



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT

PËR

**MONITORIMIN E PROCESIT TË RISTRUKTURIMIT NË
MINISTRINË E SHËNDETËSISË DHE MBROJTJES SOCIALE**

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 Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje 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 9.10.2017 “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 urdhrin e mësipërm, u ngrit grupi i punës me përbërje: inspektorët, Zamira Mujali dhe Irma Vani, të udhëhequr nga Ilia Kukumi, Drejtor i Inspektimit dhe Hetimit Administrativ, të cilët janë autorizuar nga Komisioneri për të monitoruar procesin e ristrukturimit në Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.

Objekti i monitorimit është procedura e ristrukturimit, që përfshin të gjitha proceset e legjislationit 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, grupi i punës përpunoi të dhënat dhe përgatiti raportin e monitorimit në lidhje me administrimin e shërbimit civil, gjatë aplikimit të procedurave të ristrukturimit në Ministrinë e Mbrojtjes, si më poshtë:

Qëllimi i monitorimit

Qëllimi i realizimit të këtij procesi është:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; Vendimit nr. 125, datë 17.2.2016, të Këshillit të

Ministrave “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”; si dhe Udhëzimit nr. 1, datë 1.3.2016, 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 me ******, me detyrë “Drejtor”, i Drejtorisë së Miradministrimit të Burimeve Njerëzore, Aseteve dhe Shërbimeve, me të cilën u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e procesit, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të punës për verifikim.
- U administrua dokumentacioni shkresor i nevojshëm për realizimin e këtij monitorimi, e konkretisht: struktura aktuale dhe struktura mëparshme; listë prezencat para dhe pas ristrukturimit; disa modele të formatit të përshkimeve të punës; dokumentacioni që materializon procedurën e ristrukturimit; aktet administrative që materializojnë vendimmarrjen e Komisionit të Ristrukturimit dhe të Departamentit të Administratës Publike; si dhe çdo dokumentacion tjetër që ndihmon realizimin e verifikimit të procesit.

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 Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, e cila është subjekt i këtij monitorimi, si dhe gjithë ministrinë e tjera, kaluan në proces ristrukturimi.

Në përfundim të procesit të monitorimit rezultoi si më poshtë:

I. Analiza e Procesit të Ristrukturimit

Me konstituimin e përbërjes së Këshillit të Ministrave, pas procesit zgjedhor (*Qershor, viti 2017*), u miratuan, aktet nënligjore që përcaktojnë fushën e përgjegjësisë së ministrive të linjës.

Në lidhje me veprimtarinë e Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, ka dalë vendimi nr. 508, datë 13.9.2017, i Këshillit të Ministrave "*Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale*".

Më tej, me urdhrin nr. 169, datë 5.10.2017, të Kryeministrit (*të ndryshuar me urdhrin nr. 174, datë 10.10.2017*) është miratuar struktura dhe organika e Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.

I. Analiza e ndryshimeve të Strukturës Organizative.

a) Struktura e re Organizative

Nga krahasimi i strukturës organizative aktuale me strukturën organizative të mëparshme, rezulton se institucioni është riorganizuar duke ndryshuar rrënjësisht mënyrën e organizimit strukturor të njësive të tij organizative (*Drejtorive të Përgjithshme, Drejtorive dhe Sektorëve*), e cila është pasuar me ndryshim të skemës organizative, të hierarkisë e llogaridhënies, të emërtesave, të përbërjes dhe të nivelit të kategorive të pagës të pozicioneve të punës.

Nga analiza e strukturës së re organizative, u konstatua se, institucioni ka aplikuar një qasje drejt një organizimi të ri, duke e ndërruar aparatën nën varësinë e Sekretarit të Përgjithshëm, në 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:

- ✓ Drejtoria e Përgjithshme e Politikave dhe Zhvillimit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale;
- ✓ Drejtoria e Përgjithshme Rregullatore dhe Përputhshmërisë për Shëndetësinë dhe Mbrojtjen;

- ✓ Drejtoria e Përgjithshme Ekonomike dhe Shërbimeve Mbështetëse.

Ndarja në nivelin e parë (*Drejtori e përgjithshme*), vijon më tej me ndarjen në nivelin e dytë, Drejtori dhe rezulton se çdo Drejtori e Përgjithshme ndahet në disa Drejtori, nën varësinë e të cilave vijon niveli i tretë, i cili grupohet mbi bazën e Sektorit.

Pra, ashtu si vërehet, është krijuar një model i ri i organizimit funksional, me ndryshime konceptuale, e cila synon minimizimin e parcelizimit të strukturës dhe pasojave që vijnë prej saj, konfliktet, harxhimin e burimeve, zbehjen e funksioneve të planifikimit, mospasje kapacitetesh etj. Po kështu, kjo strategji është ndjekur me qëllim që të unifikohet mënyra e organizimit të aparateve ekzekutive, të thjeshtohet struktura, të shmangen funksionet e përsëritura, si dhe për të nxjerrë në pah funksionet prioritare që ka institucioni.

b) Krahasimi i strukturës aktuale, me strukturën e mëparshme në lidhje me ndryshimet e numrit të përgjithshëm dhe të statusit të pozicioneve të punës.

Në bazë të strukturës së re, për institucionin e Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale janë miratuar **148** pozicione pune gjithsej, të organizuara si më poshtë:

- ✓ **12 pozicione pune funksionarë politikë:** 1 Ministër + 4 Zëvendësministër + 1 Drejtor Kabineti + 6 Këshilltarë.
- ✓ **114 pozicione pune të shërbimit civil, nga të cilët:**
 - 1 Sekretar i Përgjithshëm
 - 3 Drejtorë të Përgjithshëm
 - 10 Drejtor Drejtorie
 - 28 Përgjegjës Sektori (*nga të cilët 24 nëpunës me kategori page III-a dhe 4 nëpunës me III-a/1*)
 - 72 Specialistë (*nga të cilët 65 nëpunës me kategori page III-b, 5 nëpunës me kategori page IV-a dhe 2 nëpunës me kategori IV-b*).

Prej tyre, **19** pozicione të shërbimit civil janë evidentuar si vende të lira.

- ✓ **22 pozicione pune punonjës administrativë.**

Nisur nga fakti që tashmë dy ministri janë integruar në një të vetme, siç rezulton edhe nga krahasimi i strukturave, ka çuar në ndryshim (*shkurtim*) të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës. Konkretisht, stafi i Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale përbëhet prej **148** punonjësish, prej të cilëve **114 pozicione janë pjesë e shërbimit civil**, ndërsa totali i punonjësve të dy ministrive të bashkuara (*së bashku me Drejtorinë e Përgjithshme të Punësimit, Arsimit dhe Formimit Profesional*) dhe *“Drejtorinë e Politikave për ish të Përndjekurit” me 29 nëpunës, të cilët kanë kaluar pranë Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë*) ishte **231** punonjës, nga të cilët **180 pozicione janë pjesë e shërbimit civil**, pra janë pakësuar **66** pozicione të shërbimit civil.

Nga ana tjetër konstatohet se, me strukturën e re, ka ndryshime jo vetëm në numrin e vendeve të punës (*siç u tha më lart, janë pakësuar 66 pozicione të shërbimit civil*), por edhe në atë funksionale të njësisve organizative, pjesë përbërëse e institucionit.

Konkretisht, sipas strukturës së re, Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale ka:

- **4** pozicione TND (*1 Sekretar i Përgjithshëm dhe 3 Drejtori të Përgjithshme*),
- **10** Drejtori dhe
- **28** Sektorë;

Ndërsa sipas strukturave të mëparshme dy ministrinë së bashku, kishin në total:

- **5** pozicione TND (*2 Sekretarë të Përgjithshëm dhe 3 Drejtori të Përgjithshme*),
- **25** Drejtori dhe
- **31** Sektorë.

Pra, arrijmë në përfundimin se institucioni ka kaluar në proces ristrukturimi, pasi konstatohet qartë që: **a)** janë pakësuar vendet e punës pjesë e shërbimit civil; **b)** janë ristrukturuar vendet e punës ekzistuese; **c)** për kryerjen e funksioneve administrative të institucionit është bërë i nevojshëm një riformatim i burimeve njerëzore.

II. Analiza e procesit të ristrukturimit

Instituti i ristrukturimit rregullohet në mënyrë të hollësishme në nenin 50, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar; vendimin nr. 125, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë*”; si dhe udhëzimin nr. 1, datë 1.3.2016, të Departamentit të Administratës Publike, “*Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit*”.

Në këto dispozita përcaktohen në mënyrë specifike aktorët që marrin pjesë gjatë një procedure ristrukturimi, kompetencat për vendimmarrje dhe procedura që duhet ndjekur deri në finalizimin e këtij procesi.

Në kuadër të drejtimeve të mbikëqyrjes, u verifikua dokumentacioni i vënë në dispozicion në lidhje me procedurën e ristrukturimit në Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, nga analiza e të cilit rezultoi si më poshtë vijon.

a) Përshkrimet e punës

Sipas përcaktimeve të pikës 14, të kreut IV “*Procedura dhe formati i përshkrimit të punës*”, të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar, përshkrimet e punës hartohen kur krijohen institucione të reja, kur ndryshon mënyra e organizimit të institucionit, apo kur kanë

ndodhur ndryshime ose miratime të legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni.

Në rastin konkret, rezulton se institucioni i mbikëqyrur ka ndryshuar mënyrën e organizimit të tij, për shkak të procesit ristrukturimit të ministrive dhe riorganizimit të institucionit. Në këto kushte, si dhe bazuar në dispozitat e përmendura më lartë, institucionit i lind detyrimi për të hartuar përshkrimet e reja të punës, për çdo pozicion të shërbimit civil.

Në vijim të kësaj analize, bazuar në pikën 8, paragrafi "Hapi 2", të udhëzimit nr. 1, datë 1.3.2016, të Departamentit të Administratës Publike "*Për krijimin, funksionin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit*", Komisioni i Ristrukturimit, përpara se të marrë vendimin përfundimtar për sistemimin e punonjësve të prekur nga ristrukturimi, duhet të verifikojë përshkrimet e reja të punës, për të evidentuar kriteret e veçanta për secilin pozicion dhe pastaj "Hapi 3", të verifikojë dosjet personale të nëpunësve civilë, në mënyrë që të dalë me një konkluzion objektiv në lidhje me përputhshmërinë e kriterëve të veçanta që kërkohen nga pozicioni i punës, me kriteret e veçanta që gëzon nëpunësi civil.

Në rastin konkret, ndryshimet në organizimin dhe funksionimin e institucionit, janë reflektuar në strukturë dhe konsistojnë në shtimin dhe riorganizimin e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil. Pra, me *miratimin e strukturës së re* mbi bazën e të cilit funksionon institucioni, ka ndryshuar edhe *mënyra e organizimit të tij*, duke u shkruar apo riformatuar funksionet ekzistuese apo ato të krijuara të reja, kushte këto të cilat diktojnë hartimin e përshkrimeve të reja të punës në bazë të riorganizimit të pozicioneve të punës.

Përshkrimet e reja të punës janë një përmbledhje e misionit, qëllimit të përgjithshëm, detyrave kryesore dhe përgjegjësive kryesore të pozicionit të punës, për shkak se duhet vlerësuar pozicioni i punës në përputhje me detyrat dhe përgjegjësitë e reja. Një numër më i reduktuar nëpunësish civilë do të kryejnë detyrat në funksion të arritjes së misionit për të cilin është krijuar institucioni i Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.

Nga këqyrja e akteve në subjekt u konstatua se, *procesi i hartimit të përshkrimeve të punës është kryer* për çdo pozicion pune pjesë e shërbimit civil; të gjithë nëpunësit dhe eprorët janë njohur me 'to dhe tashmë janë miratuar nga Sekretari i Përgjithshëm i ministrisë.

Për përshkrimet e punës të hartuara nga institucioni, njësia përgjegjëse (DAP), nuk e ka dhënë ende konfirmimin e saj, nëse këto përshkrime të reja të punës, janë të hartuara në përputhje me legjislacionin specifik të fushës, apo formatin standard të miratuar.

b) Krijimi i Komisionit të Ristrukturimit dhe procedura e realizuar prej tij

Me urdhrin e Departamentit të Administratës Publike nr. 104/3, datë 09.10.2017 "*Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit në kuadër të ristrukturimit të Ministrisë së*

Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale”, është krijuar Komisioni i Ristrukturimit, i përbërë nga:

1. *****, Specialiste në Sektorin e Procedurave të Rekrutimit, në Drejtorinë e Politikave të Rekrutimit të Administratës Publike, në Departamentin e Administratës Publike – kryetar;
2. *****, Sekretar i Përgjithshëm i Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale - anëtar;
3. *****, Specialiste – anëtar

Ky Komision, pasi ka analizuar strukturën dhe organikën e re krahasuar me strukturat dhe organikat e mëparshme të dy ministrive, ka shqyrtuar mundësinë e ri pozicionimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese në institucion apo në institucione të tjera. Në realizimin e këtij procesi, Komisioni i Ristrukturimit ka marrë parasysh përputhshmërinë e të dhënave individuale të nëpunësve me kërkesat e posaçme të vendeve të punës të ristrukturuara apo të krijuara, vjetërsinë në punë në pozicionin aktual, vlerësimet individuale periodike të punës, etj. Në fund të kësaj procedure Komisioni i Ristrukturimit ka bërë propozimet përkatëse, para njësisë të personelit, për sistemimin në punë të punonjësve më të përshtatshëm.

Po kështu, Komisioni i Ristrukturimit, me anë të relacionit drejtuar njësisë përgjegjëse, bazuar në pikën 7, të nenit 50, të Ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ka propozuar trajtimin financiar për të gjithë nëpunësit të cilët do të largoheshin për shkak të ristrukturimit, sipas vjetërsisë në atë pozicion i cili shkurtohet. Për më tepër, në çdo rast, nëpunësit janë njoftuar 1 muaj përpara lirit nga shërbimi civil, për shkak të ristrukturimit.

Në vijim të procesit, Komisioni i Ristrukturimit ka përgatitur propozimin me shkrim për transferimin e nëpunësve civilë, vendet e të cilëve prekeshin nga ristrukturimi, të cilin më pas ia ka përcjellë njësisë përgjegjëse.

III. Roli i Departamentit të Administratës Publike

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, pas marrjes së propozimit të komisionit të ristrukturimit, me shkresën nr. 6454/94 prot., datë 15.11.2017 “*Mbi transferimin e nëpunësve në kuadër të ristrukturimit të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale*”, drejtuar Sekretarit të Përgjithshëm të kësaj ministrie, për gjithë punonjësit që përmenden në mënyrë të shprehur në këtë shkresë, ka marrë vendimin përfundimtar të transferimit.

Procedurat e sistemimit të nëpunësve nëpërmjet transferimit të përhershëm; nxjerrja e akteve të përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ristrukturimit; si dhe njoftimi i nëpunësve përkatës pozicionet e të cilëve u prekën nga ristrukturimi, kanë përfunduar në datën 15.1.2018.

IV. 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 të aplikuar pranë Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale 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 transferohen apo u përfundon 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*).

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 pikës 18, të udhëzimit nr. 1, datë 1.3.2016, të 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 pikës 19, 20 e 21 të udhëzimit nr. 1, datë 1.3.2016, të 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.

Në dispozitat ligjore që rregullojnë procedurën e ristrukturimit, ligjvënësi ka përcaktuar të vendosë afatet procedurale të përmendura më sipër, për të disiplinuar këtë proces me qëllim që procesi të mos zvarritet. Afati i mësipërm ligjor shërben si një garant në kushtet e zhvillimit të një procesi ristrukturimi në rrethana të zakonshme. Në rastin konkret, për sa është pasqyruar në përmbajtjen e këtij Raporti, rezulton se ndodhemi në kushtet e riorganizimit tërësor të aparatit shtetëror, i cili është shoqëruar me ndryshim thelbësor të mënyrës së funksionimit të ministrive, misionit të tyre si dhe të ri formatimit të njësive organizative, fakt që kërkon një periudhë më të gjatë kohore për të realizuar procedurën e ristrukturimit.

Në rastin konkret Komisioneri vlerëson se, aplikimi i procesit të ristrukturimit nga aktorët e caktuar nga ligji është realizuar brenda afateve ligjore, duke përmbyllur këtë proces pa zvarritje.

Konkluzion

Nga gjithë sa analizuar më sipër, Komisioneri vlerëson se, ngritja e Komisionit të Ristrukturimit, procedura e ndjekur prej tij për nxjerrjen e akteve administrative për propozimin e transferimit të nëpunësve civilë, për të cilët pozicionet e punës janë prekur si rrjedhojë e ristrukturimit të administratës së Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, si dhe procedurat e kryera nga Departamenti i Administratës Publike, deri në nxjerrjen e akteve administrative individuale për miratimin e transferimeve në fjalë, janë kryer në përputhje me përcaktimet e nenit 50, të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; e vendimit nr. 125, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”; si dhe kërkesat e udhëzimit nr. 1, datë 1.3.2016, të Departamentit të Administratës Publike “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”, i ndryshuar.

V. Raste të refuzimit të vendimit të transferimit, si dhe të ankimit në rrugë administrative dhe gjyqësore të vendimit të lirimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit.

Gjatë procesit të ristrukturimit, në rastet e transferimit të nëpunësve për shkak të ristrukturimit të institucionit, nëpunësi civil ka të drejtë të refuzojë vendimin e komisionit të ristrukturimit.

Në vendimin nr. 125, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civil”, në kreun II “Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit”, pika 20 e tij parashikon: “Njësia përgjegjëse, brenda 10 (dhjetë) ditëve nga data e marrjes së propozimit nga komisioni i ristrukturimit, vendos për transferimin e nëpunësit civil, njofton nëpunësin civil për vendimin dhe merr

mendimin e tij me shkrim. Nëpunësi civil duhet të japë mendimin e tij me shkrim, brenda 5 (pesë) ditëve nga data e marrjes së njoftimit”.

Më tej, në pikën 21 përcaktohet: *“Nëpunësi ka të drejtë të refuzojë vendimin dhe të dëgjohet nga njësia përgjegjëse, brenda 5 (pesë) ditëve nga data e marrjes së njoftimit për vendimin”.*

Ndërsa në pikën 35 parashikohet që, *“Nëpunësi civil ka të drejtë të ankohet në rrugë administrative dhe gjyqësore sipas rregullave të parashikuara nga Kodi i Procedurave Administrative dhe legjislacioni në fuqi për gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”.*

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion nga njësia e burimeve njerëzore e institucionit, konstatohet se:

- Punonjësja *****, *“Specialist në Sektorin e Pajisjeve dhe Sistemeve Mjekësore”*, në ish-Ministrinë e Shëndetësisë, brenda afateve ligjore ka paraqitur ankesë administrative pranë Komisionit të Ristrukturimit, ankesë e cila është pranuar dhe pritet ripozicionimi i nëpunëses në një pozicion tjetër të përshtatshëm.

Ndërkaq konstatohet se, 2 (dy) prej punonjësve të liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit, janë ankuar në gjykatën kompetente dhe janë në proces gjyqësor. Bëhet fjalë për punonjësit:

- ✓ *****, ish *“Drejtor i Drejtorisë së Integritimit Evropian dhe Projekteve”*, në ish-Ministrinë e Shëndetësisë. Ky nëpunës ka kundërshtuar në gjykatë vendimin e lirimit nga shërbimi civil, kërkesë e cila është pranuar nga gjykata e shkallës së parë dhe vijon gjykimi në nivelet e tjera të gjyqësorit.
- ✓ *****, ish *“Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse”*, në ish-Ministrinë e Shëndetësisë. Punonjësja e ka kundërshtuar në gjykatë vendimin e lirimit nga shërbimi civil dhe çështja është në gjykim.

Për sa më sipër, bazuar në të drejtën që i jep nëpunësit civil neni 41, pika 3, e ligjit nr.152/2013 *“Për nëpunësin civil”* i ndryshuar, këto mosmarrëveshje janë objekt shqyrtimi në gjykatën kompetente për mosmarrëveshjet administrative, procese të cilat janë në vazhdim.

Në këto kushte, referuar nenit 36, të ligjit nr. 8116, datë 29.3.1996 *“Kodi i Procedurës Civile”*, i ndryshuar, vlerësojmë se këto çështje do të marrin zgjidhje përfundimtare pas përfundimit të procesit gjyqësor, ku do të vlerësohet situata. Në këtë kuadër, ndër të tjera, gjykata do të shprehet edhe për rregullshmërinë e statusit të punësimin të punonjësit.

a. Nëpunës të liruar nga shërbimi civil për shkak të dorëheqjes dhe për shkak të ligjit:

1. *****, Specialist në Sektorin e Përgatitjes dhe Fizibilitetit të Projekteve për Shërbimet Sociale, me aktin nr. 4730/128 prot., datë 07.12.2017 *“Lirim nga Shërbimi Civil”*, mbështetur në nenin 66, pika 1, shkronja *“dh”*, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, është liruar nga detyra për shkak të dorëheqjes.

2. ***** , Specialist në Sektorin e Investimeve, me aktin nr. 1993/1 prot., datë 16.3.2018 *“Për ndërprerje të marrëdhënieve financiare”*, mbështetur në nenin 65 *“Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit”*, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar është liruar nga detyra për shkak se ka mbushur moshën e daljes në pension.

Në rastin e nëpunësit ***** , vërehet se, në aktin e pranimit të dorëheqjes dhe lirimit të tij nga detyra për këtë arsye, krahas urdhërimit për pagesën sipas kriterëve të pikës 7, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, duhej të ishte shënuar edhe mundësia që i jepet këtij nëpunësi prej pikës 4, të nenit 64, të ligjit në fjalë, në përmbajtjen e të cilës thuhet që, *“...nëpunësit të cilët janë larguar nga shërbimi civil për shkak të dorëheqjes, kanë të drejtë të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 e 26 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar deri në dy vjet pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil...”* .

Për rregullimin e ligjshmërisë të këtij rasti, akti i lirimit nga shërbimi civil nr. 4730/128 prot., datë 07.12.2017, duhet të plotësohet edhe me këtë detyrim që parashikon ligji.

b. Nëpunës të pezulluar nga shërbimi civil, me kërkesë të tyre:

1. ***** , Specialiste në Sektorin e Programeve të Zhvillimit të Shërbimeve Sociale; me aktin nr. 483 prot., datë 19.01.2018 është vendosur *“Pezullim nga shërbimi civil për shkak të ligjit”*, në zbatim të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”* i ndryshuar, neni 53, 54/ 3/a, për shkak se ajo ka kaluar në pozicionin *“Analist i Kryeministrit”*.
2. ***** , Specialiste në Sektorin e Politikave dhe Strategjive të Zhvillimit; me aktin nr. 1464 prot., datë 22.02.2018 është vendosur *“Pezullim nga shërbimi civil me kërkesë të nëpunësit”*, në zbatim të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”* i ndryshuar, neni 55, për shkak se ka kaluar në një punë tjetër, jashtë fushës së shërbimit civil (*kontratë pune me IMI-Farma shpk, në pozicionin “Përgjegjës në regjistrimin e barnave”*).
3. ***** , Specialiste në Sektorin e Përgatitjes dhe Fizibilitetit të Projekteve për Shëndetësinë; me aktin nr. 950 prot., datë 02.02.2018 është vendosur *“Pezullim nga shërbimi civil për shkak të ligjit”*, në zbatim të nenit 54, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”* i ndryshuar, për shkak se shoqëron bashkëshortin në një mision ndërkombëtar (si *“Përfaqësues i Ministrisë së Mbrojtjes në Misionin e RSH për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë dhe Organizatave Ndërkombëtare, rezident në Vjenë, Austri”*).
4. ***** , Specialiste në Sektorin e Politikave dhe Strategjive për Përfshirjen Sociale dhe Barazinë Gjinore; me aktin nr. 1790 prot., datë 07.03.2018 është vendosur *“Pezullim nga shërbimi civil me kërkesë të nëpunësit”*, në zbatim të nenit 55, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”* i ndryshuar, për shkak se ka fituar të drejtën për të ndjekur një program trajnimi jashtë vendit.
5. ***** , Specialiste në Sektorin e Bashkëpunimit, Marrëveshjeve dhe Kontratave; me aktin nr. 1789 prot., datë 07.03.2018 është vendosur *“Pezullim nga shërbimi*

civil”, në zbatim të nenit 55, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*” i ndryshuar, për shkak se ka fituar të drejtën për të ndjekur një program trajnimi jashtë vendit.

c. *Trupa e Nëpunësve Civilë të Nivelit të Lartë Drejtues (TND)*

Në lidhje me këtë kategori nëpunësish, referuar kreut IV “*Nëpunësit civilë të nivelit të lartë drejtues*”, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe Vendimit nr .118, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe të anëtarëve të TND-së*”, përcaktohet se, Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, është organi kompetent i cili bën emërimin dhe lirimin e anëtarëve të TND-së, nga një pozicion i rregullt i nivelit të lartë drejtues.

Nga analiza e strukturave të 2 Ministrive të bashkuara, rezultojnë të jenë **5** pozicione të Trupës së Nëpunësve Civilë të Nivelit të Lartë Drejtues.

Duke ju referuar strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin e Kryeministrit nr. 169, datë 05.10.2017 “*Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale*” rezultojë të jenë **4** pozicione pune që i përkasin TND, nga të cilat **2** (dy) pozicione “*Drejtor i Përgjithshëm*” janë vakant.

Nga analiza e dokumentacionit të administruar në institucion rezulton se:

- ***** , me aktin e DAP nr. 5914/1, datë 06.10.2017 “*Emërim në pozicion të rregullt të TDN*”, është emëruar “*Sekretar i Përgjithshëm*”, në Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.
- ***** , “*Drejtor i Përgjithshëm i Politikave Sociale, në (ish) MMSR*”, me aktin nr. 6693/2, datë 30.11.2017, të DAP, është emëruar në pozicionin “*Drejtor i Përgjithshëm i Politikave të Zhvillimit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale*”, në Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.
- ***** , “*Drejtor i Përgjithshëm i Punësimit dhe Formimit Profesional, në (ish) MMSR*”, me aktin nr. 7248/2, datë 29.12.2017, të DAP, ka kaluar në strukturën e re të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, në pozicion të nivelit të mesëm drejtues “*Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Punësimit dhe Aftësimit Profesional*”.
- ***** , me aktin nr. 6062/1, datë 16.10.2017 “*Emërim i anëtarit të TDN në pozicion të rregullt*”, të DAP, është emëruar “*Drejtor i Përgjithshëm i Shërbimit Social Shtetëror*”, institucion varësie i Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.
- ***** , “*Sekretar i Përgjithshëm*” në (ish) Ministrinë e Shëndetësisë, me aktin nr. 5902/1 prot., datë 06.10.2017 “*Lirim nga një pozicion i rregullt i anëtarit të TND-së*”, të DAP, është liruar nga detyra dhe është regjistruar në listën e anëtarëve të TND, në pritje për t’u caktuar në një pozicion të rregullt të nivelit të lartë drejtues.

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, pas marrjes së propozimit të komisionit të ristrukturimit, me shkresën nr. 6454/94 prot., datë 15.11.2017 “*Mbi transferimin të nëpunësve në kuadër të ristrukturimit të Ministrisë së Shëndetësisë*

dhe Mbrojtjes Sociale”, drejtuar Sekretarit të Përgjithshëm të kësaj ministrie, ka marrë vendimin përfundimtar të transferimit.

Deri në momentin e hartimit të këtij raporti, nëpunësit civilë të këtij grupimi, të përfshirë në ristrukturim (*transferuar për shkak të ristrukturimit, apo të liruar nga shërbimi civil*), nuk e kanë refuzuar, apo nuk e kanë ankimuar në gjykatë vendimin përfundimtar të transferimit.

Konkluzion

Në përfundim të analizës së procedurës së realizuar gjatë ristrukturimit të institucionit, konstatohet se për nëpunësit që është urdhëruar përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit, bazuar në propozimin e komisionit të ristrukturimit, njësia e burimeve njerëzore e institucionit, ka deklaruar vendimin për lirim nga shërbimi civil, të cilin më pas ia ka njoftuar çdo nëpunësi.

Nëpunësve të liruar nga shërbimi civil në këtë rast, në përputhje me eksperiencën në punë si nëpunës civil, u është njohur e drejta e dëmshpërblimit sipas përcaktimeve të pikës 7, shkronja “a”, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

VI. Detyrat e lëna dhe Rekomandimet

Nga sa më sipër, arrihet në përfundimin se, procedura e ristrukturimit në Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale përgjithësisht, është kryer në përputhje me kërkesat e ligjit. Grupi i punës vlerëson se:

1. Procedura e ndjekur nga Komisioni i Ristrukturimit për nxjerrjen e akteve administrative për propozimin e transferimit të nëpunësve civilë, pozicionet e punës të të cilëve u prekën si rrjedhojë e ristrukturimit të administratës së Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, si dhe procedura e kryer nga Departamenti i Administratës Publike, deri në nxjerrjen e akteve administrative individuale për miratimin e transferimeve në fjalë, janë kryer në përputhje me përcaktimet e nenit 50, 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 të 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*”.
2. Për sa i takon procedurës për përshkrimet e punës, duhet theksuar se, finalizimi i procesit të hartimit të përshkrimeve të punës ka një rëndësi të veçantë në miradministrimin e shërbimit civil dhe në funksionimin normal të institucionit, për arsye se është pikërisht ky akt që përcakton në mënyrë të detajuar funksionet konkrete që do të kryej çdo nëpunës.

Për këtë, Departamenti i Administratës Publike duhet të miratojë përshkrimet e punës të dërguara nga ana e institucionit, për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, sipas rregullave dhe procedurave të përcaktuara 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. Këto akte nënligjore, në përmbajtjen e tyre kanë përcaktuar përveç procedurave që duhet të ndiqen 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.

3. Në rastin e punonjësve ***** dhe *****, të cilët kanë ankimuar vendimin e lirimit nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit, vlerësohet se kjo çështje do të marrë zgjidhje përfundimtare në rrugë gjyqësore, pasi mosmarrëveshja administrative në lidhje me marrëdhënien e shërbimit civil në një rast ristrukturimi është objekt për tu shqyrtuar në Gjykatën Administrative si organi kompetent në këtë rast, në përputhje me nenin 41 të ligjit për nëpunësin civil.
4. Në rastin e nëpunësit *****, në aktin e pranimit të dorëheqjes dhe lirimit të tij nga detyra me aktin nr. 4730/128 prot., datë 07.12.2017, krahas urdhërimit për pagesën sipas kritereve të pikës 7, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, të shënohet edhe mundësia që i jepet këtij nëpunësi prej pikës 4, të nenit 64, të ligjit në fjalë, në përmbajtjen e të cilës thuhet që, *“...nëpunësit të cilët janë larguar nga shërbimi civil për shkak të dorëheqjes, kanë të drejtë të konkurrojnë si nëpunës civilë për procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë, sipas neneve 25 e 26 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar deri në dy vjet pas përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil...”*.

*

* *

Këto ishin rrethanat e konstatuara gjatë procesit të monitorimit të procedurave të kryera në kuadër të ristrukturimit të institucionit Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.

Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe njësia përgjegjëse, duhet të marrin masat për të realizuar detyrat e lëna nga Komisioneri në këtë Raport, për të finalizuar sa më shpejt procesin e hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës, me qëllim përmirësimin e situatës në administrimin e shërbimit civil në institucionin e mbikëqyrur.

KOMISIONERI

Pranvera Strakosha