REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT

PËR

MONITORIMIN E PROCESIT TË RISTRUKTURIMIT NË

MINISTRINË E KULTURËS

Tiranë, Shtator 2018

RAPORT

Për përmbylljen e procesit të monitorimit në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil, gjatë procesit të ristrukturimit, në Ministrinë e Kulturës

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetjeje të nenit 11, pika 1, si dhe të nenit 14, pikat 1 e 2, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, nëpërmjet urdhrin nr. 85, datë 09.10.2017,*"Për fillimin e monitorimit të zbatimit të ligjit nr. 152/2013,"Për nëpunësin civil"*, *i ndryshuar dhe të akteve nënligjore, gjatë aplikimit të procedurave në lidhje me procesin e riorganizimit të institucioneve të administratës shtetërore (mbylljes dhe ristrukturimit), pas miratimit të përbërjes së Këshillit të Ministrave",* ka vendosur fillimin e monitorimit të zbatimit të ligjit nr. 152/2013 *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar dhe të akteve nënligjore, gjatë aplikimit të procedurave të ristrukturimit të aparatit të Këshillit të Ministrave dhe Ministrive të linjës.

Bazuar në pikën 6, të tabelës nr. 1, bashkëlidhur urdhrit më sipër, u ngrit grupi i punës me përbërje inspektorët, Ledina Zhupa, Inspektore në Drejtorinë e Mbikëqyrjes dhe Matilda Idrizaj, Inspektore në Drejtorinë e Inspektimit dhe Hetimit Administrativ, të cilët janë autorizuar nga Komisioneri për të monitoruar procesin e ristrukturimit në Ministrinë e Kulturës, i cili filloi në datën 06.02.2018.

Objekti i monitorimit në këtë institucion është procedura e ristrukturimit, që përfshin të gjitha proceset e legjislacionit për nëpunësin civil, që rregullojnë këtë aspekt, ndër të cilat përmendim, hartimin e përshkrimeve të reja të punës; krijimin e Komisionit të Ristrukturimit; veprimtaria e Komisionit të Ristrukturimit; aktet administrative për propozimin e transferimeve të Komisionit të Ristrukturimit; verifikimi i propozimeve për sistemimin e nëpunësve dhe miratimi i tyre nga Departamenti i Administratës Publike; evidentimi i rasteve të lirimit nga shërbimi civil, respektimi i afateve procedurale nga ana e aktorëve që marrin pjesë në këtë procedurë, etj.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, u përpunuan të dhënat dhe u përgatit raporti i monitorimit në lidhje me administrimin e shërbimit civil, gjatë aplikimit të procedurave të ristrukturimit në Ministrinë e Kulturës, si më poshtë:

Qëllimi i monitorimit

Qëllimi i realizimit të këtij procesi është:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të nenit 500, të ligjit nr. 152/2013,*"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar; Vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të

Ministrave, *"Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë"*; si dhe Udhëzimit nr. 1, datë 01.03.2016, të Departamentit të Administratës Publike, *"Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit"*.

- Paraqitja e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil para përgjegjësve për administrimin e procesit të ristrukturimit.
- Paralajmërimin e njësisë përgjegjëse, institucionit dhe personave përgjegjës, në rast të konstatimit të parregullsive gjatë zbatimit të ligjit, duke lënë detyrat dhe rekomandimet përkatëse për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 15, të ligjit nr. 152/2013,*"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar.

Metodologjia e monitorimit

Si metodë pune është përdorur verifikimi i dokumentacionit që ka lidhje me objektin e mbikëqyrjes, i cili administrohet në sektorin e njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, si dhe Departamentit të Administratës Publike. Konkretisht, grupi i punës realizoi veprimet e mëposhtme:

- Fillimisht u organizua një takim dhe bashkëbisedim, në datën 06.02.2018, me zj. Ornela Cikuli, me detyrë *"Drejtor"* i Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse në Ministrinë e Kulturës me të cilën u diskutua mbi objektin dhe drejtimet e procesit, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të punës për verifikim. Person i kontaktit me grupin e punës në këtë institucion, u caktua nëpunësja **********, e cila kryen detyrën*"Specialist"*, pranë Sektorit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore.

- U administrua gjithë dokumentacioni shkresor i konsideruar i nevojshëm për realizimin e këtij monitorimi, e konkretisht: Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 507, datë 13.09.2017, *"Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Kulturës"*; Struktura e vjetër, e miratuar me Urdhrin e Kryeministrit nr. 66, datë 07.04.2016, *"Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Kulturës"*; Struktura aktuale, e miratuar me Urdhrin e Kryeministrit nr. 164, datë 05.10.2017, *"Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Kulturës"*; Listëpagesa dhe listëprezenca e punonjësve pjesë e shërbimit civil, për muajin shtator 2017; Listëpagesa dhe listëprezenca e punonjësve pjesë e shërbimit civil, për muajin janar 2018; Urdhri i Departamentit të Administratës Publike, nr. 112/1, datë 09.10.2017,*"Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit, në kuadër të Ristrukturimit të Ministrisë së Kulturës"*; Vendimi i Komisionit të Ristrukturimit të Ministrisë së Kulturës, nr. 7248 prot., datë 06.11.2017, *"Për propozimin e transferimit të përhershëm të nëpunësve civilë, në kuadër të ristrukturimit"*; Vendimi i Departamentit të Administratës Publike, nr.

6405/1, datë 07.11.2017, *"Mbi Transferimin e Përhershëm të nëpunësve në kuadër të Ristrukturimit të Ministrisë së Kulturës"*; Rregullorja e organizimit dhe funksionimit të brendshëm, në të cilën janë evidentuar edhe detyrat specifike që duhet të kryejnë pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, duke u bazuar në ligjin nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil",* i ndryshuar, në Ministrinë e Kulturës; Përshkrimet e punës së punonjësve, të përgatitura nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore të institucionit, për Departamentin e Administratës Publike; Kërkesa nr. 910 prot., datë 09.02.2018, të Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Kulturës, drejtuar Drejtorëve të këtij institucioni, në lidhje me 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; Kërkesë padia, drejtuar Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, prej nëpunëses Mimoza Balla, e cila ka ankimuar transferimin nga pozicioni i punës*"Specialiste e Auditit të Brendshëm"* me kategori page III-b, pozicionin aktual të punës *"Specialiste e Auditit të Brendshëm"*në kategori page IV-a; Aktet e lirimit, nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit, si dhe aktet e pezullimit nga shërbimi civil, nga muaji shtator 2017, deri në muajin Janar 2018.

Përmbajtja e Raportit:

Me miratimin e përbërjes së Këshillit të Ministrave, që përkon me mbarimin e procesit zgjedhor të vitit 2017, rezulton se është riorganizuar i gjithë aparati shtetëror. Nga ky proces, u shkrinë 8 ministri të mëparshme, funksionet e të cilave iu bashkuan 11 ministrive të mbetura, si dhe u shtuan 2 ministri të reja, duke e reduktuar numrin nga 19 ministri, që ishin para zgjedhjeve, në 13 ministri.

Për pasojë, Ministria e Kulturës, e cila është subjekt i këtij monitorimi, kaloi në proces ristrukturimi, si gjithë ministritë e tjera.

Në përfundim të procesit të monitorimit rezultoi si më poshtë:

i. Situata e shërbimit civil në Ministrinë e Kulturës, para ristrukturimit të institucionit

Ministria e Kulturës, funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin e Kryeministrit nr. 179, datë 28.12.2016, *"Për disa ndryshime në Urdhrin e Kryeministrit nr. 66, datë 07.04.2016, "Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Kulturës".*

Konkretisht, po japim në mënyrë të detajuar strukturën dhe organikën e Ministrisë së Kulturës, para shkrirjes dhe ristrukturimit, si më poshtë:

Sipas kësaj strukture, konstatohet se, institucioni në fjalë, ka pasur **91** pozicione pune gjithësej, ku:

- ***10 pozicione pune ishin funksionarë politikë;***
- ***73 pozicione pune, nëpunës civilë të kategorive të ndryshme*** *(drejtuese dhe ekzekutive)**;***
- ***8 pozicione pune - funksione administrative.***

Nga **73** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e miratimit të strukturës së re, kishte **24** vende të lira pune.

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i 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"*, i ndryshuar, **73** pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil, në Ministrinë e Kulturës, ndaheshin si më poshtë:

- ✓ *Nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues,* ishin **4** pozicione pune, ose, rreth **5%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil, i përkasin pozicioneve:

  - 1 *"Sekretar i Përgjithshëm";*
  - 3 *"Drejtor i Përgjithshëm"*.

- ✓ *Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues,* ishin **10** pozicione pune, ose, rreth **14%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil, i përkasin pozicionit *"Drejtor Drejtorie"*.

- ✓ *Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues*, ishin **13** pozicione pune, ose, rreth **18%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil, që i përkisnin pozicioneve:

  - *7 "Përgjegjës Sektori/kategoria e pagës III/a"*;
  - 6 *"Përgjegjës Sektori/kategoria e pagës III/a-1"*;

    rreth18 % e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil.

- ✓ *Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive*, ishin **46** pozicione pune, ose, rreth **63%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil, i përkisnin pozicioneve, si më poshtë:

  - 32 *"Specialist/kategoria e pagës III/b"*;
  - 10 *"Specialist/kategoria e pagës IV/a"*;
  - 4 *"Specialist/kategoria e pagës IV/b"*.

ii. Situata aktuale e konstatuar në institucion, pas miratimit të strukturës së re

Aktualisht Ministria e Kulturës, funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin e Kryeministrit nr. 164, datë 05.10.2017, *"Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Kulturës".*
Me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 507, datë 13.09.2017, *"Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Kulturës",* është miratuar misioni dhe fusha e përgjegjësisë shtetërore e Ministrisë së Kulturës.

Gjatë procesit të ristrukturimit të Ministrisë së Kulturës, nga ana e Departamentit të Administratës Publike është aplikuar një qasje drejt një modeli të ri në organizimin e administratës shtetërore, duke e ndërtuar aparatin nën varësinë e Sekretarit të Përgjithshëm (SP), si pjesë e nivelit ekzekutiv, që i përket klasës së nëpunësve civilë, mbi tre shtylla kryesore, që kanë të bëjnë me:

- politikat dhe zhvillimin e sektorëve nën fushën e përgjegjësisë;
- aspektin rregullator dhe përputhshmërinë në sektorët që mbulojnë dhe
- aspektin ekonomik dhe shërbimet mbështetëse,

të cilave i përgjigjen respektivisht tre njësi të strukturës në nivelin e Drejtorisë së Përgjithshme:

✓Drejtoria e Përgjithshme e Politikave dhe Zhvillimit Kulturor (përfshin politikat, strategjitë, menaxhimin e programeve dhe identifikimin dhe inicimin e projekteve);
✓Drejtoria e Përgjithshme Rregullatore dhe e Përputhshmërisë për Kulturën (përfshi analizën e punës dhe programeve vjetore analitike, për Aktet Rregullatore);
✓Drejtoria e Përgjithshme Ekonomike dhe e Shërbimeve Mbështetëse.

Më tej çdo Drejtori e Përgjithshme ekzekutive, nën Sekretarin e Përgjithshëm, është ndarë secila në tre drejtori, të cilat kanë role qartësisht të ndryshme. Në këtë rast vlen të theksohet se skema e funksionimit të shërbimit civil, ka vazhduar të jetë e njëjtë në përbërjen, Sekretari Përgjithshëm, Drejtori e Përgjithshme, Drejtori dhe Sektorë.

Aktualisht Ministria e Kulturës, funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës së fundit, miratuar me Urdhrin e Kryeministrit nr. 164, datë 05.10.2017, *"Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Kulturës".*

Sipas kësaj strukture, numri i përgjithshëm i pozicioneve të punës është **91**, pra po i njëjti me strukturën e mëparshme. Këto pozicione pune ndahen sipas niveleve të strukturës, në:

- ***9 pozicione pune, funksione politike;***

- ***71 pozicione pune, konsiderohen pjesë e shërbimit civil;***

- ***11 pozicione pune, kryejnë funksione të ndryshme administrative*** *(jashtë shërbimit civil)***.**

Nga analiza e strukturës, aktualisht, rezultojnë **21** vende të lira pune, pjesë e shërbimit civil.

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i 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"*, i ndryshuar, **71** pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, ndahen në këtë mënyrë:

- ✓ Nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues, janë **4** pozicione pune, ose rreth 6 **%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil, që i përkasin pozicioneve të mëposhtëm:

- 1 *"Sekretar i Përgjithshëm"*;
- 3 *"Drejtor i Përgjithshëm"*.

- ✓ Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues janë **9** pozicione pune, ose rreth 13 **%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil që i përkasin pozicionit *"Drejtor Drejtorie"*.

- ✓ Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **11** pozicione pune, ose rreth 15 **%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin, që i përkasin pozicioneve të mëposhtëm:

- *9 "Përgjegjës Sektori/kategoria e pagës III/a"*;
- 2 *"Përgjegjës Sektori/kategoria e pagës III/a-1"*.

- ✓ Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **47** pozicione pune, ose rreth 66 **%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve në shërbimin civil, që i përkasin pozicioneve të mëposhtëm:

- 26 *"Specialist/kategoria e pagës III/b"*;
- 19 *"Specialist/kategoria e pagës IV/a"*;
- 2 *"Specialist/kategoria e pagës IV/b"*.

Nisur nga procesverbali i mbajtur në datën 09.02.2018, midis grupit të punës të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe punonjëses **********, me detyrë *"Specialist i Burimeve Njerëzore dhe Arkiv Protokollit",* në Ministrinë e Kulturës, rezultoi se nuk ka institucione në varësi të kësaj Ministrie, që të jenë pjesë e shërbimit civil dhe se në strukturën aktuale të institucionit të monitoruar, nuk evidentohet asnjë rast i plotësimit të pozicioneve të punës, pjesë e shërbimit civil, me akte emërimi të përkohshëm *(me kontratë pune).*

iii. Pozicionet e lira të nëpunësve civilë, të nivelit të lartë drejtues (TND)

Nga analiza e strukturës të Ministrisë së Kulturës, duke ju referuar Kreu IV (*nenet 27 – 32*),*"Nëpunësit civilë të nivelit të lartë drejtues",* të ligjit nr. 152/2013*"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, Vendim nr. 118, datë 05.03.2014, i Këshillit të Ministrave "*Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe të anëtarëve të TND-së*", i ndryshuar, siç thamë dhe më sipër, rezultojnë të jenë: **4** pozicione pune anëtarë të trupës së Nivelit të lartë Drejtues në Ministrinë e Kulturës, 1 Sekretar i Përgjithshëm dhe 3 Drejtorë të Përgjithshëm.

Nga këto 4 pozicione, **2** pozicione janë të zëna dhe **2** pozicione, janë të lira.

Pozicionet e zëna TND, si më poshtë:

1. Sekretar i Përgjithshëm i Ministrisë së Kulturës, **********;

2. **********, e cila me shkresën nr. 6647/2 prot., datë 24.11.2017, është liruar nga pozicioni i rregullt Drejtor i Përgjithshëm i Shërbimeve Mbështetëse, në Ministrinë e Kulturës dhe është emëruar në pozicionin e rregullt Drejtor i Përgjithshëm i Drejtorisë së Përgjithshme Ekonomike dhe Shërbimeve Mbështetëse, në Ministrinë e Kulturës.

Aktualisht, janë të lira pozicionet e mëposhtme :

3. Drejtor i Përgjithshëm, në Drejtorinë e Përgjithshme të Politikave dhe Zhvillimit të Kulturës dhe

4. Drejtor i Përgjithshëm, në Drejtorinë e Përgjithshme Rregullatore dhe Përputhshmërisë për Kulturën.

iv. Krahasimi midis dy strukturave

Struktura aktuale e Ministrisë së Kulturës, ruan të njëjtin numër punonjësish me strukturën e vjetër, *91 pozicione pune në total,* por vërehen disa ndryshime për sa i përket emërtesave të drejtorive dhe sektorëve, përshkrimeve të punës si dhe nivelit të kategorisë së pagave.

Nga krahasimi i bërë midis dy strukturave, të muajit Shtator 2017 dhe Janar 2018, vërehet se me strukturën aktuale janë suprimuar **3 (tre) pozicione pune** nga të cilat, **1 (një)** pozicion pune *"Drejtor Drejtorie"*, **2 (dy)** pozicione pune *"Përgjegjës Sektori".*
Nga ana tjetër, është shtuar **1 (një)** pozicion pune *"Specialist".*

Pra, me Urdhrin e Kryeministrit nr. 179, datë 28.12.2016, *"Për disa ndryshime në Urdhrin e Kryeministrit nr. 66, datë 07.04.2016, "Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Kulturës"* struktura ka pasur ***73** pozicione pune pjesë e shërbimit civil,* ndërsa në strukturën e miratuar me Urdhrin e Kryeministrit nr. 164, datë 05.10.2017, *"Për*

miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Kulturës", janë ***71*** *pozicione pune si pjesë e shërbimit civil*.

Duke analizuar strukturën e re rezulton se, në strukturën aktuale është shkrirë Drejtoria e Auditimit të Brendshëm dhe është krijuar Sektori i Auditimit të Brendshëm, *(si një detyrim që rrjedh nga legjislacioni specifik në këtë fushë)*, i cili është në varësi teknike të Ministrit të Kulturës.

Për këtë shkak, është suprimuar pozicioni i punës, *"Drejtor i Auditimit të Brendshëm"* dhe është shtuar një pozicion pune,*"Përgjegjës Sektori i Auditimit të Brendshëm".*Gjithashtu, ka pësuar ulje dhe numri i specialistëve të këtij sektori, që në rastin konkret u reduktua nga **3** specialistë, në **2** specialistë. Nga aktet e vëna në dispozicion rezulton se, në pozicion e punës *"Drejtor Drejtorie, në Drejtorinë e Auditimit të Brendshëm"*, pozicion ky, tashmë i suprimuar, ka qenë e punësuar punonjësja **********, e cila aktualisht ka përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil, për shkak të plotësimit të moshës për pension pleqërie, me aktin nr. 7128 prot., datë 01.11.2017, *"Vendim për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil".*

Për sa i përket pozicionit të punës *"Specialist",* në Sektorin e Auditimit të Brendshëm,i cili u suprimua si rrjedhojë e ristrukturimit të institucionit, Komisioni i Ristrukturimit, pasi aplikoi sistemin e vlerësimit me pikë, për nëpunësit civilë, bazuar në udhëzimin nr. 1, datë 01.03.2016,*"Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit",* i ndryshuar ka vendosur që nëpunësi i cili do të largohej nga ky sektor për shkak të shkurtimit të një pozicioni pune, ishte nëpunësja **********, pasi ajo kishte përvojë më të shkurtër kohe në auditim, se dy punonjësit e tjerë.

Nëpunësja **********, është sistemuar përfundimisht, në pozicionin e punës *"Specialist në Sektorin e Monitorimit, Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave",* në Drejtorinë e Politikave dhe Strategjive të Zhvillimit Kulturor, në Drejtorinë e Përgjithshme të Politikave dhe Zhvillimit të Kulturës, duke pësuar ndryshim në nivelin e kategorisë së pagës nga III-b, në IV-a, pasi nuk plotësonte kriterin e fushës së arsimimit, në asnjë nga pozicionet e tjera vakante, me të njëjtën kategori page.

Nga sa më sipër, arrihet në përfundimin se, Komisioni i Ristrukturimit, ka vepruar drejt, në lidhje me transferimin e përhershëm të saj, në pozicionin e punës *"Specialist",* në sektorin e Monitorimit, Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave, në Drejtorinë e Politikave dhe Strategjive të Zhvillimit Kulturor, Drejtoria e Përgjithshme e Politikave dhe Zhvillimit të Kulturës.

- Nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion rezulton se, janë suprimuar edhe dy pozicione pune *"Përgjegjës Sektori".*

Konkretisht, është suprimuar pozicioni i punës,*"Përgjegjës në Sektorin e Integrimit, Bashkëpunimit Rajonal dhe Ndërkombëtar, Projekteve dhe Fondeve IPA, në Drejtorinë e Integrimit dhe Përafrimit të Legjislacionit, Ministria e Kulturës- kategoria III-a",* ku ka qenë e punësuar punonjësja **********, e cila aktualisht me ristrukturim e institucionit të monitoruar, është sistemuar në pozicionin e punës,*"Përgjegjës Sektori në Sektorin e Politikave dhe Strategjive të Kulturës, Drejtoria e Përgjithshme e Politikave dhe Strategjive të Kulturës, Ministria e Kulturës- kategoria III-a"* dhe pozicioni i punës,*"Përgjegjës Sektori në Sektorin e Përafrimit të Legjislacionit, në Drejtorinë e Integrimit dhe Përafrimit të Legjislacionit",* i cili ka qenë pozicion i lirë pune.

Në strukturën aktuale të Ministrisë së Kulturës, është shtuar pozicioni i punës*"Specialist",* në Sektorin e Programeve dhe Zhvillimit të Krijimtarisë Artistike dhe Leximit, në Drejtorinë e Programeve dhe Zhvillimit të Kulturës. Aktualisht ky pozicion pune rezulton i lirë.

Gjithashtu vërehet se, në dy raste të transferimit të përhershëm, ka pasur një ndryshim në kategorizimin e pagës, nga kategoria III-a/1, në III-a. Bëhet fjalë për transferimin e përhershëm të punonjësve:

1. **********, nga pozicioni i punës*"Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Regjistrimit, Certifikimit dhe Ankimit, Drejtoria e të Drejtave të Lidhura me to Ministria e Kulturës, kategoria III-a/1"*, në pozicionin e punës*"Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Këshillimit Ligjor dhe Monitorimit të Impaktit të Akteve Rregullatore, Drejtoria e Programit, Standardizimit dhe Harmonizimit të Kuadrit Rregullator, Drejtoria e Përgjithshme Rregullatore dhe Përputhshmërisë për Kulturën,Ministria e Kulturës, kategoria III-a"*.

Aktualisht nëpunësi **********, rezulton i liruar nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes, me aktin nr. 26/2 prot., dt. 22.01.2018, *"Vendim për lirim nga shërbimi civil".*

2. **********, nga pozicioni i punës *"Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Monitorimit, Drejtoria e të Drejtës së Autorit dhe të Drejtave të Lidhura me to, Ministria e Kulturës, kategoria III-a/1"*, në pozicionin e punës *"Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Monitorimit Jetësimit të Prioriteteve dhe Statistikave, Drejtoria e të Drejtës së Autorit, Drejtoria e Përgjithshme Rregullatore dhe Përputhshmërisë për Kulturën, Ministria e Kulturës, kategoria III-a"*.

Në një rast tjetër, Komisioni i Ristrukturimit pas marrjes në shqyrtim të mundësisë së sistemimit të punonjësit **********, i cili në strukturën e vjetër mbante pozicionin e punës *"Drejtor në Drejtorinë e të Drejtës së Autorit dhe të Drejtave të lidhura me to, në Ministrinë e Kulturës"*, duke u nisur nga të dhënat individuale të nëpunësit, nevojat e institucionit dhe rëndësia që paraqet pozicioni, ka vendosur sistemimin e tij në pozicionin *"Drejtor, në Drejtorinë e Koncesioneve, Prokurimeve dhe Partneriteteve, në Drejtorinë e*

Përgjithshme Ekonomike dhe Shërbimeve Mbështetëse, në Ministrinë e Kulturës", në përmbushje të kritereve, pa pasur ndryshim në nivelin e kategorisë së pagës.

Në përfundim të analizës të strukturës aktuale të Ministrisë së Kulturës, rezulton se nuk konstatohet asnjë rast i lirimit nga detyra për shkak të ristrukturimit.

v. Raste te pezullimit nga shërbimi civil

Nga analiza e dokumentacionit i vënë në dispozicion konstatohet se, nga muaji Shtator 2017 dhe deri në muajin Janar 2018, ka pasur 1 **(një)** rast pezullimi nga shërbimi civil.
Bëhet fjalë për nëpunësin **********, në pozicionin e punës *"Specialist në Sektorin e PPP-ve, në Drejtorinë e Koncensioneve, Prokurimeve dhe Partneriteteve, në Ministrinë e Kulturës",* i cili ka kërkuar pezullim e marrëdhënies në shërbimi civil, duke filluar nga data 20 Nëntor 2017.
Kërkesa për pezullim nga shërbimi civil, vjen për shkak të emërimit në detyrë si, Këshilltar pranë Kabinetit të Ministrit të Kulturës.
Aktualisht është pezulluar nga shërbimi civil, me aktin nr. 7477/2 prot, datë 20.11.2017, *"Për pezullimin e marrëdhënies në shërbim civil".*

vi. Rastet e përfundimit të marrëdhënies së punës në shërbim civil, për shkak të pensionit të pleqërisë

Në institucionin e monitoruar, janë konstatuar 3 **(tre)** raste, në të cilat ka përfunduar marrëdhënia e punës në shërbimin civil, për shkak të ligjit (*nëpunësit kanë mbushur moshën e pensionit të plotë të pleqërisë).*

Më konkretisht, në mbështetje të Kreut XII,*"Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil",* nenit 65, të pikës 1, germa c, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil",* i ndryshuar, ka përfunduar marrëdhënia në shërbimin civil, të **********, në pozicionin e punës *"Specialist i Arkiv-Protokollit",* në Sektorin e Burimeve Njerëzore dhe Arkiv-Protokollit, në Drejtorinë e Shërbimeve të Brendshme, në Ministrinë e Kulturës, me aktin nr. 1769/1 prot., datë 03.07.2017, *"Vendim për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil".*

Lidhur me sa më sipër, në vijim të shkresës nr. 1769/1 prot., datë 03.07.2017, *"Vendim për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil",* Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Kulturës, nisur nga nevojat e punës në Sektorin e Arkiv-Protokollit, në Drejtorinë e Shërbimeve të Brendshme, në Ministrinë e Kulturës, me shkresën nr. 5072/2 prot., datë 28.08.2017, i është drejtuar Drejtorisë së Financës, duke kërkuar që punonjësi **********, të vazhdojë marrëdhëniet e punës pranë këtij sektori, deri në datën 30.09.2017.
Në këtë rast vërehet se, ndonëse marrëdhënia e punës e këtij nëpunësi është ndërprerë me me aktin nr. 1769/1 prot., datë 03.07.2017, *"Vendim për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil",* marrëdhëniet financiare kanë përfunduar në datën 30.09.2017.

Gjithashtu, ka përfunduar marrëdhënia në shërbimin civil, pasi ka plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë për punonjësen **********, në pozicionin e punës *"Specialist",*në Drejtorinë e Integrimit dhe Përafrimit të Legjislacionit, në Ministrinë e Kulturës, me aktin nr. 7127 prot., datë 01.11.2017, *"Vendim për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil".*

Me të njëjtin motivacion, me aktin nr. 7128 prot., datë 01.11.2017, *"Vendim për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil",* ka përfunduar marrëdhënia e punës në shërbimin civil edhe për punonjësen **********, e cila ka qenë e punësuar në pozicion e punës punës *"Drejtor Drejtorie, në Drejtorinë e Auditimit të Brendshëm"*.
Aktualisht, ky pozicion pune është suprimuar, për shkak të ristrukturimit të institucionit të monitoruar.

vii. Rasti i lirimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes

Në institucionin e monitoruar, është konstatuar **1(një)** rast i përfundimit të marrëdhënies në shërbim civil, nëpërmjet lirimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes. Bëhet fjalë për nëpunësin **********, në pozicionin e punës *"Përgjegjës",* në Sektorin e Këshillimit Ligjor dhe Monitorimit të Impaktit të Akteve Rregullatore, në Drejtorinë e Përgjithshme Rregullatore, liruar me aktin nr. 26/2 prot., dt. 22.01.2018, *"Vendim për lirim nga shërbimi civil".*

viii. Rastet e ankimit në Gjykatë

Në përfundim të procesit të ristrukturimit evidentohet vetëm **1 (një)** rast ankimi, ndaj vendimit të Komisionit të Ristrukturimit dhe të Departamentit të Administratës Publike.

Bëhet fjalë për nëpunësen **********, e cila për shkak të ristrukturimit të Drejtorisë së Auditimit të Brendshëm, që u kthye në Sektor të Auditimit të Brendshëm, mbeti në të njëjtën detyrë, por për shkak të uljes së nivelit të njësisë organizative, pësoi ulje të nivelit të pagës, nga III-b në nivelin IV- a.

Aktualisht rezulton t'i jetë drejtuar me kërkesë padi Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, duke kërkuar shfuqizimin e aktit administrativ nr. 6405/19, datë 07.11.2017, të Departamentit të Administratës Publike, mbi transferimin e përhershëm të nëpunëses, për shkak të ristrukturimit të institucionit, si dhe rikthimin në një vend pune me të njëjtën kategori page.

Në këtë rast, duke analizuar këtë veprim të Komisionit të Ristrukturimit, Komisioneri arrin në përfundimin se është vepruar në përputhje me ligjin.
Në bazë të pikës 1, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013 *"Për nëpunësin civil"* i ndryshuar, në një rast të tillë, kur për shkak të ristrukturimit njësia organizative e mëparshme, pjesë e të cilës ishte edhe nëpunësja **********, ka pësuar ulje të nivelit, në përputhje me këtë

ndryshim është rikonceptuar edhe pozicioni i ri i punës, me përbërës të tjerë, të ndryshëm nga pozicioni i mëparshëm.

Konkretisht, siç u tha më sipër, njësia organizative Drejtoria e Auditimit të Brendshëm u shkri dhe në përputhje me shkallën dhe nivelin e detyrave që kryente, është kthyer në Sektor të Auditimit të Brendshëm, ku u sistemuan ish punonjësit e drejtorisë. Por, kjo ulje e nivelit të njësisë organizative nga drejtori në sektor, është shoqëruar edhe me uljen e nivelit të pagës për specialistët, nga III-b në IV-a. Dispozita e përmendur më sipër, në raste të tilla, kur për shkak ristrukturimi pozicioni i punës nuk ekziston më, apo nuk përmban karakteristikat e mëparshme, shprehet vetëm për detyrimin e njësisë përgjegjëse, për *ruajtjen e kategorisë së pozicionit* të punës, sipas konceptimit që i bën këtij elementi të marrëdhënies së punës në shërbimin civil, pika 2, e nenit 19, të ligjit nr. 152/2013 *"Për nëpunësin civil"* i ndryshuar. Në këtë vështrim, në rastin e transferimit për shkak të ristrukturimit të pozicionit të punës, të një nëpunësi civil të kategorisë ekzekutive *(siç jemi në rastin konkret)*, sipas ligjit, ekziston detyrimi që pozicioni i ri i punës ku do të transferohet, të jetë gjithashtu pozicion i kategorisë ekzekutive, pa u lidhur me ndonjë detyrim të një natyre tjetër, si paga, kushtet e punës, etj.

Problemi i pagesës dhe niveleve të pagës, rregullohet nga neni 34, i ligjit nr. 152/2013 *"Për nëpunësin civil"* i ndryshuar. Në pikën 2 të tij, përcaktohen përbërësit e pagës: *"Paga e nëpunësit civil përbëhet nga paga bazë e kategorisë, shtesa për klasën së cilës i përket pozicioni, dhe shtesa për kushtet e punës"* dhe në pikën 4, të po këtij neni, përcaktohet kompetenca e organit qe përcakton strukturën dhe nivelin e pagës për çdo pozicion. Në 'të thuhet shprehimisht: *"Këshilli i Ministrave miraton aktet nënligjore për strukturën dhe nivelet e pagave sipas këtij neni"*, kompetencë e cila materializohet, për çdo rast dhe institucion, nëpërmjet urdhrave të Kryeministrit për miratimin e strukturës dhe nivelit të pagave.

Ky është kuptimi që i jep ligji detyrimeve të institucionit për ruajtjen e statusit të nëpunësve civilë, në rastet kur pozicionet e tyre preken nga ristrukturimi. Nisur nga parimi kushtetues, i shpërblimit sipas sasisë dhe cilësisë të punës, kuptohet që një nëpunës kur 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 të njëjtës kategori, për shkaqe ligjore, është i detyruar të marrë parasysh që, do të paguhet sipas pagës së përcaktuar nga organi kompetent për atë pozicion pune. Organi kompetent për përcaktimin e pagës për pozicionet e punës është Këshilli i Ministrave, i cili nxjerr aktet e nevojshme nënligjore për strukturën dhe nivelet e pagave, të cilat siç u tha dhe më lart, materializohen nëpërmjet urdhrave të Kryeministrit për miratimin e strukturës dhe nivelit të pagës për çdo institucion dhe pozicion konkret pune.

Qëndrimin e mësipërm e ka mbështetur dhe gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë, në vendimin e saj nr. 80-2018-497, datë 15.02.2018, kur ka rrëzuar kërkesën e palës

paditëse për ruajtjen e pagës së vendit të mëparshëm të punës, pavarësisht veprimit të drejtë të njësisë përgjegjëse, për ruajtën e kategorisë së pozicionit të punës në një rast transferimi për shkak të shkurtimit të vendit të mëparshëm të punës. Në këtë vendim, gjykata arsyeton si më poshtë:

"... Pala paditëse kundërshton vendimin e transferimit të saj për shkak se, në vendin e ri të punës i ka ndryshuar niveli i pagës nga III-b në IV-a. Në bazë të nenit 50 pika 1, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil"i ndryshuar, thuhet që kur për shkak të mbylljes ose të ristrukturimit të institucionit, pozicioni i mëparshëm i punës së një nëpunësi civil nuk ekziston më, ai transferohet në një pozicion tjetër të shërbimit civil <u>të së njëjtës kategori</u>....
Nga shqyrtimi i akteve të marrë në gjykim, rezulton se transferimi i palës paditëse është bërë në një pozicion të shërbimit civil brenda të njëjtës kategori, asaj ekzekutive, në përputhje me parashikimet e nenit 19 dhe 50, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil",i ndryshuar.
Ndryshimi i pagës në këtë rast, nga klasa III-b në IV-a, nuk i ndryshon palës paditëse kategorinë, pasi të dyja këto kategori pagash i përkasin kategorisë ekzekutive, specialist.
Për sa më sipër pretendimi i palës paditëse se transferimi i saj është bërë në kundërshtim me parashikimet e nenit 50/1, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil",i ndryshuar, është e pabazuar në ligj e në prova. Gjithashtu dhe pretendimi i saj për kundërshpërblimin për dëmin e krijuar nga ulja e pagës dhe dëmi moral, është i pabazuar në ligj dhe në prova....." .

ix. Procesi i Ristrukturimit në Ministrinë e Kulturës

Kriteret bazë mbi të cilat duhet të bëhet vlerësimi i ligjshmërisë së procesit të transferimit të nëpunësit civil në një pozicion tjetër të shërbimit civil në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit, janë përcaktimet në nenin 50, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar; vendimi nr. 125, datë 17.02.2016, i Këshillit të Ministrave, *"Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë"*, si dhe Udhëzimi nr. 1, datë 01.03.2016, i Departamentit të Administratës Publike, *"Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit",* i ndryshuar.

Nisur nga përmbajtja e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil",* i ndryshuar, Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 *"Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura",* i ndryshuar,të Këshillit të Ministrave, rezulton se është njësia përgjegjëse (DAP), subjekti që drejton gjithë procesin e ristrukturimit nga ana ligjore.

Kriteret bazë mbi të cilat duhet të bëhet vlerësimi i ligjshmërisë së procesit të transferimit të nëpunësit civil në një pozicion tjetër të shërbimit civil në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit, janë përcaktimet në nenin 50, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar; vendimi nr. 125, datë 17.02.2016, i Këshillit të Ministrave,

"Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë", si dhe Udhëzimi nr. 1, datë 01.03.2016, i Departamentit të Administratës Publike, *"Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit",* i ndryshuar.

Gjatë procesit të verifikimit në Ministrinë e Kulturës, u kërkua dokumentacioni përkatës, nga shqyrtimi i të cilit rezulton se:

Pas hyrjes në fuqi të strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin e Kryeministrit nr. 164, datë 05.10.2017, *"Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Kulturës",* nga ana e njësisë përgjegjëse (DAP), është nxjerrë akti për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit, me Urdhrin nr. 112/1 datë 09.10.2017, *"Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit në kuadër të ristrukturimit të Ministrisë së Kulturës"*, njoftuar institucionit me aktin nr. 5974/5 datë 10.10.2017, i përbërë nga punonjësit si vijon:

- **********, Specialist në Sektorin e Procedurave të Rekrutimit, në Drejtorinë e Politikave të Rekrutimit të Administratës Publike, në Departamentin e Administratës Publike – Kryetar;
- **********, Sekretar i Përgjithshëm i Ministrisë së Kulturës - Anëtar;
- **********, Drejtor - Anëtare.

Në vijim të procesit të Ristrukturimit, Departamenti i Administratës Publike, me shkresën nr. 5974/5 prot., datë 10.10.2017, *"Përcillet Urdhri i Departamentit të Administratës Publike për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit",* të Ministrisë së Kulturës, ka dërguar vendimin, për ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit dhe fillimin e procesit.

Në realizimin e këtij procesi, Komisioni i Ristrukturimit, ka nxjerrë Vendimin nr. 7248 prot., datë 06.11.2017, *"Vendim i Komisionit të Ristrukturimit të Ministrisë së Kulturës, për propozimin e transferimit të përhershëm të nëpunësve civilë në kuadër të ristrukturimit",* pasi mori në shqyrtim strukturën dhe organikën ekzistuese të Ministrisë së Kulturës, strukturën dhe organikën e re të Ministrisë së Kulturës, të dhënat e nëpunësve civilë, vendet të cilëve shkurtohen ose riorganizohen si pasojë e ristrukturimit (dosjet individuale), si dhe kërkesat specifike të vendeve të lira të punës të mbetura apo të krijuara, si pasojë e ristrukturimit.

Në këtë rast rezulton se, Komisioni i Ristrukturimit, për efekt kohe, i ka nisur DAP, përshkrimet përgjithësuese të pozicioneve të punës, duke u bazuar tek kriteret specifike të pozicioneve të punës të mbetura, të ristrukturuar apo të krijuar, të dhënat individuale të nëpunësve, si dhe vjetërsinë e tyre në punë në pozicionet aktuale. Kjo edhe për faktin se, përshkrimet e reja të punës duhet të realizohen sipas një procedure të caktuar, në momentin që punonjësit kanë marrë emërimin përfundimtar.

Në këtë moment vlen të theksohet se, me shkresën nr. 910 prot., datë 09.02.2018, Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Kulturës, i është drejtuar Drejtorëve të Përgjithshëm dhe Drejtorëve të Drejtorive përkatëse të këtij institucioni, që, referuar Urdhrit të Kryeministrit nr. 164, datë 05.10.2017, *"Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Kulturës",* si dhe meqenëse një pjesë e drejtorive kanë pësuar ndryshime në mënyrën e organizimit, funksionimit apo emërtesës së tyre, mbështetur 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"*, i ndryshuar, të hartonin përshkrimet e reja të punës për çdo pozicion pune, përfshirë edhe ato pozicione të cilat aktualisht janë të lira. Në lidhje me këtë kërkesë, Sekretari i Përgjithshëm i këtij institucioni i kishte lënë afat deri në datën 14.02.2018.

Nisur nga procesverbali i mbajtur në datën 09.02.2018, midis grupit të punës të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe punonjëses **********, me detyrë *"Specialist i Burimeve Njerëzore dhe Arkiv Protokollit",* në Ministrinë e Kulturës, rezultoi se, përshkrimet e punës në këtë institucion ishin ende në fazën e hartimit të tyre *(duke nënvizuar këtu që, afati i përcaktuar ende nuk ishte plotësuar).*

Konkretisht Komisioni i Ristrukturimit i Ministrisë së Kulturës, pasi ka marrë në shqyrtim strukturën dhe organikën ekzistuese të Ministrisë, strukturën dhe organikën e re të Ministrisë, të dhënat e nëpunësve civile, vendet e të cilëve preken si pasojë e ristrukturimit (dosjet individuale), kriteret specifike të vendeve të lira apo të krijuara/prekura si pasojë e ristrukturimit, vlerësoi mundësitë për transferimin e përhershëm të **46** nëpunësve civil dhe i bëri propozimet përkatëse DAP në cilësinë e Njësisë Përgjegjëse, me aktin nr. 7248, datë 06.11.2017, *"Për propozimin e transferimit të përhershëm të nëpunësve civilë, në kuadër të ristrukturimit"*.

Në përfundim të procesit të mbikëqyrjes, në lidhje me ligjshmërinë e procesit administrativ të ristrukturimit, arrihet në konkluzionin se gjithë procesi është kryer në përputhje me kërkesat e nenit 50, pika 3 dhe 5, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar; vendimin nr. 125, datë 17.2.2016 i Këshillit të Ministrave, *"Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë"* si dhe udhëzimin nr. 1, datë 01.03.2016, i ndryshuar të Departamentit të Administratës Publike, *"Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit"*, në lidhje me procesin e ristrukturimit në Ministrin e Kulturës.

Komisioni i Ristrukturimit, pas shqyrtimit dhe verifikimit të akteve për secilin nëpunës civil, bazuar në metodologjinë e vlerësimit dhe sistemin e pikëzimit, ka marrë vendimin e propozimit për transferimin e përhershëm në shërbimin civil, propozim i cili i është përcjell Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse për të nxjerr aktin përkatës.

Procedura e ndjekur nga Komisioni i Ristrukturimit, në të cilën përfshihet analiza e strukturës dhe organikës së re të miratuar, krahasuar me strukturën dhe organikën e mëpërshme të Ministrisë së Kulturës, analiza e kërkesave të veçanta të vendeve të punës krahasuar me të dhënat personale të nëpunësve, vlerësohet se është në përputhje me ligjin, duke u shqyrtuar në veçanti, mundësia e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese, apo të krijuar, apo ristrukturuar.

Pas marrjes së propozimeve konkrete nga ana e Komisionit të Ristrukturimit të institucionit, Departamenti i Administratës Publike, me shkresën nr. 405/1, datë 07.11.2017, *"Mbi Transferimin e Përhershëm të nëpunësve në kuadër të Ristrukturimit të Ministrisë së Kulturës",* në cilësinë e njësisë përgjegjëse, ka vendosur transferimin e përhershëm të 46 nëpunësve civilë, *transferime këto që janë pranuar nga nëpunësit*.

x. *Respektimi i afateve gjatë aplikimit të procedurës së ristrukturimit nga Komisioni i Ristrukturimit dhe Departamenti i Administratës Publike*

Një moment tjetër i mbikëqyrjes së procesit të ristrukturimit së aplikuar pranë Ministrisë së Kulturës është verifikimi i afateve të përcaktuara në legjislacionin specifik që rregullon këtë aspekt.

Si rregull, njësia e burimeve njerëzore e institucionit, *në momentin e miratimit të aktit të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit*, njofton individualisht nëpunësit për fillimin e procedurës së transferimit apo përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit. Efektet financiare për nëpunësit që do të transferohen apo do t'ú përfundojë marrëdhënia e punësimit, fillojnë jo më shpejt se 1 *(një)* muaj nga momenti i njoftimit. *(pika 15 e kreut II, të VKM nr. 125, dt. 17.2.2016).* Rezulton se ky afat është respektuar nga Departamenti i Administratës Publike.

Më tej, është parashikuar se, nëpunësi më i lartë civil i institucionit në ristrukturim, jo më vonë se *2 ditë* pas hyrjes në fuqi të aktit që ka miratuar ristrukturimin, i kërkon njësisë përgjegjëse (*DAP*), nxjerrjen e aktit për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit. Njësia përgjegjëse (*DAP*), brenda *2 ditëve* nga marrja e kërkesës krijon Komisionin e Ristrukturimit (*sipas përcaktimeve të pikave 1, 1/1 e 2, të kreut II, të udhëzimit nr. 1, datë 1.3.2016, të Departamentit të Administratës Publike*).

Pasi krijohet nga njësia përgjegjëse, Komisioni Ristrukturimit brenda *15 ditëve*, nga momenti i krijimit të tij, i propozon njësisë përgjegjëse (*DAP*), vendimet mbi transferimin e nëpunësve civil (*sipas përcaktimeve të pikës 16, të kreut II, të udhëzimit nr. 1, datë 1.3.2016, të Departamentit të Administratës Publike).*

Në vazhdim, njësia përgjegjëse, brenda *10 ditëve,* nga data e marrjes së propozimit për transferimin e nëpunësve civil nga Komisioni i Ristrukturimit, vendos për miratimin e propozimeve në fjalë, ose kthimin e akteve Komisionit në rastet kur vërteton parregullsi

ligjore, i cili e rishqyrton brenda 5 ditëve (*sipas pikës 20, Kreu II, të vendimit nr. 125, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, si dhe si dhe pikës 18, të udhëzimi nr. 1, datë 1.3.2016, i DAP).*

Në këtë rast, aktet nënligjore kanë parashikuar edhe njoftimin e vendimit të transferimit nëpunësit civil që transferohet dhe marrjen e mendimit të tij me shkrim brenda 5 (pesë) ditëve nga marrja e njoftimit; të drejtën e nëpunësit që të refuzojë vendimin dhe të dëgjohet nga njësia përgjegjëse brenda 5 ditëve dhe pas kësaj rikthimin e akteve për rivlerësim Komisionit, i cili duhet të japë mendimin e tij brenda 5 ditëve (*sipas pikës 20 e 21 të kreut II, të vendimit nr. 125, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, si dhe si dhe pikës 19, 20 e 21 të udhëzimi nr. 1, datë 1.3.2016, i DAP).*

Në këto rrethana, nëse do të aplikoheshin të gjitha fazat e procesit të ristrukturimit, si dhe afatet procedurale të ankimit, si dhe duke llogaritur vonesat në marrjen e njoftimit nga subjektet e përcaktuara në aktet rregullative të përmendura më sipër, atëherë i gjithë ky proces parashikohet që të kryhet brenda një afati kohor që zgjat rreth 60 ditë kalendarike.

Nisur nga verifikimi i afateve gjatë aplikimit të procedurës së ristrukturimit në Ministrinë e Kulturës rezulton se, nga momenti i miratimit të aktit që ka miratuar strukturën e re, e konkretisht nga data 05.10.2017, procesi i ristrukturimit ka përfunduar në datën 06.11.2017, pra për **32** ditë.

Në dispozitat ligjore që rregullojnë procedurën e ristrukturimit, ligjvënësi ka përcaktuar të vendosë afatet proceduralë e përmendura më sipër, për të disiplinuar këtë proces me qëllim që procesi të mos zvarritet.

Në rastin konkret vlerësohet se, aplikimi i procesit të ristrukturimit nga aktorët e caktuar nga ligji është realizuar brenda afateve ligjorë.

xi. Konkluzione

Nga gjithë sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, Komisioni i Ristrukturimit është krijuar në përputhje me kërkesat e nenit 50, pika 3 e 5, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar;vendimin nr. 125, datë 17.2.2016 i Këshillit të Ministrave, *"Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë"* si dhe udhëzimit nr. 1, datë 01.03.2016, i ndryshuar të Departamentit të Administratës Publike, *"Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit"*, në lidhje me procesin e ristrukturimit në Ministrin e Kulturës. Procedura e ndjekur nga Komisioni i Ristrukturimit, duke analizuar strukturën dhe organikën e re të miratuar, si dhe strukturën dhe organikën e vjetër, është në përputhje me ligjin, duke u shqyrtuar mundësia e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese, brenda institucionit si dhe në institucionet e varësive.

Komisioneri konstaton se, nëpunësit civil të përfshirë në ristrukturim, në asnjë rast nuk e kanë refuzuar vendimin përfundimtar për transferimin në kuadër të ristrukturimit, ç'ka provohet me dakordësinë e shprehur në deklaratat e depozituara pranë Drejtorisë së Miradministrimit të Burimeve Njerëzore.

xii. Detyrat e lëna dhe Rekomandimet

Për të gjitha arsyet e parashtruara më sipër, në përfundim të monitorimit të procesit të ristrukturimit në Ministrinë e Kulturës, kërkojmë nga institucioni dhe Departamenti i Administratës Publike:

- Të përfundojë menjëherë, hartimi i përshkrimeve të punës, për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, sipas mënyrës së rregullimit të parashikuar në vendimin nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave*, "Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura",* i ndryshuar dhe lidhjeve të cilat janë pjesë e këtij vendimi, si dhe udhëzimit nr. 1, datë 31.05.2017, të Departamentit të Administratës Publike, në të cilin janë përcaktuar procedurat dhe kriteret që duhen respektuar për hartimin e përshkrimeve të punës, nëpunësit përgjegjës për hartimin e tyre, strukturën përgjegjëse për vlerësimin e bazueshmërisë së tyre në ligjin specifik dhe formatin e miratuar, organin që ka kompetencën për miratimin e tyre, si dhe detyrimin për depozitimin pranë njësisë përgjegjëse.

- Njësia përgjegjëse të informojë Komisionerin për çdo veprim që do të realizohet në këtë drejtim, pasi ky proces do të ndiqet dhe asistohet nëpërmjet Sekretariatit që mbështet veprimtarinë e Komisionerit, me qëllim që të mundësohet zbatimi i ligjit për nëpunësin civil, në të gjitha drejtimet.

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA