shërbimit civil, si dhe administron burimet njerëzore në administratën shtetërore;

≡ Njësitë përgjegjëse në institucionet e administratës vendore dhe institucionet e pavarura, të cilat administrojnë shërbimin civil në këto tipologji institucionesh.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, Komisioneri administron dhe analizon informacionin dhe dokumentacionin përkatës, evidenton rastet e shkeljes së ligjit dhe ndërhyr në përputhje me kompetencat e tij, përmes akteve administrative që përmbajnë konstatime; rekomandime, si dhe kur është

e nevojshme, nxjerr vendime paralajmëruese me qëllim rivendosjen e ligjshmërisë, garantimin e zbatimit të njëtrajtshëm të legjislacionit në fuqi dhe unifikimin e praktikës administrative.

Mbikëqyrja e ushtruar nga Komisioneri, materializohet në formë të ndryshme, në varësi të objektit dhe qëllimit të saj, e në këtë kuadër evidentojmë:

≡ *Mbikëqyrjen e orientuar*, e cila synon mbledhjen e informacionit në fusha të paeksploruara plotësisht nga mbikëqyrjet;

≡ *Mbikëqyrjen e përgjithshme*, e cila ka si objekt vlerësimin e zbatimit të një procedure ligjore tek të gjitha apo tek një numër përfaqësues i institucioneve të sistemit të shërbimit civil;

≡ *Mbikëqyrjen tematike*, e cila fokusohet në trajtimin e një çështjeje të caktuar mbi bazë informacionesh të nëpunësve civilë, qytetarëve, medias apo kërkesave të institucioneve;

≡ *Mbikëqyrjen në vazhdim*, e cila ka për qëllim verifikimin e zbatimit të vendimeve dhe rekomandimeve të mëparshme të Komisionerit.

Metodologjia e mbikëqyrjes së Komisionerit, bazohet në një qasje të strukturuar dhe të standardizuar, që synon garantimin e zbatimit të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në administrimin e shërbimit civil. Procesi realizohet duke ushtruar kontrollin e ligjshmërisë gjatë aplikimit të instituteve që rregullojnë marrëdhënien e punës në shërbimin civil, përkatësisht:

- ≡ procedurat e pranimit në shërbimin civil;
- ≡ procedurat për lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë;
- ≡ procedurat e transferimit në shërbimin civil;
- ≡ procedurat e pezullimit nga shërbimi civil;
- ≡ procedurat e disiplinës në shërbimin civil;
- ≡ të drejtat dhe detyrat e nëpunësit civil;
- ≡ vlerësimin e rezultateve në punë;
- ≡ procedurat për trajnimin fillestar dhe të vazhdueshëm të nëpunësve civilë;
- ≡ procedurat për përfundimin e marrëdhënies së punës në shërbimin civil;
- ≡ zbatimin e detyrave të lëna nga mbikëqyrjet e mëparshme si dhe verifikimin e ligjshmërisë së çdo veprimi administrativ të kryer nga institucionet e administratës publike në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil.

Metodologjia parashikon dokumentimin e plotë të çdo veprimi mbikëqyrës përmes mbajtjes së akteve administrative provuese që materializojnë procesin dhe garanton respektimin e të drejtave procedurale të subjekteve.

E gjithë veprimtaria mbështetet në parimet e ligjshmërisë, proporcionalitetit, paanësisë, profesionalizmit, transparencës dhe sigurisë juridike, duke siguruar një mbikëqyrje efektive pa ndërhyrë në drejtimin administrativ të institucioneve.

Duke vepruar mbi këto parime, si dhe duke respektuar procedurat e parashikuara në aktet që rregullojnë veprimtarinë e institucionit të Komisionerit, gjatë vitit 2025, janë aplikuar të gjitha tipologjitë e mbikëqyrjes.

### Mbikëqyrja e orientuar

Nisur nga përkufizimi i dhënë më sipër për këtë proces, mbikëqyrja e orientuar është zhvilluar në disa drejtime, ashtu si do të paraqitet në mënyrë të përmbledhur në vijim:

**Mbikëqyrja në kohë reale e zbatimit të ligjit për nëpunësin civil (Mbikëqyrja “on line”)**, është procesi i pandërprerë i monitorimit dhe verifikimit të ligjshmërisë që kryen Komisioneri, me qëllim evidentimin e veprimit administrativ në momentin që ndodh, për të parandaluar shkeljen e ligjshmërisë.

Procesi në këtë rast siguron të dhëna në fushën e administrimit të shërbimit civil, si në drejtim të subjekteve që punësojnë nëpunës civilë, ashtu edhe të instituteve të ligjit që aplikohen në praktikë, me qëllim që;

- ≡ të identifkohen shkeljet e ligjit;
- ≡ të përcaktohen fushat ku duhet të thellohet mbikëqyrja apo inspektimi në të ardhmen;
- ≡ të evidentohen subjektet me risk që duhet të përfshihen në planin e punës së Komisionerit.

Kjo veprimtari, e cila zhvillohet për më shumë se dy vite nga Komisioneri, vlerësohet e një rëndësie të veçantë, pasi i paraprin procesit të digjitalizimit të procesit të mbikëqyrjes, që është një nga prioritetet kryesore të përcaktuara përgjatë vitit 2026 e në vijim, me qëllim transformimin rrenjësor të mënyrës se si monitorohet zbatimi i ligjit, në funksion të rritjes së transparencës dhe llogaridhënies në kohë reale.

Mbikëqyrja e zhvilluar me fokus sigurimin e të dhënave në lidhje me përcaktimin e saktë të institucioneve që përfshihen në sistemin e shërbimit civil; numrit të

nëpunësve civilë dhe mënyrës së shpërndarjes së tyre në raport me kategorinë dhe klasën e pozicionit të punës për vitin 2024 – **censusi i shërbimit civil**.

Në kushtet kur mungon një akt nënligjor që të përcaktojë me saktësi listën e institucioneve që janë pjesë e sistemit të shërbimit civil dhe kur nuk janë publikuar të dhëna të sakta për numrin e përgjithshëm të nëpunësve civilë, Komisioneri ka nisur procesin e censusit me këtë objekt dhe në përfundim të tij, u hartua një raport vlerësimi, ku u përcaktuan qartë këto aspekte dhe u publikuan të dhënat e nevojshme.

**Mbikëqyrja e procesit të ndërtimit të skemës së administrimit të shërbimit civil**, gjatë hartimit të strukturës organizative në Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore.

Nisur nga nevoja e institucioneve të administratës vendore, për asistencë teknike në fazën e ndërtimit të skemës së administrimit të shërbimit civil, si pjesë e strukturës së tyre organizative, Komisioneri, prej disa vitesh e ushtron këtë proces monitorimi, nëpërmjet një grupi të posaçëm, që mledh dhe analizon të dhënat e raportuara, e më tej ndihmon njësinë përgjegjëse për të zbatuar ligjin gjatë procesit të përvitshëm të hartimit dhe miratimit të strukturës nga titullari i institucionit.

Gjatë këtij viti, ndihma është fokusuar në drejtim të vlerësimit/rivlerësimit të pozicioneve të punës që përfshihen në njësitë organizative të strukturës, në raport me shërbimin civil. Me qëllim unifikimi e procesit për të gjitha institucionet që përfshihen në këtë tipologji, është hartuar një model që orienton subjektet e ngarkuara

prej ligjit me këtë detyrë, se si duhet të veprojnë në këtë rast.

**Mbikëqyrja e procesit të rekrutimit në shërbimin civil**, është një aspekt tjetër i administrimit të shërbimit civil që ndiqet në mënyrë të vazhdueshme nga Komisioneri.

Duke vlerësuar rëndësinë e këtij instituti të ligjit, si dhe numrin e lartë të konkurimeve që realizohen gjatë një viti, Komisioneri ka vendosur të përfshijë në proces monitorimi:

- ≡ Departamentin e Administratës Publike;
- ≡ Bashkinë e Tiranës.

Në këtë mënyrë janë përfaqësuar edhe tipologjitë e institucioneve me risk më të lartë për të lejuar parregullsi gjatë realizimit të procesit të konkurrimit.

Ky proces ka treguar se këto institucione tashmë i zbatojnë kriteret ligjore dhe procedurat e konkurrimit, ndërkohë që sfida mbetet tek rritja e cilësisë në përmbajtjen e proceseve, nëpërmjet trajnimit të anëtarëve të organizmave që i kryejnë ato, për të siguruar zbatimin e parimit të meritokracisë dhe profesionalizmit në shërbimin civil me qëllim rritjen e nivelit të cilësisë së trupës së nëpunësve civilë.

**Mbikëqyrja e procesit të zhvillimit të ecurisë disiplinore nga organet e disiplinës**, me kërkesë të organeve me kompetenca të kontrollit të jashtëm ose të brendshëm, në institucionet e administratës shtetërore, është një aspekt tjetër i veprimtarisë së Komisionerit, që është përmbyllur për herë të parë gjatë këtij viti.

Monitorimi i këtij aspekti të zbatimit të ligjit ka ardhur për shkak të rëndësisë së tij, pasi një rregullim i posaçëm ligjor, i detyron organet e disiplinës të fillojnë

menjëherë ecurinë disiplinore, pas kërkesës së këtyre mekanizmave.

Gjatë këtij procesi u konstatuan mangësi në drejtim të zbatimit të ligjit, pasi u evidentuan tendenca të anashkalimit të organeve të disiplinës nga ana e titullarëve të institucionit, duke i arkivuar kërkesat pa veprime të mëtejshme. Gjatë vitit 2026, monitorimi po zhvillohet në institucionet e administratës vendore.

**Mbikëqyrja e procesit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë gjyqfitues,** është një praktikë e nisur përpara disa viteve me kërkesën e Kuvendit.

Gjatë këtij viti në fokus kanë qenë institucionet e administratës vendore. Ky moment ende mbetet problematik dhe kërkon ndërhyrje të menjëherëshme në ligj dhe në akte të tjera rregullative, me qëllim që të ulët niveli i vendimeve ende të paekzekutuara.

Në kushtet e një viti elektoral, Komisioneri ka vijuar praktikën e **monitorimit të sjelljes së nëpunësve civilë gjatë fushatës elektorale.**

Në përfundim të këtij procesi është hartuar një raport vlerësimi, i cili është dërguar pranë Kuvendit, si edhe është publikuar në faqen e internetit të institucionit në kuadër të transparencës për qytetarët dhe palët e interesuara.

## **Mbikëqyrja e përgjithshme dhe tematike**

Mbikëqyrja e përgjithshme /tematike, është realizuar duke u bazuar në rregulloren e procedurave që normon këtë proces, ku është parashikuar se instituti i rekrutimit dhe i disiplinës në shërbimin civil, duhet të përfshihen për çdo vit në planin vjetor të Komisionerit. Në këto kushte, janë përfshirë në mbikëqyrje me këtë objekt, 17 institucione të administraës vendore, të evidentuara nëpërmjet procesit të mbikëqyrjes *on line*, me problematika në këtë drejtim.

### **Inspektimi**

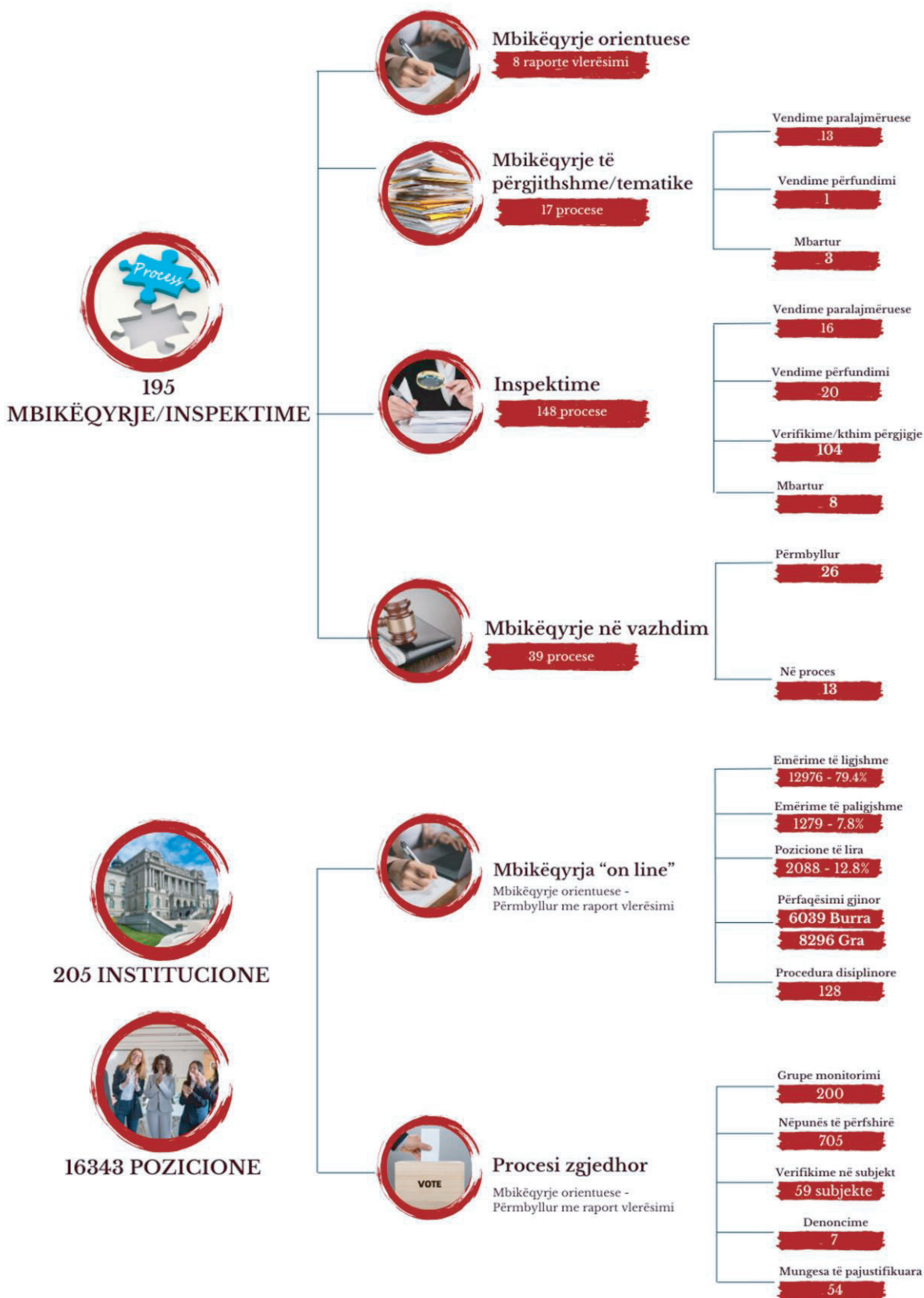
Nga ana tjetër, inspektimi është një mekanizëm i rëndësishëm i mbikëqyrjes, i cili vihet në lëvizje nga informacionet e ardhura pranë Komisionerit në rrugë të ndryshme dhe zhvillohet në rastet kur është kryer një veprim administrativ. Ky mjet është përdorur me efikasitet nga Komisioneri, duke vlerësuar dhe shqyrtuar të gjitha rastet.

### **Mbikëqyrja në vazhdim**

Mbikëqyrja në vazhdim, ka vijuar nëpërmjet verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit dhe ka rezultuar një nivel i lartë i zbatimit të tyre.

Në vijim të këtij raporti do të analizohet me hollësi situata e administrimit të shërbimit civil për vitin 2025, problemet e evidentuara dhe rrugët e zgjidhjes së tyre.

# 1<sup>2</sup> 3<sup>4</sup> Veprimtaria 2025 në shifra





# VEPRIMTARIA NË ZBATIM TË LIGJIT

# Mbikëqyrje të orientuara

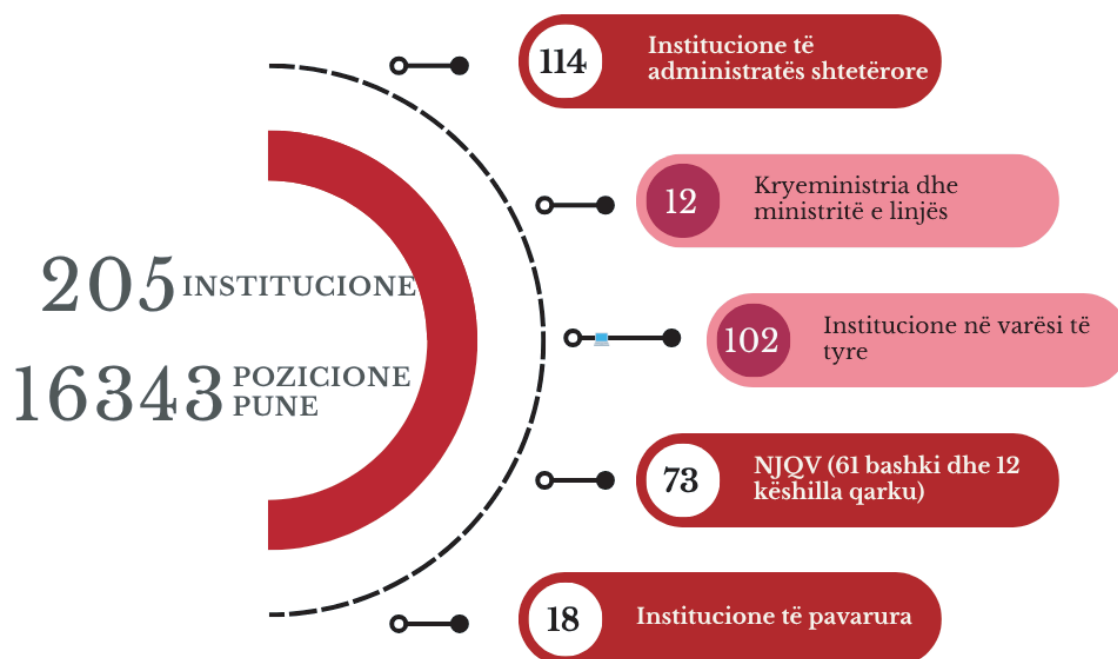
## Mbikëqyrja në kohë reale e zbatimit të ligjit për nëpunësin civil (Mbikëqyrja “on line”)

Në fokus të veprimtarisë së Komisionerit ka qenë monitorimi i pandërprerë dhe në kohë reale i ecurisë së administrimit të shërbimit civil, përgjatë gjithë vitit kalendarik, në të gjitha institucionet e sistemit të shërbimit civil, për të gjitha institutet e ligjit nr. 152/2013 (i ndryshuar).

Ky proces, është realizuar nëpërmjet një metodologjie që aktivizon bashkëpunimin e

Komisionerit me njësitë e burimeve njerëzore të institucioneve, nëpërmjet shkëmbimit të informacioneve në rrugët e komunikimit të përcaktuara në ligj, e sidomos nëpërmjet postës elektronike, e situatës për institucionet mbikëqyrëse.

Gjatë këtij procesi janë kontrolluar:



Ky proces, i zhvilluar në vijimësi, është shoqëruar me vështirësi, veçanërisht në drejtim të unifikimit të standardeve të raportimit nga njësitë përgjegjëse dhe subjektet e ngarkuara me detyra sipas instituteve të ndryshme të ligjit. Ai ka nxjerrë në pah problematika që lidhen si me njohjen dhe kuptimin e kuadrit ligjor që rregullon administrimin e shërbimit civil, ashtu edhe me zbatimin korrekt të procedurave në praktikë. Po ashtu, janë

evidentuar mangësi në përgjegjshmërinë për raportimin e të dhënave të sakta dhe në kohë, si dhe në aspekte të tjera që trajtohen më tej në këtë kapitull, duke qenë më të theksuara në institucionet e administratës vendore.

Procesi është përmbyllur me Vendimin nr. 17, datë 06.03.2026, të Komisionerit, përmes të cilit është miratuar Raporti i Vlerësimit, që pasqyron dinamikën e

zhvillimit të sistemit të shërbimit civil për vitin 2025 në drejtim të administrimit të burimeve njerëzore.

## Hartimi dhe miratimi i planit vjetor të pranimit në shërbimin civil

Plani vjetor i pranimit në shërbimin civil hartohet nga Departamenti i Administratës Publike për administratën shtetërore dhe miratohet nga Këshilli i Ministrave, ndërsa njësitë e qeverisjes vendore dhe institucionet e pavarura i miratojnë në mënyrë të pavarur planet e tyre.

Gjatë vitit 2025, për herë të parë, **205** institucionet e përfshira në sistemin e shërbimit civil (**100%**) kanë hartuar dhe miratuar planin vjetor të pranimit, duke shënuar një arritje të rëndësishme në drejtim të planifikimit dhe standardizimit të proceseve të rekrutimit.

Gjatë vitit 2025 evidentohet një përmirësim i ndjeshëm i përputhshmërisë ligjore në nivel vendor dhe në institucionet e pavarura, duke korrigjuar parregullsitë e konstatuara në vitin 2024, ku 6 institucione rezultojnë në shkelje. Ky është një tregues pozitiv, pasi plani vjetor i pranimit përbën një parakusht procedural për zhvillimin në kohë të konkurrimeve, reduktimin e vakancave dhe kufizimin e praktikave të punësimeve jashtë procedurave të shërbimit civil.

Megjithatë, ky përmirësim formal nuk shoqërohet në të gjitha rastet me respektim të plotë të kërkesave materiale të ligjit. Monitorimi ka evidentuar mangësi të përsëritura, që tregojnë se në disa institucione planifikimi i pranimeve vijon të trajtohet si një procedurë formale dhe jo si një instrument real menaxhimi dhe

kontrolli të ligjshmërisë në proceset e rekrutimit. Në vijim paraqiten problemet kryesore të konstatuara.

≡ Në disa raste, planet e miratuara nuk përmbajnë përcaktimin e numrit të pozicioneve të niveleve të ulëta, të mesme dhe të larta drejtuese që do të plotësohen me kandidatë nga jashtë shërbimit civil.

≡ Në disa raste nuk pasqyrohen të gjitha vakancat e pozicioneve të punës, por vetëm disa prej tyre, të përcaktuara në mënyrë subjektive;

≡ Mungon planifikimi i pozicioneve të punës të zëna nga punonjës që plotësojnë moshën për pension pleqërie gjatë vitit kalendarik.

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

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, janë monitoruar nga Komisioneri **16343** pozicione pune, që përfshijnë të gjitha tipologjitë e institucioneve që punësojnë nëpunës civilë.

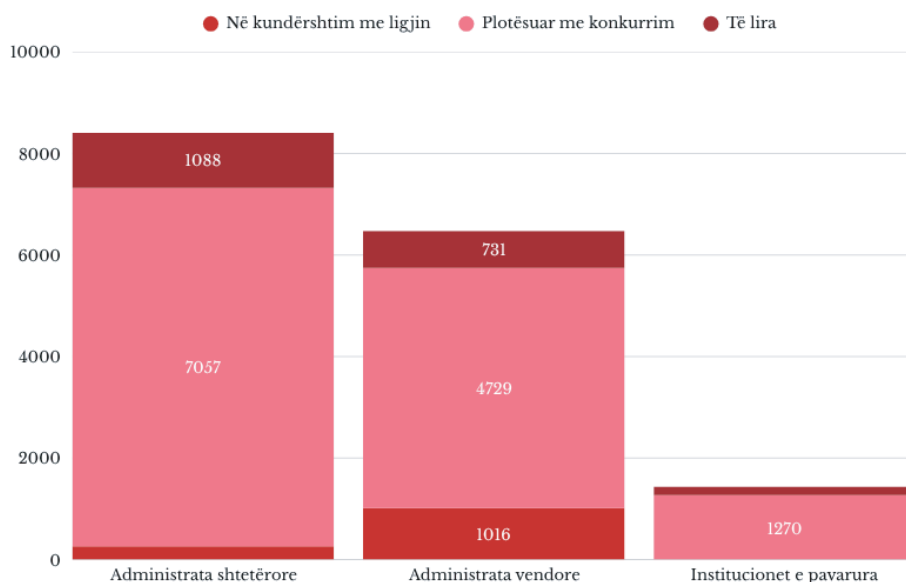
Situata e administrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil është paraqitur duke i kategorizuar të dhënat sipas procedurave që janë ndjekur, në lidhje me plotësimin e pozicioneve të punës dhe rezulton se:

≡ **12976** pozicione janë plotësuar në përputhje me kërkesat e ligjit;

≡ **1279** pozicione janë plotësuar nëpërmjet akteve të emërimit pa respektuar procedurat ligjore, ose **7.3%** e pozicioneve të punës në shërbimin civil dhe

≡ **2088** pozicione pune janë të lira. Duhet të evidentojmë faktin se në *institucionet e pavarura* nuk evidentohen raste të emërimeve në kundërshtim me ligjin.

# Pozicione në shërbimin civil








Sipas të dhënave të paraqitura pesha kryesore e emërimeve të paligjshme i përket administratës vendore, me **1016** raste, që zënë rreth **6.3%** të pozicioneve të punës në shërbimin civil, në raport me numrin e përgjithshëm të tyre. Ky fenomen, në këtë tipologji institucionesh, paraqitet i përqendruar në disa bashki me strukturë të gjerë dhe volum të lartë punësimi.

Veçanërisht, duhen theksuar: Bashkia Kavajë me **106** raste, Bashkia Vau Dejës me **85** raste, Bashkia Malësi e Madhe me **65** raste, Bashkia Rrogozhinë dhe Bashkia Sarandë me nga **60** raste secila, si dhe Bashkia Librazhd me **55** raste. Po ashtu,

nivele të larta evidentohen edhe në Bashkinë Bulqizë (**47** raste), Bashkinë Has dhe Bashkinë Lezhë (nga **45** raste secila).

Komisioneri ka zhvilluar edhe një analizë të hollësishme të ecuresë së procesit të plotësimit të pozicioneve të punës, në krahasim me një vit më parë dhe situata paraqitet në tabelën në vijim, si performancë e sistemit të shërbimit civil, sipas tipologjisë së institucioneve, në lidhje me administrimin e vakancave dhe mënyrën e plotësimit të pozicioneve të punës.

## Gjendja e administrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil (2024-2025)

	Numri i pozicioneve  2024	Numri i pozicioneve  2025
 <b>Administrata shtetërore</b>	<b>8529</b>	<b>8408</b>
a. Pozicione pune të plotësuara	6769	7320
1. Me kontratë, në kundërshtim me ligjin	243	263
2. Me konkurrim	6526	7057
b. Pozicione pune të lira	1760	1088
 <b>Administrata vendore</b>	<b>6154</b>	<b>6476</b>
a. Pozicione pune të plotësuara	5464	5745
1. Me kontratë, në kundërshtim me ligjin	1007	1016
2. Me konkurrim	4457	4729
b. Pozicione pune të lira	690	731
 <b>Institucionet e pavarura</b>	<b>1412</b>	<b>1459</b>
a. Pozicione pune të plotësuara	1254	1270
1. Me kontratë, në kundërshtim me ligjin	0	0
2. Me konkurrim	1254	1270
b. Pozicione pune të lira	<b>158</b>	<b>189</b>
<b>Σ TOTALI</b>	<b>16095</b>	<b>16343</b>

Sipas këtyre të dhënave, reflektohet një rritje e lehtë e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës.

Në drejtim të pozicioneve të plotësuara sipas ligjit, evidentohet një rritje me **6%**, çka tregon një forcim të zbatimit të procedurave të konkurrimit dhe një rritje të normës së mbulimit ligjor të strukturës.

Numri i emërimeve në kundërshtim me ligjin ka shënuar rritje të lehtë me **2.3%**, duke treguar se problematika e ligjshmërisë mbetet një element që kërkon ndërhyrje të vazhdueshme dhe monitorim të përforcuar, veçanërisht në nivel vendor ku përqendrohet pjesa më e madhe e këtyre rasteve.

Ndërkohë që numri i pozicioneve të lira ka pësuar rënie.

## Rekrutimi në shërbimin civil gjatë vitit 2025

Duke vlerësuar rëndësinë e madhe të procesit të rekrutimit në krijimin e një administrate profesionale dhe efikase, si dhe të një shërbimi civil të qëndrueshëm, të bazuar në meritë, përgjatë gjithë vitit 2025 janë administruar në kohë reale dhe nga përpunimi i të dhënave të administruara për këtë rast, ka rezultuar se janë realizuar gjithsej **1462** emërimë në sistemin e shërbimit civil, nga të cilat **52.5%** në administratën shtetërore, **38%** në administratën vendore dhe **9.5%** në institucionet e pavarura.

Referuar procedurës ligjore të zbatuar për emërim në një pozicion të shërbimit civil gjatë vitit 2025, vërehet se:

≡ 12%, janë kryer nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele.

≡ 21%, janë kryer nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë me nëpunës civilë të një kategorie paraardhëse.

≡ 10%, janë kryer në zbatim të procedurës së ngritjes në detyrë me kandidatë nga jashtë shërbimit civil.

≡ 52%, janë kryer me procedurën e pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, e cila përbën procedurën më të përdorur gjatë vitit 2025 dhe tregon fokusin kryesor në rekrutimin e stafit të ri;

Nga të dhënat evidentohet një nivel i kënaqshëm i mobilitetit dhe zhvillimit të karrierës brenda administratës.

Pranimet nga jashtë lidhen kryesisht me nevoja specifike për ekspertizë të re.

Procedurat e tjera (emërime me vendim gjykatë, pas pezullimit dhe nga lista e pritjes, përbëjnë një pjesë shumë të vogël të emërimeve (rreth 5%).

★ Sa më sipër, rezulton se emërimi nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, përbën rreth 33% të gjithë rekrutimeve, që tregon për mobilitet dhe zhvillim të sistemit të karrierës brenda shërbimit civil.

Analizuar në një vështrim krahasimor me një vit më parë, ecuria e mobilitetit në shërbimin civil, paraqitet sipas tabelës në vijim:

### ▣ Mobiliteti në shërbimin civil (2024–2025)

Procedura e aplikuar	🏛️ Administrata Shtetërore		🏘️ Administrata vendore		🏢 Institucionet e Pavarura	
	📅 2024	📅 2025	📅 2024	📅 2025	📅 2024	📅 2025
🔄 Lëvizje paralele	184	104	56	50	27	18
↑ Ngritje në detyrë	167	147	131	106	67	54
↓ Pranim nga jashtë shërbimit civil	22	66	84	64	9	16

Konstatohet se në sistemin e shërbimit civil kemi rënie të rasteve të lëvizjes paralele, dhe ngritjes në detyrë çka paraqet një ngadalësim të mobilitetit vertikal dhe horizontal, duke reflektuar një sistem më pak dinamik krahasuar me vitin pararendës.

★ Në këtë situatë, mobiliteti duhet të trajtohet jo vetëm si mekanizëm administrativ për plotësimin e vakancave, por si instrument strategjik për rritjen e performancës, transferimin

e njohurive dhe garantimin e qëndrueshmërisë afatgjatë të sistemit të shërbimit civil.

### ← Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil

Instituti i përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil materializohet në procedurat që zhvillohen gjatë:

- ≡ liritimit nga shërbimi civil;
- ≡ përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit; si dhe
- ≡ largimit nga shërbimi civil, si masë disiplinore.

Vihet re se, gjatë vitit 2025, administrata vendore shënon numrin më të lartë të rasteve të përfundimit të marrëdhënive në shërbimin civil (325), e ndjekur nga administrata shtetërore (278) dhe institucionet e pavarura (67).

Rastet e liritimit nga shërbimi civil, evidentuar sipas arsyes së përfundimit të marrëdhënies së shërbimit civil paraqiten në këto shifra:

- ≡ 21 raste, si rezultat i mbylljes apo ristrukturimit;
- ≡ 3 raste, si rezultat i refuzimit të pozicionit të ofruar nga ristrukturimi;
- ≡ 4 raste, pas dy vlerësimeve “jokënaqshëm” të rezultateve në punë;
- ≡ 1 rast konflikt interesi;
- ≡ 359 raste, nëpunësit kanë dhënë dorëheqjen nga detyra;
- ≡ 170 raste, për shkak të plotësimit të moshës për pensionin e plotë të pleqërisë;
- ≡ 16 raste, nëpërmjet largimit nga shërbimi civil, si masë disiplinore;
- ≡ 96 raste, për arsye të tjera, ndër të cilat edhe rastet e përfundimit të marrëdhënies së punës me institucionin për shkak të emërimit në një institucion

tjetër të shërbimit civil, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë.

Gjatë periudhës raportuese pjesa më e madhe e rasteve, lidhet me *lirimin nga shërbimi civil dhe përfundimin për shkak të ligjit*, ndërsa *largimi si masë disiplinore* mbetet në nivele minimale.

Nga analiza e shkaqeve konkrete rezultojnë se profili i përfundimit të kësaj marrëdhënieje dominohet nga faktorë me natyrë vullnetare dhe demografike, ku dorëheqjet (359 raste, 53.6%) dhe daljet në pension (170 raste, 25.3%) përbëjnë së bashku pjesën më të madhe të rasteve (77%).

Ndërkohë, shkaqet disiplinore dhe ato organizative (*mbyllje apo ristrukturim*) shfaqen më të rralla, duke treguar se përfundimet e marrëdhënies nuk lidhen kryesisht me masa ndëshkuese apo ndryshime strukturore, por me lëvizje të natyrshme të karrierës dhe vendimmarrje individuale të nëpunësve civilë.

★ Nëse do të krahasohen të dhënat me një vit më parë, vihet re një ulje e përgjithshme e fluksit të daljes nga sistemi, duke reflektuar një stabilizim të trupës së nëpunësve civilë në të tre tipologjitë institucionale, ashtu si duket edhe nga përmbajtja e tabelës në vijim.

### **Dinamika e përfundimit të marrëdhënies me shërbimin civil (2024–2025)**

Procedura	🏛️ Administrata Shtetërore		🏠 Administrata vendore		🏢 Institucionet e Pavarura	
	📅 2024	📅 2025	📅 2024	📅 2025	📅 2024	📅 2025
Lirimi nga shërbimi civil	189	133	262	267	78	55
Përfundimi për shkak të ligjit	129	136	102	52	7	11

Largimi si masë disiplinore	15	9	10	6	1	1
<b>Σ TOTALI</b>	<b>333</b>	<b>278</b>	<b>374</b>	<b>325</b>	<b>86</b>	<b>67</b>

## 🕒 Pezullimi i marrëdhënies në shërbimin civil

Në lidhje me këtë institut të ligjit, janë administruar të dhëna për të gjithë nëpunësit që kanë pezulluar marrëdhënien

në shërbimin civil gjatë vitit 2025, duke evidentuar arsyen e pezullimit sipas rasteve të parashikuara në nenin 53, të ligjit për nëpunësin civil. Rastet e pezullimit të marrëdhënies në shërbimin civil janë paraqitur në tabelën në vijim.

### 🏛️ Raste të pezullimit të marrëdhënies në shërbimin civil

Institucionet sipas tipologjisë	🏛️ Pezulluar për shkak të ligjit	👤 Pezulluar me kërkesë të nëpunësit	Σ TOTALI
🏛️ Administrata shtetërore	18	86	<b>104</b>
🏠 Administrata vendore	14	63	<b>77</b>
🏢 Institucione të pavarura	13	8	<b>21</b>
<b>Σ TOTALI</b>	<b>45</b> (22.3%)	<b>157</b> (77.7%)	<b>202</b> (100%)

Sa i përket shpërndarjes sipas kategorive institucionale, sipas të dhënave të paraqitura në këtë tabelë profili i pezullimeve tregon se ky institut ka një përdorim të qëndrueshëm dhe të kontrolluar, pa tregues të rritjes së situatave që lidhen me detyrime ligjore apo problematika institucionale. Për rrjedhojë, pezullimi i marrëdhënies në shërbimin civil paraqitet si një mekanizëm me ndikim të kufizuar në stabilitetin e përgjithshëm të sistemit, duke reflektuar më tepër dinamika

individuale sesa faktorë strukturorë apo disiplinorë.

## 🏛️ Disiplina në sistemin e shërbimit civil në raport me llojin e masave të aplikuara

Instituti i disiplinës në shërbimin civil, është aplikuar sipas të dhënave që paraqiten në tabelën në vijim:

### 🏛️ Disiplina në shërbimin civil në raport me llojin e masave të aplikuara

📁 Lloji i shkeljeve disiplinore/masave disiplinore	🏛️ Administrata Shtetërore	🏠 Administrata vendore	🏢 Institucionet e Pavarura	Σ TOTAL
🔴 Shkelje shumë të rënda, "largim nga shërbimi civil"	- 10	- 7	- 1	<b>18 (14%)</b>
🟡 Shkelje të rënda (mbajtje deri në 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në gjashtë muaj)	6	5	0	<b>11 (9%)</b>
🟢 Shkelje të rënda (pezullimi nga e drejta e ngritjes në	13	1	0	<b>14(11%)</b>

<i>detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës, për një periudhë deri në 2 vjet) për 1 vit</i>				
● Shkelje të lehta (vërejtje)	9	71	5	<b>85 (66%)</b>
<b>Σ TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>84</b>	<b>6</b>	<b>128</b>

Komisioneri ka konstatuar se, masa disiplinore “*Largim nga shërbimi civil*”, zë rreth **14%** të masave disiplinore në total.

Është konstatuar se në **20%** të totalit të masave, janë zbatuar masa disiplinore për shkelje të rënda të disiplinës.

Në tërësi, profili i masave disiplinore gjatë vitit 2025 reflekton një spektër të plotësuar të llojit të masave disiplinore të aplikuara dhe një përdorim të kufizuar të masave të rënda dhe shumë të rënda, me përqendrim më të theksuar në administratën shtetërore

dhe në pushtetin vendor, ndërsa në institucionet e pavarura rastet paraqiten minimale ose të papërfillshme.

Konstatohet se dominojnë masat disiplinore për shkelje të lehta të disiplinës, **85** raste, të llojit “*Vërejtje*”.

Për të pasqyruar një analizë krahasimore të zhvillimit të këtij instituti të ligjit për nëpunësin civil përgjatë periudhës 2024-2025, në vijim po paraqesim disa të dhëna të administruara gjatë procesit të mbikëqyrjesqë po raportojmë:

### **Masat disiplinore të aplikuara në sistemin e shërbimit civil**

<b>Loji i shkeljeve disiplinore/masave disiplinore</b>	<b>Administrata Shtetërore</b>		<b>Administrata vendore</b>		<b>Institucionet e Pavarura</b>	
	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
● Shkelje shumë të rënda, “ <i>largim nga shërbimi civil</i> ”	16	10	9	7	2	1
● Shkelje të rënda (mbajtje deri në 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në gjashtë muaj)	3	6	7	5	7	0
● Shkelje të rënda (pezullimi nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës, për një periudhë deri në 2 vjet) për 1 vit	7	13	7	1	0	0
● Shkelje të lehta (vërejtje)	29	9	40	71	10	5
<b>Σ TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>38</b>	<b>63</b>	<b>84</b>	<b>19</b>	<b>6</b>

Në terma sasiorë, numri total i masave disiplinore në vitin 2025 shënon një rënie prej **9** masash ose **-6.6%**.

Kjo rënie është e moderuar dhe, në vetvete, nuk tregon një ndryshim drastik të fenomenit disiplinor. Viti 2025 shfaq një orientim dukshëm më të theksuar drejt masave korrigjuese dhe më pak drejt masave më të rënda ndëshkuese.

## ✓ Vlerësimi i rezultateve në punë të nëpunësit civil

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

### ▣ Klasifikimi i vlerësimeve të punës sipas niveleve të përcaktuara në ligj<sup>1</sup>

Institucionet sipas tipologjisë	👤 Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel				Σ TOTAL
	● Shumë mirë ①	● Mirë ②	● Kënaqshëm ③	● Jokënaqshëm ④	
🏛️ Administrata Shtetërore	2889	2975	109	14	<b>5987</b>
🏠 Administrata Vendore	1784	1568	44	2	<b>3398</b>
🏢 Institucionet e Pavarura	396	361	34	5	<b>796</b>
Σ TOTAL	<b>5069</b> (50%)	<b>4904</b> (48%)	<b>187</b> (1.8%)	<b>21</b> (0.2%)	<b>10181</b> (100%)

Nga të dhënat e administruara për vitin 2025 janë vlerësuar gjithsej **10181** nëpunës civilë, **50%** janë vlerësuar në nivelin 1 “shumë mirë”; **48%** janë vlerësuar në nivelin 2 “mirë” dhe nivelet e tjera të vlerësimit janë aplikuar në një numër më të kufizuar rastesh, që në total përbëjnë rreth **2%** të rasteve të vlerësuara.

Disa institucione të administratës vendore të tilla si: *Bashkia Bulqizë, Bashkia Libohovë, Bashkia Këlcyrë, Bashkia Tropojë, Bashkia Shkodër, Bashkia Kavajë, Bashkia Vlorë, Bashkia Selenicë, Bashkia Himarë, Bashkia Sarandë, Bashkia*

*Konispol, Bashkia Finiq dhe Bashkia Delvinë, si dhe Këshilli i Qarkut Vlorë,* nuk kanë raportuar të dhëna për vlerësimin e nëpunësve civilë, pasi nuk e kanë finalizuar këtë proces.

Po kështu, *Bashkia Tiranë* e ka realizuar këtë proces vetëm për një pjesë të nëpunësve civilë, duke mos përfshirë të gjithë trupën e shërbimit civil në procesin e vlerësimit gjatë periudhës raportuese.

Në lidhje me këtë aspekt, Komisioneri do të vijojë të evidentojë dhe shpjegojë bazën ligjore të këtij procesi, për Zyrtarët

<sup>1</sup> Numri i nëpunësve të vlerësuar nuk rakordon plotësisht me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të plotësuara sipas ligjit për vitin raportues, për shkak se jo të gjithë nëpunësit civilë i nënshtrohen procesit të vlerësimit në të njëjtën periudhë. Në këtë diferencë përfshihen nëpunës që ndodhen në periudhë prove, nëpunës të rekrutuar gjatë vitit raportues që nuk kanë plotësuar periudhën minimale për vlerësim, nëpunës të punësuar në kuadër të fondit të ekselencës, si dhe raste të tjera kur institucionet nuk kanë arritur të realizojnë procesin e vlerësimit brenda afateve të përcaktuara.

Vlerësues rolin e Zyrtarit Raportues, Zyrtarit, të cilët duhet të mbështeten përmes trajnimeve specifike. Në këtë drejtim, njësitë përgjegjëse duhet të adresojnë kërkesa pranë Shkollës Shqiptare të Administratës Publike për organizimin e programeve të dedikuara të trajnimit në fushën e vlerësimit të performancës.

## Origjina e kualifikimit arsimor për nëpunësit civilë

Nga të dhënat e administruara mbi origjinën e arsimit të lartë të nëpunësve në sistemin e shërbimit civil, në lidhje me arsimin e punonjësve të punësuar në pozicione të shërbimit civil rezulton se:

≡ Në *institucionet e administratës shtetërore*, **85%**, janë arsimuar në institucionet publike; **12%** e të punësuarve,

janë të arsimuar në institucionet private; **3%** janë arsimuar jashtë vendit.











≡ Në *institucionet e administratës vendore*, **84%**, janë arsimuar në institucionet publike; **15%** e të punësuarve, janë të arsimuar në institucionet private; **1%** janë arsimuar jashtë vendit.

≡ Në *institucionet e pavarura*, **80%**, janë arsimuar në institucionet publike; **15%** e tyre, janë të arsimuar në institucionet private; **5%** janë arsimuar jashtë vendit.

✦ **Ndërkohë, i njëjti trend paraqitet edhe duke analizuar situatën për periudhën 2024-2025, ku dominon qartësisht arsimit i kryer në institucione arsimore publike.**

Këto të dhëna materializohen në tabelën në vijim:

### Të dhëna për shpërndarjen e nëpunësve civilë sipas origjinës së kualifikimit arsimor<sup>2</sup>

Numri i nëpunësve të arsimuar sipas institucioneve arsimore	 Administrata Shtetërore		 Administrata Vendore		 Institucionet e Pavarura	
	 2024	 2025	 2024	 2025	 2024	 2025
Institucione arsimore publike	5712	6260	3645	3767	1004	1018
Institucione arsimore private	859	897	522	660	200	196
 Institucione arsimore jashtë vendit	198	163	19	56	50	56
<b>∑ TOTAL</b>	<b>6769</b>	<b>7320</b>	<b>4186</b>	<b>4483</b>	<b>1254</b>	<b>1270</b>

Sipas të dhënave të evidentuara më sipër, në tërësi, arsimit i lartë i nëpunësve civilë është i dominuar nga institucionet publike (*rreth 84–85% në nivel total*), por në 2025 vërehet një rritje relative e arsimit privat (*nga rreth 13.0% në rreth 13.5%*).

## Përfaqësimi gjinor në shërbimin civil

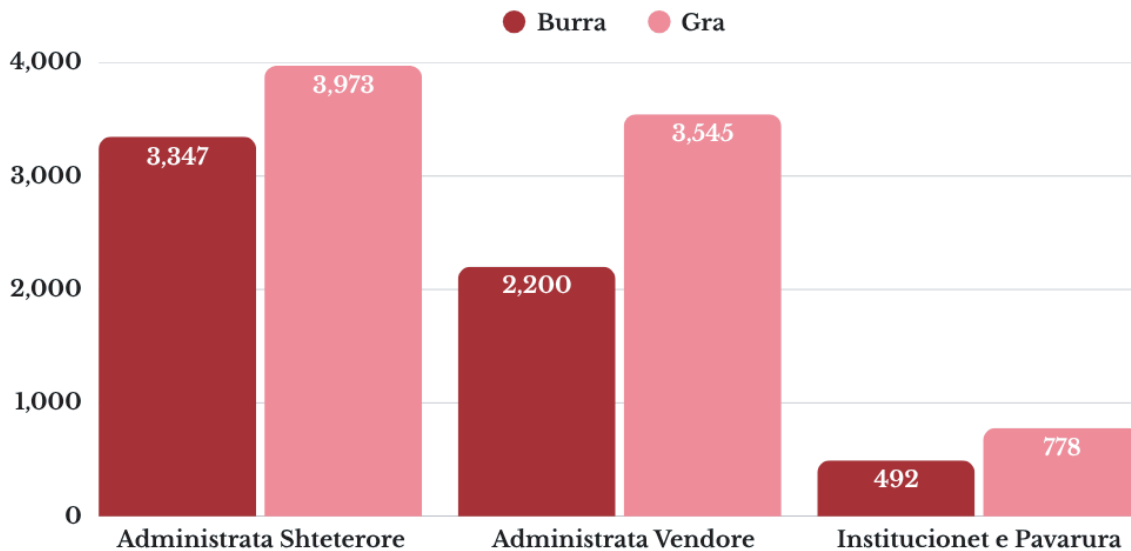
Ky tregues paraqitet në një formë tabelare duke evidentuar shpërndarjen gjinore sipas tre tipologjive të institucioneve në sistemin e shërbimit civil:

<sup>2</sup> Vlen të theksohet se në këto të dhëna janë përfshirë edhe rastet e emërimeve të konstatuara në kundërshtim me ligjin “Për nëpunësin civil” nr. 152/2013, i ndryshuar, ndaj kjo mund të ndikojë në disa raste në totalitet dhe në shpërndarjen sipas kategorive të arsimit. Njëkohësisht, për vitin 2025, mungojnë të dhënat e Bashkisë Tiranë, pasi për shkak të numrit të lartë të pozicioneve, ende nuk e kanë arritur të raportojnë këtë të dhënë sipas standardeve të kërkuara.

## Të dhëna për përkatësinë gjinore të nëpunësve civilë

Përkatësia gjinore	Administrata Shtetërore		Administrata Vendore		Institucionet e Pavarura	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Burra	3063	3347	2108	2200	427	492
Gra	3706	3973	3356	3545	827	778
<b>TOTAL</b>	<b>6769</b>	<b>7320</b>	<b>5464</b>	<b>5745</b>	<b>1254</b>	<b>1270</b>

# Përkatësia gjinore 2025



Sipas këtyre të dhënave, në analizën e shpërndarjes gjinore gratë përbëjnë shumicën në të gjitha ndarjet, si në vitin 2024 ashtu edhe në vitin 2025.

≡ në vitin 2024 burrat përbëjnë rreth **41.5%** dhe gratë rreth **58.5%**;

≡ në vitin 2025 burrat janë rreth **42.2%** dhe gratë rreth **57.8%**.

Pra, dominimi i grave në total është i qëndrueshëm. Ndryshimet vjetore janë më shumë rregullime të vogla brenda një

strukture tashmë të konsoliduar, sesa një transformim i thellë i përbërjes gjinore.

### ✦ Konkluzione, në lidhje me procesin e mbikëqyrjes “on line”.

Nga analiza e mësipërme, Komisioneri vlerëson se procesi ka arritur qëllimin e tij, duke siguruar të dhëna dhe statistika të mjaftueshme për të analizuar ecurinë e administrimit të shërbimit civil dhe për të orientuar mbikëqyrjen në vijim. Mbikëqyrja ka evidentuar si praktika

pozitive në disa drejtime, ashtu edhe nevojën për asistencë të mëtjshme ndaj subjekteve përgjegjëse.

Në përfundim të monitorimit për vitin 2025, është krijuar një panoramë e plotë mbi funksionimin e shërbimit civil në të gjitha tipologjitë e institucioneve. Megjithatë, vijojnë të evidentohen problematika të rëndësishme. Më e theksuara lidhet me emërimet në kundërshtim me ligjin në njësitë e vetëqeverisjes vendore, të cilat përbëjnë rreth 16% të pozicioneve në këtë kategori, ose rreth 6% në raport me totalin e sistemit.

Njëkohësisht, vakancat mbeten një risk funksional, me rreth 2008 pozicione të paplotësuara, që përbëjnë rreth 12% të totalit. Po ashtu, procesi i vlerësimit të performancës paraqet një shpërndarje jo të balancuar, ku rreth 98% e vlerësimeve janë në nivelet “shumë mirë” dhe “mirë”, duke kufizuar funksionin real të këtij instrumenti.

Monitorimi ka evidentuar gjithashtu nevojën për forcimin e komunikimit institucional dhe standardizimin e raportimit, veçanërisht në nivel vendor, ku vijojnë të hasen vonesa dhe pasaktësi në të dhëna.

Në këtë kontekst, prioritetet e mbikëqyrjes në vijim duhet të fokusohen në:

≡ reduktimin dhe korrigjimin sistematik të emërimeve në kundërshtim me ligjin;

≡ uljen e nivelit të vakancave përmes rritjes së ritmit dhe efektivitetit të procedurave të rekrutimit;

≡ përmirësimin e cilësisë dhe zbatueshmërisë së procesit të vlerësimit të performancës;

≡ forcimin e komunikimit institucional dhe të detyrimit për raportim të saktë, të plotë dhe në kohë nga njësitë përgjegjëse.

Mbikëqyrja në kohë reale e sistemit të shërbimit civil ka impaktuar zhvillimin e instituteve të ligjit, si dhe ka nxjerrë në pah fushat ku duhet të ndërhyjmë për të përmirësuar situatën:

≡ Ky proces ka pasur një impakt pozitiv në drejtim të disiplinimit të njërive përgjegjëse dhe organeve të tjera, të cilat krijohen gjatë administrimit të shërbimit civil, si Komisione apo Komitete “*ad hoc*”, për të respektuar procedurat ligjore që duhet të ndiqen gjatë një procesi administrativ.

≡ Nëpërmjet këtij procesi, Komisioneri dhe gjithë subjektet e interesuara kanë në dispozicion statistika të plota për të vlerësuar situatën e administrimit të shërbimit civil në të gjithë sistemin e shërbimit civil.

≡ Mbikëqyrja në këtë rast ka shërbyer për rritjen e nivelit të njohurive të subjekteve që ligji i ngarkon me administrimin e shërbimit civil, në të gjitha institutet e tij.

≡ Vlerësohet se ka ndikuar në rritjen e nivelit të përgjegjësisë dhe përgjegjshmërisë gjatë procesit të raportimit të të dhënave nga ana e personave të ngarkuar me këtë detyrë.

≡ Ka shërbyer si një trajnim specifik për të gjitha institutet e ligjit, për të gjithë aktorët e procesit të administrimit të shërbimit civil.

≡ Ka ndihmuar në unifikimin e praktikës dokumentare, sidomos në drejtim të akteve administrative që aplikohen gjatë zbatimit të ligjit për nëpunësin civil dhe që materializojnë procedurën e ndjekur.

≡ Raporti i vlerësimit që del nga ky proces, është një nga mjetet thelbësore që

shërben për analizë risku, me qëllim që të përcaktohen saktë subjektet dhe objektet i mbikëqyrjeve në planin vjetor të punës së Komisionerit.

≡ Ka ndikuar në rritjen e numrit të publikimeve të pozicioneve të lira dhe për pasojë edhe të transparencës gjatë realizimit të procedurave të konkurrimit, duke monitoruar në kohë reale informacionin e publikuar në mënyrë elektronike në portalin e AKPA-së, faqen e internetit të DAP, institucioneve të pavarura dhe bashkive.

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

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

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

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

## Struktura dhe përbërja e shërbimit civil – Censusi 2024

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore, me Urdhrin nr. 11, datë 24.01.2024, ka nisur një proces mbikëqyrjeje të orientuar, me qëllim njohjen e situatës në lidhje me numrin e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, numrin e nëpunësve civilë të emëruar në këto pozicione dhe të dhëna të tjera statistikore që lidhen me to për vitin 2024, i cili mund të konsiderohet si një census i shërbimit civil.

Ky proces u iniciua në përgjigje të konstatimeve të ekspertëve të Bashkimit Evropian gjatë vitit 2023, të cilët evidentuan mungesën e informacionit të plotë dhe të saktë në të gjitha nivelet e administratës publike, në kushtet kur ky informacion nuk mund të gjenerohet ende në mënyrë të plotë nga Regjistri Qendror i Personelit, i administruar nga DAP.

Identifikimi i këtyre komponentëve është i domosdoshëm për zhvillimin e mëtejshëm të mekanizmave të mbikëqyrjes të Komisionerit.

Për harmonizimin e të dhënave u hartua një format i unifikuar në trajtë tabelore, i cili është dërguar në rrugë shkresore në të gjitha institucionet pjesë e shërbimit civil.

Procesi u shoqërua me sfida në disa institucione, për shkak të:

≡ ndryshimeve të shpeshta strukturore dhe riformatimeve të skemave të pagave, të diktuar nga VKM nr. 328/2023 dhe nr. 503/2024;

≡ kapaciteteve të kufizuara teknike dhe organizative;

≡ raportimeve të pasakta ose jo të plota.

Për këto arsye, Komisioneri miratoi zgjatjen e procesit për të kërkuar sqarime shtesë nga disa prej subjekteve të përfshira

në proces. Ky proces u përmbyll me raport vlerësimi në prill 2025.

## INSTITUCIONE TË PËRFSHIRA NË PROCES

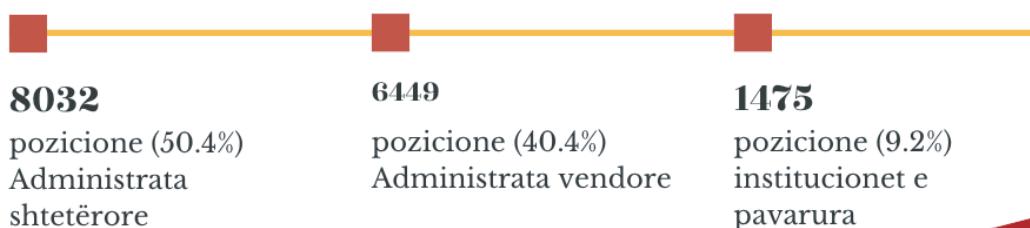
# 205 Institucione



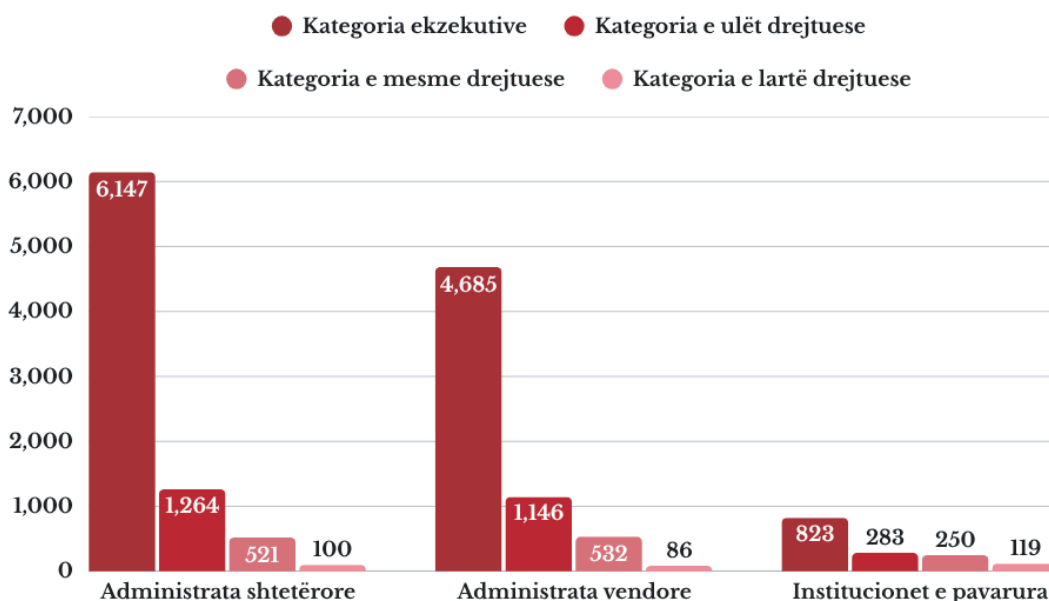
Në përfundim të procesit të grumbullimit dhe analizimit të të dhënave rezulton se në **205** institucionet e përfshira në këtë proces

numërohen **15956 pozicione** pune pjesë e shërbimit civil.

**15956**   
pozicione



## SHPËRNDARJA E POZICIONEVE SIPAS KATEGORIVE



Në analizë të të dhënave të evidentuara në këtë grafik, situata paraqitet si vijon:

≡ **Kategoria ekzekutive** përbën pjesën dërrmuese të strukturës me **73%** të totalit, çka tregon se funksionet operacionale dhe zbatimi i politikave publike mbështeten kryesisht nga ky nivel.

≡ **Kategoria e ulët drejtuese**, me **16.9%** të totalit, përfaqëson bllokun kryesor të funksioneve mbikëqyrëse dhe koordinuese, të domosdoshme për sigurinë e zbatimit të ligjshmërisë në veprimtarinë administrative.

≡ **Kategoria e mesme drejtuese** përfaqëson **8.2%** të totalit, duke u shtrirë në mënyrë të baraspeshuar ndërmjet administratës qendrore, asaj vendore dhe institucioneve të pavarura.

≡ Ndërsa **kategoria e lartë drejtuese**, me vetëm **1.9%** të pozicioneve, përbën shtresën më të ngushtë dhe më strategjike të strukturës së shërbimit civil.

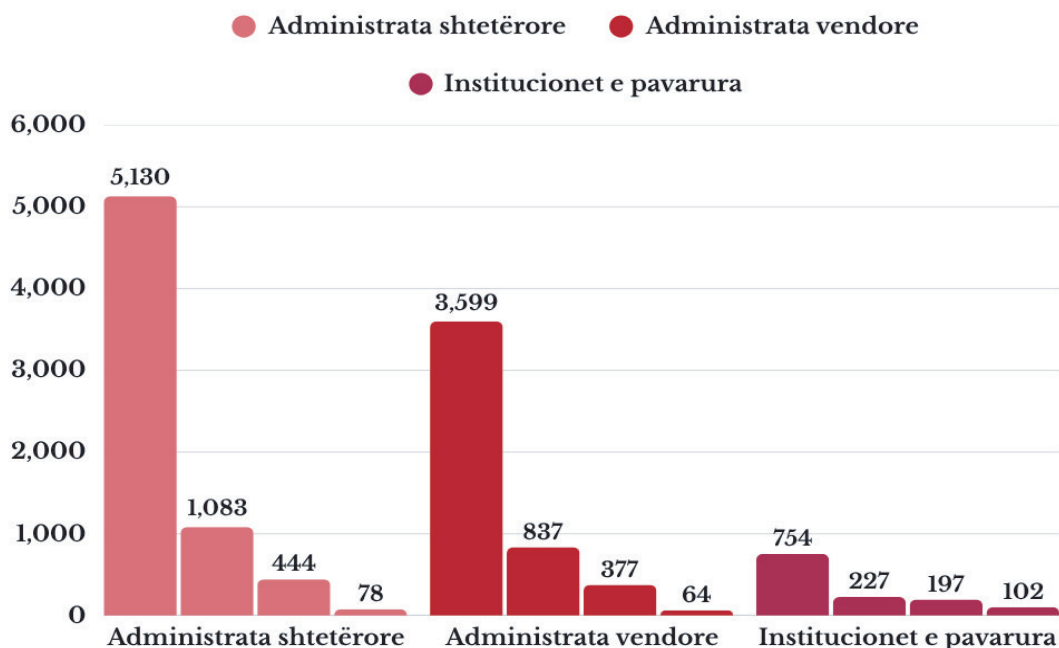
✦ **Këto të dhëna tregojnë një përputhje të përgjithshme me parimet e organizimit administrativ, duke reflektuar raportin horizontal dhe vertikal të niveleve funksionale në administratën publike.**

Referuar numrit të nëpunësve civilë të emëruar në mënyrë të rregullt në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, rezulton se në **205** institucionet e përfshira në këtë proces numërohen **12882 nëpunës civilë**, nga të cilët: **6735** nëpunës ose **52.2%** e totalit i përkasin administratës shtetërore; **4867** nëpunës ose **37.8%** e totalit i përkasin njësive të qeverisjes vendore (nga të cilat **4722** nëpunës i përkasin bashkive dhe **145** këshillave të qarkut); dhe **1280** nëpunës, ose **10%** e totalit i përkasin institucioneve të pavarura.

Referuar shpërndarjes së tyre sipas kategorive të nëpunësisë civile, në secilën tipologji institucionesh kundrejt totalit të nëpunësve civilë prej **12882** nëpunësish,

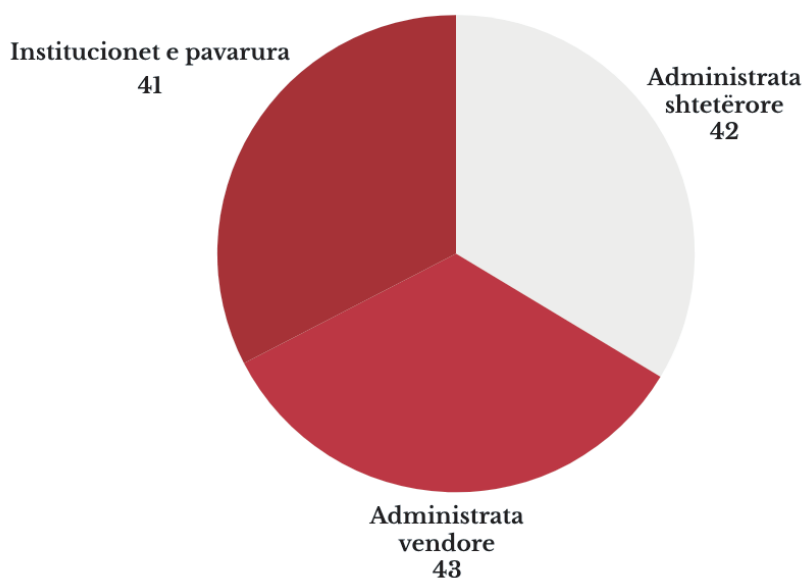
## Shpërndarja e nëpunësve sipas kategorive

Nga e majta në të djathtë: Kategoria Ekzekutive, Kategoria e Ulët Drejtuese, Kategoria e Mesme Drejtuese, Kategoria e Lartë Drejtuese



Sa i takon moshës mesatare të nëpunësve në secilën tipologji instituionesh, situata paraqitet grafikisht në vijim:

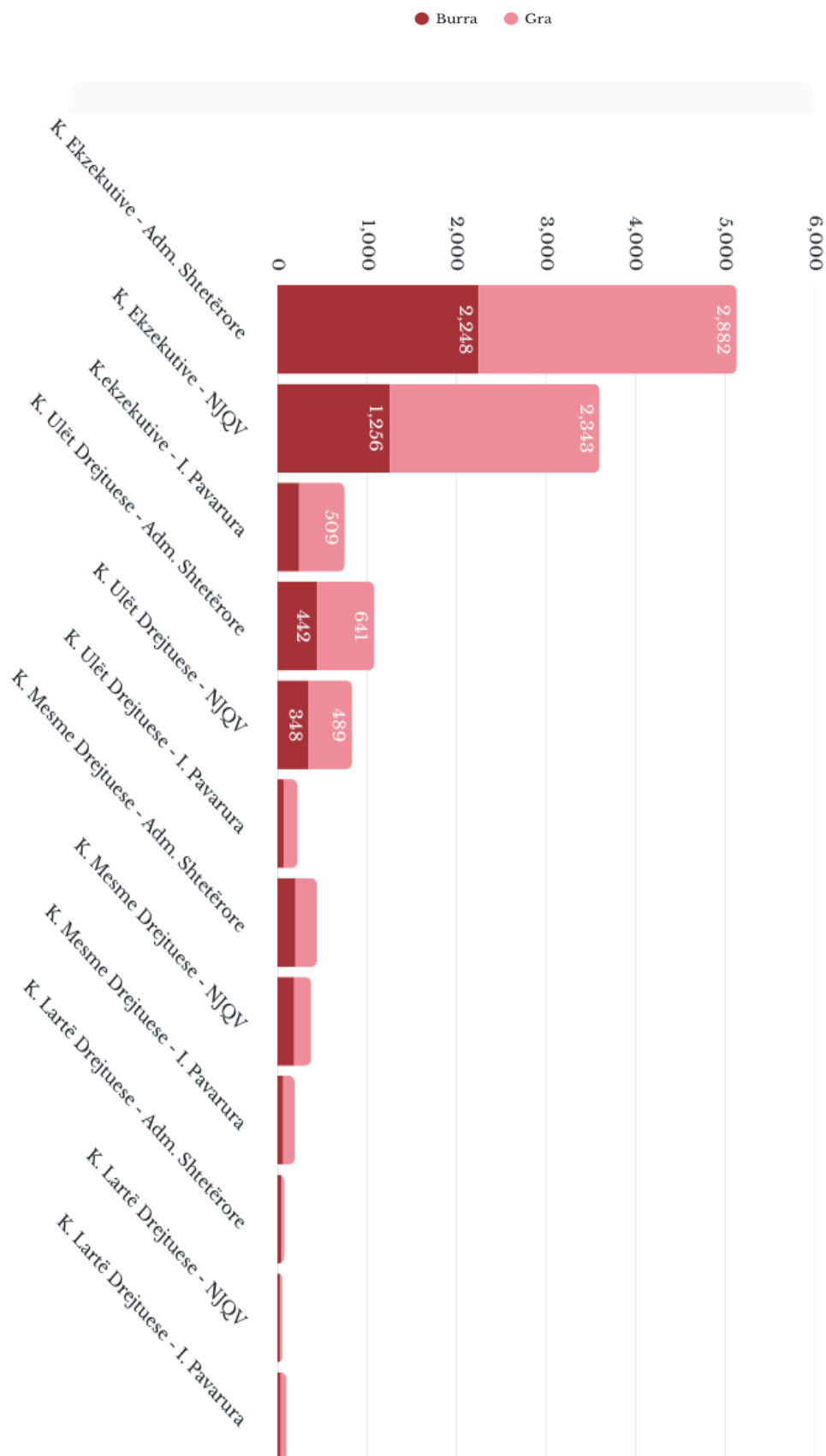
## MOSHA MESATARE



Referuar numrit faktik të nëpunësve civilë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil sipas gjinisë, në secilën

tipologji instituionesh kundrejt totalit të nëpunësve civilë prej **12882** nëpunësish, situata paraqitet si vijon:

## NËPUNËS TË EMËRUAR - BURRA/GRA - SIPAS KATEGORISË



## ✦ Analiza e strukturës gjinore dhe moshës mesatare të nëpunësve civilë në administratën shtetërore, njësitë e qeverisjes vendore dhe institucionet e pavarura evidenton sa më poshtë:

Në të gjitha tipologjitë e institucioneve, gratë dominojnë në përfaqësim, veçanërisht në kategorinë ekzekutive dhe atë të ulët drejtuese. Ky trend vijon edhe në nivelet e mesme drejtuese, ndërsa në nivelin e lartë drejtues raporti gjinor paraqitet më i balancuar, megjithëse gratë mbeten të përfaqësuara në mënyrë të konsiderueshme.

Në administratën shtetërore, moshë mesatare prej 42.4 vjeç reflekton një trupë të konsoliduar dhe me eksperiencë. Në nivel vendor, vihet re një trupë më e re në bashki (39.5 vjeç), ndërsa këshillat e qarkut paraqesin një moshë më të lartë mesatare (45.8 vjeç), duke treguar një strukturë më të qëndrueshme.

Institucionet e pavarura shfaqin një përfaqësim edhe më të lartë të grave në të gjitha kategoritë, përfshirë nivelet e larta drejtuese, duke reflektuar një prirje pozitive drejt balancimit gjinor në vendimmarrje..

## **E** Mbikëqyrja e procesit të miratimit të strukturës për NJQV-të

Monitorimi i veprimeve administrative që duhet të kryejë njësia përgjegjëse gjatë hartimit dhe miratimit të strukturës organizative të institucioneve të administratës vendore (NJQV-të), është një proces që tashmë kryhet prej disa vitesh nga Komisioneri, me qëllim që të sigurohet zbatimi i standardeve në ndërtimin e skemës së administrimit të shërbimit civil, e cila funksionon si pjesë e strukturës organizative të institucionit. Zhvillimi i këtij procesi kompleks dhe me nivel të lartë vështirësie, kërkon njohuri të thelluara dhe specifike në këtë fushë, si edhe burime njerëzore të përgatitura, të cilat shpesh mungojnë në këtë tipologji institucionesh. Ndër të tjera, nuk ka një institucion të veçantë për të menaxhuar administrimin e shërbimit civil në këto institucione (*qëndrim ky i mbajtur nga ligjvënësi në kuadrin e ruajtjes së pavarësisë së tyre*), ndërkohë që, për institucionet e administratës shtetërore, këtë rol e kryen Departamenti i Administratës Publike.

Për këtë arsye, është treguar një kujdes i veçantë për të qëndruar pranë këtyre institucioneve, duke i ofruar asistencë

teknike të vazhdueshme, e cila ndër vite është realizuar nëpërmjet një grupi të posaçëm të ngritur nga Komisioneri, i cili bashkëpunon në mënyrë sistematike me personat e kontaktit të autorizuar nga titullarët e institucioneve, me qëllim që të sigurohet një administrim sa më efikas i shërbimit civil.

Në lidhje me sigurimin e një strukture të qëndrueshme dhe efektive, gjatë procesit të hartimit të saj, Komisioneri vazhdimisht i ka orientuar NJQV-të, për të vepruar në disa drejtime:

≡ Përcaktimi i funksioneve kryesore nëpërmjet riformulimit dhe racionalizimit të roleve, misioneve, objektivave strategjike, strukturave organizative dhe rezultateve të pritshme të njërive përbërëse të sistemit të institucionit konkret që përfshihet në këtë proces.

≡ Identifikimi i funksioneve të tepërta dhe i mbivendosjeve në institucionin subjekt ristrukturimi.

≡ Fuqizimi i kapaciteteve në njësinë e personelit me qëllim që të bëhet e mundur kryerja e analizave funksionale në

institucionin konkret që do të përfshihet në ristrukturim.

≡ Standardizimi i strukturave në aspektin numerik të ndërtimit të njësive organizative të strukturës.

Për të konkretizuar ndihmën për këto subjekte, Komisioneri ka hartuar herë pas here udhëzues në lidhje me klasifikimin e pozicioneve të punës dhe zbatimin e standardeve të caktuara në ndërtimin e strukturës, duke e dërguar për veprim në të gjitha njësitë e vetëqeverisjes vendore (bashki). Po kështu, Komisioneri ka kërkuar edhe mbështetjen e institucioneve që mund të ndihmojnë në këtë drejtim, si Prefektit të Qarkut, Ministrin të Shtetit për Pushtetin Vendor, Agjencisë për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore, Kuvendit të Shqipërisë, Këshillit të Ministrave dhe Departamentit të Administratës Publike.

Nëpërmjet këtyre akteve Komisioneri ka synuar fillimisht sjelljen e strukturave në standardet numerike, sa më afër standardeve të vendosura në institucionet e administratës shtetërore.

Ndërkohë, që kjo fazë ka përfunduar, pasi tashmë standardet numerike janë vendosur dhe respektohen nga institucionet e administratës vendore, Komisioneri ka vijuar procesin në një fazë tjetër, që synon të përmirësojë përmbajtjen e tij duke u fokusuar në dy drejtime kryesore, që janë:

≡ përcaktimi i listës së saktë të pozicioneve të punës që përfshihen në shërbimin civil; dhe

≡ përmirësimi i dokumentit të përshkrimit të punës, i cili materializohet në formularin përkatës.

Për këtë qëllim, nëpërmjet aktit me nr. 654 prot. datë 02.10.2024, të 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 civil për shkak të ristrukturimit të institucionit”, i janë dërguar udhëzimet përkatëse institucioneve dhe po veprohet prej tyre në përputhje me detyrat e lëna, që kanë lidhje me ngritjen e organeve të rivlerësimit dhe finalizimin e këtij procesi, me listën përkatëse të pozicioneve të punës, pjesë e shërbimit civil.

Nisur nga vështirësia që reflektojnë institucionet e kësaj tipologjie, në lidhje me këtë proces, si edhe duke vlerësuar kompleksitetin e tij, Komisioneri ka vepruar duke nxjerrë një model, në të cilin materializohen kërkesat ligjore që duhet të respektohen nga njësi përgjegjëse dhe nëpunësit e ngarkuar me detyra të posaçme për këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil.

Ky proces është përmbyllur me një raport vlerësimi për vitin 2025, i miratuar me vendimin nr. 18, datë 09.03.2026, të Komisionerit, i cili është publikuar në faqen zyrtare të institucionit.

## Monitorimi i veprimtarisë së DAP gjatë procesit të rekrutimit

Në vijim të praktikës tashmë të konsoliduar, në drejtim të monitorimit të procesit të

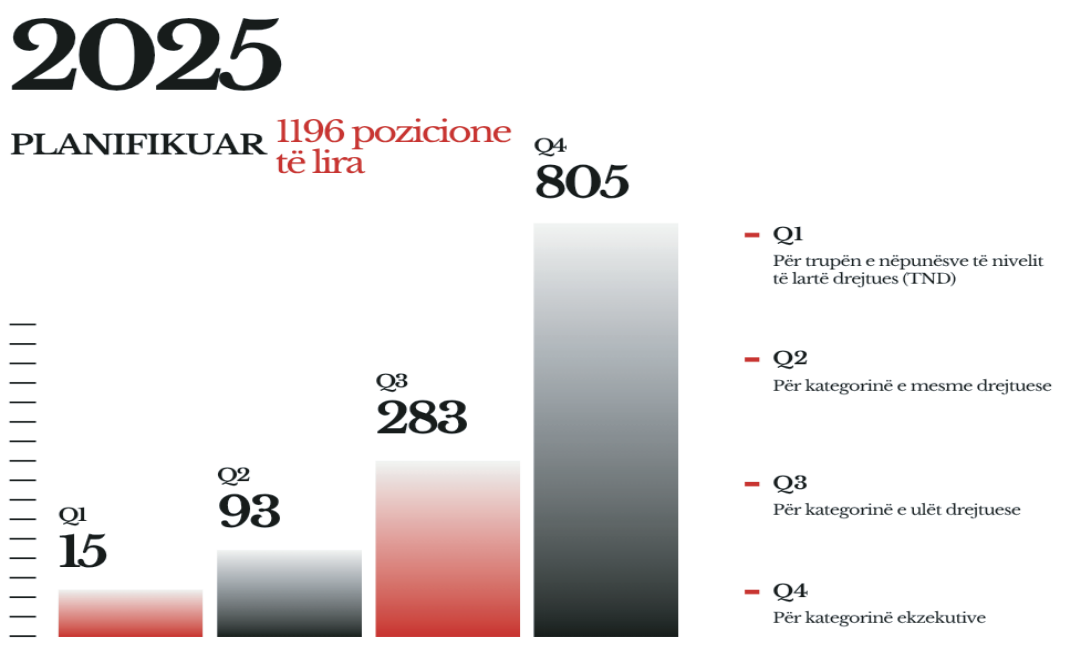
rekrutimit në administratën shtetërore, nëpërmjet urdhrin nr. 16, datë 17.01.2025,

Komisioneri ka nisur mbikëqyrjen edhe për vitin 2025.

Konstatohet se nëpërmjet Vendimit nr. 16, datë 09.01.2025, “Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2025, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil”, i ndryshuar, Këshilli i Ministrave, ka

miratuar planin vjetor të pranimit për vitin kalendarik, në bazë të të cilit administrohet i gjithë procesi i rekrutimit.

Sipas këtij akti nënligjor janë planifikuar **1196** pozicione të lira për rekrutim, gjatë vitit 2025, të ndara sipas kategorive të mëposhtme:

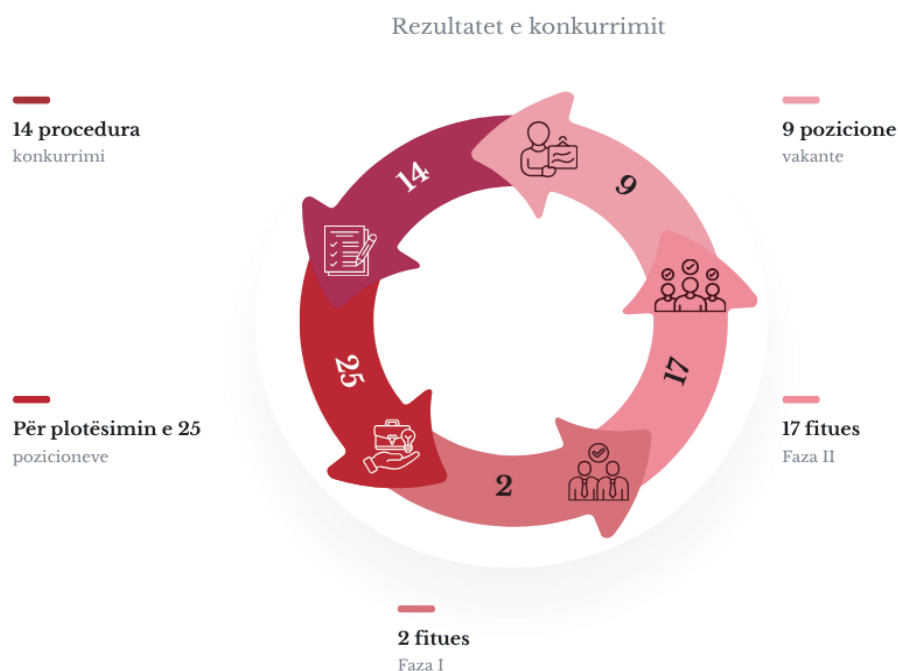


Nëpërmjet vendimit nr. 110, datë 19.02.2025, Këshilli i Ministrave ka vendosur që procedura e plotësimit të pozicioneve të lira të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese, për të cilat lëvizja paralele/ngritja në detyrë është mbyllur pa fitues, të jetë e hapur edhe për kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil, që plotësojnë kushtet dhe kërkesat për vendet e lira, duke përcaktuar edhe numrin maksimal **75 (shtatëdhjetë e pesë)**

pozicione, për të cilat do të përdoret kjo procedurë.

Në kuadër të verifikimit të ligjshmërisë në realizimin e procedurave të konkurrimit, gjatë vitit 2025, grupi i punës i ngarkuar me urdhër të Komisionerit, ka qenë prezent gjatë zhvillimit të **14** proceseve të konkurrimit, në subjekt dhe ka ndjekur të gjitha fazat e procesit, për plotësimin e **25** pozicioneve të punës, në nivele të ndryshme të nëpunësisë civile.

# Procedura rekrutimi të ndjekura nga Komisioneri



Të dhënat në lidhje me këto procese rekrutimi, si dhe informacionet e administruara nga kandidatët pjesëmarrës në procedurat e konkurrimit të zhvilluara nga DAP, për vitin 2025, paraqiten në **aneksin nr. 2**, “Të dhënat mbi proceset e rekrutimit të ndjekura në subjekt, pranimit në Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues, si dhe informacionet e administruara nga kandidatët pjesëmarrës në procedurat e konkurrimit të zhvilluara nga DAP”.

Në **aneksin nr. 2**, ndodhet vendimi i Komisionerit, i nxjerrë në përfundim të procesit të mbikëqyrjes së orientuar, të zhvilluar në Departamentin e Administratës Publike për vitin 2025.

Procesi i mbikëqyrjes së orientuar në Departamentin e Administratës Publike (DAP) është përmbyllur me vendimin nr. 1, datë 15.01.2026, të Komisionerit, duke konstatuar se procesi i rekrutimit të nëpunësve civilë, të zhvilluar nga Departamenti i Administratës Publike, është kryer në zbatim të procedurave të përcaktuara në ligjin nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve

nënligjore që rregullojnë këtë aspekt të ligjit.

Nga përfundimet e arritura në mbyllje të këtij procesi Komisioneri vlerëson se DAP-i duhet të vijojë përpjekjet për rritjen e cilësisë së trupës së nëpunësve civilë të rekrutuar, përmes:

- ≡ përmirësimit të procedurave të përzgjedhjes;
- ≡ forcimit të ndërveprimit me qytetarët;
- ≡ rritjes së ndërgjegjësimit mbi rëndësinë e pjesëmarrjes në procedurat konkurruese të rekrutimit.

⚠ Një nga sfidat kryesore mbetet rritja e besimit të qytetarëve ndaj proceseve të rekrutimit në administratën publike, duke garantuar dhe promovuar në mënyrë të vazhdueshme parimet e meritës, transparencës dhe barazisë në punësim.

✦ Në funksion të përmirësimit të planifikimit strategjik të burimeve njerëzore, DAP-i duhet të vijojë punën për forcimin e bashkëpunimit me institucionet e administratës shtetërore, veçanërisht në drejtim të identifikimit

dhe planifikimit në kohë të nevojave për rekrutim, me qëllim rritjen e efikasitetit,

profesionalizmit dhe qëndrueshmërisë së administratës publike.

## Mbikëqyrja e procesit të rekrutimit në Bashkinë e Tiranës

Ky proces është realizuar duke monitoruar informacionin elektronik të publikuar në faqen zyrtare të Bashkisë Tiranë; publikimet në portalin e AKPA-së, si dhe nëpërmjet pjesëmarrjes së grupit të punës në fazën e testimit me shkrim dhe intervistës së strukturuar me gojë, në disa procedura konkurrimi të *përzgjedhura për të gjitha nivelet e nëpunësisë në shërbimin civil*.

Në këtë proces u administruan të dhënat lidhur me publikimet e detyrueshme si: plani vjetor i pranimit në shërbimin civil; shpallja e procedurës së konkurrimit për çdo kategori dhe klasë të shërbimit civil; lista e kandidatëve që plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta; data e testimit me shkrim dhe intervistës së strukturuar me gojë; lista e kandidatëve fitues.

Në kuadër të ushtrimit të funksionit mbikëqyrës mbi administrimin e shërbimit civil, u analizua zhvillimi i procedurave të rekrutimit të planifikuara dhe të realizuara nga Bashkia Tiranë gjatë vitit 2025, që lidhen me pranimin në nivelin ekzekutiv, lëvizjen paralele, ngritjen në detyrë dhe pranimin në kategorinë e lartë drejtuese.

Nga verifikimi i planit vjetor të pranimit rezultoi se për vitin 2025, janë planifikuar për t'u plotësuar **122** pozicione të lira, të shpërndara sipas kategorive:

- ≡ **5** në kategorinë e lartë drejtuese;
- ≡ **6** në kategorinë e mesme drejtuese;
- ≡ **20** në kategorinë e ulët drejtuese dhe,
- ≡ **91** në kategorinë ekzekutive.

Struktura e planifikimit tregon se pesha dominuese i përket kategorisë ekzekutive, e

cila përbën rreth 75% të totalit, duke reflektuar natyrën funksionale dhe operacionale të institucionit.

Në kuadër të verifikimit në subjekt, janë trajtuar **29** procedura, për të cilat është analizuar statusi dhe rezultati përfundimtar. Nga kjo analizë rezulton se:

- ≡ **20** procedura kanë përfunduar me shpallje fituesi;
- ≡ **9** procedura kanë përfunduar pa shpallur fitues:

Këto procedura konkurrimi janë zhvilluar për kategori të ndryshme të pozicioneve:

- ≡ **11** procedura i përkasin *kategorisë ekzekutive*; (7 procedura (për 18 pozicione vakante pune) kanë përfunduar me shpallje të kandidatit/kandidatëve fitues dhe 4 procedura (për 4 pozicione vakante pune) kanë përfunduar pa asnjë të përzgjedhur fitues;
- ≡ **13** procedura (për 13 pozicione vakante pune) i përkasin *kategorisë së mesme dhe të ulët drejtuese*; (11 raste kanë rezultuar me fitues; 2 pa fitues);
- ≡ **5** procedura (për 5 pozicione vakante pune) i përkasin *kategorisë së lartë drejtuese* (2 raste kanë rezultuar me fitues; 3 pa fitues).

Numri i procedurave të përfunduara pa fitues përbën një tregues me rëndësi për analizë, pasi evidenton situata ku konkurrimi nuk ka prodhuar rezultat përfundimtar. Ky fakt mund të lidhet me mungesën e kandidatëve të kualifikuar, mosplotësimin e kritereve ose interesin e

kufizuar për pozicionet e shpallura, dhe kërkon vlerësim të mëtejshëm nga pikëpamja e planifikimit dhe analizës së tregut të punës.

Sa i takon finalizimit të emërimeve në kategorinë ekzekutive, gjatë vitit 2025, rezulton se është aplikuar në **69** raste. Nga këto, **18** emërimet janë realizuar me kandidatët fitues në procedurën përkatëse, ndërsa **51** ose **74%** e tyre, janë realizuar duke aktivizuar listën e kandidatëve të suksesshëm, të dalë nga konkurrimet e mëparshme, ç'ka dëshmon përdorimin intensiv të këtij mekanizmi ligjor, i cili kontribuon në garantimin e vazhdimësisë dhe efikasitetit procedural.

Nga **9** procedurat e përfunduara pa fitues, shpërndarja sipas kategorive paraqitet si më poshtë:

- ≡ 4 në kategorinë ekzekutive;
- ≡ 2 në kategorinë e ulët drejtuese; dhe
- ≡ 3 në kategorinë e lartë drejtuese.

Në një pasqyrë të përgjithshme të situatës, evidentohet diferencë ndërmjet numrit të

pozicioneve të planifikuara (122) dhe numrit të emërimeve të realizuara (69), si dhe ekzistenca e procedurave ende në proces apo të përfunduara pa rezultat, ç'ka kërkon një planifikim më të mirë të procesit nga ana e njësive përgjegjëse dhe më shumë përgjegjësi dhe përgjegjshmëri për të realizuar procedurat e konkurrimit me qëllim plotësimin e pozicioneve të lira me qëllim rritjen e performancës së institucionit.

Nga pikëpamja e zbatimit të ligjit në procedurat e kontrolluara vlerësohet se subjekti i mbikëqyrur i ka realizuar në përputhje me kuadrin normativ në fuqi, duke respektuar parimet e ligjshmërisë; transparencës; meritokracisë dhe dokumentimit të rregullt të të gjitha procedurave të kërkuara.

Gjatë mbikëqyrjes nuk u evidentuan ankesa nga kandidatë pjesëmarrës në konkurrim, përgjatë vitit 2025, çka tregon respektim të kërkesave ligjore lidhur me aplikimin e parimit të transparencës dhe procedurës.

## **Mbikëqyrja e procesit të ecurisë disiplinore, në raport me kërkesat e organeve me kompetenca kontrolli**

Mbikëqyrja e orientuar për monitorimin e zbatimit të detyrimit ligjor nga organet disiplinore për fillimin e procedimit disiplinor, me kërkesë të njësive të kontrollit administrativ, inspektimit financiar apo auditit, ka nisur në vitin 2024 dhe është shtrirë edhe gjatë vitit 2025 për shkak të problematikave të hasura në saktësinë dhe raportimin e të dhënave. Procesi është përmbyllur me Vendimin nr.55, datë 02.12.2025, të Komisionerit, me të cilin është miratuar raporti përkatës i vlerësimit.

Gjatë këtij procesi janë administruar të dhëna mbi rastet e kërkesave për fillimin e procedimeve disiplinore nga organet e kontrollit, vendimmarrjen e organeve disiplinore për fillimin ose mosfillimin e procedimit, ndërprerjen e tij, si dhe masat disiplinore të dhëna në përfundim.

Në realizimin e këtij procesi, Komisioneri ka bashkëpunuar me institucionet përgjegjëse të kontrollit, përfshirë Kontrollin e Lartë të Shtetit, Drejtorinë e Përgjithshme të Antikorrupsionit, Agjencinë për Dialog dhe Bashkëqeverisje,

si dhe strukturat e auditimit të brendshëm pranë Kryeministrisë dhe ministrive.

U administruan të dhënat e ardhura nga **108** institucione të administratës shtetërore, nga të cilat vetëm **12** institucione, që zënë **11%** të tyre, kanë administruar kërkesa/rekomandime për fillim ecurie disiplinore në ngarkim të nëpunësve të tyre.

Nga të dhënat e administruara, rezulton se numri më i lartë i kërkesave për shkelje disiplinore paraqitet në institucionin e Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve (**13** raste), kjo për shkak edhe të numrit të lartë të nëpunësve civilë që ka ky institucion.

Referuar subjektit të kontrollit të brendshëm apo të jashtëm që ka dërguar kërkesën /raportimin për të filluar ecurinë disiplinore në ngarkim të personave përgjegjës, rezulton se:

≡ në **33** raste, që zënë 49% të të gjithë kërkesave, rekomandimi fillimin e ecurisë disiplinore, është dërguar nga Kontrolli i Lartë i Shtetit.

≡ në **7** raste, që zënë 11% të të gjithë kërkesave, rekomandimi fillimin e ecurisë disiplinore, është dërguar nga Drejtoria e Përgjithshme e Antikorrupsionit.

≡ në **2** raste, që zënë 3% të të gjithë kërkesave, rekomandimi fillimin e ecurisë disiplinore, është dërguar nga Agjencia e Prokurimit Publik.

≡ në **15** raste, që zënë 22% të të gjithë kërkesave, rekomandimi fillimin e ecurisë disiplinore, është dërguar nga Drejtoria e Inspektimit Financiar Publik, në Ministrinë e Financave.

≡ në **9** raste, që zënë 14% të të gjithë kërkesave, rekomandimi fillimin e ecurisë disiplinore, është dërguar nga Drejtoria e Investigimit të Brendshëm Antikorrupsion (DIBA), në Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve.

≡ në **1** rast, që zë 1% të të të gjithë kërkesave, rekomandimi fillimin e ecurisë disiplinore, është dërguar nga Drejtoria e Kontrollit Tatimor (DKT), në Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve.

Lidhur me llojet e shkeljeve të disiplinës në shërbimin civil, të pretenduara për **67** nëpunës civilë të administratës shtetërore grupuar sipas rëndësisë së tyre, u paraqit kjo situatë:

≡ **11%** të numrit të përgjithshëm të nëpunësve civil, shkelje *shumë të rënda*;

≡ **44%** të numrit të përgjithshëm të nëpunësve civil, *shkelje të rënda*;

≡ **45%** të numrit të përgjithshëm të nëpunësve civil, *shkelje të lehta*.

Nisur nga numri i shkeljeve disiplinore të rekomanduara, shkeljeve të shqyrtuara dhe masës disiplinore të aplikuar, situata paraqitet në vijim:

✦ **Rezulton se nga 67 shkelje të rekomanduara për fillimin e procedurës disiplinore, janë shqyrtuar nga organi disiplinor përkatës, 51 raste. Në 15 raste, në zbatim të gabuar të ligjit, organi disiplinor ka vlerësuar paraprakisht mosfillim të ecurisë disiplinore dhe në 1 rast, realizimi i ecurisë disiplinore është në proces.**

Gjatë procesit të mbikëqyrjes me këtë objekt janë evidentuar disa institucione, si *Agjencia Kombëtare e Mjedisit (2 raste)* dhe *Agjencia Kombëtare e Zonave të Mbrojtura, (2 raste)*, të cilat nuk i janë përmbajtur detyrimit ligjor për të përcjellë për kompetencë lëndore aktet, pranë organeve të disiplinës, si Komisioni i Disiplinës, në përputhje me aktin nënligjor që rregullon këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil.

Komisioneri në ushtrim të kompetencave të tij është në ndjekje të vazhdueshme të këtyre procedurave me qëllim standartizimin e tyre, mbështetjen e organeve me natyrë kontrolli për të definuar kërkesat e tyre, në përputhje me procedurat e kërkuara nga ligji, si dhe ofrimit të asistencës së nevojshme lidhur me zbatimin e ligjshmërisë në këtë institut të ligjit.

Rezulton se në **22** raste, masa disiplinore është kundërshtuar në gjykatat administrative dhe palët ndodhen në proces gjyqësor, ose kanë përfunduar shqyrtimin në gjykatat e shkallës së parë.

Në funksion të garantimit të zbatimit të njëtrajtshëm të ligjit dhe sigurimit të

unifikimit e harmonizimit të praktikës administrative me praktikën gjyqësore, Komisioneri ndjek në mënyrë të vazhdueshme ecurinë e këtyre proceseve gjyqësore, duke intensifikuar bashkëpunimin me njësitë e burimeve njerëzore dhe njësitë përgjegjëse në institucionet e administratës shtetërore, me qëllim pasqyrimin dhe zbatimin e qëndrimeve të konsoliduara të gjykatave në veprimtarinë mbikëqyrëse të Komisionerit, si dhe në orientimet dhe rekomandimet e mëtejshme.

Për vitin 2025, është zhvilluar ky proces për institucionet e administratës vendore dhe procesi është në fazën e përpunimit të raportit të vlerësimit.

## **Ekzekutimi i vendimeve gjyqësore nga NjQV-të**

Ekzekutimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë përbën një element thelbësor të së drejtës për një proces të rregullt ligjor dhe garantimit të sigurisë juridike, siç parashikohet në nenin 42 të Kushtetutës dhe nenin 6 të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut. Në fushën e shërbimit civil, ligji nr. 152/2013 parashikon zbatimin e menjëhershëm të vendimeve për rikthimin në detyrë, ndërsa vonesat në ekzekutimin e tyre cenojnë si të drejtat individuale, ashtu edhe autoritetin e vendimit gjyqësor.

Në këtë kontekst, Komisioneri, ka nisur një mbikëqyrje të orientuar pranë 73 njësive të vetëqeverisjes vendore, me qëllim vlerësimin e nivelit të zbatimit të këtyre vendimeve.

Ky proces synon një analizë më të thelluar të funksionimit të institutit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore, me qëllim:

≡ Vlerësimin e mënyrës së interpretimit dhe zbatimit në praktikë të nenit 66/1 të ligjit nr. 152/2013, dhe akteve nënligjore që rregullojnë ekzekutimin e vendimeve për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë;

≡ Identifikimin e pengesave konkrete juridike, organizative dhe funksionale, që hasin institucionet dhe njësitë përgjegjëse gjatë procedurës së ekzekutimit;

≡ Kryerjen e analizës nëse problematikat e konstatuara janë pasojë e mosveprimeve të institucioneve, apo e boshllëqeve, paqartësive dhe mungesës së një metodologjie të detajuar ligjore;

≡ Vlerësimin e ndikimit të kohëzgjatjes së proceseve gjyqësore në fazën e ekzekutimit, në veçanti në rastet e rikthimit në të njëjtin ose në një pozicion të barazvlefshëm;

≡ Krijimin e bazës së të dhënave dhe argumentimin e qëndrueshëm për ndërhyrje ligjore, në kushtet kur masat administrative dhe rekomanduese të deritanishme nuk kanë rezultuar të mjaftueshme për të garantuar zbatim efektiv dhe në kohë.

## Situata e përgjithshme

Në zbatim të planit të punës dhe vendimit të Komisionerit për nisjen e këtij procesi, u kërkua informacion nga **61** Bashki dhe **12** Këshilla Qarku, për periudhën Janar 2024 – Dhjetor 2025.

Pas analizës së hollësishme të të dhënave të raportuara ka dalë numri i përgjithshëm i

nëpunësve civilë gjyqfitues në listë pritje, të ndarë sipas kategorive të pozicioneve të punës që kanë pasur në momentin e lirimimit apo largimit nga shërbimi civil.

Po kështu është marrë informacion lidhur me vendimet gjyqësore të formës së prerë të ekzekutuara nga këto institucione gjatë periudhës objekt monitorimi.

Në vijim, këto të dhëna po i paraqesim në formën e një tablele përmbledhëse përmes të cilës është synuar të evidentohen institucionet të cilat në momentin e mbikëqyrjes kishin ende vendime gjyqësore të formës së prerë të paekzekutuara.

### Të dhënat e raportuara në lidhje me nivelin e ekzekutimit<sup>3</sup>

Nr	 Njësitë e vetëqeverisjes vendore (Bashkitë dhe Këshillat e Qarkut)	 Nëpunës civilë gjyqfitues në listëpritje	 Nëpunës civilë gjyqfitues të rikthyer në një pozicion të rregullt të shërbimit civil
1	Bashkia Tiranë	60	7
2	Bashkia Durrës	5	5
3	Bashkia Mat	0	2
4	Bashkia Mallakastër	0	1
5	Bashkia Peqin	0	1
6	Bashkia Librazhd	1	0
7	Bashkia Pogradec	0	3
8	Bashkia Vorë	3	0
9	Bashkia Cërrik	1	0
10	Bashkia Kavajë	1	1
11	Bashkia Kurbin	0	3
12	Bashkia Dibër	0	10
13	Bashkia Dimal	1	0
14	Bashkia Selenicë	6	1
15	Bashkia Fushë-Arrëz	1	1

<sup>3</sup> Shënim: Në tabelat që do të jenë anekse të këtij raporti vlerësimi, situata do të përshkruhet më e detajuar pasi janë paraqitur të dhënat për çdo institucion duke specifikuar në mënyrë nominale çdo nëpunës së bashku me aktet përkatëse që shoqërojnë praktikën si: aktet e emërimit të tyre në detyrë; të dhëna lidhur me pozicionin dhe kategorinë e pagës në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies së shërbimit civil; numrin dhe datën e vendimit gjyqësor; të dhëna lidhur me ecurinë e procesit të ekzekutimit të titullit ekzekutiv; vlerën monetare të pagesave të realizuara në favor të nëpunësve civilë dhe vlera monetare e detyrimit që nuk është likuaduar ende prej institucionit.

16	Bashkia Devoll	1	0
17	Bashkia Mirditë	4	1
18	Bashkia Fier	0	1
19	Bashkia Tropojë	2	1
20	Këshilli i Qarkut Berat	6	1
21	Këshilli i Qarkut Tiranë	2	1
22	Këshilli i Qarkut Vlorë	1	0
23	Këshilli i Qarkut Durrës	1	7
24	Këshilli i Qarkut Fier	0	1
<b>Σ TOTAL</b>		<b>96</b>	<b>48</b>

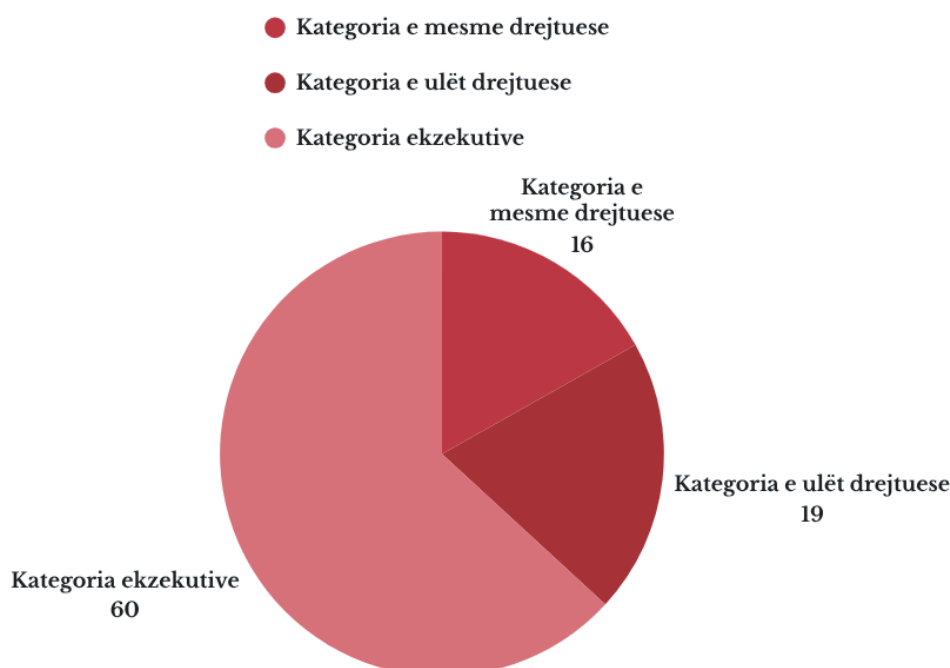
Referuar të dhënave më sipër, rezultojnë 144 raste të vendimeve gjyqësore të formës së prerë të pa ekzekutuara. Institucionet e sipërpërmendura kanë mundur të ekzekutojnë vetëm **33.3%** të rasteve, ndërsa janë ende të pa ekzekutuara **66.7%** të rasteve, *për të cilët duhet të theksojmë se janë të rregjistruar në listë pritje si nëpunës gjyqësorë.*

Duke analizuar të dhënat rezulton se, **12** prej subjekteve të mbikëqyrura kanë raportuar vendime gjyqësore të formës së

prerë të paekzekutuara, ndëkohë që pjesa tjetër ka raportuar se nuk kanë raste të tilla. Sa i përket këshillave të qarqeve, u konstatua se vetëm **4** prej tyre kanë raportuar raste të vendimeve të pa ekzekutuara.

Pasi janë analizuar **96** vendimet gjyqësore të formës së prerë të paekzekutuara është konstatuar se, nëpunësit civilë që janë në listë pritje i përkasin kategorive si më poshtë:

## Ndarja e nëpunësve civilë në listë pritje sipas kategorive



Nga këto të dhëna rezulton se, numri më i lartë i nëpunësve civilë gjyqfitues të pasistemuar në punë i përket kategorisë ekzekutive, e cila ka edhe numrin më të lartë të pozicioneve të punës dhe për këtë shkak, ka më shumë mundësi sistemimi.

Nga mbikëqyrja rezultoi problematik respektimi i afatit të arsyeshëm për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë. Në referim të kreut 10, neneve 399/1 e vijues të Kodit të Procedurës Civile të Republikës së Shqipërisë, kohëzgjatja e arsyeshme e përfundimit të procesit gjyqësor dhe e procedurave të ekzekutimit është 12 muaj. Ekzekutimi përbën element thelbësor të së drejtës për proces të rregullt ligjor, ndaj neni 66/1, pika 1, i ligjit nr. 152/2013 “Për

*nëpunësin civil*”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht se vendimet gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë zbatohen menjëherë.

Referuar këtyre dispozitave dhe analizës së dokumentacionit të administruar, rezultoi se institucionet *përkatëse nuk kanë vepruar në kohë* për përmbushjen e këtij detyrimi ligjor. Konstatohet se **87 raste (90.6%)** rezultojnë jashtë afatit ligjor të ekzekutimit, pasi kanë kaluar më shumë se 12 muaj nga data e komunikimit të titullit ekzekutiv, pa veprime në zbatim të vendimit.

Më poshtë, në formë tabelore, paraqitet shpërndarja e këtyre rasteve sipas vitit kalendarik të daljes së vendimeve gjyqësore të formës së prerë:

### Vendimet gjyqësore të pa ekzekutuara për periudhën 2012-2025

Viti	 2012	 2015	 2016	 2017	 2018	 2019	 2020	 2021	 2022	 2024	 2025
 Raste	1	1	8	15	29	12	4	2	1	6	8

Siç paraqitet edhe në tabelë, **66 vendime** gjyqësore të formës së prerë rezultojnë të paekzekutuara për një periudhë mbi **5 vjet**, ndërsa në **2 raste** afati është mbi **10 vjet**. Pa dyshim që një vonesë në ekzekutimin e një vendimi mund të justifikohet në rrethana të veçanta, por vonesa nuk mund të jetë deri në atë shkallë sa të dëmtojë thelbin e së drejtës.

Vlerësimi i kohëzgjatjes së arsyeshme të procedimeve, duhet të realizohet në kuptim të nenit 42, 142 pika 3, të Kushtetutës dhe në përputhje me nenet 449 dhe 451 të Kodit të Procedurës Civile, ku parashikohen rrethanat që duhet të mbahen parasysh për zbatimin e vendimit si edhe fakti që vendimi i Gjykatës Administrative të Apelit është i formës së prerë dhe ushtrimi i rekursit pranë Gjykatës së Lartë nuk ka efekt pezullues, përveç rasteve kur kjo e

fundit vendos ndryshe. Për rrjedhojë, pas komunikimit të një vendimi gjyqësor të formës së prerë, institucionet publike janë të detyruara të ndërmarrin menjëherë masa për ekzekutimin vullnetar të tij.

Po kështu rregullim të posaçëm ka ky institut i ligjit edhe në nenin 66/1 të ligjit nr. 152/2013 “Për *nëpunësin civil*”, i ndryshuar, i cili sanksionon se vendimet gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë zbatohen menjëherë nga njësia përgjegjëse.

Mosekzekutimi për periudha të gjata i vendimeve gjyqësore të formës së prerë shoqërohet me pasoja financiare të konsiderueshme për buxhetin publik, pasi në këto raste paguhen nëpunës të cilët nuk janë sistemuar në një pozicion pune dhe nuk ofrojnë shërbime efektive.

Pavarësisht numrit të ulët të ekzekutimit të vendimeve të realizuara gjatë periudhës së monitoruar, është e rëndësishme të theksojmë faktin se, nga ana e institucioneve janë bërë përpjekje serioze në drejtim të rregullimit të ligjshmërisë dhe të përmirësimit të situatës së administrimit të shërbimit civil, çka reflektohet në këto drejtime:

≡ Baza e të dhënave për çdo rast specifik është plotësuar me të dhënat për secilin gjyqfitues në listë pritje;

≡ Është konstatuar një tendencë në rritje e rasteve të gjyqfituesve, të cilët po paguhen për pjesën e pagave të prapambetura gjatë periudhës së qëndrimit në listë pritje;

≡ Në disa institucione, Komisionet e Posaçme kanë bërë përpjekje për sistemimin e gjyqfituesve, duke i propozuar atyre vende të cilat kanë qenë të lira në institucion, por nuk është arritur një marrëveshje për sistemimin e tyre.

## Situata e rikthimit në detyrë

Ashtu si u evidentua më sipër, nga 24 institucione që kanë patur detyrimin për të ekzekutuar vendime gjyqësore të formës së prerë për periudhën objekt raportimi, vetëm 18 institucione e kanë shtyrë më përpara procesin, duke ekzekutuar 48 vendime gjyqësore të formës së prerë sipas tabelës:

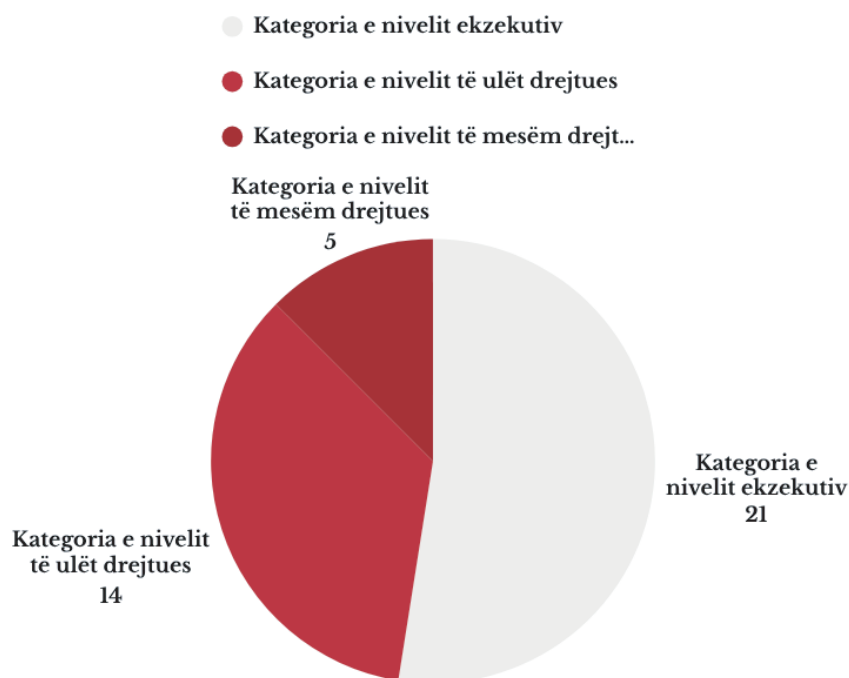
### Vendime të ekzekutuara për periudhën janar 2024 – dhjetor 2025

 Raste	 Bashkia	 Raste	 Bashkia	 Raste	 Bashkia
7	Bashkia Tiranë	3	Bashkia Kurbin	1	Bashkia Fier
10	Bashkia Dibër	1	Bashkia Mallakastër	1	Bashkia Selenicë
5	Bashkia Durrës	2	Bashkia Mat	1	Këshilli i Qarkut Tiranë
3	Bashkia Pogradec	1	Bashkia Mirditë	1	Këshilli i Qarkut Berat
1	Bashkia Fushë-Arrëz	1	Bashkia Peqin	1	Këshilli i Qarkut Fier
1	Bashkia Kavajë	1	Bashkia Tropojë	7	Këshilli i Qarkut Durrës

Pas analizës së 48 rasteve të nëpunësve civilë gjyqfitues të emëruar në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil rezultoi se,

nisur nga kategoria e nëpunësisë civile, ato ndahen si më poshtë:

## Ndarja sipas kategorive të nëpunësve civilë gjyqfitues të rikthyer në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil



Referuar të dhënave, rezulton se numri më i lartë i nëpunësve civilë gjyqfitues të sistemuar në punë i përket kategorisë ekzekutive.

### **Problematikat e evidentuara**

Nga procesi i mbikëqyrjes rezulton se problematikat në zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë vijnë të mbeten strukturore dhe të përsëritura, duke reflektuar mangësi në kuadrin rregullator dhe në praktikën administrative të institucioneve, të cilat evidentohen në vijim.

Instituti i ekzekutimit të vendimeve gjyqësore për rikthimin në detyrë rregullohet kryesisht nga neni 66/1 i ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ndërkohë që aktet nënligjore ekzistuese Udhëzimi nr. 1, datë 04.06.2014

i Ministrisë së Financave (për detyrimet monetare), dhe Urdhri nr. 5151, datë 28.10.2015, i nxjerrë nga një institucion që tashmë nuk ekziston dhe që është i detyrueshëm vetëm për administratën shtetërore, nuk ofrojnë një rregullim të plotë dhe të detajuar të procedurës së sistemimit.

Kjo situatë krijon hapësirë për keqinterpretim dhe pasiguri juridike, duke çuar në raste kur, edhe pas një veprimi formal të ekzekutimit të vendimit gjyqësor, akti administrativ për rrimërimin në detyrë kundërshtohet sërish gjyqësisht.

Në zbatim të pikave 4 dhe 5 të nenit 66/1, institucioni debitor, për të ekzekutuar vendimin, duhet të plotësojë dy kushte kumulative:

≡ të emërojë nëpunësin në një pozicion pune në kategorinë që mbante përpara largimit;

≡ të sigurojë që nëpunësi të plotësojë kriteret e pozicionit të ofruar.

Në praktikë, institucionet përballen shpesh me disa problematika:

≡ refuzimin e gjyqfituesve për sistemim në pozicionet e ofruara, icili lidhet me kërkesën ligjore për marrjen e pëlqimit të nëpunësit.

≡ rastet kur vendimi gjyqësor urdhëron rikthimin e nëpunësit në të njëjtin pozicion pune, pa u shprehur për mundësinë e sistemimit të tij në pozicione pune të barasvlershëm.

≡ vendimet e dala përpara fillimit të efekteve të ligjit aktual për nëpunësin civil. Ligji aktual e trajton statusin e nëpunësit civil si të drejtë të lidhur me personin dhe jo me pozicionin e punës, ndryshe nga ligji i mëparshëm.

Zgjatja e procesit të ekzekutimit ka pasoja të drejtpërdrejta në disa aspekte:

≡ rritje të detyrimeve financiare për buxhetin publik për shkak të pagave të prapambetura;

≡ pagesa të vazhdueshme për nëpunës në listë pritje pa ofrim shërbimi efektiv;

≡ shtim të proceseve gjyqësore si pasojë e kundërshtimit gjyqësisht të akteve administrative për emërimin e nëpunësve gjyqfitues në pozicionin e ofruar;

≡ cenim të sigurisë juridike dhe të besimit në administratë.

## Nevoja për rishikimin e bazës ligjore

Nisur nga situata e konstatuar, Komisioneri vlerëson se masat e ndërmarra deri më tani – orientime, rekomandime, asistencë teknike dhe ndërhyrje mbikëqyrëse – kanë kontribuar në përmirësimin e ndërgjegjësimin institucional, por nuk kanë

qenë të mjaftueshme për të garantuar një zgjidhje të qëndrueshme dhe sistematike të problematikës së ekzekutimit të vendimeve gjyqësore, e për këtë arsye duhet kaluar në ndërhyrje normative, përmes rishikimit të kuadrit ligjor në fuqi.

Duke qenë se aktualisht është në shqyrtim projektligji për ndryshimin e ligjit për shërbimin civil, kjo përbën një mundësi reale për të adresuar në mënyrë të plotë dhe të strukturuar zgjidhjen e kësaj problematike.

Me qëllim identifikimin e qartë të dimensionit real të kësaj problematike dhe mbështetjen e ndërhyrjeve të nevojshme mbi të dhëna konkrete, Komisioneri analizoi **237 çështje gjyqësore** me objekt marrëdhëniet e shërbimit civil dhe rezulton se kohëzgjatja mesatare e procesit gjyqësor, duke përfshirë Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë dhe Gjykatën Administrative të Apelit, është rreth **4.1 vite** për një çështje administrative që lidhet me ndërprerjen e marrëdhënies së shërbimit civil.

Analiza e detajuar sipas periudhave kohore tregon një përkeqësim të ndjeshëm të situatës në vitet e fundit. Çështjet e përfunduara deri në fund të vitit 2019 kanë pasur një kohëzgjatje mesatare rreth **2.3 vite**, ndërsa ato të përfunduara pas vitit 2020 kanë arritur një kohëzgjatje mesatare prej **4.8 vite**, me raste konkrete që kanë zgjatur deri në **9 vite**.

Është konstatuar një lidhje e drejtpërdretë ndërmjet kohëzgjatjes së procesit gjyqësor me vështirësinë e ekzekutimit të vendimit, duke evidentuar si një ndër shkaqet kryesore, ristrukturimin e institucioneve.

Për të vlerësuar në mënyrë të balancuar ndikimin e modelit aktual, u analizua edhe periudha para hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013. Nga shqyrtimi i **31** proceseve

gjqësore të asaj periudhe rezultoi se kohëzgjatja mesatare e procesit gjyqësor ishte rreth **1.8 vite**, ndjeshëm më e ulët se mesatarja aktuale prej **4.1 vite** dhe veçanërisht më e ulët se **4.8 vite**, që i përkon periudhës pas vitit 2020.

Ky dallim kohor nuk është rastësor. Modeli i mëparshëm parashikonte një filtrim paraprak, i cili:

- ≡ zgjidhte një pjesë të konsiderueshme të mosmarrëveshjeve brenda administratës;
- ≡ reduktonte numrin e çështjeve që shkonin në gjykatë;
- ≡ dhe mundësonte zgjidhje më të shpejtë të konfliktit.

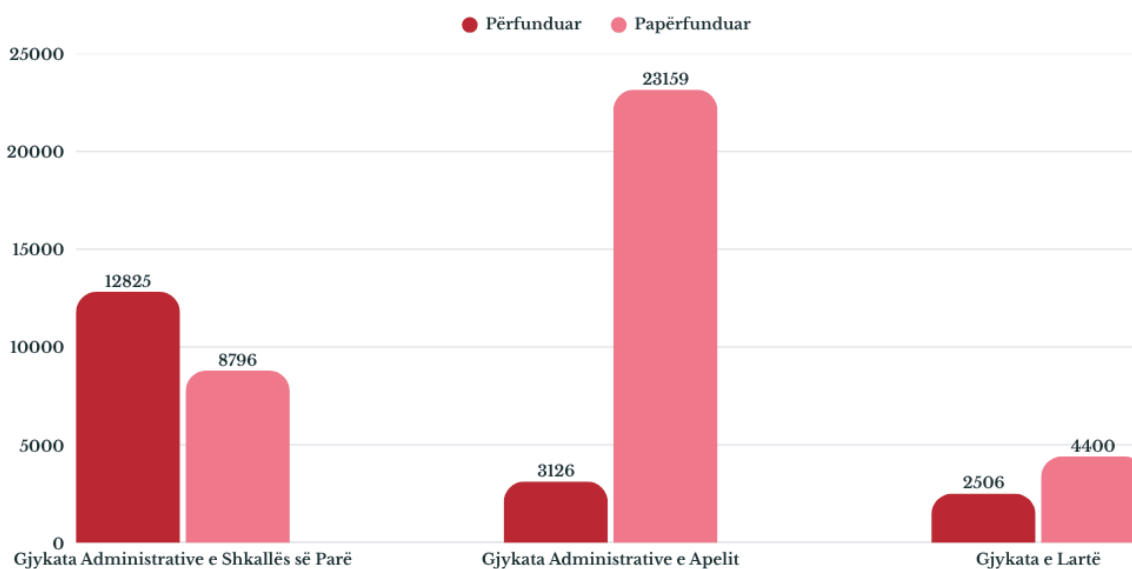
Ndërkohë, ligji aktual ka zhvendosur pothuajse tërësisht zgjidhjen e

mosmarrëveshjeve drejt gjykatave administrative, duke mos parashikuar një mekanizëm administrativ të detyrueshëm dhe të specializuar për shqyrtimin e ankesave individuale.

Edhe pse ligji për gjykatat administrative ka parashikuar afate të shkurtra për gjykimin e çështjeve, në praktikë këto afate shpesh nuk respektohen për shkak të ngarkesës së lartë dhe faktorëve të tjerë sistemikë.

Nga analiza e të dhënave të dërguara nga Ministria e Drejtësisë, lidhur me numrin e çështjeve administrative të trajtuara gjatë vitit 2025 nga gjykatat administrative, evidentohet një disproporcion i ndjeshëm midis çështjeve të përfunduara dhe atyre të mbartura për shqyrtim, të cilat paraqiten në formë tabelore për efekt evidentimi.

## Çështjet e përfunduara dhe të mbartura për vitin 2025



Nëse marrim në analizë veprimtarinë e Gjykatës Administrative të Apelit do të vërehet se gjatë vitit 2025 nga **26285** çështje që ishin për tu gjykuar janë përfunduar vetëm **3126** çështje, ndërkohë

që rezultojnë **23159** çështje të papërfunduara. Duke marrë në konsideratë kapacitetin aktual të kësaj gjykate, nëse ritmi i përfundimit të çështjeve mbetet i njëjtë, do të nevojiteshin rreth **7.4 vite** për

të mbyllur vetëm stokun ekzistues, pa llogaritur çështjet e reja që regjistrohen çdo vit. Situatë e ngjashme paraqitet edhe në Gjykatën e Lartë.

Krahasimi i dy modeleve tregon se mekanizmi gjyqësor si rrugë e vetme dhe parësore për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të shërbimit civil nuk po garanton më zgjidhje brenda një afati të arsyeshëm dhe po ndikon drejtpërdrejt në:

- ≡ pamundësinë reale të rikthimit efektiv në detyrë;
- ≡ rritjen e vendimeve të formës së prerë që kërkojnë ekzekutim pasi shtohen çështje të reja që i përkasin ekzekutimit;
- ≡ rritjen e barrës financiare për institucionet publike;
- ≡ dhe uljen e efektivitetit të mbrojtjes së të drejtave të nëpunësve civilë.

Në këtë këndvështrim, forcimi i një filtri administrativ të specializuar për trajtimin e mosmarrëveshjeve në shërbimin civil, do të kontribuonte drejtpërdrejt në lehtësimin e ngarkesës së gjykatave administrative.

Në këtë mënyrë, jo vetëm që do të përmirësohej kohëzgjatja mesatare e proceseve gjyqësore, por do të rritej edhe efektiviteti i përgjithshëm i sistemit të drejtësisë administrative.

Përvoja 11-vjeçare e Komisionerit ka dëshmuar përputhshmëri të qëndrueshme midis vendimmarrjes së tij dhe praktikës së gjykatave administrative (99% e rasteve kanë të njëjtën vendimmarrje), çka tregon se ky institucion disponon standard profesional dhe kapacitet të mjaftueshëm për të ushtruar këtë kompetencë.

Duke qenë se aktualisht jemi në procesin e rishikimit të ligjit për shërbimin civil, Komisioneri vlerëson të rëndësishëm të rishikohen dispozitat që rregullojnë kompetencat e Komisionerit dhe të

parashikohet mundësie që ky institucion të trajtojë edhe ankesat e nëpunësve civilë.

Nga përvoja e Komisionerit ka rezultuar se:

- ≡ institucionet reagojnë pozitivisht kur u ofrohet një analizë e qartë dhe autoritative mbi shkeljen;
- ≡ ndërhyrja administrative paraprake është efektive në korigjimin e akteve të paligjshme.

Nëse Komisionerit do t'i njihej kompetenca për të trajtuar ankesat individuale të nëpunësve civilë si fazë administrative paraprake, atëherë në rastet kur institucioni do të kishte vepruar në kundërshtim me ligjin, vendimi i Komisionerit do të rivendoste menjëherë ligjshmërinë, duke eliminuar nevojën për t'iu drejtuar gjykatës.

Ky mekanizëm do të ndikojë në:

- ≡ uljen e numrit të padive të nëpunësve drejtuar gjykatave administrative,
- ≡ përmirësimin e sigurisë juridike,
- ≡ reduktimin e kostove financiare që burojnë nga proceset shumëvjeçare gjyqësore.

## **Konkluzione dhe rekomandime**

Nga analiza e realizuar rezulton se problematika e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë në shërbimin civil kërkon ndërhyrje të drejtpërdrejta në planin normativ dhe institucional. Në këtë kuadër, Komisioneri propozon:

- ≡ Të plotësohet kuadri ligjor përmes ndryshimeve në ligjin aktual, si dhe miratimin e akteve nënligjore përmes të cilëve do të përcaktohen të gjitha veprimet administrative që duhet të realizohen gjatë procesit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë. Kjo do të

shmangete keqinterpretimet dhe do të unifikoje praktikën administrative.

≡ T'i njihet Komisionerit kompetenca për trajtimin administrativ të ankesave individuale në marrëdhëniet e shërbimit civil, si fazë paraprake dhe e detyrueshme para shqyrtimit gjyqësor. Vendimet e tij të jenë të detyrueshme për zbatim të menjëhershëm, ndërsa ankimi në gjykatë të mos ketë efekt pezullues

≡ Të parashikohet në akte ligjore detyrimi për koordinim ndër-institucional në rastet kur nuk ekziston pozicioni i lirë në institucionin debitor dhe nëpunësi plotëson kriteret për sistemim në një institucion tjetër të sistemit të shërbimit civil. Ky mekanizëm do të rrishte mundësinë reale të rikthimit efektiv të nëpunëdhë do të shmangete zgjatjen artificiale të procesit.

≡ Të krijohet një mekanizëm i qartë për planifikimin dhe garantimin e fondeve për detyrimet financiare që burojnë nga pagesat e prapambetura në favor të nëpunësve civilë gjyqësor. Kjo do të shmangete vonesat për shkak të mungesës së fondeve dhe do të përshpejtonte përmbylljen e procesit.

Për këto arsye, Komisioneri vlerëson se ndërhyrja ligjore dhe institucionale e propozuar nuk përbën thjesht një përmirësim teknik të kuadrit ekzistues, por një domosdoshmëri për garantimin efektiv të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore, forcimin e sigurisë juridike dhe funksionimin e qëndrueshëm të sistemit të shërbimit civil.

Aktet administrative që dokumentojnë procesin e mbikëqyrjes në njësitë e vetëqeverisjes vendore, sipas pikave të këtij raporti janë materializuar në anekset si më poshtë:

*Aneksi nr. 3, "Të dhëna në lidhje me nëpunësit civil gjyqësor për rikthimin në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, të cilët aktualisht janë në listë pritje në njësitë e vetëqeverisjes vendore". Aneksi nr. 4, "Të dhëna në lidhje me nëpunësit civil gjyqësor për rikthimin në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, për të cilët është ekzekutuar vendimi gjyqësor". Aneksi nr. 5, "Të dhënat të përgjithshme të raportuara nga njësitë e vetëqeverisjes vendore në lidhje me nivelin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin e nëpunësve civilë gjyqësor".*

## Administrimi i shërbimit civil gjatë periudhës zgjedhore për zgjedhjet e përgjithshme të 11 majit 2025

Periudha zgjedhore përbën një moment të ndjeshëm për administratën publike, për shkak të rritjes së rrezikut për ndërhyrje politike dhe cenim të paanësisë së nëpunësit civil. Në këto kushte, administrata përballet me nevojën për të garantuar njëkohësisht vazhdimësinë e shërbimeve dhe ruajtjen e neutralitetit institucional.

Në këtë kuadër, veprimtaria e Komisionerit gjatë periudhës 11 prill – 11 maj 2025 u orientua drejt një monitorimi të strukturuar, me fokus jo vetëm kontrollin e ligjshmërisë, por edhe parandalimin e

rreziqeve të politizimit dhe ruajtjen e integritetit të shërbimit civil.

Një rol kyç në këtë proces pati hartimi dhe publikimi i Udhëzuesit nr. 15, datë 15.01.2025, i cili synoi unifikimin e praktikave dhe sqarimin e dispozitave ligjore në situatat tipike të periudhës zgjedhore. Përmes këtij instrumenti u vendosën standarde të qarta për interpretimin dhe zbatimin e ligjit, duke reduktuar hapësirat për vendimmarrje subjektive.

Udhëzuesi adresoi çështje thelbësore, si balancimi i të drejtave politike me

detyrimin për paanësi, menaxhimi i proceseve të rekrutimit, përdorimi i rrjeteve sociale dhe organizimi i mekanizmave të monitorimit në institucione.

Në tërësi, kjo qasje kontribuoi në forcimin e sigurisë juridike, rritjen e parashikueshmërisë administrative dhe garantimin e një kornize të unifikuar për administrimin e shërbimit civil gjatë periudhës zgjedhore.

Procesi i monitorimit përfshiu **200 institucione** të sistemit të shërbimit civil, përkatësisht:

≡ 110 institucione të administratës shtetërore (*12 institucione të administratës shtetërore qendrore: Kryeministria dhe 11 ministritë e linjës, dhe 98 institucione të varësisë*),

≡ 73 institucione të vetëqeverisjes vendore (*12 këshilla qarku dhe 61 bashki*), dhe

≡ 17 institucione të pavarura.

Gjatë këtij procesi janë monitoruar **13 671** pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Në mënyrë të strukturuar, pranë këtyre institucioneve janë ngritur **200** Grupe Monitorimi, në të cilat janë përfshirë **705** nëpunës civilë, të kategorive të ndryshme të shërbimit civil dhe në drejtimin e tyre janë caktuar nëpunës civilë të nivelit të mesëm dhe të lartë drejtues.

Krijimi i mekanizmave dhe koordinatorëve në institucionet e sipërpërmendura ka rritur efektivitetin e komunikimit me Komisionerin dhe ka mundësuar reagim më të shpejtë ndaj problematikave të evidentuara. Në të njëjtën kohë, Komisioneri ka mbajtur një rol proaktiv, duke asistuar në mënyrë të vazhdueshme subjektet dhe duke unifikuar aktet që rregullojnë veprimtarinë e grupeve të monitorimit, përfshirë urdhrat për ngritjen e

tyre, rregulloret e brendshme dhe procedurat e raportimit.

Në përputhje me planin vjetor të punës dhe metodologjinë e konsoliduar të monitorimit, procesi është zhvilluar në mënyrë të strukturuar, me synim identifikimin e problematikave dhe ndërhyrjen në kohë për korrigjimin e paligjshmërive në çdo fazë të tij, duke u realizuar nëpërmjet:

≡ raportimeve ditore nga institucionet për emërimet e reja në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, problematikave dhe prezencën në punë të nëpunësve civilë;

≡ sondazheve dhe verifikimeve në terren të kryera nga Komisioneri dhe grupet e tij të mbikëqyrjes;

≡ trajtimin të çdo informacioni apo denoncimi, përfshirë edhe ato të ardhura nga media apo subjekte të treta,

për aspekte të ndryshme të administrimit të shërbimit civil, të tilla si:

≡ rekrutimi në pozicione pune pjesë e shërbimit civil;

≡ pezullimi nga shërbimi civil;

≡ disiplina në punë dhe masat disiplinore;

≡ konflikti i interesit;

≡ realizimi i veprimtarive të jashtme të nëpunësve civilë që në këtë rast kërkojnë zbatimin e disa procedurave të përcaktuara ligjore (*në kuadrin e pjesëmarrjes së tyre si kandidatë për t'u zgjedhur në organet e qeverisjes vendore e po ashtu, edhe për t'u emëruar në administratën zgjedhore, si anëtarë të KZAZ, KQV dhe GNV*);

≡ të drejtat politike të nëpunësit civil, e njëkohësisht edhe kufizimet e vendosura në dispozitën që përfaqësohet nga neni 37, i ligjit në fjalë, ku ndër të tjera, ndalohet pjesëmarrja e tij në veprimtari politike gjatë orarit zyrtar, si dhe shprehja publikisht e bindjeve apo preferencave politike, qoftë edhe në rrjetet sociale – aspekt ky ende i

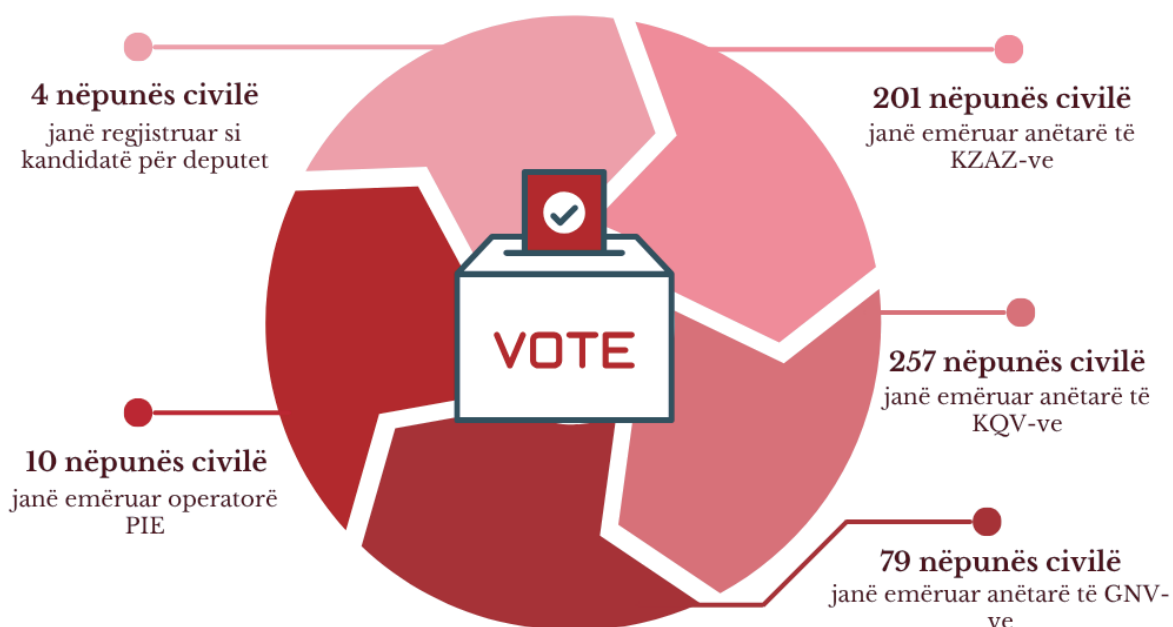
parregulluar drejtpërdrejt nga ligji, për të cilin Komisioneri ka shprehur qëndrimin e tij në Udhëzuesin Nr. 15, datë 15.01.2025.

Në kuadër të procesit të monitorimit, Komisioneri ka ushtruar inspektime ditore në terren në **59** subjekte, me qëllim verifikimin e të dhënave të raportuara nga Grupet e Monitorimit, si dhe për të evidentuar dhe adresuar probleme që kanë

lindur gjatë kësaj periudhe në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil.

Nga të dhënat që kanë arritur pranë Komisionerit, janë evidentuar **4** raste, ku nëpunës civilë janë regjistruar si kandidatë për deputet në Kuvendin e Shqipërisë dhe **547** raste, ku nëpunës civilë kanë marrë pjesë në përbërje të komisioneve të administrimit zgjedhor.

## Përfshirja e nëpunësve civilë në organet zgjedhore



Në këto raste, në kuptim të nenit 54, pika “d”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për periudhën e përcaktuar në këtë dispozitë të ligjit, nëpunësit kanë ndërprerë përkohësisht marrëdhënien në shërbimin civil, nëpërmjet institutit të pezullimit nga shërbimi civil. Në këto raste, nëpunësit pjesëmarrës në organet zgjedhore kanë dorëzuar pranë njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, kërkesën për pjesëmarrje në to, dhe më tej, secila kërkesë është shoqëruar me Autorizimin e drejtuesit të

institucionit për kryerjen e veprimtarisë në këto organe.

Gjatë kësaj periudhe, Komisioneri ka trajtuar **7 raste informacionesh apo denoncimesh të depozituara pranë institucionit**, që lidhen me çështje të ndryshme të shërbimit civil, duke ndjekur dhe adresuar zgjidhjen e tyre në bashkëpunim të ngushtë me grupet e monitorimit. Ky përbën një komponent të rëndësishëm të ushtrimit të funksionit mbikëqyrës të Komisionerit, i cili vijon të realizohet rast pas rasti.

✦ Për të gjitha rastet e administruara pranë Komisionerit, u kërkua që, nëse pas verifikimit do të evidentoheshin shkelje që vërtetojnë sjellje apo veprime në kundërshtim me nenin 37 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, çështjet të referohen pranë organeve të disiplinës (eprori direkt dhe Komisioni i Disiplinës) dhe të ndiqen procedurat disiplinore të parashikuara në kreun X (nenet 57–62) të këtij ligji.

Nga të dhënat e administruara gjatë këtij procesi, janë evidentuar **54** raste të nëpunësve të cilët kanë kryer mungesa të pajustificuara, (nga të cilat **18** raste i përkasin punonjësve në institucionet e

*administratës shtetërore dhe 36 raste i përkasin punonjësve të njësisve të qeverisjes vendore).*

Kjo shifër konsiderohet e arsyeshme në kuadër të funksionimit të përditshëm të administratës dhe në raport me numrin total të nëpunësve civilë të monitoruar (13 671). Megjithatë, Komisioneri ka kërkuar që edhe këto raste të verifikohen nga njësia e burimeve njerëzore dhe eprori direkt, duke kryer një hetim të plotë për arsyet e mungesës. Në rast të mungesës së pajustificuar, institucionet janë orientuar që të veprojnë sipas legjislacionit përkatës të shërbimit civil, që rregullon institutin e disiplinës në shërbimin civil.

Për të shkarkuar listën e subjekteve të mbikëqyrura, ju lutem referojuni faqes së internetit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në lidhjen:  
<https://kmshe.al/anekse-raporti-2025> ose skanoni kodin QR



# Mbikëqyrje të përgjithshme dhe tematike

Komisioneri është fokusuar në përmbushjen e misionit të tij dhe në realizimin e planit vjetor për këtë vit kalendarik. Janë kryer **17** procese

mbikëqyrjeje, të cilat nisur nga problematikat e hasura, u fokusuan kryesisht në institucionet e vetëqeverisjes vendore dhe me objekt institutin e rekrutimit dhe disiplinës në shërbimin civil.

Gjatë realizimit të procesit të mbikëqyrjes në subjekt, janë kontrolluar **1215** pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, nga të cilat:

## Procedurat e rekrutimit në subjektet e mbikëqyrura

Gjatë realizimit të procesit të mbikëqyrjes në subjekt, janë kontrolluar **1215** pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, nga të cilat:

≡ **11%** e pozicioneve të punës rezultojnë të lira në momentin e mbikëqyrjes;

≡ **59%** e pozicioneve të punës rezultojnë të zëna në përputhje me ligjin;

≡ **30%** e pozicioneve të punës rezultojnë të plotësuar në kundërshtim me ligjin.

Në subjektet e mbikëqyrura janë kontrolluar **132** raste të nëpunësve që janë emëruar në shërbimin civil sipas llojit të procedurës së aplikuar për secilin rast, nga të cilët:

≡ **76** raste i përkasin plotësimit të pozicioneve të punës në nivel ekzekutiv;

≡ **55** raste, nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues dhe,

≡ **1** rast, nivelit të lartë drejtues.

Në tërësinë e këtyre procedurave të realizuara për plotësimin e pozicioneve të lira, konstatohet se në **74** raste është aplikuar procedura e pranimit në shërbimin civil në nivel ekzekutiv, në **4** raste është aplikuar procedura e lëvizjes paralele. Ndërsa në **54** raste është aplikuar procedura e ngritjes në detyrë, nga të cilat: në **32** raste pozicioni është plotësuar me kandidatë të shërbimit civil dhe në **22** raste është plotësuar me kandidatë të tjerë nga jashtë, që nuk janë pjesë e sistemit të shërbimit civil.

Në subjektet e mbikëqyrura, konstatohet se në përgjithësi procedurat e konkurrimit janë të rregullta në ato raste që janë aplikuar, ndërkohë që parregullsi janë konstatuar kryesisht në lidhje me emërimet me kontratë të përkohëshme nga titullari i institucionit, të cilat vijnë në kundërshtim me kërkesat e ligjit për nëpunësin civil. Për rregullimin e ligjshmërisë në këto raste, Komisioneri ka nxjerrë vendime paralajmërimi për **16** subjekte vendore (*Bashki*), duke vendosur detyra specifike për secilin subjekt, të evidentuara dhe të sqaruara në dispozitivin e vendimit, si edhe në përmbajtjen e raportit përfundimtar të mbikëqyrjes. Në **1** subjekt, mbikëqyrja është përmbullur me vendim përfundimtar, pasi nuk janë konstatuar parregullsi gjatë administrimit të shërbimit civil.

Në bashkitë e mbikëqyrura janë konstatuar **374** raste të emërimeve në kundërshtim me ligjin që përbëjnë rreth **30%** të pozicioneve të punës të kontrolluara. Ndër institucionet me nivelin më të lartë të këtij fenomeni evidentohen: Bashkia Malësia e Madhe me

66 raste; Bashkia Sarandë me 60 raste; Bashkia Lezhë me 34 raste; Bashkia Kukës me 38 raste; Bashkia Roskovec me 35 raste, e raste të tjera, të cilat me hollësi do të paraqiten në tabelat anekse të këtij raporti.

Këto praktika përbëjnë shkelje të drejtpërdrejta të parimeve themelore mbi të cilat qëndron shërbimi civil, veçanërisht të parimit të meritës, transparencës, konkurrencës dhe shanseve të barabarta në pranimin në shërbimin civil, të parashikuara në nenin 5 të ligjit për nëpunësin civil. Emërimet në kundërshtim me ligjin, çenojnë seriozisht integritetin e procesit të rekrutimit, deformojnë funksionimin e sistemit të karrierës, krijojnë pasiguri juridike mbi statusin e nëpunësve civilë dhe ndikojnë negativisht në profesionalizmin, stabilitetin dhe depolitizimin e administratës publike.

Gjithashtu, këto emërimet prodhojnë pasojat e drejtpërdrejta administrative dhe financiare për institucionin, pasi sjellin nevojën për ndërhyrje korrigjuese, shpallje të detyrueshme të pozicioneve si vende vakante, si dhe riorganizim të brendshëm të strukturës në përputhje me ligjin, duke krijuar ndërprerje në vazhdimësinë institucionale dhe në ofrimin e shërbimeve publike.

Në të gjitha rastet e evidentuar në këto institucione, nëpërmjet Vendimeve Paralajmëruese, Komisioneri ka kërkuar nga Kryetarët e Bashkive konstatimin e pavlefshmërisë absolute të akteve të emërimit në pozicione pune të shërbimit civil, si dhe rregullimin e pasojave juridike që burojnë prej tyre, me qëllim që në momentin e shpalljes së pozicionit të lirë pranë AKPA-së, për t'u plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit, pozicioni të jetë efektivisht i lirë. Kjo ndërhyrje synon rikthimin e ligjshmërisë në procesin e administrimit të shërbimit civil dhe

garantimin e respektimit të parimeve bazë që funksionon shërbimi civil.

Një shqetësim që është konstatuar pothuajse në të gjitha institucionet ku është ushtruar mbikëqyrje, është fakti që në shumë raste, sidomos në bashkitë me numër të vogël popullsie, megjithëse publikohen procedurat për plotësimin e pozicioneve të lira, nuk paraqiten aplikantë/kandidatë të interesuar për të marrë pjesë në to, duke sjellë kështu përfundimin e proceseve pa fitues. Në disa raste, pozicionet e punës janë shpallur më shumë se dy herë dhe rezultati ka qënë i njëjtë, për shkak të mos paraqitjes së kandidaturave për të marrë pjesë në proces. Kjo situatë vlerësojmë se është krijuar për disa arsye, ndër të cilat, më evidente është lëvizja demografike e popullatës drejt qendrave të mëdha të banimit.

Lidhur me këtë konstatim, Komisioneri çmon se aplikimi i praktikave të mira, si përfshirja e studentëve të ekselencës edhe në Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore, duhet të aplikohen gjerësisht edhe në këtë tipologji organesh. Gjithashtu, duhet të bëhen përpjekje sensibilizuese në kuadrin e rritjes së transparencës, me qëllim forcimin e besimit që fituesi nuk është i paracaktuar. Midis problematikave të tjera të hasura pothuajse në të gjitha njësitë e vetëqeverisjes vendore ku është ushtruar mbikëqyrje, përmendim edhe: *mungesën e një procesi të rregullt ligjor për vlerësimin e pozicioneve të punës në shërbimin civil në raport me rëndësinë që ato kanë në strukturën e institucionit, sipas detyrave që kryejnë*. Aktualisht, ky problem është duke u ndjekur me prioritet nga grupi i posaçëm i ngritur nga Komisioneri, ashtu është sqaruar në rubrikën përkatëse të këtij raporti.

Për sa i përket procedurave të ndjekura gjatë procesit të plotësimit të vendeve vakante janë konstatuar parregullsi të cilat

janë raportuar në vijimësi nga Komisioneri, të tilla si:

≡ Mangësi gjatë procesit të hartimit të planit vjetor të pranimit, në drejtim të planifikimit të vendeve të lira, për shkak të mungesës së një analize reale dhe të dokumentuar të nevojave të strukturës organizative dhe të pozicioneve efektivisht të lira.

≡ Emërime në kundërshtim me procedurat ligjore të konkurrimit, duke anashkaluar parimin e meritës, barazisë dhe transparencës duke theksuar se në institucionet ku ky numër, është i konsiderueshëm, rrit nivelin e riskut për cënim të ligjshmërisë dhe stabilitetit të marrëdhënies juridike të shërbimit civil.

≡ Janë hasur problematika lidhur me përbërjen dhe funksionimin e organeve kolegjiale që kryejnë procedurat e konkurrimit, duke përcaktuar punonjës të cilët nuk duhet të vendosen në këto organe si dhe ekspertët pjesë e këtyre organeve nuk janë përzgjedhur sipas përcaktimeve të akteve ligjore në fuqi. Në pjesën më të madhe të rasteve realizohen procedura pranimit për një pozicion pune dhe me një kandidat pjesëmarrës, i cili në përfundim është dhe fituesi i kësaj procedure.

≡ Mangësi në administrimin e strukturës, klasifikimit të pozicioneve të punës dhe dosjeve të personelit, që tregojnë dobësi në menaxhimin e burimeve njerëzore nga ana e Njësive Përgjegjëse.

≡ Zbatim i pjesshëm dhe i pa unifikuar i procedurave ligjore që rregullojnë përmbushjen e periudhës së provës, si dhe mangësi në dokumentimin, administrimin dhe arkivimin e procedurave të konkurrimit nga ana e njësive përgjegjëse. Janë konstatuar mangësi dhe është evidentuar mungesë veprimi nga eprorët direkt lidhur me ushtrimin e detyrave që i ngarkon ligji, lidhur me detyrimin e përmbushjes së provës, për nëpunës të emëruar për herë të parë në shërbimin civil, ku përmendim caktimin e nëpunësit më të vjetër të njësisë, mos përmbushja e detyrimit për plotësimin e formularit të vlerësimit të rezultateve në punë, të nëpunësit në periudhë prove, sipas përcaktimeve të aktit nënligjor përkatës, nga zyrtarët e përfshirë në këtë proces, si dhe kur eproi direkt nuk ka përmbushur detyrimin për të finalizuar procesin e konfirmimit për nëpunësit civil në periudhë prove edhe pse ka kaluar afati 1 vjeçar.

Këto mangësi çënojnë transparencën dhe objektivitetin e procesit si edhe parimin e sigurisë juridike dhe të ligjshmërisë në marrëdhënien e shërbimit civil, duke krijuar premisa për pavlefshmëri ose kontestueshmëri të akteve administrative të nxjerra në këtë kuadër, si dhe për ekspozimin e institucionit ndaj përgjegjësive administrative dhe gjyqësore.

## **Disiplina në shërbimin civil, si një aspekt i mbikëqyrjes në subjekt**

Nisur nga rëndësia që ka aplikimi i institutit të disiplinës në shërbimin civil, ndikimin e tij të drejtëpërdrejtë në garantimin e cilësisë së shërbimit që ofrohet ndaj qytetarëve, ngritjes së nivelit profesional të nëpunësit civil si dhe sigurisë në ecurinë e karrierës së nëpunësve, Komisioneri e ka përfshirë atë në objektin e mbikëqyrjes në të gjitha

institucionet e kontrolluara përgjatë vitit 2025.

Nga të dhënat e administruara më sipër rezulton se në organet e vetëqeverisjes vendore, të cilat kanë qenë subjekt i mbikëqyrjes janë aplikuar **33** masa disiplinore dhe në **2** raste nga ana e Komisionerit është kërkuar anulimi apo

shfuqizimi i tyre. Konstatohet se është aplikuar gjerësisht masa më e lehtë, që është “Vërejtje”, e cila zë rreth 83 % të numrit të përgjithshëm të masave disiplinore që janë dhënë nga organet e disiplinës.

Në përfundim, nisur nga të dhënat e administruara gjatë mbikëqyrjes në subjekt, si edhe duke vlerësuar problematikën e evidentuar, Komisioneri vlerëson se për të rregulluar ligjshmërinë ka nevojë për ndërhyrje në disa drejtime:

≡ forcimin e mekanizmave të kontrollit të brendshëm administrativ në institucionet e mbikëqyrura, me qëllim garantimin e ligjshmërisë së veprimtarisë administrative në fushën e shërbimit civil;

≡ rritjen e kapaciteteve profesionale dhe njerëzore të njësive të burimeve njerëzore, në cilësinë e njësive përgjegjëse për administrimin e procedurave të pranimit, lëvizjes

paralele, ngritjes në detyrë dhe administrimit të periudhës së provës;

≡ ndjekjen sistematike dhe të dokumentuar të zbatimit të rekomandimeve të lëna gjatë procesit të mbikëqyrjes;

≡ aplikimin e drejtë, të njëtrajtshëm dhe të standardizuar të procedurave që lidhen me plotësimin e vendeve të lira (vakante) në shërbimin civil, në përputhje me dispozitat e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore në zbatim të tij;

≡ garantimin e zbatimit të plotë të parimeve të meritës, konkurrimit të hapur, transparencës dhe sigurisë juridike.

Këto aspekte janë thelbësore për ndërtimin dhe konsolidimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional dhe të bazuar në meritë, në përputhje me qëllimin dhe frymën e ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Për të shkarkuar listën e subjekteve të mbikëqyrura, ju lutem referojuni faqes së internetit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në lidhjen:  
<https://kmshe.al/mbikeqyrje-te-pergjithshme-tematike-2025/> ose skanoni kodin QR



# Veprimtaria në fushën e inspektimit

## Trajtimi i informacioneve dhe kërkesave të administruara pranë Komisionerit

Gjatë vitit 2025, trajtimi i informacioneve dhe kërkesave të ardhura nga burime të ndryshme, kryesisht nga nëpunës civilë, institucione të administratës publike dhe palë të treta, ka vijuar të jetë një nga prioritetet kryesore të punës së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

Për vitin raportues janë trajtuar gjithsej **139** kërkesa/informacione. Procesi i shqyrtimit ka përfunduar për **134** raste brenda vitit, ndërsa **5** raste janë mbartur për trajtim në vitin pasardhës. Në momentin e raportimit, ka përfunduar shqyrtimi për të gjitha rastet.

Numri i informacioneve të ardhura pranë Komisionerit paraqitet pothuajse në të njëjtin nivel krahasuar me vitin paraardhës, gjatë të cilit u regjistruan **145** kërkesa/informacione. Ky tregues dëshmon një qëndrueshmëri në fluksin e adresimeve dhe një nivel të konsoliduar besimi nga ana e nëpunësve dhe institucioneve, të cilët i drejtohen këtij institucioni për trajtimin e çështjeve që kërkojnë zgjidhje në kuadër të legjislacionit të shërbimit civil.

Këto informacione janë trajtuar si në drejtim të evidentimit dhe zgjidhjes së rasteve konkrete, përmes marrjes së masave për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, ashtu edhe në funksion të identifikimit të problematikave me karakter më të gjerë, mbi bazën e të cilave janë planifikuar dhe realizuar

procese mbikëqyrjeje/inspektimi, të përgjithshme ose tematike.

Me qëllim rritjen e shpejtësisë dhe efektivitetit të reagimit institucional, është vijuar me aplikimin e metodës së verifikimit paraprak të informacionit në rrugë shkresore. Kjo qasje ka mundësuar sigurimin në kohë reale të të dhënave të nevojshme dhe ka ndihmuar në adresimin e menjëhershëm të shkeljeve të pretenduara, duke afruar në kohë momentin e konstatimit të problematikës me ndërhyrjen për rivendosjen e ligjshmërisë.

Në rastet kur janë konstatuar shkelje të përsëritura ose problematika me natyrë sistematike, është kaluar në fazën e hetimit të thelluar administrativ, të trajtuar si procese inspektimi të mirëfillta. Këto procese janë përmbyllur me vendime konkrete, përfshirë paralajmërime për marrjen e masave korigjuese, ose me mbylljen dhe arkivimin e çështjes, në rastet kur është vlerësuar se njësia përgjegjëse ka vepruar në përputhje me kërkesat e legjislacionit material dhe procedural të shërbimit civil.

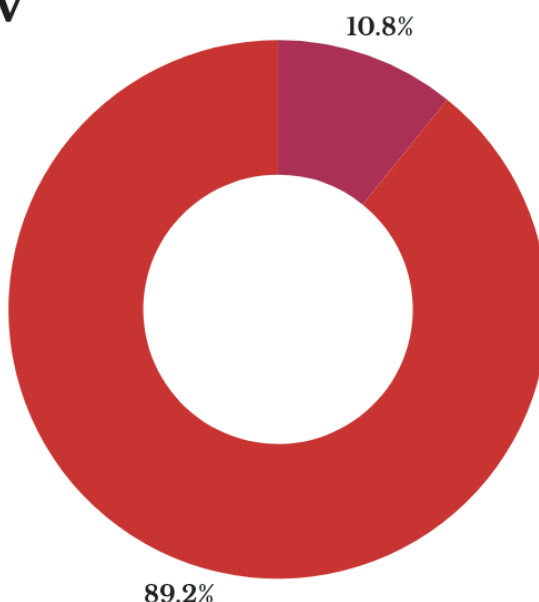
Në disa raste, informacionet e paraqitura kanë shërbyer si bazë për fillimin e proceseve të mbikëqyrjes dhe janë integruar në këto procese, duke marrë zgjidhje përfundimtare në kuadër të tyre, siç analizohet në rubrikat përkatëse të raportit vjetor.

Nga analiza e tipologjisë së rasteve, vihet re se pjesën dërrmuese e zënë informacionet individuale, të lidhura kryesisht me marrëdhëniet individuale të punës së nëpunësve civilë. Këto raste përbëjnë mbi **86%** të çështjeve të trajtuara dhe kanë shërbyer si indicie për nisjen, kryesisht, të proceseve të verifikimit dhe inspektimit administrativ. Në thelb, ato lidhen me pretendime për padrejtësi apo shkelje të ligjit, të cilat sipas denoncuesve kanë çenuar të drejtat e garantuara nga

legjislacioni për nëpunësin civil, duke kërkuar ndërhyrjen e Komisionerit për vlerësim dhe adresim të situatës.

Referuar vlerave numerike të paraqitura në grafikun e mëposhtëm, gjatë vitit 2025 janë verifikuar gjithsej **139** informacione. Nga këto, në **124** raste procesi është nisur kryesisht nga Komisioneri në mbështetje të informacioneve të administruara pranë tij, ndërsa në **15** raste të tjera procesi ka filluar me kërkesë të institucioneve.

## Arsyet e fillimit të hetimit administrativ



Vlen të theksohet se çështjet e trajtuara nga Komisioneri, të iniciuara kryesisht mbi bazën e informacioneve të siguruara nga nëpunësit apo nga palë të treta që kanë pretenduar shkelje të legjislacionit për shërbimin civil, janë shqyrtuar dhe përfunduar me prioritet. Trajtimi i tyre është realizuar në respektim të plotë të afateve procedurale, duke garantuar reagim të menjëhershëm dhe efektiv institucional. Në çdo rast kur janë konstatuar problematika apo mosrespektim i dispozitave ligjore në fuqi, janë ndërmarrë ndërhyrje konkrete për rivendosjen e ligjshmërisë në

administrimin e shërbimit civil dhe përmirësimin e praktikave administrative në të cilat janë evidentuar probleme.

Të dhëna më të detajuara mbi ecurinë e procesit të inspektimeve, tipologjinë e institucioneve ku janë ngritur pretendime për shkelje të legjislacionit të shërbimit civil, mënyrën e përfundimit të trajtimit të informacioneve, si dhe krahasime statistikore mbi numrin e informacioneve dhe kërkesave të administruara pranë Komisionerit gjatë pesëvjeçarit të fundit, janë të pasqyruara

në **Aneksin nr. 6** “*Statistikat mbi informacionet dhe kërkesat e administruara pranë Komisionerit*”.

### **Qëndrime unifikuese**

Në zbatim të pikës 1, të nenit 14, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, gjatë vitit 2025, institucionet e administratës publike kanë kërkuar bashkëpunimin e Komisionerit për çështje të ndryshme që lidhen me interpretimin dhe zbatimin e dispozitave ligjore, si dhe për situata konkrete të hasura në praktikën e përditshme administrative. Ky bashkëpunim ka kontribuar në unifikimin e praktikave dhe në rritjen e sigurisë juridike në administrimin e shërbimit civil.

Në disa raste, nisur nga tipologjia e kërkesave të administruara nga Komisioneri, është evidentuar nevoja për të udhëzuar institucionet, në drejtim të zbatimit të unifikuar të ligjit për çështje që lidhen me aspektin material dhe procedural të tij.

Në këtë këndvështrim, disa nga institutet e ligjit që janë përfshirë në këtë proces do të evidentohen në vijim:

### **Pezullimi nga shërbimi civil**

Nevoja për të mbajtur një qëndrim të caktuar nga ana e Komisionerit ka nisur nga një rast i evidentuar në institucionin e Këshillit të Qarkut Shkodër, kur për një nëpunës civil është pezulluar marrëdhënia e punës për një periudhë 3-mujore, për shkak të angazhimit në mësimdhënie në një institucion publik të arsimit të lartë në vend. Më tej, për shkak të angazhimit në veprimtarinë e mësimdhënies, është kërkuar shtyrja e pezullimit për një periudhë 1-vjeçare. Problemi ka lindur në veprimet që duhet

të kryejë njësia përgjegjëse në momentin e rënies së shkakut të pezullimit.

Komisioneri ka vlerësuar se, sipas rregullimit ligjor për këtë institut të ligjit, nëpunësi civil rikthehet në shërbimin civil pas pezullimit:

≡ në përfundim të afatit, i cili është i lidhur me rastet e parashikuara në nenin 55 të ligjit në fjalë, “*Pezullimi me kërkesë të nëpunësit*”, ose

≡ në zhdukjen e shkakut të pezullimit, konstatimi i të cilit aplikohet për rastet e parashikuara në nenin 54 të po këtij ligji, “*Pezullimi për shkak të ligjit*”.

Ndërkohë, ka rezultuar se është mbajtur një qëndrim i gabuar i njësisë përgjegjëse, pasi e ka trajtuar rastin si pezullim për shkak të ligjit dhe jo si pezullim me kërkesë të nëpunësit, duke kërkuar që të informohet nga nëpunësi në momentin e ndërprerjes së kontratës.

Kërkesa e nëpunësit civil për të ndërprerë më parë gjendjen e pezullimit nga shërbimi civil, në rastin konkret, është një e drejtë dhe jo detyrim i tij. Afatet procedurale për veprimet që do të kryhen në rastin e përfundimit të pezullimit me kërkesë të nëpunësit civil llogariten nga njësia përgjegjëse me datën e përfundimit të afatit të pezullimit, të miratuar nga institucioni, në rast se nëpunësi nuk kërkon që pezullimi të ndërpritet para përfundimit të tij.

Në këto kushte, Komisioneri ka orientuar njësinë përgjegjëse të veprojë në momentin e marrjes së kërkesës së nëpunësit për përfundimin e pezullimit, duke kryer veprime konkrete për sistemimin e tij në pozicionin ku ka qenë i emëruar, nëse pozicioni është ende vakant, apo transferimin e tij në një

pozicion tjetër të së njëjtës kategori, nëse pozicioni i mëparshëm i punës është plotësuar nëpërmjet procedurave të rekrutimit në shërbimin civil. Në rast se sistemimi i nëpunësit në një pozicion pune është i pamundur, atëherë njësia përgjegjëse duhet ta regjistrojë atë në listën e pezullimit, si dhe ta njoftojë lidhur me këtë fakt.

### **Disiplina në shërbimin civil**

Në këtë rast, nevoja për të mbajtur një qëndrim të unifikuar ka lindur për shkak të problemeve që kanë lindur lidhur me kompetencat dhe përbërjen e organit disiplinor, si edhe klasifikimin e shkeljeve të disiplinës në shërbimin civil.

Në këtë rast, Komisioneri ka orientuar palët duke arsyetuar se:

≡ Organi administrativ që ka tagrin për nisjen e ecurisë disiplinore është eprori i drejtpërdrejtë, i cili vepron në rastet kur vihet në dijeni të një pretendimi për shkelje disiplinore, e vlerëson paraprakisht atë, bën vlerësimin e shkeljeve disiplinore me faj, të pretenduara përkundrejt nëpunësit civil dhe i klasifikon ato. Eprori i drejtpërdrejtë për të gjithë nëpunësit e pozicioneve të hierarkisë më të ulët në shërbimin civil është Drejtori i Drejtorisë.

≡ Evidentimi dhe klasifikimi i shkeljeve në ngarkim të nëpunësit civil duhet të kenë lidhje të drejtpërdrejta me nëpunësin që procedohet disiplinarisht, dhe barra e provës i takon palës që inicion procedurën, të cilat shqyrtohen dhe vlerësohen nga organi i disiplinës.

≡ Organi disiplinor duhet të ngrihet duke përcaktuar funksionin e secilit anëtar të tij, dhe zëvendësimet duhet të kryhen duke mbajtur parasysh personin

që mban pozicionin e parë të punës në hierarkinë e institucionit pas tij.

≡ Në kushtet e konfliktit të interesave, nëpunësi publik ose anëtar i organit kolegjal nuk përfshihet në një procedurë administrative vendimmarrëse.

≡ Në një procedurë disiplinore duhet të respektohen parimet për përshkallëzimin dhe individualizimin e masës disiplinore, duke përcaktuar me saktësi personin që ka kryer shkeljen disiplinore, dhe në përfundim masa disiplinore jepet në raport të drejtë me shkeljen e kryer.

### **Kategorizimi i pagës në nivelin ekzekutiv**

Në këtë rast problemi është shtruar për zgjidhje, në rrethanat kur me miratimin e strukturës organizative në Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore, si edhe me daljen e Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 503, datë 01.08.2024, “Për disa ndryshime në Vendimin nr.328, datë 31.05.2023, 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”, ka lindur nevoja e klasifikimit të klasës dhe kategorisë së pagave, për pozicionet e punës, edhe në institucionet e administratës vendore, si pjesë e sistemit të shërbimit civil.

Në informacionin e ardhur pranë Komisionerit është evidentuar pretendimi i një nëpunësi civil, se konvertimi i pagës për pozicionin e tij, nuk është realizuar në përputhje me kërkesat e ligjit dhe aktit nënligjor në fjalë.

Duke e shqyrtuar këtë informacion, Komisioneri ka vlerësuar të përgjithësojë rastin, duke i sqaruar institucionet se detyrat dhe përgjegjësitë për çdo pozicion pune pjesë e shërbimit civil, janë të përcaktuara në formularin e përshkrimit të punës për secilin pozicion, sipas përcaktimeve në ligjin nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të Këshillit të Ministrave dhe këto akte hartohen dhe miratohen sipas kërkesave të ligjit.

Në këto kushte, nëpunësi, nëse pranon të punojë në një pozicion pune të shërbimit civil, qoftë në momentin e pranimit në shërbimin civil, ashtu dhe në rastin e transferimit në një pozicion tjetër të së njëjtës kategori, është i detyruar të marrë parasysh që, do të paguhet sipas pagës së përcaktuar nga organi kompetent për atë pozicion pune dhe nuk mund të ketë pretendime për një pagë më të lartë, nëse përshkrimi i punës gjendet në përputhje me kërkesat e ligjit.

### **Transferimi i përkohshëm në shërbimin civil**

Pas shqyrtimit dhe verifikimit të hollësishëm të të gjitha rasteve të administruara në lidhje me aplikimin e gabuar të këtij instituti të ligjit, kryesisht nga Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve, Komisioneri ka paraqitur një qëndrim të argumentuar dhe të detajuar lidhur me mënyrën se si duhet të veprohet për të rikthyer dhe garantuar gjendjen e plotë të ligjshmërisë në administrimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil. Në këto raste, u konstatua se titullari i institucionit ngarkonte me detyra të përkohëshme nëpunës civilë, në

të njëjtën kategori, ose në kategori të ndryshme të shërbimit civil, duke mos aplikuar si bazë ligjore legjislacionin e shërbimit civil.

Në vlerësimin e tij, Komisioneri ka analizuar rrethanat faktike dhe bazën ligjore për secilin rast, duke evidentuar shkeljet e konstatuara dhe duke përcaktuar hapat konkretë që duhet të ndërmerren nga institucionet përkatëse. Me qëndrimin e mbajtur, synohet jo vetëm korrigjimi i parregullsive të identifikuar, por edhe parandalimi i përsëritjes së tyre në të ardhmen, përmes zbatimit të drejtë dhe të njëtrajtshëm të legjislacionit në fuqi që rregullon shërbimin civil.

Komisioneri në këtë rast i ka orientuar institucionet duke sjellë në vëmendjen e tyre detyrimin që kanë për të respektuar ligjin e nëpunësit civil në të gjitha veprimet që sjellin dinamika në marrëdhënien e punës, ndër të cilat edhe transferimi i përkohshëm. Këto veprime duhet të jenë në mbështetje të ligjit për nëpunësin civil dhe akteve nënligjore që e rregullojnë atë, duke respektuar procedurat dhe kërkesat që parashikohen prej tyre. Në shërbimin civil transferimi i përkohshëm miratohet nga njësia përgjegjëse. Titullari i institucionit, në rast nevojë, duhet t'i drejtohet këtij mekanizmi për të siguruar zhvillimin normal të veprimtarisë së institucionit.

### **Administrimi i proceseve të inspektimit të planifikuar dhe kryesisht.**

Gjatë vitit 2025, Komisioneri, në mbështetje të kompetencave të tij ligjore dhe në zbatim të kërkesave të Rezolutës “Për vlerësimin e veprimtarisë së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vitin 2024” (pika 1), ka urdhëruar kryerjen e inspektimit

kryesisht në **9** institucione të administratës publike, me fokus në zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil në disa institute të ligjit, me këtë objekt:

≡ Hartimin dhe miratimin e formularit të përshkrimit të punës në **4** institucione të vetëqeverisjes vendore, *Bashkia Divjakë; Bashkia Delvinë; Bashkia Kukës dhe Bashkia Lushnje.*

≡ Procesin e ndjekur për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë, në **3** institucione, *Prefektura e Qarkut Shkodër; Bashkia Cërrik dhe Bashkia Prrenjas.*

≡ Procedurën e konkurrimit për plotësimin e pozicioneve vakante, në **2** institucione të vetëqeverisjes vendore, *Bashkia Patos dhe Bashkia Vlorë.*

Për vitin e raportimit janë përmbyllur me vendim të Komisionerit **6 procese** inspektimi dhe **3 procese** te tjera janë mbartur për vitin 2026, pasi afati i përmbylljes së materialit ishte në fillim të vitit, të cilat aktualisht janë përmbyllur.

Vendimet për institucionet ku janë përmbyllur proceset e inspektimit kryesisht gjenden në aneksin nr. 7

Sa i takon mënyrës së përfundimit të proceseve të inspektimit të nisura kryesisht gjatë periudhës së raportimit, rezulton se, në **4 institucione**, konkretisht në Bashkinë Divjakë, Bashkinë Kukës, Bashkinë Lushnje dhe institucioni i Prefektit të Qarkut Shkodër, procesi i inspektimit është përmbyllur me **vendim paralajmërimi** të

Komisionerit. Në këto raste janë lënë detyra konkrete për rikthimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, brenda një afati të arsyeshëm, me qëllim korrigjimin e shkeljeve të konstatuara dhe përmirësimin e praktikave administrative.

Ndërsa, në **2 raste**, konkretisht në Bashkinë Delvinë procesi është përmbyllur *me vendim përfundimi*, në kushtet kur nuk u konstatuan parregullsi në drejtim të administrimit të shërbimit civil, gjatë aplikimit të institutit të përshkrimit të punës, si dhe në Bashkinë Patos, procesi i inspektimit është përmbyllur *me vendim përfundimi*, pasi nga verifikimi i kryer nuk u konstatuan paligjshmëri në veprimet administrative të ndërmarra nga subjektet përgjegjëse gjatë procesit të rekrutimit për plotësimin e pozicioneve “*Specialist Jurist*”, “*Specialist i Rekrutimit dhe Mbajtjes së Regjistrimit të Personelit*” dhe “*Specialist i Arsimit Parashkollor*”.

Për vitin e raportimit, referuar të dhënave të pasqyruara më lart, pranë Komisionerit janë administruar në total **139 raste** të informacioneve/ kërkesave, nga rezulton se, ka përfunduar procesi i inspektimit në **134 raste**, që përbëjnë rreth **96.4%** rasteve të administruara, ndërsa vetëm **5 raste** ose rreth **3.6%** janë të mbartura. Në momentin e raportimit ka përfunduar edhe trajtimi i tyre.

Ky tregues, i trajtimit të **96.4%** të rasteve të informacioneve/kërkesave, për vitin 2025, dëshmon **nivel shumë të lartë të përfundimit brenda vitit**, duke reflektuar efikasitetin në menaxhimin e

procesit të inspektimeve, pavarësisht vështirësive të hasura në fluksin e punës që duhet të përballojnë inspektorët, për shkak kjo të numrit të kufizuar në organikën e institucionit.

Gjithashtu, kjo shifër evidenton organizim dhe planifikim të mirë të punës, pasi pothuajse i gjithë volumi i inspektimeve është mbyllur brenda afateve të përcaktuara ligjore, madje në disa raste, edhe më parë, duke mbartur për vitin pasardhës një ngarkesë minimale.

Në përmbledhje, raporti ndërmjet inspektimeve të përfunduara dhe totalit tregon një performancë shumë të mirë operative, me një nivel shumë të ulët çështjesh të mbetura në proces.

*Në lidhje me proceset e inspektimit të filluara kryesisht me urdhër të veçantë të Komisionerit, nga 9 procese të nisura, 4 procese janë përmbyllur me vendim paralajmërimi, duke lënë detyra konkrete për përmirësimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, ndërsa 2 procese janë përmbyllur me vendim përfundimi, pasi nuk janë konstatuar paligjshmëri, ndërsa 3 procese janë mbartur për vitin pasardhës.*

Kjo situatë tregon se, në pjesën më të madhe të rasteve të përfunduara, janë evidentuar problematika që kanë kërkuar ndërhyrje korrigjuese dhe orientuese nga ana e Komisionerit, ndërsa në një numër të kufizuar rastesh është konfirmuar respektimi i kuadrit ligjor nga institucionet e inspektuara. Ky bilanc pasqyron një qasje aktive monitoruese dhe njëkohësisht një rol të konsoliduar garantues të ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, duke synuar jo vetëm evidentimin e shkeljeve, por edhe parandalimin e tyre përmes masave konkrete për përmirësim.

Gjatë vitit raportues, veprimtaria e institucionit është karakterizuar nga një angazhim i qëndrueshëm dhe sistematik në drejtim të forcimit të ligjshmërisë në administratën publike. Përmes inspektimeve, monitorimit të vazhdueshëm dhe ofrimit të asistencës teknike, është synuar rritja e standardeve të administrimit të shërbimit civil dhe unifikimi i praktikave në përputhje me kuadrin ligjor.

Vendimet paralajmëruese kanë shërbyer si mekanizëm efektiv për rikthimin e menjëhershëm të ligjshmërisë dhe për forcimin e kontrollit të brendshëm institucional, ndërsa rastet e përmbyllura pa konstatuar paligjshmëri dëshmojnë për një nivel në rritje të ndërgjegjësimit dhe përputhshmërisë ligjore në disa institucione.

Një rëndësi e veçantë i është kushtuar mbrojtjes së të drejtave procedurale të nëpunësve civilë, veçanërisht në procedurat disiplinore, duke garantuar respektimin e parimit të proporcionalitetit, të së drejtës për t'u dëgjuar dhe të standardeve të procesit të rregullt administrativ.

Në tërësi, gjetjet e vitit raportues evidentojnë progres në drejtim të konsolidimit të praktikave ligjore, por njëkohësisht theksojnë nevojën për vijimin e përpjekjeve për rritjen e kapaciteteve administrative, forcimin e mekanizmave të kontrollit të brendshëm dhe konsolidimin e kulturës së zbatimit të ligjit në shërbimin civil.

Sfidë për vitin në vijim mbetet rritja e cilësisë dhe respektimi i afateve në proceset e inspektimit, në funksion të garantimit të një mbikëqyrjeje efektive dhe me ndikim konkret në përmirësimin e administrimit të shërbimit civil. Në këtë drejtim, kërkohet forcimi i

kapaciteteve profesionale të strukturave përgjegjëse për inspektim, përmes trajnimeve të vazhdueshme, unifikimit të praktikave dhe përmirësimit të metodologjisë së analizës dhe vlerësimit të gjetjeve.

Një sfidë tjetër lidhet me kompleksitetin në rritje të çështjeve që i nënshtrohen inspektimit, të cilat shpesh përfshijnë interpretim të normave ligjore, shqyrtim të një dokumentacioni voluminoz dhe bashkërendim me disa institucione njëkohësisht. Kjo kërkon jo vetëm kohë dhe burime njerëzore të mjaftueshme, por edhe koordinim të strukturuar ndërinstitutional dhe standardizim të procedurave të komunikimit dhe raportimit.

Gjithashtu, mbetet sfidë garantimi i zbatimit në kohë dhe i plotë i rekomandimeve të lëna në përfundim të

inspektimeve. Monitorimi i vazhdueshëm i masave të kërkuara, si dhe ndjekja e përgjegjësisë administrative për rastet e moszbatimit, përbëjnë elementë thelbësorë për të siguruar që procesi i inspektimit të mos mbetet formal, por të prodhojë rezultate konkrete në drejtim të forcimit të ligjshmërisë, transparencës dhe përgjegjshmërisë në administratën publike.

Në këtë kuadër, përmirësimi i instrumenteve teknologjike për administrimin dhe analizimin e të dhënave, si dhe krijimi i një baze të unifikuar informacioni për rastet e inspektuara, do të kontribuonte ndjeshëm në rritjen e eficiencës dhe cilësisë së procesit të inspektimit në vijim.

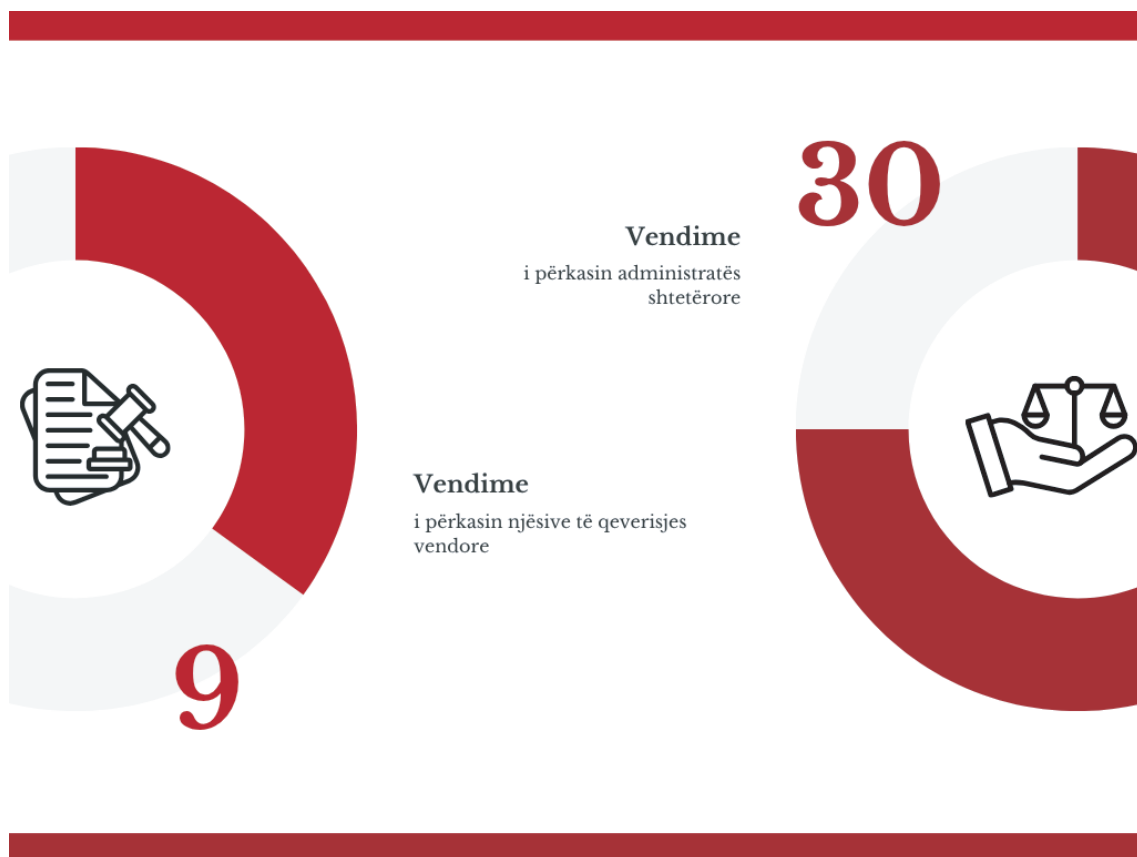
# Ecuria e mbikëqyrjes në vazhdim

Ky kapitull synon të paraqesë një analizë të detajuar të zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit gjatë vitit 2025, duke përfshirë të dhëna të hollësishme mbi përqindjen e zbatimit të këtyre vendimeve.

Konkretisht, procesi i mbikëqyrjes në vazhdim (*procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese pas përfundimit të afatit të paralajmërimit*),

është realizuar për **39 vendime** paralajmëruese të dala në përfundim të procesit të mbikëqyrjes, inspektimit apo hetimit administrativ (*ku përfshihen edhe vendime të dala përpara periudhës së raportimit*).

Referuar tipologjisë së tyre, këto vendime i përkasin grupit të institucioneve si më poshtë:



Referuar ecurisë së tij, rezulton se procesi i mbikëqyrjes në vazhdim është përmbyllur për **26** vendime paralajmëruese ose **67%** të tyre, nga të cilat:

≡ për **46%** të tyre janë zbatuar plotësisht detyrat e lëna nga Komisioneri;

≡ për **50%** të tyre, janë zbatuar pjesërisht detyrat e lëna (këto vendime i përkasin vitit 2024); dhe

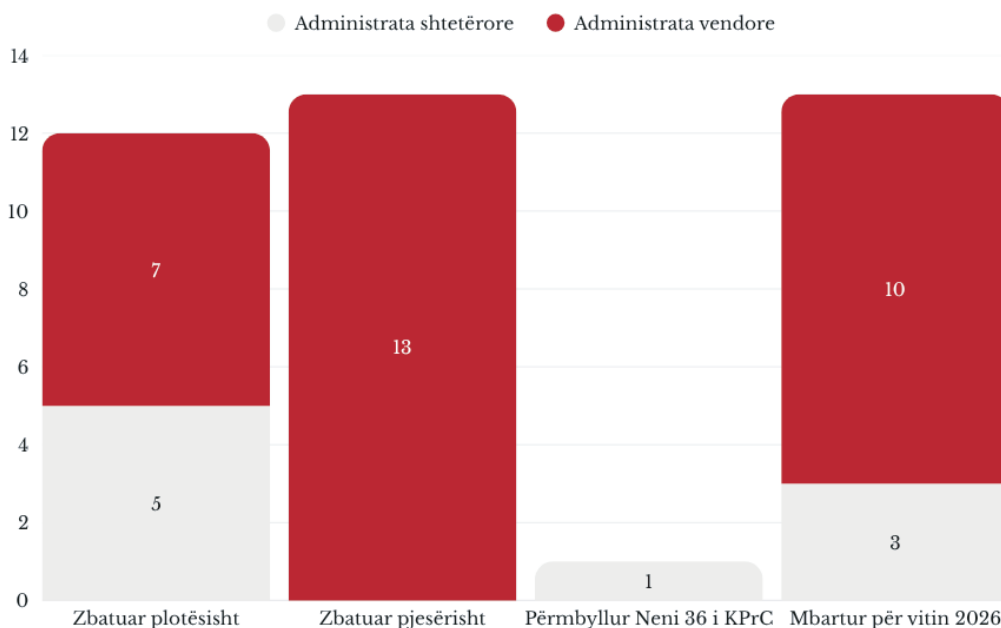
≡ për **4%** të tyre, procesi është përmbyllur për shkak se çështja është

duke u shqyrtuar gjyqësisht dhe do të zgjidhet përfundimisht nga gjykata.

Ndërkohë për **13** vendime paralajmëruese ose **33%** të tyre, që i përkasin vitit 2025, procesi i mbikëqyrjes në vazhdim u mbart për vitin 2026, për shkak të kompleksitetit të problematikave<sup>4</sup>, apo përfundimit të afatit për zbatimin e tyre gjatë periudhës që përkon me fundin e vitit 2025.

Kjo situatë, pasqyrohet në mënyrë grafike më poshtë:

## Ecuria e zbatimit sipas tipologjisë së institucioneve



<sup>4</sup> Për të njëjtat arsye të shpjeguara në pikën 1 më sipër.

Konkretisht, rezulton se për 12 vendime paralajmëruese janë realizuar plotësisht detyrat e lëna nga Komisioneri si më poshtë:

#### Në administratën shtetërore (institucionet e varësisë):

≡ Konstatimi i pavlefshmërisë absolute të aktit për dhënien e masës disiplinore “vërejtje” në 3 raste.

≡ Anulimi i aktit administrativ për përfundimin e marrëdhënies së punës në shërbimin civil për shkak të ligjit në 1 rast.

≡ Konstatimi i pavlefshmërisë absolute të akteve për dhënien e masës disiplinore dhe largimin nga shërbimi civil në 1 rast.

#### Në njësitë e qeverisjes vendore (bashki):

≡ Riorganizimi i planit të rekrutimit për vitin 2024, duke përfshirë të gjitha pozicionet e lira në kuptim të ligjit (2 raste).

≡ Klasifikimi i pozicioneve të nivelit ekzekutiv sipas natyrës së pozicionit, në grupet e administrimit të përgjithshëm dhe në grupet e administrimit të posaçëm (1 rast).

≡ Planifikimi dhe organizimi i procedurave të konkurrimit, duke u siguruar që konstatimi i pavlefshmërisë absolute të akteve të emërimit prej Kryetarit të Bashkisë, të kryhet në mënyrë të alternuar me procesin e shpalljes së pozicioneve të lira dhe fillimin e procedurës së konkurrimit (74 raste).

≡ Konstatimi i pavlefshmërisë absolute të aktit “Për moskonfirmimin si nëpunës civil”, dhe përsëritja e procesit të vlerësimit të punës për periudhën e provës (1 rast).

≡ Përmirësimi i situatës së administrimit të shërbimit civil, në lidhje me klasifikimin racional të pozicioneve të shërbimit civil në kategorinë dhe klasën e zbatueshme për secilën kategori, në përputhje me përcaktimet e nenit 19, të ligjit nr. 152/2023 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar (1 rast).

≡ Plotësimi i aktit të emërimit për nëpunësit civilë në periudhë prove duke caktuar nëpunësin civil që do t’i mbikëqyrë dhe nxjerrja e aktit të konfirmimit (11 raste).

≡ Dërgimi i formularit të përshkrimit të punës nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore për nënshkrim te eprori direkt dhe për njohje të nëpunësi civil i emëruar, duke plotësuar për çdo pozicion të shërbimit civil rubrikën e kriterëve të posaçme me fushën përkatëse të arsimit; finalizimi i procedurës së hartimit dhe miratimit të akteve sipas legjislacionit në fuqi dhe përditësimi i Regjistrit Qendror të Personelit në përputhje me kërkesat ligjore (2 raste).

≡ Klasifikimi racional i pozicioneve të punës në përputhje me nenin 19 të ligjit (1 rast).

≡ Krijimi i Komitetit të Vlerësimit dhe Klasifikimit të pozicioneve të punës (1 rast).

Gjithashtu, rezulton se për 13 vendime paralajmëruese janë realizuar pjesërisht detyrat e lëna nga Komisioneri si më poshtë:

## Në njësitë e qeverisjes vendore (bashki):

≡ Konstatimi i pavlefshmërisë absolute të aktit të emërimit (547 raste, nga të cilat ligjshmëria është rregulluar në 164 raste).

≡ Verifikimi i dokumentacionit që vërteton kërkesat e nivelit arsimor në përputhje me përshkrimin e vendit të punës (1 rast).

≡ Përmbyllja e procesit të konfirmimit si nëpunës civil pas përfundimit të afatit të periudhës së provës (26 raste - ligjshmëria është kthyer plotësisht).

≡ Ngritja e Komitetit të Përhershëm të Pranimit në përputhje me kërkesat ligjore (1 bashki).

≡ Konstatimi i pavlefshmërisë absolute të aktit të emërimit për ngritjen në detyrë (3 raste).

≡ Kryerja e procesit të rivlerësimit për të përcaktuar me saktësi vendet e punës që do të trajtohen si pjesë e shërbimit civil (8 bashki).

≡ Plotësimi i dosjeve të personelit në përputhje me përcaktimet ligjore (9 bashki).

≡ Administrimi i diplomës së shkollës së lartë dhe listës së notave (1 rast).

≡ Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil pasi nuk plotësohet kriteri arsimor (3 raste – kthyer ligjshmëria në 2 raste)

≡ Klasifikimi racional i pozicioneve të punës në përputhje me nenin 19 të ligjit (8 bashki).

≡ Përfundimi i procesit të hartimit dhe miratimit të përshkrimit të punës pas procedurës së vlerësimit dhe klasifikimit (7 bashki).

≡ Krijimi i Komitetit të Vlerësimit dhe Klasifikimit të pozicioneve të shërbimit civil (8 bashki).

≡ Hartimi dhe miratimi i planit të rekrutimeve në shërbimin civil (7 bashki).

≡ Evidentimi i të gjitha rasteve të vendimeve gjyqësore që kanë marrë formë të prerë për rikthimin në punë të nëpunësve civil gjyqfites të cilët nuk janë ekzekutuar ende (1 bashki).

≡ Anulimi i procedurës për lëvizjen paralele (4 raste në 2 bashki).

≡ Anulimi i akteve të dala për konfirmimin e punonjësve pa respektuar procedurat ligjore të periudhës së provës (6 raste – kthyer ligjshmëria në të gjitha rastet).

≡ Konstatimi i pavlefshmërisë absolute të aktit për dhënien e masës disiplinore “vërejtje” (8 raste në 2 bashki).

Ndërsa, për 1 vendim, për të cilin procesi është përmbyllur për shkak se çështja është duke u ndjekur gjyqësisht, rezulton se Komisioneri ka kërkuar:

## Në administratën shtetërore (institucionet e varësisë):

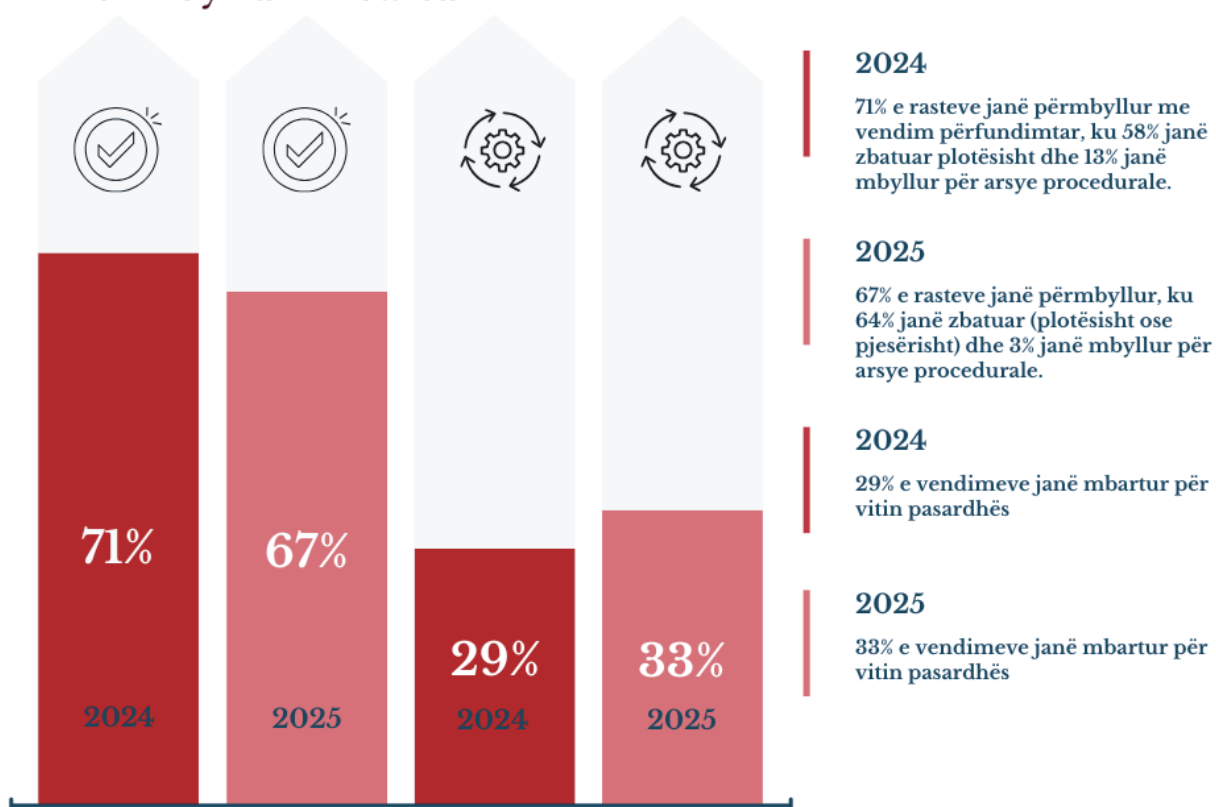
≡ Konstatimi i pavlefshmërisë absolute të vendimit të Komisionit Disiplinor dhe e aktit të ndërprerjes së marrëdhënieve financiare të titullarit të institucionit, duke kërkuar vijimin e marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësit si dhe anulimin e aktit të liritimit nga shërbimi civil (1 rast).

Në një këndvështrim krahasues me një vit më parë të vendimeve të cilat i janë nënshtruar procesit të verifikimit për zbatimin e tyre, rezulton se:

Nga analiza e të dhënave të mësipërme, evidentohet një rënie e lehtë e rasteve në të cilat procesi i zbatimit të vendimeve paralajmëruese është përmbyllur me vendim përfundimtar të Komisionerit, nga 71% në vitin 2024 në 67% në vitin 2025. Në të njëjtën kohë, konstatohet një rritje e lehtë e vendimeve të mbartura për vitin pasardhës, nga 29% në 33%.

Kjo ecuri tregon se, ndonëse gjatë vitit 2025 institucionet kanë vijuar të ndërmarrin veprime për zbatimin e vendimeve paralajmëruese, një pjesë më e madhe e rasteve nuk ka mundur të përmbyllet brenda vitit ushtrimor. Kjo lidhet, kryesisht, me kompleksitetin e problematikave të trajtuara, si edhe me faktin se afati për zbatimin e një pjese të vendimeve ka përfunduar gjatë periudhës që përkon me fundin e vitit 2025.

## Ecuria e procesit 2024/2025 Përmbyllur/mbartur



## **Përfaqësimi i institucionit në proceset gjyqësore**

Në lidhje me vendimmarrjen e institucionit, gjatë vitit 2025, nga 47 vendime të marra gjithsej nga Komisioneri, asnjë prej tyre nuk është kundërshtuar në mënyrë të drejtpërdrejtë në gjykatë. Megjithatë, një pjesë e këtyre vendimeve janë vënë në shqyrtim gjyqësor në kuadër të mosmarrëveshjeve të paraqitura ndërmjet nëpunësve civilë dhe institucioneve publike.

Gjatë vitit 2025 Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka marrë pjesë në 19 procese gjyqësore të zhvilluara pranë gjykatave administrative të shkallës së parë ku është thirrur në cilësinë e palës së tretë, kryesisht në rastet kur më parë është shprehur me vendimmarrje administrative mbi çështjen objekt gjykimi. Objekti i këtyre proceseve ka përfshirë mosmarrëveshje që burojnë nga marrëdhëniet në shërbimin civil, duke u shtrirë pothuajse në të gjitha institutet e parashikuara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar. Pjesëmarrja e Komisionerit në këto procese lidhet me rolin e tij institucional në garantimin e një

interpretimi të drejtë dhe të njëtrajtshëm të legjislacionit në praktikën gjyqësore, si dhe në mbrojtjen e qëndrimeve të shprehura më parë në vendimmarrjet përkatëse.

Në këto raste, qëndrimi i mbajtur nga gjykatat ka qenë në të njëjtën linjë me vlerësimin dhe interpretimin ligjor të dhënë më parë nga Komisioneri, duke konfirmuar kështu qëndrueshmërinë dhe saktësinë juridike të vendimmarrjes së institucionit.

Gjithashtu, pranë gjykatave më të larta janë në shqyrtim 74 procese administrative, për të cilat institucioni ka ushtruar ndjekje të vazhdueshme procedurale. Ky volum procesesh evidenton kompleksitetin e çështjeve që lidhen me shërbimin civil dhe rolin aktiv të Komisionerit në ndjekjen e tyre në të gjitha shkallët e gjykimit.

Në tërësi, mungesa e kallëzimeve penale dhe e procedimeve penale të lidhura me ushtrimin e detyrës, së bashku me faktin që vendimmarrja e Komisionerit është konfirmuar në praktikën gjyqësore, përbëjnë tregues të rëndësishëm të ligjshmërisë, qëndrueshmërisë dhe besueshmërisë së veprimtarisë institucionale.

# BASHKËPUNIMI : ASPEKTET KRYESORE



## Bashkëpunimi ndërinstytucional

Gjatë vitit 2025, veprimtaria e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil u zhvillua në një frymë bashkëpunimi të vazhdueshëm ndërinstytucional, si një instrument thelbësor për garantim+++in e zbatimit të legjislacionit për shërbimin civil, rritjen e transparencës institucionale dhe forcimin e standardeve të administratës publike. Ky bashkëpunim u shtri në marrëdhëniet me institucionet kushtetuese dhe të pavarura, organet e administratës publike qendrore e vendore, institucionet e drejtësisë, partnerët ndërkombëtarë dhe organizatat e shoqërisë civile.



Në këtë kuadër, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, znj. Lefterije Lleshi (Luzi), mori pjesë në Konferencën e VII Kombëtare për të Drejtën e Informimit, organizuar nën kujdesin e Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, z. Besnik Dervishi, në bashkëpunim me ministren e Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, znj. Adea Pirdeni.

Konferenca e VII Kombëtare për të Drejtën e Informimit u mbajt në Tiranë, në përmblyllje të “Javës së Integritetit 2025”, dhe shërbeu si një platformë kombëtare dialogu, mbi sfidat e institucioneve publike, për të rritur transparencën dhe llogaridhënien, në kuadër të procesit të integritetit evropian.

Një dimension i rëndësishëm i këtij bashkëpunimi ishte përmbushja e detyrimeve në kuadër të parimit të llogaridhënies ndaj Kuvendi i Shqipërisë. Komisioneri raportoi në mënyrë periodike mbi veprimtarinë e përgjithshme të institucionit në zbatim të ligjit, mbi zbatimin e rekomandimeve të lëna nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese dhe mbi realizimin e detyrave të lëna nga Kuvendi në rezolutën “Për vlerësimin e veprimtarisë së institucionit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vitin 2024”. Në vijim të kësaj praktike transparente, u informua Kuvendi edhe për masat e ndërmarra nga institucioni për garantimin e zbatimit të ligjit për nëpunësin civil gjatë procesit zgjedhor, për zgjedhjet e përgjithshme në Kuvendin e Shqipërisë. Komunikimi i vazhdueshëm me strukturat monitoruese të Kuvendit krijoi një bazë të qëndrueshme për transparencë dhe përgjegjshmëri institucionale.

Në kuadër të monitorimit të zbatimit të ligjit për nëpunësin civil gjatë zgjedhjeve të përgjithshme për Kuvendin e Shqipërisë, bashkëpunimi me Departamentin e Administratës Publike u konkretizua në përcjelljen e udhëzimeve dhe modeleve të akteve përkatëse, si dhe në koordinimin e një rrjeti koordinatorësh në institucionet qendrore. Ky mekanizëm bashkëpunimi mundësoi një komunikim të drejtpërdrejtë me inspektorët e Komisionerit dhe kontriboi në verifikimin në kohë të të dhënave, adresimin e problematikave dhe sigurimin e një sjelljeje të paanshme të nëpunësve civilë gjatë periudhës zgjedhore. Në vijim të këtij

bashkëpunimi, u zhvilluan edhe diskutime profesionale për unifikimin e praktikave në zbatimin e legjislacionit për shërbimin civil, veçanërisht në interpretimin e rolit të “eprorit direkt” në strukturat e vetëqeverisjes vendore.

Bashkëpunimi me Komisionin Qendror të Zgjedhjeve u intensifikua në funksion të garantimit të integritetit të procesit zgjedhor dhe respektimit të standardeve ligjore nga ana e nëpunësve civilë. Institucionet u orientuan për të evituar pengesat në pjesëmarrjen e nëpunësve në administratën zgjedhore dhe për të standardizuar autorizimet përkatëse, duke përcaktuar qartë të drejtat dhe përgjegjësitë e tyre administrative, civile dhe penale. Pas përfundimit të procesit zgjedhor, bashkëpunimi vijoi përmes shkëmbimit të informacionit mbi denoncimet apo konstatimet lidhur me sjelljen e nëpunësve civilë gjatë fushatës, çka mundësoi një vlerësim objektiv të situatës.

Në marrëdhëniet me institucionet e tjera kombëtare, bashkëpunimi me Avokaturën e Shtetit u konkretizua në ofrimin e vlerësimeve dhe statistikave mbi ekzekutimin e vendimeve gjyqësore nga administrata publike. Paralelisht, Komisioneri ofroi asistencë teknike në 27 njësi të vetëqeverisjes vendore lidhur me procedurat e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore dhe proceset disiplinore, duke kontribuar në përmirësimin e korrektësisë ligjore dhe parandalimin e shkeljeve procedurale.

Në planin rajonal dhe ndërkombëtar, u vijua bashkëpunimi me Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, përmes kontakteve të vazhdueshme dhe organizimit të një takimi të përbashkët në Tiranë, i cili mundësoi shkëmbimin e praktikave më

të mira në fushën e administratës publike.

Po ashtu, përfaqësues të institucionit bashkëpunuan me vëzhgues të OSBE/ODIHR gjatë monitorimit të procesit zgjedhor, duke prezantuar metodologjinë e punës dhe rolin e Komisionerit në garantimin e standardeve zgjedhore.

Rritja e kapaciteteve profesionale dhe shkëmbimi i përvojave u mbështetën edhe përmes pjesëmarrjes në aktivitete ndërkombëtare të organizuara nga Instituti Ndërkombëtar i Shkencave Administrative (IIAS), Grupi Evropian për Administratën Publike (EGPA) dhe Shoqata Ndërkombëtare e Shkollave dhe Instituteve të Administratës (IASIA), të cilat ofruan një platformë të vlefshme për reflektim mbi reformat administrative dhe zhvillimin e administratës publike në përputhje me standardet evropiane.

Një vend të rëndësishëm në bashkëpunimin ndërinstitucional zuri edhe dialogu me shoqërinë civile. Takimi i zhvilluar me Koalicioni për Reforma, Integrim dhe Institucione të Konsoliduara (KRIIK) krijoi një hapësirë reflektimi mbi sfidat e procesit zgjedhor, mbrojtjen e të drejtave politike dhe shmangien e përdorimit të burimeve shtetërore për qëllime elektorale, duke riafirmuar angazhimin e përbashkët për integritetin e administratës publike.

Në tërësi, bashkëpunimi ndërinstitucional gjatë vitit 2025 dëshmoi se koordinimi efektiv ndërmjet institucioneve publike dhe partnerëve të tjerë është një faktor kyç për funksionimin e drejtë të sistemit të shërbimit civil. Përmes komunikimit të strukturuar, shkëmbimit të informacionit dhe mbështetjes së ndërsjellë

profesionale, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil kontribuoi në forcimin e kulturës së ligjshmërisë, rritjen e integritetit

institucional dhe konsolidimin e administratës publike në përputhje me standardet evropiane.

# BURIMET NJERËZORE DHE BUXHETI



# Burimet njerëzore dhe buxheti

## Organizimi i brendshëm

Gjatë vitit 2025, KMSHC ka proceduar me menaxhimin e burimeve njerëzore në një strukturë relativisht të qëndrueshme, me lëvizje të kufizuara në staf dhe disa pozicione ende vakante. Rekrutimet kanë kontribuar në forcimin e kapaciteteve profesionale, ndërsa zhvillimi i stafit është mbështetur përmes trajnimeve në fusha kyçe, përfshirë integrimin evropian. Paralelisht, është kryer vlerësimi periodik i performancës që ka ndihmuar në përmirësimin e cilësisë së punës dhe konsolidimin e kulturës së performancës institucionale.

## Burimet njerëzore dhe zhvillimi i kapaciteteve institucionale

Veprimtaria institucionale është bazuar në Vendimin e Kuvendit nr. 37/2024, të ndryshuar, për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të pozicioneve të punës të KMSHC-së. Organika e miratuar vazhdon të jetë 37 pozicione pune.

Tregues kryesorë për vitin 2025 do të renditeshin:

- ≡ Numri i punonjësve në fillim të vitit: 36;
- ≡ Numri i punonjësve në fund të vitit: 34;
- ≡ Lëvizje për shkak pensionimi: 3 raste;
- ≡ Lëvizje për shkak ngritjeje në detyrë: 1 rast.

## Rekrutimi dhe zhvillimi i karrierës

Në zbatim të planit vjetor të rekrutimeve për vitin 2025, janë zhvilluar dy procedura konkurrimi, për pozicionin “Inspektor” në Drejtorinë e Përgjithshme të Inspektimit dhe Mbikëqyrjes, të cilat janë konkluduar me fitues dhe për rrjedhojë plotësimin e dy pozicioneve të lira. Këto procedura kanë inkurajuar ngritjen në detyrë dhe konkurimin ndërinstytucional, duke kontribuar në forcimin e kapaciteteve profesionale të institucionit.

Në fund të vitit 2025 rezultuan 3 pozicione të lira: (i) 1 Specialist IT; (ii) 1 Specialist në Drejtorinë e Çështjeve Juridike; (iii) 1 Këshilltar.

## Zhvillimi profesional dhe përmirësimi i kapaciteteve njerëzore

Zhvillimi i kapaciteteve profesionale të stafit ka qenë një prioritet i vazhdueshëm i KMSHC-së. Trajnimet janë realizuar kryesisht nëpërmjet platformave online, duke garantuar akses dhe eficiencë.

Gjatë këtij viti janë trajnuar 11 punonjës ose 32% e punonjësve në formatin online në fusha si: legjislacioni i shërbimit civil, teknologjia e informacionit (MS Excel – nivel i avancuar), prokurimet publike, liderhipi dhe etika në administratën publike, integrimi evropian dhe procesi i negociatave me BE-në. Në kuadër të raportimit dhe përafrimit me standardet e BE-së, vëmendje e veçantë i është

kushtuar trajnimeve që lidhen me qeverisjen për integrimin evropian, *acquis communautaire* dhe procesin e negociatave.










civilë për çdo 6-mujor, në kuadër të përmirësimit të cilësisë së punës dhe forcimit të kulturës së performancës institucionale.

## Vlerësimi i performancës

Gjatë vitit janë kryer proceset e vlerësimit të performancës për nëpunësit

Struktura e KMSHC-së sipas gjinisë për periudhën 2023-2025 paraqitet si më poshtë:

### Struktura sipas gjinisë 2023 - 2025

Emërtimi	 Viti 2023		 Viti 2024		 Viti 2025	
	 Burra	 Gra	 Burra	 Gra	 Burra	 Gra
Funksionar politik		2		2		2
Niveli i lartë drejtues		1		1		1
Niveli i mesëm drejtues	1	4	1	4	1	4
Niveli i ulët drejtues	5	12	4	11	4	13
Niveli ekzekutiv	1	7	1	7	1	5
Me kontratë	2	2	2	2	2	2
<b>Σ TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>27</b>

(Informacion më të detajuar mbi realizimin e shpenzimeve gjendet në Aneksin nr. 8)

## Të dhënat për të ardhurat dhe shpenzimet

*Menaxhimi financiar i institucionit gjatë vitit 2025 është zhvilluar në përputhje me kuadrin ligjor të financave publike dhe me standardet e menaxhimit të përgjegjshëm të fondeve publike. Gjatë vitit 2025, institucioni realizoi 96.05% të buxhetit të planifikuar, duke reflektuar një nivel të lartë të ekzekutimit financiar në shumicën e zërave kryesorë. Shpenzimet për paga, sigurime dhe mallra e shërbime u realizuan në nivele mbi 93%, ndërsa zëri i shpenzimeve kapitale nuk u realizua. Mosrealizimi i këtij të fundit lidhet me problematika në procedurat e prokurimit dhe mbetet një sfidë për t'u adresuar në vitin 2026.*

## Realizimi i treguesve ekonomiko-financiar






Sipas ligjit nr. 97/2024 “Për buxhetin e shtetit të vitit 2025”, si dhe Aktit Normativ nr. 11, datë 19.12.2025, institucionit iu akorduan gjithsej 92,932,800 lekë, përfshirë fondin e veçantë. Deri më 31 dhjetor 2025 janë realizuar në total 89,259,545.72 lekë, që përfaqëson 96.05% të planit vjetor.

Ndërkohë, referuar zërave të buxhetit, realizimi në përqindje rezulton të jetë: për zërin “Paga” në masën 97.29%; për zërin “Kontributi i sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore” në masën 93.54%; për zërin “Mallra, shërbime të tjera dhe transfertat” në masën 97.3%; për zërin “Shpenzime kapitale” në masën 0%, e cila konsiston në një projekt “Blerje pajisje zyre”. Ky projekt nuk u realizua për shkak të mungesës së ofertave të përshtatshme, mosplotësimit të

dokumentacionit nga operatorët ekonomikë, përsëritjes së procedurës sipas nenit 54 të ligjit për prokurimin publik, të cilat kanë rezultuar pa shpallje fitues. Ky tregues mbetet një sfidë për vitin 2026 dhe kërkon rishikim të strategjisë së prokurimit.

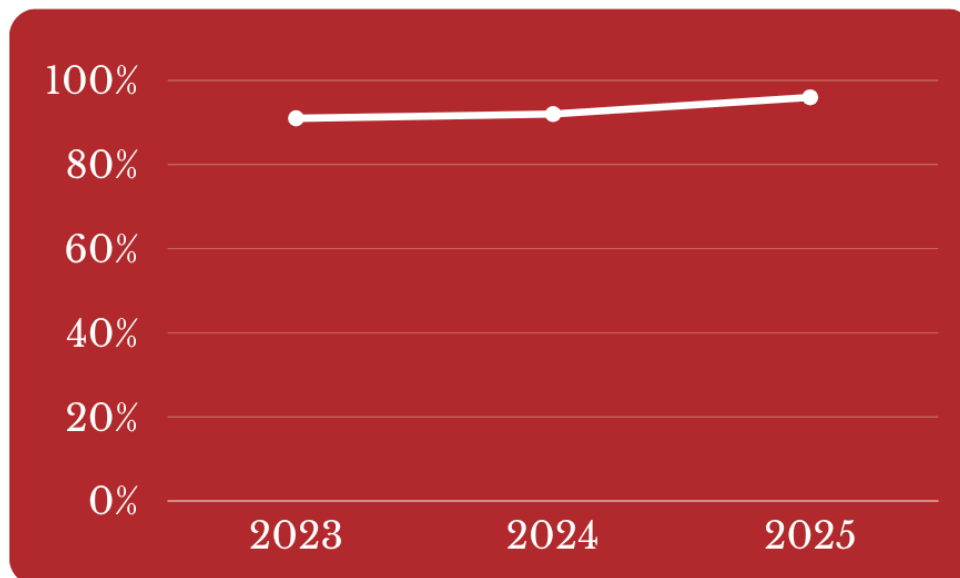
Plani i detajuar i buxhetit për 3 vite buxhetore paraqitet në tabelën e mëposhtme:

### Plani 12-mujor i buxhetit për periudhën 2023 - 2025

 Artikulli	 Emërtimi	 2023	 2024	 2025
		I rishikuar		I rishikuar
600	Paga, shpërblime dhe të tjera shpenzime personeli	57 400 000,00	67 041 000,00	62 560 000,00
601	Kontribute për sigurime shoqërore dhe shëndetësore	9 610 000,00	11 650 000,00	10 531 000,00
602	Mallra dhe shërbime të tjera	16 510 000,00	16 350 000,00	16 350 000,00
605	Transferimet korrente jashtë	200 000,00	200 000,00	200 000,00
606	Transferta për buxhetet familjare dhe individët	490 000,00	725 000,00	1 291 800,00
	<i>Bonus Transporti</i>	<i>240 000,00</i>	<i>240 000,00</i>	<i>240 000,00</i>
	<i>Fondi i vecantë per 2025</i>	<i>250 000,00</i>	<i>485 000,00</i>	<i>1 051 800,00</i>
231	Shpenzime për rritjen e aktive të qënd.të trupëzuara	3 000 000,00	2 000 000,00	2 000 000,00
	<b>Σ TOTAL</b>	<b>87 210 000,00</b>	<b>97 966 000,00</b>	<b>92 932 800,00</b>

Treguesit e realizimit të buxhetit në tre vitet e fundit paraqiten grafikisht në vijim:

# REALIZIMI I BUXHETIT NË VITET 2023-2025 NË %



(Informacion më i detajuar mbi realizimin e shpenzimeve gjendet në Aneksin nr. 8)

## **Konkluzionet dhe rekomandimet**

### **Lidhur me strukturën aktuale dhe nevojat për ndryshime në strukturë**

Detyrat e përcaktuara nga Kuvendi i Shqipërisë kërkojnë një angazhim të shtuar dhe të specializuar nga ana e institucionit, duke përfshirë intensifikimin e inspektimeve, zhvillimin e mekanizmave të monitorimit të vazhdueshëm, krijimin e platformave digjitale për raportim dhe ankim, forcimin e bashkëpunimit ndërinstitucional, si dhe hartimin e raporteve periodike dhe analitike. Këto përgjegjësi përbëjnë një zgjerim cilësor të funksioneve ekzistuese dhe kërkojnë

kapacitete të dedikuara për zbatimin e tyre efektiv.

Edhe pse numri i institucioneve dhe nëpunësve civilë mbetet relativisht i qëndrueshëm, rritja e proceseve dhe kompleksitetit të tyre ka shtuar ndjeshëm volumin e punës. Paralelisht, zhvillimi i një administrate moderne dhe transparente kërkon rritje të vizibilitetit, komunikimit publik dhe përdorimit të mjeteve digjitale. Këto zhvillime imponojnë nevojën për struktura të posaçme dhe një ndarje më të qartë funksionale, me qëllim forcimin e kapaciteteve monitoruese, analitike dhe komunikuese, si dhe rritjen e efikasitetit institucional.

Në kuadër të zbatimit të rekomandimeve të Rezolutës së Kuvendit, në fund të vitit 2025 ka nisur procesi për konceptimin e arkitekturës së platformës digjitale për raportim dhe ankim. Gjatë vitit 2026, ky proces ka avancuar me hartimin e arkitekturës së sistemit, duke përfshirë

përcaktimin e komponentëve funksionalë, rrjedhave të të dhënave dhe kërkesave bazë të sigurisë. Paralelisht, është në proces finalizimi hartimi i Termave të Referencës (ToR) dhe specifikimeve teknike, të cilat do të shërbejnë si bazë për zhvillimin dhe implementimin e platformës.

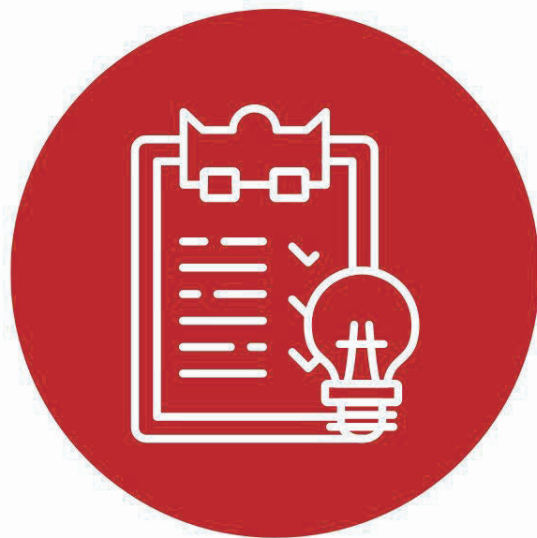
Platforma parashikohet të mbështetet mbi një infrastrukturë të dedikuar teknologjike, e cila do të garantojë performancë, shkallëzueshmëri dhe siguri të lartë. Në këtë kontekst, lind nevoja për ngritjen e një strukture të posaçme përgjegjëse për administrimin e sistemit, mirëmbajtjen teknike, monitorimin e performancës, si dhe përditësimin e vazhdueshëm të funksionaliteteve, në përputhje me standardet dhe kërkesat në zhvillim.

Në këtë kuadër, paraqitet si e domosdoshme rritja e strukturës organike të institucionit me **30 punonjës shtesë**. Një pjesë e konsiderueshme e këtyre burimeve njerëzore do të dedikohen në funksionet e mbikëqyrjes, hetimit administrativ dhe në fushën e teknologjisë së informacionit, por gjithashtu edhe në drejtim të rritjes së kapaciteteve analitike dhe raportuese, forcimit të komunikimit institucional dhe marrëdhënieve me publikun, si dhe për përmirësimin e funksioneve mbështetëse administrative. Ky zgjerim i

kapaciteteve njerëzore synon të sigurojë një përgjigje të integruar, efikase dhe të qëndrueshme ndaj kërkesave në rritje të institucionit dhe përmbushjen me cilësi të detyrimeve që rrjedhin nga rekomandimet e Kuvendit dhe objektivat e Komisionerit.

## 📈+ Lidhur me nevojat për buxhet shtesë

Në vijim të ndryshimeve të sipërpërmendura, bëhet e domosdoshme parashikimi i një buxheti shtesë për institucionin, me qëllim përballimin e kostove që lidhen si me rritjen e strukturës organike, ashtu edhe me ndërtimin dhe funksionalizimin e platformës digjitale. Në mënyrë të veçantë, ky buxhet shtesë do të mbulojë nevojat e institucionit për pagat e punonjësve, si dhe buxhetin e nevojshëm për sigurimin e pajisjeve dhe infrastrukturës teknologjike përfshirë sistemet hardware dhe software, sigurinë kibernetike, mirëmbajtjen dhe përditësimin e vazhdueshëm të platformës. Investimi në këto komponentë është thelbësor për garantimin e një sistemi të qëndrueshëm, të sigurt dhe efikas, në përmbushje të standardeve të kërkuara dhe detyrimeve që rrjedhin nga rekomandimet e Kuvendit.



# KONKLUZIONE

SAMIHA HADIDI

DIGITAL MARKETING

## **Konkluzione**

Raporti vjetor për vitin 2025 dëshmon se institucioni i Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka vijuar të ushtrojë në mënyrë aktive dhe të strukturuar funksionin e tij mbikëqyrës, duke kontribuar në forcimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil dhe në konsolidimin e standardeve profesionale në administratën publike. Përmes monitorimit të proceseve të rekrutimit, të sjelljes së nëpunësve civilë gjatë periudhës zgjedhore, si dhe përmes inspektimeve dhe verifikimeve të vazhdueshme në institucione të ndryshme publike, është evidentuar një nivel përgjithësisht i kënaqshëm respektimi i dispozitave ligjore, ndërkohë që janë identifikuar edhe problematika të përsëritura që kërkojnë ndërhyrje të mëtejshme institucionale dhe normative.

Procesi i mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil ka treguar se, ndonëse institucionet publike kanë bërë përpjekje për të respektuar kuadrin ligjor, në praktikë vijojnë të shfaqen mangësi në fusha të caktuara, si klasifikimi i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, emërimet në kundërshtim me ligjin, zbatimin e vendimeve gjyqësore, etj. Këto problematika tregojnë nevojën për rritjen e kapaciteteve profesionale të njësive të burimeve njerëzore, për unifikimin e praktikave administrative dhe për forcimin e mekanizmave të kontrollit të brendshëm në institucionet publike.

Analiza e të dhënave statistikore mbi pozicionet e shërbimit civil dhe strukturën e nëpunësve civilë në rang vendi ka krijuar një bazë të rëndësishme informacioni për orientimin e politikave

të ardhshme të mbikëqyrjes dhe për zhvillimin e mekanizmave të menaxhimit të burimeve njerëzore. Ky proces evidentoi gjithashtu nevojën për përditësimin dhe harmonizimin e të dhënave në Regjistrin Qendror të Personelit dhe për ndërtimin e sistemeve digjitale që mundësojnë monitorim të vazhdueshëm dhe analizë më të saktë të situatës në shërbimin civil.

Nga mbikëqyrja e zbatimit të vendimeve paralajmëruese rezulton një nivel i qëndrueshëm i përmbushjes së detyrave nga institucionet publike, megjithëse një pjesë e rasteve mbetet e pambyllur brenda vitit ushtrimor për shkak të kompleksitetit të çështjeve që shkakton vonesa në zbatimin e tyre, por edhe për shkak të faktit se vendimet e Komisionerit kanë karakter rekomandues. Kjo situatë thekson rëndësinë e ndjekjes së vazhdueshme të zbatimit të vendimeve, si dhe nevojën për forcimin e përgjegjshmërisë administrative, të mekanizmave të llogaridhënies dhe të fuqisë juridike-zbatuese të vendimeve të Komisionerit.

Bashkëpunimi ndërinstitucional gjatë vitit 2025 rezultoi një faktor kyç në realizimin e funksionit mbikëqyrës të Komisionerit. Koordinimi me institucionet kushtetuese dhe të pavarura, me Departamentin e Administratës Publike, Komisionin Qendror të Zgjedhjeve dhe institucione të tjera kombëtare e ndërkombëtare mundësoi shkëmbimin e informacionit, unifikimin e praktikave dhe adresim më të shpejtë të problematikave të evidentuara. Ky bashkëpunim duhet të vijojë dhe të thellohet më tej, në funksion të konsolidimit të standardeve të

administratës publike dhe afrimit me praktikat evropiane.

Në të njëjtën kohë, raporti evidenton nevojën për rritjen e transparencës institucionale dhe për përmirësimin e komunikimit me publikun dhe me nëpunësit civilë. Zhvillimi i platformave digjitale dhe zgjerimi i kanaleve të komunikimit publik përbëjnë hapa të rëndësishëm në drejtim të rritjes së besimit të publikut dhe forcimit të kulturës së ligjshmërisë në administratën publike.

Po ashtu, analiza e veprimtarisë së institucionit gjatë vitit 2025 nxjerr në pah edhe nevojën për forcimin e kapaciteteve strukturore të Komisionerit. Rritja e vazhdueshme e fushës së mbikëqyrjes (që përfshin mbi 200 institucione dhe rreth 16 mijë nëpunës civilë), përmes detyrave shtesë që rrjedhin nga rezolutat e Kuvendit dhe proceset e reformës në administratën publike, rritja e transparencës, forcimi i besimit të publikut tek institucioni i Komisionerit si garant i zbatimit të ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, si dhe bazuar në vizionin e Komisionerit për modernizimin e

institucionit dhe të proceseve të punës në përputhje me kërkesat e kohës, të gjitha këto së bashku kërkojnë një strukturë organizative më të konsoliduar dhe të përshtatur me realitetin aktual, në mënyrë që Komisioneri të mund të ushtrojë me efektivitet të plotë mandatin që i ka besuar Kuvendi dhe ligji.

Në përfundim, të dhënat dhe analizat e këtij raporti konfirmojnë se, ndonëse sistemi i shërbimit civil në Shqipëri ka arritur një nivel të konsiderueshëm konsolidimi, sfidat mbeten në drejtim të zbatimit të njëtrajtshëm të legjislacionit, rritjes së kapaciteteve administrative, forcimit të rolit të Komisionerit dhe modernizimit të mekanizmave të mbikëqyrjes.

Përballimi i këtyre sfidave kërkon angazhim të vazhdueshëm institucional, bashkëpunim të gjerë ndërinstytucional dhe mbështetje të qëndrueshme nga Kuvendi dhe institucionet përgjegjëse, me qëllim garantimin e një shërbimi civil profesional, të depolitizuar dhe të bazuar në meritë, në përputhje me standardet e shtetit të së drejtës dhe të integritetit evropian.



# PROPOZIME LIGJORE



# Propozime për përmirësimin e kuadrit ligjor

Në kuadër të procesit të konsultimit publik për projektligjin “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 152/2013 ‘Për nëpunësin civil’, i ndryshuar”, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vlerëson të domosdoshëm paraqitjen e qëndrimeve profesionale mbi dispozita të caktuara të ligjit në fuqi dhe mbi ndërhyrjet e propozuara. Qëllimi i kësaj qasjeje është rritja e cilësisë së legjislacionit përmes identifikimit të dispozitave që kërkojnë riformulim, qartësim ose harmonizim, në funksion të ruajtjes së koherencës normative, reduktimit të hapësirave për interpretime të ndryshme dhe garantimit të një administrimi modern, të parashikueshëm dhe efektiv të marrëdhënieve të shërbimit civil.

Nevoja për reflektim në ligjin nr. 152/2013 ka lindur nga zbatimi praktik ndër vite dhe nga problematikat e përsëritura të evidentuara në administrimin e shërbimit civil, përfshirë raste të vendimmarrjes në kundërshtim me ligjin dhe pasoja financiare të konsiderueshme për buxhetin e shtetit. Mungesa e një mekanizmi administrativ efektiv për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve e shtyn nëpunësin civil drejt gjykatës administrative si rrugë pothuajse parësore, duke sjellë kosto të larta, vonesa të konsiderueshme dhe ngarkesë të shtuar për sistemin e drejtësisë. Po ashtu, moszbatimi në disa raste i vendimeve të Komisionerit dobëson efektin parandalues të mbikëqyrjes dhe cenon standardin e ligjshmërisë në administratë.

Në këtë kuadër, Komisioneri vlerëson se përmirësimi i legjislacionit duhet të shoqërohet me rregullime që forcojnë mekanizmat administrativë të kontrollit dhe zgjidhjes së mosmarrëveshjeve, duke konsoliduar rolin e tij jo vetëm si organ mbikëqyrës, por edhe si instancë administrative e specializuar për trajtimin e ankesave të nëpunësve civilë përpara se çështjet të kanalizohen në rrugën gjyqësore.

Analiza e zbatimit të ligjit nr. 152/2013 tregon se kuadri aktual normativ paraqet një boshllëk funksional që ndikon drejtpërdrejt në efektivitetin e mbrojtjes administrative të të drejtave të nëpunësit civil. Megjithatë Komisioneri ushtron kompetenca thelbësore mbikëqyrëse, ai nuk disponon kompetencë të shprehur për shqyrtimin dhe zgjidhjen e ankesave individuale në marrëdhënien e shërbimit civil.

Ky konfigurim krijon një raport të paekuilibruar ndërmjet:

≡ kontrollit objektiv dhe të përgjithshëm të ligjshmërisë përmes mbikëqyrjes, dhe

≡ garantimit konkret të mbrojtjes së të drejtave individuale të nëpunësit civil përmes ankimit.

Si pasojë, edhe në rastet që lidhen me procese tipike të administrimit të shërbimit civil – si procedurat e rekrutimit, vlerësimi i performancës, masat disiplinore apo ndërprerja e marrëdhënies së punës – nëpunësi civil detyrohet t’i drejtohet menjëherë gjykatës administrative, duke e kthyer

atë në instancë të parë dhe shpesh të vetme për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve.

Ky realitet dobëson rolin parandalues të mbikëqyrjes administrative dhe kufizon ndikimin korigjues të Komisionerit, pasi vendimmarrja mbikëqyrëse merr kryesisht formën e vendimeve paralajmëruese me efekt rekomandues, ndërkohë që mbrojtja efektive e të drejtave kërkon vendimmarrje mbi thelbin e çështjes.

Në këtë kontekst, ndërhyrjet ligjore të propozuara synojnë:

≡ krijimin e një mekanizmi të qartë dhe të specializuar ankimi administrativ brenda sistemit të shërbimit civil;

≡ forcimin e autoritetit të Komisionerit në drejtim të garantimit të ligjshmërisë;

≡ krijimin e një filtri paraprak profesional përpara gjykatës, me qëllim zgjidhjen më të shpejtë të mosmarrëveshjeve, me kosto më të ulëta dhe që rrit sigurinë juridike.

Përvoja e mbikëqyrjes ndër vite ka treguar se problematikat në administrimin e shërbimit civil lidhen shpesh me interpretim jo të njëtrajtshëm të dispozitave ligjore dhe mungesë standardizimi të praktikave administrative. Në mungesë të një instance administrative të specializuar që të japë zgjidhje përfundimtare dhe të arsyetuar mbi ankesat, praktikat e pasakta konsolidohen dhe prodhojnë një numër të shtuar mosmarrëveshjesh dhe pasoja financiare për institucionet publike.

Akordimi i kompetencës për shqyrtimin dhe zgjidhjen e ankesave Komisionerit do të sillte përfitime të drejtpërdrejta:

≡ Zgjidhje më të shpejtë dhe me kosto më të ulët për nëpunësit civilë;

≡ Unifikim të praktikave administrative, përmes krijimit të jurisprudencës administrative të konsoliduar;

≡ Parandalim të paligjshmërive dhe ulje të barrës financiare për buxhetin e shtetit;

≡ Forcim të rolit të Komisionerit si garant efektiv i ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil.

Një sistem modern i shërbimit civil nuk mund të mbështetet ekskluzivisht në gjykatën administrative si instancë të parë për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve. Modeli institucional duhet të sigurojë që konfliktet të trajtohen fillimisht brenda administratës, në një instancë të pavarur dhe të specializuar, ndërsa gjykata të mbetet garantuesi përfundimtar i kontrollit të ligjshmërisë, në të gjitha shkallët e saj.

Analiza e institucioneve të tjera të pavarura me tipologji të ngjashme tregon se Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale shqyrtojnë ankesa individuale dhe nxjerrin vendime të arsyetuara me masa përkatëse. Ndërsa Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në modelin aktual, shprehet kryesisht me vendime paralajmëruese dhe nuk zgjidh ankesa individuale. Ky diferencim krijon disbalancë funksionale dhe kufizon efektivitetin praktik të mbrojtjes administrative në shërbimin civil.

Të dhënat e administruara nga Komisioneri mbi çështjet që lidhen me rikthimin në detyrë tregojnë se kohëzgjatja mesatare e proceseve në gjykatat administrative është rreth 4.1

vite, me rritje pas vitit 2020 në rreth 4.8 vite. Kjo kohëzgjatje:

- ≡ zbeh efektin praktik të vendimeve për rikthim në detyrë;
- ≡ rrit numrin e vendimeve të formës së prerë që kërkojnë ekzekutim;
- ≡ rëndon financat publike dhe krijon pasiguri institucionale.

Në këtë kontekst, vendosja e një filtri administrativ paraprak pranë Komisionerit do të kishte ndikim pozitiv në uljen e ngarkesës gjyqësore, përmirësimin e sigurisë juridike dhe reduktimin e kostove financiare që burojnë nga proceset shumëvjeçare.



# DREJTIMET STRATEGJIKE

# Drejtimet strategjike të veprimtarisë për vitin 2026

Për vitin 2026, veprimtaria e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil do të përqendrohet në forcimin e ligjshmërisë dhe standardeve profesionale në administrimin e shërbimit civil, përmes një qasjeje të koordinuar që ndërthur modernizimin e proceseve administrative, përmirësimet në kuadrin normativ dhe intensifikimin e bashkëpunimit institucional. Një nga prioritetet kryesore do të jetë zhvillimi i mekanizmave të mbikëqyrjes në kohë reale, nëpërmjet digjitalizimit të proceseve dhe përdorimit të platformave analitike që mundësojnë identifikimin e hershëm të problematikave dhe orientimin e inspektimeve drejt institucioneve me risk më të lartë për shkelje të ligjit.

Në të njëjtën kohë, Komisioneri do të vijojë të forcojë kapacitetet profesionale dhe metodologjinë e mbikëqyrjes, me synim rritjen e nivelit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese. Një fokus i veçantë do t'i kushtohet standardizimit të praktikave në administrimin e burimeve njerëzore, përmirësimin të klasifikimit të pozicioneve, si dhe ndjekjes së zbatimit të vendimeve gjyqësore, në mënyrë që të shmangen kostot financiare për buxhetin e shtetit dhe të rritet përgjegjshmëria administrative.

Një tjetër drejtim strategjik për vitin 2026 do të jetë përmirësimi i kuadrit normativ dhe unifikimi i praktikave administrative në fushën e shërbimit civil. Në bashkëpunim me institucionet përgjegjëse, Komisioneri do të kontribuojë në përditësimin e legjislacionit dhe akteve nënligjore,

duke synuar qartësimin e roleve dhe procedurave në administrimin e shërbimit civil dhe përshtatjen e tyre me nevojat aktuale të administratës publike.

Një prioritet i veçantë i Komisionerit për vitin 2026 do të jetë hapja dhe thellimi i bashkëpunimit ndërinstucional, brenda dhe jashtë vendit. Institucioni synon të forcojë partneritetet me institucionet kushtetuese e të pavarura, organet e administratës publike, si dhe me organizma dhe institucione ndërkombëtare që operojnë në fushën e administratës publike dhe shtetit të së drejtës, me qëllim shkëmbimin e praktikave më të mira, rritjen e standardeve profesionale dhe harmonizimin e veprimtarisë me standardet evropiane. Kjo qasje e hapur ndaj bashkëpunimit synon të konsolidojë rolin e Komisionerit si një institucion transparent, modern dhe të besueshëm.

Në funksion të rritjes së transparencës institucionale dhe komunikimit me publikun, gjatë vitit 2026 Komisioneri do të zgjerojë praninë e institucionit në hapësirën digjitale. Krahas përditësimin të faqes zyrtare, në fillim të vitit 2026 janë hapur kanalet zyrtare në rrjetet sociale si Facebook dhe Instagram, të cilat do të përdoren për informimin në kohë reale mbi veprimtarinë e institucionit, orientimin e nëpunësve civilë dhe ndërveprimin me qytetarët. Në vijim, kjo prani do të shtrihet edhe në platforma të tjera, me synim forcimin e komunikimit profesional dhe ndërkombëtar, si dhe rritjen e transparencës dhe llogaridhënies publike.

Në tërësi, prioritetet për vitin 2026 synojnë konsolidimin e një sistemi mbikëqyrjeje më efektiv, të mbështetur në të dhëna të sakta, bashkëpunim të gjerë institucional dhe transparencë të

shtuar, në funksion të garantimit të një shërbimi civil profesional, të depolitizuar dhe të bazuar në meritë, në përputhje me standardet e shtetit të së drejtës dhe me kërkesat e procesit të integritetit evropian.



# Aneksset

Për të aksesuar përmbajtjen e anekseve të raportit, si dhe një informacion të detajuar mbi zbatimin e detyrave që rrjedhin nga Rezoluta e Kuvendit dhe aspekte të tjera të trajtuara në këtë raport, mund të skanoni kodin QR.







Rruga: “Abdi Toptani”,  
ish-hotel “Drini”, Tiranë,



[www.kms hc.al](http://www.kms hc.al)



[kms hc@kms hc.al](mailto:kms hc@kms hc.al)  
[info@kms hc.al](mailto:info@kms hc.al)



KMSHC Albania



[kms hc\\_albania](https://www.instagram.com/kms hc_albania)



KMSHC Albania