



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

**RAPORT  
(Përfundimtar)**

**PËR**

**MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL  
QENDRA E TRANSFERIMIT TË TEKNOLOGJIVE BUJQËSORE, VLORE  
INSTITUCION NË VARËSI TË MINISTRISË SË BUJQËSISË DHE ZHVILLIMIT  
RURAL**

**Tiranë, Qershor 2019**

## RAPORT

### **Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionet në varësi të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural:**

#### **Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore Vlorë**

### **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. 36, datë 17.04.2018, *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në institucionin Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë”*, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në institucionin Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë.

Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë është pjesë e shërbimit civil, si institucion në varësi të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural dhe funksionon si autoritet përgjegjës për kërkimin/zhvillimin e transferimit të teknologjive në fushën e bujqësisë dhe ushqimit, duke i shërbyer zhvillimit aktual dhe perspektiv të bujqësisë së vendit, në përputhje dhe në zbatim të strategjisë dhe politikave të këtij sektori.

QTTB-të, janë struktura administrative në varësi të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, të krijuara me Vendimin nr. 515, datë 19.07.2006, të Këshillit të Ministrave, *“Për ristrukturimin e Instituteve kërkimore – shkencore, në varësi të Ministrisë së Bujqësisë, Ushqimit dhe Mbrojtjes së Konsumatorit”*, i ndryshuar. Struktura dhe Organika e Qendrave të Transferimit të Teknologjive Bujqësore, miratohet me urdhër të Kryeministrit.

Organizimi dhe funksionimi i institucionit të mbikëqyrur, mbështetet në urdhrin nr. 66 datë 04.05.2015 të Kryeministrit, *“Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë”*.

Me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, institucioni është përfshirë për herë të parë në skemën e administrimit të shërbimit civil, duke u evidentuar në *“Listën e institucioneve të administratës shtetërore”*, të cilat janë pjesë e shërbimit civil, në Lidhjen nr. 1 (numri rendor 78), 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 kryesisht në datën 24.12.2018, në zbatim të Programit të Mbikëqyrjes me nr. 873 prot., datë 03.12.2018, të miratuar nga Komisioneri dhe me shkresën nr. 873/1 prot., datë 03.12.2018, *“Njoftim për fillimin e procesit të mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionin e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë”*, i është njoftuar subjektit fillimi i procesit.

Me shkresën nr. 873/1 prot., datë 03.12.2018, të Komisionerit, *“Njoftim për fillimin e procesit të mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionin e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë”*, është njoftuar edhe Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, si institucioni nga i cili varet subjekti i mbikëqyrur.

Objekti i mbikëqyrjes është i përgjithshëm dhe përfshin të gjitha institutet e ligjit për nëpunësin civil, ndër të cilat, evidentimin e pozicioneve që kryejnë funksione të shërbimit civil; deklarin e statusit të punësimit për çdo punonjës të institucionit, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar; respektimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil; hartimin e formularit të përshkrimit të punës; miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil; rekrutimet nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar; transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm; pezullimin nga shërbimi civil; realizimin e vlerësimeve të punës për nëpunësit civil; kryerjen e trajnimeve të detyrueshme për nëpunësit civil në periudhë prove, etj.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektorët Ledina Zhupa dhe Zamira Mujali, nën drejtimin e Drejtorit të Mbikëqyrjes, Altin Shumeli, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projekt raportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në institucionin, Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë.

Me shkresën nr. 428, prot. datë 19.04.2019, të Komisionerit, *“Dërgohet projekt raporti në përfundim të mbikëqyrjes në institucionin Bashkia Selenicë, në lidhje me administrimin e shërbimit civil”*, projekt raporti i hartuar nga grupi i punës, i është dërguar për njohje institucionit të mbikëqyrur, duke i lënë 15 ditë kohë për të paraqitur observacionet.

Subjekti i mbikëqyrur, pasi është njohur me përmbajtjen e materialit, nëpërmjet shkresës nr. 125/1 prot., datë 05.05.2019, të Drejtorit të Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë, *“Kthehet projekt raporti i firmosur pa observacione”*, ka dërguar projekt raportin e nënshkruar pa

paraqitur observacione, duke u shprehur dakord në lidhje me gjetjet e grupit të mbikëqyrjes, të pasqyruara në të.

Në këto rrethana, duke u konsideruar e plotësuar kërkesa për zbatimin e procedurës në këtë rast, nga ana e grupit të mbikëqyrjes u hartua dhe raporti përfundimtar i mbikëqyrjes, sipas përmbajtjes që do të analizohet në vijim.

### **Qëllimi i mbikëqyrjes**

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- 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 shërbimit civil, njësisë së burimeve njerëzore dhe titullarit të institucionit.
- Paralajmërimin e institucionit dhe personave përgjegjës, në rast të konstatimi të parregullsive gjatë zbatimit të ligjit, duke lënë edhe 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*”, të ndryshuar.

### **Objekti i mbikëqyrjes**

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i 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 pranimit konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549, datë 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 punësimit.
  - 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 nëpunësin 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 (*njësisë përgjegjëse*), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

### **Metodologjia e mbikëqyrjes**

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

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

- Fillimisht u realizua një takim me titullarin e institucionit, \*\*\*\*\* dhe me Përgjegjësen e Sektorit të Financës dhe Shërbieve Mbështetëse, \*\*\*\*\*, gjatë të cilit u diskutua me 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.
- U verifikuan pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës, për institucionin Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë.
- 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 të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera për marrëdhëniet e punës të çdo nëpunësi civil, lidhur me përmbushjen e kërkesave të posaçme të pozicionit të punës si niveli arsimor, përvoja në punë, e tjera. U administrua dokumentacioni i kërkuar, ku

përfshihen listë prezenca dhe listë – pagesa e nëpunësve civilë për periudhën Shkurt 2014 dhe Nëntor 2018.

- U verifikua ligjshmëria e gjithë akteve të deklarimit të statusit të nëpunësit civil lëshuar nga njësia e burimeve njerëzore, për të gjithë nëpunësit e institucionit në mbikëqyrje
- Konstatimet janë të materializuara si tabela më vete (*Tabela 1, Tabela 2*), të cilat janë pjesë e këtij raporti.

## **Përmbajtja e raportit:**

### ***I. Organizimi i shërbimit civil në subjektin e mbikëqyrur***

Qendra e Transferimit të teknologjive Bujqësore, Vlorë, është institucion që përfshihet për herë të parë në shërbimin civil. Marrëdhëniet e punës për punonjësit e këtij institucioni, deri në datën 26.02.2014, janë rregulluar nëpërmjet ligjit nr. 7661, datë 12.07.1995, “*Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë*”, i ndryshuar.

Miratimi i ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, ka sjellë ndryshime për regjimin e administrimit të burimeve njerëzore në këtë institucion, pasi e ka renditur në skemën e shërbimit civil, e parashikuar në mënyrë të shprehur në Lidhjen nr. 1, 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 (numri 78).

Mënyra e administrimit të shërbimit civil, për të gjitha institucionet që hyjnë në fushën e veprimit të ligjit të ri për nëpunësin civil, është përcaktuar qartë në këtë ligj, dhe konkretisht, neni 2 i këtij ligji, ka parashikuar në mënyrë të shprehur se, fusha e veprimit të tij shtrihet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik, në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur, apo njësi të qeverisjes vendore.

Në rastin konkret, nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, subjekti i mbikëqyrur, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, (data 26.02.2014), funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin nr. 57, datë 13.02.2014, të Kryeministrit, “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë*”, ky institucion u riorganizua, në zbatim të nenit 21, të ligjit nr. 90/2012, “*Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore*”. Ky urdhër është shfuqizuar me urdhrin nr. 66, datë 04.05.2015, të Kryeministrit, “*Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë*”, i cili është ende në fuqi edhe në momentin e realizimit të kësaj mbikëqyrjeje.

Numri i përgjithshëm i punonjësve në këtë institucion është gjithsej **28**, të cilët janë të organizuar dhe ndahen në këtë mënyrë:

- ✓ **16** punonjës janë në pozicione pune, që konsiderohen pjesë e shërbimit civil, ose rreth 57% të pozicioneve të përgjithshme të punës.
- ✓ **12** punonjës janë në pozicione pune që kryejnë funksione administrative, ose rreth 43 % e pozicioneve të përgjithshme të punës.

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, **16 pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil** në këtë institucion, paraqiten në këtë raport:

- Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues, janë **2** pozicione pune, ose rreth 12 % të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit ku përfshihet titullari i institucionit dhe një “Drejtor Drejtorie”.
- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues, janë **5** pozicione pune, ose rreth 31 % të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektori”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **9** pozicione pune, ose rreth 57 % e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, të cilat i përkasin pozicionit “Specialist”.

Nga analiza e pozicioneve në shërbimin civil, konstatohet se, struktura dhe organika e miratuar për subjektin, parashikon qartësisht hierarkinë e shërbimit civil. Në nenin 18, të ligjit nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”, përcaktohet se institucionet e varësisë drejtohen dhe përfaqësohen nga drejtori, i cili raporton tek ministri përgjegjës. Klasifikimi i pozicioneve të shërbimit civil në kategorinë e mesme drejtuese dhe ekzekutive, është parashikuar në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në mbështetje të kësaj dispozite, ka dalë vendimi nr. 142, datë 12.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, ku në pikën 5, të Kreut II, ka përcaktuar klasat e zbatueshme për secilën kategori të shërbimit civil, si dhe emërtesën e pozicioneve të punës që i përkasin secilës klasë.

Në mënyrë të detajuar, situata e shërbimit civil është pasqyruar në tabelën **Aneks nr. 1** - “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes”, e cila është pjesë përbërëse e këtij raporti.

Konstatohet se, përgjegjësitë dhe detyrat kryesore mbi të cilat funksionon secili pozicion pune në këtë institucion, janë përcaktuar në Draft Rregulloren e Brendshme, që mban datën 20.11.2017, e cila ende nuk është miratuar nga ministri i linjës.



## Konkluzion:

Sa analizuam më sipër Komisioneri vlerëson se:

- Në përmbajtjen e strukturës organizative të institucionit të mbikëqyrur, evidentohen në mënyrë të qartë, pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, si dhe pozicionet e punës ndaj të cilëve nuk zbatohet ligji për nëpunësin civil.
- Gjatë analizës së strukturës në institucionin e mbikëqyrur vëren se, për numrin e pozicioneve të analizuara më sipër është ruajtur një raport i drejtë midis pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, nga ato që kryejnë shërbime mbështetëse, apo që bëjnë pjesë tek njësitë publike direkte të shërbimit. Konstatohet se statusi i punësimit në institucion është i ndarë në nivelet: a) nëpunës civilë e b) punonjës administrativë, si dhe përcaktohet klasifikimi i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil sipas nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe kategoria e tyre e pagës.
- Komisioneri vlerëson se, institucioni i mbikëqyrur, duhet të përditësoj rregulloren e brendshme, e cila duhet të miratohet më pas nga ministri i linjës, sipas rekomand të lëna në raportin e DAP “Mbi kontrollin e ushtruar në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë”, në muajin Shtator 2015.

## **II. Statusi i punonjësve dhe nëpunësve aktualë, të gjendur në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit, (data 26.02.2014) dhe si janë zbatuar procedurat gjatë procesit të deklarimit të statusit të punësimit**

QTTB-të si struktura administrative të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural janë përfshirë për herë të parë në fushën e veprimit të shërbimit civil, me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Neni 67, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në nëntitullin “Statusi i punonjësve dhe nëpunësve aktualë”, e konkretisht në pikën 3, 4 dhe 6, të kësaj dispozite, parashikon rregullimin e statusit për nëpunësit dhe punonjësit që në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit, kryenin detyra në vende pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, duke i kategorizuar si, “Nëpunës civilë ekzistues”, dhe “Nëpunës ekzistues”, sipas mënyrës dhe kohëzgjatjes së punësimit.

Ndërkohë, në këtë dispozitë, përcaktohet njësia përgjegjëse, si struktura që ngarkohet me detyrimin për të deklaruar statusin e punësimit, sipas kategorive të evidentuara më sipër, pas verifikimit të procedurës së punësimit.

Më tej, kjo procedurë rregullohet hollësisht nëpërmjet 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 në pikën 1, të Kreut III, "Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat", përcakton se:*

Dispozitat e sipërpërmendura, përbëjnë kuadrin ligjor të zbatueshëm për deklarimin e statusit të punësimit, pas verifikimit të procedurës së punësimit, për të 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 lidhur me veprimet e kryera nga strukturat përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, *(njësia e burimeve njerëzore e institucionit, Sekretari i Përgjithshëm i ministrisë nga e cila varet institucioni i mbikëqyrur dhe njësia përgjegjëse, DAP)*, nëse veprimet e tyre janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit për deklarimin e statusit të punësimit, grupi i mbikëqyrjes verifikoi dhe analizoi të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet e shërbimit civil, të tilla si:

- strukturën dhe organikën e institucionit që ishte në fuqi në datë 26.02.2014;
- listë prezencën dhe listë pagesën e punonjësve për muajin shkurt 2014 dhe ato aktuale në momentin e mbikëqyrjes;
- dosjen individuale të çdo punonjësi të punësuar në pozicione të shërbimit civil *(aktet e emërimit, të dhënat lidhur me nivelin e diplomës dhe profilin e arsimit të lartë për çdo punonjës të punësuar në pozicione të shërbimit civil)*;
- si dhe të faktit nëse punonjësit që punojnë në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë ose jo, kërkesat e përgjithshme e të posaçme për pranimin në shërbimin civil, sipas ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.

Vendimi nr. 515, datë 19.07.2006, i Këshillit të Ministrave, "Për ristrukturimin e Instituteve kërkimore – shkencore, në varësi të Ministrisë së Bujqësisë, Ushqimit dhe Mbrojtjes së Konsumatorit", i ndryshuar, nuk e ka të parashikuar shprehimisht mënyrën e fillimit të marrëdhënieve të punës për punonjësit e drejtorive të bujqësisë. Në këto kushte, deri në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar, rekrutimi dhe mbarimi i marrëdhënies së punës, zhvillimi i karrierës, garantimi i të drejtave dhe përcaktimi i detyrimeve për punonjësit e këtij subjekti, janë rregulluar nëpërmjet kontratave sipas Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë.

- o ***Zbatimi i ligjit gjatë procesit të deklarimit të statusit të punësimit në raport me kohë zgjatjen e punësimit dhe plotësimin e kërkesave specifike të pozicionit të punës nga punonjësit, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar***

Bazuar në ligjin nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, neni 4, shkronja *“f”*, Departamenti i Administratës Publike, paraqitet si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur. Ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, e ngarkojnë njësinë përgjegjëse (DAP), me disa detyra dhe përgjegjësi, në kuadër të garantimit të një shërbimi civil të qëndrueshëm, ndër të cilat edhe deklarin e statusit të punësimit, për të gjithë nëpunësit dhe punonjësit të cilët në datën e fillimit të efekteve të ligjit, ishin të punësuar në pozicione të shërbimit civil.

Më konkretisht, pika 6, e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, përcakton se, *“Deklarimi i statusit të punësimit, sipas pikave 1, 3 dhe 4 të kësaj dispozite, bëhet nga njësia përgjegjëse pas verifikimit të procedurës së punësimit”*.

Më tej, në mbështetje të pikës 8, të nenit 67, të ligjit, është miratuar vendimi nr. 116, datë 05.03.2014, i Këshillit të Ministrave, *“Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në përmbajtjen e të cilit janë përcaktuar procedurat e hollësishme që duhet të kryejë njësia përgjegjëse, për të realizuar deklarin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë.*

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion konstatohet se:

Në zbatim të akteve rregullative si më sipër, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore pranë institucionit të mbikëqyrur, pasi ka evidentuar pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, i ka dërguar njësisë përgjegjëse, Departamentit të Administratës Publike, me shkresën nr. 156 prot., datë 14.04.2014, *“Dërgim informacioni mbi verifikimin e statusit të nëpunësve aktualë të Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë”*, listën e plotë të punonjësve si edhe materialet që përmbanin të dhëna lidhur me mënyrën dhe kohëzgjatjen e punësimit; aktet individuale të emërimit, si dhe materialet shkresore me të dhënat individuale të çdo punonjësi të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Departamenti i Administratës Publike, pas marrjes së dokumentacionit të mësipërm, për çdo të punësuar në pozicione pune 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 dhe në përfundim të këtyre verifikimeve, ka përfunduar procedurën e deklarin të statusit të punësimit për të gjithë punonjësit.

Me shkresën nr. 3291 prot., datë 30.10.2014, *“Verifikimi i statusit të nëpunësve aktualë”*, DAP ka përcjellë pranë Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë, aktet e deklarin të statusit të punësimit për nëpunësit civilë të këtij institucioni.

Më pas, titullari i institucionit të mbikëqyrur i ka vënë në dijeni nëpunësit mbi aktet e deklarin të statusit të punësimit nga njësia përgjegjëse, DAP, në datën 15.04.2015, pra 5 muaj më vonë pas

shkresës së njësisë përgjegjëse nr. 3291 prot., datë 30.10.2014, “*Verifikimi i statusit të nëpunësve aktualë*”.

Ndërkaq rezulton se, 5 prej nëpunësve kanë ushtruar të drejtën e ankimit pranë njësisë përgjegjëse DAP, me pretendimin se titullari i institucionit të mbikëqyrur nuk i ka dërguar të gjithë dokumentacionin sipas dosjes individuale të këtyre punonjësve dhe për këtë arsye njësia përgjegjëse ka gabuar në nxjerrjen e akteve të deklaramentit.

Në vijim të zgjidhjes së ankesave të paraqitura nga nëpunësit e institucionit në fjalë, Departamenti i Administratës Publike ka konstatuar se ka mospërputhje mes propozimeve të dërguara nga njësia e burimeve njerëzore të institucionit dhe deklaramenteve të DAP, në datën 30.10.2014, për disa pozicione pune dhe punonjës. Për këtë arsye, ka nisur inspektim tematik me urdhrin e Drejtorit të Administratës Publike, nr. 76, datë 16.07.2015, “*Për kryerjen e inspektimit tematik në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë*”, me objekt inspektimi, zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil.

Në përfundim të inspektimit, me shkresën nr. 3508/1 prot., datë 04.09.2015, “*Dërgim i raportit të inspektimit mbi kontrollin e ushtruar në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore Vlorë*”, DAP ka përcjellë pranë Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë, raportin “*Mbi kontrollin e ushtruar në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë*”, ku dhe reflektohen rekomandimet në lidhje me aktet e deklaramentit të statusit të punësimit, për ata nëpunës civilë të cilët ka pasur mospërputhje dhe konkretisht:

1. Titullari i QTTB, Vlorë, ka përcjellë në DAP, dokumentacion me mangësi për 4 punonjës të këtij institucioni, që ka sjellë si rezultat nxjerrjen e akteve të gabuara të deklaramentit të statusit të punësimit nga ana e njësisë përgjegjëse DAP. (*Respektivisht për nëpunësit \*\*\*\*\*; \*\*\*\*\*; \*\*\*\*\*; \*\*\*\*\**).
2. Në 2 raste, evidentohen emërimet para datës 26.02.2014, të cilat mbivendosin në të njëjtin pozicion 2 punonjës të këtij institucioni, pa nxjerrë më parë urdhrin e lirimimit për punonjësin, që rezultonte i emëruar më parë në kohe. (*Respektivisht ka pasur mbivendosje për pozicione të njëjta pune për nëpunësit \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*; \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\**).
3. Në 2 raste ka bërë emërimet të punonjësve para datës 26.02.2014, për të cilët marrëdhënia financiare fillon dy muaj pas datës së emërimit. (*Respektivisht për nëpunësit \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\**).
4. Për 8 punonjës ka nxjerrë urdhra lirimi; shkresa për ndryshim pozicioni pas datës 26.02.2014, në kundërshtim me nenet 25, 26 dhe përcaktimet e ligjit nr. 152/2013. (*Respektivisht për nëpunësit \*\*\*\*\*; \*\*\*\*\*; \*\*\*\*\*; \*\*\*\*\*; \*\*\*\*\*; \*\*\*\*\**).

5. Për 3 punonjësit ka bërë emëtime pas datës 26.02.2014, në pozicione pune, bazuar jo sipas emërtesave të strukturës së miratuar për vitin 2014, të Kryeministrit, por sipas emërtesave të komponentëve të projekteve dhe financimeve me të cilat punonte QTTB Vlorë. (*Respektivisht për nëpunësit \*\*\*\*\**, *\*\*\*\*\**, *\*\*\*\*\**).
6. Ka vënë në dijeni 5 muaj me vonesë punonjësit e këtij institucioni, në lidhje me aktet e deklaramit të statusit të punësimit të tyre, sipas shkresës nr. 3291 prot., datë 30.10.2014, “*Verifikimi i statusit të nëpunësve aktualë*” dhe të njihen me aktet që kanë të bëjnë me punësimin e tyre, për të ushtruar të drejtën e ankimit me këto akte, brenda afateve ligjore.
7. Për 2 punonjës ka lidhur kontratë pune pas datës 26.02.2014, duke krijuar marrëdhënie juridike në bazë të dispozitave të Kodit të Punës dhe jo me ligjin për shërbimin civil nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar. (*Respektivisht për nëpunësit \*\*\*\*\**, *\*\*\*\*\**).
8. Për 1 (një) punonjës ka lidhur marrëveshje për ruajtje të pozicionit të punës, për shkak të pezullimit për kryerje specializimi jashtë shtetit për një periudhë 11 mujore, duke ruajtur vendin e punës për këtë periudhë, në kundërshtim me pikën 2 të nenit 56 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar. (*Respektivisht për nëpunësen, \*\*\*\*\**).
9. Për 3 punonjës ka dhënë masa disiplinore pas datës 26.02.2014, “*Këshillim*”, “*Mos kryerje të detyrës*”, “*Vërejtje*”, bazuar në rregulloren e QTTB Vlorë dhe kontratën kolektive, në kapërcim të përcaktimeve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, Vendimit nr. 115/2014 të Këshillit të Ministrave dhe Udhëzimit të DAP, nr. 1, datë 02.04.2014. (*Respektivisht për nëpunësit, \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\**).
10. Kush nuk ka firmosur formularët e vlerësimit të punës në cilësinë e zyrtarit autorizues sipas përcaktimeve të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil*”.

Në raportin e Departamentit të Administratës Publike konkludohet se, në këndvështrim të analizës së fakteve në raport me legjislacionin për shërbimin civil, aktet administrative të nxjerra nga titullari i institucionit QTTB Vlorë, pas shtrirjes së efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, që përkon me datën 26.02.2014, janë akte absolutisht të pavlefshme, pasi janë nxjerrë nga një organ administrativ në kapërcim të kompetencave të tij ligjore dhe në kundërshtim me formën dhe procedurën e kërkuar nga ligji, si të tilla ato nuk krijojnë efekte juridike.

Në përfundim, institucioni i mbikëqyrur pas njohjes me raportin “*Mbi kontrollin e ushtruar në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë*”, ka zbatuar të gjitha rekomandimet e lëna në lidhje me aktet e reja të deklaramit të statusit të punësimit, për ata nëpunës civilë të cilët ka

pasur mospërputhje, me përjashtim të **1 pozicioni** të kategorisë së ulët drejtuese, i cili është plotësuar me urdhër të titullarit të institucionit, duke mos respektuar procedurat e konkurrimit, të përcaktuara në nenin 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në aktet nënligjore të dala në zbatim të tij. (*Rasti do të trajtohet në kapitullin nr. V, të këtij raporti*).

Të gjitha problemet e konstatuara nga grupi i inspektimit të njësisë përgjegjëse (DAP) janë të pasqyruara në mënyrë analitike në këtë raport në kapitujt përkatës.

Në momentin e mbikëqyrjes Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë, ashtu si e përmendëm edhe më sipër, është e organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin nr. 66, datë 04.05.2015, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë”. Sipas kësaj strukture ky institucion ka gjithsej **28** pozicione pune; **16 pozicione pune janë vlerësuar nga njësia përgjegjëse, si pjesë e shërbimit civil**, nga të cilat:

- ✓ **12** pozicione pune të plotësuara;
- ✓ **4** pozicione pune të lira. Bëhet fjalë për pozicionet:
  - “Specialist me grada/tituj shkencorë, në Sektorin e Teknologjive, në Drejtorinë e Teknologjive të Pemëtarisë”;
  - “Specialist pa grada/tituj shkencorë, në Sektorin e Menaxhimit të Resurseve dhe Shtimit të Materialit Mbjellës Bimor, në Drejtorinë e Teknologjive të Pemëtarisë” ;
  - “Përgjegjës i Sektorit të Analizës dhe Modelimit të Projekteve, në Drejtorinë e Teknologjive të Pemëtarisë ” dhe
  - “Specialist zbatues, në Sektorin e Bazës Eksperimentale Prodhuese, në Drejtorinë e Teknologjive të Pemëtarisë”.

Në lidhje me aspekte të administrimit të burimeve njerëzore, që kanë të bëjnë me momentin e deklaramit të statusit të punësimit, për nëpunësit e institucionit, të cilët hyrja në fuqi e ligjit për nëpunësin civil i gjeti në pozicione pune pjesë e shërbimit civil; me punonjësit që aktualisht punojnë në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil dhe janë rekrutuar rishtazi; si dhe me pozicionet që janë ende të paplotësuara, situata në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë në momentin e mbikëqyrjes paraqitet si më poshtë:

- ✓ **Në 6 raste**, nga njësia përgjegjëse është bërë deklarimi i statusit të punësimit si “*nëpunës civilë*”, për punonjës të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më shumë se një vit.

- ✓ Në 4 raste, nga njësia përgjegjëse është bërë deklarimi i statusit të punësimit si “nëpunës civilë në periudhë prove”, për punonjës të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më të vogël se një vit.
- ✓ Në 1 rast, nga njësia përgjegjëse është zhvilluar procedura e pranimit në shërbimin civil, sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pas fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil.
- ✓ Në 1 rast, konstatohet ngritje në detyrë në kundërshtim me ligjin, nëpërmjet aktit të emërimit të titullarit të institucionit.  
(Aktualisht rezulton se, nëpunësi është liruar nga shërbimi civil me aktin nr. 55 prot., datë 13.02.2019, “Për dalje në pension”, pasi ka mbushur moshën e pensionit të plotë të pleqërisë, të parashikuar nga neni 65, pika 1, shkronja “c”, e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar)
- ✓ Në 4 raste, pozicionet e punës, janë të lira.

Në vijim të raportit, këto kategori do të analizohen në mënyrë të detajuar.

Nga verifikimi i akteve të emërimit të çdo punonjësi të punësuar në pozicione të shërbimit civil dhe këqyrja e shënimeve në librezën e punës, lidhur me momentin e fillimit të marrëdhënies së punës dhe kohëzgjatjen e punësimit, për efekt të llogaritjes së kategorizimit të punonjësve në momentin e deklaramit të statusit të punësimit, konstatohet kjo situatë:

- Punonjës të punësuar për një periudhë më shumë se një vit, janë konstatuar 6 raste, për të cilët është deklaruar statusi i punësimit

Në lidhje me këtë kategori të punonjësve u konstatua se për të gjitha rastet është realizuar procesi i deklaramit të statusit të punësimit për punonjësit ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më tepër se 1 vit, me statusin e punësimit “nëpunës civil” dhe bëhet fjalë për punonjësit e identifikuar më poshtë:

- ✓ \*\*\*\*\*, emëruar me aktin nr. 100 prot., datë 16.06.2012, në pozicionin e punës, “Drejtor në Drejtorinë e Teknologjive të Pemëtarisë”. Aktualisht me aktin nr. 3291/18 datë 16.02.2016, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin e mësipërm. Fillimisht, njësia përgjegjëse (DAP) me aktin nr. 3291/13 prot., datë 30.10.2014, e ka deklaruar \*\*\*\*\* nëpunës civil, në pozicionin e punës “Përgjegjës i Sektorit të Menaxhimit të Resurseve dhe Shtimit të Materialit Mbjellës Bimor”.

Njësia përgjegjëse (DAP), shprehet në raportin e saj se, deklarimi i statusit të punësimit të nëpunëses \*\*\*\*\*, me aktin nr. 3291/13 prot., datë 30.10.2014, është i pasaktë. Kjo situatë shprehet DAP, ka ardhur në kushtet kur dokumentacioni i vënë në dispozicion nga titullari i institucionit ka qenë me mangësi dhe për këtë arsye nuk ka mundur të reflektojë realisht gjendjen faktike të pozicionit të saj të punës.

Në përfundim, grupi i inspektimit të njësisë përgjegjëse (DAP), pas shqyrtimit të dokumentacionit të vënë në dispozicion nga burimet njerëzore të institucionit të mbikëqyrur, ka vlerësuar se, akti administrativ nr. 3291/13 prot., datë 30.10.2014, është akt relativisht i pavlefshëm sipas nenit 118 të Kodit të Procedurës Administrative dhe ka nxjerrë aktin e ri të deklarimit të statusit të punësimit nr. 3291/18 datë 16.02.2016, si nëpunës civil, në pozicionin aktual të punës.

- ✓ \*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin e punës, *“Specialist (me grada/tituj shkencore), në Sektorin e Menaxhimit të Resurseve dhe Shtimit të Materialit Mbjellës Bimor, në Drejtorinë e Teknologjive të Pemëtarisë”*.

Me aktin nr. 3291/17 prot., datë 15.06.2015, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin e mësipërm.

*(Mungon akti i emërimit. Fillimi i marrëdhënieve financiare në vitin 2006, sipas librezës së punës, në pozicionin aktual të punës).*

Fillimisht, njësia përgjegjëse (DAP) me aktin nr. 3291/9 prot., datë 30.10.2014, e ka deklaruar \*\*\*\*\*, si punonjës në pritje të plotësimit të kriterit të nivelit të diplomës në pozicionin e punës *“Specialist me grada/tituj shkencor në Sektorin e Menaxhimit të Resurseve dhe Shtimit të Materialit Mjellës Bimor, në Drejtorinë e Teknologjive të Pemëtarisë”*, në bazë të dokumentacionit të përcjellë nga institucioni QTTB Vlorë.

Njësia përgjegjëse (DAP), shprehet në raportin e saj se, deklarimi i statusit të punësimit të nëpunëses \*\*\*\*\*, me aktin nr.3291/9 prot., datë 30.10.2014, është i pasaktë. Kjo situatë shprehet (DAP), ka ardhur në kushtet kur dokumentacioni i vënë në dispozicion nga titullari i institucionit ka qenë me mangësi pasi nëpunësi ka qenë në vitin e fundit të doktoraturës, pra plotësonte kriterin arsimor për pozicionin aktual të punës. Kjo ka qenë dhe arsyeja që njësia përgjegjëse nuk ka mundur të reflektojë realisht gjendjen faktike të pozicionit të saj të punës.

Më pas, vetë njësia përgjegjëse (DAP) e ka vlerësuar këtë akt administrativ relativisht të pavlefshëm sipas nenit 118 të Kodit të Procedurës Administrative dhe ka nxjerrë aktin e ri të punësimit 3291/17 prot., datë 15.06.2015, në pozicionin e punës që mbante në fillimet e efekteve të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, pra pozicionin aktual të punës, pas plotësimit të nivelit arsimor.



- ✓ \*\*\*\*\*\*, emëruar me urdhrin nr. 100, datë 18.06.2012, në pozicionin e punës, *“Përgjegjës në Sektorin e Menaxhimit të Resurseve dhe Shtimit të Materialit Mjellës Bimor, në Drejtorinë e Teknologjive të Pemëtarisë”*

Aktualisht deklaruar nëpunës civil, me aktin nr. 3291/19 prot., datë 16.02.2016, në pozicionin e mësipërm.

Fillimisht, njësia përgjegjëse (DAP) me aktin nr. 3291/4 prot., datë 30.10.2014, e ka deklaruar \*\*\*\*\*\*, nëpunës civil, në pozicionin e punës *“Specialist në Sektorin e Teknologjive, në Drejtorinë e Teknologjive të Pemëtarisë”* në bazë të dokumentacionit të përcjellë pranë DAP, nga institucioni QTTB Vlorë.

Pas shqyrtimit të dokumentacionit të vënë në dispozicion grupit të inspektimit, të njësisë përgjegjëse (DAP) ka vlerësuar këtë akt administrativ relativisht të pavlefshëm sipas nenit 118 të Kodit të Procedurës Administrative dhe ka nxjerrë aktin e deklarimit si nëpunës civil, në pozicionin aktual të punës. Njësia përgjegjëse (DAP) shprehet në raportin e saj se, në kushtet kur dokumentacioni i vënë në dispozicion nga titullari i institucionit ka qenë me mangësi, nuk ka reflektuar realisht gjendjen faktike të pozicionit të saj të punës dhe për këtë arsye, është bërë deklarimi i pasaktë i statusit të punësimit.

Në përfundim, njësia përgjegjëse (DAP), pasi ka vlerësuar dokumentacionin e vënë në dispozicion nga burimet njerëzore të institucionit QTTB Vlorë, ka nxjerrë aktin e ri të statusit të punësimit nr. 3291/19 prot., datë 16.02.2016, në pozicionin e punës që mbante në fillimet e efekteve të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.

- ✓ \*\*\*\*\*\*, emëruar në pozicionin e punës, *“Specialist (pa grada/tituj shkencore), në Sektorin e Menaxhimit të Resurseve dhe Shtimit të Materialit Mbjellës Bimor, në Drejtorinë e Teknologjive të Pemëtarisë”*.

Aktualisht deklaruar nëpunës civil, me aktin nr. 3291/20 prot., datë 16.02.2016, në pozicionin e mësipërm.

*(Mungon akti i emërimit. Fillimi i marrëdhënieve financiare dt. 25.05.2008, sipas librezës së punës, në pozicionin aktual të punës).*

Fillimisht, njësia përgjegjëse (DAP) me aktin nr. 3291/10 prot., datë 30.10.2014, e ka deklaruar \*\*\*\*\*\*, nëpunës civil, në pozicionin e punës *“Specialist pa grada/tituj shkencorë në Sektorin e Menaxhimit të Resurseve dhe Shtimit të Materialit Mbjellës Bimor, në Drejtorinë e Teknologjive të Pemëtarisë”*, në bazë të dokumentacionit të përcjellë pranë DAP, nga institucioni QTTB Vlorë.

Pas shqyrtimit të dokumentacionit të vënë në dispozicion grupit të inspektimit, të njësisë përgjegjëse (DAP) ka vlerësuar këtë akt administrativ relativisht të pavlefshëm sipas nenit 118 të Kodit të Procedurës Administrative dhe ka nxjerrë aktin e deklarimit si nëpunës civil, në pozicionin aktual të punës.

Njësia përgjegjëse (DAP) shprehet në raportin e saj se, në kushtet kur dokumentacioni i vënë në dispozicion nga titullari i institucionit ka qenë me mangësi, nuk ka reflektuar realisht

gjendjen faktike të pozicionit të saj të punës dhe për këtë arsye, është bërë deklarimi i pasaktë i statusit të punësimit.

Në përfundim, njësia përgjegjëse (DAP), pasi ka vlerësuar dokumentacionin e vënë në dispozicion nga burimet njerëzore të institucionit QTTB Vlorë, ka nxjerrë aktin e ri të statusit të punësimit nr. 3291/20 prot., datë 16.02.2016, në pozicionin e punës që mbante në fillimet e efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

- ✓ \*\*\*\*\*, emëruar me urdhrin nr. 03, datë 28.08.2009, në pozicionin e punës, “Përgjegjës në Sektorin e Bazës Eksperimentale/Prodhuese, në Drejtorinë e Teknologjive të Pemëtarisë”. Me aktin nr. 3291/8 prot., datë 30.10.2014, është deklaruar nëpunës civil dhe aktualisht është konfirmuar nëpunës civil me aktin nr. 146/5 datë 15.04.2015, në pozicionin e mësipërm.
- ✓ \*\*\*\*\*, emëruar me urdhrin nr. 726/1 prot, datë 06.05.2010, “Për lëvizje nga detyra”, në pozicionin e punës “Specialist (pa grada/tituj shkencore), në Sektorin e Analizës dhe Modelimit të Projekteve” në Drejtorinë e Teknologjive të Pemëtarisë”. Aktualisht deklaruar nëpunës civil, me aktin nr. 3291/6 prot., datë 30.10.2014 në pozicionin e mësipërm.

Për të gjithë punonjësit e këtij grupimi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, vazhdon marrëdhënia e punës me institucionin, duke ruajtur të njëjtin status dhe të njëjtin vend pune.

**Konkluzion:** Nga verifikimi i dokumentacionit përkatës, në lidhje me deklarin e statusit të punësimit, Komisioneri vlerëson se:

- Procedurat e deklarin të statusit të punësimit “nëpunës civil”, për punonjësit e përmendur më sipër, pas sqarimit të situatës dhe vlerësimit të dokumentacionit vënë në dispozicion grupit të inspektimit, të njësisë përgjegjëse (DAP), janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 3, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- Këta punonjës, në datën 26 Shkurt 2014, ishin të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, kohëzgjatja e periudhës së punësimit ishte më e madhe se një vit dhe ata plotësojnë kriterin e nivelit arsimor të diplomës së arsimit të lartë, për pozicionin përkatës të punës.
- Nga këqyrja dhe analiza që i është bërë akteve të emërimit, nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionet përkatëse të punës dhe momentit të fillimit të marrëdhënieve financiare, rezulton e vërtetuar se, në të gjitha këto raste, këta punonjës, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kanë pasur më shumë se një vit vjetërsi, në detyrën që mbanin në datën 26.02.2014 dhe i plotësojnë kërkesat për tu deklaruar si nëpunës civil.
- Për këtë kategori nëpunësish, me të drejtë njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e deklarin të statusit të punësimit, si “nëpunës civil”, nëpërmjet vendimeve përkatëse të nxjerra, në muajin Tetor 2014, të cilat janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në **Aneksin nr. 1** – “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në

pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes)”, i cili është pjesë përbërëse e këtij raporti.

- Në kategorinë e punonjësve të punësuar për një periudhë më pak se një vit, janë konstatuar 4 raste, për të cilët është deklaruar statusi i punësimit

Në lidhje me këtë kategori të punonjësve u konstatua se në këtë rast është realizuar procesi i deklarimit të statusit të punësimit “nëpunës civil në periudhë prove”, për 4 punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më pak se 1 vit, dhe bëhet fjalë për punonjësit e renditur më poshtë:

- ✓ \*\*\*\*\*\*, emëruar me urdhrin nr. 332, datë 05.12.2013, në pozicionin e punës, “*Drejtor i Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë*”.  
Me aktin nr. 3291/12, datë 30.10.2014, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove dhe në përfundim të periudhës së provës është konfirmuar nëpunës civil me aktin nr. 28/3 prot., datë 21.05.2015, në pozicionin e mësipërm;
- ✓ \*\*\*\*\*\*, emëruar me urdhrin nr. 60, datë 24.02.2014, në pozicionin e punës, “*Specialist Zbatues në Sektorin e Teknologjive, në Drejtorinë e Teknologjive të Pemëtarisë*”.  
Me aktin nr. 3291/16, datë 09.06.2014, është emëruar, nëpunës civil në periudhë prove dhe në përfundim të periudhës së provës është konfirmuar nëpunës civil me aktin nr. 5324/1 prot., datë 07.09.2016, në pozicionin e mësipërm;
- ✓ \*\*\*\*\*\*, me urdhrin nr. 60, datë 24.02.2014, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin e punës, “*Specialist në Sektorin e Bazës Eksperimentale/Prodhuese*”.  
Me aktin nr. 828/2 prot., datë 24.02.2016, është emëruar, nëpunës civil në periudhë prove dhe në përfundim të periudhës së provës është konfirmuar nëpunës civil me aktin nr. 206/2, datë 25.05.2015, në pozicionin e mësipërm;
- ✓ \*\*\*\*\*\*, emëruar me urdhrin nr. 37, datë 11.03.2013, në pozicionin e punës, “*Përgjegjës i Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse*”.  
Me aktin nr. 3291/1 prot., datë 30.10.2014, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove dhe në përfundim të periudhës së provës është konfirmuar nëpunës civil me aktin nr. 206/1, datë 25.05.2015, në pozicionin e mësipërm.

Punonjësit më sipër, në datën 26 Shkurt 2014, kanë qenë të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, kohëzgjatja e periudhës së punësimit ishte më pak se një vit dhe ata e plotësojnë kriterin e nivelit arsimor të diplomës së arsimit të lartë, për pozicionin përkatës të punës.

Nga verifikimi i aktit të emërimit, nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionin përkatës të punës dhe momentit të fillimit të marrëdhënieve financiare, rezulton e vërtetuar se, në këtë rast, këta punonjës, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kanë pasur më pak se një vit vjetërsi, në detyrën që mbanin në datën 26.02.2014.

Këta punonjës, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, vazhdojnë marrëdhënien e punës me institucionin, duke ruajtur të njëjtin pozicion pune.

**Konkluzion:** Nga verifikimi i dokumentacionit përkatës, në lidhje me deklarin e statusit të punësimit, Komisioneri vlerëson se:

- Procedurat e deklarin të statusit të punësimit “nëpunës civil në periudhë prove”, për punonjësit \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*, janë kryer në respektim të kërkesave të nenit 67, pika 3 dhe 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- Nga këqyrja dhe analiza që i është bërë akteve të emërimit, nivelit të diplomës së arsimit të lartë për pozicionin përkatës të punës dhe momentit të fillimit të marrëdhënieve financiare, rezulton e vërtetuar se, në këto raste, këta punonjës, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kanë pasur më pak se një vit vjetërsi, në detyrën që mbanin në datën 26.02.2014 dhe plotësonin kriteret për tu kategorizuar si nëpunës civilë në periudhë prove.
- Për këtë kategori nëpunësish, me të drejtë njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e deklarin të statusit të punësimit, si “nëpunës civilë në periudhë prove”, nëpërmjet vendimeve përkatëse të nxjerra, në muajin Tetor 2014, e cila është e pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Aneksin nr. 1** – “*Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes*”, i cili është pjesë përbërëse e këtij raporti.
- Për këto raste ka përfunduar periudha e provës dhe është realizuar programi i trajnimit të detyrueshëm për nëpunësit civilë. Në dosjen e këtyre nëpunësve janë të administruara certifikata përkatëse e lëshuar nga Shkolla e Administratës Publike (ASPA), vendimi i eprorit direkt, shoqëruar me mendimin e nëpunësit civil më të vjetër. Kjo procedurë ka përfunduar, duke u finalizuar me aktin përkatës të konfirmimit të nëpunësit, në përputhje me nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

### **III. Procesi i deklarin të statusit të punësimit në raport me afatet ligjore:**

Vendimi nr. 116, datë 05.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (ndryshuar me vendimin nr. 532, datë 06.08.2014 të Këshillit të

*Ministrave; ndryshuar me vendimin nr. 627, datë 24.09.2014, të Këshillit të Ministrave), ka parashikuar procedurat e hollësishme që duhet të kryejë njësia përgjegjëse për të realizuar deklarin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë si dhe afatin brenda të cilit duhet të përfundojë i gjithë ky proces. Në Kreun IV, të vendimit si më sipër, është përcaktuar se: “Procedura e deklarin të statusit të punësimit përfundon jo më vonë se 120 (njëqind e njëzetë) ditë nga data e hyrjes në fuqi të këtij vendimi. ... Në çdo rast, shtyrja e afatit nuk mund të jetë më vonë se data 30 tetor 2014 ...”.*

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes konstatohet se, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur, i ka përfunduar procedurat e deklarin të statusit të punësimit në datën 30 tetor 2014, pra brenda afatit të vendosur në aktin nënligjor.

Por, titullarja e institucionit të mbikëqyrur \*\*\*\*\*, pretendon se, gjatë kësaj periudhe nuk ka pasur njohuritë e duhura mbi implementimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe se ka qenë e paqartë për aktet e deklarin të statusit të punësimit dhe për këtë arsye nëpunësit e institucionit, janë vënë në dijeni për deklarin e statusit të tyre të punësimit në datën 15.04.2015, pra 5 muaj më vonë pas shkresës së DAP, nr. 3291 prot., datë 30.10.2014, “Verifikimi i statusit të nëpunësve dhe punonjësve aktual”.

Të dhënat që pasqyrojnë realizimin e procedurës së deklarin të statusit të punësimit, siç janë: akti për fillimin e marrëdhënieve të punës; akti i deklarin të statusit të punësimit “Nëpunës civil” apo “Nëpunës civil në periudhë prove”, si dhe të dhënat lidhur me përmbushjen e detyrimeve të periudhës së provës, janë të pasqyruara në mënyrë analitike në anekset nr. 1 dhe nr. 2, të hartuara nga grupi i punës dhe që i bashkëlidhen raportit përfundimtar si pjesë përbërëse e tij.

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

Gjatë procesit të mbikëqyrjes konstatohet se në **1 rast** është realizuar procedura e pranimit në shërbimin civil në nivelin ekzekutiv përmes konkurrimit të hapur, të parashikuar në nenin 22, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Në këtë rast, nga njësia përgjegjëse është shpallur fitues konkurrenti \*\*\*\*\* dhe me aktin e emërimit nr. 1249/3 prot., datë 12.03.2016, të Departamentit të Administratës Publike është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “Specialist në Sektorin e Teknologjive”. Në përfundim të periudhës së provës është konfirmuar nëpunës civil me aktin nr. 4595/1, datë 21.07.2017, në pozicionin aktual të punës.

**Konkluzion:** Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedura e rekrutimit, nëpërmjet konkurrimit të hapur pranimit në shërbimin civil, është kryer nga njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, sipas përcaktimeve në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij.

V. **Ngritje në detyrë në kundërshtim me ligjin, nëpërmjet aktit të emërimit të titullarit të institucionit.**

Për periudhën objekt mbikëqyrje, është evidentuar **I pozicion** i kategorisë së ulët drejtuese, i cili është plotësuar me urdhër të titullarit të institucionit, duke mos respektuar procedurat e konkurrimit, të përcaktuara në nenin 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në aktet nënligjore të dala në zbatim të tij. Bëhet fjalë për punonjësin, \*\*\*\*\*, sipas listë pagesës së muajit Shkurt 2014, rezulton të ketë qenë në pozicionin e punës “Specialist (pa grada/tituj shkencore), në Sektorin e Analizës dhe Modelimit të Projekteve”, në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë.

Njësia përgjegjëse, me aktin nr. 3291/3 prot., datë 30.10.2014, e ka deklaruar nëpunës civil, në pozicionin e punës “Përgjegjës i Sektorit të Teknologjive”, ndërkohë që në datën 26.02.2014, ky nëpunës ka qenë i punësuar në pozicionin e punës “Specialist zbatues”, për një periudhë më shumë se një vit. Më pas DAP pasi ka analizuar strukturën e vitit 2013; listë pagesën dhe listë prezencën e muajit shkurt 2014, ka arritur në përfundimin se, akti i deklarimit të statusit të punësimit nr. 3291/3 prot., datë 30.10.2014, në pozicionin e punës “Përgjegjës i Sektorit të Teknologjive”, është një akt administrativ i pavlefshëm, sipas nenit 118 të Kodit të Procedurave Administrative. Më pas ka propozuar të deklarohet nëpunës civil në pozicionin e punës “specialist pa grada/tituj shkencorë në Sektorin e Analizës dhe Modelimit të Projekteve”

Megjithatë, titullari i institucionit nuk ka marrë në konsideratë rekomandimet e njësive përgjegjëse DAP dhe me shkresën nr. 88, datë 11.03.2014, të titullarit të institucionit QTTB Vlorë, është riemëruar në pozicionin e punës “Përgjegjës i Sektorit të Menaxhimeve të Resurseve dhe Shtimit të Materiali Mbjellës Bimor”.

Në përfundim, me aktin e emërimit nr. 191/1, datë 02.05.2014, të titullarit është emëruar sërish në pozicionin e punës “Përgjegjës i Sektorit të Teknologjive”.

Por, nisur nga fakti që, nëpunësi \*\*\*\*\* ka mbushur moshën për dalje në pension pleqërie, sipas verifikimeve të dosjes personale, njësia e burimeve njerëzore në institucion, ka marrë masa të menjëhershme për shkëputjen e marrëdhënieve financiare me aktin nr. 55 prot., datë 13.02.2019, “Për dalje në pension”, në përputhje me legjislacionin përkatës për sigurimet shoqërore.

### **Konkluzion:**

Komisioneri arrinë në konkluzionin se, procedurat e emërimit për ngritjen në detyrë në lidhje me punonjësin \*\*\*\*\*, është kryer në kundërshtim me përcaktimet e nenit 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Kreut III, të vendimit nr. 242, datë 18.03.2015, i Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”.

Në rastin konkret konstatohet se, emërimi i tij në pozicion të një kategorie më të lartë, është kryer me urdhër të titullarit të QTTB Vlorë, duke mos respektuar procedurën e konkurrimit, të ngritjes në detyrë, të përcaktuar në nenin 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe të akteve nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij.

Ndërkohë që gjendemi para faktit se aktualisht nëpunësi është liruar nga shërbimi civil me aktin nr. 55 prot., datë 13.02.2019, “Për dalje në pension”, pasi ka mbushur moshën e pensionit të plotë të pleqërisë, të parashikuar nga neni 65, pika 1, shkronja “c”, e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, kjo parregullsi evidentohet me qëllim që titullari i institucionit, në të ardhmen të tregojë kujdes në këtë drejtim, për të mos tejkaluar kompetencat ligjore.

Në këto rrethana, Komisioneri vlerëson se pozicioni i punës “Përgjegjës i Sektorit të Menaxhimeve të Resurseve dhe Shtimit të Materiali Mbjellës Bimor”, duhet të plotësohet nëpërmjet procedurave të konkurrimit të hapur, sipas përcaktimeve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore dalë për zbatim të tij, apo nëpërmjet procedurave të lëvizjes paralele dhe të ngritjes në detyrë.

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

Nëpunësit civilë që emërohen për herë të parë në shërbimin civil i nënshtrohen një periudhe prove. Afati i periudhës së provës si dhe detyrat që duhet të përmbushë nëpunësi dhe institucioni përgjatë kësaj periudhe dhe në përfundim të saj, janë të përcaktuara në nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; Kreun V, të vendimit nr. 143, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, lëvizjes paralele e të ngritjes në detyrë për nëpunësit civil të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”, (për të gjitha ato procedura që kanë filluar gjatë kohës që ka qenë në fuqi kjo VKM); si dhe në Kreun VI, të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

Ndërsa për nëpunësit dhe punonjësit ekzistues, (nëpunësit dhe punonjësit që fillimi i efekteve të ligjit i gjeti në funksione të shërbimit civil) dhe që kishin një periudhë punësimit më të vogël se një vit, në pikën 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, është

përcaktuar se për ta zbatohet neni 24, i këtij ligji dhe se periudha e provës fillon nga fillimi i efekteve juridike të ligjit.

Në mbështetje të këtyre dispozitave ligjore, nëpunësi në periudhë prove është i detyruar të ndjekë programin e detyrueshëm të trajnimit për periudhën e provës pranë ASPA-s dhe udhëzimet e nëpunësit më të vjetër civil, nën kujdesin e të cilit ai është vendosur.

Eprori direkt i nëpunësit në periudhë prove, duhet të caktojë 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 për periudhën e provës dhe të nxjerrë vendimin për përfundimin e periudhës së provës.

Në zbatim të planit të mbikëqyrjes, u verifikuan tërësisht veprimet e kryera për konfirmimin e nëpunësve civilë, të cilët i janë nënshtruar periudhës së provës dhe që aktualisht vazhdojnë marrëdhëniet e punësimit me institucionin.

Gjatë procesit të verifikimit në momentin e mbikëqyrjes u konstatua se në 5 raste, nëpunësit civilë kanë qenë subjekte të periudhës së provës, nga të cilët:

- ✓ 4 raste, kur nëpunësit civilë, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit (*data 26.02.2014*) e kishin periudhën e punësimit në të njëjtin vend, më pak se një vit dhe kanë përfituar statusin e punësimit “*nëpunës civil në periudhë prove*”, sipas nenit 67, pika 4 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij. Për këto raste ka përfunduar periudha e provës.
- ✓ 1 rast, kur nëpunësi civil është rekrutuar sipas procedurave të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, për të cilin ka përfunduar periudha e provës.

Nga verifikimi i dokumentacionit për zbatimin e ligjit gjatë periudhës së provës, për 5 rastet, që kanë lidhje me momentin e deklarimit të statusit të punësimit dhe me procesin e rekrutimit sipas procedurave të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe aktualisht e kanë përfunduar periudhën e provës, rezulton se:

- Është kryer cikli i detyrueshëm i trajnimit pranë ASPA-s dhe në fund të trajnimit është zhvilluar testimi, sipas pikës 2, të Kreut IV, të vendimit nr. 138, datë 13.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për rregullat e organizimit e të funksionimit të shkollës shqiptare të administratës publike dhe trajnimit e nëpunësve civil*”, i ndryshuar. Trajnimi për periudhën e provës pranë ASPA-s konsiderohet i ndjekur me sukses nëse nëpunësi merr të paktën 50 % të pikëve në testim, e në këtë rast plotësohet ky kusht.



- Është realizuar procesi i vlerësimit të rezultateve individuale në punë, për periudhën e provës, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore.
- Në përfundim të periudhës së provës, si dhe pasi është marrë mendimi i nëpunësit civil më të vjetër, titullari i institucionit ka finalizuar këtë proces duke nxjerrë aktin e konfirmimit për këtë nëpunës civil.

**Konkluzion:** Në këto rrethana, Komisioneri arrinë në konkluzionin se, njësia përgjegjëse në rastet e evidentuara më sipër, ka vepruar drejt në lidhje me përmbushjen e kërkesave ligjore të kryerjes së periudhës së provës, të përcaktuara nga neni 24, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

**VII. 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 në zbatim të tij**

Një aspekt shumë i rëndësishëm, në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil, i cili ka lidhje me një sërë momentesh të administrimit të shërbimit civil, si rekrutimi, ristrukturimi, vlerësimi i punës, sistemi i karrierës, etj., është edhe procesi i hartimit të përshkrimit të punës, për pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, u verifikuan përshkrimet e punës, për të vlerësuar nëse janë respektuar rregullat e 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”, i ndryshuar, si 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”, i ndryshuar.

Këto akte nënligjore, në përmbajtjen e tyre kanë të përcaktuara rastet kur një institucion, pjesë e shërbimit civil, duhet të hartojë përshkrimet e punës, procedurat e hollësishme që duhet të ndiqen si dhe nëpunësit përgjegjës në këtë proces.

Më konkretisht, vendimi nr. 142, datë 12.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, në Kreun IV, “Procedura dhe formati i përshkrimit të punës” (pika 14), përcakton se:

*“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”.*

Përshkrimi i punës hartohet nga analisti i punës, në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës dhe në rastet kur analisti i punës mungon në strukturën e institucionit, për të cilin ka lindur nevoja e hartimit të përshkrimeve të punës, ky proces realizohet nga drejtuesi i njësisë organizative për menaxhimin e burimeve njerëzore, në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës.

Gjatë procesit të verifikimit në institucionin e mbikëqyrur u konstatua se, janë hartuar përshkrimet e punës, për të gjitha pozicionet e punës. Përshkrimet e punës janë hartuar sipas formatit standard të miratuar dhe janë nënshkruar nga Sekretari i Përgjithshëm Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, eprori direkt dhe nga nëpunësi civil që punon në pozicionin për të cilin është hartuar përshkrimi i punës, sipas 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 ”* dhe janë depozituar më pas pranë Departamentit të Administratës Publike në mënyrë elektronike.

Institucioni i mbikëqyrur është i organizuar në nivel drejtorie dhe për këtë arsye Titullari i Institucionit, paraqitet në rolin e eprorit direkt për të gjitha pozicionet e shërbimit civil, *(që në rastin konkret janë pozicionet përgjegjës sektori dhe specialist)*.

Por, nga ana tjetër, 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”*, 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 pikë, theksojmë 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, duke e njoftuar zyrtarisht institucionin dhe 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 ata të vijojnë më tej me procedurën e depozitimit të tyre pranë Departamentit të Administratës Publike.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, në këtë rast u konstatua se, procedura e bashkëpunimit ndërmjet strukturave/nëpunësve përgjegjës për realizimin e këtij procesi, që janë: analisti i punës/ eprori

direkt i pozicionit përkatës/Departamenti i Administratës Publike, është realizuar vetëm në formë elektronike. Përshkrimet e punës janë plotësuar në sistemin elektronik, të administruar nga njësia përgjegjëse (DAP-i). Nëpërmjet këtij sistemi, njësia përgjegjëse ka asistuar nëpunësit e ngarkuar për hartimin e përshkrimeve të punës duke iu dhënë sugjerimet e nevojshme teknike. Në vijim, i gjithë procesi rezulton të jetë zhvilluar në format elektronik dhe në përfundim, përshkrimet e punës janë printuar nga sistemi dhe janë nënshkruar. Bashkëpunimi në sistemin elektronik, ndërmjet analistit të punës dhe specialistit të DAP-it, ka të bëjë vetëm me fazën krijimit apo hartimit të përshkrimeve të punës që është faza e parë e këtij procesi.

Në këtë rast, konstatimet e grupit të punës, në lidhje me dokumentimin e procesit, kanë të bëjnë me fazat e mëtejshme të tij, të tilla si, dhënia e mendimit të njësisë përgjegjëse lidhur me përputhshmërinë e përshkrimeve të punës me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar dhe fazën e fundit, që është administrimi i përshkrimeve të punës, ku një kopje e dokumentit përfshihet në dosjen e personelit të çdo nëpunësi, (*në rastin e vendeve të lira një kopje e përshkrimit të punës për secilin pozicion i bashkëngjitet planit të rekrutimit*), një kopje e përshkrimeve të punës depozitohet në arkivin e institucionit dhe një kopje depozitohet 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 dhe për pozicionin përkatës; si dhe njohuritë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për përmbushjen e funksionit të pozicionit të punës.

Në këtë rast, nuk u evidentua asnjë shkresë që të vërtetonte se përshkrimet e punës janë dërguar për tu depozituar pranë Departamentit të Administratës Publike, çka është detyrë e njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit.

Nga të dhënat e administruara, të cilat pasqyrohen në Aneksin nr. 2 : “*Respektimi i kërkesave të përgjithshme, sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës, për nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes, janë të emëruar në pozicione të shërbimit civil, në QTTB-në, Vlorë*”, bashkëlidhur raportit, rezulton se nëpunësit i plotësojnë kërkesat specifike të materializuara në përshkrimet aktuale të punës.

### **Konkluzion:**

- Komisioneri arrin në konkluzionin se, në këtë institucion është realizuar procesi i hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës, nga ana e subjekteve të ngarkuar prej ligjit, në

subjektin e mbikëqyrur, që është një procedurë administrative, kryerja e së cilës kërkon respektimin e rregullave dhe të afateve të vendosura 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, si dhe udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014 të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

- Një kopje e përshkrimeve të punës, të nënshkruara, krahas depozitimit në dosjen e personelit të çdo nëpunësi civil, duhet të depozitohen dhe në arkivin e institucionit, si dhe pranë Departamentit të Administratës Publike. Kjo për faktin pasi, vetë akti nënligjor, i ka konceptuar këto akte me karakter të qëndrueshëm që hartohen kur krijohen institucione të reja dhe që kushti për t’u ndryshuar është ndryshimi i mënyrës së organizimit të institucionit apo ndryshimi i legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni. Në këtë rast, këto akte janë depozituar në dosjen e personelit dhe arkivin e institucionit, por nuk janë depozituar pranë Departamentit të Administratës Publike. Kjo detyrë duhet të përmbushet në vijim nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, duke i dërguar formularët e përshkrimit të punës, pranë Departamentit të Administratës Publike, për të marrë edhe miratimin e njësisë përgjegjëse.

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

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, në të cilin është përcaktuar se, mbikëqyrja përfshin ligjshmërinë në administrimin e shërbimit civil, për periudhën kohore nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e në vijim, u verifikua planifikimi i nevojave për rekrutim në shërbimin civil për vitin 2019.

Konstatohet se, planifikimi i nevojave për rekrutim në shërbimin civil, në institucionin e mbikëqyrur, është realizuar duke u bazuar në përcaktimet e nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 108, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimi në shërbimin civil”.

Mbështetur në këto dispozita, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore ka përgatitur planin e nevojave për rekrutim për vitin 2019, të cilin ja ka bërë të njohur Departamentit të Administratës Publike dhe për dijeni Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave, me shkresën me nr. 414 prot., datë 07.12.2018, ku ka përcaktuar vendet e lira të punës.

Ndërkohë, konstatohet se DAP, ka filluar procedurat e rekrutimit në lidhje me plotësimin e pozicioneve të lira në kuptim të ligjit, në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë, duke i shpallur për konkurrim këto pozicione. Gjatë mbikëqyrjes këto procedura janë ende në proces.

**IX. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes ose për shkak të ligjit**

Nga verifikimi i dokumentacionit që lidhet me institutin e lirit nga shërbimi civil, grupi i mbikëqyrjes konstaton se për periudhën nga hyrja në fuqi e ligjit deri në momentin e mbikëqyrjes, në institucionin e kontrolluar, evidentohen **6 raste** të nëpunësve civilë, të cilët janë liruar, nga shërbimi civil.

- Nga analiza e materialeve të administruara gjatë procesit të mbikëqyrjes, rezulton se, në **4 raste** punonjësit janë liruar pasi kanë mbushur moshën e pensionit të plotë të pleqërisë, të parashikuar nga neni 65, pika 1, shkronja “c”, e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Bëhet fjalë për punonjësit:

- ✓ \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës, “Specialist Zbatues në Sektorin e Bazës Eksperimentale/ Prodhuese”, është liruar me aktin nr. 396/2 prot., datë 22.11.2017, “Për lirim nga shërbimi civil”, të titullarit;
- ✓ \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës, “Përgjegjës i Sektorit Analizës dhe Modelimit të Projekteve”, është liruar me aktin nr. 186/1 prot., datë 06.06.2016, “Për lirim nga shërbimi civil”, të titullarit;
- ✓ \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës, “Përgjegjës i Sektorit të Teknologjisë”, është liruar me aktin nr. 186/1 prot., datë 06.06.2016, “Për lirim nga shërbimi civil”, të titullarit;
- ✓ \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës, “Përgjegjës i Sektorit të Analizës dhe Modelimit të Projekteve”, është liruar me aktin nr. 329 prot., datë 29.08.2014, “Për lirim nga shërbimi civil”, të titullarit.
- ✓ Në **1 rast**, nëpunësi është liruar nga shërbimi civil, për arsye të dorëheqjes, përcaktuar në nenin 64 dhe 66, pika 1, germa “dh”, të pikës 1, të nenit 66, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.  
Bëhet fjalë për nëpunësen \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës, “Specialiste pa grada/ tituj, në Sektorin e Menaxhimit të Resurseve Gjenetike dhe Shtimit të Materialit Mbjellës Bimor”, e cila është liruar me aktin nr. 185, datë 18.07.2018, “Për lirim nga shërbimi civil”, të titullarit.
- ✓ Në **1 rast**, punonjësi është liruar si pasojë e mos plotësimit të kriterit arsimor të vendit të punës.

Njësia e burimeve njerëzore, ka vendosur përfundimin e marrëdhënies së punësimit për punonjësen \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës, “Drejtor i Teknologjive të Pemëtarisë”, liruar me aktin nr. 442 prot., datë 23.11.2015, “Njoftim për ndërprerje të marrëdhënieve financiare”, të titullarit, në zbatim të nenit 67, pika 6 të ligjit nr. 152/2013, “Për

*nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe të pikës 6 dhe 7, 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*”, i ndryshuar, si dhe rekomandimet e lëna nga gjetjet e Raportit të Inspektimit të Departamentit të Administratës Publike, me shkresën nr. 391 prot., datë 06.10.2015, vënë në dispozicion në datën 07.10.2015, pasi ajo nuk plotësonte kriteret për të qenë nëpunës civil.

**Konkluzion:** Për sa analizuam me sipër, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse ka vepruar në mbështetje të kërkesave të nenit 65 dhe 66, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, në lidhje me lirimimin nga shërbimi civil për shkak të mbushjes së moshës së pensionit si dhe të dorëheqjes.

#### **X. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore**

Instituti i disiplinës në shërbimin civil rregullohet në mënyrë të hollësishme në Kreun X, “*Disiplina në shërbimin civil*”, nga nenet 57 deri 61, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar. Në këtë kapitull përcaktohen në mënyrë specifike përgjegjësia për masat disiplinore, llojet e masave disiplinore; kompetencat dhe procedura për masat disiplinore; parimet për përshkallëzimin dhe individualizimin e masës disiplinore dhe shuarja e masës disiplinore.

Në zbatim të këtyre dispozitave, në vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimin civil*” si dhe në udhëzimin nr. 1, datë 02.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “*Për elementët kryesore procedurale dhe materiale të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore*”, janë përcaktuar procedurat e hollësishme dhe të gjitha masat që duhet të ndërmerren nga personat kompetentë për dhënien dhe zbatimin e tyre.

Ligji i posaçëm dhe aktet nënligjore të dala në zbatim të tij, në rastin e konstatimit të shkeljeve disiplinore përcaktojnë procedura të hollësishme, të cilat duhet të ndiqen nga personat kompetentë të ngarkuar nga ligji për fillimin e ecurisë disiplinore. Shkeljet disiplinore shumë të rënda janë përcaktuar në pikën 2, të nenit 57, të ligjit dhe në këtë rast, masa disiplinore që zbatohet ndaj nëpunësit civil, është “*largim nga shërbimi civil*”, i parashikuar në shkronjën “ç” të nenit 58, të ligjit në fjalë.

Në kuadër të drejtimeve të mbikëqyrjes, pas verifikimit të dokumentacioni të vënë në dispozicion në lidhje me praktikën e masave disiplinore, që janë aplikuar në administratën e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë, konstatohet se, për periudhën objekt mbikëqyrje *nuk ka paur procedura për dhënie mase disiplinore.*

**Konkluzion:** Komisioneri, sjell në vëmendje që në të ardhmen, në rastet e procedurave administrative disiplinore, njësia përgjegjëse të veprojë në bazë të Kreut X, “Disiplina në shërbimin civil”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar si dhe të akteve nënligjore që rregullojnë këtë aspekt të ligjit.

**XI. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe mënyra e realizimit të procesit nga zyrtarët kompetentë**

Vlerësimi i rezultateve në punë të nëpunësve civilë është parashikuar në nenin 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Kjo dispozitë parashikon se vlerësimi i rezultateve në punë është një proces që realizohet çdo 6 muaj. Ndërsa në rastin e vlerësimit të rezultateve në punë në përfundim të periudhës së provës, periudha e vlerësimit është një vit dhe llogaritet nga data e emërimit të nëpunësit civil.

Më tej, në vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, i 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, janë përcaktuar procedurat që duhet të ndiqen për të vlerësuar nivelin e realizimit të objektivave të vendosura, vlerësimin e sjelljes profesionale të nëpunësit; detyrat e zyrtarëve të përfshirë në procesin e vlerësimit; nivelet e shkallëzuara të vlerësimit si dhe të drejtat e nëpunësit në rastet kur ai nuk është dakord me vlerësimin përfundimtar.

Në kuptim të dispozitave ligjore si më sipër, procesi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i vazhdueshëm, i cili konsiston në zhvillimin e fazës së planifikimit, në të cilën duhet të identifikohen objektivat kryesore të punës dhe sjelljet profesionale që duhet të përmbushë nëpunësi; zhvillimin e fazës së bisedimeve të ndërmjetme për të vlerësuar progresin e nëpunësit që i nënshtrohet vlerësimit; si dhe në vlerësimin përfundimtar të rezultateve në punë, ku zyrtari raportues, bën një vlerësim të përmbledhur në arritjen e objektivave kryesore të punës për nëpunësin që do të vlerësohet.

Gjatë verifikimit u konstatua se, formularët e vlerësimit të punës janë hartuar sipas formatit të miratuar në Lidhjen nr. 2, pjesë e vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, ku janë materializuar 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, trajnim dhe ngritjen profesionale (ndarja Ç); vlerësimi i përgjithshëm i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektivave kryesore të punës nga nëpunësit.

Në zbatim të programit të kontrollit, për të gjithë nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes punonin në pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, u verifikuan vlerësimet vjetore të rezultateve në punë për vitin 2018.

Duke pasur parasysh katër nivelet e vlerësimit “shumë mirë”, “mirë”, “kënaqshëm” dhe “jo kënaqshëm”, nga verifikimet e kryera, vlerësimi përfundimtar i tyre, paraqitet si më poshtë:

**Tabela 1:** *Niveli i vlerësimit për gjashtëmujorin e parë të vitit 2018*

Niveli i vlerësimit përfundimtar	Janar – Qershor 2018			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	10	2	-	-
Totali	12			

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, në këtë rast, subjekti i mbikëqyrur, i ka realizuar procedurat e vlerësimit të rezultateve në punë sipas përcaktimeve të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, duke kryer vlerësimin sipas formatit të përcaktuar në Lidhjen nr. 1, të vendimit të sipërcituar.

Nga vlerësimet e dhëna për nëpunësit, konstatohet se ata janë vlerësuar me 2 nivele të procesit, niveli 1, “Shumë mirë”, niveli 2, “Mirë”.

Procedura e vlerësimit të nëpunësit civil, është realizuar sipas formatit të miratuar nga Departamenti i Administratës Publike, por nga ana tjetër, u konstatua se krahas vlerësimit me pikë, nuk ishin evidentuar komentet përkatëse në lidhje me vlerësimin përfundimtar, arsyet e këtij vlerësimi, si dhe rekomandimet dhe vërejtjet e nevojshme, me qëllim arritjen e rezultateve dhe arritjen e objektivave më të larta. Respektimi i këtij detyrimi ligjor, ndikon në një vlerësim objektiv dhe të efektshëm të performancës dhe arritjeve të nëpunësit civil gjatë kryerjes së detyrave të tij dhe për më tepër, ndihmon nëpunësin që në të ardhmen të përqendrohet në ato drejtime të treguara, me qëllim përmbushjen sa më mirë të detyrave dhe nxitjen e rritjes së rezultateve në punë.

Për realizimin e një vlerësimi sa më objektiv, në Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 109, datë 26.02.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”, i ndryshuar me vendimin



nr. 252, datë 30.03.2016, është përcaktuar dhe procedura që duhet të respektohet për procesin e vlerësimit të rezultateve në punë si dhe kompetencat për vlerësimin.

Në kuptim të pikës 12, Kreu II, të Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 109, datë 26.02.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”, i ndryshuar, procesi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i vazhdueshëm, i cili konsiston në tri faza:

- Planifikimi, ku zyrtari raportues gjatë 15 – ditëshit të dytë të muajit dhjetor dhe gjatë 15 - ditëshit të dytë të muajit qershor, takohet me nëpunësin civil që do të vlerësohet për të caktuar objektivat kryesore të punës dhe sjelljet përkatëse profesionale që bëjnë të mundur realizimin e planit të punës, përmbushjen e objektivave dhe të misionit të institucionit. Në këtë fazë zyrtari raportues së bashku me nëpunësin që do të vlerësohet diskutojnë qëllimet e nëpunësit për karrierë, aspiratat dhe çdo gjë tjetër që lidhet me trajnimin dhe zhvillimin profesional;

- Bisedimet e ndërmjetme. Kjo fazë konsiston në takime të strukturuar dhe të shkurtra, të cilat zhvillohen në mes të periudhës së vlerësimit ku zyrtari raportues takohet me nëpunësin civil dhe vlerëson progresin e bërë në arritjen e objektivave të planifikuara dhe përmirësimet e nevojshme në planin e hartuar me shkrim.

- Vlerësimi përfundimtar, i cili realizohet në periudhën 1 – 15 Korrik si dhe 1 – 15 Janar dhe konsiston në vlerësimin e përmbledhur të suksesit të nëpunësit që do të vlerësohet në arritjen e objektivave kryesore të punës, të përcaktuara në fazën e planifikimit dhe të rishikuar gjatë bisedimeve të ndërmjetme.

Mosrespektimi i procedurës së përcaktuar në aktin nënligjor, mungesa e dokumentacionit provues të zhvillimit të kësaj procedure dhe përdorimi i komenteve të njëjta në të gjitha rubrikat, pas sjell një vlerësim jo objektiv dhe jo të plotë në lidhje me punën e kryer nga nëpunësi.

Sjellim në vëmendje se, vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civil, synon të përmirësojë aftësitë profesionale të nëpunësve, si dhe të ndikojë në cilësinë e shërbimit të ofruar prej tyre, e për këtë arsye, zyrtarët e përfshirë në procesin e vlerësimit, (*Zyrtari raportues/Zyrtari kundërfirmues/Zyrtari autorizues*), duhet ta përfundojnë secilën periudhë të vlerësimit, brenda afateve të parashikuara në vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, të ndryshuar.

Detyrë e njësisë përgjegjëse në këtë rast, mbetet që të orientojë procesin dhe menaxherët e tij, për të sjellë sistemin e vlerësimit të punës, sa më afër objektivitetit dhe realitetit, duke përdorur të gjithë spektrin e vlerësimeve që përcaktohen në ligj dhe aktin nënligjor.

Në këtë institucion nuk konstatohen raste të mosmarrëveshjeve ndërmjet aktorëve të procesit (Zyrtari raportues dhe/ose Zyrtarëve kundërfirmues dhe autorizues), lidhur me nivelet e vlerësimit, për shkak të pretendimeve të nëpunësit lidhur me vlerësimin e rezultateve në punë.

**XII. 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)**

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 (transferim i përkohshëm, arsytet e transferimit, kohëzgjatja e transferimit, transferimi i përhershëm, rastet kur zbatohet transferimi i përhershëm, transferimi në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit), janë përcaktimet e Kreut VIII, “Transferimi në shërbimin civil”, dispozitat ligjore nga neni 48, deri në nenin 52, 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 Administratën e QTTB-s, Vlorë, u konstatua se transferimi për shkak të ristrukturimit të institucionit, transferimi i përkohshëm; transferimi i përhershëm për arsye të paafëtisë shëndetësore; transferimi i përhershëm për shmangien e konfliktit të interesit dhe transferimi në përfundim të afatit apo të zhdukjes së shkakut të pezullimit për shkak të plotësimit përfundimtar të pozicionit të mëparshëm të punës, transferime këto të përcaktuara në nenet 48, 51, 52 dhe neni 56/1, të ligjit të sipërcituar, nuk janë zbatuar në asnjë rast për periudhën e mbikëqyrur.

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, në këtë rast, Departamenti i Administratës Publike, subjekti që drejton gjithë procesin e ristrukturimit nga ana ligjore.

Nga dokumentacioni i administruar rezulton se, pas hyrjes në fuqi të strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin e Kryeministrit nr. 66, datë 04.05.2015, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë”, njësia përgjegjëse (DAP), me shkresën nr. 3508/1 prot., datë 04.09.2015, “Dërgim i raportit të inspektimit mbi kontrollin e ushtruar në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë”, ka kërkuar të përcillet kërkesa për nxjerrjen e aktit të krijimit të Komisionit të Ristrukturimit, sipas parashikimeve të Kreut III, të vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për

*transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë*”, me qëllim zbatimin e urdhrin të Kryeministrit nr. 60, datë 04.05.2015, “*Për miratimin e strukturës dhe organikës së Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë*”, por rezultoi se, institucioni i mbikëqyrur, Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë, nuk ka marrë asnjë masë në lidhje me konstatimin e njësisë përgjegjëse (DAP) dhe për rrjedhojë deri në momentin e mbikëqyrjes në këtë institucion *nuk janë ndjekur procedurat në përputhje me ligjin*, në lidhje me institutin e ristrukturimit.

**Konkluzion:** Komisioneri arrinë në konkluzionin se, në këtë rast, subjekti i mbikëqyrur, duhet të përcjellë kërkesën për nxjerrjen e aktit të krijimit të Komisionit të Ristrukturimit, sipas përcaktimeve të Kreut VIII, “*Transferimi në shërbimin civil*”, dispozitat ligjore nga neni 48, deri në nenin 52, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar; vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, i 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*”, i ndryshuar, me qëllim zbatimin e urdhrin të Kryeministrit nr. 66, datë 04.05.2015, “*Për miratimin e strukturës dhe organikës së Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë*”.

### **XIII. Administrimi i Dosjeve të personelit si dhe i Regjistrin Qendror të Personelit**

#### **a. Dosja e Personelit**

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

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

Më konkretisht, u konstatua se, në çdo dosje janë të administruara dokumentet e identifikimit (fotokopje e pasaportës); dokumente që tregojnë për gjendjen civile (certifikata e gjendjes familjare); dokumente që vërtetojnë edukimin arsimor (diploma e shkollës së lartë); dokumente që vërtetojnë momentin e fillimit të marrëdhënies së punës (akti i emërimit); akte që tregojnë për nivelin e kualifikimit (certifikata kualifikimi), si dhe aktet që provojnë procesin e deklarimit të statusit të punësit. Por, nga verifikimi i dosjeve të personelit u vërejtën edhe mangësi të lidhura

me mungesën e raportit mjeko ligjor dhe vërtetimin e gjendjes gjyqësore (*dëshmi penaliteti*). Në mënyrë të hollësishme këto akte janë materializuar në **aneksin nr. 2** “*Respektimi i kërkesave të përgjithshme, sipas nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, deri në datën 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil*”, që është pjesë përbërëse e këtij raporti.

Konstatohet se dosjet individuale të nëpunësve janë të sistemuara, ruhen në kushte të përshtatshme në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Specialisti i Burimeve Njerëzore, i cili është nëpunësi përgjegjës për menaxhimin e burimeve njerëzore, në kuptim të Kreut I, pika 4, 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 grumbullimi i të dhënave konstatohet se, **në Qendren e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë**, në momentin e mbikëqyrjes, **për 16 pozicionet e punës në shërbimin civil**, konstatohet se **12** pozicione pune të shërbimit civil janë të plotësuara në kuptim të ligjit dhe **4** pozicione pune janë të lira, të cilat ndahen si më poshtë:

- ✓ 6 nëpunës civil janë të gjinisë femërore.
- ✓ 6 nëpunës civil janë të gjinisë mashkullore.
- Mosha mesatare për femrat është rreth 52 vjeç.
- Mosha mesatare për meshkujt është rreth 59 vjeç.
- Mosha mesatare në total është rreth 55 vjeç.

Për sa i përket arsimit të nëpunësve të institucionit të Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë, rezultojnë që të 12 nëpunësit civilë të kenë diplomë të studimeve të larta universitare, të marra vetëm nga Universitetet Publike të Republikës së Shqipërisë

**Konkluzion:** Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, dosjet e personelit janë të plotësuara në përputhje me ligjin dhe zyrtares i ngarkuar me ruajtjen dhe administrimin e dosjeve të personelit pranë Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë ka treguar kujdes duke përfshirë të gjitha dokumentet me të dhënat personale të karakterit teknik, profesional, si dhe të dhëna të tjera, sipas përcaktimeve të nenit 17, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe sipas 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*”.

***b. Regjistri Qendror i Personelit***

Regjistri i personelit është një dokument që duhet të krijohet sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i 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”.

Regjistri Qendror i Personelit si sistemi që ruan dhe përpunon të dhënat elektronike për burimet njerëzore aktive në të gjitha institucionet e administratës shtetërore, është krijuar dhe administrohet nga Departamenti i Administratës Publike.

Institucioni i mbikëqyrur ka akses në sistem dhe e ushtron këtë funksion nëpërmjet përgjegjëses së financave dhe shërbimeve mbështetëse. Në sistem bëhet plotësimi dhe përditësimi i të dhënave të parashikuara në Lidhjen nr. 3, “Përkufizimi i administruesve dhe përdoruesve të sistemit”, që i bashkëlidhet vendimit nr. 117, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit të personelit”.

\*

\*                      \*

Këto ish-in rrethanat e konstatuara gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë, 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.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas objektit të tij, janë materializuar në tabelat e mëposhtme përkatëse për institucionin e Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë, të cilat janë pjesë përbërëse e këtij raporti.

- 1. Aneksi 1 - “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes”.***
- 2. Aneksi 2 - “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil, i 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”.***

Ky raport është hartuar në (5) pesë kopje, nga të cilat dy kopje i dërgohen institucionit të Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë, një kopje i dërgohet Departamentit të Administratës Publike dhe një kopje i dërgohet Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural.

Drejtuesi i institucionit të mbikëqyrur dhe njësia përgjegjëse e institucionit, pasi të njihet me gjetjet e grupit të mbikëqyrjes, një kopje të raportit të nënshkruar, nga Drejtori i Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë, si dhe vërejtjet të shoqëruara me dokumentet përkatëse që provojnë pretendimet mbi raportin, duhet t'ia dërgojnë zyrtarisht Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

Institucioni i mbikëqyrur të bëjë të mundur njohjen e nëpunësve të përmendur në përmbajtjen e materialeve për parregullsi, në mënyrë që të parashtrajnë sqarimet e tyre, të cilat së bashku me materialet provuese përkatëse, duhet t'i dërgohen zyrtarisht Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, bashkëlidhur me observacionet e institucionit.

## **KOMISIONERI**

**Pranvera STRAKOSHA**