



**REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL**

**RAPORT  
(Përfundimtar)**

**PËR**

**MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL**

**DREJTORIA E BUJQËSISË TIRANË**

**MINISTRIA E BUJQËSISË, ZHVILLIMIT RURAL DHE ADMINISTRIMIT TË  
UJËRAVE**

**Tiranë, Dhjetor 2016**

## RAPORT

### **Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil Drejtoria e Bujqësisë Tiranë Ministria e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave**

#### **Hyrje**

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11 pika 1, 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në zbatim të planit vjetor të mbikëqyrjes dhe të Vendimit nr. 138, datë 30.12.2015 *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në procesin e administrimit të shërbimit civil, në Ministrinë e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave dhe në institucionet e varësisë që janë pjesë e shërbimit civil”*, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në institucionin Drejtoria e Bujqësisë Tiranë.

Drejtoritë e bujqësisë janë struktura administrative të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, të krijuara me Vendimin nr. 960, datë 25.10.2013, të Këshillit të Ministrave, *“Për krijimin e drejtorive të bujqësisë”*.

Sipas këtij vendimi, drejtoritë e bujqësisë krijohen për të ushtruar dhe ndjekur në territorin përkatës detyrat dhe kompetencat që rrjedhin nga zbatimi i politikave të përgjithshme të ministrisë, e në rastin konkret, Drejtoria e Bujqësisë Tiranë, e ushtron fushën e veprimit të saj për rrethet Tiranë dhe Kavajë.

Strukturat dhe organikat e drejtorive të bujqësisë miratohen me urdhër të Kryeministrit.

Me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, drejtoritë e bujqësisë, përfshihen për herë të parë në skemën e administrimit të shërbimit civil. Përfshirja e tyre në *“Listën e institucioneve të administratës shtetërore”* që hynë në fushën e shërbimit civil, është e parashikuar në mënyrë të shprehur në Lidhjen nr. 1 (numri rendor 88), të Vendimit nr.142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, të ndryshuar.

Procesi i mbikëqyrjes në këtë institucion, filloi në datën 12.10.2016 në zbatim të Programit të Mbikëqyrjes nr. 615 prot., datë 10.10.2016, të miratuar nga Komisioneri, njoftuar institucionit me shkresën nr. 615/1 prot., datë 10.10.2016, *“Njoftim në lidhje me mbikëqyrjen në Drejtorinë e Bujqësisë Tiranë”*.

Objekti i mbikëqyrjes është i përgjithshëm dhe përfshin të gjitha institutet e ligjit për nëpunësin civil, gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektorët Aida Dobjani dhe Valentina Kolleshi, nën drejtimin teknik të Drejtorit të Mbikëqyrjes, Altin Shumeli, përpunoi të dhënat dhe

përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në institucionin Drejtoria e Bujqësisë Tiranë.

Ky material, u dërgua për njohje, me shkresën nr. 615/2 prot., datë 06.12.2016 pranë institucionit, duke i lënë 10 ditë kohë për të paraqitur observacionet e tyre në lidhje me gjetjet e grupit të punës. Projektraporti i mbikëqyrjes, i është dërguar për njohje, Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, me shkresën nr. 615/3 prot., datë 06.12.2016, si dhe Departamentit të Administratës Publike, me shkresën nr. 615/4 prot., datë 06.12.2016.

Pas kësaj, me shkresën nr. 785/1 prot., datë 15.12.2016, institucioni ka dërguar të nënshkruar projektraportin pa asnjë vërejtje, i cili është administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

### **Qëllimi i mbikëqyrjes:**

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

### **Objekti i mbikëqyrjes:**

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
  - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion;
  - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure pranimi konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549, dt.11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit Civil*”, apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit;
  - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune;
  - Rastet e refuzimit të deklarimit të statusit të nëpunësit civil;

- Si është dokumentuar procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve;
  - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e verifikimit dhe akti i deklarimit të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.
3. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:
    - Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
    - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
    - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
  4. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
  5. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësit civil”, të ndryshuar.
  6. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*detyrimet e nëpunësit dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).
  7. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (*ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit*).
  8. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste.
  9. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore (*kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit të Përhershëm*).
  10. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar. Si materializohet procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji i ka vendosur aktorëve të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (*Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues*).
  11. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.

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

### **Metodologjia e mbikëqyrjes:**

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

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, grupi i punës ndërmori veprimet e mëposhtme:

- Fillimisht u realizua një takim dhe bashkëbisedim me Drejtorin e Drejtorisë së Bujqësisë, \*\*\*\*\*, gjatë të cilit u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim. Specialistja e financës, \*\*\*\*\*, e cila kryen edhe detyrën e Specialistit të burimeve njerëzore, u caktua si personi i kontaktit me grupin e punës.
- U verifikuan pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës aktuale të institucionit, si dhe sipas strukturës dhe organigramës që ka qenë në fuqi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe përmbajtja e dosjeve individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil.
- U verifikuan përshkrimet e punës për pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, nëse ato janë të hartuara në përputhje me formatin standard të miratuar.
- U verifikuan formularët e vlerësimit të punës në lidhje me vlerësimin e rezultateve në punë për të gjithë nëpunësit civilë të institucionit, dhe, nëse ky proces, është kryer sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
- U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera në lidhje me marrëdhëniet e punës, të çdo nëpunësi, për të provuar përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës, si arsimi, përvoja në punë e të tjera.

Konstatimet janë të materializuara si tabela më vete (*Tabela 1, 2, dhe Aneks nr. 2*), të cilat janë pjesë e këtij raporti.

- I. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.

**1. Situata e administrimit të burimeve njerëzore në momentin e mbikëqyrjes.**

Nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar (data 26.02.2014), Drejtoria e Bujqësisë Tiranë, ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin nr. 79, datë 01.07.2013, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive Rajonale të Bujqësisë, në qarqe”.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur kishte gjithsej **60 pozicione pune**, nga të cilat, **58 pozicione pune pjesë e shërbimit civil**.

Më pas është miratuar struktura e drejtorive të bujqësisë me Urdhrin nr. 113, datë 10.03.2014, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive të Bujqësisë”, e cila ka ruajtur numrin e përgjithshëm të vendeve të punës, por ka pakësuar një pozicion pune pjesë të shërbimit civil, duke e çuar numrin e tyre në **57**. Mbi bazën e kësaj strukture, është bërë edhe deklarimi i statusit të punësimit për punonjësit e këtij institucioni.

Kjo strukturë ka pësuar ndryshime me Urdhrin nr. 54, datë 22.04.2015 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive të Bujqësisë”, e cila përcakton numrin e punonjësve për Drejtorinë e Bujqësisë Tiranë gjithsej **57 veta**.

Pra, në strukturën e institucionit, janë pakësuar **3 pozicione pune gjithsej**, të cilat i përkasin kategorisë së pozicioneve pjesë e shërbimit civil dhe në këtë mënyrë, **numri i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil bëhet 54**.

Konstatohet se, institucioni i mbikëqyrur, funksionon mbi bazën e kësaj strukture organizative, e cila, deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, nuk ka pësuar ndryshime.

Për kryerjen e funksioneve administrative, struktura organizative, ka në përmbajtje të saj dy nivele:

- *Nëpunës civilë (54);*
- *Punonjës administrativë (3), të cilët kryejnë veprimtari mirëmbajtjeje dhe shërbimi.*

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar me Vendimin nr. 262, datë 25.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, **pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil** në këtë institucion, paraqiten në këtë raport:

- Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues, është **1** pozicion pune, ose rreth **2 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i cili i përket titullarit të institucionit.
- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues, janë **4** pozicione pune, ose rreth **8 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “*Përgjegjës Sektori*”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **49** pozicione pune, ose **90 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “*Specialist*”.

Nga sa më sipër, rezulton të jetë bërë një ndarje e drejtë e pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil dhe atyre që kryejnë funksione administrative, në përputhje me detyrat dhe aktivitetin e këtij institucioni si strukturë administrative e Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave.

Nisur nga përmbajtja e strukturës, rezulton se, ajo është e organizuar duke u mbështetur në strukturën organizative hierarkike, të përcaktuar në ligjin nr. 90/2012, “*Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore*”, Kreu III, “*Organizimi i brendshëm i institucioneve të administratës shtetërore*”, Seksioni 2 “*Institucionet e varësisë*”, ku përcaktohet organizimi i brendshëm i institucioneve të varësisë.

Konstatohet se, institucioni funksionon mbi bazën e rregullores së brendshme, e cila ka marrë fuqi ligjore në vitin 2007, para hyrjes së institucionit në fushën e veprimit të ligjit për nëpunësin civil. Ndërkohë, në kuadër të ndryshimeve të strukturës për drejtoritë e bujqësisë në vitin 2015, institucioni ka hartuar rregulloren e re të brendshme, ku janë evidentuar përgjegjësitë dhe detyrat kryesore që duhet të përmbushë secili pozicion pune, sipas strukturës dhe organikës së institucionit, në përputhje me misionin dhe objektivat e tij, si edhe detyrat specifike që duhet të kryejë secili prej pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil. Vëmë në dukje, se në të janë pasqyruar parimet dhe rregullat që sanksionon ligji i ri për shërbimin civil, nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Nga këqyrja e dokumentacionit rezulton se, institucioni, Draft Rregulloren e Brendshme, ja ka përcjellë për miratim Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave (shkresa nr. 914/2 prot., datë 09.12.2015 dhe shkresa nr. 649 prot., datë 10.10.2016 të titullarit të institucionit), i cili, në bazë të pikës 2, të nenit 29, të ligjit nr. 90/2012, “*Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore*”, miraton rregulloren e brendshme të institucioneve të varësisë. Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, rezulton se, rregullorja e brendshme e institucionit ka mbetur në fazën e miratimit të saj.

**Konkluzion:** Nga sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, struktura organizative e institucionit të mbikëqyrur, në përmbajtje të saj, prezanton nivelin e nëpunësisë, nëpunësit civilë dhe punonjësit administrativë, në përputhje me funksionet administrative për të cilin është krijuar institucioni. Kjo strukturë, është e organizuar sipas përcaktimeve të ligjit nr. 90/2012, “*Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore*”, në lidhje me organizimin e brendshëm të institucioneve të varësisë. Numri i punonjësve në Drejtorinë e Bujqësisë Tiranë, është brenda kufirit të miratuar.

## **2. Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në momentin e realizimit të mbikëqyrjes.**

Nga kontrolli i ushtruar si dhe nga materialet që na janë vënë në dispozicion, mënyra e plotësimit të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil *në momentin e realizimit të mbikëqyrjes* dhe pjesa që zënë në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, rezulton si më poshtë:

- **33 pozicione pune** që zënë rreth **61 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të plotësuara nga nëpunës të emëruar me emërim të përkohshëm, të cilët data 26.02.2014, që është edhe momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, i ka gjetur, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, ku kohëzgjatja e periudhës së punësimit në të njëjtin vend pune, *ka qenë më shumë se 1 vit*;
  - **18 pozicione pune** që zënë rreth **33 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë të plotësuara nga nëpunës të emëruar me emërim të përkohshëm, të cilët data 26.02.2014, që është edhe momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, i ka gjetur, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, ku kohëzgjatja e periudhës së punësimit në të njëjtin vend pune, *ka qenë më pak se 1 vit*;
  - **3 pozicione pune** që zënë rreth **6 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë vende të lira (***1 pozicion pune i lirë “Përgjegjës Sektori”***; ***2 pozicione pune të lira “Specialist”***).
- 3. Si është kuptuar dhe zbatuar neni 67 i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.**

Një aspekt i rëndësishëm i procesit të mbikëqyrjes është përcaktuar verifikimi i plotësimit të kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, të cilët kanë qenë në marrëdhënie pune me pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil.

Nisur nga fakti që Drejtoria e Bujqësisë Tiranë, është institucion që futet për herë të parë në shërbimin civil, deklarimi si nëpunës civil ekzistues për çdo punonjës të këtij institucioni, duhet të bëhet në respektim të kërkesave të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, neni 67, pikat 3, 4 dhe 6, ku përcaktohet në mënyrë të shprehur se:

- *pika 3*, “Nëpunësit civilë ekzistues, punonjësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, të ngjashme me atë të përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë



11.11.1999 “*Statusi i nëpunësit civil*”, apo që janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë jo më të vogël se 1 vit, janë, për shkak të ligjit, nëpunës civilë”;

- *pika 4*, “Nëpunësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që nuk plotësojnë kushtet e parashikuara në pikën 3 të këtij neni, janë nëpunës civilë në periudhë prove dhe për ta zbatohen dispozitat e nenit 24 të këtij ligji. Periudha e provës fillon nga fillimi i shtrirjes së efekteve të këtij ligji”;
- *pika 6*, “Deklarimi i statusit të punësimit, sipas pikave 1, 3 dhe 4 të këtij neni, bëhet nga njësia përgjegjëse pas verifikimit të procedurës së punësimit”.

Ky proces rregullohet në mënyrë të hollësishme edhe me Vendimin nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, Kreu III, “Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunitat”, pika 1 dhe 2, të ndryshuar.*

Dispozitat e sipërpërmendura, përbëjnë kuadrin ligjor të zbatueshëm për deklarin e statusit të punësimit, pas verifikimit të procedurës së punësimit për gjithë nëpunësit që mbanin pozicione pune të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë nëse janë zbatuar kërkesat e ligjit për deklarin e statusit të punësimit, u verifikuan dhe u analizuan të gjitha materialet shpresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, si organigramën dhe strukturën e institucionit, e cila ishte në fuqi në datën 26.02.2014; listëprezencën dhe listëpagesën e muajit shkurt 2014; dokumentacionin e plotë që vërteton procedurën e marrjes në punë, përfshirë aktin e emërimit apo kontratën e punësimit, si dhe të dhënat profesionale dhe çdo të dhënë tjetër lidhur me marrëdhëniet e punës në shërbimin civil.

Të dhënat e mbledhura janë materializuar në Tabelat 1, 2 dhe Aneksi 2, që janë pjesë e këtij materiali dhe, pas analizës së tyre, procesi i deklarin të statusit të punësimit paraqitet në këtë gjendje:

**a. Rastet e deklarin të statusit të punësimit.**

Nga analiza e materialeve të administruara, rezulton se, Drejtoria e Bujqësisë Tiranë, në momentin e deklarin të statusit të punësimit, siç e kemi thënë më sipër në material, ka patur **57** pozicione pune pjesë të shërbimit civil, nga të cilat:

- **55** pozicione pune të zëna;
- **2** pozicione pune, që i përkasin kategorisë “*Specialist*”, kanë qenë vende të lira.

Në zbatim të akteve ligjore të cituara më sipër në material, institucioni i mbikëqyrur, me shkresën nr. 193/1 prot., datë 30.04.2014, të titullarit të institucionit, i ka dërguar Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, si institucioni qendror nga i cili varen, listën e punonjësve së bashku me dokumentacionin përkatës për çdo punonjës të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Më tej, Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave e ka dërguar dokumentacionin pranë Departamentit të Administratës Publike, si njësi përgjegjëse në këtë rast, për të vijuar procedurat e deklarimit të statusit të punësimit sipas kërkesave të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Departamenti i Administratës Publike pas marrjes së dokumentacionit të mësipërm, për çdo të punësuar në pozicione të shërbimit civil, ka verifikuar periudhën e punësimit, nëse ishte më shumë se një vit apo më pak se një vit, si dhe plotësimin e kërkesave të përgjithshme dhe të kërkesave të posaçme për vendin e punës.

Ky proces, nga ana e Departamentit të Administratës Publike, ka përfunduar në muajin Tetor 2014 dhe vendimi përkatës i është dërguar Drejtorisë së Bujqësisë Tiranë nëpërmjet shkresës nr.3300 prot., datë 30.10.2014, “Verifikimi i statusit të nëpunësve dhe punonjësve aktualë”.

Për të analizuar konkretisht rastet e deklarimit të statusit të punësimit, u këqyrën materialet e administruara në dosjen e personelit, si akti i emërimit, kohëzgjatja e periudhës së punësimit, dokumentacioni që vërteton procedurën e marrjes në punë, si dhe dokumentet personale të punonjësit. Duke vlerësuar përmbajtjen e tyre, rezulton si më poshtë:

- Në **34 raste**, ku punonjësit, që janë punësuar në këto pozicione pune, i plotësojnë kriteret e përcaktuara në pikën 3, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe në pikën 1, Kreu III, “Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat” të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Duke u nisur nga analiza që i është bërë akteve të emërimit, ku përfshihet momenti i fillimit të marrëdhënieve të punës dhe atyre financiare, rezulton se, këta punonjës, kanë më shumë se një vit, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, që e kryejnë detyrën e tyre funksionale në pozicione pune pjesë të shërbimit civil. Për këtë kategori nëpunësish, konstatohet se, njësi përgjegjëse (DAP), ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si “nëpunës civilë”.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, **33 punonjës** të kësaj kategorie, vazhdojnë marrëdhënien e punës me institucionin, ndërsa **1 punonjës** është transferuar në një institucion tjetër (bëhet fjalë për punonjësin \*\*\*\*\*, i cili është transferuar në Agjencinë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural në kuadër të ristrukturimit të institucionit. Ky rast trajtohet në pikën e raportit “Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit)”.

- Në **20 raste**, ku punonjësit, që janë punësuar në këto pozicione pune, i plotësojnë kriteret e përcaktuara në pikën 4 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe në pikën 2, Kreu III, “Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat” të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit

të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Nga këqyrja e dokumentacionit të administruar në dosjen personale rezulton se, momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, i ka gjetur këta punonjës në një pozicion pune, ku periudha e punësimit ka qenë më e vogël se një vit.

Për këtë kategori nëpunësish, konstatohet se, njësia përgjegjëse (DAP), ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si “nëpunës civilë në periudhë prove”.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, **18 punonjës** të kësaj kategorie, vazhdojnë marrëdhënien e punës me institucionin, ndërsa në **2 raste**, punonjësit kanë shkëputur marrëdhënien e punësimit (\*\*\*\*\*, i cili është larguar për shkak se ka kërkuar pezullimin nga shërbimi civil dhe \*\*\*\*\*, e cila është larguar me dorëheqje. Këto raste trajtohen në mënyrë të hollësishme në vijim të raportit).

- Në **1 rast**, Departamenti i Administratës Publike, është shprehur “punonjësi nuk plotëson kriteret për të qenë nëpunës civil”.

Bëhet fjalë për punonjësen \*\*\*\*\*, e cila, me aktin nr. 30, datë 28.04.2014 të titullarit të institucionit, është emëruar në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Veterinarisë*”.

Pas verifikimit të dokumentacionit në lidhje me dhënien e statusit, Departamenti i Administratës Publike, me aktin nr. 3300/4, datë 30.10.2014, ka njoftuar institucionin se, “*kjo punonjëse, nuk plotëson kriteret për të qenë nëpunës civil, pasi urdhri i emërimit në detyrë është bërë pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, pa procedurë pranimit në shërbimin civil sipas VKM nr. 143, datë 12.03.2014, “Procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese*”.

Në këto kushte, në zbatim të pikës 6, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, me aktin nr. 389/1, datë 14.05.2015 të titullarit, është vendosur përfundimi i marrëdhënies së punësimit dhe për këtë veprim, me aktin nr. 473 prot., datë 04.06.2015, është njoftuar edhe Departamenti i Administratës Publike.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, në të gjitha rastet e analizuara më sipër, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse, për momentin e çertifikimit të statusit të punësimit, ka vepruar drejt, në zbatim të kërkesave të ligjit.

Nga sa më sipër, evidentuam të gjitha rastet e deklarimit të statusit të punësimit në Drejtorinë e Bujqësisë Tiranë. Të gjitha aktet që dokumentojnë këtë proces, pasqyrohen në Tabelat 1, 2 dhe Aneksi 2, bashkëlidhur këtij raportit.

- ## II. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij.

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës, të përcaktuara me hollësi në Vendimin nr.142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar, dhe Udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”, akte që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Këto akte nënligjore, në përmbajtjen e tyre, kanë përcaktuar procedurat e hollësishme që duhet të ndiqen gjatë procesit të hartimit të përshkrimeve të punës për pozicionet e shërbimit civil, nëpunësit dhe strukturat përgjegjëse për hartimin e tyre, si dhe organin që ka kompetencën për të bërë miratimin e tyre, dhe po ashtu, vazhdimësinë e procesit, me depozitimin e tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.

Konstatohet se, në institucionin e mbikëqyrrur, janë hartuar përshkrimet e punës për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas formatit standard të miratuar.

Nga verifikimi i dokumentacionit rezulton se, në zbatim të pikës 15, të VKM-së nr. 142, datë 12.03.2014, të ndryshuar, përshkrimet e punës janë hartuar nga specialistja e personelit, në cilësinë e analistit të punës, në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit përkatës dhe Departamentin e Administratës Publike. Kjo procedurë e bashkëpunimit për realizimin e këtij procesi, është kryer në mënyrë elektronike.

Përshkrimet e punës, janë miratuar dhe nënshkruar nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, si organi nga i cili kanë varësinë dhe në përfundim të procesit, janë nënshkruar nga nëpunësi civil, për të cilin është hartuar përshkrimi i punës dhe nga Drejtori i Drejtorisë së Bujqësisë Tiranë, në cilësinë e eprorit direkt, në zbatim të pikës 4.2.10, të Udhëzimit nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

Hartimi i përshkrimit të pozicioneve të punës, ka përfunduar brenda afatit të përcaktuar në aktet ligjore e nënligjore dhe një kopje e këtij formulari, është pjesë e dosjes individuale të nëpunësit civil.

Në përfundim të procesit, përshkrimet e punës, sikurse përcaktohet në pikën 20, Kreu IV, të aktit nënligjor, duhet të depozitohen në Departamentin e Administratës Publike, por në rastin konkret, komunikimi është bërë vetëm në mënyrë elektronike.

Më pas, me ndryshimet strukturore të institucionit, të kryera në bazë të Urdhrit nr. 54, datë 22.04.2015 të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive të Bujqësisë”, njësia përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore të institucionit, në zbatim të pikës 14, Kreu IV, të VKM nr. 262, datë 25.03.2015, si dhe të pikës 4.1 të Udhëzimit të DAP, ku shprehimisht thuhet se, përshkrimet e punës hartohen kur, **ndryshon mënyra e organizimit të institucionit**, ka hartuar përshkrimet e reja të punës në bazë të riorganizimit të pozicioneve të punës. Më pas, ka vijuar e njëjta procedurë, sikurse e analizuam më sipër.

Vemë në dukje se, në pikën 19 të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar, është parashikuar se, Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse për institucionet e administratës shtetërore, kthen për rishikim përshkrimet e punës për pozicionet respektive, në rast se vëren se

ato, nuk janë hartuar në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar.

Mbështetur në sa parashikohet në këtë dispozitë, nënvizojmë se, e drejta e Departamentit të Administratës Publike, për të rikthyer për rishikim përshkrimet e punës, nënkupton edhe detyrimin e këtij organi për të aprovuar në mënyrë shkresore rregullshmërinë e përshkrimeve të punës. Ky përfundim bazohet edhe në kompetencën e DAP, për administrimin e shërbimit civil, prandaj DAP duhet të njoftojë zyrtarisht institucionin e mbikëqyrur, në këtë rast edhe Sekretarin e Përgjithshëm të ministrisë së linjës, se përshkrimet e punës janë në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës, me qëllim që të vijojë procedura e depozitimit të tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.

Në këtë mënyrë, përshkrimet e punës, bëhen pjesë e akteve rregullative në bazë të të cilave është i organizuar dhe funksionon institucioni, siç janë, struktura dhe organika në fuqi e institucionit, rregullorja e brendshme e institucionit etj.

Në lidhje me përmbushjen e kërkesave të vendit të punës, nga përmbajtja e aktit të përshkrimit të punës, konstatohet se, në ndarjen *“Kërkesa të posaçme”*, janë përcaktuar kërkesat specifike të vendit të punës në lidhje me nivelin e edukimit dhe fushën kryesore të studimeve; përvojën në punë e përcaktuar në terma kohorë; si dhe njohuritë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për përmbushjen e funksionit të pozicionit të punës.

Nga të dhënat e administruara, të cilat pasqyrohen në Aneksin nr. 2, bashkëlidhur materialit, rezulton se, nëpunësit i plotësojnë këto kërkesa.

**Konkluzion:** Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson punën e strukturave përgjegjëse të institucionit, në lidhje me hartimin dhe miratimin e përshkrimeve të punës, sipas formatit të miratuar dhe brenda afateve ligjore të përcaktuara në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, të ndryshuar, dhe Udhëzimit nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, *“Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”*.

Nga ana tjetër, në kushte të tilla ku, e gjithë praktika e administrimit të këtij procesi, është realizuar vetëm në formë elektronike, njësia përgjegjëse dhe institucioni i mbikëqyrur, duhet të bëjnë administrimin në formë shkresore të procesit, i cili është i domosdoshëm jo vetëm si kërkesë e ligjit por edhe me qëllim kontrollin e zbatimit të ligjit në administrimin e shërbimit civil nga nëpunësit përgjegjës si dhe organet e ngarkuara për të kontrolluar zbatimin e ligjit.

Mbështetur në dispozitat ligjore, vërejmë se, i gjithë procesi i hartimit, miratimit dhe nënshkrimit të përshkrimeve të punës nga strukturat përgjegjëse, pjesmarrëse në këtë proces, duhet të përfundojë me dokumentimin e tyre, duke i depozituar në Departamentin e Administratës Publike.

### **III. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.**

Administrimi i shërbimit civil për të gjithë institucionet e administratës shtetërore bazohet në planin vjetor të pranimit në shërbimin civil, në zbatim në pikës 2, të nenit 18, të ligjit

nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”.

Në rastin konkret, në lidhje me nevojat për rekrutim në shërbimin civil në këtë institucion, për vitin 2016, është komunikuar në mënyrë elektronike me Drejtorinë e Burimeve Njerëzore të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, si institucioni nga i cili varen dhe Departamentin e Administratës Publike.

Konstatohet se, njësia e ngarkuar për menaxhimin e burimeve njerëzore të institucionit, ka planifikuar numrin e vendeve vakante për institucionin, duke mbajtur parasysh vendet e reja që mund të krijohen për shkak të dorëheqjeve, rasteve të pezullimeve, lëvizjeve paralele dhe ngritjeve në detyrë.

Në planifikimin e nevojave për rekrutim, institucioni i mbikëqyrur, për vitin 2016, ka parashikuar plotësimin e **3** vendeve të lira e më konkretisht:

- “Përgjegjës i Sektorit Këshillimor (për Kavajën)”;
- “Specialist (Personel/Arkivist/Magaziner)”, në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve;
- “Specialist” në Sektorin e Shërbimit Këshillimor.

Komisioneri konstatoi përputhshmërinë e planit të pranimit në shërbimin civil për vitin në vazhdim, me strukturën analitike ekzistuese të Drejtorisë së Bujqësisë Tiranë.

Ndërkohë, nga këqyrja e materialeve të administruara vërejmë se, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”, është punësuar me akt emërimi të përkohshëm punonjësja \*\*\*\*\*.

Nga verifikimi i mëtejshëm, konstatohet se, ky emërim, është bërë në zbatim të akteve ligjore e nënligjore që kanë dalë në kuadër të politikave të punësimit që përfshin të rinj, me qëllim përfitimin nga ana e tyre, të një përvoje kualifikuese në njohjen e sistemit administrativ publik.

Në rastin konkret, në Vendimin nr. 907, datë 11.11.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për disa ndryshime dhe shtesa në Vendimin nr. 11, datë 14.01.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e numrit të punonjësve me kontratë të përkohshme për vitin 2015 në njësitë e qeverisjes qendrore”, të ndryshuar” (i cili ka dalë në bazë e në zbatim të ligjit nr. 160/2014 “Për buxhetin e vitit 2015”), është parashikuar numri i punonjësve me kontratë të përkohshme, për vitin 2015, në njësitë e qeverisjes qendrore si dhe punësimi i 200 praktikantëve në institucionet buxhetore.

Në Lidhjen nr. 2 të këtij vendimi, ku është përcaktuar numri i punonjësve të punësuar si praktikantë për çdo ministri, për Ministrinë e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, janë parashikuar 9 punonjës, specialistë të kategorisë IV-b, me kohëzgjatje ditore të punës 8 orë, për periudhën nëntor-dhjetor 2015.

Vërejmë se, punësimi me kontratë të përkohshme pune i praktikantëve, është bërë në zbatim të Vendimit nr. 395, datë 29.04.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e programit kombëtar të praktikave të punës në administratën shtetërore dhe institucionet e tjera publike” (ku është miratuar Programi Kombëtar i Praktikave të Punës në administratën shtetërore dhe institucionet e tjera publike për profesionistë të rinj), si dhe të Udhëzimit nr. 25, datë 17.11.2015, të Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, “Për zbatimin e Vendimit nr. 395, datë 29.04.2015

të Këshillit të Ministrave”, ku është përcaktuar e gjithë procedura që ndiqet në lidhje me punësimin me kontratë të përkohshme pune të praktikantëve që kanë kryer praktikën në Ministri dhe në institucionet e varësisë, në mbështetje të Programit Kombëtar të Praktikave të Punës.

Në zbatim të akteve nënligjore si më sipër, me shkresën nr. 9676/1 prot., datë 18.12.2015, të Sekretarit të Përgjithshëm, Ministria e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, u ka dërguar të detajuar, institucioneve të varësisë, numrin e punonjësve me kontratë, duke përcaktuar për Drejtorinë e Bujqësisë Tiranë I punonjës.

Mbi këtë bazë, me aktin nr. 990 prot., datë 22.12.2015, të titullarit të institucionit, është emëruar me kontratë të përkohshme pune, punonjësja (praktikante) D.Koleci, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”, kontrata e së cilës është rinovuar edhe për periudhën Janar-Nëntor 2016, në zbatim të shkresës nr. 624/3 prot., datë 19.02.2016 të Sekretarit të Përgjithshëm të MBZHRAU, i cili ka përcjellë të detajuar, numrin e punonjësve me kontratë të përkohshme dhe praktikantëve për vitin 2016.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, ky pozicion pune vazhdon të jetë i zënë si më sipër, por, pas mbarimit të procesit të verifikimit, Komisioneri u vu në dijeni të faktit se, institucioni, me aktin nr. 725 prot., datë 15.11.2016, ka filluar procedurat për ndërprerjen e kontratës së punës, e cila ishte e vlefshme deri në datën 30.11.2016.

**Konkluzion:** Në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil, Komisioneri vlerëson se, nga ana e institucionit, janë respektuar kërkesat e ligjit, gjatë procesit të planifikimit të nevojave për konkurrim.

Komisioneri vëren se, në lidhje me emërimin me kontratë të përkohshme pune, pavarësisht fakteve të analizuara si më sipër, pozicioni i punës “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”, në kuptim të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, konsiderohet vend i lirë.

#### **IV. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.**

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, u verifikuan emërimet në pozicionet e shërbimit civil nëpërmjet procedurave të konkurrimin të hapur, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, të kryera nga data 26.02.2014, që është data e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, deri në momentin e mbikëqyrjes.

Konstatohet se, në këtë institucion, është plotësuar I pozicioni i kategorisë së ulët drejtuese (përgjegjës sektori) nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë.

Në rastin konkret, me aktin nr. 6618, datë 29.12.2015, të Departamentit të Administratës Publike, është emëruar në pozicionin “*Përgjegjës në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”, nëpunësja \*\*\*\*\*, e cila, në momentin e aplikimit, ka qenë nëpunëse civile pranë institucionit të mbikëqyrur, e konfirmuar në nivelin ekzekutiv, në pozicionin “*Specialist*”.

**Konkluzion:** Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedura e ngritjes në detyrë, është kryer nga njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, në përputhje me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

#### **V. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës.**

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, u verifikua përmbushja e kërkesave ligjore të periudhës së provës të përcaktuara nga neni 24, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe kreu V, i Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”.

Ky vendim është shfuqizuar pas daljes së Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, por, sipas pikës 1, Kreu IX “Dispozita tranzitore” të këtij vendimi, procedurat e pranimit, lëvizjes paralele dhe periudhës së provës, që kanë filluar sipas parashikimeve të Vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, përfundojnë sipas parashikimeve të vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave.

Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur, nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit, deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, kanë kryer periudhën e provës 20 nëpunës civilë, të cilët e kanë fituar këtë status për shkak të ligjit.

Në këtë kategori, përfshihen punonjësit eksiztues, të cilët janë cilësuar në periudhë prove, pasi, momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit të ri, i ka gjetur këta punonjës në një pozicion pune të shërbimit civil, ku periudha e punësimit ka qenë më e vogël se një vit.

Në këtë rast, periudha e provës, e cila zgjat një vit, ka filluar nga momenti i fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil, që është data 26.02.2014.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, rezulton se, për këta punonjës, ka mbaruar periudha e provës. Për të gjitha këto raste, u verifikua përmbushja e kërkesave ligjore të periudhës së provës në bazë të të cilave, nëpunësi civil, është i detyruar që të kryejë ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), dhe të ndjekë udhëzimet e nëpunësit më të vjetër, nën kujdesin e të cilit ai është i vendosur.

Ndërsa institucioni, ka detyrimin, që të përzgjedhë nëpunësin më të vjetër nën kujdesin e të cilit do të vendoset nëpunësi civil në periudhë prove, të bëjë vlerësimin e rezultateve individuale në punë, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore dhe të shprehet me vendim në përfundim të periudhës së provës.

Vendimi i konfirmimit të nëpunësit civil në përfundim të periudhës së provës merret bazuar në:

- Rezultatit e testimit në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit në Shkollën e Administratës Publike (ASPA);
- Vlerësimin e rezultateve individuale në punë, i cili bëhet sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor që rregullon institutin e vlerësimit të arritjeve vjetore.



Nga këqyrja e akteve rezulton se:

- në **19** raste, kanë dalë aktet e konfirmimit si nëpunës civilë, të punonjësve të gjendur në kushtet si më sipër.
- në **1** rast, nuk ka dalë akti i konfirmimit për shkak se punonjësi është larguar me dorëheqje pa mbaruar periudhën e provës (*bëhet fjalë për punonjësen E.Dorzi, e cila trajtohet më hollësisht në pikën e materialit “Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të liritimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit”*).

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u konstatua se, vendimi i konfirmimit, është marrë nga eprori direkt, sikurse përcaktohet në pikën 7 dhe 12, të kreut V, “Periudha e provës”, të Vendimit nr.143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese*”, të shfuqizuar.

Në përfundim të periudhës së provës, bazuar në rezultatet e testimit në ASPA si dhe në vlerësimin e rezultateve individuale në punë, për këta nëpunës, eprori direkt, ka vendosur konfirmimin si nëpunës civilë në pozicionet përkatëse të punës.

Nga verifikimi i mëtejshëm, konstatohet se, në të gjitha rastet, procedurës së vendimmarrjes në fund të periudhës së provës, i mungon mendimi me shkrim i nëpunësit civil më të vjetër në detyrë, udhëzimet e të cilit duhet të ndjekë nëpunësi civil në periudhë prove, si një element i rëndësishëm ligjor që shoqëron vendimmarrjen e eprorit direkt.

Përsa i përket formularit të vlerësimit të punës për periudhën e provës, ai është bërë sipas Lidhjes nr. 2, bashkëlidhur Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*” dhe është nënshkruar nga nëpunësit e përfshirë në procesin e vlerësimit të rezultateve në punë siç janë Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues dhe Zyrtari Autorizues.

Në përfundim të procesit, me shkresën nr. 440 prot., datë 27.05.2015, të Drejtorit të Drejtorisë së Bujqësisë Tiranë, vendimet e konfirmimit, i janë njoftuar Departamentit të Administratës Publike në cilësinë e njësisë përgjegjëse.

*(Për nëpunësit që kanë përfunduar periudhën e provës, të dhënat lidhur me: kryerjen e ciklit të trajnimit pranë ASPA-s; vlerësimi i rezultateve individuale në punë; si dhe, akti i konfirmimit si nëpunës civil, janë pasqyruar në tabelën nr. 2 që i bashkëlidhet raportit si pjesë e tij).*

**Konkluzion:** Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedura e vendimmarrjes në fund të periudhës së provës nga eprori direkt, duke i konfirmuar nëpunës civilë punonjësit e kësaj kategorie, është kryer në përputhje me kërkesat e ligjit, përveç mungesës së një elementi, siç është mendimi me shkrim i nëpunësit civil më të vjetër në detyrë.

Kjo mangësi, nuk e cënon në thelb procesin e konfirmimit, por vihet në dukje në këtë moment, për t’u pasur parasysh në të ardhmen, që raste të tilla të mos përsëriten dhe procedura e konfirmimit apo jo të nëpunësit civil, të jetë e plotësuar me të gjithë elementët, sipas kërkesave të ligjit.

**VI. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit).**

Gjatë procesit të mbikëqyrjes në Drejtorinë e Bujqësisë Tiranë, u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrje është zbatuar vetëm transferimi për shkak të ristrukturimit të institucionit, i parashikuar nga neni 50, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Në lidhje me institutet e ligjit që kanë të bëjnë me transferimin e përkohshëm dhe transferimin e përhershëm, të parashikuar nga nenet 48 dhe 49 të ligjit, për periudhën e mbikëqyrur rezulton se, nuk janë aplikuar procedura të tilla.

*a. Transferime për shkak të ristrukturimit të institucionit*

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, u konstatua se, në Maj të vitit 2015, institucioni është përfshirë në proces ristrukturimi, si rezultat i ndryshimeve që ka sjellë miratimi i strukturës me Urdhrin e Kryeministrit nr. 54, datë 22.04.2015, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Drejtorive të Bujqësisë”.

Nisur nga ky fakt, si dhe në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua respektimi i kërkesave që parashikon ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në lidhje me procesin e ristrukturimit dhe procedurën e ndjekur në këtë rast.

Nga ky verifikim, rezulton se, siç e kemi thënë edhe në hyrje të materialit, struktura e re e miratuar, ka pakësuar **3** pozicione pune gjithsej, të cilat i përkasin kategorisë së pozicioneve pjesë e shërbimit civil dhe në këtë mënyrë, numri i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil është bërë **54**. Kjo do të thotë se, institucioni, është përfshirë në një proces riorganizimi dhe ristrukturimi, në kushtet kur pakësimi i vendeve të punës, është një nga arsyet që duhet të përmbushet në një proces ristrukturimi.

Në rastin konkret, në Drejtorinë e Bujqësisë Tiranë, janë shkurtuar 3 pozicione pune të kategorisë ekzekutive, “Specialist”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, dy nga të cilat, në momentin e ristrukturimit, ishin vende të lira.

Me strukturën e mëparshme, ky sektor përbëhej nga **1** pozicion pune “Përgjegjës Sektori” dhe **28** pozicione pune “Specialistë”, ndërsa me strukturën e re të miratuar, ka ndryshuar përbërja në **1** pozicion pune “Përgjegjës Sektori”, **24** pozicione pune “Specialistë” dhe **1** pozicion pune “Specialist (për statistikën)”.

Ashtu si u paraqit më sipër, këto ndryshime, kanë sjellë edhe riorganizim të këtij sektori, në rastin konkret, shtimin e një pozicioni pune “Specialist për Statistikën”, si dhe ripozicionimin e disa nëpunësve civilë në pozicione pune brenda vetë sektorëve.

Procesi i ristrukturimit, në përmbajtje të tij, përbëhet nga të gjitha aktet administrative që realizon njësia përgjegjëse gjatë implementimit të tij, që, në rastin konkret, janë aktet e krijimit dhe të funksionimit të Komisionit të Ristrukturimit; aktet e transferimit të nëpunësve që u është ristrukturuar pozicioni i punës; si dhe aktet e riemërimit të nëpunësve të mbetur pas ristrukturimit.

Në këtë proces, ka luajtur rolin e tij edhe Departamenti i Administratës Publike, si njësia përgjegjëse, në bashkëpunim me institucionin e mbikëqyrur si dhe me Ministrinë e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, në përmbushje të kërkesave të nenit 50, të ligjit

nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore që aplikohen në një rast të tillë.

Nga përmbajtja e dispozitave ligjore që rregullojnë këtë institut të ligjit, rezulton se, njësia përgjegjëse, është struktura që krijon Komisionin e Ristrukturimit dhe pas propozimit të bërë prej këtij mekanizmi, ka detyrimin ligjor për marrjen e vendimit përfundimtar për sistemimin e çdo nëpunësi civil në vendet e reja të krijuara, të ristrukturuara apo të mbetura si pasojë e ristrukturimit.

Në rastin konkret, titullari i institucionit, në cilësinë e nëpunësit më të lartë civil në institucion, me aktin nr. 368 prot., datë 30.04.2015, “Kërkesë për nxjerrjen e aktit të krijimit të Komisionit të Ristrukturimit”, i ka kërkuar Departamentit të Administratës Publike, që të krijojë Komisionin e Ristrukturimit për arsye të ristrukturimit në këtë institucion.

Në përgjigje të kësaj shkrese, njësia përgjegjëse (DAP), me Urdhrin nr. 38, datë 06.05.2015, “Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit në kuadër të ristrukturimit të Drejtorisë së Bujqësisë Tiranë”, ka urdhëruar krijimin e Komisionit të Ristrukturimit, i cili përbëhet nga një përfaqësues i Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e kryetarit, nga Drejtori i Drejtorisë së Bujqësisë Tiranë (si nëpunësi më i lartë civil i institucionit) dhe Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave (si nëpunësi më i lartë civil i institucionit nga i cili varen), në cilësinë e anëtarëve.

Komisioni i Ristrukturimit, pas shqyrtimit dhe vlerësimit të pozicioneve të punës, duke u bazuar në përputhshmërinë e kriterëve të veçanta të pozicioneve të lira me të dhënat e nëpunësve të prekur nga ristrukturimi, me shkresën nr. 489 prot., datë 12.06.2015, “Propozim për ristrukturim të Drejtorisë së Bujqësisë Tiranë”, i ka propozuar njësisë përgjegjëse (DAP), transferimin në **6 raste**, të nëpunësve civilë në pozicione, të cilat janë riorganizuar për shkak të ristrukturimit, kompetencë e tij që është e parashikuar në pikën 3, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe në Vendimin nr. 171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil”, i shfuqizuar.

Departamenti i Administratës Publike, pasi ka marrë në shqyrtim propozimet e bëra nga Komisioni i Ristrukturimit, me shkresën nr. 3898/1 prot., datë 29.09.2015, ka vendosur transferimin e nëpunësve civilë për shkak të ristrukturimit për të gjitha rastet e propozuara, si më poshtë:

- në **4 raste**, transferimi i nëpunësve civilë nga një pozicion në një tjetër pozicion pune në shërbimin civil, rezulton të jetë bërë *brenda së njëjtës kategori*;
- në **1 rast**, konstatohet ulje në detyrë e nëpunësit. Bëhet fjalë për nëpunësin \*\*\*\*\*\*, me detyrë “Përgjegjës i Sektorit të Shërbimit Këshillimor”, i cili, për shkak të ristrukturimit dhe kërkesës së tij, është transferuar në pozicionin “Specialist”.

Në rastin e transferimit të nëpunësit civil si rezultat i ristrukturimit, merret mendimi i tij me shkrim për pranimin, ose refuzimin e pozicionit të ofruar, siç përcaktohet në pikën 20, Kreu III, “Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit”, të Vendimit nr.171, datë

26.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”, i shfuqizuar.

Në zbatim të kësaj dispozite ligjore, nëpërmjet një deklarate me shkrim, këta nëpunës, janë shprehur dakord me vendimin e transferimit të tyre pas ristrukturimit të institucionit. Në rastin e uljes në detyrë të nëpunësit \*\*\*\*\* krahas deklaratës me shkrim të aprovimit të nëpunësit, rezulton të jetë bërë edhe një kërkesë me shkrim nga ana e tij, në datën 29.01.2015, ku për arsye familjare shëndetësore, ka kërkuar transferimin nga pozicioni “Përgjegjës Sektori” në pozicionin “Specialist”.

Vërejmë se, procesi i ristrukturimit, është shoqëruar edhe me hartimin e përskrimeve të punës, për të gjitha pozicionet që janë pjesë e shërbimit civil, sipas parashikimeve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe mbi bazën e këtyre akteve, është kryer procesi i risistemimit të punonjësve në vendet e riorganizuara, apo të mbetura të lira si pasojë e ristrukturimit.

Në lidhje me rastet e mësipërme, i gjithë procesi i ristrukturimit, është shoqëruar edhe me aktet e emërimit që njësia përgjegjëse (DAP), ka nxjerrë për çdo punonjës, sipas pozicionit të punës ku është transferuar për shkak të ristrukturimit.

- në 1 rast, konstatohet transferim i nëpunësit civil në Agjencinë e Zhvillimit Bujqësor dhe Rural, institucion i cili nuk është pjesë e shërbimit civil.

Bëhet fjalë për nëpunësin \*\*\*\*\* me detyrë “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”, i konfirmuar nëpunës civil në këtë pozicion, i cili, me propozimin e Komisionit të Ristrukturimit dhe miratimin e Departamentit të Administratës Publike, është transferuar në pozicionin “Specialist pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural”. Për këtë transferim, ai është njoftuar me shkresën nr. 564, datë 06.07.2015, të titullarit të institucionit, si dhe ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe atyre financiare me Drejtorinë e Bujqësisë Tiranë, që nga data 06.07.2015 (aktualisht, sipas vetë punonjësit, i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës dhe financiare edhe nga AZHBR).

Rasti i nëpunësit \*\*\*\*\* është analizuar në mënyrë të hollësishme në Vendimin nr. 135, datë 30.12.2015, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, “Për rivlerësimin e pikës 7, të vendimit nr. 3898/1 prot., datë 29.09.2015, të Departamentit të Administratës Publike, mbi transferimin e përhershëm të nëpunësit \*\*\*\*\* në Agjencinë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural”, pas kërkesës së regjistruar nga ky nëpunës pranë KMSHC me nr. 533/5 prot., datë 12.08.2015, ku ka pretenduar se në rastin e tij, nuk ishin respektuar të drejtat e nëpunësit civil të mbrojtura me ligj.

Në këtë vendim, në përfundim të procesit të hetimit administrativ, pas verifikimit të të gjitha akteve që përfshin procesi i ristrukturimit, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në pikën 1 të tij, ka vendosur:

1. Të kërkoj nga Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, të revokojë pikën 7, të vendimit nr. 3898/1 prot., datë 29.09.2015, të Departamentit të Administratës Publike, ku përcaktohet në mënyrë të shprehur se, “\*\*\*\*\* transferohet në pozicionin, Specialist pranë Agjencisë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural” dhe rasti i tij të rishqyrtohet, duke respektuar të gjitha kushtet dhe kërkesat e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimit nr. 171, datë

26.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”.

Ky vendim, me shkresën nr. 533/12 prot., datë 30.12.2015, i është përcjellë Departamentit të Administratës Publike, i cili, sipas përmbajtjes së shkresës kthim përgjigje, me nr. 6676/1 prot., datë 19.02.2016, drejtuar Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, arsyeton se:

*“për shkak të shkurtimit të vendeve të punës në Sektorët e Shërbimit Këshillimor në Drejtoritë e Bujqësisë dhe ndryshimeve të tjera të strukturës, duke kaluar një pjesë e këtyre pozicioneve në Agjencinë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural...”, e ka konsideruar objektivisht të pamundur sistemimin e punonjësit \*\*\*\*\* në pozicione të tjera të ngjashme në shërbimin civil.*

*Në këtë rast (vazhdon arsyetimin e tij DAP), Departamenti i Administratës Publike, ka vendosur të menaxhojë situatën për të gjithë nëpunësit të cilëve u shkurtohet vendi i punës, duke i trajtuar ata sipas dispozitës të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, konform së cilës, nëpunësit e transferuar në Agjencinë për Zhvillimin Bujqësor dhe Rural, ruajnë të drejtën që brenda periudhës 2-vjeçare pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, në pozicione të shërbimit civil”.*

Në përfundim, Departamenti i Administratës Publike, e ka vlerësuar si të drejtë vendimmarrjen e tij në lidhje me transferimin e punonjësit \*\*\*\*\* në një institucion varësie të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave (AZHBR), i cili nuk është pjesë e shërbimit civil.

Nisur nga arsyetimi i mësipërm i DAP, rezulton i vërtetë fakti se, në momentin e miratimit të strukturës së re, në Drejtorinë e Bujqësisë Tiranë, janë shkurtuar 3 pozicione pune të kategorisë ekzekutive “Specialist”, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor. Por, nga ana tjetër, mbështetur në dispozitat ligjore që rregullojnë procesin e ristrukturimit, Komisioni i Ristrukturimit, më parë, duhej të shqyrtonte mundësinë e sistemimit të nëpunësit \*\*\*\*\* në vendet e lira ekzistuese të shërbimit civil, duke ruajtur kategorinë e pozicionit në shërbimin civil.

Në këtë përfundim arrihet pasi, në momentin e kryerjes së procedurave të ristrukturimit, në Sektorin e Shërbimit Këshillimor, në Drejtorinë e Bujqësisë Tiranë, rezultonte një vend i lirë. Arsyeja e krijimit të këtij vendi të lirë ishte se, në momentin e deklarimit të statusit të punësimit, siç e kemi thënë më sipër në material, u krijua një vend i lirë në pozicionin “Specialist në Sektorin e Veterinarisë” (rasti i punonjësës \*\*\*\*\*), e cila ka ndërprerë marrëdhëniet e punës dhe ato financiare, pasi ishte emëruar në kundërshtim me procedurat ligjore të shërbimit civil).

Në këtë pozicion, njësia përgjegjëse (DAP), pas rishqyrtimit të procesit të ristrukturimit (i cili u krye pas fillimit të procesit të verifikimit të KMSHC), me aktin nr. 3898/9, datë 24.11.2015, ka vendosur të transferojë nëpunësin \*\*\*\*\* i cili kryente detyrën “Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor”, duke krijuar në këtë mënyrë, një vend të lirë në këtë sektor. Edhe në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, ky pozicion rezulton të jetë ende vend i lirë.

Në këto rrethana, si dhe në zbatim të pikës 1, të Vendimit nr. 135, datë 30.12.2015, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, duhet të rishqyrtojë edhe një herë rastin në fjalë, duke respektuar

kërkesat e akteve ligjore e nënligjore. Për më tepër, përshkrimi i punës si dhe kërkesat specifike të vendit të punës “*Specialist në Sektorin e Shërbimit Këshillimor*”, ku nëpunësi \*\*\*\*\* ishte konfirmuar si nëpunës civil, nuk kanë ndryshuar.

**Konkluzion:** Nga sa analizuar më sipër, Komisioneri vlerëson se, procesi i ristrukturimit në institucionin e mbikëqyrur, në lidhje me 5 rastet e para të analizuara në këtë rubrikë, të cilat janë propozuar nga Komisioni i Ristrukturimit për t’u emëruar në pozicionet përkatëse, është kryer në përputhje me kërkesat e akteve ligjore e nënligjore, që parashikohen gjatë ristrukturimit të institucionit.

Në rastin e punonjësit \*\*\*\*\* , njësia përgjegjëse (DAP), duhet të vijojë zbatimin e Vendimit nr. 135, datë 30.12.2015, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, duke patur parasysh në këtë rast, që të respektohen të gjitha kushtet dhe kërkesat e nenit 50, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe Vendimit nr. 171, datë 26.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil*”, i shfuqizuar, ashtu si orientohet në përmbajtjen e këtij vendimi.

## **VII. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste.**

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, në këtë institucion, konstatohet 1 rast pezullimi nga shërbimi civil me kërkesë të vetë nëpunësit dhe konkretisht:

- Punonjësi \*\*\*\*\* , nëpunës civil në pozicionin “*Përgjegjës Sektori për Kavajën*”, me shkresën nr. 408 prot., datë 01.06.2016, “*Kërkesë për pezullim nga shërbimi civil*”, ka kërkuar pezullimin nga shërbimi civil, për arsye personale, për një periudhë 2 vjeçare.

Në zbatim të pikës 12, shkronja “b”, të Vendimit nr. 124, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil*”, nëpunësi, ka përdorur si shkak të ligjshëm, punësimin në aktivitet privat dhe për të provuar këtë fakt, bashkëlidhur kërkesës për pezullim, ka paraqitur edhe kontratën individuale të punës, të lidhur me subjektin “*Super Milk Sh.P.K*”, në cilësinë e punëdhënësit.

Struktura përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore të institucionit, pasi ka marrë dijeni për shkakun e pezullimit dhe ka konstatuar ligjshmërinë e tij, me aktin nr. 3, datë 02.06.2016, ka vendosur pezullimin e marrëdhënies në shërbimin civil për një afat kohor 2 vjet.

Ky vendim, i është bërë i ditur Departamentit të Administratës Publike, si njësia përgjegjëse, me aktin nr. 408/2 prot., datë 03.06.2016, të Drejtuesit të institucionit.

Vërejmë se, vendosja e afateve kohore të pezullimit, sjell efekte në përfundim të këtij afati, si përsa i përket sistemimit të nëpunësit civil, ashtu edhe në plotësimin e pozicionit të punës, aspekte këto të parashikuara në nenin 56 (*Efektet e pezullimit*), të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, si dhe në Vendimin nr. 124, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil*”, kreu II (*Përfundimi i periudhës së pezullimit*).

Në rastin e pezullimit për një afat më të gjatë se 3 muaj, siç është rasti konkret, legjislacioni ka parashikuar që, nëpunësi që ka qenë i pezulluar, njofton njësinë përgjegjëse për përfundimin e pezullimit. Më tej, njësinë përgjegjëse, brenda 10 ditëve kalendarike nga data e marrjes së njoftimit, vendos:

- a) rikthimin e nëpunësit civil në pozicionin e mëparshëm të punës, nëse ky pozicion është vakant, duke nxjerrë edhe aktin e rikthimit;
- b) transferimin në një pozicion tjetër të së njëjtës kategori, nëse pozicioni i mëparshëm i punës është plotësuar, duke nxjerrë aktin e transferimit;
- c) regjistrimin e nëpunësit civil në një listë, e cila administrohet nga njësinë përgjegjëse, deri në sistemimin në një pozicion të rregullt të shërbimit civil.

**Konkluzion:** Komisioneri arrin në përfundimin se, për rastin e pezullimit nga shërbimi civil, struktura përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore të institucionit, ka vepruar në mbështetje me kërkesat e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, si dhe Vendimit nr. 124, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil*”.

#### **VIII. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.**

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua procedura e ndjekur nga institucioni për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë për vitin 2014, 2015 dhe gjashtëmuajorin e parë të vitit 2016, në përputhje me kërkesat e nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe Vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, ndryshuar me Vendimin nr. 252, datë 30.03.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për disa ndryshime dhe shtesa në Vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”*”.

Në kuptim të dispozitave ligjore si më sipër, vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civilë të konfirmuar, është një proces që duhet të realizohet çdo 6 muaj, ndërsa për nëpunësit civilë në periudhë prove, periudha e vlerësimit, llogaritet nga data e emërimit të tij.

Për realizimin e një vlerësimi sa më objektiv, në Vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, të ndryshuar, është përcaktuar dhe procedura që duhet të respektohet për procesin e vlerësimit të rezultateve në punë si dhe kompetencat për vlerësimin. Gjithashtu, pjesë e këtij vendimi, është edhe formulari i vlerësimit të punës, i miratuar për nëpunësit civilë.

Gjatë procesit të verifikimit në institucionin e mbikëqyrur, u konstatua se, *formularët e vlerësimit të punës janë hartuar sipas formatit të miratuar në Lidhjen nr.2*, ku janë të materializuara të gjitha rubrikat që kanë të bëjnë me të dhënat personale (*ndarja A*); të dhënat për kontekstin e punës ku identifikohen objektivat e institucionit dhe të njësisë organizative ku bën pjesë nëpunësi (*ndarja B*); objektivat dhe matësit e performancës, ku, duke mbajtur parasysh përshkrimin e punës, bëhet vlerësimi për çdo objektiv (*ndarja C*); sjellja profesionale, e cila ka të bëjë me saktësinë në punën e kryer dhe realizimin në kohë, punën në grup e marrëdhëniet me kolegët, shpeshësinë e orëve të punës jashtë orarit, kërkesën për këshillim, trajnimin dhe ngritjen

profesionale (*ndarja Ç*); vlerësimi përfundimtar i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektivave kryesorë të punës nga nëpunësit.

Nga këqyrja e formularëve të vlerësimit për vitin 2015, konstatohet se, vlerësimi i rezultateve në punë, është bërë çdo 6 muaj, për periudhën 01.01.2015-30.06.2015 dhe 01.07.2015 - 31.12.2015, sikurse përcaktohet në ligjin për nëpunësin civil.

Për vitin 2016, është realizuar vlerësimi i rezultateve në punë për gjashtëmujorin e parë të vitit, për periudhën 01.01.2016 - 30.06.2016.

Për nëpunësit civilë në periudhë prove, të cilët e kanë fituar këtë status për shkak të ligjit, *periudha e vlerësimit, ka filluar nga data 26.02.2014, që është data e fillimit të efekteve të ligjit, sipas përcaktimeve të pikës 4, të nenit 67, të ligjit.*

Vlerësimi i rezultateve individuale në punë në përfundim të periudhës së provës, së bashku me rezultatin e testimit me shkrim në përfundim të ciklit të detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës së Administratës Publike (ASP), ka shërbyer si bazë për vendimmarrjen lidhur me konfirmimin e nëpunësit civil në përfundim të periudhës së provës.

Në të gjitha rastet, konstatohet se, është respektuar afati ligjor i realizimit të këtij vlerësimi, në përputhje me pikën 12, gërma “c”, Kreu II, të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, *“Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”*, të ndryshuar.

Evidentojmë faktin se, për periudhën e vlerësimit 01.01.2016 - 30.06.2016, procesi i vlerësimit të rezultateve në punë ka përfunduar sipas afateve të përcaktuara në pikën 18, Kreu II, të Vendimit nr. 252, datë 30.03.2016, të Këshillit të Ministrave, *“Për disa ndryshime dhe shtesa në Vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”*”, duke përfshirë formularin e vlerësimit për çdo nëpunës civil në Regjistrin Qendror të Personelit.

Formularët e vlerësimit, janë nënshkruar nga nëpunësit e përfshirë në procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, siç janë *“Zyrtari Raportues”*, *“Zyrtari Kundërfirmues”* dhe *“Zyrtari Autorizues”*, si dhe nga vetë nëpunësi.

Konstatohet se, për vitin 2015, janë vlerësuar gjithsej, 52 nëpunës civilë, sipas nivelit të vlerësimit si më poshtë:

- në 6 mujorin e parë, **28** nëpunës, ose **54 %** e nëpunësve, janë vlerësuar në nivelin *“Shumë mirë”*, ndërsa, **24** nëpunës, ose **46 %**, janë vlerësuar në nivelin *“mirë”*.
- në 6 mujorin e dytë, **50** nëpunës, ose **96 %** e nëpunësve, janë vlerësuar në nivelin *“Shumë mirë”*, ndërsa, **2** nëpunës, ose **4 %**, janë vlerësuar në nivelin *“mirë”*.

Për 6 mujorin e parë të vitit 2016, janë vlerësuar **51 nëpunës civilë**, prej të cilëve, **49** nëpunës ose **96 %** e nëpunësve, janë vlerësuar në nivelin *“Shumë mirë”*, ndërsa, **2** nëpunës, ose **4 %**, janë vlerësuar në nivelin *“mirë”*.

Duke analizuar përmbajtjen e procesit rezulton se, në vlerësim janë përdorur vetëm dy nivelet e larta të vlerësimit, duke anashkaluar dy nivelet e tjera të vlerësimit, nivelin 3 *“Kënaqshëm”* dhe nivelin 4 *“Jo kënaqshëm”*. Mënyra se si është vepruar në këtë rast, të krijon përshtypjen se, procesi i vlerësimit nuk ka qenë objektiv dhe njëkohësisht, krijon mundësinë e humbjes së interesit dhe motivimit të nëpunësve për të kryer punën me një nivel gjithnjë e më të lartë cilësie,



në kushtet kur vlerësimin “mirë” e marrin, pa dallim pothuajse gjithë nëpunësit civilë të institucionit.

Nuk konstatohen raste të mosmarrëveshjeve midis “Zyrtarit Autorizues” dhe/ose “Zyrtarëve Kundërfirmues dhe Raportues”, lidhur me nivelet e vlerësimit apo raste të rivlerësimit nga zyrtari autorizues (ndarja DH), për shkak të pretendimeve të nëpunësit lidhur me vlerësimin e rezultateve në punë.

Aktet që dokumentojnë këtë proces, janë të evidentuara në Aneksin nr.2, “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në datën 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”.

**Konkluzion:** Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, në lidhje me procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, janë respektuar kërkesat e ligjit dhe të akteve nënligjore. Formulari i vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së vlerësimit, apo në përfundim të periudhës së provës, është hartuar sipas formatit të miratuar dhe ruhet në dosjen e personelit.

#### **IX. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.**

Nga verifikimi i dokumentacionit që ka të bëjë me institutin e lirimit nga shërbimi civil, u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, në institucionin e kontrolluar, në 1 rast, ka përfunduar marrëdhënia e punës në shërbimin civil për shkak të dorëheqjes.

Dorëheqja, si një nga mënyrat e lirimit nga shërbimi civil, është e përcaktuar në nenin 64, pika 1 dhe nenin 66, pika 1, shkronja “dh”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Në rastin konkret, punonjësja \*\*\*\*\*, në pozicionin “Specialiste Personel/Arkiv/Magazinë”, në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve, është liruar nga shërbimi civil si pasojë e dorëheqjes.

Nga këqyrja e dokumentacionit, rezultoi se, punonjësja, ka paraqitur kërkesë për përfundimin e marrëdhënies së punës në shërbimin civil nëpërmjet paraqitjes së dorëheqjes me shkrim pranë strukturës përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore, protokolluar me nr. 436 prot., datë 10.09.2014 dhe më pas, me aktin e titullarit të institucionit nr. 39, datë 29.09.2014, është liruar nga shërbimi civil.

Për nëpunësit e larguar si pasojë e dorëheqjes, ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në nenin 64, pika 4, parashikon se, “Nëpunësit civilë, të cilët janë larguar nga shërbimi civil si pasojë e dorëheqjes, kanë të drejtë që të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 dhe 26 të këtij ligji, deri në 2 vjet pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil”.

Në rastin konkret, punonjësja nuk e përfiton të drejtën që përcakton dispozita si më sipër, pasi, në momentin e dorëheqjes, nuk ka qenë e konfirmuar si nëpunës civil.

**Konkluzion:** Nga sa analizuar më sipër, Komisioneri vlerëson se, nga institucioni i mbikëqyrur, është vepruar në mbështetje të kërkesave të ligjit në lidhje me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të dorëheqjes.

## **X. Dosjet e personelit**

### *a. Dosja e personelit*

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u këqyrën dosjet e personelit, për të verifikuar nëse ato janë krijuar dhe administrohen në përputhje me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe kërkesave të Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, u konstatua se në të, janë të përfshira dokumenta me të dhënat personale të karakterit teknik, profesional, si dhe të dhëna të tjera sipas lidhjes 1 dhe 2, bashkëlidhur aktit nënligjor, që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt.

Më konkretisht, rezultoi se, në dosjet personale të nëpunësve, administrohet dokumenti i identifikimit (*fotokopje e letërnjoftimit*); dokumentet lidhur me nivelin e edukimit arsimor dhe fushën e studimeve (*fotokopje e noterizuar e diplomës së shkollës së lartë dhe lista e notave*); dokumentet që vërtetojnë fillimin e marrëdhënies të punës në pozicionin përkatës (*akti i emërimit*), si dhe aktet që provojnë procesin e deklaramit të statusit të punësimit; aktet që vërtetojnë gjendjen gjyqësore, si dhe vërtetimi i gjendjes shëndetësore (*Raporti Mjekësor*).

Të gjitha këto dokumente, janë pasqyruar në fletë inventarin dhe në fletën prezantuese, të cilat përfshihen në dosjen teknike të nëpunësit, sipas kërkesave të ligjit, të parashikuara në Lidhjen 1 dhe 2 të Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

Plotësimi i këtyre kërkesave, është pasqyruar për secilin nëpunës në tabelat që i bashkëlidhen raportit, si pjesë e tij.

Nga të dhënat e administruara në dosjen e personelit, konstatohet se, në institucionin e mbikëqyrur, rreth **39 %** e nëpunësve, pjesë e shërbimit civil pranë këtij institucioni, janë femra, dhe rreth **61 %** e tyre meshkuj, ndërkohë që, moshë mesatare e nëpunësve civilë në këtë institucion është **50** vjeç.

Përsa i përket arsimit, konstatohet se, **50** nëpunës, kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore publike, ndërsa **1** nëpunës, e ka kryer arsimin e lartë në institucione private.

**Konkluzion:** Nga sa më sipër, vlerësohet se, dosjet e personelit, janë të plotësuara me dokumentacionin e nevojshëm dhe përmbajnë të gjitha të dhënat sipas kërkesave të ligjit. Ato ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Sektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse.

Ndërkohë, sjellim në vëmendje të institucionit, që të tregohet kujdes në të ardhmen, në lidhje me afatin e dorëzimit nga ana e nëpunësve civilë, të vërtetimit të gjendjes shëndetësore, i cili, duhet të paraqitet pranë burimeve njerëzore të institucionit, brenda datës 10 janar të çdo viti, parashikuar në pikën 23, Kreu III, “Lirimi nga shërbimi civil”, të Vendimit nr. 124, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”.

*b. Regjistri i personelit*

Regjistri Qendror i Personelit, është një dokument që duhet të krijohet sipas kërkesave të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe Vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

Mbështetur në dispozitat ligjore si më sipër, Regjistri Qendror i Personelit, krijohet dhe administrohet nga Departamenti i Administratës Publike.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, grupi i punës, konstatoi se ky proces ka filluar dhe institucioni i mbikëqyrur, ka hedhur në mënyrë elektronike në Regjistrin Qendror të Personelit, informacionin e kërkuar për burimet njerëzore.

\*  
\*   \*

Në lidhje me pikën e programit të mbikëqyrjes, “Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore (kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit të përhershëm)”, gjatë procesit të mbikëqyrjes në këtë institucion, rezulton se, nuk është aplikuar një procedurë e tillë, që të materializojë këtë institut të ligjit.

\*  
\*   \*

Këto ishin konstatimet e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, gjatë mbikëqyrjes në institucionin Drejtoria e Bujqësisë Tiranë, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, prej momentit të fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, e në vijim.

Të gjitha aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, janë materializuar në tabelat:

**Tabela 1** “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me kontrata ose akte emërimi të përkohshme, të cilët kishin më shumë se një vit në pozicionin e punës, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (data 26.02.2014)”.

**Tabela 2** “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, emëruar me kontrata ose akte emërimi të përkohshme, të cilët kishin më pak se një vit në pozicionin e punës, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (data 26.02.2014)”.

**Aneksi 2** “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në datën 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil”.

## **K O M I S I O N E R I**

**Pranvera STRAKOSHA**