KMSHC
Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil

RAPORT VJETOR

2022

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

TABELA E PËRMBAJTJES

MESAZHI I TITULLARIT 4

REFERENCAT LIGJORE KU MBËSHTETET VEPRIMTARIA E INSTITUCIONIT 5

KAPITULLI I 7
PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT PËR VITIN 2022

KAPITULLI II 17
MENAXHIMI I INFORMACIONIT, KËRKESAVE OSE SINJALIZIMEVE DHE ADRESIMI I PROBLEMEVE

1. Analiza e informacioneve, sinjalizimeve ose kërkesave të ardhura nga burime të ndryshme dhe mënyra e trajtimit të tyre 17
2. Klasifikimi i informacioneve të verifikuara për vitin 2022, sipas objektit të tyre 23

KAPITULLI III 38
ROLI I KOMISIONERIT PËR ZBATIMIN E DREJTË DHE TË UNIFIKUAR TË LIGJIT PËR NËPUNËSIN CIVIL NË NJËSITË E QEVERISJES VENDORE

1. Niveli i bashkëpunimit të komisionerit me institucionet e mbikëqyrura dhe faza përgatitore e procesit 40
   1.1 Si kanë reaguar institucionet gjatë mbikëqyrjes 40
   1.2 Përgatitja e procesit nga ana e Komisionerit 41
2. Situata e administrimit të skemës së shërbimit civil në njësitë e vetëqeverisjes vendore dhe parregullsitë që janë hasur gjatë mbikëqyrjes 43
3. Situata aktuale e administrimit të burimeve njerëzore që kryejnë funksione të shërbimit civil në administratën vendore 52
4. Respektimi i të drejtës së nëpunësit civil për formim profesional, nëpërmjet përfshirjes në programe të ndryshme trajnimi 56
5. Disiplina në shërbimin civil 57

KAPITULLI IV 60
MONITORIMI I VEPRIMTARISË SË DAP GJATË PROCESIT TË PLOTËSIMIT TË POZICIONEVE TË PUNËS NË SHËRBIMIN CIVIL NË INSTITUCIONET E ADMINISTRATËS SHTETËRORE

1. Aspekte të përgjithshme dhe statistika në lidhje me procesin e rekrutimit 60
   1.1. Ecuria e konkurrimeve për vitin 2022 63
   1.1.1 Lëvizja paralele dhe pranimi në shërbimin civil për pozicionet e nivelit ekzekutiv . 63
   1.1.2 Lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë për pozicionet e nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues 67
   1.1.3 Procedura e ngritjes në detyrë edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil 68
2. Mbikëqyrja e zbatimit të ligjit në lidhje me detyrimin për publikimin e akteve që dalin nga procesi i konkurrimeve në sistemin elektronik 69

2.1 Publikimi i aktit të shpalljes së konkurrimit; aktit të verifikimit paraprak dhe përfundimtar, si dhe i listës përfundimtare të kandidatëve fitues 69
3. Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të procesit të verifikimit paraprak dhe listës përfundimtare (pas ankesës), në konkurrimet për vitin 2022 71
4. Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të listës paraprake dhe përfundimtare të kandidatëve fitues 72
5. Emërime në shërbimin civil 73
6. Pranimi i drejtpërdrejtë në Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues (TND) 74

KAPITULLI V 78
MBIKËQYRJE TË PËRGJITHSHME TË PLANIFIKUARA DHE INSPEKTIME TEMATIKE TË KRYERA NË INSTITUCIONE TË SHËRBIMIT CIVIL
1. Mbikëqyrje të realizuara në institucione të pavarura 79
2. Mbikëqyrje tematike në lidhje me zbatimin e ligjshmërisë gjatë kryerjes së procedurës së vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë 81
3. Mbikëqyrje të realizuara në institucione të qeverisjes vendore bashki/qark 87
4. Mbikëqyrje të filluara në vitin 2021 dhe të përfunduara gjatë vitit 2022 94

KAPITULLI VI 96
ZBATIMI I VENDIMEVE GJYQËSORE TË FORMËS SË PRERË DHE RIKTHIMI I NËPUNËSVE CIVILË GJYQFITUES NË DETYRË
1. Situata e përgjithshme në lidhje me nivelin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë nga ana e institucioneve të mbikëqyrura 98
2. Plotësimi i pozicioneve të shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore 106

KAPITULLI VII 115
MONITORIMI I ADMINISTRIMIT TË SHËRBIMIT CIVIL DHE SJELLJES SË NËPUNËSIT CIVIL GJATË PERIUDHËS ZGJEDHORE PËR ZGJEDHJET E PJESSHME NË 6 BASHKI DHE BASHKËPUNIMI ME KOMISIONIN QENDROR TË ZGJEDHJEVE
1. Përgatitja e procesit të monitorimit të sjelljes së nëpunësit civil dhe njohja e institucioneve me përmbajtjen e tij 115
2. Mbështetja e veprimtarisë së grupeve të monitorimit gjatë procesit zgjedhor, situata e konstatuar nëpërmjet raportimit të tyre pranë Komisionerit 116
3. Administrimi i shërbimit civil në lidhje me institutin e pezullimit dhe si janë zbatuar procedurat gjatë aplikimit të tyre 119

KAPITULLI VIII 122
RESPEKTIMI I PROCEDURAVE TË LIRIMIT NGA SHËRBIMI CIVIL PËR PUNONJËSIT QË PLOTËSOJNË MOSHËN E PENSIONIT TË PLOTË TË PLEQËRISË
1. Situata e konstatuar në administratën shtetërore 123
2. Situata e konstatuar në njësitë e qeverisjes vendore 127

3. Situata e konstatuar në institucionet e pavarura 130

KAPITULLI IX 134
MBIKËQYRJA NË VAZHDIM DHE ECURIA E ZBATIMIT TË VENDIMEVE PARALAJMËRUESE TË KOMISIONERIT

1. Niveli i zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit 134
2. Zbatimi i vendimeve paralajmëruese të Komisionerit në fund të procesit të hetimit administrativ për verifikimet e nisura kryesisht, pas informacioneve të ardhura në rrugë të ndryshme 138
3. Komisioneri si palë në proceset gjyqësore 140

KAPITULLI X 141
BASHKËPUNIMI INSTITUCIONAL

KAPITULLI XI 149
BURIMET NJERËZORE DHE MENAXHIMI FINANCIAR GJATË VITIT 2022

1. Struktura organizative dhe organizimi i brendshëm 149

1.1 Zhvillimi i Burimeve Njerëzore 150

2. Realizimi i treguesve ekonomiko-financiarë 151

KAPITULLI XII 154
NIVELI I ZBATIMIT TË REZOLUTËS SË KUVENDIT

KAPITULLI XIII 164
KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

KAPITULLI XIV 172
PRIORITETET E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT PËR VITIN 2023

Mesazhi i titullarit

I nderuar Zoti Kryetar i Kuvendit të Shqipërisë,
Të nderuar Zonja e Zotërinj Deputetë,

Kam kënaqësinë t'Ju paraqes Raportin Vjetor të veprimtarisë së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vitin 2022, si detyrim i sanksionuar në nenin 11, pika 5, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, në lidhje me ushtrimin e kompetencave në fushën e mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil.

Gjatë këtij viti, Komisioneri ka vijuar punën në drejtim të mbikëqyrjes së zbatimit të ligjshmërisë, duke përfshirë në këtë proces subjekte me tipologji të ndryshme në sistemin e shërbimit civil dhe duke evidentuar si objekt të mbikëqyrjes, aspekte problematike të shfaqura gjatë aplikimit në praktikë të ligjit. Po kështu janë zhvilluar mbikëqyrje edhe mbi bazën e kërkesës së institucioneve apo denoncimeve të palëve të interesuara.

Një vëmendje e posaçme është treguar në drejtim të bashkëpunimit me dy institucione të rëndësishme në fushën e administrimit të shërbimit civil që janë Departamenti i Administratës Publike dhe Shkolla Shqiptare e Administratës Publike, duke e fokusuar këtë proces në bisedimet për ndryshimet ligjore, si dhe në rritjen e nivelit të trajnimit të nëpunësve civilë.

Puna e nisur në ndihmë të institucioneve të administratës vendore, për të përmirësuar organizimin e brendshëm të burimeve njerëzore në pozicione të shërbimit civil, ka vijuar nëpërmjet grupit të posaçëm të ngritur nga Komisioneri dhe tashmë ka dhënë rezultate konkrete në drejtim të standardizimit të strukturës organizative të institucionit dhe rritjen e eficensës dhe qëndrueshmërisë së saj. Gjatë këtij procesi, vlerësoj nivelin e lartë të bashkëpunimit të institucioneve me Komisionerin dhe nënvizoj faktin se, vlerësimi i situatës nga Komisioneri është mirëpritur prej tyre, duke zbatuar në mënyrë vullnetare të gjitha rekomandimet që janë dhënë, sipas rastit. Ky proces do të vijojë edhe përgjatë vitit 2023, me një intensitet të lartë, për t'i ardhur në ndihmë edhe organeve të reja që do të konstituohen pas zgjedhjeve vendore.

Ndërkohë ka vijuar puna edhe në drejtim të evidentimit të vendimeve gjyqësore për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë gjyqfitues, me qëllim rritjen e nivelit të zbatimit të tyre. Mbikëqyrja me këtë objekt, për këtë vit, është orientuar në institucionet e administratës shtetërore dhe, aktualisht, kemi një situatë të qartë të subjekteve që kanë më shumë probleme në këtë fushë, e cila do të shërbejë për të ndërhyrë në drejtim të përmirësimit të situatës ligjore.

Me besimin se duke punuar së bashku kemi arritur që të ndikojmë në përmirësimin e standardeve të administrimit të shërbimit civil, si pjesë e rëndësishme e administratës publike në vendin tonë, dëshiroj të rikonfirmoj edhe një herë gatishmërinë e institucionit të Komisionerit, për të bërë më të mirën në misionin që i është ngarkuar.

Duke Ju falënderuar paraprakisht për mirëkuptimin,

Me respekt,

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA

REFERENCAT LIGJORE KU MBËSHTETET VEPRIMTARIA E INSTITUCIONIT

Hartimi i këtij raporti bazohet në analizën e veprimtarisë institucionale për vitin 2022 të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil *(KMSHC)*, lidhur me mbikëqyrjen e zbatimit të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar.

Ligji për nëpunësin civil, ka dalë i bazuar në **nenin 107 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë**, ku parashikohet:

1. *Nëpunësit publikë zbatojnë ligjin dhe janë në shërbim të popullit.*
2. *Nëpunësit në administratën publike caktohen me konkurs, me përjashtim të rasteve të parashikuara nga ligji.*
3. *Garancitë e qëndrimit në detyrë dhe trajtimi ligjor i nëpunësve publikë rregullohen me ligj.*

Veprimtaria e Komisionerit mbështetet në zbatimin e legjislacionit shqiptar; rekomandimeve të Rezolutës vjetore të Kuvendit të Shqipërisë për vlerësimin e veprimtarisë së këtij institucioni, si edhe detyrimeve që burojnë nga bashkëpunimi ndërkombëtar.

Kompetencat e Komisionerit lidhur me mbikëqyrjen e administrimit të shërbimit civil parashikohen në dispozitat e **neneve 14, 15 dhe 16 të ligjit për nëpunësin civil** dhe renditen si më poshtë:

Neni 14

1. *Komisioneri mbikëqyr, kryesisht ose me kërkesë të institucioneve, zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë.*
2. *Në ushtrimin e kompetencave, Komisioneri:*
   a) kryen hetim të plotë administrativ, sipas Kodit të Procedurave Administrative;
   b) kërkon dhe merr nga institucionet çdo informacion të nevojshëm për kryerjen e detyrave të tij;
   c) inspekton dosjet dhe çdo dokument, lidhur me administrimin e shërbimit civil;
   ç) kërkon, kryesisht apo me kërkesë, dëshmi të çdo nëpunësi apo funksionari të institucionit;
   d) këqyr dhe inspekton çdo praktikë administrimi në çdo institucion që punëson nëpunës civilë.
3. *Institucionet që punësojnë nëpunës civilë, si dhe çdo funksionar publik ose nëpunës civil, që kanë kompetenca në administrimin e shërbimit civil, apo kanë informacion në këtë fushë, kanë detyrimin të bashkëpunojnë me Komisionerin.*

Neni 15
Mbikëqyrja

1. *Nëse gjatë mbikëqyrjes, Komisioneri çmon se ka shkelje të ligjit në administrimin e*

shërbimit civil, me vendim me shkrim, paralajmëron institucionin përkatës, duke i lënë detyrat për përmirësimin e situatës dhe duke përcaktuar një afat të arsyeshëm për zbatimin e tyre.

2. *Në rast të moszbatimit të vendimit të dhënë, sipas pikës 1 të këtij neni, Komisioneri mund të gjobisë nëpunësin përgjegjës për moszbatimin e masave. Masa e gjobës është nga 20 për qind deri në 30 për qind të pagës mujore të nëpunësit përgjegjës. Në rast të moszbatimit të mëtejshëm të vendimit, Komisioneri mund të vendosë një gjobë tjetër deri në 50 për qind të pagës mujore të personit përgjegjës.*
3. *Vendimi për dhënien e gjobës mund të ankimohet në gjykatën kompetente për mosmarrëveshjet administrative.*

Neni 16

Mbledhja e gjobave

1. *Vendimi i gjobës ekzekutohet në përputhje me legjislacionin në fuqi për kundërvajtjet administrative*

KAPITULLI I

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT PËR VITIN 2022

Gjatë vitit 2022, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka vijuar veprimtarinë e tij në zbatim të kompetencave që ka përcaktuar ligji nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, në nenet 11, 14 dhe 15 të tij, të cilat kanë të bëjnë me mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë, duke përfshirë në prioritetet e veprimtarisë së tij objektivat e përcaktuara në Rezolutën e Kuvendit për vlerësimin e veprimtarisë së institucionit për vitin 2022, të cilat janë zbatuar plotësisht.

Në vijim, në këtë kapitull, do të paraqesim në mënyrë të përmbledhur, punët e Komisionerit të realizuara për periudhën e raportimit dhe një përshkrim të shkurtër të situatës së konstatuar për secilin aspekt të raportuar.

Gjatë vitit 2022, janë trajtuar të gjitha informacionet/kërkesat/sinjalizimet që kanë ardhur për shqyrtim në drejtim të Komisionerit.

Numri total i inspektimeve mbi bazën e kërkesave/informacioneve/denoncimeve, që është marrë në analizë për këtë vit është ***115*** *(nga të cilat 94 janë raste të depozituara përgjatë periudhës objekt raportimi dhe 21raste i përkasin kërkesave të depozituara në vitin 2021)* dhe procesi ka përfunduar në 95 raste, duke mbartur për t`u trajtuar në vitin pasardhës, 20 raste. Në momentin e raportimit, ka përfunduar shqyrtimi për të gjitha rastet.

Bazuar në këto të dhëna, rezulton se për këtë vit, numri i informacioneve të ardhura në adresë të Komisionerit është në trend zbritës, krahasuar me një vit më parë, ku u regjistruan 118 kërkesa, ç`ka tregon se vendimmarrja e Komisionerit ndër vite ka dhënë efektet e saj dhe është rritur niveli i ndërgjegjësimit të institucioneve për zbatimin me korrektësi të ligjit në administrimin e shërbimit civil.

Vihet re se vendin kryesor e zënë informacionet individuale, që kanë lidhje me marrëdhënien personale të punës të nëpunësve të ndryshëm civilë, të cilat kanë shërbyer si indicie për Komisionerin, për të verifikuar paraprakisht dhe nisur kryesisht, procesin e inspektimit. Këto raste përfaqësojnë mbi **94%** të çështjeve të trajtuara dhe kanë të bëjnë kryesisht, me shqetësime të shtetasve të ndryshëm apo të nëpunësve ekzistues, që pretendojnë se u janë bërë padrejtësi apo janë lejuar shkelje të ligjit, të cilat kanë cenuar ato të drejta që garantohen nga legjislacioni i shërbimit civil, duke kërkuar ndërhyrjen e Komisionerit për vlerësimin dhe zgjidhjen e rastit.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, ndonëse nuk ka për kompetencë direkte zgjidhjen e ankesave të nëpunësve apo shtetasve të ndryshëm, bazuar në kompetencën e tij të

parashikuar në pikën 1, të nenit 14, të ligjit nr. 152/2013 *"Për nëpunësin civil"* i ndryshuar, për të ushtruar mbikëqyrje kryesisht, ose me kërkesë të institucioneve, ka kryer verifikimin dhe vlerësimin e gjithë informacioneve/kërkesave apo denoncimeve të ndryshme, të ardhura në adresë të tij, duke i dhënë përgjigje konkrete shqetësimeve të ngritura nga subjektet e ligjit apo qytetarët, nëpërmjet vendimeve për rregullimin e situatës ligjore.

Ky aspekt i veprimtarisë së Komisionerit shërben edhe si një indikator për të orientuar saktë, procesin e mbikëqyrjes dhe inspektimit, drejt subjekteve që shfaqin probleme, të cilat dalin në pah nga hetimi i thelluar administrativ i rasteve të denoncuara.

Janë përfshirë në procesin e mbikëqyrjes së përgjithshme dhe tematike **15** subjekte me tipologji të ndryshme të institucioneve në shërbimin civil, të planifikuar për t'u kontrolluar në planin vjetor, apo me kërkesë të vet institucioneve.

Konkretisht, gjatë këtij viti, Komisioneri ka përfshirë në mbikëqyrje tematike apo të përgjithshme: **5** institucione të pavarura kushtetuese apo të krijuara me ligj të posaçëm *(Komisioni i Prokurimit Publik; Autoriteti i Konkurrencës; Këshilli i Lartë Gjyqësor; Avokati i Popullit dhe Kontrolli i Lartë i Shtetit),* **3** njësi të qeverisjes vendore *(Bashkia Kamëz, Bashkia Vorë dhe Këshilli i Qarkut Vlorë)* dhe **7** institucione të administratës shtetërore *(Ministria e Shëndtetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, Ministria e Brendshme, Ministria e Kulturës, Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë, Ministria e Drejtësisë, Ministria e Mbrojtjes, Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural).*

Gjatë këtij procesi janë verifikuar **1251** pozicione të shërbimit civil, ku **63** prej tyre ose **5%** i përkasin institucioneve të pavarura; **925** pozicione ose **74%** i përkasin administratës shtetërore dhe **263**pozicione që zënë **21%** të pozicioneve të verifikuara, i përkasin institucioneve të qeverisjes vendore.

Në 3 nga institucionet e pavarura *(Autoriteti i Konkurrencës; Këshilli i Lartë Gjyqësor dhe Avokati i Popullit,* mbikëqyrja ka qenë tematike dhe ka pasur për objekt zbatimin e ligjshmërisë gjatë zhvillimit të procedurave të plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, ndërsa në 2 institucionet e tjera *(Komisioni i Prokurimit Publik dhe Kontrolli i Lartë i Shtetit),* objekti i mbikëqyrjes ka qenë i përgjithshëm.

Ky proces është përmbyllur me një vendim përfundimtar në 2 raste *(Autoriteti i Konkurrencës dhe Komisioni i Prokurimit Publik),* pasi nuk janë konstatuar shkelje të asaj natyre që të ishte i nevojshëm një vendim paralajmërues. Ndërkohë, për institucionet: Këshilli i Lartë Gjyqësor, Avokati i Popullit dhe Kontrolli i Lartë i Shtetit, mbikëqyrja është ende në proces dhe do të përmbyllet gjatë vitit kalendarik në vijim.

Ndërkohë, institucionet e administratës shtetërore *(7 ministri)* janë përfshirë në procesin e mbikëqyrjes tematike për zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në lidhje me institutin e vlerësimit të nëpunësit civil.

Në këto institucione është konstatuar se procesi i vlerësimit cedon në drejtim të objektivitetit dhe njëkohësisht, krijon mundësinë e humbjes së interesit dhe motivimit të nëpunësve për të kryer punën me një nivel gjithnjë e më të lartë cilësie, në kushtet kur vlerësimin *"shumë mirë"* dhe *"mirë"* e marrin rreth **98%** e nëpunësve civilë, pra pothuajse të gjithë nëpunësit civilë në institucione.

Gjithashtu, gjatë procesit të mbikëqyrjes në këto subjekte, është konstatuar se nga ana e aktorëve të ngarkuar për realizimin e procesit të vlerësimit, mungojnë shënimet përkatëse të cilat duhet të materializohen në procesverbale dhe të ruhen së bashku me aktin e vlerësimit, pasi përbëjnë praktikën që materializon procedurën e ndjekur.

Në këtë situatë, Komisioneri vlerëson se zgjidhja e problemit në këtë rast është futja e procesit të vlerësimit në rrugë procedurale dhe trajnimi i zyrtarëve vlerësues me qëllim që të rritet objektiviteti në veprimet e tyre dhe të vlerësohet secili nëpunës në bazë të meritës dhe profesionalizimit të treguar gjatë realizimit të detyrave.

Gjatë vitit për të cilin po raportojmë, Komisioneri ka vlerësuar që të zhvillojë një mbikëqyrje tematike në dy institucione të administratës vendore, në kategorinë e bashkive, që janë bashkia Kamëz dhe bashkia Vorë, pasi kanë raportuar numrin më të madh të konkurrimeve të realizuara prej tyre, me qëllim që të verifikohej zbatimi i ligjit në këtë institut të rëndësishëm të tij në këtë tipologji institucionesh. Situata e konstatuar ka rezultuar e ndryshme në të dyja institucionet. Bashkia Kamëz është shfaqur me një problematikë të theksuar në drejtim të mangësive në zbatimin e ligjit, ndërsa Bashkia Vorë ka paraqitur situatë më të mirë, me disa probleme të një natyre më të lehtë në këtë drejtim.

Me qëllim që të preken të gjitha llojet e institucioneve që i përkasin tipologjisë së institucioneve të administratës vendore, u përfshi në procesin e mbikëqyrjes edhe një institucion i kategorisë së Këshillit të qarkut, e konkretisht Këshilli i Qarkut Vlorë. Mbikëqyrja në këtë rast ishte e përgjithshme dhe nga verifikimet e kryera, gjatë kontrollit, nuk u konstatuan parregullsi në institutet objekt i mbikëqyrjes. Në këto kushte, procesi në këtë rast ka përfunduar pa vendim paralajmërimi.

Ka vijuar procesi i mbikëqyrjes për të sjellë në standardet ligjore strukturën organizative të njësive të vetëqeverisjes vendore.

Bazuar në detyrat e rezolutës, Komisioneri gjatë vitit 2022 ka vijuar procesin e nisur më parë për të sjellë në standardet ligjore strukturën organizative të njësive të vetëqeverisjes vendore, këtë herë jo vetëm nëpërmjet udhëzimeve të përgjithshme për njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore, por me një ndërhyrje të drejtpërdrejtë në proces, nëpërmjet një grupi të posaçëm

pune, i cili u ngrit me Vendimin nr. 1, datë 05.01.2022, të Komisionerit.

Kjo veprimtari është e ndarë në disa faza dhe në fazën e parë të procesit, Komisioneri u fokusua në kornizimin e strukturave të njësive të qeverisjes vendore, brenda standardeve numerike, të njësive të tyre organizative *(drejtori, sektorë),* me qëllim që të rritet efikasiteti dhe qëndrueshmëria e tyre.

Aktualisht, Komisioneri ka informacion për mënyrën e organizimit dhe administrimit të burimeve njerëzore që kryejnë funksione të shërbimit civil në të gjitha njësitë vendore *(61 bashkitë e vendit),* duke përfshirë këtu aktet që materializojnë strukturat organizative; numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil; pozicionet e punës të plotësuara në përputhje me ligjin; pozicionet e plotësuara në kundërshtim me ligjin; si edhe pozicionet e lira.

Për tremujorin e parë të vitit 2022, me qëllim parandalimin e proceseve të panevojshme, është kërkuar pezullimi i të gjitha konkurrimeve, duke vlerësuar më parë raportin e pozicionit që do të plotësohet me shërbimin civil, e më tej, është dhënë miratimi i Komisionerit për të vijuar procesi rast pas rasti, duke u njohur më parë me përshkrimin e punës. Rastet emergjente janë trajtuar menjëherë nga Komisioneri, me qëllim që të mos pengohej puna e institucioneve.

Faza e parë e këtij procesi tashmë është përmbyllur me një raport vlerësimi të situatës së administrimit të shërbimit civil në këtë tipologji institucionesh, ku është pasqyruar ecuria e procesit, problematikat e evidentuara dhe rekomandimet e Komisionerit për shmangien e tyre në të ardhmen.

Faza e dytë e procesit, që synon përmbylljen e tij në të gjitha bashkitë e vendit, sa i takon: a)vlerësimit paraprak të strukturave nga Komisioneri, përpara miratimit nga titullari i institucionit, por edhe në drejtim të b)përcaktimit konkret të pozicioneve që kanë tipare të shërbimit civil, për të paraqitur një evidencë të saktë të tyre në çdo institucion të qeverisjes vendore, do të vijojë sidomos gjatë gjashtëmujorit të dytë të vitit 2023, që përkon me periudhën e konstituimit të këtyre institucioneve pas zgjedhjeve vendore, për t'i ardhur në ndihmë organeve të reja të dala nga këto zgjedhje.

Është realizuar mbikëqyrja e orientuar për mbledhjen e informacionit lidhur me ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë, në të gjitha institucionet e administratës shtetërore.

Njëkohësisht, gjatë periudhës së raportimit, Komisioneri, me Vendimin nr. 129, datë 27.10.2022, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së orientuar për mbledhjen e informacionit lidhur me ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë, në të gjitha institucionet e administratës shtetërore, të cilat shfaqin edhe problematikën më të theksuar në këtë drejtim.

Në këtë proces janë administruar të dhëna nga Kryeministria dhe institucionet në varësi të saj, **11** ministri të linjës dhe **98** institucione në varësi të tyre.

Referuar të dhënave të administruara gjatë këtij procesi, rezulton se, numri i përgjithshëm i vendimeve gjyqësore të formës së prerë të mbartura deri në janar 2022, është ***166 raste***, nga të cilat gjatë vitit 2022, institucionet e administratës shtetërore kanë mundur të ekzekutojnë vetëm ***24*** vendime ose ***14.5 %*** të rasteve, ndërsa janë ende të pa ekzekutuara ***142*** vendime gjyqësore të formës së prerë ose ***85,5 %*** të cilët aktualisht janë regjistruar në listë pritje.

Megjithëse numri i vendimeve gjyqësore të pa ekzekutuara është relativisht i lartë, është e rëndësishme të theksojmë faktin se nga ana e institucioneve janë bërë përpjekje serioze në drejtim të rregullimit të ligjshmërisë dhe të përmirësimit të situatës së administrimit të shërbimit civil, çka reflektohet në këto drejtime:

- Baza e të dhënave për çdo rast specifik është plotësuar me të dhënat për secilin gjyqfitues në listë pritje;
- Është konstatuar një tendencë në rritje e rasteve të gjyqfituesve, të cilët po paguhen për pjesën e pagave të prapambetura gjatë periudhës së qëndrimit në listë pritje;
- Në disa institucione, Komisionet e Posaçme kanë bërë përpjekje për sistemimin e gjyqfituesve, duke i propozuar atyre vende të cilat kanë qenë të lira në institucion dhe është arritur që të sistemohet një pjesë e tyre.

Në këtë proces Komisioneri është duke bashkëpunuar ngushtë me Departamentin e Administratës Publike, me qëllim që të mbështesë këtë institucion për të realizuar këtë detyrë të rëndësishme, rivendosjen e të drejtës së nëpunësit brenda një afati të arsyeshëm.

Është realizuar mbikëqyrja e administrimit të shërbimit civil dhe monitorimi i sjelljes së nëpunësit civil në kushtet e zgjedhjeve të pjesshme vendore, për kryetar në bashkitë Shkodër, Dibër, Durrës, Vorë, Rrogozhnë dhe Lushnje.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në vijim të zbatimit të detyrës së lënë nga Kuvendi, ka realizuar procesin e monitorimit të sjelljes së nëpunësve civilë, gjatë zgjedhjeve të pjesshme vendore që u realizuan në 6 bashkitë e vendit, në vitin 2022.

Mbikëqyrja e zbatimit të ligjit për nëpunësin civil u fokusua në emërimet e reja dhe sjelljen e nëpunësve civilë gjatë kësaj periudhe zgjedhore, duke filluar nga data 21.2.2022 deri në datën 6.3.2022, duke marrë parasysh edhe kërkesat e vendimit nr. 2, datë 22.1.2022, të KQZ-së*, "Për miratimin e disa afateve proceduriale që lidhen me zgjedhjet e pjesshme për kryetar në bashkitë Shkodër, Dibër, Durrës, Vorë, Rrogozhinë dhe Lushnje, që do të zhvillohen më datë 6.3.2022"*.

Ky proces ka përfunduar me një raport vlerësimi, ku theksohet fakti se tashmë është krijuar një praktikë e mirë pune në realizimin e procesit të monitorimit të sjelljes së nëpunësve civilë gjatë kësaj periudhe zgjedhore si dhe në periudhat e mëparshme. Shërbimi civil ka vijuar të tregojë maturi në drejtim të zbatimit të parimit të paanësisë politike, e po kështu duke i ardhur në ndihmë Komisionit Qendror të Zgjedhjeve, në rolin e anëtarëve të strukturave të posaçme të

ngritura për të realizuar procesin zgjedhor.

Mbështetur në këtë praktikë të mirë, Komisioneri i ka inkurajuar njësitë e administrimit të burimeve njerëzore të bashkive të monitorura, që të vijojnë komunikimin me Komisionerin, me qëllim që të rritet niveli i përmbushjes së detyrimeve të nëpunësve civilë gjatë periudhës zgjedhore në proceset që do të realizohen në të ardhmen. Ky aspekt i mbikëqyrjes është një nga prioritetet e veprimtarisë së Komisionerit edhe për vitin 2023, në kuadrin e zgjedhjeve për organet e qeverisjes vendore.

Është realizuar mbikëqyrja e orientuar, nëpërmjet monitorimit "*on linë*" dhe në subjekt, në lidhje me rekrutimet e realizuara nga Departamenti i Administratës Publike.

Ky proces është realizuar pranë DAP, për **847** pozicione pune, duke monitoruar **632** procedura konkurrimi, **495** nga të cilat kanë përfunduar, nëpërmjet publikimit të njoftimit të fituesit *(deri në fund të muajit Dhjetor 2022)* dhe **137** procedura konkurrimi rezultojnë të jenë shpallur në fund të vitit 2022, e për këtë arsye janë ende në proces *(konkretisht rezulton se ka përfunduar procedura e lëvizjes paralele për **16** procedura konkurrimi në kategorinë ekzekutive dhe **15** procedura konkurrimi në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese; ndërsa për **56** procedura konkurimi në kategorinë ekzekutive dhe **50** procedura konkurrimi në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese nuk ka përfunduar asnjë fazë e konkurrimit).*

Ky proces është ndjekur nga Komisioneri nëpërmjet monitorimit *"online"* në kohë reale, të shpalljeve publike në portalin e rekrutimit, si dhe nëpërmjet bashkëpunimit me punonjësit e Departamentit të Administratës Publike të ngarkuar me rekrutimin e burimeve njerëzore. Monitorimi i këtij procesi ka si synim të parandalohen shkeljet ligjore në pikëpamjen procedurale, si dhe të sigurohet një proces i drejtë dhe transparent konkurrimi.

Në kuadër të mbikëqyrjes së administrimit të procesit të konkurrimeve, Komisioneri ka trajtuar dhe **11** ankesat e ardhura në adresë të tij, nga nëpunës apo kandidatë që kanë marrë pjesë në procedurat e konkurrimit të organizuara nga njësia përgjegjëse (DAP), për vitin 2022, për të cilat janë pretenduar se janë kryer apo lejuar parregullsi gjatë zhvillimit të tyre. Po kështu, janë përfshirë në proces të thelluar administrativ të gjitha procedurat e konkurrimit për të cilat ka pasur indicie për parregullsi të procesit dhe në përgjithësi, ka rezultuar se Departamenti i Administratës Publike ka vepruar në përputhje me procedurat ligjore.

Megjithatë, referuar procesit të mbikëqyrjes, Komisioneri vlerëson se, Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse dhe aktorët e tjerë të procesit, të përfshirë në realizimin e konkurrimeve, duhet të përmirësojnë punën sa i takon realizimit të procedurave të konkurrimit për pozicionet e nivelit ekzekutiv, në përputhje me parimet e përcaktuara në legjislacionin për shërbimin civil, duke i ndërtuar me efiçiencë grupet e administrimit të përgjithshëm dhe të posaçëm, me qëllim garantimin e një procesi përzgjedhës transparent, të drejtë dhe objektiv të nëpunësve civilë, si dhe kryerjen në mënyrë sa më efektive të procedurave të rekrutimit.

Njëkohësisht, DAP, duhet të asistojë dhe udhëzojë institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil, që të realizojnë drejt detyrat e tyre në përgatitjen e planit vjetor të rekrutimit në përputhje me përcaktimet e vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, "*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*", si dhe të kujdeset që në këtë akt të pasqyrohen edhe ndryshimet që mund të vijnë gjatë vitit kalendarik, si pasojë e krijimit të pozicioneve të lira, për shkak të dorëheqjes, largimit nga detyra apo lirimit nga shërbimi civil, sipas dispozitave ligjore.

Duke marrë në konsideratë problemet e evidentuara në përmbajtje të këtij raporti, Komisioneri vlerëson se, Departamenti i Administratës Publike, në zbatim të këtij procesi të vështirë dhe kompleks, duhet të vijojë punën e tij drejt rritjes së cilësisë së trupës së nëpunësve civilë të rekrutuar, nëpërmjet ndërveprimit me qytetarët, me qëllim rritjen e numrit të konkurrentëve, duke publikuar në portalin "*online*" të aplikimit, informacionet që shërbejnë për të kuptuar procedurat e rekrutimit dhe për t'i ndërgjegjësuar ata për rëndësinë e rritjes së nivelit të pjesëmarrjes në këto procedura.

Në këtë kontekst, në punën e Departamentit të Administratës Publike, vijon të mbetet sfidë rritja e besimit tek qytetarët e interesuar për të marrë pjesë në këto procedura, si dhe për punësimin në bazë të meritës, çka arrihet nëpërmjet garantimit dhe zhvillimit të një procesi transparent dhe të drejtë konkurrimi, si dhe nëpërmjet krijimit të mekanizmave të posaçëm që realizojnë këtë proces (*komisionet përkatëse të rekrutimit*) me pjesëmarrës me aftësi të larta profesionale, të paanshëm dhe me integritet të figurës së tyre.

Është realizuar mbikëqyrja e orientuar në lidhje me monitorimin e procesit të lirimit nga shërbimi civil të punonjësve që kanë plotësuar moshën për të dalë në pension të plotë pleqërie, si detyrë e veçantë, e ngarkuar nga Kuvendi.

Gjatë vitit 2022, është komunikuar me **181** institucione, në të cilat janë evidentuar **218** raste, të nëpunësve civilë që kanë plotësuar moshën për pension të plotë pleqërie.

Nga ***218*** raste të evidentuara përgjatë vitit 2022, rezulton se:

:: në ***155*** raste ose ***71%*** të tyre është përfunduar marrëdhënia e punësimit në shërbimin civil *(nga të cilat **4** raste në zbatim të vendimit të Komisionerit dhe **151** raste marrëdhëniet e punësimit janë përfunduar nga vetë institucionet në momentin e mbushjes së moshës për pensionin e plotë të pleqërisë nga ana e nëpunësve)*. Në ***48*** raste, ka përfunduar marrëdhënia e punësimit në shërbimin civil për punonjës që e kanë plotësuar moshën për daljen në pension të plotë pleqërie, përpara periudhës objekt i këtij raportimi.

:: ***13*** raste ose ***6%*** e tyre për të cilat Komisioneri ka dalë me vendime paralajmërimi, janë në proces të rikthimit të ligjshmërisë dhe në përfundim të afatit të lënë në vendimet

paralajmëruese, do të njoftojnë Komisionerin. Në proces janë edhe ***3***raste, kur punonjësit e kanë plotësuar moshën për daljen në pension të plotë pleqërie përpara periudhës objekt i këtij raportimi dhe për të cilët Komisioneri është shprehur me vendim në vitin 2022.

:: në ***50*** raste ose ***23%*** të tyre, kur punonjësit e kanë plotësuar moshën për pension të plotë pleqërie në muajin dhjetor 2022, Komisioneri është në pritje të informacioneve nga institucionet për masat e marra, përpara se të dalë me vendime paralajmëruese për rregullimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil për këto raste.

Sikundër e dëshmojnë edhe të dhënat e analizuara më sipër, reagimi i institucioneve ka qenë i menjëhershëm për ndreqjen e shkeljeve të konstatuara në lidhje me këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil.

Krahasuar me dy vite më parë, rezulton se është rritur numri i zbatimit vullnetar të rasteve që kanë plotësuar moshën për të përfituar pension të plotë pleqërie, nga ***34 raste*** gjatë vitit 2020 në ***134 raste*** gjatë vitit 2021 dhe ***151 raste*** gjatë vitit 2022.

Sa më sipër është tregues i rritjes së ndërgjegjësimit nga ana e institucioneve pjesë e shërbimit civil për të zbatuar ligjin, pa qenë e nevojshme ndërhyrja e shpeshtë e Komisionerit me vendime paralajmëruese.

Pavarësisht sa më sipër, me qëllim që t'i japë një shtysë edhe më të madhe këtij procesi, në rastin e institucioneve të administratës shtetërore, Komisioneri ka kërkuar nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore që të reagojnë në kohë për të informuar Departamentin e Administratës Publike për pozicionet që mbeten të lira për shkak të plotësimit të moshës për pension të plotë pleqërie me qëllim që DAP, fillimisht të vlerësojë emergjencën e rasteve dhe më tej të marrë masat për plotësimin e tyre me një nga mënyrat e parashikuara nga ligji: transferim të përkohshëm; emërim nga lista e zbatimit të vendimeve gjyqësore; emërim nga lista e fituesve në procese konkurrimi, të pa emëruar; apo më tej, nëpërmjet procedurës së rekrutimit (*lëvizje paralele; ngritje në detyrë, apo pranim nga jashtë shërbimit civil, brenda përqindjes së lejuar nga ligji*).

Komisioneri e ka vlerësuar të nevojshme ndërmarrjen e një hapi të tillë pasi, për të vijuar me procesin e konkurrimit, pozicioni i punës duhet të rezultojë i lirë në Regjistrin Qendror të Personelit, në të kundërt, DAP, nuk mund të vijojë më tej me procedurat për të plotësuar pozicionin e punës.

Njëkohësisht, Komisioneri ka kërkuar nga Departamenti i Administratës Publike, që ta informojë në lidhje me masat e marra për të siguruar zbatimin e ligjit në këtë rast, me qëllim për të mos shkaktuar pengesa në organizimin dhe funksionimin normal të punës, sidomos në institucionet që referuar strukturës së tyre kanë një numër të vogël nëpunësish dhe në këtë drejtim bashkëpunimi midis institucioneve është në nivele shumë të mira.

Ka vijuar procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit pas përfundimit të afatit të paralajmërimit, si për subjektet e mbikëqyrura, ashtu edhe për inspektimet individuale të lidhura me trajtimin e ankesave të nëpunësve civilë.

Për periudhën që po raportohet, pas përfundimit të afatit të lënë në vendimet paralajmëruese, procesi i verifikimit të zbatimit të tyre nga institucionet është realizuar për **28** institucione, nga të cilat ***12*** ose ***43%*** të tyre i përkasin administratës shtetërore *(10 ministri dhe 2 institucione varësie),**14*** ose ***50%*** të tyre njësive të qeverisjes vendore *(1 këshill qarku dhe 13 bashki)* dhe ***2*** ose ***7%*** të tyre institucioneve të pavarura.

Në përfundim të verifikimit, rezulton se detyrat e lëna nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese janë zbatuar plotësisht nga ***20*** institucione ose ***71%*** të tyre *(bëhet fjalë për 9 institucione të administratës shtetërore (ministri);10 njësi të qeverisjes vendore, nga të cilat 9 bashki dhe 1 këshill qarku; si dhe 1 institucion i pavarur)* dhe në ***8*** raste ose ***29%*** të tyre procesi është duke vijuar në faza të ndryshme të tij *(bëhet fjalë për1 ministri, 2 institucione varësie të administratës shtetërore,4 bashki dhe 1 institucion të pavarur).*

Në procesin e mbikëqyrjes në vazhdim, janë përfshirë edhe ***31*** raste të verifikimeve të nisura kryesisht *(nga të cilat, 1 rast i përket aparatit të ministrive,19 institucioneve të varësisë, 9 bashkive, 1 këshillave të qarkut dhe 1 institucioneve të pavarura).*

Në përfundim të verifikimit të zbatimit të rekomandimeve të Komisionerit, procesi i verifikimit është përmbyllur me vendim në ***12*** raste (*të cilat i përkasin 1 ministrie, 4 institucioneve të varësisë, 6 bashkive dhe 1 institucioni të pavarur),* ku ka rezultuar se të gjitha këto institucione kanë zbatuar plotësisht detyrat e lëna në vendimin e paralajmërimit.

Në ***8*** raste (*të cilat i përkasin 3 bashkive, 1 këshilli qarku dhe 4 institucioneve të varësisë së administratës shtetërore),* procesi i verifikimit për periudhën e raportimit ka qenë në vijim për periudhën e raportimit, pasi nuk ka përfunduar afati i paralajmërimit.

Në ***11*** raste, procesi i verifikimit të zbatimit të vendimit paralajmërues është pezulluar deri në përfundim të procesit të ristrukturimit të institucionit *(bëhet fjalë për 1 institucion varësie të administratës shtetërore).*

Nisur nga përpjekjet serioze të institucioneve të mbikëqyrura për të rregulluar situatën e paligjshmërisë në përputhje me detyrat e lëna nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese, nuk ka qenë e nevojshme të aplikohen masa detyruese për gjobitjen e nëpunësve që administrojnë shërbimin civil. Bashkëpunimi nga ana e tyre ka qenë në nivel të lartë dhe efikas, e nga ana tjetër edhe ndihma e Komisionerit ka qenë e vazhdueshme, me qëllim që subjektet të kuptojnë detyrat e lëna dhe njëkohësisht të njohin edhe rrugët se si duhet të zbatohen ato.

Roli i Komisionerit është rritur ndjeshëm nga viti në vit, në drejtim të asistencës ndaj institucioneve dhe lehtësimit të punës së njësive të burimeve njerëzore nëpërmjet sqarimit të

aspekteve të ndryshme ligjore në përmbajtjen e vendimeve paralajmëruese, por edhe nëpërmjet ndihmës së drejtpërdrejtë në subjekt në rastet kur është kërkuar prej tyre.

Kjo situatë na motivon për të vazhduar gjithmonë e më shumë përpjekjet dhe angazhimin tonë në përmbushje të qëllimit të ligjit për krijimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike.

Ka vijuar pjesëmarrja e Komisionerit në procese gjyqësore, në të gjitha rastet kur është thirrur nga gjykata si palë në pozita të ndryshme procedurale.

Komisioneri, edhe përgjatë vitit 2022, ka vijuar të marrë pjesë në gjykimet e zhvilluara nga gjykatat administrative në rrethe të ndryshme të vendit, i thirrur si palë e paditur apo palë e tretë prej tyre, në rastet kur gjykimi ka pasur për objekt mosmarrëveshje që kanë të bëjnë me institute të ndryshme të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, pavarësisht nëse ka pasur ose jo një vendimmarrje nga ana e tij, për **57** procese administrative.

Rekomandimet e Komisionerit, apo parashtrimet përpara gjykatës, kanë vijuar të vlerësohen të drejta dhe janë marrë në konsideratë, për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve midis palëve në gjykim.

KAPITULLI II

MENAXHIMI I INFORMACIONIT, KËRKESAVE OSE SINJALIZIMEVE DHE ADRESIMI I PROBLEMEVE

1. Analiza e informacioneve, sinjalizimeve ose kërkesave të ardhura nga burime të ndryshme dhe mënyra e trajtimit të tyre

Shfrytëzimi i informacioneve apo kërkesave, marrë nga burime të ndryshme që janë kryesisht nëpunësit civilë, institucionet apo palë të treta, edhe për vitin 2022, ka qenë përparësi e punës së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, si në drejtim të evidentimit të problemeve konkrete dhe marrjes së masave për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë në raste të veçanta, ashtu dhe evidentimin e grup-problemeve, mbi bazën e të cilave janë planifikuar e organizuar mbikëqyrje të përgjithshme apo tematike.

Gjatë vitit 2022, vërehet se pothuaj me të njëjtin nivel, institucionet shtetërore, bazuar në pikën 1, të nenit 14, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil",* i ndryshuar, kanë kërkuar bashkëpunim me Komisionerin për çështje të ndryshme ose interpretim apo sqarime të dispozitave ose rasteve të ndryshme, me të cilat ata janë ndeshur gjatë veprimtarisë së përditshme.

Me qëllim rritjen e shpejtësisë së reagimit, për të afruar sa më shumë kohën nga ndodhja e shkeljes së pretenduar për të drejtat e nëpunësit, me momentin e reagimit për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë, ka vijuar të përdoret metoda e verifikimit paraprak të informacionit, duke përdorur me prioritet, rrugët elektronike, gjë e cila ka siguruar informacion të shpejtë dhe zgjidhjen e situatës në kohën e duhur.

Në rastet kur janë konstatuar shkelje të përsëritura të ligjit, është kaluar në hetime më të thelluara administrative, duke i regjistruar si procese inspektimi, për t'u zgjidhur përfundimisht me një vendim konkret paralajmërimi, ose me përfundim të procesit dhe arkivim të çështjes, në ato raste kur vërehet se njësia përgjegjëse ka realizuar një menaxhim korrekt të shërbimit civil.

Ka mjaft raste që informacionet e paraqitura kanë shërbyer për fillimin e procesit të mbikëqyrjes, dhe janë bashkuar me këtë proces, duke marrë zgjidhje me përfundimin e tij, ashtu si do të analizohet konkretisht në vijim të kësaj rubrike të raportit.

Kjo situatë e paraqitur më sipër, është materializuar me të dhënat e kësaj tabele:

Tabela nr. 2.1 *Arsyet e fillimit të hetimit administrativ*

Arsyet e fillimit të hetimit administrativ për vitin 2022	Rastet e regjistruara në vitin 2022	Rastet e mbartura nga viti 2021	TOTALI
Filluar me kërkesë të institucioneve	5	0	5
Filluar kryesisht nga Komisioneri, nisur nga informacione prej nëpunësve dhe të tretëve	89	21	110
TOTALI	94	21	115

Pra, siç vërehet nga tabela e mësipërme, gjatë vitit 2022, janë verifikuar **115** informacione *(94 informacione të regjistruara gjatë vitit 2022 dhe 21 informacione të mbartura nga viti 2021)*, prej të cilave procesi ka përfunduar në **95** raste, ndërsa **20** raste të tjera, janë mbartur për t`u trajtuar në vijim të vitit 2023, të cilat tashmë janë përfunduar të gjitha.

Vlen të theksohet se çështjet e trajtuara kryesisht nga Komisioneri, të filluara mbi bazë informacionesh të marra nga palë të treta, të cilat kanë ngritur pretendimin për shkelje të legjislacionit të shërbimit civil, janë përfunduar me përparësi, në respektim të afateve procedurale dhe me një reagim efektiv, duke bërë ndërhyrje konkrete për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë, për çdo praktikë ku janë evidentuar probleme të mosrespektimit të legjislacionit të shërbimit civil.

NË LIDHJE ME ECURINË E PROCESIT TË INSPEKTIMEVE, gjendja paraqitet më hollësisht, si më poshtë:

Tabela nr. 2.2 *Ecuria e procesit të inspektimeve filluar në vitin 2022*

Ecuria e procesit të inspektimeve kryer në vitin 2022	Inspektime të filluara kryesisht, mbi bazë të informacioneve të nëpunësve	Inspektime të filluara me kërkesë të institucioneve	Inspektime të filluara kryesisht mbi bazë të informacioneve të nëpunësve, të mbartura nga viti 2021	TOTALI
Numri i inspektimeve të përfunduara gjatë vitit 2022	71	3	21	95
Numri i inspektimeve në proces (*mbartur dhe përfunduar, në fillim vitin 2023*)	18	2	0	20
TOTALI	89	5	21	115

NË LIDHJE ME TIPOLOGJINË E INSTITUCIONEVE për të cilat kanë ardhur informacionet, paraqitet kjo situatë:

Tabela nr. 2.3 *Tipologjia e institucioneve të inspektuara*

Tipologjia e institucioneve të inspektuara me çështje të përfunduara		Inspektime të filluara kryesisht nisur nga kërkesa e nëpunësve	Inspektime të filluara me kërkesë të institucioneve	Inspektime të filluara kryesisht nisur nga kërkesa e nëpunësve, të mbartura nga viti 2021	TOTALI
A.	*Institucione të admministratës shtetërore*	55	2	18	75
Ministri		6	0	2	8
Institucione varësie		49	2	16	67
B.	*Institucione të administratës vendore*	28	2	2	32
Këshill Qarku		5	1	0	6
Bashki		23	1	2	26
C.	*Institucione të pavarura*	6	1	1	8
TOTALI (*A + B + C*)		89	5	21*	115

***Shënim:** 21 rastet e mbartura nga viti 2021 janë trajtuar dhe përmbyllur që në fillim të vitit 2022.*

Referuar të dhënave të mësipërme, rezulton se nga 115 informacione të regjistruara pranë Komisionerit *(94 informacione të regjistruara gjatë vitit 2022 dhe 21 informacione të mbartura nga viti 2021)*, 110 prej tyre *(89 informacione të regjistruara gjatë vitit 2022 dhe 21 informacione të mbartura nga viti 2021)* janë paraqitur nga nëpunës civilë dhe 5 kërkesa kanë ardhur nga institucionet.

Nga 110 informacione të depozituara nga nëpunës civilë, rezulton se :

- nga administrata shtetërore *(ku përfshihen institucionet e administratës qendrore dhe ato të varësisë)* janë regjistruar **73** raste *(55 informacione të regjistruara gjatë vitit 2022 dhe 18 informacione të mbartura nga viti 2021)*, ose ***66.4%*** e rasteve;
- nga administrata vendore janë regjistruar **30** raste *28 informacione të regjistruara gjatë vitit 2022 dhe 2 informacione të mbartura nga viti 2021)*, ose ***27.3%*** e rasteve;
- nga organe të pavarura vetëm **7** raste *(6 informacione të regjistruara gjatë vitit 2022 dhe 1 informacion i mbartur nga viti 2021)*, ose ***6.3%*** e rasteve.

Nga tabela e mësipërme, vërehet se në numrin e përgjithshëm të rasteve të trajtuara që i përkasin administratës shtetërore, një pjesë të mirë e zënë kërkesa të adresuara nga institucione

të varësisë. Kjo lidhet me faktin se kjo kategori institucionesh kanë qenë në proces ndryshimi e riorganizimi të vazhdueshëm, si dhe kanë objekt më të kufizuar në veprimtarinë e tyre dhe me operativitet më të lartë. Këto shkaqe sjellin si pasojë një dinamikë më të madhe në veprimtarinë e nëpunësve e për rrjedhojë ballafaqim më të shpeshtë, si me lëvizje në pozicionet e punës, ashtu edhe me drejtuesit e tyre, të cilët janë në kontakt më të drejtpërdrejtë me ta, në lidhje me realizimin e detyrave të përditshme.

Po kështu, kjo situatë vjen edhe për faktin se në një pjesë të mirë të këtyre institucioneve mungojnë pozicionet e punës që duhet të merren drejtpërdrejtë me menaxhimin e burimeve njerëzore e, për pasojë, administrimi i shërbimit civili kryhet shpesh nga specialistë, që kanë detyra të tjera sipas strukturës në zbatim, të cilëve u ngarkohet edhe detyra për menaxhimin e burimeve njerëzore. Nga ana tjetër, njësitë e burimeve njerëzore në ministritë e linjës e kanë të vështirë të administrojnë shërbimin civil në këto institucione, në koherencë të plotë me momentin e kryerjes së veprimeve administrative që kanë të bëjnë me shërbimin civil.

Në këto rrethana, krijohen kushte që mundësojnë gabime gjatë administrimit të shërbimit civil, apo për lindjen e mosmarrëveshjeve, gjë që justifikon përqendrimin e rasteve të shqyrtuara tek kjo kategori institucionesh.

Nga rastet e shqyrtuara, mbi bazën e informacioneve të marra nga nëpunës të pushtetit vendor, pjesa më e madhe e tyre i përket bashkive, pasi ato kanë numrin më të lartë të nëpunësve civilë, që ushtrojnë veprimtari ekzekutive të përditshme dhe kanë një dinamikë më të lartë në drejtim të detyrave të ngarkuara.

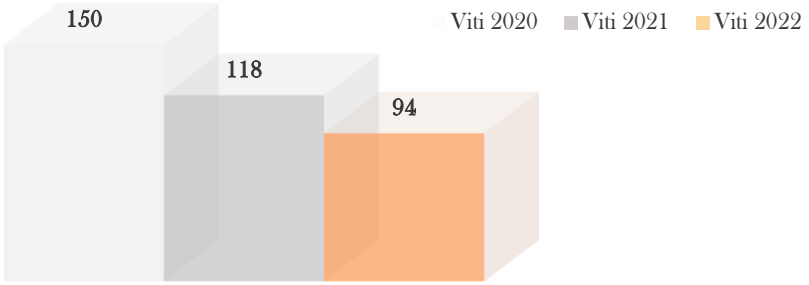
Megjithatë, këtë vit, nuk kanë munguar problematikat edhe nga Këshillat e Qarkut, megjithëse kanë një numër të kufizuar të nëpunësve civilë dhe e kanë natyrën e punës me karakter planifikimi e koordinimi *(përmendim këtu KQ Dibër).*

Krahasuar me tre vitet e fundit, gjendja aktuale paraqitet në tabelën më poshtë:

Tabela nr. 2.4 *Informacionet sipas nivelit të administratës nga e cila kanë ardhur dhe një krahasim me gjendjen e viteve 2020, 2021 dhe 2022*

Totali i rasteve të shqyrtuara sipas viteve	Administrata Shtetërore	Administrata vendore	Institucione të pavarura
Viti 2022 - 94 raste	57	30	7
Viti 2021 - 118 raste	55	40	23
Viti 2020 - 150 raste	84	50	16

Grafik nr. 2.1 *Krahasimi i numrit të informacioneve të ardhura në adresë të Komisionerit për periudhën 2020 - 2022*



Nisur nga vlerat e paraqitura në tabelë, siç u përmend edhe më lart, në përgjithësi, prurja e informacioneve dhe kërkesave ka pasur një rënie të lehtë, për çdo vit. Vlerësojmë se, ndër të tjera, ky trend vjen për arsye të një përparimi të dukshëm në drejtim të njohjes dhe zbatimit të kërkesave dhe procedurave të ligjit për nëpunësin civil, nga ana e njësive të administrimit të burimeve njerëzore, në institucionet që janë pjesë e sistemit të shërbimit civil, si dhe për shkak të ndërgjegjësimit të subjekteve të tjera që ligji i ngarkon me detyra specifike në administrimin e shërbimit civil, për nevojën dhe domosdoshmërinë e zbatimit të ligjit.

Nëse do të raportonim në mënyrë të përmbledhur mënyrën e përfundimit të trajtimit të informacioneve të ardhura apo të mbledhura nga ana e Komisionerit, situata do të paraqitej si në tabelën më poshtë:

Tabela nr. 2.5 *Mënyra e trajtimit të informacioneve të zgjidhura gjatë vitit 2022*

Mënyra e përfundimit të procedurës administrative	Filluar me kërkesë të institucioneve	Filluar kryesisht nga informacionet e ardhura gjatë vitit 2022	Filluar kryesisht nga informacionet e mbartura nga viti 2021	TOTALI
Vendim për përmirësimin e situatës së paligjshmërisë	1	41	19	61
Vendim për mbylljen e procedurës për shkaqe të ligjshme dhe arkivimin e çështjes, pasi nuk janë konstatuar shkelje të legjislacionit të shërbimit civil	0	11	1	12
Bashkuar dhe zgjidhur në mbikëqyrjen e përgjithshme të ushtruar në subjekt	1	4	1	6
Interpretime / kthim përgjigje kërkuesit në rrugë administrative	2	14	0	16
Mbartur për vitin 2023	1	19	0	20
TOTALI	**5**	**89**	**21**	**115**

Sipas kësaj pasqyre, Komisioneri ka kryer hetime paraprake dhe hetime të thelluara

administrative, duke i dhënë zgjidhje të gjitha ankesave që kanë ardhur në adresë të tij, duke u shprehur dhe vlerësuar në çdo rast për nivelin e zbatimit të rregullave që përmban legjislacioni i shërbimit civil.

Duke vlerësuar mënyrën si kanë përfunduar çështjet e shqyrtuara, gjendja paraqitet si më poshtë:

- në **61** raste janë konstatuar parregullsi dhe Komisioneri ka dalë me vendim paralajmërues për të rregulluar ligjshmërinë, ose është vendosur përfundimi i hetimit administrativ në rastet kur nuk janë evidentuar veprime në kundërshtim me ligjin nga ana e njësive përgjegjëse apo eprorët;
- në **12** raste, ka pasur dyshime të arsyeshme për mosrespektim të ligjit, e mbi këtë bazë është urdhëruar inspektimi i çështjes, por gjatë hetimit administrativ nuk janë evidentuar veprime në kundërshtim me ligjin dhe, për këtë arsye, është vendosur përfundimi i hetimit administrativ dhe është arkivuar çështja, duke njoftuar palët në proces;
- **6** prej informacioneve të ardhura janë bashkuar dhe trajtuar me vendim në kuadër të mbikëqyrjes së institucionit *(në ato raste kur ekipet e punës, ishin në terren);*
- në **16** raste, për arsye të ekzistencës së kushteve që janë parashikuar në nenet 66, 67, 68, "*Çështjet paraprake*", të ligjit nr. 44/2015, *"Kodi i Procedurave Administrative i RSH"* dhe në nenin 16, të Rregullores së Komisionerit, *"Mbi Procedurat e Mbikëqyrjes/Inspektimit",* i është kthyer përgjigje palëve në rrugë administrative, duke i sqaruar hollësisht për mënyrën dhe organin që duhet të vijojë trajtimin e rastit.

Është për t'u theksuar fakti se të **20** rastet e mbartura për vitin 2023, janë përfunduar me vendime, që në fillim të vitit në vazhdim.

DUKE MARRË SI REFERENCË TIPOLOGJINË E KËRKESËS/INFORMACIONIT, situata paraqitet në këta tregues:

Vendin kryesor e zënë hetimet administrative, të cilat kanë marrë indice nga informacionet e nëpunësve civilë, që denoncojnë raste konkrete që kanë lidhje me aspekte të ndryshme të zbatimit të ligjit, të cilat përfaqësojnë mbi **94%** të rasteve të trajtuara. Në fakt, këto lloj kërkesash kanë të bëjnë me shqetësime të parashtruara prej nëpunësve të ndryshëm apo që pretendojnë se u janë bërë padrejtësi në shkelje të ligjit, duke kërkuar ndërhyrjen e Komisionerit për vlerësimin dhe zgjidhjen e rastit.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil nuk ka për kompetencë direkte zgjidhjen e ankesave të nëpunësve apo shtetasve të ndryshëm, por në kuadër të të drejtës së tij, të parashikuar në pikën 1, të nenit 14, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil",* i ndryshuar, për të ushtruar mbikëqyrje kryesisht, ose me kërkesë të institucioneve, për zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë, të gjitha informacionet apo kërkesat e ardhura nga nëpunës apo shtetas të ndryshëm, për prekje të interesave në aspekte të ndryshme gjatë veprimtarisë së tyre, kanë shërbyer si indice për të

nisur hetim administrativ kryesisht dhe verifikimin ligjor të çështjes, duke ndikuar në këtë mënyrë edhe në zgjidhjen e problemit të ngritur prej nëpunësit, ose në sqarimin e tij, në rastet kur pretendimi i ngritur nuk qëndron nga pikëpamja e menaxhimit të shërbimit civil.

Por nuk kanë munguar edhe rastet kur, shtetas apo nëpunës të ndryshëm të administratës shtetërore, për motive të cilat nuk kanë ndonjë rëndësi për nisjen ose jo të procesit të verifikimit, kanë denoncuar raste të ndryshme, me pretendime të keqmenaxhimit të proceseve administrative të shërbimit civil, me qëllim favorizimi të personave të caktuar, pjesëmarrës në këto procese.

Tabela nr. 2.6 *Tipologjia e kërkesës/informacionit ardhur në adresë të Komisionerit*

Tipologjia sipas kërkesës/informacionit ardhur në adresë të Komisionerit, e përfunduar në 2022	Numri i kërkesave
Kërkesë/informacion për mosmarrëveshje administrative të ngritura nga nëpunës të ndryshëm (*personale*)	108
Kërkesë/informacion për mosmarrëveshje administrative nga palë të treta	2
Kërkesë nga institucionet apo kryesisht	5
TOTALI	**115***

***Shënim:** Në numrin total të inspektimeve të kryera përfshihen 94 raste të regjistruara gjatë periudhës objekt raportimi dhe 21 raste të mbartura nga viti 2021.*

Vlen të theksohet se në të gjitha rastet kur janë paraqitur kërkesa/denoncime për të tretë, objekti i kërkesës, apo parashtrimi i paraqitur se në këtë ose atë rast janë kryer veprime me qëllim favorizimi të këtij ose atij nëpunësi apo konkurrenti, nuk është vërtetuar dhe çështjet janë përfunduar ose me arkivim ose me kthim përgjigje.

2. Klasifikimi i informacioneve të verifikuara për vitin 2022, sipas objektit të tyre

Duke bërë një klasifikim mbi llojet e mosmarrëveshjeve administrative, të trajtuara kryesisht, rast pas rasti për vitin 2022, gjendja paraqitet si në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 2.7 *Mosmarrëveshjet administrative, të klasifikuara sipas objektit të tyre*

Instituti ku pretendohet parregullsia sipas kërkesës/informacionit	Rastet
Procedurë disiplinore	18
Procedurë transferimi ose lirim nga shërbimi civil, për shkak ristrukturimi	13
Procedurë transferimi i përkohshëm	26
Procedurë konfirmimi në fund të provës, apo vlerësime pune	7
Refuzim deklarimi të statusit, ose konfirmim të tij	1

Procedurë konkurrimi	19
Moszbatim të vendimit gjyqësor të formës së prerë (neni 66/1)	2
Të tjera *(sqarim për kuptim/zbatim të drejtë ligji; ndryshim kat. page; mospagim page në rast transferimi të përkohshëm për nevoja pune, etj.)*	29
TOTALI	**115***

***Shënim:** Në numrin total të mosmarrëveshjeve administrative të trajtuara përfshihen 94 raste të regjistruara gjatë periudhës objekt raportimi dhe 21 raste të mbartura nga viti 2021.*

Gjatë vitit 2022, në disa prej njësive të qeverisjes vendore, si Bashkia Kamëz, Bashkia Mat, etj., vazhdoi tendenca e shfaqur një vit më parë për të rivlerësuar pozicionet e punës, duke ulur numrin e nëpunësve civilë dhe për pozicione pune të caktuara, të ndryshonte lloji i marrëdhënies së punës nga marrëdhënie e natyrës administrative, në marrëdhënie kontraktore.

Një lëvizje e tillë për rivlerësimin e pozicioneve të punës, në përmbajtje, është një lëvizje e ligjshme, dhe është konstatuar se procedura e ndjekur në këto raste, duke shfrytëzuar procesin e rivlerësimit të pozicioneve të punës në raport me kërkesat e shërbimit civil, përcaktuar në Kapitullin V, 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",* i ndryshuar, është zbatuar me kujdes. Pas përfundimit të procesit të rivlerësimit, është kaluar në procesin e ristrukturimit, i cili rregullohet nga dispozita e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil",* i ndryshuar, dhe Vendimin nr. 125, datë 17.02.2016, *"Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë"*.

Pjesa më e rëndësishme e procesit të klasifikimit apo rivlerësimit të pozicioneve të punës është pikërisht zgjidhja e raportit të pozicionit apo pozicioneve të punës, në lidhje me ushtrimin e autoritetit publik dhe qartësimi i përkufizimit të bërë në pikën "dh" të nenit 4, të ligjit nr.152/2013, *"Për nëpunësin civil",* i ndryshuar, për *"Njësitë publike, direkte, të shërbimit"*. Sipas dispozitës në fjalë, *"Njësi publike direkte shërbimi"* është njësia administrative që kryen drejtpërdrejt për qytetarët shërbimet publike të arsimit parauniversitar e universitar, kujdesit shëndetësor, kulturës, sportit, artit, ndihmës sociale dhe shërbimet e tjera shoqërore. Këto shërbime, në përgjithësi janë punë dhe profesione të rregulluara me dispozita ligjore ose nënligjore të veçanta, në fushën e arsimit, sportit, kujdesit shëndetësor, ndihmës sociale, emergjencave civile, etj., prandaj lind nevoja që, përpara se të vendoset nëse është e nevojshme të bëhet rivlerësimi ose klasifikimi i ri i pozicionit të punës nga ana e Komitetit përkatës të Rivlerësimit, duhet të njihet e zbërthehet mirë kuadri ligjor përkatës.

Nisur nga objekti i çështjeve të shqyrtuara për periudhën e raportimit, rezulton se numrin më të madh mes tyre e zënë procedurat disiplinore, konkurrimet, transferimet e përkohshme, transferimet apo lirimet nga detyra për shkak ristrukturimi, etj.

Procedurat disiplinore, në pjesën më të madhe të tyre është konstatuar që kanë qenë të rregullta

e në përpjekje maksimale për të zbatuar kërkesat e nenit 59, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil",* i ndryshuar dhe aktet e tjera nënligjore.

Po kështu, vazhdojnë të paraqiten kërkesa nga ana e nëpunësve doganorë për mosrespektim të rregullave dhe afateve të transferimeve të përkohshme, nga ana e administratës doganore, problem i cili ka qenë prezent edhe në periudhën e kaluar të raportimit. Mund të theksojmë këtu që, në kushtet e ndryshimeve të dispozitave ligjore që rregullojnë mënyrën e funksionimit të shërbimit civil në administratën doganore, të cilat janë bërë të ditura tashmë, në përgjithësi, lëvizjet e ndryshme të nëpunësve për plotësim të nevojave të brendshme të organizimit të punës janë gjetur të kryera në përputhje me kërkesat ligjore.

Një numër të ndjeshëm kërkesash janë paraqitur nga nëpunës civilë apo shtetas të ndryshëm, të cilët kanë marrë pjesë në konkurrimet e organizuara nga DAP, të cilët nuk kanë qenë të qartë apo nuk kanë qenë dakord me mënyrën e llogaritjes së pikëve, apo vlerësimit të tezave nga ana e Komiteteve te Përhershme të Pranimit, apo atyre të Ngritjes në Detyrë; mospranimi i kriterit të notës mesatare në kushtet e pranimit nga jashtë në shërbimin civil, etj. Si konkluzion, nga shqyrtimi i çështjeve të natyrës së mësipërme, rezulton se në gjithë rastet e trajtuara, puna e njësisë përgjegjëse *(DAP)* dhe e komiteteve përkatëse, është gjetur e kryer në përputhje me dispozitat ligjore e nënligjore përkatëse.

Nisur nga përmbajtja e tabelës nr. 2.7, konstatohet se një numër të konsiderueshëm të rasteve të shqyrtuara, e përbëjnë ato me objekte atipike, si: ndryshim i kategorisë së pagës pas ristrukturimit, ndërprerje page për mungesa të pajustifikuara ligjërisht, konflikt interesi me pozicionin e punës, pezullime nga detyra për shkak të fillimit të çështjes penale dhe marrjes si të pandehur, etj. Po kështu, në këtë kategori futen edhe rastet e paqartësive të institucioneve të ndryshme, e kërkimit të sqarimeve për aspekte të zbatimit të instituteve të legjislacionit të shërbimit civil, etj.

Në mjaft raste është bashkëpunuar me institucionet, për çështje delikate të kuptimit dhe zbatimit të ligjit material, duke dhënë zgjidhje konkrete dhe të unifikuara.

Tipik është rasti i qëndrimit që duhet të mbajë administrata e një institucioni, kur ndonjë prej nëpunësve të tij vihet përpara përgjegjësisë penale dhe masave të ndryshme të sigurimit, për shkelje të ndryshme të kryera gjatë ushtrimit të detyrës. Në mjaft prej këtyre rasteve, duke spekuluar me parimin e prezumimit të pafajësisë deri në momentin kur të jepej një vendim gjyqësor i formës së prerë, është kërkuar kthimi në pozicionin e punës. Komisioneri, në këto raste, pas analizës së kombinuar të dispozitave ligjore, penale, procedurale penale dhe administrative, i ka dhënë zgjidhje, duke sugjeruar pezullimin e nëpunësit deri në përfundim të çështjes penale. Në të njëjtën kohë, për efekt të unifikimit të praktikës për raste të ngjashme, ky qëndrim është publikuar në faqen zyrtare të institucionit, me përmbajtjen e të cilit mund të njihet cilido i interesuar. Konkretisht, është arsyetuar si më poshtë:

"...Për t'i dhënë përgjigje kërkesës së institucionit, argumentimi niset nga përmbajtja e pikës

1, të nenit 1, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, i cili, përcakton që:

"Ky ligj ka për qëllim krijimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike."

*Referuar rastit konkret, rezulton se, nëpunësi ****, është ndjekur penalisht dhe dënuar me vendim gjykate, për veprën penale të "Ushtrimit të ndikimit të paligjshëm ndaj personave që ushtrojnë funksione publike", vepër e cila lidhet drejtpërdrejtë me ushtrimin e funksionit publik dhe integritetin moral të këtij nëpunësi civil.*

Cenimi i integritetit moral të nëpunësit civil dhe i një institucioni të shërbimit civil, siç është KQ Dibër, nga njëra anë dhe pamundësia objektive për të ushtruar detyrën, nga ana tjetër, kanë qenë arsyet që njësia përgjegjëse ka reaguar, duke marrë si masë të ndërmjetme, pezullimin nga shërbimi civil të nëpunësit në fjalë.

Në këtë rast, me të drejtë institucioni e gjen të vështirë të parashikojë dispozitat ligjore mbi të cilat duhet të veprojë, pasi situata në të cilën ndodhet nuk gjendet e rregulluar shprehimisht në ligjin për nëpunësin civil.

Duke vlerësuar të gjitha rrethanat e çështjes, Komisioneri vlerëson se gjendemi përpara një rasti ku ndërthuret juridiksioni penal dhe ai administrativ.

Një nga mënyrat e ndarjes së juridiksionit, përveç asaj që bazohet në ndarjen e pushteteve, legjislativ, ekzekutiv dhe gjyqësor, është edhe ajo sipas mënyrës së zgjidhjes së mosmarrëveshjes administrative dhe ushtrimit të kontrollit të ligjshmërisë së aktit administrativ.

Një konflikt i natyrës administrative, mund të bëhet objekt i juridiksionit administrativ, gjyqësor ose kushtetues.

Sipas pikës 1, të nenit 22, të Kodit të Procedurave Administrative, përcaktimi i juridiksionit administrativ dhe kompetencave, përkufizohet në këtë mënyrë:

"1. Fusha e ushtrimit të veprimtarisë dhe tërësia e kompetencave të organeve publike, të rregulluara nga legjislacioni në fuqi, përbën juridiksionin administrativ.
2. Kompetencat e organeve publike janë të përcaktuara me ligj, me akt nënligjor, si dhe veprimet administrative të nxjerra në zbatim të tyre. Ushtrimi i tyre është i detyrueshëm."

Pra, juridiksioni është administrativ kur sipas ligjit e drejta dhe detyra për të zgjidhur disa çështje i është njohur organeve të ndryshme shtetërore, që nuk janë gjykata.

Ndërsa, juridiksioni është gjyqësor, kur sipas ligjit e drejta dhe detyra e shqyrtimit dhe e zgjidhjes së çështjeve u është caktuar gjykatave.

Juridiksioni gjyqësor sipas llojit të natyrës së çështjeve dhe ligjit që do të zbatohet ndahet në juridiksion gjyqësor penal dhe juridiksion gjyqësor civil.

Në rastin e juridiksionit gjyqësor penal, çështjet që do të shqyrtohen janë penale dhe ligji i zbatueshëm është legjislacioni penal, Kodi Penal dhe Kodi i Procedurës Penale, apo ligje të tjera penale.

Sa më sipër, në rastin që po shqyrtojmë, ndodhemi në kushtet e juridiksionit gjyqësor penal, pasi çështja do të shqyrtohet sipas Kodit Penal dhe Kodit të Procedurës Penale, e për këtë arsye, asnjë institucion tjetër i administratës nuk mund të veprojë deri në zgjidhjen përfundimtare të saj.

Duke u kthyer në analizën e rrethanave të rastit konkret, rezulton se, për nëpunësin civil për të cilin po diskutohet, Prokuroria, që është organi kompetent i ngarkuar me ndjekjen penale, sipas parashikimeve të Kushtetutës dhe të një ligji të posaçëm që rregullon funksionimin e këtij institucioni dhe që vepron sipas rregullave të përcaktuara në Kodin Penal dhe Kodin e Procedurës Penale, ka nisur një proces penal. Duke vlerësuar rrezikshmërinë e lartë të veprës dhe të personit të proceduar, Prokuroria ka vendosur si masë sigurie arrestin në burg për punonjësin në fjalë. Kjo masë sigurie, e bën të pamundur objektivisht (pasi nuk ka lidhje me vullnetin e tij) paraqitjen në detyrë të personit të arrestuar, e për pasojë edhe ushtrimin e funksioneve nga ana e tij.

Në këto kushte, duke marrë parasysh prezumimin e pafajësisë për personin e proceduar, Komisioneri vlerëson se në rastin konkret, ndodhemi në kushtet e nenit 54, "Pezullimi për shkak të ligjit", germa "ë", të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, që e parashikon pezullimin e nëpunësit civil për shkak të ligjit edhe: "në raste të tjera të parashikuara nga ligji".

Ky përfundim bazohet në faktin se, Prokuroria është institucioni që ka të drejtën e kufizimit të lirisë së personit, për raste të parashikuara në një ligj specifik, që në këtë rast është neni 5, i Kodit të Procedurës Penale dhe gjykata e ka vlerësuar si të drejtë këtë masë sigurie, duke e lënë në burg të pandehurin, e në këtë mënyrë, zgjidhja përfundimtare për vijimësinë e marrëdhënies së punës dhe rregullimi i pasojave të ndërprerjes së saj për shkak të arrestit, është e lidhur me vendimin e formës së prerë të gjykatës, që do ta zgjidhë çështjen në themel.

Nisur nga kushtet e evidentuara më sipër, rezulton se ngjarja e ndodhur, në këtë rast ka vënë në diskutim vijimësinë e marrëdhënies së punës të punonjësit në fjalë, pasi, nëse nëpunësi dënohet me vendim të formës së prerë nga gjykata, atëherë ai duhet të largohet nga shërbimi civil, në të kundërt, duhet të vijojë marrëdhënien e punës, si dhe të përfitojë të gjitha të drejtat që i janë mohuar nëse deklarohet i pafajshëm.

Prandaj, Komisioneri vlerëson se institucioni, me të drejtë ka vendosur pezullimin nga shërbimi civil për punonjësin e arrestuar dhe nuk e ka rënduar pozitën e tij me largim nga shërbimi civil, pa vendosur më parë gjykata, pasi në këtë rast nuk ndodhemi në asnjë prej

kushteve që kanë lidhje me përfundimin e marrëdhënies me shërbimin civil (lirimi apo largimi nga shërbimi civil). Duke vepruar në këtë mënyrë, nuk cenohen as të drejtat e nëpunësit, në rast të marrjes së një pafajësie nga ana e tij (prezumimi i pafajësisë, neni 4, i Kodit të Procedurës Penale).

Në këtë rast, kur gjykata e shkallës së parë e ka shpallur fajtor të pandehurin, pezullimi nga shërbimi civil do të zgjasë deri në zgjidhjen përfundimtare të çështjes, kur vendimi të marrë formë të prerë në Gjykatën e Apelit, pasi çështja tashmë është ankimuar.

Pezullimi nga shërbimi civil, është një ndërprerje e përkohshme e marrëdhënies në shërbimin civil, që nuk e cenon statusin e nëpunësit civil dhe do të pushojë me përfundimin e procesit penal që ka nisur për këtë rast me një vendim gjyqësor të formës së prerë, i cili do të rregullojë edhe pasojat që kanë lidhje me statusin e punësimit të nëpunësit në fjalë.

Nga ana tjetër, duhet të sjellim në vëmendjen e njësisë përgjegjëse në këtë rast se pozicioni i punës në të cilin kryente funksionet punonjësi në fjalë, nuk kishte asnjë pengesë ligjore që të shpallej i lirë dhe të plotësohej, për të mos penguar ecurinë e punës së institucionit. Në legjislacionin e shërbimit civil, parashikohet detyrimi për të ruajtur të pa plotësuar pozicionin e punës vetëm në rastet kur, pezullimi është i miratuar nga institucioni për një afat 3 mujor.

Në një rast të mundshëm rikthimi, nëse vendoset pafajësia nga gjykata, punonjësi mund të rikthehet në pozicionin e mëparshëm të punës nëse është ende i lirë, ose në rast se pozicioni i mëparshëm i punës është i plotësuar në mënyrë përfundimtare, në bazë të nenit 56, të ligjit nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, ai transferohet në një pozicion tjetër të së njëjtës kategori. Në rast se kjo është e pamundur, atëherë ai regjistrohet në një listë, e cila administrohet nga njësia përgjegjëse dhe punonjësi qëndron në këtë listë, deri sa të sistemohet në një pozicion të rregullt të shërbimit civil...".

Një qëndrim tjetër ka qenë i nevojshëm të mbahet nga ana e Komisionerit, në rastin e një konflikti interesi të lindur mes detyrës së nëpunësit E.J., të Bashkisë Peqin, dhe përfitimit të familjarëve të tij nga fondet publike të bashkisë.

Nëpunësi në fjalë, duke ndikuar nëpërmjet detyrës që kishte në administratën e Bashkisë Peqin, Drejtor i Drejtorisë së Planifikimit, Zhvillimit dhe Kontrollit të Territorit, kishte bërë që në disa raste Shoqëria "E" shpk, ku pronar dhe administrator ishte i ati, të përfitonte tendera të ndryshëm për kryerjen e punëve publike.

"...Nga përmbajtja e akteve si më sipër, konstatohet se lëvizja fillestare në detyrë e nëpunësit E.J., është kryer sepse institucioni i Bashkisë Peqin ka rënë në dijeni të faktit që nëpunësi në fjalë, është në kushtet e konfliktit të interesit të parashikuar në nenet 46 e 47, të ligjit nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, si dhe në nenet 5, 6 dhe 24, të ligjit nr. 9367, datë 07.04.2005, "Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike", i ndryshuar.

Ky përfundim është arritur pas informimit nga ana e medias dhe pas verifikimit prej institucionit të bashkisë, nga ku ka rezultuar se nëpunësi në fjalë, duke qenë me detyrë "Drejtor në Drejtorinë e Planifikimit, Zhvillimit dhe Kontrollit të Territorit" në Bashkinë Peqin, ka lidhje familjare dhe interesa private me shoqërinë "E" sh.p.k., me aktivitet "Projektim dhe zbatim të punimeve, ndërtime ekonomike, industriale, rrugore, hidrotektnike dhe metalike; rilevime topografike, terracime terrenesh ...", me NIPT..., e cila ka si administrator dhe pronar të saj, babain e tij, shtetasin Ç.J.

Duke qenë se drejtoria që drejton E.J., ka si mision nxitjen e zhvillimit të territorit; mbikëqyrjen dhe dhënien e lejeve zhvillimore të ndërtimit, hartimin e preventivave të punimeve, që është bazë për llogaritjen e fondit limit, etj., është ngritur dyshimi i arsyeshëm se, kompania në fjalë ka dalë fituese në disa tendera me fonde publike nga Bashkia Peqin, si pasojë e favorizimit për shkak të lidhjes familjare që ekzistonte.

Duke analizuar ligjërisht faktet e parashtruara më sipër, arrihet në përfundimin se akti i Kryetarit të Bashkisë nr. 158, datë 25.08.2022, "Për lidhjen e kontratës së punës", për transferimin në detyrë të nëpunësit, ndonëse në përmbajtje është i bazuar në një gjendje faktike të kundërligjshme, nga pikëpamja formale është i gabuar, pasi nuk i është referuar legjislacionit të shërbimit civil apo ligjit për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike, por dispozitave të Kodit të Punës dhe atyre për funksionimin e vetëqeverisjes vendore.

Mirëpo, pas paraqitjes së ankesës së nëpunësit dhe konsultimit me njësinë përgjegjëse, drejtuesi i institucionit, ka konstatuar paligjshmërinë e aktit nr. 158, datë 25.08.2022, "Për lidhjen e kontratës së punës" dhe me të drejtë e ka anuluar atë me aktin nr. 180, datë 09.09.2022, duke ia kaluar çështjen për kompetencë njësisë së burimeve njerëzore.

Më tej, rezulton se çështja është marrë në shqyrtim nga Njësia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe pasi ka konstatuar që: nëpunësi E.J., nuk ka respektuar detyrimin për të shmangur konfliktin e mundshëm të interesit, parashikuar nga neni 46, i ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar dhe nuk ka vepruar sipas nenit 47/2 të ligjit në fjalë, për të njoftuar pa vonesë eprorin e tij, për dyshimin për konflikt interesi, që mund të lindte në momentin e pjesëmarrjes së familjarit të tij në një procedurë prokurimi ku njësia që ai drejtonte kishte lidhje direkte, ka arritur në përfundimin që ai duhej të mbante përgjegjësi administrative për sa më sipër dhe nga ana e institucionit duhej të merreshin masa të menjëhershme për shmangien dhe parandalimin e konfliktit të interesit në të ardhmen, sipas mënyrës së parashikuar në nenet 37, 38 dhe 39, të ligjit nr. 9367, datë 07.04.2005, "Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike", i ndryshuar.

Eprori i zyrtarit në fjalë, drejtuesi i bashkisë dhe Njësia e Burimeve Njerëzore, pasi ka vlerësuar gjithë sa më sipër, mbështetur në nenet 46, 49/b, 52 "Transferimi për shmangien e konfliktit të interesit" dhe nenit 54 "Pezullimi për shkak të ligjit", ka vendosur:

Pezullimin nga shërbimi civil të Drejtorit të DPZHKT, z. E. J. deri në emërimin e tij në një pozicion tjetër të përshtatshëm, jashtë konfliktit të interesave private.

Kjo zgjidhje vlerësohet se është në përputhje me legjislacionin e shërbimit civil dhe me ligjin nr. 9367, datë 07.04.2005, "Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike", i ndryshuar".

Në një sërë çështjesh të trajtuara këtë vit, që kanë pasur objekt zhvillimin e rregullt të konkurrimeve në aspektin e vlerësimit të punës së njësive përgjegjëse dhe Komiteteve të Pranimit, Lëvizjes Paralele, etj., është konstatuar një paqartësi e dukshme nga ana e konkurrentëve, në drejtim të kuptimit të mënyrës së pikëzimit dhe vlerësimit të përgjigjeve apo aspekteve të ndryshme të jetëshkrimit, arsimimit dhe kualifikimeve.

Në këtë drejtim, si Komitetet e Përhershme të Pranimit, Ngritjes në Detyrë apo Lëvizjes Paralele, nën kujdesin e njësisë përgjegjëse *(është fjala sidomos, për konkurrimet e kryera nga DAP)*, kanë punuar me kujdes, brenda afateve ligjore, duke trajtuar me hollësi dhe kompetencë gjithë pretendimet e parashtruara, duke iu përmbajtur si dispozitave ligjore e nënligjore përkatëse, ashtu dhe Udhëzimit nr. 2, datë 27.03.2015, të Departamentit të Administratës Publike, si dhe duke trajtuar në afat ankimet e konkurrentëve për aspekte të ndryshme të konkurrimit.

Në këtë drejtim punohet më mirë nga Komitetet të cilat drejtohen nga ana e DAP, por vihen re përpjekje në rritje edhe nga ana e njësive përgjegjëse të bashkive të ndryshme.

Për ilustrim, më poshtë po parashtrojmë pjesë nga arsyetimi i një vendimi të Komisionerit me anë të të cilit është konstatuar perceptimi i drejtë i mënyrës së pikëzimit, drejtësia në vendimmarrjen e Komitetit të Pranimit dhe ligjshmëria në veprimet e njësisë përgjegjëse, e për rrjedhojë dhe rezultati i konkurrimit:

"...Në përgjigje të kërkesës së kandidatit lidhur me testimin me shkrim, pranë zyrave të Departamentit të Administratës Publike, u zhvillua një takim midis konkurrentit dhe përfaqësuesit të DAP, i cili i ka vënë në dispozicion, ankuesit tezën e testimit shkrim, fletën e përgjigjeve të testimit (fleta e kuqe) dhe raportin e prodhuar automatikisht nga sistemi i kompjuterizuar për vlerësimin e testimit me shkrim, i cili përmban informacionin mbi përgjigjet e dhëna nga kandidati dhe përgjigjet e sakta. Pas shqyrtimit të dokumentacionit të mësipërm kandidati ngriti pretendimin lidhur me testimin me shkrim dhe më konkretisht për pyetjen nr.27.

Në lidhje me këtë pretendim, sipas procesverbalit të mbajtur në datën 16.12.2021, pranë ambienteve të Departamentit të Administratës Publike, Komiteti i Përhershëm i Pranimit, sqaron se, pyetja ishte formuluar saktë por pasi analizoi përgjigjen e dhënë nga kandidati, u konstatua se alternativa e dhënë nga ana e tij, ishte e gabuar dhe për këtë arsye vlerësimi ka mbetur i njëjti.

Në lidhje me vlerësimin e jetëshkrimit, Komiteti i Përhershëm i Pranimit, ka sqaruar se, vlerësimi i elementëve të jetëshkrimit (arsimi, eksperienca, trajnimet e lidhura me fushën), realizohen bazuar në Udhëzimin nr. 2, datë 27.03.2015, të Departamentit të Administratës Publike, duke mbajtur në konsideratë kërkesat e posaçme që parashikohen në shpalljen për konkurrim dhe dokumentacionin në dosjen elektronike të kandidatit.

Në këtë rast, Komiteti i Përhershëm i Pranimit, ka konkluduar se, vlerësimi i arsimit i lidhur me pozicionin, ka qenë 3 pikë, nga 5 maksimalja, për tejkalim të kërkesave.

Kandidati në këtë rast, ka ngarkuar në dosjen elektronike diplomën e studimeve të nivelit "Master Shkencor në Drejtësi", ndërkohë që referuar shpalljes nr. 3709, niveli maksimal i kërkuar është zotërimi i një diplome të një niveli "Bachelor në Shkenca Juridike".

Sipas Udhëzimit nr. 2, datë 27.03.2015 të Departamentit të Administratës Publike, kandidati vlerësohet me 5 pikë, në rastin kur zotëron:

1. *Gradë arsimore shtesë (të përfunduar), ku përfshihen gradat shkencore (Doktor, Docent, Kandidat Shkencash etj.);*
2. *Diplomë shtesë që është veçanërisht e rëndësishme për institucionin.*

Në rastin konkret titulli "Avokat", konsiderohet si një certifikatë që lejon ushtrimin e profesionit në fushën e mbrojtjes juridike, e cila prezumon dhe përvojën një vjeçare në profesion, por nuk është gradë arsimore shtesë apo diplomë shtesë, që të konsiderohet arsim i plotësuar. Për këtë arsye KPK ka arritur në përfundimin që vlerësimi të mbetet i njëjti, 3 pikë nga 5 pikë maksimalja.

Në raport me përvojën e lidhur me pozicionin, kandidati është vlerësuar me maksimumin e pikëve (5 pikë), pasi kishte më shumë se tre vjet eksperiencë në fushën e kërkuar.

Në lidhje me trajnimet e lidhura me fushën, kandidati është vlerësuar me 1 pikë nga 5 pikë maksimalja, për plotësim të kërkesave. Komiteti i Përhershëm i Pranimit, ka sqaruar se, për këtë grup pozicionesh nuk kërkohej trajnim i lidhur me fushën dhe në dosjen elektronike të kandidatit, gjatë fazës së ankimimit është ngarkuar licenca e avokatisë. Nisur nga fakti i fundit, vlerësimi në lidhje me trajnimet ka ndryshuar, nga 1 pikë në 2 pikë, nga 5 pikë maksimalja. Gjithashtu, është sqaruar fakti se, certifikata e kompjuterit dhe gjuhëve të huaja nuk konsiderohen trajnime, por aftësi të fituara.

Në përfundim KPP sqaron faktin se edhe pas rivlerësimit të intervistës së strukturuar me gojë, është vlerësuar me 8,6 pikë, nga 25 të mundshme.

Nisur nga sa më sipër, pas shqyrtimit të ankesës së kandidatit B.M., Komiteti i Përhershëm i Pranimit, ka vendosur se vlerësimi përfundimtar i kandidatit për pozicionet e punës me kod # ***3709****, Tiranë/Elbasan /Kukës/Vlorë/Berat/Fier/Dibër/ Durrës/Fier, lloji i diplomës Shkenca Juridike, niveli minimal i diplomës "Bachelor", është 68.6 pikë nga 100 pikë të mundshme".*

Këtë periudhë raportimi, nuk janë përjashtuar edhe rastet e kërkesës së suportit interpretativ nga ana e Komisionerit, për arsye të moskuptimit të drejtë prej nëpunësve, të raportit epror direkt–vartës, apo hierarkisë strukturore, të cilat janë bërë edhe objekt mosmarrëveshje në gjykatë.

Është fjala këtu, për rastin e KQ Dibër, institucion ky që për shkak të numrit të vogël të punonjësve, ka përdorur strukturën *"e shtrirë"*, duke eliminuar pozicionet me emërtim *"Drejtor Drejtorie"* e duke përdorur pozicionet *"Përgjegjës Sektori"*, në vartësi direkte nga drejtuesi i institucionit, veprim i cili konsiderohet i bazuar në ligj.

Ky rast u trajtua me kujdes nga ana e Komisionerit, i cili me vendimin e tij i dha përgjigje shteruese gjithë objektit të mosmarrëveshjeve, si më poshtë:

"...në informacionin e mbërritur, ngrihet pretendimi në lidhje me parregullsi të lejuara në procedurën e zhvilluar për marrjen e vendimit nr. 68/5 prot., datë 28.03.2022, prej nëpunëses I.S., Përgjegjëse e Sektorit Juridik dhe Projekteve, e cila ka vepruar në cilësinë e "eprorit direkt", duke vendosur marrjen e masës disiplinore "Vërejtje", ndaj vartësit të saj, punonjësit V.B..

Pas shqyrtimit të dokumentacionit që pasqyron veprimet administrative që janë kryer gjatë këtij procedimi disiplinor, rezultoi se shkak për fillimin dhe zhvillimin e kësaj ecurie disiplinore ka shërbyer fakti që nëpunësi V.B., me detyrë "Specialist i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore", është ngarkuar me detyrën për të hartuar listprezencën e nëpunësve për muajin shkurt 2022 dhe nuk ka pasqyruar gjendjen e saktë.

Konkretisht pretendohet se, në këtë listprezencë nuk ishte pasqyruar heqja e ditës së punës për tre nëpunës të Këshillit të Qarkut Dibër, për mungesë të pajustifikuar, në datën 15.02.2022, i provuar ky fakt në protokollin e mbledhjes së Këshillit të Qarkut, datë 15.02.2022, ku në fokus ishte analiza e gjendjes së disiplinës në punë. Në përfundim të mbledhjes dhe pas dëgjimit të argumenteve të nëpunësve në lidhje me arsyet e sjelljes së tyre jokorrekte në zbatimin e orarit të punës, është vendosur ndërprerja e pagës për ditën e punës.

Pas konstatimit se në listprezencë nuk ishin reflektuar këto ndryshime, Përgjegjësja e Sektorit Juridik dhe Projekteve, ka vepruar në cilësinë e eprorit direkt dhe ka kërkuar sqarime nga vartësi V.B.. Gjatë këtij diskutimi, ka rezultuar e vërtetuar se nga ana e tij nuk ishte ndërmarrë asnjë veprim për të përmbushur detyrën në drejtim të përpilimit të urdhrave përkatës, reflektimit në listprezencë apo mbajtjes së akt konstatimeve gjatë orarit zyrtar në ditë të ndryshme, etj.

Nisur nga sa më sipër, në zbatim të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, nga ana e Përgjegjëses së Sektorit Juridik dhe Projekteve, në rolin e nëpunësit më të afërt në hierarki, për punonjësin në fjalë, është dhënë masa disiplinore me anë të vendimit nr. 1, datë 23.03.2022, (protokolluar me nr. 68/5 datë 28.03.2022), për shkelje të klasifikuara "të lehta",

sipas nenit 57, pika 4, germa c): "Sjellja e parregullt, gjatë kohës së punës, me eprorët, kolegët, vartësit dhe me publikun".

Në zbatim të pikës 13, germa "b", të Vendimit nr. 115, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, "Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil", akti i mësipërm për fillimin e ecurisë disiplinore i është komunikuar nëpunësit të proceduar, me shkresën nr. 68/6 prot., datë 02.04.2022 dhe pas kësaj ka vazhduar rregullisht procesi disiplinor (me seanca dëgjimore e ballafaqimet përkatëse), i cili ka përfunduar më dhënien e masës disiplinore "vërejtje".

Në lidhje me pretendimin se Përgjegjësja e Sektorit Juridik dhe Projekteve, nuk mund të paraqitet si epror direkt për zhvillimin e ecurisë disiplinore dhe dhënien e masës disiplinore "Vërejtje" ndaj një nëpunësi në periudhë prove (V.B.), i cili është punonjës i këtij sektori dhe kryen detyrën "Specialist i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore", konstatohet sa më poshtë:

Bazuar në nenin 59, pika 1, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, masa disiplinore "vërejtje" e parashikuar në shkronjën "a" të nenit 58, të këtij ligji, merret nga eprori direkt.

Në rastin konkret, struktura e institucionit të Këshillit të Qarkut Dibër është e kushtëzuar nga neni 15, i ligjit nr. 137/2020, "Për buxhetin e vitit 2021", sipas të cilit: "Personeli administrativ i Këshillit të Qarkut nuk mund të jetë më shumë se 10 veta, duke respektuar kërkesat e ligjit "Për nëpunësin civil" dhe akteve nënligjore në zbatim të tij". Në këto rrethana, organizimi i strukturës ka këtë përbërje: Kryetarin/Kabinetin dhe dy sektorë, ndërsa drejtoria e vetme. ajo e Administrimit dhe Mbrojtjes së Tokës, ka mbetur e tillë pasi është funksion i deleguar, pranë Këshillit të Qarkut.

Pra, administrata e Këshillit të Qarkut Dibër është organizuar si <u>strukturë e shtrirë</u>, dhe Përgjegjësi i Sektorit Juridik dhe Projekteve, ka për epror direkt, Kryetarin e Këshillit të Qarkut. Në rastin konkret, Përgjegjësja e Sektorit Juridik dhe Projekteve ka vepruar me autoritetin e këtij të fundit, Kryetarit të Këshillit të Qarkut, në kryerjen e veprimeve procedurale, të njoftimit të fillimit të ecurisë disiplinore, dëgjimit të pretendimeve të nëpunësit, marrjen e provave të mundshme për zhvillimin e ecurisë disiplinore dhe parashtrimin e propozimit përkatës përpara eprorit, në përfundim të hetimit disiplinor.

Kjo është arsyeja e hartimit dhe nënshkrimit të vendimit nr. 68/5 prot., datë 28.03.2022, "Për dhënien e masës disiplinore", prej nëpunësit më të afërt në hierarki të punonjësit në fjalë (Përgjegjësi i Sektorit) dhe që më pas është konfirmuar, nënshkruar e vulosur rregullisht, nga Kryetari i Këshillit të Qarkut Dibër, si epror direkt.

Pas nënshkrimit të aktit të marrjes së masës disiplinore, me shkresën nr. 68/6, datë 02.04.2022, është bërë komunikimi i saj nëpunësit të proceduar. E zhvilluar si më sipër, procedura disiplinore e kryer konsiderohet e rregullt; si rrjedhojë, pretendimi i ngritur në kërkesën e

paraqitur se masa disiplinore në këtë rast, është marrë në tejkalim të kompetencave, nuk mund të pranohet. Përgjegjësja e Sektorit Juridik dhe Projekteve, në këtë rast ka vepruar nën dhe me autoritetin e eprorit direkt, Kryetarit të Këshillit të Qarkut Dibër, autoritet ky që vërtetohet me miratimin përfundimtar dhe nënshkrimin e aktit të marrjes së masës disiplinore.

Sa i përket problematikës së dytë, në lidhje me pretendimin e pabazueshmërisë në ligj të organizimit të institucionit Këshillit të Qarkut Dibër, në formën e një strukture të shtrirë, pasi nuk realizohet hierarkia e kërkuar nga legjislacioni i shërbimit civil, rezulton se nëpunësi ankues, i është drejtuar njëkohësisht, me kërkesëpadi Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, nëpërmjet së cilës ka kërkuar:

1- *Konstatimin e paligjshmërisë së vendimit të Këshillit të Qarkut Dibër nr. 17, datë 08.10.2020, "Për miratimin e disa ndryshimeve në strukturën organizative dhe nivelit të pagave të administratës së Këshillit të Qarkut Dibër për vitin 2020";*

2- *Detyrimin e Këshillit të Qarkut Dibër të vendosë rikthimin e organizimit të strukturës me Drejtori, për pasojë dhe të funksionimit të eprorit direkt, për pozicionet e punës që përfshihen në shërbimin civil, në strukturën organizative të administratës së Këshillit të Qarkut Dibër.*

Pasi ka kaluar në shkallët e gjyqësorit, në përfundim Gjykata e Apelit Administrativ, referuar përmbajtjes së nenit 62, të ligjit nr. 49/2012, "Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative", i ndryshuar, praktikës së Kolegjit Administrativ të Gjykatës së Lartë dhe situatës faktike lidhur me këtë konflikt vlerëson se, rasti i ngritur nga nëpunësi P.K., nuk përkon me rrethana të tilla që vërtetojnë legjitimitetin e tij për të kundërshtuar para kësaj gjykate, paligjshmërinë e aktit normativ. Gjatë gjykimit, është vërtetuar se akti normativ nuk rezulton të jetë një akt drejtpërdrejt i zbatueshëm dhe se mjeti ligjor për mbrojtjen nga paditësi të interesave të tij, do të ishte padia me objekt aktin administrativ individual të mundshëm që do të dilte në bazë e për zbatim të strukturës së re, prandaj Gjykata e Apelit Administrativ, ka çmuar se ndodhet në rrethanat e parashikuara në nenin 39, të ligjit nr. 49/2012, "Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative", i ndryshuar, e që diktojnë përfundimin e këtij gjykimi me vendim jopërfundimtar, në kushtet e mosplotësimit të njërit prej kushteve formale të padisë, legjitimitetit substancial (real) të paditësit P.K., për të investuar drejtpërdrejt me padi këtë gjykatë, pra mospranimin e kërkesë padisë.

Nisur nga gjithë sa më sipër, arrihet në përfundimin se struktura organizative dhe organigrama e Këshillit të Qarkut Dibër, është e kushtëzuar nga numri i kufizuar i personelit, përcaktuar në nenin 15, të ligjit nr. 137/2020, "Për buxhetin e vitit 2021", dhe nuk justifikon ngritjen e drejtorive të veçanta për secilën linjë të administrimit të shërbimit civil, prandaj vendimi i Këshillit të Qarkut Dibër, bazuar në nenin 77, pika "ç", të ligjit nr. 139/2015, "Për vetëqeverisjen vendore", për miratimin e strukturës, organikës dhe kategoritë/klasat e pagave për çdo pozicion të shërbimit civil, është i drejtë...".

Në praktikën e punës së përditshme, edhe këtë periudhë raportuese, kanë lindur mosmarrëveshje gjatë procesit të vlerësimit të performancës së nëpunësve, sidomos në rastet kur një Zyrtar Raportues, ka lënë detyrën për arsye të ndryshme dhe nuk ka plotësuar detyrimin që me përfundimin e marrëdhënies së punësimit, të kryejë dhe vlerësimin e performancës së vartësve të tij, qoftë dhe të pjesshme.

Në këtë moment ka lindur problemi se cili zyrtar mund/duhet të marrë kompetencën e tij, për të vazhduar dhe përfunduar procesin e vlerësimit dhe si kalon kjo kompetencë?!

Njëkohësisht, është parashtruar pretendimi se mosrespektimi i afatit të plotësimit të akteve të vlerësimit, përbën shkak pavlefshmërie apo jo?

Në lidhje me dy problematikat e mësipërme, Komisioneri ka mbajtur një qëndrim, duke analizuar dhe duke i dhënë zgjidhje ligjore atyre, ndër të tjera me arsyetimin e mëposhtëm:

Në përfundim të analizës faktiko - ligjore të dokumentacionit të administruar dhe rrethanave të çështjes, evidentohen dy momente, të cilat do të trajtohen më poshtë:

"...Me shkëputjen e marrëdhënies së punës së eprorit direkt (Zyrtarit Raportues), kujt i kalon autoriteti dhe detyra për të përfunduar procesin? Si bëhet ky kalim dhe si duhet të pasqyrohet në dokumentacion?

Në pikën 6 dhe 7, të kreut III, të VKM nr. 109, datë 26.2.2014, është parashikuar mundësia e hartimit të vlerësimit të pjesshëm, si më poshtë:

(Pika 6) "...Në rast se gjatë periudhës së vlerësimit, zyrtarët që duhet të bëjnë vlerësimin largohen nga ai pozicion apo ndodhen në pamundësi të vazhdimit të detyrës, ata janë të detyruar të bëjnë vlerësimin për nëpunësin/nëpunësit për periudhën gjatë së cilës kanë ushtruar detyrën.

(Pika 7) Vlerësimi sipas pikës 6 të këtij kreu, merret si bazë nga zyrtari zëvendësues në vlerësimin e tij përfundimtar".

Pra, sipas përmbajtjes së dispozitave të mësipërme, autoriteti për vazhdimin e procesit të vlerësimit i kalon menjëherë zyrtarit zëvendësues.

Por, në rastin konkret ka një periudhë, nga 20 maj deri në 30 qershor 2020, që nuk ka patur një zëvendësues të drejtpërdrejtë të eprorit direkt (Zyrtarin Raportues). Ky zëvendësim është bërë pas disa javësh, me vendimin nr. 3, datë 30.6.2020, datë në të cilën, në detyrën e Drejtorit të Hetimit Administrativ, pas kryerjes së konkurrimit, i cili siç rezulton nga aktet, është paraqitur me të drejtë si Zyrtari Raportues, në procesin e vlerësimit, për periudhën 1 korrik deri 31 dhjetor 2020.

Nisur nga këto zhvillime, mbetet për të diskutuar si duhet të trajtohet dhe vlerësohet periudha që ka mbetur ndërmjet momentit të lirimit nga detyra të eprorit të mëparshëm deri në momentin e emërimit të eprorit të ri (pasi, duhet theksuar që ndërkaq, nëpunësja E.M., vazhdonte rregullisht marrëdhënien e punës).

Në kuptimin e frymës së legjislacionit të shërbimit civil (këtu mund të përmendim dispozitat e vendimit nr. 115, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, "Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në komisionin disiplinor në shërbimin civil"; Vendimit nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, "Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë", i ndryshuar, etj., në të cilat parashikohet mundësia dhe mënyra e zëvendësimit të pjesëmarrësve në proces) nuk mund të lejohet boshllëk në hierarkinë administrative, që mund të sjellë si pasojë çrregullimin e proceseve të punës dhe mosrealizimin e objektivave të institucionit. Në rast pozicionesh vakante, të përkohshme, drejtimi i sektorit, drejtorisë, etj, realizohet ose me transferime të përkohshme brenda sistemit të shërbimit civil sipas nenit 48, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, ose me kalimin e autoritetit apo kompetencave, eprorit më të lartë në hierarkinë e linjës.

Në rastin konkret, me krijimin e vakancës në pozicionin e Zyrtarit Raportues, të procesit të vlerësimit të nëpunëses E.M., autoriteti i tij (Zyrtarit Raportues) në mënyrë të menjëhershme i kalon Zyrtarit Kundërfirmues dhe kur për shkak të strukturës ai mungon si në rastin konkret, kjo cilësi bashkohet me atë të Zyrtarit Autorizues, pra drejtuesit të institucionit.

Duke qenë se ky i fundit nuk ka pasur, paraprakisht, ndonjë vërejtje për përfundimet e vlerësimit të pjesshëm të hartuar nga Zyrtari Raportues, e ka konfirmuar atë me cilësinë e Zyrtarit Kundërfirmues/Autorizues. Pas këtij momenti, me krijimin e vakancës për shkak të dorëheqjes së Zyrtarit Raportues, drejtuesi i institucionit ka marrë edhe cilësinë e Zyrtarit Raportues, cilësi të cilën ai e ka ushtruar deri në momentin e zëvendësimit të këtij të fundit. Drejtuesi i institucionit, në momentin e paraqitjes së kundërshtimit të vlerësimit nga ana e nëpunëses (në datë 01.10.2020), ka pasur mbi vete të tre cilësitë, atë të Zyrtarit Raportues dhe të Zyrtarit Kundërfirmues/Autorizues, i cili në atë moment kishte kompetencën të shqyrtonte dhe rivlerësonte procesin e kryer nga eprori i mëparshëm dhe plotësimin e vlerësimit për periudhën 19 maj-30 qershor 2020.

Pra, nga gjithë sa sipër, arrihet në përfundimin që në procesin administrativ të vlerësimit të nëpunëses E.M., për periudhën 1 janar - 30 qershor 2020, nga pikëpamja e legjislacionit të shërbimit civil, nuk është krijuar ndonjë boshllëk administrativ, që të vërë në diskutim vlefshmërinë apo ligjshmërinë e proceseve të ndryshme administrative të realizuara.

<u>Fakti që procesi i vlerësimit të periudhës Janar - Qershor 2020, nuk është kryer brenda 15 ditëshit të parë të muajit Korrik, por në datë 01.10.2020 përbën kjo një shkak pavlefshmërie të aktit të vlerësimit?</u>

Nga sqarimet që ka dhënë përfaqësuesi i institucionit në lidhje me vonesën e konstatuar në

përpilimin dhe nënshkrimin e formularit të vlerësimit Janar - Qershor 2020, është evidentuar fakti se kjo situatë ka ardhur kryesisht për shkak të çrregullimeve në funksionimin e administratës, që lindën për shkak të pandemisë Covid-19, mungesave të ndryshme, në kohë të ndryshme, të nëpunësve për shkak të sëmundjes së tyre dhe pamundësisë së kontaktimit në kohë, etj. Kjo ka qenë arsyeja, që kontakti me ish Zyrtarin Raportues, Drejtorin e Drejtorisë së Hetimit Administrativ, është realizuar me vonesë.

Sqarohet se ky i fundit, për arsye personale e shëndetësore, pas një shkëputje disa javore, është paraqitur në datën 19 maj 2020, duke paraqitur dorëheqjen nga detyra dhe shkëputur marrëdhënien e punës me institucionin. Pas një seri përpjekjesh të vazhdueshme, vetëm në datë 1 tetor 2020, është bërë i mundur kontaktimi me të dhe është kërkuar paraqitja e tij, për të plotësuar ato detyra që shoqërojnë përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, ku përfshihet dhe plotësimi i formularit të vlerësimit të pjesshëm, për vartësen e tij E.M., për periudhën janar - 19 maj 2020, periudhë në të cilën ai kishte ushtruar detyrën e drejtorit dhe rolin si Zyrtar Raportues.

Duke qenë se ky nëpunës shkëputi marrëdhënien e tij të punës me institucionin, në bazë të pikës 6, të Kreut III, të vendimit nr. 109, datë 26.2.2014, "Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë", i ndryshuar, kishte detyrimin të bënte vlerësimin për nëpunësen për periudhën gjatë të cilës kishte ushtruar detyrën.

Fakti që, për arsyet që u përshkruan më sipër, ky zyrtar nuk mundi të realizonte detyrimin në afat, nuk mund ta bëjë të pavlefshëm apo të paligjshëm procesin e vlerësimit. Në pikat 1 dhe 2, të kreut II, të vendimit të mësipërm, parashikohet që procesi i verifikimit të realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuar në fillim të periudhës së vlerësimit, si dhe i aftësive apo i dobësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave, realizohet çdo 6 muaj të vitit kalendarik.

Si në dispozitën e pikës 1, të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, ashtu dhe në dispozitat e sipërpërmendura të VKM nr. 109, datë 26.2.2014, nuk parashikohet ndonjë sanksion, për moskryerjen e vlerësimit brenda ndonjë afati të caktuar. Pra, këto afate kanë karakter dhe natyrë disiplinore për punonjësin që ka për detyrë t'i zbatojë, por nuk passjellin pavlefshmëri të procesit për këtë shkak. Kjo, për arsye se procesi i vlerësimit në punë, është sistemimi i një numri matësish/indikatorësh, të performancës së nëpunësit, që ka për bazë raportet e krijuara gjatë kryerjes së detyrave shoqëruar me zhvillimin e proceseve të brendshme sociologjike e psikologjike, ndërmjet eprorit dhe vartësit, të cilat mund të riprodhohen edhe pasi ka kaluar afati 15 ditësh, i kryerjes së këtij procesi.

Pra, pjesa më e rëndësishme e procesit është marrja e opinionit të Zyrtarit Raportues dhe përmbajtja e këtij opinioni, ndërsa mosrealizimi në kohë i procesit, nuk përbën në vetvete, shkak për paligjshmëri apo pavlefshmëri të tij, për më tepër kur për shkak të pandemisë Covid-19, në praktikë kanë ndodhur edhe në raste të tjera tejkalimi i afateve organizative."

KAPITULLI III

ROLI I KOMISIONERIT PËR ZBATIMIN E DREJTË DHE TË UNIFIKUAR TË LIGJIT PËR NËPUNËSIN CIVIL NË NJËSITË E QEVERISJES VENDORE

Në zbatim të kompetencës ligjore të mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil, përcaktuar në nenet 11, 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka ushtruar në vazhdimësi procesin e mbikëqyrjes për institucionet që përfshihen në fushën e veprimit të këtij ligji, duke përfshirë edhe institucionet e qeverisjes vendore, sipas planit të punës të miratuar për çdo vit.

Sipas përcaktimeve ligjore të parashikuara në nenin 4, nën titullin *"Përkufizime"(pika 1, germa"f"),* si dhe në nenin 10,*"Njësitë e burimeve njerëzore të institucionit",* të ligjit për nëpunësin civil, njësitë e qeverisjes vendore janë përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, nëpërmjet njësive të burimeve njerëzore të krijuara pranë çdo institucioni. Në këto rrethana, nuk ka një institucion të veçantë, të ngarkuar nga ligji për të menaxhuar administrimin e shërbimin civil në këto institucione, qëndrim ky i mbajtur nga ligjvënësi në kuadrin e ruajtjes së pavarësisë së tyre, ndërkohë që, për institucionet e administratës shtetërore, këtë rol e kryen Departamenti i Administratës Publike.

Për këtë arsye, KMSHC është kujdesur që të qëndrojë pranë njësive të qeverisjes vendore, duke i ofruar asistencë teknike të vazhdueshme, e cila ndër vite, përveç gjatë trajtimit të çështjeve specifike në mbikëqyrjet e ushtruara në subjekte të veçanta, është realizuar edhe nëpërmjet bashkëpunimit të Komisionerit me personat e kontaktit të autorizuar prej tyre, me qëllim që të parandalohen shkeljet ligjore, si dhe të sigurohet një administrim sa më efikas i shërbimit civil. Për ta bërë këtë proces sa më praktik dhe të dobishëm, Komisioneri ka ngarkuar çdo inspektor për të mbajtur kontakte të vazhdueshme me bashkitë, të ndara në nivel qarku.

Në vijim të këtij procesi, përgjatë periudhës 2019-2022, është përqendruar veprimtaria sidomos në dy aspekte të rëndësishme të administrimit të shërbimit civil, ku janë evidentuar edhe problemet më të shpeshta, që janë: a) rekrutimi në shërbimin civil dhe b) zbatimi i standardeve ligjore në strukturimin e shërbimit civil, si pjesë e strukturës organizative të institucionit.

Në lidhje me procesin e rekrutimit, në vitin 2021, pasi janë evidentuar bashkitë që shfaqin parregullsi në zbatimin e ligjit në këtë fushë, Komisioneri ka nisur procesin e mbikëqyrjes në vazhdim, nëpërmjet seancave dëgjimore, ku është diskutuar situata e shërbimit civil në këto institucione, problematikat e hasura për zbatimin e ligjit, si dhe është kërkuar mendim prej tyre në drejtim të përmirësimit të situatës (*gjatë këtij viti janë thirrur dhe janë zhvilluar seanca dëgjimore me 10 bashki të vendit*).

Në vitin 2022, janë përfshirë në një proces të thelluar mbikëqyrjeje 2 nga bashkitë që kanë realizuar më shumë procese rekrutimi, që janë Bashkia Kamëz dhe Bashkia Vorë, me qëllim që të vlerësohej niveli i njohjes dhe zbatimi i ligjit, gjatë aplikimit në praktikë të procedurës së konkurrimit.

Ky proces ka përfunduar me evidentimin e një sërë aspektesh problematike, të cilat janë materializuar në raportin përfundimtar të mbikëqyrjes dhe vendimin paralajmërues që ka dalë për këto institucione. Aktualisht, ndodhemi në fazën e zbatimit të vendimeve paralajmëruese nga institucionet dhe duhet të vlerësojmë faktin se, nga ana e tyre ka nisur menjëherë puna për zbatimin e vendimit paralajmërues, në bashkëpunim të ngushtë me Drejtorinë e Ekzekutimit të Vendimeve, pranë Komisionerit.

Ndërsa në lidhje me sigurimin e një strukture të qëndrueshme dhe efektive, gjatë procesit të hartimit të saj, Komisioneri vazhdimisht i ka orientuar institucionet në fjalë në disa drejtime:

- Përcaktimi i funksioneve kryesore nëpërmjet riformulimit dhe racionalizimit të roleve, misioneve, objektivave strategjike, strukturave organizative dhe rezultateve të pritshme të njësive përbërëse të sistemit të institucionit konkret që përfshihet në këtë proces.
- Identifikimi i funksioneve të tepërta dhe i mbivendosjeve në institucionin subjekt ristrukturimi.
- Fuqizimi i kapaciteteve në njësinë e personelit me qëllim që të bëhet e mundur kryerja e analizave funksionale në institucionin konkret që do të përfshihet në ristrukturim.
- Standardizimi i strukturave në aspektin numerik të ndërtimit të njësive organizative të strukturës.

Për të konkretizuar ndihmën në këtë drejtim, Komisioneri ka hartuar një udhëzues në lidhje me strukturimin e shërbimit civil dhe klasifikimin e pozicioneve të punës (*të përcaktuar në nenin 19 të ligjit për nëpunësin civil*), në strukturën organizative të institucioneve të vetëqeverisjes vendore, me qëllim krijimin e një strukture sa më efikase në shërbim të arritjes së objektivave të institucionit dhe në shërbim të qytetarëve. Akti me Nr. 1082 Prot. datë 14.12.2021, "*Udhëzues në lidhje me aplikimin e skemës së funksionimit të shërbimit civil, në zbatim të ligjit nr. 152/2013,"Për nëpunësin civil", i ndryshuar, gjatë procesit të miratimit të strukturës së institucioneve të administratës vendore (bashki) për vitin 2022*", i është dërguar për veprim të gjitha njësive të vetëqeverisjes vendore (bashki) dhe për njohje, me qëllim mbështetjen e bashkive në këtë proces, i është dërguar edhe Prefektit të Qarkut, Ministrisë së Brendshme (*Sekretarit të Përgjithshëm*), Agjencisë për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore, Kuvendit të Shqipërisë, Këshillit të Ministrave dhe Departamentit të Administratës Publike.

Për ndjekjen e këtij procesi, nëpërmjet Vendimit nr. 01 *(09 prot.,)* datë 05.01.2022, të Komisionerit, është ngritur një grup i posaçëm, i cili ndër të tjera ka pasur për detyrë edhe asistencën teknike të institucioneve gjatë ndërtimit të strukturës së tyre.

Gjatë vitit 2022, janë trajtuar dhe analizuar të gjitha informacionet e administruara, sipas të dhënave të dërguara dhe të verifikuara në subjekt, nga grupet e punës të ngritura nga Komisioneri dhe është ndërvepruar me institucionet në një frymë të mirë bashkëpunimi, ashtu si do të analizohet në përmbajtje të këtij raporti, sipas aspekteve të cilat do të evidentohen si rubrika në vijim.

1. Niveli i bashkëpunimit të komisionerit me institucionet e mbikëqyrura dhe faza përgatitore e procesit

1.1 Si kanë reaguar institucionet gjatë mbikëqyrjes

Gjatë vitit 2022, Komisioneri ka komunikuar me **61** bashkitë e vendit për të organizuar mbikëqyrjen e këtij procesi dhe vlerësojmë se institucionet janë përgjigjur në kohë, me seriozitet dhe me përgjegjshmëri. Ecurinë e procesit, po e paraqesim në vijim, të ndarë në disa kategori institucionesh, duke evidentuar gatishmërinë e tyre për t'u përgjigjur, në raport me detyrat e lëna, me qëllim që të tregojmë edhe nivelin e bashkëpunimit në këtë rast:

- ***28 institucione*** e kanë dërguar strukturën për vlerësim, pranë Komisionerit, duke mos kaluar më parë në një proces paraprak të vlerësimit të projektstrukturës nga grupi i posaçëm i ngritur nga Komisioneri, për arsye objektive, pasi strukturat ishin miratuar përpara daljes së udhëzuesit të Komisionerit. Bëhet fjalë për bashkitë: Kuçovë, Vlorë, Konispol, Gramsh, Cërrik, Lezhë, Dibër, Shkodër, Korçë, Maliq, Devoll, Kolonjë (Ersekë), Pogradec, Dropull, Memaliaj, Përmet, Këlcyrë, Tiranë, Mallakastër, Roskovec, Elbasan, Peqin, Kurbin, Berat, Poliçan, Skrapar, Dimal dhe Fushë Arrëz.

Në lidhje me këtë kategori institucionesh, ka vijuar procesi i vlerësimit përgjatë gjithë vitit kalendarik në vazhdim, me qëllim që t'i paraprihej hartimit të strukturës për vitin pasardhës.

- ***24 institucione*** e kanë dërguar paraprakisht projektstrukturën për vlerësim pranë Komisionerit, i cili ka dhënë vlerësimin e tij në lidhje me këtë akt dhe ka orientuar aktorët e procesit të miratimit të strukturës, për të rregulluar disa aspekte, në varësi të problematikave të hasura, si në ndërtimin skematik të strukturës, standardeve numerike dhe të emërtesave të pozicioneve të punës, pjesë e shërbimit civil. Komunikimi ka qenë në të gjitha rastet, në rrugë postare, nëpërmjet shkresave zyrtare, ashtu edhe në rrugë elektronike, apo telefonike.

Nga këto institucione, aktualisht *16 bashki*, kanë reaguar në kohë dhe kanë miratuar strukturën e institucionit, duke respektuar orientimet e Komisionerit në lidhje me skemën e administrimit të shërbimit civil dhe standardet numerike gjatë ndërtimit të njësive funksionale në strukturën e institucionit (*çështje këto të trajtuara me hollësi gjatë procesit paraprak të vlerësimit si projektstrukturë*), si dhe kanë dërguar strukturat e miratuara, pranë Komisionerit, për vitin 2022. Bëhet fjalë për bashkitë: Selenicë, Himarë, Sarandë, Delvinë, Finiq, Prrenjas, Mirditë, Mat, Has, Shijak, Tepelenë, Vorë, Rrogozhinë, Fier, Lushnje dhe Divjakë.

Ndërsa në *8 raste*, megjithëse institucionet janë njohur me rekomandimet e Komisionerit, dërgimin e projektstrukturave apo strukturave përfundimtare e kanë kryer me vonesë, duke krijuar një ngërç sa i takon ndërveprimit në këtë rast. Bëhet fjalë për bashkitë: Belsh, Kukës, Tropojë, Krujë, Gjirokastër, Kamëz, Patos dhe Libohovë.

- ***9 institucione*** nuk kanë vendosur fare komunikim në fazën e parë të procesit me Komisionerin *(megjithëse është dërguar e-mail dhe është komunikuar nëpërmjet telefonit)*. Bëhet fjalë për bashkitë:Librazhd, Klos, Bulqizë, Vau Dejës, Pukë, Malësi e Madhe, Pustec, Durrës dhe Kavajë.

Ky ka qenë edhe shkaku që Komisioneri ka ndërhyrë, nëpërmjet Urdhrit të Brendshëm nr. 80 (707 prot), datë 8.11.2022, *"Për miratimin e planit të veprimit, për verifikimin e të dhënave që pasqyrojnë mënyrën e plotësimit të pozicioneve të punës që i përkasin shërbimit civil, në administratën vendore"*, i cili ka dalë si masë organizative për të përshpejtuar procesin e nisur. Aktualisht, strukturat organizative të të gjitha institucioneve janë administruar nga Komisioneri, nëpërmjet grupeve tëpunës në terren.

Aktualisht, Komisioneri ka informacion për të gjitha strukturat organizative të njësive të vetëqeverisjes vendore (bashki) dhe njëkohësisht edhe komunikim me të gjitha këto institucione. Ky proces do të vijojë edhe përgjatë vitit 2023, duke u fokusuar sidomos tek përcaktimi i pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas përkufizimit të nenit 4 të ligjit për nëpunësin civil.

1.2 Përgatitja e procesit nga ana e Komisionerit

Njësitë e vetëqeverisjes vendore, ku përfshihen bashkitë dhe këshillat e qarkut, e ushtrojnë veprimtarinë e tyre në bazë të ligjit nr. 139/2015, *"Për vetëqeverisjen vendore"*, i ndryshuar, i cili përcakton rregullat në lidhje me organizimin dhe funksionimin e tyre, si dhe nivelin e pagave të punonjësve që ushtrojnë detyrën në këto institucione.

Konkretisht, në nenin 54, pika ç) dhe dh), të ligjit të sipërcituar, përcaktohet se Këshilli Bashkiak është organi kompetent, i cili nëpërmjet miratimit të buxhetit për vitin pasardhës, miraton numrin maksimal të punonjësve të bashkisë dhe nivelin e pagave për punonjësit dhe personat e tjerë, të zgjedhur ose emëruar, në përputhje me legjislacionin në fuqi. Më tej, në nenin 64, germa j), të po këtij ligji përcaktohet se, Kryetari i Bashkisë, në zbatim të vendimit të Këshillit Bashkiak, miraton strukturën, organikën dhe kategoritë/klasat e pagave për çdo pozicion të shërbimit civil.

Ndërsa në lidhje me Këshillat e Qarkut, në nenin 77, të ligjit nr. 139/2015, *"Për vetëqeverisjen vendore"*, i ndryshuar, përcaktohet se struktura, organika dhe kategoritë/klasat e pagave për çdo pozicion të shërbimit civil, miratohen nga vetë Këshilli i Qarkut.

Në frymën e këtyre akteve dhe të ligjit për nëpunësin civil, Komisioneri ka ngritur një grup pune të posaçëm, nëpërmjet Vendimit nr. 01 *(nr. 09 prot.,)*, datë 05.01.2022. Kjo njësi, e krijuar posaçërisht nga Komisioneri për të ndjekur në mënyrë periodike procesin e respektimit të standardeve gjatë hartimit të strukturës organizative në të gjitha bashkitë e vendit, ka verifikuar zbatimin e udhëzuesit të Komisionerit, me nr. 1082 Prot. datë 14.12.2021, "*Udhëzues në lidhje me aplikimin e skemës së funksionimit të shërbimit civil, në zbatim të ligjit nr. 152/2013,"Për nëpunësin civil", i ndryshuar, gjatë procesit të miratimit të strukturës së institucioneve të*

administratës vendore (bashki) për vitin 2022", duke e organizuar punën me disa faza, me qëllim që të sigurohej lehtësi për ndërhyrjet e nevojshme.

Në fazën e parë të procesit, e cila përkon edhe me momentin e dërgimit të strukturave për vlerësim pranë Komisionerit nga ana e institucioneve, në fillim të vitit kalendarik, u vlerësua e nevojshme që subjektet në fjalë të sqarohen edhe një herë në lidhje me organizimin e njësive të strukturës, e më tej, pasi struktura e dërguar u analizua me hollësi, u dërgua pranë institucionit, mendimi i Komisionerit dhe orientimet përkatëse për të rregulluar strukturën, duke vlerësuar në mënyrë të detajuar ndërtimin e njësive organizative dhe përputhjen e tyre me kërkesat e nenit 19 të ligjit për nëpunësin civil, si dhe të lidhjeve përkatëse të vendimit nr. 165, datë 02.03.2016, të Këshillit të Ministrave, *"Për grupimin e njësive të vetëqeverisjes vendore, për efekt page dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civil e punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore"*, ku bëhet edhe kategorizimi i njësive të vetëqeverisjes vendore sipas numrit të banorëve. Komunikimi është materializuar gjithmonë nëpërmjet shkresave zyrtare, apo është zhvilluar në rrugë elektronike.

Gjatë kësaj faze, Komisioneri ka udhëzuar institucionet që të referohen tek standardet e pasqyruara në përmbajtje të Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 893/2014, "*Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe për procedurat e hollësishme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm"*, për sa i takon organizimit të shërbimit civil si pjesë e strukturës, *sidomos sa i përket: a) përkufizimit të funksioneve; b) procedurës së hartimit dhe ndryshimit të structures; si edhe c) standardeve numerike që janë parashikuar për ndërtimin e njësive organizative të strukturës***.**

Po kështu, institucionet janë sqaruar teorikisht dhe me shembuj, për ndërtimin e strukturës nga pikëpamja funksionale, duke sjellë në vëmendje se:

- Struktura dhe organika e një institucioni duhet të respektojë standardet që lidhen me identifikimin e kompetencave kryesore dhe grupimin e pozicioneve që kryejnë funksione të së njëjtës fushë në sektorë apo drejtori. Në një drejtori grupohen detyra dhe funksione që janë të ndërlidhur me njëri-tjetrin.
- Nëse është e nevojshme që funksionet e drejtorisë të ndahen në nën grupime (sektorë), drejtoria krijohet me të paktën dy sektorë. Në rast të kundërt, ajo organizohet si një strukturë e sheshtë *(1 drejtor + specialistët).*
- Fillimisht ndërtohet struktura me emërtimin e funksionit dhe më tej vijon plotësimi me pozicionet përkatëse që do të kryejnë këtë funksion.

Shembull nr.1: Ndërtimi i organogramës sipas njësive funksionale

Drejtoria... *(emërtesa e drejtorisë)*
Drejtor *(pa vijuar më tej me përsëritjen e funksionit);*

Sektori... *(emërtesa e sektorit)*
Përgjegjës sektori *(pa vijuar më tej me përsëritjen e funksionit);*

Specialist *(pa vijuar më tej me përsëritjen e funksionit).*

Për t'i ardhur më shumë në ndihmë institucioneve, me qëllim që të shmanget dublimi i funksioneve dhe që të përcaktohet qartë pozicionimi i tyre në raport me shërbimin civil, është dërguar pranë tyre, për plotësim edhe një tabelë, për të evidentuar pozicionet e punës dhe detyrat funksionale, kriteret dhe bazën ligjore për secilin pozicion pune si në strukturën aktuale, ashtu dhe në aktin e ri që do të ndryshojë këtë strukturë. Ky është një proces i vështirë që kërkon një analizë të thellë dhe të gjithanshme të funksioneve që janë pjesë e shërbimit civil, në lidhje me kompetencat e tyre dhe me kriteret që duhet të përmbushë nëpunësi civil për të punuar në një pozicion pune, që janë dy komponentët më të rëndësishëm të përshkrimit të punës, i cili përkon edhe me fazën e dytë të këtij procesi të nisur, e cila do të vijojë të zhvillohet përgjatë vitit 2023.

Shembull nr.2: Evidentimi i pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil

Nr.	*Emërtesa e pozicionit të punës*	*Funksioni që kryen pozicioni (detyrat)*	*Kriteret specifike për çdo pozicion pune (arsimi dhe vjetërsia)*	*Ligjet specifike që e ngarkojnë me detyrë këtë pozicion*
1.	*Sekretar i përgjithshëm*	*1. .....*	.....	....
2.	*Drejtor i Përgjithshëm*	*1....*	...	...

Ky organizim i pozicioneve në këtë mënyrë, do të shërbejë më tej për të vlerësuar edhe veprimtarinë e pozicioneve përkatëse në raport me shërbimin civil, duke qartësuar kështu edhe pozicionet që do të trajtohen në vijim si pjesë e shërbimit civil.

Aktualisht, kjo tabelë ka filluar të plotësohet nga institucionet dhe është dërguar nga disa prej tyre pranë Komisionerit, për t'u përpunuar në vijim.

Në shkresën shoqëruese, për dërgimin e projektstrukturës për mendim, nga pjesa më e madhe e institucioneve, është informuar Komisioneri për ngritjen e grupit të punës për riklasifikimin e pozicioneve të punës në bashki, në funksion të strukturës së re të propozuar, ashtu si është kërkuar edhe në udhëzues.

2. Situata e administrimit të skemës së shërbimit civil në njësitë e vetëqeverisjes vendore dhe parregullsitë që janë hasur gjatë mbikëqyrjes

Gjatë procesit të analizimit të strukturave që janë administruar për mendim nga Komisioneri dhe për të cilat është kthyer përgjigje, si edhe në rastet e tjera në shqyrtim, konstatohen momente kur nuk janë respektuar parimet e ligjit për nëpunësin civil në skemën e funksionimit dhe organizimit të shërbimit civil, kërkesat e materializuara në mënyrë specifike nëpërmjet akteve nënligjore, apo nuk janë marrë parasysh praktikat më të mira të administrimit. Parregullsitë që janë evidentuar më shpesh po i analizojmë në rubrikat në vijim të kësaj pike.

Mangësi në drejtim të organizimit të njësive të strukturës sipas nenit 19 të ligjit për nëpunësin civil.

Grupi i punës i ngarkuar nga Komisioneri, që në nisje të procesit, i cili ka përkuar me fillimin e vitit 2022, ka qenë në kontakt të vazhdueshëm me njësitë përgjegjëse të bashkive, si në rrugë shkresore, nëpërmjet postës zyrtare, ashtu edhe me mjetet e komunikimit elektronik *(e-mail)*, apo të shërbimit të telefonisë, me qëllim që të mos pengohet miratimi i strukturës së institucionit dhe të mos zvarritet procesi i rekrutimit. Për këtë arsye, janë shqyrtuar projektstrukturat dhe janë dërguar në kohë orientimet e Komisionerit, kryesisht në paraqitjen formale të strukturës organizative, me qëllim krijimin e një modeli standard të paraqitjes së aktit, për të gjitha njësitë e qeverisjes vendore.

Me qëllim që kjo strukturë të jetë sa më efikase, janë orientuar njësitë përgjegjëse që të drejtohen nga parashikimet e doktrinës së të drejtës administrative, të materializuara edhe në ligjin nr. 90/2012, *"Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore"*. Në këtë ligj përcaktohet, ndër të tjera struktura organizative e ndërtuar sipas funksioneve që realizon institucioni dhe organizimit të burimeve njerëzore që realizojnë këto funksione.

Skema e administrimit të shërbimit civil, materializohet në nenin 19 të ligjit për nëpunësin civil, ku parashikohet klasifikimi i pozicioneve sipas kategorive, klasave dhe natyrës së pozicionit. Nga ana funksionale, institucioni ndërtohet duke pasur parasysh këtë ndarje në strukturë:

- niveli politik;
- shërbimi civil;
- shërbimet mbështetëse.

Kategoritë e pozicioneve të shërbimit civil ku kryen detyrat funksionale nëpunësi civil janë sipas kësaj skeme:

- nëpunës civilë të kategorisë së lartë drejtuese janë *Sekretari i Përgjithshëm, Drejtori i Departamenti,; Drejtori i Drejtorisë së Përgjithshme dhe pozicione të barasvlershme me to;*
- nëpunës civilë të kategorisë së mesme drejtuese janë *Drejtori i Drejtorisë dhe pozicione të barasvlershme me të;*
- nëpunës civilë të kategorisë së ulët drejtuese janë *Përgjegjësi i sektorit dhe pozicione të barasvlershme me të;*
- nëpunës civilë të nivelit ekzekutiv janë specialistët.

Në rastin e njësive të qeverisjes vendore, ky moment duhet të merret në analizë duke u bazuar në kategorinë e bashkisë, sipas numrit të banorëve dhe përcaktimet e aktit nënligjor që parashikon pagat e nëpunësve civilë, që kryejnë funksionet në njësitë e qeverisjes vendore.

Në këto kushte, struktura organizative dhe nivelet e pagave miratohen duke respektuar lidhjet e vendimit nr. 165, datë 02.03.2016, të Këshillit të Ministrave, *"Për grupimin e Njësive të*

vetëqeverisjes vendore, për efekt page dhe caktimin e kufijve të pagave të funksionarëve të zgjedhur e të emëruar, të nëpunësve civil e punonjësve administrativë të njësive të vetëqeverisjes vendore", i ndryshuar.

Sipas këtij akti rregullativ nënligjor, në përbërje të strukturës së institucionit janë parashikuar të gjitha kategoritë e nëpunësisë civile, të materializuara në tabelën e pagave si pozicione pune: *"Sekretar i Përgjithshëm", "Drejtor Drejtorie", "Përgjegjës Sektori"* dhe *"Specialist/ inspektor"*. *Pra, nuk ka asnjë pengesë që të gjitha kategoritë e nëpunësisë civile, të jenë të përfaqësuara në strukturën e institucionit.*

Në lidhje me aspektin që po diskutojmë në këtë pikë të raportit, konstatohet se, në disa subjekte ***mungojnë hallkat lidhëse ndërmjet njësive organizative të parashikuara*** në nenin 19 të ligjit për nëpunësin civil.

Konkretisht, në disa prej këtyre subjekteve që paraqiten me një numër të lartë të punonjësve, nuk është parashikuar në strukturë pozicioni i punës *"Sekretar i Përgjithshëm"*, apo pozicioni i punës *"Drejtor i Përgjithshëm"*, e si shembull në këtë rast përmendim bashkinë Fier (*sipas projektstrukturës së dërguar kishte 388 punonjës*). Pas rekomandimeve të Komisionerit, ky subjekt i ka parashikuar në strukturë edhe pozicionet me emërtesën *"Sekretar i Përgjithshëm"* dhe *"Drejtor i Përgjithshëm".*

Nuk respektohen standardet numerike gjatë ndërtimit të njësive organizative bazë të strukturës.

Në këtë drejtim, gjatë gjithë vitit e në vijim, janë orientuar institucionet e administratës vendore që të mbajnë parasysh standardet numerike gjatë hartimit të strukturës së institucionit, respektimi i të cilave orienton drejt menaxhimin efikas të burimeve njerëzore të institucionit. Megjithëse ky është një aspekt të cilit i është kushtuar shumë kujdes edhe më parë nga Komisioneri, gjatë këtij procesi u përsërit edhe një herë si domosdoshmëri ndërtimi i njësive organizative si: drejtori dhe sektorë, të cilat gjenden të përfshira në të gjitha strukturat e bashkive të vendit, sipas disa kritereve të vendosura:

- Në rastin e një drejtorie të sheshtë ajo duhet të ketë në përbërje të paktën 5 punonjës *(1 drejtor + 4 specialistë);*
- Në rast se drejtoria organizohet në sektorë, atëherë që të krijohet si drejtori duhet të ketë minimalisht 2 sektorë, çdo sektor duhet të ketë të paktën një pozicion përgjegjës sektori dhe dy vartës. Sektorët brenda një drejtorie mund të krijohen edhe pa pozicionin e përgjegjësit, me të paktën dy punonjës.

Në disa raste, janë konstatuar njësi të tilla organizative me një numër relativisht të lartë punonjësish, çka e bën të pamundur menaxhimin efektiv të burimeve njerëzore.

Po kështu, është konstatuar edhe e kundërta e kësaj situate, kur janë ndërtuar njësi të strukturës me një numër të vogël punonjësish, duke shtuar artificialisht numrin e pozicioneve drejtuese, kjo shpeshherë me qëllimin për të përfituar paga më të larta. Në të gjitha këto raste, Komisioneri ka ndërhyrë dhe situata është rregulluar, duke i sjellë në standardet e njohura njësitë përkatëse.

Nuk evidentohet një ndarje e qartë e pozicioneve të punës në raport me shërbimin civil, sidomos në njësitë administrative të bashkisë.

Një aspekt tjetër i rëndësishëm që diskutohet dhe vazhdon në vijim është pozicionimi i vendeve të punës në raport me shërbimin civil në institucion. Njësitë administrative në bashki, aktualisht, në përbërje të tyre kanë pozicione pune: specialist/inspektor/administrator shoqëror, madje edhe përgjegjës sektori në disa raste, të cilat aktualisht, konsiderohen si pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, por që në fakt, nga paraqitja në strukturë, nuk evidentohet qartë roli i tyre dhe funksionet që ato kryejnë. Shpesh ndodh që këto emërtesa të përdoren për efekt të pagës së punonjësve, e cila në shërbimin civil është relativisht më e lartë.

Për këto raste, është kërkuar nga Komisioneri që të rivlerësohet pozicionimi i tyre në raport me shërbimin civil, duke pasur parasysh faktin se administrata e njësive administrative, përgjithësisht, vlerësohet si një zyrë shërbimi e bashkisë, pranë komunitetit, sipas parashikimit në ligjin për vetëqeverisjen vendore.

Trashëgimia e punonjësve me statusin e nëpunësit civil nga komunat, pas zbatimit të reformës territoriale, nuk duhet të bëhet pengesë për të rivlerësuar pozicionet e punës në këtë rast, në kushtet kur statusi i nëpunësit civil është i lidhur me personin dhe jo me pozicionin e punës. Këta punonjës mund të sistemohen në pozicione pune të shërbimit civil në bashkinë qendër, nëse i plotësojnë kriteret, ose të trajtohen sipas ligjit për nëpunësin civil, nëse pozicionet e tyre klasifikohen si pozicione ndihmëse administrative.

Vlerësojmë se raporti i pozicioneve të punës me shërbimin civil, duhet të rivlerësohet nga njësia përgjegjëse, duke pasur parasysh detyrat që ato kryejnë në raport me pikën 4, të ligjit për nëpunësin civil, ku janë materializuar disa përkufizime të kategorive të caktuara të ligjit, që do të thotë se: nëse janë pozicione pune pjesë e shërbimit civil, do të trajtohen sipas kërkesave të posaçme që kërkojnë të gjitha institutet e ligjit për nëpunësin civil dhe nëse nuk do të konsiderohen pjesë e shërbimit civil, atëherë këto pozicione duhet të jenë të përfshira detyrimisht në dy kategori: si ***punonjës administrativ***, i cili përkufizohet si: *"punonjësi që kryen veprimtari administrative, sekretarie, mirëmbajtjeje, shërbimi, ruajtjeje dhe nuk ushtron një funksion publik"*, ose si ***punonjës në një njësi publike shërbimi,*** e cila përkufizohet në këtë mënyrë: *"Njësi publike direkte shërbimi", është njësia administrative që kryen drejtpërdrejt për qytetarët shërbime publike të arsimit parauniversitar, kujdesit shëndetësor, kulturës, sportit, artit, ndihmës sociale dhe shërbimet e tjera shoqërore".*

Në lidhje me këtë aspekt, rekomandimet e Komisionerit janë zbatuar aktualisht nga: *Bashkia Fier, Bashkia Lushnjë, Bashkia Divjakë, Bashkia Himarë, Bashkia Delvinë, Bashkia Selenicë, Bashkia Tepelenë, Bashkia Mat, Bashkia Mirditë dhe Bashkia Gjirokastër*. Në institucionet e tjera, ndërhyrja për të rregulluar këtë situatë është ende në proces dhe Komisioneri e ndjek në vijimësi.

Në këtë moment duhet të sjellim në vëmendjen e institucioneve të vetëqeverisjes vendore se ka ardhur koha që funksionet e shërbimit civil të grupohen në bërthamën e bashkisë, pasi nuk ka asnjë pengesë ligjore për këtë veprim. Në praktikë, njësitë administrative shërbejnë si një urë ndërlidhëse midis komunitetit dhe njësive bazë të strukturës në qendër dhe detyrat e tyre kanë karakter ndihmës administrativ, të cilat mund të ushtrohen edhe nga punonjës me arsim të mesëm, duke zvogëluar në këtë mënyrë edhe nevojën e krijuar në mënyrë artificiale për të

punësuar vetëm punonjës me arsim të lartë në këto pozicione.

Në këtë drejtim, po punohet që të unifikohet në të gjitha bashkitë organizimi i pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil në bërthamën e strukturës në qendër dhe pozicionet e punës në njësitë administrative të klasifikohen me tipare të pozicioneve ndihmëse administrative. Ky proces do të vijojë përgjatë vitit 2023.

Pozicionet e shërbimit civil nuk paraqiten sipas emërtesës së përcaktuar në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.

Në disa raste, është konstatuar fakti se pozicionet e nivelit ekzekutiv nuk janë paraqitur me emërtesën e parashikuar në ligj dhe në aktet nënligjore, si *"Specialist"* ose *"Inspektor",* por emërtohen sipas profesionit, ose me shkurtime, e si shembull, paraqesim raste konkrete, në formën që është paraqitur nga institucioni:

- "*SPNL. IT +Arkiva*", **në bashkinë Fier;**
- *"Mjek Veteriner",* Përgjegjës i Pyjeve (Fakulteti i pyjeve), **- në Bashkinë Rrogozhinë;** e raste të tjera.

Duke analizuar emërtesat e pozicioneve, Komisioneri ka konstatuar se, në disa raste, pozicionet e punës paraqiten me një emërtesë të tej zgjatur, duke shënuar çdo funksion në emërtesën e pozicionit të punës, të shkruara me shkurtime, shpesh edhe të pakuptueshme, e po kështu, si pjesë shoqëruese e funksionit, është përshkruar edhe detyra që nëpunësi do të kryejë. Si shembull përmendim pozicionet e punës në projektstrukturën e **bashkisë Sarandë**, të cilat po i paraqesim në vijim ashtu siç ishin të pasqyruara, përpara ndërhyrjes së Komisionerit, edhe nga pikëpamja grafike, madje duke pasqyruar edhe gabimet gramatikore: *"Specialist për taksat dhe tarifat e familjes"*; "*Specialist vlerësimi dhe planifikimit të të ardhurave";"Specialist i infrastrukturës inxhinierike dhe mjedisit";"Specialist i shërb. Publike, mjedisit"*; *"specialist i aktiviteteteve mbështetëse e ndërlidhës komunita"*; *"Specialist i menaxhimit të tokës, pyjeve dhe kullotavet"*, "*Specialist për barazinë gjinore dhe dhunën në familje*", "*Specialist i qendrës multifunksionale për zhvill. fëmijës, fuqizim i famil*"...", e raste të tjera.

Në këtë rast, u sqarua institucioni se detyrat janë pjesë përbërëse e dokumentit të përshkrimit të punës dhe, për këtë arsye, nuk duhet të jenë pjesë shoqëruese e emërtesës në strukturë, si dhe u kështilluan që të hartojnë një dokument korrekt edhe nga pikëpamja gjuhësore.

Paraqitje kaotike e skemës së administrimit të burimeve njerëzore, duke mos i ndarë qartë konceptet strukturë, organikë dhe strukturë analitike e institucionit.

Nga analiza e përmbajtjes së akteve të shqyrtuara, është konstatuar shpesh se struktura e institucionit ka qenë e ndërtuar në disa shtylla të paqarta dhe të panevojshme në momentin e parë të strukturimit të institucionit. Subjektet janë përpjekur që të paraqesin aspekte të ndryshme, duke përfshirë këtu pozicionin e punës, kategorinë e pagës, numrin e punonjësve, arsimin për pozicionin e punës, pagën individuale dhe mënyrën e punësimit (NC/KP). Si shembull po paraqesim në këtë rast disa modele që bashkitë kanë nisur për vlerësim pranë Komisionerit, në formën dhe përmbajtjen e pa ndryshuar, edhe nga pikëpamja gjuhësore/gramatikore, ashtu si janë dërguar prej tyre:

Shembull nr.1: Paraqitja e strukturës së paraqitur për mendim nga **Bashkia Berat**

Nr.	Emërtimi i pozicionit	Kategoria	Nr.	Arsimi	Paga individuale		Punësimi	Arsimimi
					Paga e grupit	Shtesa për vjetërsi		
I	Kryetar	.....						
II	Zëvëndës Kryetar	.....	3					
III	Sekretar i Përgjithshëm	I-b	1	I lartë	.....	.....	NC	I lartë
V	Kabineti...							
VII	**Sektori i Auditit të Brendshëm**							**3**
	Përgjegjës Sektori Auditit të Brendshëm	III-a/1	1	I lartë	.....	.....	NC	Shkenca Ekonomike Juridike
	Specialist i Auditit të Brendshëm	III-b	2	I lartë	.....	.....	NC	Shkenca Ekonomike Juridike
VIII	**Drejtoria e Instegrimit Europian dhe Projekteve**							**6**
	Drejtor i Drejtorisë	II-b	1	I lartë	.....	.....	NC	Shkenca Shoqërore Juridike /inxhinierike
	Sektori i Projekteve dhe Integrimit Europian							
	Përgjegjës Sektori për Projektet dhe Integrimit Europian	III-a/1	1	I lartë	.....	.....	NC	Shkenca Shoqërore Ekonomike /inxhinierike
	Specialist.....							
	E vijon.....							

Shënim: *Në këtë strukturë paraqitet edhe niveli arsimor, lloji i arsimit, shtesa për vjetërsi, etj.*

Shembull nr.2: Paraqitja e strukturës së paraqitur për mendim nga **BashkiaVorë**

Sekretar i Përgjithshëm 1 Arsim i Lartë

E vijon.....

Auditi i brendshëm

Përgjegjës	1	Arsim i Lartë SHC
Specialist	3	Arsim i Lartë SHC

Totali 4

Drejtoria e Planifikimit dhe Kontrollit të Zhvillimit të Territorit

Drejtor	1	Arsim i Lartë SHC

Sektori i Planifikimit, Koordinimit, Projekteve Strategjike të Territorit dhe Infrastrukturës Publike

Përgjegjës	1	Arsim i Lartë SHC
Specialist Planifikimi	1	Arsim i Lartë SHC
Specialist Projketesh	1	Arsim i Lartë SHC

E vijon.....

Shënim: *Në këtë tabelë është paraqitur niveli arsimor, është shoqëruar emërtesa e pozicionit me përshkrimin e punës së pozicionit dhe nuk është paraqitur kategoria e pagës.*

Shembull nr.3: Paraqitja e strukturës së paraqitur për mendim nga **Bashkia Shijak**

Struktura e Qendrës së Bashkisë Shijak

Pozicione pune politike *(10)*

1. Kryetar 1 (një) person
   - Zv. kryetar 1 (një) person
   - Këshilltar i kryetarit 3 (tre) persona

E vijon.....

2. **Sekretar i Përgjithshëm** 1 (një) person

Pozicione pune pjesë e shërbimit civil

3. **Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore** (20) persona

Pozicione pune pjesë e shërbimit civil *(3)*

- Drejtor 1 (një) person
- Specialist i burimeve njerëzore 1 (një) person
- Specialist analist i punës 1 (një) person

Sektori i Planifikimit dhe Përballimit të Emergjencave Civile dhe Krizave

Pozicione pune pjesë e shërbimit civil *(6)*

- Përgjegjës Sektori 1 (një) person
- Specialist i PPECK 5 (pesë) persona

E vijon.....

Shënim: *Në këtë tabelë është paraqitur emërtesa e pozicionit me përshkrimin e punës së pozicionit dhe nuk është paraqitur kategoria e pagës.*

Shembull nr.4: Paraqitja e strukturës së paraqitur për mendim nga **Bashkia Gjirokastër**

Nr.	**STRUKTURA**	**Numri i punonjësve**	**Funksioni**	**Emer-Mbiemër**	**Kategoria**	**Paga Bazë**	**Funksioni**
1	**1**	1	***Sekretar i Përgjithshëm***	N. N	I-b		
	Njësia e Koordinimit të Ndihmës së Huaj						
2	5	1	Përgjegjës	K. C	III-a/1		
3		1	Specialist	E. L	IV-a		
4		1	Specialist	Vakant	IV-a		
5		1	Specialist	V. P	III-b		
6		1	Specialist	B. B	III-b		
	E vijon....						

Shënim: *Në këtë tabelë është përfshirë si kolonë "emër/mbiemër" i punonjësit.*

Situata e organizimit të burimeve njerëzore, e pasqyruar në këtë mënyrë, në modelet e paraqitura më sipër, të pengon që të realizosh një analizë të qartë të pozicioneve të punës në lidhje me pozicionimin e tyre në raport me shërbimin civil, sipas nenit 19 të ligjit për nëpunësin civil.

Vlerësojmë se një situatë e tillë vjen edhe për shkak të mungesës së përshkrimeve të punës në këto institucione, çka e detyron njësinë përgjegjëse të realizojë një ndarje paraprake të detyrave në strukturën e institucionit.

Edukimi arsimor, fusha e studimit, kualifikimi i punonjësve dhe statusi i tyre, nuk janë elementë të strukturës dhe organikës së institucionit, por janë kërkesa që parashikohet të materializohen në dokumentin e përshkrimit të punës, për pozicionet që janë pjesë e shërbimit civil.

Struktura e institucionit përmban njësitë funksionale të institucionit dhe hierarkinë e tyre në raport me titullarin e institucionit *(drejtori të përgjithshme, drejtori, sektorë, e njësi të tjera, e shprehur në formën e kutive të lidhura me vijën e hierarkisë),* ndërsa organika *(organograma)* nënkupton shpërndarjen e burimeve njerëzore në këto funksione *(Sekretar i Përgjithshëm, Drejtor i Përgjithshëm, Drejtor Drejtorie, Përgjegjës sektori, Specialistë ose pozicione të barasvlershme me to),* klasat e zbatueshme të pagës për secilën nga kategoritë që parashikohen në vendimin përkatës të Këshillit të Ministrave, si edhe numrin e pozicioneve të punës*(jo nëpunësit civilë që kryejnë këto funksione).*

Kështu, institucionet janë orientuar që gjatë procesit të miratimit të strukturës, fillimisht duhet të përcaktohen funksionet dhe detyrat që kryen çdo sektor dhe më tej të përcaktohet ndarja e burimeve njerëzore në këto funksione. Shpërndarja e emrave të nëpunësve civilë të institucionit në strukturë, pas ristrukturimit të institucionit, nuk është në kompetencat e kryetarit të bashkisë *(neni 64 i ligjit për nr. 139/2015),* por është kompetencë e Komisionit të Ristrukturimit. Procesi i ristrukturimit, rregullohet nga një institut i posaçëm i ligjit për nëpunësin civil (transferimi në shërbimin civil), i cili në këtë rast do të aplikohet pasi të miratohet struktura finale.

Në këto rrethana, në rastet e përmendura më sipër dhe në rastet e tjera kur është konstatuar një problem i tillë, Komisioneri ka kërkuar nga institucionet që të riorganizohet i gjithë akti ku paraqitet struktura dhe organika e institucionit.

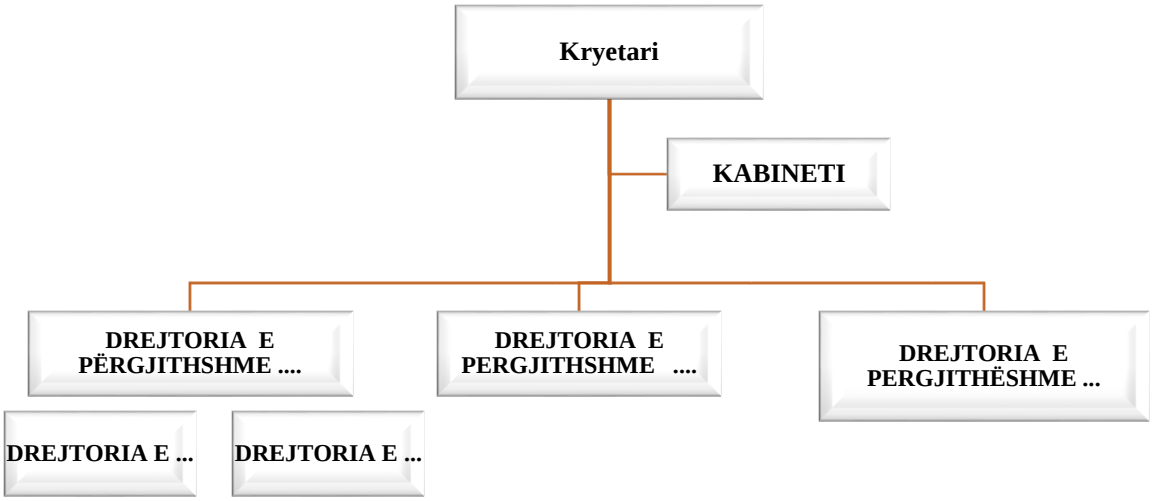
Janë orientuar institucionet që në aktin e organikës së institucionit fillimisht të shënohet njësia organizative e institucionit, e specifikuar edhe me funksionin e saj e, më tej:

- ***emërtesa e pozicionit*** të punës, sipas nenit 19, të ligjit për nëpunësin civil, e konkretisht: Sekretar i Përgjithshëm; Drejtor i Përgjithshëm; Drejtor, Përgjegjës sektori; Specialist dhe më pas, të përcaktohet,
- ***kategoria e pagës,*** sipas parashikimit të vendimit nr. 165, datë 02.03.2016, të Këshillit të Ministrave, që rregullon pagat në këto institucione,
- ***numri i pozicioneve të punës:*** ndarja e fushës së veprimit të pozicioneve përkatëse, brenda njësisë organizative, *(si shembull: Specialist për planifikimin; Specialist projektesh; Specialist për buxhetin, etj. të përdorura në shembujt e paraqitur më sipër),*

duhet të evidentohet në dokumentin e përshkrimit të punës, për pozicionet e shërbimit civil, ku parashikohen detyrat konkrete dhe kriteret specifike për çdo pozicion pune, ku përfshihet edhe arsimi përkatës.

Në këto raste, Komisioneri ka orientuar institucionet duke i paraqitur edhe modelin e paraqitjes së strukturës organizative të institucionit, dhe organikës (organigramës), sipas modelit që do të paraqitet në vijim:

Shembull nr.1: Modeli i strukturës së institucionit



Shembull nr.2: Modeli i organikës (organogramës) së institucionit

ORGANIKA E BASHKISË, INSTITUCIONEVE NË VARËSI TË SAJ DHE NJËSIVE ADMINISTRATIVE

	POZICIONI	KATEGORIA	NUMRI
I.	**Kryetari i BASHKISË**		**1**
II.	**Kabineti i kryetarit**		**(Numri i përgjithshëm i pozicioneve të funksionarëve politikë)**
	Zv/ kryetar		1
	Nënkryetar		1
			1
	E vijon..		2
III.	**Sekretar i Përgjithshëm**	**I-b**	**1**

IV.	**Drejtoria e Planifikimit dhe Kontrollit të Zhvillimit të Territorit**		**(Numri i përgjithshëm i pozicioneve të njësisë drejtori)**
	Drejtor	II-b	1
	Sektori i Planifikimit, Koordinimit, Projekteve Strategjike të Territorit dhe Infrastrukturës Publike		**(Numri i përgjithshëm i pozicioneve të njësisë sektor)** 3
	Përgjegjës Sektori	III-a/1 ose III-b	
	Specialist	IV-a ose IV-b	
	Specialist	IV-a ose IV-b	
	E vijon.....		

Vetëm pas miratimit të këtyre akteve, hartohet *struktura analitike e institucionit*, në të cilën identifikohen nëpunësit civilë sipas gjeneraliteteve të tyre, pozicioni ku ata kryejnë detyrën, si edhe paga përkatëse. Ky akt, shërben më tej për të përgatitur listëprezencën dhe listëpagesën e institucionit.

Aktualisht, të gjitha strukturat që janë diskutuar paraprakisht me Komisionerin, janë unifikuar me modelet e paraqitura më sipër. Për institucionet e tjera procesi është në vijim.

3. Situata aktuale e administrimit të burimeve njerëzore që kryejnë funksione të shërbimit civil në administratën vendore

Gjatë vitit 2022, Komisioneri ka kërkuar të dhëna nga institucionet në lidhje me administrimin e burimeve njerëzore. Duhet të theksojmë që në fillim se, gjatë fazës së parë të këtij procesi, në raportimin e parë të institucioneve, është evidentuar se, nga ana e punonjësve të ngarkuar nga institucionet përkatëse për të përpunuar dhe dërguar të dhënat pranë Komisionerit, janë reflektuar vështirësi, të cilat janë materializuar në të dhëna kontradiktore dhe të pasakta nga ana e tyre.

Të dhënat janë dërguar disa herë nga ana e tyre, në mënyrë elektronike ose shkresore, me gabime të dukshme konceptuale apo edhe në shifra, çka ka kërkuar ndërhyrjen e Komisionerit për saktësimin e tyre. Duke e vlerësuar në një nivel të lartë riskun për të pasur të dhëna jo të sakta nga institucionet, Komisioneri ka organizuar një proces verifikimi nëpërmjet Urdhrit të Brendshëm nr. 80 (707 prot), datë 8.11.2022, *"Për miratimin e planit të veprimit, për verifikimin e të dhënave që pasqyrojnë mënyrën e plotësimit të pozicioneve të punës që i përkasin shërbimit civil, në administratën vendore"*, dhe përfaqësues të tij kanë verifikuar të dhënat e kërkuara në të gjitha bashkitë e vendit *(61 bashki)*.

Sipas këtyre të dhënave, si dhe referuar akteve shkresore që janë vënë në dispozicion nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe grupet e monitorimit në terren të Komisionerit, në lidhje me aspekte të ndryshme të administrimit të burimeve njerëzore, në vijim do të paraqesim situatën ligjore në lidhje me rekrutimet, duke evidentuar: a) emërimet në pozicione të shërbimit civil në përputhje me kërkesat e ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar *(sipas procedurës së konkurrimit ose nenit 64, të këtij ligji)*; b) punonjësit e emëruar në pozicione të shërbimit civil me akte emërimi të paligjshme, duke mos kryer procedurat e rekrutimit *(këto akte do të paraqiten si Aneksi 1 i këtij raporti, në formën e disa tabelave ku do të jenë të pasqyruara gjeneralitetet/pozicioni i punës dhe akti i emërimit në kundërshtim me ligjin)*, si dhe c) pozicionet e paplotësuara gjatë vitit 2022. Në vijim, këto të dhëna po i paraqesim në formën e një tabele, të kategorizuara në bazë qarku.

Tabela nr. 3.1 *Plotësimi i pozicioneve të shërbimit civil në bashkitë e kategorizuara në bazë qarku*

Qarku	**Numri i përgjithshëm i pozicioneve të punës sipas strukturës**	**Numri i pozicioneve në Shërbimin Civil sipas structures**			
		Numri i pozicioneve të plotësuara me nëpunës civil, në përputhje me ligjin (*procedurë konkurrimi ose deklarim statusi sipas nenit 64, ligji nr. 152/2013)*	**Numri i pozicioneve të plotësuara me punonjës të emëruar në kundërshtim me ligjin nga kryetari i bashkisë**	**Numri i pozicioneve të lira në shërbimin civil**	**Pozicione pune në shërbimin civil *(Gjithsej)***
		a	**b**	**c**	**TOTALI a+b+c**
Lezhë	1080	233 *(81%)*	34 *(12%)*	19 *(7%)*	**286** ***(100%)***
Fier	1794	459 *(74%)*	93 *(15%)*	65 *(11%)*	**617** ***(100%)***
Tiranë	3435	1502 *(85%)*	156 *(9%)*	99 *(6%)*	**1757** ***(100%)***
Shkodër	1691	371 *(68%)*	124 *(23%)*	54 *(9%)*	**549** ***(100%)***
Berat	1472	246 *(81%)*	24 *(8%)*	34 *(11%)*	**304** ***(100%)***
Gjirokastër	1858	231 *(74%)*	49 *(16%)*	31 *(10%)*	**311** ***(100%)***
Durrës	1099	401 *(91%)*	10 *(2%)*	28 *(7%)*	**439** ***(100%)***
Kukës	1356	158 *(68%)*	51 *(22%)*	23 *(10%)*	**232** ***(100%)***
Dibër	1998	232 *(69%)*	72 *(22%)*	30 *(9%)*	**334** ***(100%)***
Elbasan	2300	410 *(64%)*	187 *(29%)*	42 *(7%)*	**639** ***(100%)***
Vlorë	1474	309 *(73%)*	39 *(9%)*	78 *(18%)*	**426** ***(100%)***
Korçë	2051	449 *(74%)*	25 *(4%)*	136 *(22%)*	**610** ***(100%)***

TOTALI	**21608**	**5001** *(76%)*	**864** *(14%)*	**639** *(10%)*	**6504** *(100%)*

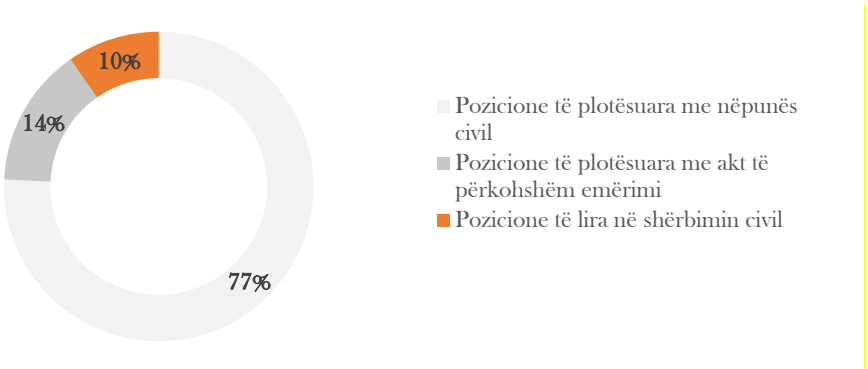
Shënim: *Kjo situatë, do të evidentohet e detajuar sipas 61 bashkive, në tabelat që do të jenë pjesë e Aneksit 1 të këtij raporti, ku do të përshkruhen në mënyrë nominale dhe me aktet përkatëse të emërimit, të gjitha rastet që aktualisht kryejnë detyra në shërbimin civil, të rekrutuar në kundërshtim me ligjin.*

Nga të dhënat e mësipërme, rezulton se, numri i përgjithshëm i pozicioneve të punës në njësitë e vetëqeverisjes vendore është **21608** pozicione, ku përfshihet shërbimi civil, niveli politik dhe pozicionet e tjera ndihmëse që nuk janë pjesë e shërbimit civil, ndërsa numri i pozicioneve të punës, që janë pjesë e shërbimit civil, është **6507** pozicione pune, që zënë rreth **30**% të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës sipas strukturës.

Në vijim po paraqesim situatën e administrimit të burimeve njerëzore që janë pjesë e sistemit të shërbimit civil:

- **5001** pozicione, ose **77%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil, të plotësuara me procedurë konkurrimi ose deklarim statusi sipas nenit 64, të ligjit nr. 152/2013.
- **865** pozicione pune, ose **13%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil, të plotësuara me punonjës të emëruar me akt emërimi të nxjerrë në kundërshtim me procedurat e rekrutimit, të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar;
- **639** pozicione pune, ose **10%** e numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil, janë pozicione të lira në shërbimin civil.

Grafiku nr. 3.1 *Plotësimi i pozicioneve në shërbimin civil në të gjithë administratën vendore*



Referuar të dhënave për të cilat jemi duke raportuar, rastet më të theksuara të paligjshmërisë u konstatuan në disa subjekte, ndër të cilat në nivel qarku përmendim: *Qarkun Elbasan*, ku u konstatuan **187** raste të emërimeve me kontratë (*të cilat zënë rreth **29%** të pozicioneve të shërbimit civil në rang qarku dhe rreth **22%**të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil në administratën vendore të plotësuar me akt të përkohshëm emërimi*); *Qarkun Tiranë*, **156** raste të emërimeve me kontratë *(të cilat zënë rreth **8.8%** të pozicioneve të shërbimit civil në rang qarku dhe rreth **18%** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil të plotësuar me akt të përkohshëm emërimi në administratën vendore*); *Qarkun Shkodër*, **124** raste të emërimeve me kontratë *(që zënë rreth **23%** të pozicioneve të shërbimit civil në rang qarku dhe rreth **13%** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të shërbimit civil të plotësuar me akt të*

përkohshëm emërimi), e raste të tjera të cilat janë evidentuar në tabelën më sipër.

Ndërsa sa i takon bashkive në përbërje të secilit qark, në të cilat u konstatua situatë e theksuar problematike, për shkak të numrit të lartë të emërimeve në kundërshtim me ligjin, përmendim *Bashkinë Kavajë*, në të cilën u konstatua se të gjitha pozicionet e punës në shërbimin civil, rreth **89** pozicione pune, janë të plotësuara me akte të përkohshme emërimi nga Kryetari i Bashkisë; *Bashkia Rrogozhinë*, **53** raste të emërimeve me kontratë; *Bashkia Vau Dejës*, **47** raste të emërimeve me kontratë; *Bashkia Malësi e Madhe*, 46 raste të emërimeve me kontratë;*Bashkia Elbasan*, **43** raste të emërimeve me kontratë; *Bashkia Prrenjas*, **43** raste të emërimeve me kontratë; *Bashkia Librazhd*, **41** raste të emërimeve me kontratë, *Bashkia Këlcyrë*, **39** raste të emërimeve me kontratë; *Bashkia Bulqizë*, **35** raste të emërimeve me kontratë; *Bashkia Roskovec*, **30** raste të emërimeve me kontratë; *Bashkia Fushë Arrëz*, **27** raste të emërimeve me kontratë.

Vlen të përmendet se, në disa nga Njësitë e Qeverisjes Vendore të cilat paraqesin numrin më të lartë të emërimeve në kundërshtim me ligjin, është evidentuar e njëjta problematikë edhe në mbikëqyrjet e kaluara të realizuara nga Komisioneri më parë në këto institucione. Për të rregulluar situatën e ligjshmërisë, ashtu si është shprehur edhe më sipër në këtë raport, puna është në proces të vijueshëm, për të saktësuar fillimisht pozicionet e punës që kanë funksione të shërbimit civil, me qëllim që të vijohet më tej me hartimin e përshkrimit të punës, e në përfundim me zhvillimin e procedurave të konkurrimit.

Gjatë vitit 2022, janë përfshirë në proces mbikëqyrje disa bashki, në lidhje me procesin e rekrutimit dhe është konstatuar se ka probleme në kuptimin dhe zbatimin e ligjit nga ana e tyre, si në drejtim të organizimit të burimeve njerëzore, ashtu edhe në aplikimin e procedurave të kërkuara nga ligji gjatë rekrutimit. Nëpërmjet vendimeve paralajmëruese, Komisioneri i ka kërkuar subjekteve të konstatuara në shkelje të ligjit që titullari i institucionit të konstatojë menjëherë, si akte administrative absolutisht të pavlefshëm, aktet e nxjerra prej tij për emërimin e përkohshëm të punonjësve në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil dhe të rregullohen pasojat duke ndërprerë marrëdhënien e punës të lidhur në kundërshtim me ligjin. Ndërsa njësisë përgjegjëse, i është kërkuar të shpallë menjëherë të lira pozicionet e shërbimit civil që do të mbeten vakante dhe t'i plotësojë ato në përputhje me ligjin për nëpunësin civil.

Një tjetër aspekt ku u përqendrua mbikëqyrja ishte edhe evidentimi i pozicioneve të lira. Rezulton se gjatë vitit 2022 u konstatua një numër i lartë i vendeve të paplotësuara, gjithsej **639** pozicione, të cilat zënë rreth **10%** të numrit të përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil. Duke i shtuar këtyre pozicioneve edhe vendet e plotësuara në kundërshtim me ligjin, të cilat në kuptim të ligjit vlerësohen si pozicione të lira, numri i përgjithshëm i pozicioneve që duhet të plotësohen sipas ligjit për nëpunësin civil është **1504** pozicione, ose **23%** e pozicioneve të punës në shërbimin civil në të gjithë administratën vendore.

Nga njëra anë kjo mund të vlerësohet si pamundësi për t'i plotësuar pozicionet nëpërmjet konkurrimit, por nga ana tjetër, kjo shifër mund të paraqitet edhe si mangësi në planifikimin e pozicioneve të nevojshme në strukturën e institucionit, për sa kohë institucioni i realizon detyrat me atë kapacitet. Në këtë rast ka vend për rishikimin e strukturës, duke vlerësuar nisjen e punës nga rishikimi i formularit të përshkrimit të punës, për të gjitha kategoritë e nëpunësve

civilë të institucionit, në të cilin parashikohen kërkesat për emërimin në një pozicion të shërbimit civil, si dhe detyrat dhe funksionet që kryen ky pozicion, në përputhje me ligjin nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil",* i ndryshuar dhe aktin nënligjor që rregullon këtë aspekt, e po kështu edhe me ligjet që rregullojnë çdo sektor të veprimtarisë së bashkisë. Ky proces është monitoruar nga Komisioneri gjatë vitit 2022 dhe do të jetë një aspekt i rëndësishëm i punës edhe për vitin 2023.

Si shqetësim i ngritur në vijimësi, si nga kryetarët e Bashkisë, po kështu edhe nga Drejtoritë e Burimeve Njerëzore, është fakti që nuk paraqiten kandidatë (*aplikantë*) në konkurs, pavarësisht publikimeve të njëpasnjëshme, disa herë radhazi të një pozicioni pune, sidomos për specialitete të caktuara, të cilat kërkojnë edukim arsimor specifik, duke argumentuar se pengesë është mungesa e burimeve njerëzore në këto zona, si dhe ***paqesa e ulët*** që është parashikuar në aktin nënligjor për këto pozicione, megjithë ndryshimet që pësoi këtë vit ky akt, me tendencë drejt një rritjeje të lehtë të pagës. Si provë në këtë rast është paraqitur dhe administruar dokumentacioni shkresor që vërteton këtë pretendim të subjekteve.

4. Respektimi i të drejtës së nëpunësit civil për formim profesional, nëpërmjet përfshirjes në programe të ndryshme trajnimi

Në nenin 9, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, përcaktohet e drejta e nëpunësit civil për formim profesional, me qëllim përfitimin e njohurive të duhura për kryerjen e detyrave funksionale në pozicionet ku ata ushtrojnë detyrën. Në përmbajtje të kësaj dispozite, përcaktohet se Shkolla Shqiptare e Administratës Publike (ASPA) është organi kompetent për ofrimin e këtyre trajnimeve.

Një rol të rëndësishëm në këtë proces luan eprori direkt i nëpunësit civil së bashku me njësinë e menaxhimit të burimeve njerëzore, të cilët përcaktojnë fushat përkatëse, për të cilat nëpunësi civil ka nevojë të trajnohet.

Sjellim në vëmendje të subjekteve të ngarkuara prej ligjit për aplikimin e këtij instituti të rëndësishëm, si eprori direkt, njësia përgjegjëse dhe Shkolla e Administratës Publike (ASPA), sidomos rëndësinë që ka trajnimi i nëpunësve civilë që kryejnë funksionet në njësinë e menaxhimit të burimeve njerëzore, në institucionet e vetëqeverisjes vendore, me synimin për përfitimin e njohurive për mënyrën e zbatimit të ligjit për shërbimin civil dhe ofrimin e praktikave konkrete për mënyrën e realizimit të procedurave që kërkojnë institute të ndryshme të ligjit për nëpunësin civil.

Për këto arsye, për shkak të kompetencave që ka njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, në cilësinë e njësisë përgjegjëse në këto institucione, duhet të garantojnë në mënyrë të vazhdueshme mundësinë e trajnimit të nëpunësve që ushtrojnë këto funksione, sidomos në drejtim të administrimit dhe hedhjes së të dhënave në dy platforma kryesore ndërveprimi që janë Regjistri Qendror i Personelit *(HRMIS)* dhe *administata.al*.

Për arsye objektive, gjatë një periudhe të caktuar, platforma *administrata.al*, nuk ka funksionuar rregullisht, e për pasojë nuk është mundësuar hedhja e të dhënave, çka pretendohet nga të gjitha njësitë e mbikëqyrura, por pavarësisht këtij fakti, nga ana e personave të ngarkuar

me këtë funksion, është kërkuar që të përfshihen në procese të thelluara trajnimi në lidhje me këto platforma, pasi kanë nevojë për sqarime dhe këshilla praktike për përdorimin e tyre.

Për këtë arsye, Komisioneri do të kërkojë nga Shkolla e Administratës Publike, në bashkëpunim me Departamentin e Administratës Publike, në rolin e institucionit që administron regjistrin e personelit, që të organizojnë trajnime me tema të dedikuara për përdorimin e këtyre platformave dhe me target grup, njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore, në administratën vendore.

5. Disiplina në shërbimin civil

Instituti i disiplinës gjen rregullim në nenet 57 deri 61, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, ku në nenin 58, të po këtij ligji përcaktohen llojet e masave disiplinore që mund të merren ndaj nëpunësit civil, në varësi të klasifikimit të shkeljes së pretenduar, të cilat janë:

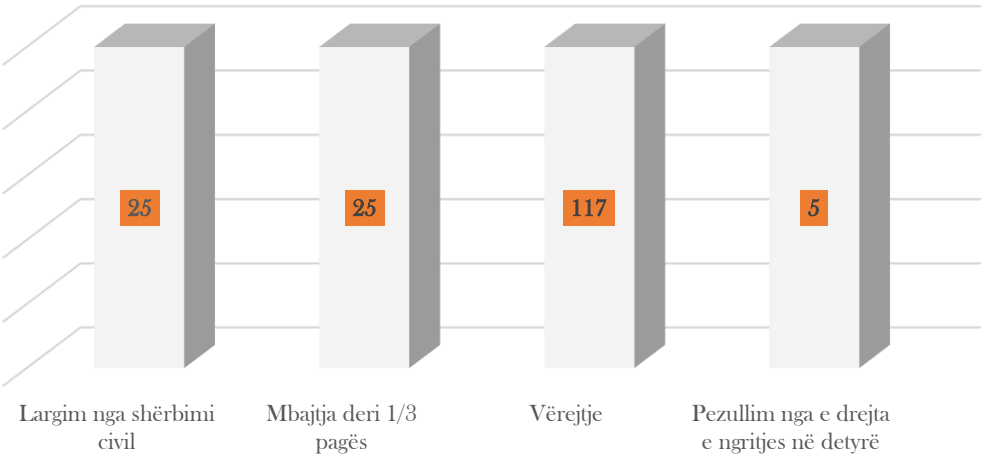
- vërejtje;
- mbajtja deri në 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në gjashtë muaj;
- pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për një periudhë deri në dy vjet;
- largim nga shërbimi civil.

Në tabelën në vijim po paraqesim masat disiplinore të aplikuara gjatë vitit 2022 në administratën vendore.

Tabelë nr. 3.2 *Masat disiplinore të kategorizuara sipas llojit të tyre në qarkun përkatës*

Qarku	Vërejtje	Mbajtja deri në 1/3 e pagës së plotë deri në 6 muaj	Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për 2 vjet	Largim nga shërbimi civil	TOTALI
Tiranë	40	0	0	1	**45**
Berat	1	0	0	0	**1**
Dibër	14	0	3	0	**17**
Elbasan	7	0	0	0	**7**
Durrës	4	3	0	1	**8**
Lezhë	4	1	0	0	**5**
Vlorë	6	0	1	11	**18**
Shkodër	2	0	0	2	**4**
Gjirokastër	16		6	0	**22**
Kukës	0	0	0	0	**0**
Korçë	9	0	0	1	**10**
Fier	9	1	3	0	**13**
TOTALI	**112**	**5**	**17**	**16**	**150**

Grafiku nr. 3.2 *Masat disiplinore të aplikuara në administratën vendore*



Sipas grafikut të paraqitur më sipër, vërehet se, janë marrë **150** masa disiplinore dhe masa disiplinore më e shpeshtë e marrë ndaj nëpunësve civilë është *"vërejtje"*, e dhënë nga eprori direkt i nëpunësit në **112** raste. Masa e largimit nga shërbimi civil, si masë ekstreme është aplikuar vetëm në **16** raste.

*

* *

Nga të gjitha sa analizuam në përmbajtje të këtij materiali, me gjithë përpjekjet serioze të institucioneve në kuadër të respektimit të kërkesave të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil",* i ndryshuar, të cilat Komisioneri i vlerëson si një vullnet pozitiv në drejtim të përmirësimit të situatës ligjore të administrimit të shërbimit civil, përsëri *evidentohen problematika gjatë aplikimit të instituteve të këtij ligji*.

Me qëllim që të ndërtohen struktura të qëndrueshme dhe efiçente dhe të parandalohen parregullsitë në zbatimin e ligjit, kërkohet nga institucionet e administratës vendore që të vijojnë punën e mirë që ka nisur prej tyre, me mbështetjen e grupit të posaçëm që tashmë funksionon pranë Komisionerit, duke *dërguar paraprakisht për vlerësim draftin e strukturës*, përpara miratimit përfundimtar nga kryetari i bashkisë.

Njësitë e qeverisjes vendore duhet *të fuqizojnë njësinë e administrimit të burimeve njerëzore*:

- duke shtuar numrin e pozicioneve që kryejnë këto funksione;
- duke i krijuar kushtet që të kryejnë detyrat e tyre funksionale, nëpërmjet reduktimit të punëve të tjera që i ngarkohen shpeshherë, edhe pse nuk janë në përshkrimin e tyre të punës;
- duke i trajnuar në mënyrë specifike për detyrat e tyre; dhe
- duke ruajtur qëndrueshmërinë e tyre në detyrë, pasi ndryshohen shpesh punonjësit në këto njësi organizative, duke çuar dëm çdo përpjekje të Komisionerit për t'iu mësuar

drejt proceset që duhet të realizohen në punën e tyre, si dhe trajnimet për të rritur kapacitetet e tyre.

Nisur nga rrethanat e paraqitura në këtë raport, Komisioneri *do të përfshijë institucionet e administratës vendore në planin vjetor të punës për vitin 2023, në procesin e mbikëqyrjes* me objekt të përcaktuar nga rastet më tipike të evidentuara me shkelje ligjore apo që vlerësohen si aspekte me risk për të sjellë parregullsi në të ardhmen, sidomos:

- në drejtim të ndërtimit të strukturës dhe organikës së institucionit, me qëllim respektimin e parimit të hierarkisë, ndërtimit të njësive organizative në mënyrë eficente dhe sipas përbërjes së përcaktuar në dispozitat ligjore, si dhe krijimit të strukturave të qëndrueshme në kohë *(vazhdim i procesit të nisur në vitin 2022, për të cilin folëm në mënyrë të zgjeruar në dy pjesët e para të këtij kapitulli);*
- në drejtim të rekrutimit në përputhje me ligjin, për të reduktuar emërimet e paligjshme, si dhe
- në drejtim të hartimit dhe miratimit të planit vjetor të rekrutimit.

Për të njohur më mirë situatën, për t'i krijuar mundësi institucioneve që kanë shfaqur probleme në administrimin e burimeve njerëzore për të shfaqur pretendimet dhe nevojat e tyre; si dhe për të zgjedhur rrugën më të mirë për zgjidhjen e problemeve, Komisioneri *do të zhvillojë seanca dëgjimore* në selinë e tij, me pjesëmarrjen e stafit të tij dhe personave të ftuar nga njësitë e qeverisjes vendore.

Në kushtet kur në gjashtëmujorin e parë të vitit 2023 zhvillohen zgjedhjet për organet e qeverisjes vendore, menjëherë pas konstituimit të tyre, përgjatë gjithë gjashtëmujorit të dytë të këtij viti, Komisioneri do të veprojë me të gjitha mjetet që ka në dispozicion, për të vendosur *bashkëpunimin me titullarët e institucioneve*, të cilët mbajnë një pozicion të një rëndësie të veçantë në administrimin e shërbimit civil, me qëllim që ata të orientohen sa më parë në problemet e administrimit të shërbimit civil dhe mënyrën e zgjidhjes së tyre, në institucionet që ata do të drejtojnë.

Duke marrë parasysh rrethanat e pasqyruara në këtë raport, në lidhje me nivelin e ulët të trajnimit të nëpunësve të njësive të administrimit të burimeve njerëzore në bashki, në drejtim të popullimit me të dhëna të Regjistrit Qendror të Personelit (HRMIS) dhe të Platformës së bashkëpunimit *administrata.al*, një kopje e sa më sipër i është dërguar edhe Departamentit të Administratës Publike dhe Shkollës Shqiptare të Administratës Publike, me qëllim që *të marrin masa për të organizuar trajnime me këtë tematikë*, për të rritur kapacitetet e burimeve njerëzore në fushën teorike dhe në aspektin praktik, me qëllim që të kuptojnë drejt procesin dhe të zbatojnë me saktësi nivelet e tij.

KAPITULLI IV

MONITORIMI I VEPRIMTARISË SË DAP GJATË PROCESIT TË PLOTËSIMIT TË POZICIONEVE TË PUNËS NË SHËRBIMIN CIVIL NË INSTITUCIONET E ADMINISTRATËS SHTETËRORE

Nëpërmjet vendimit nr. 58, datë 28.04.2022, "*Për fillimin e mbikëqyrjes së orientuar mbi zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në konkurrimet e planifikuara për t'u zhvilluar nga Departamenti i Administratës Publike gjatë vitit 2022, me procedurat e pranimit në nivelin ekzekutiv në shërbimin civil lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë dhe pranimit në trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND)*", Komisioneri ka urdhëruar fillimin e mbikëqyrjes së orientuar mbi zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në procedurat e konkurrimeve të zhvilluara nga *Departamenti i Administratës Publike*, përgjatë vitit 2022.

Në këtë drejtim, për të arritur objektivin e mbikëqyrjes, janë monitoruar procedurat e konkurrimit për pranim në shërbim civil, në nivelin ekzekutiv, të lëvizjes paralele, të ngritjes në detyrë dhe pranimit nga jashtë shërbimit civil, si dhe procedurat e pranimit në trupën e nivelit të lartë drejtues, duke administruar informacion të vazhdueshëm në faqen zyrtare "*online*" të Departamentit të Administratës Publike; nëpërmjet informacionit të marrë nga përfaqësues të DAP, të autorizuar për komunikim me Komisionerin; si dhe me pjesëmarrjen e grupit të mbikëqyrjes, në konkurrimet e zhvilluara nga Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e vëzhguesit të procesit të konkurrimit *(përmendim konkurrimin me kod #4305, "Shpallje për lëvizje paralele, pranim në shërbimin civil", lloji i diplomës "Shkenca Juridike", niveli minimal i diplomës "Master Profesional", si një detyrë specifike e lënë në Rezolutën e Kuvendit).*

Procesi është zhvilluar në bashkëpunim të ngushtë me nëpunësit e ngarkuar nga Departamenti i Administratës Publike për organizimin dhe zhvillimin e konkurrimeve objekt mbikëqyrje, nëpërmjet komunikimeve të vazhdueshme verbale, telefonike, në rrugë elektronike nëpërmjet "*e–mail*"-it zyrtar dhe shkresore, si dhe i është kërkuar njësisë përgjegjëse (*DAP*) informacioni i nevojshëm për realizimin e mbikëqyrjes dhe sigurimi i dokumentacionit për të kryer hetimin administrativ.

1. Aspekte të përgjithshme dhe statistika në lidhje me procesin e rekrutimit

Në zbatim të detyrimeve të nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, Këshilli i Ministrave ka miratuar vendimin nr. 113, datë 02.03.2022*, "Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2022, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil"*, në bazë të të cilit administrohet i gjithë procesi i rekrutimit.

Ky plan është ndërtuar mbi nevojat e dërguara nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore

në Kryeministri dhe çdo ministrie të linjës, të cilat, më parë kanë hartuar planin e konsoliduar të nevojave për rekrutim, për të gjithë sistemin përkatës që përfshin aparatin e administratës qendrore të institucionit, si dhe institucionet e varësisë.

Mbi këtë bazë, Këshilli i Ministrave, me vendimin nr. 113, datë 02.03.2022, *"Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2022, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil"*, ka planifikuar **855** pozicione të lira për rekrutim, gjatë vitit 2022, të ndara sipas kategorive të mëposhtme:

• Për trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (*TND*):	**8 pozicione**
• Për kategorinë e mesme drejtuese:	**53 pozicione**
• Për kategorinë e ulët drejtuese:	**190 pozicione**
• Për kategorinë ekzekutive:	**604 pozicione**

Departamenti i Administratës Publike *(në vazhdim, njësia përgjegjëse)*, në zbatim të nenit 22, 25, 26, 27, 28 dhe 29, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar dhe në zbatim të pikës 3, të vendimit nr. 113, datë 02.03.2022, të Këshillit të Ministrave, *"Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2022, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil"*, ka organizuar konkurrimet për plotësimin e pozicioneve të lira të nivelit ekzekutiv, të ulët, të mesëm dhe të lartë drejtuese *(TND)*, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, pranimit në shërbimin civil dhe ngritjes në detyrë, në të gjitha institucionet e administratës shtetërore, pjesë e shërbimit civil.

Më qëllim plotësimin e 847 pozicioneve të lira të nivelit ekzekutiv, të ulët dhe të mesëm drejtues, rezulton se gjatë vitit 2022 janë shpallur *632* procedura konkurrimi. Këto konkurrime korrespondojnë me shpalljet e regjistruara nga numri 3788 deri në numrin 4430. Nga verifikimi i kryer në faqen zyrtare të njësisë përgjegjëse, konstatohet se deri në fund të muajit Dhjetor 2022:

- *495* procedura konkurrimi kanë përfunduar, nëpërmjet publikimit të njoftimit të fituesit (deri në fund të muajit Dhjetor 2022);
- *137* procedura konkurrimi rezultojnë të jenë shpallur në fund të vitit 2022, dhe të jenë ende në proces *(konkretisht rezulton se ka përfunduar procedura e lëvizjes paralele për **16** procedura konkurrimi në kategorinë ekzekutive dhe **15** procedura konkurrimi në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese; ndërsa për **56** procedura konkurimi në kategorinë ekzekutive dhe **50** procedura konkurrimi në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese nuk ka përfunduar asnjë fazë e konkurrimit).*

Për sa më sipër, në kuadër të verifikimit të ligjshmërisë në realizimin e procedurave të konkurrimit, në përmbajtje të këtij kapitulli do të trajtohen ***495*** procedura konkurrimi, të cilat rezultojnë të kenë përfunduar deri në fund të muajit Dhjetor 2022.

Në kuadër të mbikëqyrjes se administrimit të procesit të konkurrimeve, Komisioneri ka trajtuar dhe **11** ankesat e ardhura në adresë të tij, nga nëpunës apo kandidatë që kanë marrë pjesë në procedurat e konkurrimit të organizuara nga njësia përgjegjëse (DAP), për vitin 2022, për të cilat janë pretenduar se janë kryer apo lejuar parregullsi gjatë zhvillimit të tyre.

Përmendim këtu, ankesën e protokolluar pranë Komisionerit, me nr. 502 prot., datë 13.06.2022, të kandidatit *A. K*, pjesëmarrës në procedurën e konkurrimit me kod #4031, Lloji i diplomës *"Shkenca Ekonomike",* niveli minimal i diplomës *"Bachelor"*, në përmbajtje të së cilës, ankuesi pretendonte për vlerësim të padrejtë të jetëshkrimit, si dhe për paqartësi në përmbajtjen e pyetjeve të testimit me shkrim në këtë procedurë pranimi në shërbimin civil, të zhvilluar nga njësia përgjegjëse DAP. Me qëllim verifikimin e ankesës, i është kërkuar njësisë përgjegjëse, të na vinte në dispozicion të gjithë dokumentacionin në të cilin ishte materializuar procedura e konkurrimit me kod #4031.

Në përgjigje të kësaj kërkese, të dërguar nga Komisioneri, njësia përgjegjëse, nëpërmjet shkresës nr. 502/1 prot., datë 22.06.2022, *"Kthim përgjigje"*, dërgoi të gjithë dokumentacionin e kërkuar për procedurën e konkurrimit me kod #4031.

Nga shqyrtimi i dokumentacionit, rezultoi se, në përfundim të procedurës së konkurrimit për pranimin në shërbimin civil, kandidati ***A. K*** është ankuar për vlerësim të padrejtë të jetëshkrimit nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit, si dhe ka pretenduar se pyetjet e hartuara në fazën e testimit me shkrim ishin të paqarta. Komiteti i Përhershëm i Pranimit është mbledhur dhe ka shqyrtuar ankesën e kandidatit ***A. K***. Pas rivlerësimit të jetëshkrimit, kandidati është vlerësuar me të njejtat pikë, për secilën nga kërkesat e analizuara *(vlerësimi për arsimin, përvojën dhe trajnimet)*, duke patur parasysh kërkesat e posaçme për pozicionin e punës dhe dokumentacionin në dosjen e kandidatit.

Po kështu, në lidhje me pretendimin mbi përmbajtjen e pyetjeve të testimit me shkrim, u konstatua se, KPP i kishte hartuar pyetjet për këtë fazë të konkurrimit, në përputhje me karakteristikat e pozicionit të punës, të parashikuara në përshkrimin e punës për pozicionin e kërkuar. Për më tepër, vlerësimi i testimit me shkrim të kandidatit, të kryer nga sistemi kompjuterik dhe rivlerësimi i po këtij testimi të kryer nga KPP, pas ankimit, rezultoi i saktë.

Komisioneri, pas shqyrtimit të dokumentacionit të administruar për këtë ankim, vlerësoi se, e gjithë procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, gjatë zhvillimit të procedurës së konkurrimit me kod #4031, si dhe vlerësimi i kryer për kandidatin *A. K*, nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit, është kryer në përputhje me kërkesat ligjore të parashikuara në nenin 22, 23, 24 dhe 25, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar; kreun IV, të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, *"Për pranim, lëvizjen paralele, periudhën e provës*

dhe emërimin në kategorinë ekzekutive", i ndryshuar; si dhe Udhëzimin nr. 2, datë 27.03.2015, të Departamentit të Administratës Publike. Po kështu, janë përfshirë në proces të thelluar administrativ të gjitha procedurat e konkurrimit për të cilat ka pasur indicie për parregullsi të procesit dhe në përgjithësi, ka rezultuar se Departamenti i Administratës Publike ka vepruar në përputhje me procedurat ligjore.

1.1 Ecuria e konkurrimeve për vitin 2022

Bazuar në kreun IV e V, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, pozicionet e lira pjesë e shërbimit civil, plotësohen vetëm nëpërmjet procedurave të konkurrimit. Nga informacioni i grumbulluar në lidhje me konkurrimet e zhvilluara për vitin 2022, për të plotësuar pozicionet e lira të punës të nivelit ekzekutiv, të ulët e të mesëm drejtues, për *495* procedura konkurrimi të përfunduara janë arritur rezultatet si më poshtë:

Tabela nr. 4.1 *Të dhëna përmbledhëse për konkurrimet e realizuara për vitin 2022, (shpallje #3788-#4325, përfshirë #4337)*

Konkurrime të zhvilluara	Pozicione për t'u plotësuar në këto konkurrime	Kandidatë fitues nga faza e parë "*Lëvizja Paralele*"	Kandidatë fitues nga faza e dytë "*Pranim në Kategorinë Ekzekutive dhe Ngritje në Detyrë*"	Pozicione të mbetura të lira
495	825	153	489*	212

***Shënim:** *Sqarojmë se numri i kandidatëve të pasqyruar në kolonën (ç), është i lartë pasi në procedurat e pranimit nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, ka rezultuar se numri i kandidatëve që kanë marrë mbi 70 pikë është më i lartë se numri i pozicioneve të publikuara në shpallje, fakt që përcakton regjistrimin e tyre në listën e pritjes.*

Për efekt të analizës së procesit, konkurrimet i grupojmë në këtë mënyrë: a) Lëvizja paralele dhe pranimi në shërbimin civil për kategorinë ekzekutive dhe b) Lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë për nivelin e ulët dhe të mesëm drejtues.

1.1.1 Lëvizja paralele dhe pranimi në shërbimin civil për pozicionet e nivelit ekzekutiv

Në nenet 22, 23 dhe 25, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", të ndryshuar si dhe në vendimin nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, "*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*", përcaktohen rregullat procedurale të konkurrimit, për plotësimin e pozicioneve të punës në nivelin ekzekutiv.

Sipas dispozitave të mësipërme ligjore, plotësimi i vendeve të lira në kategorinë ekzekutive, bëhet së pari, nga nëpunësit civil të së njëjtës kategori, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele. Në varësi, nëse pozicionet e lira në një procedurë konkurrimi në kategorinë ekzekutive plotësohen me anën e procedurës së lëvizjes paralele, njësia përgjegjëse (*DAP*) shpall

konkursin e mbyllur. Ndërsa, në rast se, mbeten pozicione të lira pas aplikimit të procedurës së lëvizjes paralele, atëherë njësia përgjegjëse i plotëson ato me anën e procedurave për pranimin në kategorinë ekzekutive.

Nga analiza e të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të monitorimit, rezulton se, për vitin 2022, nga njësia përgjegjëse janë shpallur *243* procedura konkurrimi për plotësimin e pozicioneve të nivelit ekzekutiv, për të cilat sipas akteve të publikuar në faqen *"online"*, janë arritur rezultatet si më poshtë:

Tabela nr. 4.2 *Të dhëna për plotësimin e pozicioneve të nivelit ekzekutiv, nëpërmjet lëvizjes paralele dhe pranimit në shërbimin civil*

Konkurimet e zhvilluara (a)	**Pozicione për t'u plotësuar nga këto konkurrime** (b) (c+e+f)	**Kandidatë fitues nga faza e parë "*Lëvizja Paralele*"** (c)	**Kandidatë fitues nga faza e dytë "*Pranim në Kategorinë Ekzekutive*"** (d)	**Kandidatë fitues nga faza e dytë, të emëruar** (e)	**Pozicionet e lira** (f)	**Kandidatë në listën e pritjes** (g)
243	573	105	365*	310	158	81*

***Shënim:** *Sqarojmë se numri i kandidatëve të pasqyruar në kolonën (d) dhe (g), është i lartë pasi: a) numri i kandidatëve të shpallur fitues në pranimin në shërbimin civil është më i lartë se numri i pozicioneve për të cilat është zhvilluar kjo procedurë, fakt që përcakton regjistrimin e tyre në listën e pritjes ose b) i njëjti kandidat mund të jetë shpallur fitues në disa procedura konkurrimi.*
Kolona (b) është shumë e kolonës (c), (e) dhe (f).

Nisur nga të dhënat e mësipërme, konstatohet se, në përfundim të procedurave të mësipërme të konkurrimit, është arritur të plotësohet me kandidatë fitues rreth **72.4%** e pozicioneve të lira të kategorisë ekzekutive, nga të cilat **18.3%** janë plotësuar me nëpunës civil të shpallur fitues nëpërmjet lëvizjes paralele.

Nisur nga rëndësia e madhe që kanë specialistët me edukim arsimor në fushën e jurisprudencës, si edhe bazuar në një kërkesë të Kuvendit, nëpërmjet grupit të posaçëm të ngritur nga Komisioneri, i cili funksionon gjatë gjithë vitit për mbikëqyrjen "*on line*" të rekrutimeve që zhvillon DAP, është ushtruar mbikëqyrje në subjekt, për të vlerësuar procedurat e konkurrimit për pozicionet e punës me kod #4305, *"Shpallje për lëvizje paralele, pranim në shërbimin civil"*, lloji i diplomës *"Shkenca Juridike"*, niveli minimal i diplomës *"Master Profesional"*, i hapur për lëvizje paralele dhe pranim në shërbimin civil.

Sipas shpalljes, me këtë kod janë publikuar për tu plotësuar **17** pozicione pune të lira *"Jurist"*, në institucione të ndryshme të administratës shtetërore, më konkretisht, bëhet fjalë për **5** pozicione *"Specialist"* në organikën e Ministrive dhe **12** pozicione *"Specialist"*, në institucione të varësisë së Ministrive.

Në procedurën e lëvizjes paralele, referuar verifikimit përfundimtar paraprak, për **8** pozicione

pune, janë kualifikuar **5** kandidatë, ku një prej tyre, është kualifikuar për **4** pozicione pune. Kjo do të thotë, se në procedurën e lëvizjes paralele për plotësimin e pozicioneve të punës nuk ka pasur një numër të lartë kandidatësh të interesuar për të lëvizur nga një institucion në tjetrin, duke u nisur nga fakti se, lëvizja bëhet brenda të njëjtës kategori të nëpunësisë civile.

Në përfundim të kësaj procedure është shpallur vetëm një fitues, duke u plotësuar **1** pozicion pune i shpallur.

Në testimin me shkrim për të plotësuar këto pozicione, nga **55** kandidatë të kualifikuar janë paraqitur në testim **28** kandidatë.

Pas daljes së rezultatit të testimit me shkrim, janë kualifikuar për fazën e intervistës së strukturuar me gojë, **16** kandidatë, nga të cilët kanë rezultuar fitues në përfundim të procedurës së pranimit në shërbimin civil, **10** kandidatë, të cilët kanë një mesatare të pikëve **75.26.** Kjo shifër tregon se, mesatarja e pikëve që tregon nivelin e kandidatëve është pranë nivelit minimal të kualifikimit, që është **70** pikë, megjithëse është evidentuar një kandidat që ka marrë **84 pikë**, që është një arritje e kënaqshme.

Të dhënat e mësipërme, në lidhje me kandidatët që kanë marrë pjesë në këtë procedurë konkurrimi, për grupin e pozicioneve *"Jurist"*, tregon se, ka kërkesa për tu bërë pjesë e shërbimit civil, duke e parë si një mundësi për tu bërë pjesë e administratës publike, në mënyrë që të zhvillohen profesionalisht dhe të bëhen pjesë nëpunësve pjesë e shërbimit civil, por nga ana tjetër sfidë mbetet rritja e cilësisë së kandidatëve që kanë interes për të punuar në këto pozicione pune.

Në vijim të analizës që është kryer në këtë rubrikë dhe nga verifikimi *"online"* i akteve të cilat materializojnë konkurrimet e shpallura nga njësia përgjegjëse (DAP), për plotësimin e pozicioneve të lira të nivelit ekzekutiv gjatë vitit kalendarik 2022, konstatohen disa momente që mund të vlerësohen si parregullsi, që po i parashtrojmë më poshtë:

Së pari: Konstatohet se, për një pjesë të konsiderueshme të pozicioneve të nivelit ekzekutiv janë zhvilluar konkurrime individuale dhe jo sipas ndarjes ligjore të grupimit të pozicioneve të nivelit ekzekutiv, në grupe të administrimit të përgjithshëm dhe të posaçëm.

Rezulton se, nga **243** procedura konkurrimi të përfunduara në zbatim të planit vjetor për vitin 2022, në **137** raste *(që përbëjnë **56%** të shpalljeve të përfunduara)* procedura e konkurrimit është zhvilluar për një pozicion të vetëm.

Nga këqyrja e aktit të shpalljes, vërehet se, pozicioni i punës për të cilin është zhvilluar procedura e konkurrimit, ka pasur të njëjtën emërtesë, ka qenë pjesë e të njëjtës njësi organizative (si sektor, drejtori) dhe ka pasur të njëjtat kritere të posaçme, por njësia përgjegjëse ka vijuar duke zhvilluar procedura individuale për secilën prej tyre.

Në lidhje me këtë konstatim mund të përmendim shpalljet me kod *#3870* dhe kod *#3873* nga ku rezulton se procedurat e konkurrimit janë kryer për të njëjtin pozicion, me emërtesën

"Specialist", në Sektorin e Shërbimeve, në Drejtorinë e Mirëadministrimit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve, në Drejtorinë e Përgjithshme Ekonomike dhe të Shërbimeve Mbështetëse, në Ministrinë e Brendshme, për të cilat kërkesat e posaçme të pozicionit të punës janë të njëjta. E njëjta situatë konstatohet edhe tek shpalljet me kod #3789 dhe kod #3790, ku procedura e konkurrimit është kryer për pozicionin *"Specialist"*, në Komitetin Shqiptar të Birësimeve, për të cilat kërkesat e posaçme të pozicionit dhe fushat e njohurive, aftësitë dhe cilësitë mbi të cilat do të zhvillohet testimi dhe intervista, përputhen.

Në zbatim të nenit 8, pika 8, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, pozicionet e nivelit ekzekutiv klasifikohen sipas natyrës së pozicionit, konkretisht në grupet e administrimit të përgjithshëm dhe në grupet e administrimit të posaçëm. Më tej, në kreun II, pika 1, të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, *"Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive"*, përcaktohet se, procedura e pranimit në shërbimin civil, organizohet në mënyrë të ndarë për grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm dhe për çdo grup të pozicioneve të administrimit të posaçëm.

Vlen të theksohet se kjo problematikë është konstatuar nga Komisioneri edhe nëpërmjet Vendimit nr. 169, datë 30.12.2021, *"Për përfundimin e mbikëqyrjes së orientuar, filluar me vendimin nr. 52, datë 17.05.2021, "Për fillimin e mbikëqyrjes së orientuar mbi zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në konkurrimet e planifikuara për t'u zhvilluar nga Departamenti i Administratës Publike gjatë vitit 2021, me procedurat e pranimit në nivelin ekzekutiv në shërbimin civil lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë dhe pranimit në trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND)*".

Në kushtet e mësipërme, kërkojmë të sjellim në vëmendje të Departamentit të Administratës Publike se, gjatë realizimit të procedurave të konkurrimit në zbatim të planit vjetor për vitin 2023, duhet të tregojë kujdes të veçantë në organizimin e procedurave të konkurrimit për pozicionet e nivelit ekzekutiv, duke i realizuar këto procedura sipas parimeve të përcaktuara në legjislacionin për shërbimin civil. Realizimi i konkurrimit sipas grupeve të administrimit të përgjithshëm dhe të posaçëm shërben për të garantuar një proces përzgjedhës transparent, të drejtë dhe objektiv të nëpunësve civilë, si dhe kryerjen në mënyrë sa më efektive të procedurave të konkurrimit.

Së dyti: Referuar numrit të pozicioneve të nivelit ekzekutiv për të cilat njësia përgjegjëse ka realizuar ose është duke realizuar procedurën e konkurrimit nëpërmjet lëvizjes paralele dhe pranimit në shërbimin civil, vërehet se kjo shifër tejkalon numrin e pozicioneve vakante të nivelit të ekzekutiv, të planifikuara për rekrutim gjatë vitit 2022.

Në referencë të planit vjetor, miratuar me vendimin nr. 113, datë 02.03.2022, të Këshillit të Ministrave, *"Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2022, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil"*, rezultojnë të jenë përcaktuar **604** pozicione të nivelit ekzekutiv, për t'u plotësuar sipas procedurave të konkurrimit.

Nga sa është parashtruar në përmbajtje të këtij raportimi, rezulton se, njësia përgjegjëse, për vitin 2022, ka shpallur **315** procedura konkurrimi *(243 të përfunduara dhe 72 në proces)*, nëpërmjet të cilave është parashikuar plotësimi i **843** pozicioneve të nivelit ekzekutiv *(ku përfshihen edhe pozicionet e punës për të cilat nuk ka përfunduar procedura e konkurrimit gjatë vitit 2021).*

Në këtë këndvështrim, Departamenti i Administratës Publike, duhet të tregojë kujdes për të shpallur në kohë procedurat e rekrutimit, me qëllim që të mundësohet realizimi i tyre brenda vitit kalendarik.

Po kështu, njësia përgjegjëse, duhet të drejtojë procesin përgatitor të hartimit të planit të nevojave për rekrutim nga institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil, duke i asistuar dhe udhëzuar ato, në përputhje me përcaktimet e vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, "*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*", për të sjellë më pranë plotësimin e nevojave të tyre në kohë.

Edhe në rastet e lindjes së nevojës së zhvillimit të procedurave të konkurrimit për pozicione të krijuara të lira pas miratimit të planit vjetor të rekrutimit, si rrjedhojë e dorëheqjes apo lirimit nga shërbimi civil, sipas shkaqeve të parashikuara në ligj, *njësia përgjegjëse duhet të marrë masa për reflektimin e saj nëpërmjet ndryshimit të planit vjetor me anë të akteve nënligjore*.

Përgatitja e planit të nevojave për rekrutim në mënyrë të detajuar dhe në përputhje me kërkesat ligjore, përbën një garanci për zhvillimin e procedurave të konkurrimit për pozicionet e nivelit ekzekutiv në mënyrë efektive, në grupe të përgjithshme dhe të posaçme të administrimit.

1.1.2 Lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë për pozicionet e nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues

Rregullat procedurale të konkurrimit për të plotësuar pozicionet e punës në nivelin e ulët dhe të mesëm drejtues, janë të parashikuara në nenet 25 dhe 26, të ligjit nr.152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, si dhe vendimin nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, "*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*".

Sipas përcaktimeve të mësipërme ligjore, edhe për këtë procedurë plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, bëhet së pari, nga nëpunësit civil të së njëjtës kategori, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, e nëse me anën e kësaj procedure pozicionet e lira nuk plotësohen, atëherë vijon procedura për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese. Në përfundim, nga analiza e të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të monitorimit *"online"* të konkurrimeve nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë, duke përfshirë dhe lëvizjen paralele, për **252** shpallje të përfunduara janë arritur rezultatet si më poshtë:

Tabela nr. 4.3 *Të dhëna për procedurën e plotësimit të vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë*

Konkurrime të zhvilluara	Pozicione për t'u plotësuar në këto konkurrime	Kandidatë fitues nga faza e parë "*Lëvizja Paralele*"	Kandidatë fitues nga faza e dytë "*Ngritje në Detyrë*"	Pozicione të mbetura të lira
252	252	48	124	54

Nga të dhënat e pasqyruara në tabelën e mësipërme, konstatohet se, njësia përgjegjëse nëpërmjet procedurave të konkurrimit ka plotësuar me sukses **78.6%** të pozicioneve të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, nga të cilat **19%** janë plotësuar nëpërmjet lëvizjes paralele dhe **49%** janë plotësuar nëpërmjet ngritjes në detyrë.

1.1.3 Procedura e ngritjes në detyrë edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil

Në nenin 26, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, përcaktohet se, Këshilli i Ministrave, për institucionet e administratës shtetërore, mund të vendosë që procedura e plotësimit të vendeve të lira në kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese të jetë e hapur edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil, me kusht që ata të plotësojnë kriteret dhe kërkesat për vendin/vendet e lira.

Në referencë të dispozitës së mësipërme ligjore, rezulton se, Këshilli i Ministrave, me vendimin nr. 113, datë 02.03.2022, *"Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2022, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil"*, ka miratuar numrin maksimal të pozicioneve të nivelit të mesëm dhe të ulët drejtues, pa përcaktuar se për cilat do të zbatohet procedura e ngritjes në detyrë apo do të jetë e hapur dhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil.

Në zbatim të akteve të mësipërme ligjore, rezulton se në **317** procedura konkurrimi të shpallura për plotësimin e pozicioneve të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues (252 të përfunduara dhe 65 në proces), njësia përgjegjëse në **58** raste *(që zënë 18% të pozicioneve të lira të nivelit të mesëm dhe të ulët)*, ka proceduar me plotësimin e tyre edhe me kandidatë nga jashtë shërbimit civil. Të dhënat e grumbulluara nga verifikimi i faqes "*online*" të njësisë përgjegjëse, paraqiten si më poshtë:

Tabela nr. 4.4 *Të dhëna për procedurën e plotësimit të vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme Drejtuese, nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyre me pranim nga jashtë*

Nr. i shpalljeve		Nr. i pozicioneve për t'u plotësuar në këto konkurrime	Nr. i kandidatëve fitues nga faza e parë "*Lëvizja Paralele*"	Nr. i kandidatëve fitues nga faza e dytë "*Ngritje në Detyrë*"		Nr. i pozicioneve të mbetura të lira
				Ngritje në detyrë	Pranim nga jashtë	
Të përfunduara	**48**	48	3	11	26	8
Në proces	**10**	10	3	Në proces		

Duke analizuar të dhënat e mësipërme për **58** procedurat e shpalluara për plotësimin e pozicioneve të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, përmes lëvizjes paralele/ ngritjes në detyrë apo për pranim nga jashtë shërbimit civil, vërehet se, **48** procedura konkurrimi kanë përfunduar, ndërsa **10** procedura janë ende në proces. Konstatohet se, nga **48** procedurat e përfunduara, për plotësimin e pozicioneve në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, të hapura edhe për procedurën e pranimit nga jashtë shërbimit civil, në **40** raste procedura ka përfunduar me fitues, nga të cilat me pranim nga jashtë janë mbyllur **26** procedura dhe vetëm **8** procedura konkurrimi të shpallura për këtë kategori janë mbyllur pa fitues.

2. Mbikëqyrja e zbatimit të ligjit në lidhje me detyrimin për publikimin e akteve që dalin nga procesi i konkurrimeve në sistemin elektronik

Detyrimi për të publikuar aktin e shpalljes së konkurrimit, aktin e verifikimit paraprak e përfundimtar dhe publikimi i listës përfundimtare të kandidatëve fitues, është një kusht procedural që përcaktohet në dispozitat e ligjit nr. 152/201, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar dhe vendimit nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, "*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*"; Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, "*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*", si dhe udhëzimit nr. 2, datë 27.03.2015, "*Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur*", të Departamentit të Administratës Publike.

Respektimi i kësaj procedure është një tregues real i transparencës së konkurrimeve, pasi i krijon mundësinë kandidatëve, apo çdo shtetasi të interesuar, të njihet me shpalljen për një pozicion vakant në administratën publike, të njihet me kandidatët që do marrin pjesë në konkurrim dhe të njihet me fituesit në këtë proces. Gjithashtu, respektimi i kësaj procedure garanton zbatimin e parimeve të shanseve të barabarta dhe transparencës, të përcaktuar në nenin 5, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar.

Për të mbikëqyrur këtë proces, u monitoruan **495** konkurrime të përfunduara, me numër shpallje nga 3788 e në vijim, në faqen zyrtare të internetit, të Departamentit të Administratës Publike, për të verifikuar nëse procedurat e përcaktuara në këtë rast, janë respektuar nga njësia përgjegjëse (*DAP*). Në vijim po paraqesim rezultatet që kanë dalë nga ky monitorim.

2.1 Publikimi i aktit të shpalljes së konkurrimit; aktit të verifikimit paraprak dhe përfundimtar, si dhe i listës përfundimtare të kandidatëve fitues

Ligji për nëpunësin civil, si dhe aktet nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij përcaktojnë detyrimin e publikimit të aktit të shpalljes së procedurës së konkurrimit. Departamenti i Administratës Publike, brenda 10 ditëve nga përfundimi i afatit për dorëzimin e dokumentacionit (*afat i cili përcaktohet në shpallje*), kryen verifikimin paraprak, duke seleksionuar aplikantët të cilët përmbushin kriteret e përgjithshme të pozicionit të punës.

Në vazhdim, kandidatët e kualifikuar i nënshtrohen vlerësimit nga Komisionet përkatëse, ç`ka përfshin vlerësimin e jetëshkrimit, vlerësimin me shkrim dhe intervistën e strukturuar me gojë. Procedura e vlerësimit të kandidatëve bëhet nga Komitetet përkatëse.

Bazuar në nenin 22, pika 5, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, kandidatët fitues që vlerësohen me mbi 70% të pikëve totale nga Komisioni i vlerësimit, renditen sipas pikëve të marra në listën e kandidatëve të suksesshëm (*në vazhdim, lista e fituesve*).

Për të gjithë procedurat më sipër, ligjvënësi ka parashikuar që këto procese të jenë transparente dhe të publikohen, e për këtë arsye u monitorua në çdo moment, respektimi i kërkesave ligjore, si dhe dokumentacioni që njësia përgjegjëse (*DAP*) është e detyruar të publikojë në faqen e saj zyrtare "*online*", si më poshtë:

- Publikimin e dokumentit të shpalljes për hapjen e procedurave për plotësimin e një pozicioni të lirë pune;
- Publikimin e listës së kandidatëve të kualifikuar nga verifikimi paraprak dhe listën përfundimtare, të cilët plotësojnë kushtet dhe kriteret e përgjithshme e specifike të përcaktuara në aktin e shpalljes;
- Publikimin e listës paraprake dhe përfundimtare të kandidatëve të vlerësuar fitues nga Komisioni përkatës.

Nga monitorimi i vazhdueshëm, në **495** raste të konkurrimeve kombëtare, të cilat rezultojnë të kenë përfunduar në muajin Dhjetor 2022, rezultoi se:

- Njësia përgjegjëse, të gjitha rastet i ka bërë publike në portalin e saj zyrtar në rubrikën "*vende vakante*", duke u kujdesur që ky dokument të përmbajë të gjithë informacionin e parashikuar nga legjislacioni specifik që rregullon këtë aspekt, të tillë si, fushën kryesore mbi të cilën do të bazohet konkurrimi, si dhe aftësitë dhe cilësitë që do të vlerësohen në konkurrim, fazat në të cilën do të kalojë konkurrimi, me shkrim dhe me gojë, numrin e vendeve të planifikuara për të cilat do të bëhet pranimi, kërkesat e përgjithshme, në përputhje me nenin 21, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, përshkrimin e përgjithshëm të punës, për të cilin do të zhvillohet konkurrimi, dokumentet që duhet të dorëzohen dhe mënyrën e dorëzimit të tyre, afatin e dorëzimit të përcaktuar me datë të saktë kalendarike, datën e daljes së rezultateve për fazën e vlerësimit paraprak të kandidatëve, mënyrën e vlerësimit të kandidatëve në fazën e verifikimit paraprak, si dhe në fazën e vlerësimit të kandidatëve dhe mënyrën e njoftimit dhe komunikimit me kandidatët.
- Në përfundim të fazës së verifikimit paraprak, në të gjitha rastet njësia përgjegjëse ka bërë publike në portalin e saj zyrtar në rubrikën "*vende vakante*", listën e kandidatëve që plotësojnë këto kritere (*listën e kandidatëve fitues nga verifikimi paraprak dhe listën përfundimtare të kandidatëve të kualifikuar, mbas ankesës*), duke i renditur ata sipas rendit alfabetik, në përputhje me legjislacionin specifik që rregullon këtë aspekt;
- Në përfundim të fazës së vlerësimit të kandidatëve nga komisionet përkatëse, në të gjitha

rastet njësia përgjegjëse ka bërë publike në portalin e saj zyrtar në rubrikën "*vende vakante*", listën e kandidatëve fitues (*listën e kandidatëve fitues në përfundim të konkurrimit dhe listën përfundimtare të kandidatëve të fitues, mbas ankesës*), duke i renditur ata sipas pikëve, në përputhje me legjislacionin specifik që rregullon këtë aspekt.

Sa më sipër, tregon për një ***proces transparent*** në drejtim të publikimit të akteve që materializojnë procedurën e konkurrimit, duke i garantuar kandidatëve të interesuar mundësinë për tu informuar dhe për tu ankuar në lidhje me rezultatet e procesit.

3. Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të procesit të verifikimit paraprak dhe listës përfundimtare (pas ankesës), në konkurrimet për vitin 2022

Në kuptim të nenit 22, pika 2/a dhe nenit 26, pika 5/a, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij, procedura e konkurrimit konsiston në verifikimin paraprak dhe më tej në vlerësimin e kandidatëve. Në referencë të këtyre dispozitave, për lëvizjen paralele verifikimi paraprak kryhet nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit që ka vendin vakant, ndërsa për ngritjen në detyrë dhe pranimin nga jashtë realizohet nga njësia përgjegjëse, DAP.

Verifikimi paraprak, i cili ka për qëllim të verifikojë nëse kandidatët plotësojnë kriteret e përgjithshme dhe të posaçme të pozicionit të punës, të përcaktuara në shpalljen për konkurrim, finalizohet me publikimin e Listës Përfundimtare, e cila konsiston në riverifikimin e dosjeve të kandidatëve, që nuk janë kualifikuar dhe që kanë ushtruar të drejtën e ankimit pranë Departamentit të Administratës Publike, brenda 5 ditëve nga data e njoftimit individual të tyre.

Nga mbikëqyrja u konstatua se, Departamenti i Administratës Publike, **ka shqyrtuar të gjitha ankesat e paraqitura në këtë fazë,** fakt që materializohet në përfshirjen e kandidatëve në listën përfundimtare të kandidatëve të kualifikuar, duke iu njohur atyre të drejtën e konkurrimit. Nga monitorimi i faqes zyrtare të njësisë përgjegjëse (DAP), gjatë mbikëqyrjes në vazhdim, në lidhje me këtë fazë të konkurrimit, rezultojnë të dhënat si më poshtë:

Tabela nr. 4.5 *Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të procesit të shpalljes së listës së kandidatëve të kualifikuar nga verifikimi paraprak dhe verifikimi përfundimtar*

Klasifikimi i pozicioneve	**Numri i pozicioneve**	**Lëvizja paralele**		**Numri i pozicioneve**	**Pranim shërbim civil/ Ngritje në detyrë/ Pranim nga jashtë shërbimit civil**	
		Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi paraprak	Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi përfundimtar (*pas ankesës*)		Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi paraprak	Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi përfundimtar (*pas ankesës*)
Niveli ekzekutiv	573	270	342	468	4769	5340
Niveli i ulët dhe mesëm drejtues	252	70	103	204	614	766

Nga të dhënat e pasqyruara më sipër, vlerësohet se faza e verifikimit paraprak është realizuar në përputhje me ligjin nga ana e njësisë përgjegjëse (*DAP*). Ky përfundim mbështetet në monitorimin e të dhënave të publikuara në faqen zyrtare të DAP, nga analiza e të cilave rezulton se janë marrë parasysh ankesat, ç`ka pasqyrohet në rritjen e numrit të konkurrentëve pas kësaj faze, gjatë pranimit në çdo nivel.

4. Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të listës paraprake dhe përfundimtare të kandidatëve fitues

Në zbatim të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, pas përfundimit të verifikimit paraprak, procedura e konkurrimit vijon me vlerësimin e kandidatëve, i cili është një proces që për lëvizjen paralele konsiston në: ***a)*** vlerësimin e jetëshkrimit dhe ***b)*** vlerësimin e intervistës së strukturuar me gojë, ndërsa për procedurën e konkurrimit nëpërmjet pranimit në shërbimin civil dhe ngritjes në detyrë konsiston në: ***a)*** vlerësimin e jetëshkrimit (*vlerësimi i llojit dhe nivelit arsimor, përvojës e trajnimeve, të lidhura me fushën*), ***b)*** vlerësimin e testimit me shkrim dhe ***c)*** vlerësimin e intervistës së strukturuar me gojë. Në përfundim të këtij procesi, komitetet përkatëse, listojnë kandidatët fitues, të cilët në përfundim të fazës së vlerësimit kanë arritur të marrin mbi 70% të pikëve totale dhe i dërgojnë njësisë përgjegjëse listën përkatëse. Kandidatët të cilët nuk janë shpallur fitues, kanë të drejtën e ankimit pranë Departamentit të Administratës Publike, i cili brenda 5 ditëve nga data e përfundimit të ankimit, shqyrton ankesat dhe më tej shpall listën përfundimtare të fituesve. Nga monitorimi i procedurave të konkurrimit të shpallura në portalin e Departamentit të Administratës Publike, konstatohet se, njësia përgjegjëse ka shqyrtuar ankesat e paraqitura nga kandidatët për këtë fazë, fakt që materializohet në përfshirjen e këtyre kandidatëve në listën përfundimtare të fituesve, të dhëna të cilat pasqyrohen në tabelën si më poshtë:

Tabela nr. 4.6 *Të dhëna të administruara gjatë monitorimit të procesit të shpalljes së listës paraprake të fituesve dhe listës përfundimtare të fituesve (pas ankesës)*

Procedura	Shpallur fitues nga lista paraprake	Shpallur fitues nga lista përfundimtare (*pas ankesës*)
Pranim në kategorinë ekzekutive	217	238
Plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese	-	150
TOTALI	**217**	**388**

Rezulton se, faza e shqyrtimit të ankesave është realizuar në përputhje me ligjin nga ana e njësisë përgjegjëse (DAP). Ky përfundim mbështetet në monitorimin e të dhënave të publikuara në faqen zyrtare të DAP, nga analiza e të cilave rezulton se janë marrë parasysh ankesat, ç`ka pasqyrohet në rritjen e numrit të konkurrentëve pas kësaj faze.

5. Emërime në shërbimin civil

Në kuptim të dispozitave të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, "*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*", si dhe vendimit nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, "*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*", procedura e konkurrimit finalizohet me emërimin e kandidatit në pozicionin e punës, për të cilin është shpallur fitues.

Për procedurën e konkurrimit nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, neni 22/5, i ligjit nr.152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, përcakton se, kandidatët fitues, që marrin mbi 70 për qind të pikëve totale në përfundim të vlerësimit, (*vlerësim i cili përfshin **a)** vlerësimin e jetëshkrimit, (vlerësimi i llojit dhe nivelit arsimor, përvojës e trajnimeve, të lidhura me fushën), **b)*** vlerësimin e testimit me shkrim dhe ***c)*** vlerësimin e intervistës së strukturuar me gojë, renditen nga komiteti përkatës, sipas pikëve të marra në listën e kandidatëve fitues *(në vazhdim, lista e fituesve).*

Kjo listë, në përmbajtje të saj materializon emrat e kandidatëve fitues, të cilët renditen duke filluar nga ata që kanë marrë më shumë pikë (*ku mund të rezultojnë dhe kandidatë me pikë të barabarta*), të cilët kanë të drejtën të zgjedhin nga lista e pozicioneve ekzistuese të lira, për të cilat kanë konkurruar dhe më tej, njësia përgjegjëse, DAP, emëron kandidatin në pozicionin e zgjedhur.

Në rastet kur, për një konkurrim janë shpallur më shumë fitues, se sa pozicionet vakante për të cilat është zhvilluar procedura e hapur e konkurrimit, njësia përgjegjëse, në zbatim të nenit 23, pika 2, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, i rendit kandidatët fitues, të cilët nuk janë emëruar për shkak të mungesës së vendeve vakante apo për shkak të refuzimit të ligjshëm, në një listë me vlefshmëri 2-vjeçare. Nëse gjatë kësaj periudhe njësia përgjegjëse zhvillon një procedurë konkurrimi për të njëjtin grup pozicionesh, kandidatët fitues, të paemëruar ende, rirenditen në listën fituese të konkurrimit përkatës sipas rezultatit përfundimtar.

Nga ana tjetër, për procedurën e konkurrimit, nëpërmjet lëvizjes paralele ose ngritjes në detyrë, njësia përgjegjëse, emëron kandidatin, i cili në përfundim të vlerësimit, renditet i pari, ndër kandidatët që kanë marrë të paktën 70 pikë.

Në referencë të informacionit të përcjellë nëpërmjet komunikimit elektronik, rezulton se, njësia përgjegjëse, nëpërmjet procedurave të konkurrimit të zhvilluara deri në dhjetor të vitit 2022, ka arritur të plotësojë **587** pozicione të nivelit të mesëm dhe të ulët drejtues, si dhe të nivelit ekzekutiv.

Ndërkohë, konstatohet se njësia përgjegjëse, për plotësimin e pozicioneve të lira, të krijuara për shkak të ligjit (*si pozicionet e parashikuara në planin vjetor dhe pozicionet e lira të krijuara*

si rezultat i emërimit të punonjësve në pozicione të tjera të shërbimit civil, për shkak të lëvizjes paralele ose ngritjes në detyrë), krahas emërimit nëpërmjet procedurës së konkurrimit, ka aplikuar dhe procedurat e tjera alternative, si: emërime nga lista e fituesve nga konkurrime të mëparshme, emërime nga transferimet e përhershme në përfundim të pezullimit dhe emërime ne zbatim të vendimeve gjyqësore, të dhëna të cilat pasqyrohen në tabelën si më poshtë:

Tabela nr. 4.7 *Emërime në pozicione të lira sipas procedurës së aplikuar*

Emërime nga lista e fituesve të konkurrimeve aktuale	Emërime nga lista e fituesve të konkurrimeve të mëparshme	Emërime në zbatim të vendimeve gjyqësore	Emërime nga transferimet e përhershme në përfundim të pezullimit
587	52	19	49
707 pozicione të plotësuara në total			

Shifra prej **587** kandidatësh, të cilët janë emëruar nga lista fituese e konkurrimeve të zhvilluara në vitin 2022, duke marrë për bazë klasifikimin e pozicionit të punës ku janë emëruar, pavarësisht procedurës së konkurrimit të aplikuar për plotësimin e tyre, paraqitet në këtë mënyrë:

Tabela nr. 4.8 *Kategorizimi i pozicioneve të punës të plotësuara gjate vitit 2022*

Numri i nëpunësve të emëruar sipas procedurës së konkurrimit	
Emëruar nëpërmjet pranimit në shërbimin civil në nivel hyrës	Emëruar në pozicione të nivelit të ulët drejtues dhe në pozicione të nivelit të mesëm drejtues
389	198
587 pozicione të plotësuara në total	

6. Pranimi i drejtpërdrejtë në Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues (TND)

Në nenin 28, të Ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar përcaktohet se, pranimi në trupën e nivelit të lartë drejtues (TND) mund të bëhet vetëm nga personat të cilët kanë përfunduar formimin e thelluar në Shkollën Shqiptare të Administratës Publike. Përzgjedhja e nëpunësve në programin e formimit të thelluar për TND, bëhet nëpërmjet një konkursi kombëtar, të organizuar nga njësia përgjegjëse, ku kanë të drejtën të marrin pjesë vetëm nëpunësit civilë të kategorisë së mesme drejtuese, si dhe çdo individ tjetër, që nuk është pjesë e shërbimit civil, por plotëson kërkesat specifike për pranimin në TND.

Më tej, në nenin 29, të ligjit të sipërcituar, përcaktohet se, pranimi në trupën e nëpunësve civile të nivelit të lartë drejtues mund të bëhet në mënyrë të drejtpërdrejtë, nëpërmjet një konkursi kombëtar, e cila në zbatim të pikës 2, kreu V, të vendimit 118, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, "*Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe të anëtarëve të TND-së*", i ndryshuar, mund të jetë e hapur edhe për kandidatë të tjerë, jashtë shërbimit civil,

të cilët plotësojnë kërkesat specifike për pranimin në TND.

Rezulton se, Këshilli i Ministrave, me Vendimin nr. 113, datë 02.03.2022, *"Për planin vjetor të pranimit, për vitin 2022, në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil",* ka parashikuar për plotësimin përmes procedurave të konkurrimit **8** pozicione të nivelit të lartë drejtues (TND), për vitin 2022, të cilat nuk janë zhvilluar deri në muajin Dhjetor.

Rezulton se, DAP për vitin 2022, ka shpallur pranimin në Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues (TND), në mbështetje të Vendimit nr. 730, datë 03.12.2021, *"Për hapjen e procedurës së pranimit të drejtpërdrejtë në tnd edhe për kandidatë të tjerë jashtë shërbimit civil dhe për përdorimin e procedurës së pranimit të drejtpërdrejtë në TND për vitin 2021"* të Këshillit të Ministrave, në të cilin është vendosur se, procedura e pranimit në trupën e nëpunësve të nivelit të lartë drejtues (TND), të bëhet në mënyrë të drejtpërdrejtë, nëpërmjet një konkursi kombëtar (*pika 2, e këtij akti*) dhe se kjo procedurë do të jetë e hapur edhe për kandidatë të tjerë jashtë shërbimit civil (*pika 1, e po këtij vendimi*), të cilët plotësojnë kërkesat specifike për pranim në TND, përcaktuar në pikën 4, të këtij akti nënligjor. Njëkohësisht, në përmbajtje të këtij akti përcaktohet se, procedura e drejtpërdrejtë e pranimit do të përdoret për **8** pozicione pune TND.

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, ka planifikuar për të organizuar procesin e konkurrimit për plotësimin e **8** pozicioneve në trupën e nëpunësve të nivelit të lartë drejtues (TND), të mbartura nga viti 2021, nëpërmjet procedurës së konkurrimit kombëtar, të shpallur në janar të vitit 2022, në përfundim të të cilit, janë arritur rezultatet si më poshtë:

Tabela nr. 4.9 *Të dhëna për procedurën e konkurrimit për TND*

Pozicione që duhet të plotësohen në trupën e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues (TND)	Kandidatë të kualifikuar nga verifikimi paraprak	Kandidatë të kualifikuar nga lista përfundimtare *(pas ankesës)*	Kandidatë të shpallur fitues nga KKP *(me mbi 70 pikë)*	Vende të TND të mbetur pa plotësuar
8	29	29	16	0

Nga monitorimi i procedurës së konkurrimit të shpallur në portalin e Departamentit të Administratës Publike, konstatohet se, njësia përgjegjëse ka zbatuar procedurat e përcaktuara në nenin 27, 29, 30 dhe 31, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar dhe në vendimin nr. 118, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, "*Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe anëtarëve të TND*", i ndryshuar, në lidhje me:

- publikimin e aktit të shpalljes për plotësimin e pozicioneve të nivelit të lartë drejtues, duke pasqyruar në të elementët dhe të dhënat e nevojshme në lidhje me përshkrimin përgjithësues të pozicionit të punës, kriteret e përgjithshme, kërkesat specifike të pranimin, si dhe kushtet dhe kërkesat e veçanta, aftësitë, njohuritë e cilësitë, që

kandidatët duhet të zotërojnë për të aplikuar në konkursin për pranim në trupën e nëpunësve të nivelit të lartë drejtues (TND);

- publikimin e listës paraprake dhe listës përfundimtarë të kandidatëve të kualifikuar për të vijuar më tej me fazën e dytë të konkurrimit, vlerësimit të testimit me shkrim dhe intervistës së strukturuar me gojë;

- publikimin e listës paraprake dhe listës përfundimtare të kandidatëve të shpallur fitues në përfundim të procedurës së vlerësimit me pikë, duke garantuar të drejtën e ankimit, për kandidatët të cilët nuk janë shpallur fitues.

*
* *

Këto ishin disa nga aspektet e konstatuara nga Komisioneri gjatë procesit të mbikëqyrjes së orientuar mbi mbledhjen e informacionit në drejtim të funksionimit të procesit të rekrutimit të Kryer nga DAP, në institucionet e administratës shtetërore, përgjatë vitit 2022.

Në përfundim të mbikëqyrjes, në vendimin dërguar këtij institucioni, Komisioneri ka lënë detyra konkrete për Departamentin e Administratës Publike në cilësinë e njësisë përgjegjëse dhe aktorët e tjerë të procesit, të përfshirë në realizimin e konkurrimeve, për të përmirësuar punën në këto drejtime:

- Në realizimin e procedurave të konkurrimit për pozicionet e nivelit ekzekutiv, në përputhje me parimet e përcaktuara në legjislacionin për shërbimin civil, duke i ndërtuar me efiçiencë grupet e administrimit të përgjithshëm dhe të posaçëm, me qëllim garantimin e një procesi përzgjedhës transparent, të drejtë dhe objektiv të nëpunësve civilë, si dhe kryerjen në mënyrë sa më efektive të procedurave të rekrutimit.

- Në përgatitjen e planit vjetor të rekrutimit në përputhje me përcaktimet e vendimit nr.108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, "*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*", duke asistuar dhe udhëzuar institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil, që të realizojnë drejt detyrat e tyre në këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil, si dhe të kujdeset që në këtë akt të pasqyrohen edhe ndryshimet që mund të vijnë gjatë vitit kalendarik, si pasojë e krijimit të pozicioneve të lira, për shkak të dorëheqjes, largimit nga detyra apo lirimit nga shërbimi civil, sipas dispozitave ligjore.

Komisioneri, duke marrë në konsideratë problemet e evidentuara në përmbajtje të këtij raporti, si dhe rastet e trajtuara *(ankesat)* në kuadër të hetimit administrativ, vlerëson se, Departamenti i Administratës Publike, në zbatim të këtij procesi të vështirë dhe kompleks, duhet të vijojë punën e tij drejt rritjes së cilësisë së trupës së nëpunësve civilë të rekrutuar, nëpërmjet ndërveprimit me qytetarët, me qëllim rritjen e numrit të konkurrentëve, duke publikuar në

portalin "*online*" të aplikimit, informacionet që shërbejnë për të kuptuar procedurat e rekrutimit dhe për t'i ndërgjegjësuar ata për rëndësinë e rritjes së nivelit të pjesëmarrjes në këto procedura. Në këtë kontekst, në punën e Departamentit të Administratës Publike, vijon të mbetet sfidë rritja e besimit tek qytetarët e interesuar për të marrë pjesë në këto procedura, si dhe për punësimin në bazë të meritës, çka arrihet nëpërmjet garantimit dhe zhvillimit të një procesi transparent dhe të drejtë konkurrimi, si dhe nëpërmjet krijimit të mekanizmave të posaçëm që realizojnë këtë proces (*komisionet përkatëse të rekrutimit*) me pjesëmarrës me aftësi të larta profesionale, të paanshëm dhe me integritet të figurës së tyre.

Nga ana tjetër, Departamenti i Administratës Publike duhet të tregoj nivel më të lartë bashkëpunimi me institucionet e administratës shtetërore, me qëllim raportimin e pozicioneve të lira, për të siguruar rritjen e efektivitetit në realizimin e procedurave të rekrutimit në përputhje me dispozitat ligjore.

KAPITULLI V

MBIKËQYRJE TË PËRGJITHSHME TË PLANIFIKUARA DHE INSPEKTIME TEMATIKE TË KRYERA NË INSTITUCIONE TË SHËRBIMIT CIVIL

Në lidhje me këtë kompetencë, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka vepruar sipas planit vjetor të punës së institucionit, i miratuar në fillim të vitit, me fokus mbikëqyrjen/inspektimin kryesisht ose me kërkesë të institucioneve, për të verifikuar zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në sistemin e shërbimit civil.

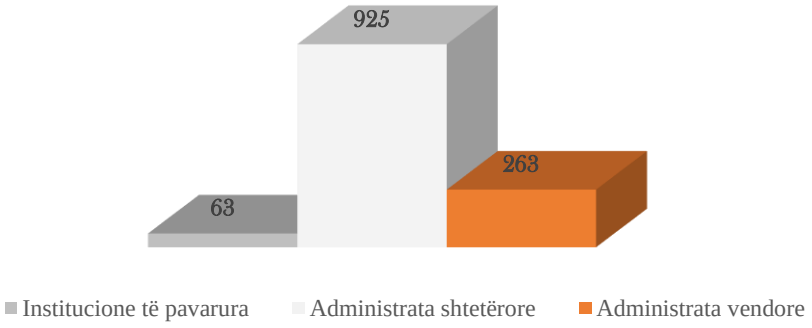
Analiza që do të zhvillohet në përmbajtjen e këtij kapitulli bazohet në të dhënat dhe problematikat që janë evidentuar në institucionet e mbikëqyrura, ku përfshihen: **5** institucione të pavarura kushtetuese apo të krijuara me ligj të posaçëm; **3** njësi të qeverisjes vendore *(bashki/qark)*; dhe **7** institucione të administratës shtetërore *(ministri)*.

Tabela nr. 5.1 *Institucionet e mbikëqyrura/inspektuara gjatë vitit 2022*

Institucione të pavarura	5
Institucione të administratës shtetërore *(ministri)*	7
Institucione të qeverisjes vendore	3
TOTALI	**15**

Gjatë këtij procesi janë verifikuar **1251** pozicione të shërbimit civil, ku **63** prej tyre ose **5%** i përkasin institucioneve të pavarura; **925** pozicione ose **74%** i përkasin administratës shtetërore dhe **263** pozicione që zënë **21%** të pozicioneve të verifikuara, i përkasin institucioneve të qeverisjes vendore.

Grafiku nr. 5.1 *Numri i pozicioneve të shërbimit civil të verifikuara gjatë vitit 2022, sipas tipologjisë së institucioneve*



Lista e institucioneve të mbikëqyrura gjatë vitit 2022, është pjesë e këtij raporti, si Aneksi 2 i tij.

Në vijim po analizojmë situatën e konstatuar në institucionet e mbikëqyrura gjatë vitit 2022, të kategorizuar sipas tipologjisë së institucioneve:

1. Mbikëqyrje të realizuara në institucione të pavarura

Ky proces ka nisur në **5** institucione të pavarura, ku përfshihen: Komisioni i Prokurimit Publik, Autoriteti i Konkurrencës, Këshilli i Lartë Gjyqësor, Avokati i Popullit dhe Kontrolli i Lartë i Shtetit.

Këto subjekte, në cilësinë e institucioneve të pavarura, janë pjesë e skemës së administrimit të shërbimit civil, sipas parashikimeve të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, pasi në nenin 2 të tij përcaktohet se, ky ligj zbatohet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, *institucion të pavarur* apo njësi të qeverisjes vendore.

MBIKËQYRJE E PËRGJITHSHME NË INSTITUCIONIN
KOMISIONI I PROKURIMIT PUBLIK (KPP)

Gjatë realizimit të procesit të mbikëqyrjes në këtë subjekt janë kontrolluar marrëdhëniet e punësimit për **27** pozicione të shërbimit civil dhe ka rezultuar se në **21** raste, nëpunësit *janë emëruar në përputhje me kërkesat e ligjit*, duke zhvilluar procedurat e rekrutimit në shërbimin civil dhe **6** pozicione të shërbimit civil janë konstatuar si vende të lira. Në këtë rast, ky fakt vlen të evidentohet si një aspekt pozitiv në drejtim të zbatimit të ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil.

Ndërkohë që disa aspekte, të cilat janë evidentuar edhe në raportin përfundimtar të mbikëqyrjes, e që kanë lidhje me elementë të veçantë në përmbajtjen e procesit të rekrutimit, janë vlerësuar si problematike. Si shembull përmendim faktin se, procedurat e konkurrimit për të gjitha pozicionet e nivelit ekzekutiv, nga njësia përgjegjëse, *janë realizuar si procedura individuale*, duke mos e vlerësuar më parë mundësinë e rekrutimit në grup pozicionesh.

Në këtë rast, i është lënë detyrë njësisë përgjegjëse të institucionit, që në të ardhmen aty ku paraqitet mundësia, procedurat konkurruese të realizohen sipas parimeve të përcaktuara në legjislacionin për shërbimin civil, sipas grupeve të administrimit të përgjithshëm dhe të posaçëm, me qëllim garantimin e një procesi përzgjedhës transparent, të drejtë dhe objektiv të nëpunësve civilë.

Ndërkohë, është konstatuar parregullsi edhe gjatë aplikimit të institutit të periudhës së provës, pasi për punonjësit që kalojnë këtë fazë, është konstatuar se nuk është caktuar nëpunësi civil më i vjetër nën kujdesin e të cilit duhet të jetë kjo kategori punonjësish dhe për pasojë ka munguar mendimi me shkrim i këtij nëpunësi në praktikën e konfirmimit të nëpunësit.

Në lidhje me këtë aspekt, i është lënë detyrë njësisë përgjegjëse dhe eprorit direkt, që të tregojnë

kujdes në vijimësi, me qëllim që në të ardhmen, në praktikën e konfirmimit të nëpunësit në përfundim të periudhës së provës, të zbatojnë detyrimet ligjore dhe të mos lejojnë të tilla raste.

Të dyja këto momente nuk janë të asaj natyre që të shkaktojnë pavlefshmëri të proceseve, e për këtë arsye subjektet janë këshilluar që në të ardhmen të tregohen të kujdesshëm për të mos lejuar shkelje të tilla.

MBIKËQYRJE TEMATIKE, E REALIZUAR NË INSTITUCIONIN AUTORITETI I KONKURRENCËS

Mbikëqyrja në këtë institucion është fokusuar në verifikimin e veprimeve administrative të kryera nga nëpunësit përgjegjës të ngarkuar me detyra specifike gjatë aplikimit në praktikë të procedurave të pranimit në shërbimin civil, dhe zhvillimit të sistemit të karrierës nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, për një periudhë 3-vjeçare.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u verifikuan marrëdhëniet e punësimit për **36** pozicione të shërbimit civil dhe u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrjeje janë realizuar **26** procedura konkurrimi nga të cilat: **20** procedura janë realizuar në kategorinë ekzekutive, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil dhe lëvizjes paralele dhe **6** procedura janë realizuar nëpërmjet ngritjes në detyrë.

Në këtë rast, është konstatuar nga Komisioneri se gjatë zhvillimit të procedurave për plotësimin e pozicioneve të lira në shërbimin civil, në këtë institucion, janë respektuar kërkesat e ligjit nr.152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, por gjatë zhvillimit të procesit, janë vërejtur edhe disa mangësi, në elementë të tillë si:

- Në disa raste mungon akti i publikimit të fazave të konkurrimit, në portalin *"Shërbimi Kombëtar i Punësimit"*, ndërkohë që publikimi është realizuar në faqen zyrtare të institucionit.
- Në disa raste mungon deklarata nëse kandidatët që marrin pjesë në konkurrim pranojnë apo jo që intervista të regjistrohet me zë.
- Në dosjet e personelit mungojnë Fleta e inventarit dhe Fleta prezantuese që pasqyrojnë të dhëna, sipas lidhjes 2, që i bashkëlidhet VKM nr. 833, datë 28.10.2020.

Komisioneri ka vlerësuar se mangësitë e konstatuara në këtë rast, nuk janë të natyrës që sjellin pavlefshmëri absolute të procesit apo paligjshmëri të tilla, që të ndikojnë apo të cenojnë në thelb procedurat administrative që janë realizuar gjatë procesit të rekrutimit dhe ndërkohë janë kryer edhe plotësimet e duhura. Këto mangësi janë evidentuar si parregullsi në raportin përfundimtar, duke i dhënë rëndësinë e duhur, me qëllim që, njësia e burimeve njerëzore e institucionit të mos i përsërisë të njëjtat gabime në të ardhmen, gjatë realizimit të një procedure konkurrimi për plotësimin e një vendi të lirë, në funksion të transparencës së këtij procesi, si një parim shumë i rëndësishëm i shërbimit civil.

Proceset e përshkruara më sipër janë përmbyllur me një vendim përfundimtar për të dy institucionet, pasi nuk janë konstatuar shkelje të asaj natyre që të ishte i nevojshëm një vendim paralajmërues.

MBIKËQYRJE TEMATIKE NË INSTITUCIONET
KËSHILLIT TË LARTË GJYQËSOR (KLGJ)
AVOKATI I POPULLIT (AV)
KONTROLLI I LARTË I SHTETIT (KLSH)

Ndërkohë, për institucionet: Këshilli i Lartë Gjyqësor *(KLGJ)*, Avokati i Popullit *(AV)* dhe Kontrolli i Lartë i Shtetit *(KLSH)*, mbikëqyrja është ende në proces dhe do të përmbyllet gjatë vitit kalendarik në vijim. Në këto institucione, mbikëqyrja është tematike me fokus në zbatimin e ligjshmërisë gjatë zhvillimit të procedurave të plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, si dhe zhvillimit të procedurës disiplinore. Nëpërmjet këtij procesi do të kontrollohen subjektet e ngarkuara prej ligjit me detyra specifike përgjatë zhvillimit të këtyre procedurave.

2. Mbikëqyrje tematike në lidhje me zbatimin e ligjshmërisë gjatë kryerjes së procedurës së vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë

SITUATA E KONSTATUAR, PROBLEMATIKAT E HASURA DHE UNIFIKIMI I PRAKTIKËS NË LIDHJE ME KËTË INSTITUT TË LIGJIT

Duke pasur parasysh faktin se performanca është një sistem i vështirë për t'u aplikuar, sepse mbështetet kryesisht në indikatorë subjektiv, për të dhënë më shumë para apo për të promovuar një nëpunës civil, Komisioneri e ka renditur procesin e vlerësimit të punës, si një aspekt me risk të lartë për të gabuar nga ana e subjekteve që e realizojnë atë. Për këtë arsye, kontrolli i zbatimit të ligjshmërisë gjatë zhvillimit të këtij procesi është shtrirë në një spektër të gjerë të institucioneve të administratës shtetërore.

Janë 7 institucione të administratës shtetërore *(ministri)*, që janë përfshirë në këtë proces, ndër të cilat: *Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale; Ministria e Brendshme; Ministria e Kulturës; Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë; Ministria e Drejtësisë; Ministria e Mbrojtjes; Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural.*

Mbikëqyrja tematike në këto institucione është fokusuar në kontrollin dhe vlerësimin e veprimeve administrative të kryera nga nëpunësit përgjegjës të ngarkuar me detyra specifike në vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë në aparatin e tyre, për procedurat e vlerësimit të kryera për 2 vlerësimet e fundit, që përfshijnë periudhën korrik - dhjetor 2021 dhe janar - qershor 2022.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u verifikuan **925** pozicione të shërbimit civil, nga të cilët 7 pozicione me emërtesën *"Sekretar i Përgjithshëm"*, **27** pozicione me emërtesën *"Drejtor*

Drejtorie të Përgjithshme", **89** pozicione me emërtesën *"Drejtor Drejtorie"*, **192** pozicione me emërtesën *"Përgjegjës Sektori"* dhe **610** pozicione me emërtesën *"Specialist"*.

Referuar kuptimit të termave specifikë: *"Zyrtar raportues"*, *"Zyrtar kundërfirmues"* dhe *"Zyrtar autorizues"*, të përcaktuar me përkufizime në VKM nr. 109, datë 26.2.2014, ku rregullohet instituti i vlerësimit të punës për nëpunësit civilë, u konstatua se në ***315 raste,*** nëpunësit e punësuar në pozicionet *"Sekretar i Përgjithshëm"*, *"Drejtor Drejtorie të Përgjithshme"*, *"Drejtor Drejtorie"* dhe *"Përgjegjës Sektori",* legjislacioni i shërbimit civil i ka ngarkuar me këto role, duke përcaktuar për ta edhe detyrat specifike për kryerjen e procedurës së vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë.

Është konstatuar se në rastet kur pozicioni i zyrtarit të vlerësimit ka qenë vend vakant, autoriteti apo detyra për të kryer vlerësimin i ka kaluar nëpunësit me pozicion më të lartë sipas linjës hierarkike organizative të institucionit. Veprimet e kryera në këto raste, janë vlerësuar korrekte nga Komisioneri, pasi në frymën e legjislacionit të shërbimit civil, nuk mund të lejohet boshllëk në hierarkinë administrative, që mund të sjellë si pasojë çrregullimin e proceseve të punës dhe mosrealizimin e objektivave të institucionit. Në rastet e pozicioneve vakante, të përkohshme, drejtimi i sektorit, drejtorisë, etj, realizohet ose me transferime të përkohshme brenda sistemit të shërbimit civil sipas nenit 48, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil",* i ndryshuar, ose me kalimin e autoritetit apo kompetencave, eprorit më të lartë në hierarkinë e linjës, ashtu si e rregullon ligji specifik që parashikon mënyrën e funksionimit të administratës shtetërore për këto raste.

Gjatë kësaj mbikëqyrjeje u konstatua se në përgjithësi institucionet janë përpjekur që të zbatojnë kërkesat e ligjit, por nga ana tjetër, në disa raste, u konstatuan edhe praktika të ndryshme vlerësimi në këto institucione me natyrë të njëjtë. Kjo për arsye se edhe legjislacioni paraqet një lloj vështirësie për t'u kuptuar dhe për t'u zbatuar. Për këtë arsye, Komisioneri ka ndërhyrë për të unifikuar praktikën në këto raste, ashtu si do të raportojmë në vijim.

- Vlerësimi i nëpunësit civil pas përfundimit të periudhës së provës është një proces specifik, që ka një rregullim të veçantë, të ndryshëm nga nëpunësit civilë që e kanë fituar këtë status, i cili parashikohet në legjislacionin për nëpunësin civil. Gjatë mbikëqyrjes është konstatuar në disa raste se, realizimi i procedurës së vlerësimit në fund të periudhës së provës është ndarë në disa periudha brenda vitit të provës dhe nuk rezulton një akt përfundimtar vlerësimi për të gjithë periudhën e provës.

Në këto raste, Komisioneri ka sjellë në vëmendje të njësisë përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore të institucionit të mbikëqyrur dhe zyrtarëve të vlerësimit se duhet të veprojnë në këtë mënyrë:

- Në çdo rast, niveli i mbarëvajtjes në punë, në përfundim të periudhës së provës është përmbledhje e arritjeve në punë për gjithë periudhën e provës që zgjat një vit nga data e emërimit të nëpunësit në detyrë apo një vit e 6 muaj në rastet kur periudha e provës

zgjatet për shkak të situatave të parashikuara nga shkronja b), pika 7, kreu VI, i VKM nr. 243, datë 18.3.2918, *"Për pranimin, lëvizen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive"*, i ndryshuar.

- Vlerësimet e pjesshme, në rast se ato janë mbajtur nga zyrtarët e procesit, duhet të shërbejnë për të nxjerrë një akt përfundimtar vlerësimi që do të shërbejë si bazë për të nxjerrë vendimin në përfundim të periudhës së provës sipas përcaktimeve të pikës 3, të nenit 24 të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar dhe pikës 6, kreu VI, i vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, *"Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive"*, i ndryshuar.

- Në disa raste është konstatuar se, për shkak të lëvizjes nga detyra të zyrtarit që duhet të bëjë vlerësimin, gjatë periudhës së vlerësimit, është bërë vlerësim i pjesshëm i rezultateve në punë, nga zyrtarët e procesit, ashtu si e kërkon ligji. Por, nga ana tjetër, për periudhën e mbetur, zyrtari zëvendësues, së bashku me zyrtarët e tjerë, ka bërë një vlerësim tjetër, të pjesshëm. Në këto raste nëpunësit janë vlerësuar për periudhën 6-mujore me disa vlerësime të pjesshme dhe nuk është konkluduar me një akt përfundimtar vlerësimi, në fund të periudhës së vlerësimit.

Ky ishte edhe një moment që është hasur më shpesh, pothuajse në të gjitha institucionet dhe ka kërkuar nevojën e ndërhyrjes së Komisionerit për të unifikuar praktikën, duke orientuar institucionet për mënyrën se si duhet të veprojnë, nëpërmjet vendimeve paralajmëruese, duke përcaktuar edhe detyrat përkatëse:

- Në rastet kur nëpunësit e kategorisë së ulët, të mesme apo të lartë drejtuese, të cilët për shkak të pozicionit të tyre të punës janë edhe zyrtarë vlerësimi, largohen nga detyra, ata duhet të bëjnë vlerësime vetëm për nëpunësit për të cilët ata paraqiten si Zyrtar raportues.
- Zyrtari raportues, i cili do të veprojë si zëvendësues, në përfundim të periudhës së vlerësimit, duhet të bëjë vlerësim të përmbledhur, duke përfshirë të gjithë periudhën 6-mujore të vlerësimit, bazuar në raportimet e mëparshme.

Në raportin përfundimtar të mbikëqyrjes është unifikuar qëndrimi duke përcaktuar se, në çdo rast, niveli i mbarëvajtjes në punë, në përfundim të periudhës së vlerësimit është përmbledhje e arritjeve në punë për gjithë periudhën 6-mujore të vlerësimit. Ky vlerësim është *"Vlerësimi i fundit"*, që do të shërbejë për të marrë vendime objektive lidhur me periudhën e provës; plotësimin e kritereve minimale për lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë; lirimin nga shërbimi civil pas dy vlerësimeve *"jo kënaqshëm",* të rezultateve në punë; përparimin në hapat e pagës; si dhe vendimmarrjen e Komisionit të Ristrukturimit, në rastin e zbatimit të sistemit të pikëzimit, ku nëpunësit civilë që kanë vlerësimet më të larta në tre vitet e fundit, kanë prioritet në procesin e sistemimit në strukturën e re të institucionit, *(udhëzimi nr. 1, datë 1.3.2016, i DAP, "Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit", ankesi nr. 1)*.

- U konstatua se, në të gjitha rastet, Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes, nuk ka përmbyllur procesin e vlerësimit të punës për nëpunësit civilë anëtarë të TND-së, të emëruar në aparatin e ministrive të mbikëqyrura, megjithëse vlerësimi i rezultateve në punë është kryer nga sekretari i përgjithshëm i institucionit dhe nga ministri, në rolet përkatëse.

Me qëllim që në institucionet e mbikëqyrura, si edhe në të gjitha institucionet e administratës shtetërore, të përmbyllet procedura e vlerësimit për këtë kategori nëpunësish, Komisioneri me vendim paralajmërues ka lënë detyrë që:

- Departamenti i Administratës Publike në cilësinë e njësisë përgjegjëse, të drejtojë procesin e vlerësimit për anëtarët e TND-së, në mënyrë që formularët e vlerësimit të plotësuar dhe të nënshkruar nga Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes, t'i përcillen zyrtarisht kësaj kategorie të nëpunësve civilë, të cilët aktualisht janë të emëruar në aparatin e ministrive.
- Më tej, nëpunësit e vlerësuar, të nënshkruajnë formularin për marrjen dijeni, me qëllim që të mundësohet e drejta e tyre e ankimit në lidhje me vlerësimin e kryer. Më tej, formulari i vlerësimit të përfshihet në Regjistrin Qendror të Personelit dhe të administrohet në dosjen e personelit si një e dhënë e përgjithshme që lidhet me marrëdhënien e punës.
- KKP-së, njësisë përgjegjëse dhe njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore i është sjellë në vëmendje se, procedura e vlerësimit të anëtarëve të TND-së, konsiderohet e përfunduar vetëm pasi të jetë përfunduar procedura e nënshkrimit nga KKP-ja dhe nëpunësi anëtar i TND-së i vlerësuar, i cili deklaron qëndrimin e tij në lidhje me vlerësimin që i është kryer.

- Gjatë procesit të verifikimit të procedurës së vlerësimit të nëpunësve civilë për 6-mujorin e parë të vitit 2022, u konstatua se mungojnë aktet që provojnë faktin se zyrtarët e vlerësimit janë konsultuar me punonjësit, lidhur me objektivat e vendosura, për t'u siguruar që këto objektiva janë të kuptueshme dhe të arritshme nga punonjësit, ashtu si e kërkon ligji. Nuk u gjetën materiale shkresore *(shënime, procesverbale, etj.)*, të cilat provojnë realizimin e fazës së parë të vlerësimit *"Planifikimi"* dhe fazës së dytë të procesit, *"Bisedimet e ndërmjetme"*.

Në lidhje me këtë moment të administrimit, i është sjellë në vëmendje aktorëve të ngarkuar për realizimin e procesit të vlerësimit se, shënimet përkatëse duhet të materializohen në procesverbale të cilat duhet të ruhen së bashku me aktin e vlerësimit, pasi përbëjnë praktikën që materializon procedurën e ndjekur. Kjo situatë duhet të vlerësohet dhe të mbahet parasysh sidomos në rastet e vlerësimit *"jokënaqshëm"*, pasi nga shënimet, nëpunësi njihet me aspektet negative të mbarëvajtjes së tij në punë. Zyrtari raportues duhet t'i bëjë të qartë nëpunësit arsyet se përse mbarëvajtja e tij në punë konsiderohet e dobët dhe më tej, të planifikohet se çfarë duhet të bëhet për ta ngritur atë në nivelin kënaqshëm apo më lart. Më tej, këto shënime duhet të

pasqyrohen në hapësirën/nënndarjen *"Komentet e zyrtarit raportues/Shpjegime"*, me qëllim që vlerësimi i nëpunësit të jetë i arsyetuar, i argumentuar dhe objektiv.

- Një parregullsi e hasur pothuajse në të gjitha subjektet e mbikëqyrura, materializohet në mungesën e shënimeve në formularin e vlerësimit të punës, nga ana e zyrtarëve të procesit, në hapësirën *"Komentet e zyrtarit raportues/Shpjegime"*. Zyrtarët raportues nuk kanë një kuptim të qartë lidhur me plotësimin e detyrueshëm të të gjitha rubrikave/nënndarjeve dhe hapësirave të formularit të vlerësimit.

Më qëllim që procesi të unifikohet dhe të mos përsëriten në të ardhmen të njëjtat gabime, në procedurën që do të realizohet për 6-mujorin e parë të vitit 2023, në vendimin paralajmërues të Komisionerit janë lënë këto detyra:

- Zyrtarët raportues të marrin masa që në vlerësimet pasardhëse të punës e në vijim, gjatë plotësimit të formularit të vlerësimit për çdo nëpunës dhe për të gjitha nivelet e vlerësimit, të plotësojnë hapësirat përkatëse të dedikuara për komente dhe shpjegime.
- Zyrtarët raportues të identifikojnë kërkesat e nëpunësve të vlerësuar për trajnim dhe mundësi zhvillimi të veçantë profesional, të hartojnë rekomandimet përkatëse për trajnimin e tyre dhe më tej t'i paraqesin për miratim pranë Zyrtarit autorizues.
- Zyrtarët kundërfirmues si mbikëqyrës të drejtpërdrejtë të zyrtarëve raportues, të sigurojnë një vlerësim objektiv të nëpunësve, si dhe ky vlerësim të pasqyrojë kriteret e politikës së përgjithshme.
- Zyrtarët kundërfirmues të mbajnë kontakte të rregullta me zyrtarët raportues, të identifikojnë nevojat e tyre për trajnim duke i adresuar ato pranë Zyrtarit autorizues për të siguruar një ecuri normale të sistemit të vlerësimit.
- Zyrtari autorizues si përgjegjësi kryesor i sistemit të vlerësimit, të sigurojë që të gjithë zyrtarët raportues dhe kundërfirmues të kenë njohuri të plota për realizimin e procedurës së vlerësimit. Të vlerësohen nevojat për trajnimin e zyrtarëve raportues dhe zyrtarëve kundërfirmues me qëllim që procedura e vlerësimit të realizohet në përputhje me standardet e kërkuara nga vendimi nr. 109, datë 26.2.2014, i Këshillit të Ministrave.
- Të hartohet një plan trajnimi me karakter të posaçëm për kryerjen e detyrave të veçanta që legjislacioni i shërbimit civil iu vendos zyrtarëve të vlerësimit. Ky plan t'i njoftohet zyrtarisht njësisë përgjegjëse DAP dhe Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), të cilët bazuar në çështjet konkrete të adresuara të bëjnë të mundur ndjekjen e trajnimeve të veçanta.
- Njësia e burimeve njerëzore e institucionit, të përfshijë në Regjistrin Qendror të Personelit formularin e vlerësimit për çdo nëpunës civil siç përcaktohet në pikën 18, kreu II, të vendimit nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, *"Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë"*, i ndryshuar.
- Formulari i vlerësimit të çdo nëpunësi civil të administrohet në dosjen e personelit si një e dhënë e përgjithshme që lidhet me marrëdhënien e punës, siç parashikohet në pikën 1, kreu II, të vendimit nr. 833, datë 28.10.2020, të Këshillit të Ministrave, *"Për*

rregullat e hollësishme për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të Regjistrit Qendror të Personelit".

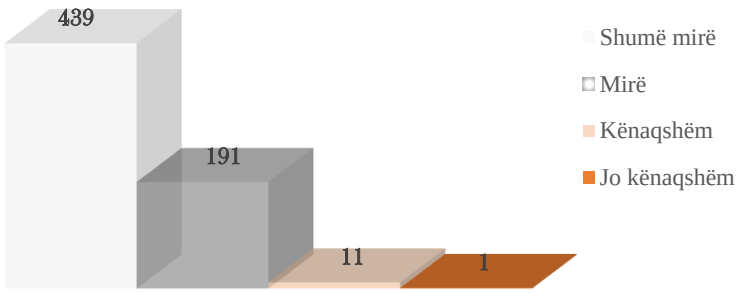
VLERËSIMI I NËPUNËSVE CIVILË NË RAPORT ME NIVELET E PARASHIKUARA NË LIGJ

Duke patur parasysh katër nivelet e vlerësimit *"shumë mirë"*, *"mirë"*, *"kënaqshëm"* dhe *"jokënaqshëm"*, të parashikuara në pikën 13, kreu II, i VKM nr. 109, datë 26.2.2014, i ndryshuar, vlerësimi përfundimtar i nëpunësve civilë për **7** ministritë e kontrolluara, paraqitet në tabelën dhe grafikun në vijim:

Tabelë nr. 5.2 *Niveli i vlerësimit të nëpunësve civilë për periudhën janar - qershor 2022*

Niveli i vlerësimit përfundimtar	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel Ministritë e Mbikëqyrura *(Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale; Ministria e Brendshme; Ministria e Kulturës; Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë; Ministria e Drejtësisë; Ministria e Mbrojtjes; Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural)*	439	191	11	1
TOTALI	**642 vlerësime të përfunduara**			

Grafiku nr. 5.2 *Niveli i vlerësimit të nëpunësve civilë për periudhën janar - qershor 2022*



Për periudhën janar - qershor 2022, procedura e vlerësimit, në subjektet e mbikëqyrura ka përfunduar për **642** nëpunës civil, nga të cilët:

- **439** nëpunës civilë ose **68%** e tyre është vlerësuar në nivelin *"shumë mirë"* (1);
- **191** nëpunës ose **30%** e tyre është vlerësuar në nivelin *"mirë"* (2);
- **11** nëpunës ose **1.8 %** e tyre është vlerësuar në nivelin "*kënaqshëm"* (3);
- **1** nëpunës ose **0.2 %** e tyre është vlerësuar në nivelin *"jokënaqshëm"* (4).

Mënyra se si është vepruar në këtë rast, të krijon përshtypjen se, procesi i vlerësimit cedon në drejtim të objektivitetit dhe njëkohësisht, krijon mundësinë e humbjes së interesit dhe motivimit të nëpunësve për të kryer punën me një nivel gjithnjë e më të lartë cilësie, në kushtet

kur vlerësimin *"shumë mirë"* dhe *"mirë"* e marrin **98**% e nëpunësve civilë, pra pothuajse të gjithë nëpunësit civilë në institucione.

Në këtë situatë, Komisioneri vlerëson se, nëpërmjet futjes në rrugë procedurale të vlerësimit të punës dhe rregullimit të mangësive të evidentuara më sipër në këtë rubrikë, do të rritet objektiviteti në veprimet e zyrtarëve të përfshirë në procesin e vlerësimit, me qëllim që të vlerësohet secili nëpunës në bazë të meritës dhe profesionalizimit të treguar gjatë realizimit të detyrave.

3. Mbikëqyrje të realizuara në institucione të qeverisjes vendore bashki/qark

Gjatë vitit për të cilin po raportojmë, Komisioneri ka vlerësuar që të zhvillojë një mbikëqyrje tematike në dy institucione të administratës vendore, në kategorinë e bashkive, që janë Bashkia Kamëz dhe Bashkia Vorë, pasi kanë raportuar numrin më të madh të konkurrimeve të realizuara prej tyre, me qëllim që të verifikohej zbatimi i ligjit në këtë institut të rëndësishëm të tij në këtë tipologji institucionesh. Situata e konstatuar ka rezultuar e ndryshme në të dyja institucionet. Bashkia Kamëz është shfaqur me një problematikë të theksuar në drejtim të mangësive në zbatimin e ligjit, ndërsa bashkia Vorë ka paraqitur situatë më të mirë, me disa probleme të një natyre më të lehtë në këtë drejtim, e për këtë arsye po i paraqesim në mënyrë të detajuar në vijim, për të kuptuar situatën dhe natyrën e problemeve të shfaqura.

MBIKËQYRJE TEMATIKE, E REALIZUAR NË INSTITUCIONIN BASHKIA KAMËZ

Mbikëqyrja e kryer në këtë institucion fillimisht kishte në fokus kontrollin dhe vlerësimin e zbatimit të ligjshmërisë gjatë zhvillimit të procedurave të plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, duke vlerësuar respektimin e kërkesave të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, nga ana e subjekteve të ngarkuara prej ligjit me detyra specifike të administrimit të këtij procesi.

Ndërkohë, gjatë procesit të mbikëqyrjes, pranë Komisionerit kanë ardhur disa informacione nga nëpunës civilë të këtij institucioni, ku pretendohej për parregullsi në drejtim të zbatimit të ligjit gjatë aplikimit të institutit të vlerësimit të punës, nga ana e zyrtarëve të procesit. Për këtë arsye, objekti i mbikëqyrjes së nisur u zgjerua, duke e përfshirë edhe institutin e vlerësimit të punës për nëpunësit civilë, për periudhat janar - qershor dhe korrik - dhjetor të vitit 2021.

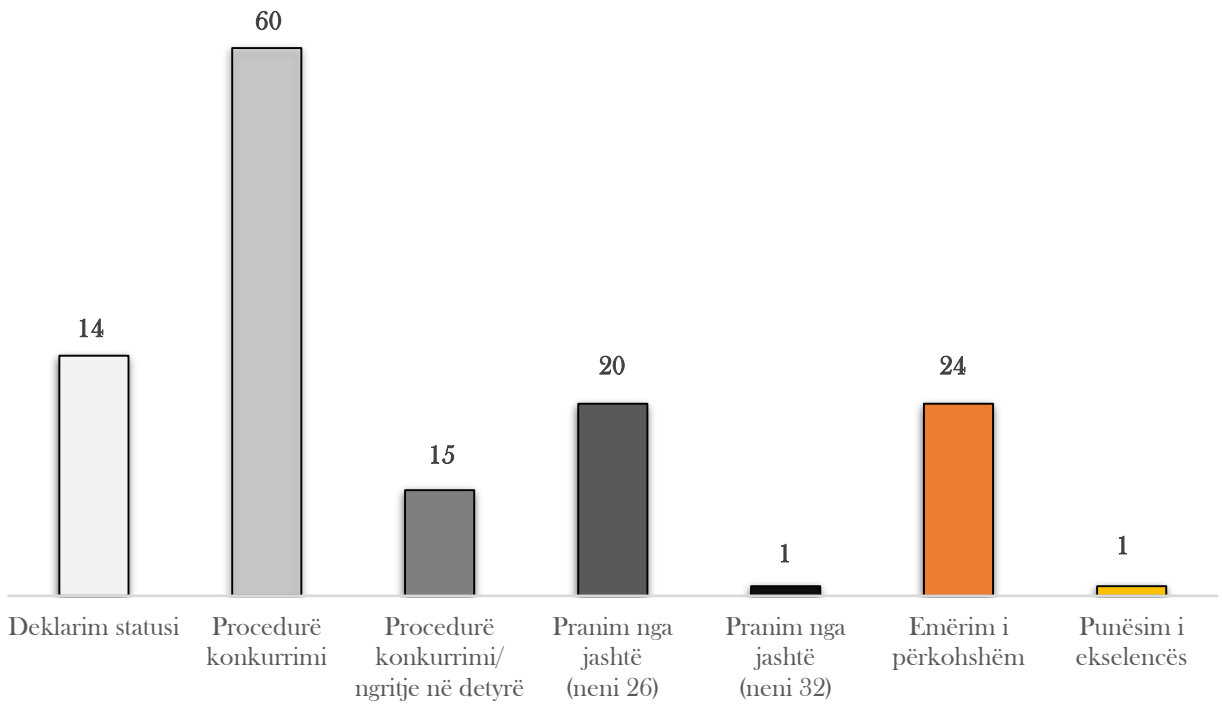
Në këtë subjekt, u verifikuan procedurat e plotësimit të **147** pozicioneve që janë pjesë e shërbimit civil, nga të cilat **135** prej tyre ose **92%**, rezultuan të plotësuara në momentin e mbikëqyrjes dhe **12** ose **8%** e tyre ishin pozicione të lira.

Referuar procedurës së ndjekur për plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil u konstatua se në ***24* raste,** pozicionet e punës që zënë rreth **18 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës të plotësuara pjesë e shërbimit civil, ***janë plotësuar nga***

punonjës me akte të përkohshme emërimi, të nxjerra nga Kryetari i Bashkisë, në kundërshtim me procedurat e konkurrimit të përcaktuara nga neni 23, 24 dhe 25, i ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar dhe Vendimi nr. 243, datë 18.03.2015, i Këshillit të Ministrave, "*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*", i ndryshuar.

Në mënyrë grafike, po paraqesim situatën e plotësimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil në Bashkinë Kamëz.

Grafik nr. 5.3 *Mënyra e plotësimit të pozicioneve në shërbimin civil në momentin e mbikëqyrjes*



Nga analiza e procedurës së ndjekur për plotësimin e pozicioneve të shërbimit civil, në raport me përcaktimet e ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar dhe aktet nënligjore në zbatim të tij, u konstatuan parregullsi të natyrave të ndryshme, ashtu si do të evidentohen në vijim:

:: Njësia përgjegjëse nuk ka respektuar detyrimin ligjor për përgatitjen e planit të nevojave për rekrutim për vitin 2019 dhe 2020, në përputhje me përcaktimet e nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, si dhe vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, "*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*".

:: Në rastet e krijimit rishtazi të pozicioneve të paplanifikuara në planin vjetor të rekrutimit për vitet 2021 dhe 2022, si rrjedhojë e dorëheqjes, kalimit në një pozicion tjetër pune të punonjësit apo lirimit nga shërbimi civil, sipas shkaqeve të parashikuara

në ligj, njësia përgjegjëse e institucionit nuk ka marrë masa për reflektimin e vakancës nëpërmjet ndryshimit të planit vjetor sipas kërkesave të akteve përkatëse nënligjore.

:: Plani i pranimit në shërbimin civil i miratuar për vitet 2021 dhe 2022 nuk është publikuar në faqen e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive (AKPA), në faqen zyrtare apo në stendën e informacionit të bashkisë, në respektim të pikës 13, të VKM-së nr. 108, datë 26.02.2014, e cila parashikon se: *"Njësitë e qeverisjes vendore dhe institucionet e pavarura publikojnë vendimet për miratimin e planeve vjetore të punësimit në portalin "Shërbimi Kombëtar i Punësimit", në faqet e tyre zyrtare dhe në stendat për njoftime publike të institucionit".*

:: Gjatë zhvillimit të *procedurave të konkurrimit për pranim në kategorinë ekzekutive* u konstatua se në ***26 raste***, aktet e emërimit janë nxjerrë duke mos respektuar procedurat administrative për rekrutimin në shërbimin civil, të sanksionuara në nenet 22, 23, 24 dhe 25, të ligjit nr. 152/2013*, "Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, si dhe në kreun II, të vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 234, datë 18.03.2015, *"Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive"*, i ndryshuar.

Për të rregulluar ligjshmërinë në këto raste Komisioneri ka paralajmëruar me vendim institucionin që të veprojë në këtë mënyrë:

∵ Të konstatojë menjëherë pavlefshmërinë absolute të akteve të emërimit dhe të rregullojë pasojat, duke ndërprerë marrëdhëniet financiare me institucionin për punonjësit e emëruar nëpërmjet konkurrimit, por në kundërshtim me procedurën e përcaktuar në ligjin nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar.

∵ Njësia përgjegjëse, të planifikojë ecurinë e procedurës së anulimit të akteve të nxjerra në kundërshtim me ligjin, me qëllim që konstatimi si akte absolutisht të pavlefshëm prej Kryetarit të Bashkisë, të kryhet në mënyrë të alternuar me procesin e shpalljes së pozicioneve të lira dhe fillimin e procedurës së konkurrimit, sipas neneve 22, 23, e vijues, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil",* i ndryshuar, duke e ndarë procesin e rregullimit të ligjshmërisë, me qëllim që të mos pengohet puna e institucionit.

† Në ***24*** *raste*, procedurat e konkurrimit të zhvilluara për *plotësimin e pozicioneve të kategorisë së nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, nëpërmjet procedurës me pranim nga jashtë shërbimit civil*, nuk ishin realizuar sipas përcaktimeve të nenit 26, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, vendimit nr. 242, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, *"Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët drejtuese dhe të mesme drejtuese"*, si dhe udhëzimit nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, *"Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur"*.

Për të rregulluar ligjshmërinë në këtë rast, Komisioneri ka lënë detyra konkrete në vendimin e paralajmërimit:

- Të konstatohet nga Kryetari i Bashkisë, menjëherë pas marrjes dijeni për vendimin, pavlefshmëria absolute e akteve të emërimit për punonjësit e kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese, të pranuar nga jashtë shërbimit civil dhe të rregullohen pasojat, duke ndërprerë marrëdhëniet financiare me institucionin për punonjësit e emëruar në kundërshtim me procedurën e përcaktuar në ligjin nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar.
- Në disa raste, kur njësia përgjegjëse ka vepruar në tejkalim të kompetencave pasi, në mungesë të vendimit të Kryetarit të Bashkisë, janë kualifikuar kandidatë për pranim nga jashtë shërbimit civil, në mbështetje të nenit 108, *"Akti administrativ absolutisht i pavlefshëm"*, i Kodit të Procedurave Administrative, aktet e emërimit të nxjerra për punonjësit e emëruar në këto pozicione pune, në kundërshtim të hapur me kompetencën e organit publik, si dhe me procedurën e nxjerrjes së tij, duhet të konstatohen si akte absolutisht të pavlefshme nga ana e këtij organi.
- Pozicionet e punës të rishpallen për t'u plotësuar në përputhje me kërkesat e institutit të rekrutimit në shërbimin civil, pasi të ketë përfunduar procesi i standardizimit të emërtesave të pozicioneve nëpërmjet procesit të riklasifikimit të tyre.

- Në **6 raste** u konstatua se nëpunësit me akt emërimi të përkohshëm janë ngritur në detyrë pa iu nënshtruar më parë procedurës së konkurrimit.

Për rregullimin e ligjshmërisë, me vendim paralajmërues i është lënë detyrë institucionit, për të kryer detyra konkrete:

- Kryetari i Bashkisë, të konstatojë si akte absolutisht të pavlefshme, aktet e përkohshme të emërimit në pozicionet aktuale të punës, duke urdhëruar njëkohësisht edhe rikthimin e punonjësve në pozicionet e shërbimit civil, ku iu ishte deklaruar statusi i punësimit apo në pozicione të barazvlefshme me këto të fundit, në rast të suprimimit të pozicionit.
- Të rregullohen pasojat duke i shpallur të lira këto pozicione, për t'u plotësuar me anën e procedurave të konkurrimit të hapur, sipas përcaktimeve të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, dhe akteve nënligjore dalë për zbatim të tij, duke klasifikuar më parë pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil.
- Njësia përgjegjëse e institucionit, në momentin që harton dhe miraton planin e nevojave për rekrutim në pozicionet e shërbimit civil, duhet të përcaktojë edhe numrin e pozicioneve të kategorisë së nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, si dhe të nivelit të lartë drejtues, të cilat do të plotësohen me kandidatë nga jashtë shërbimit civil, duke respektuar kufijtë ligjor numerik të lejuar, 15% dhe 20% sipas procedurës që do të aplikohet, çka në këtë rast nuk është respektuar si një detyrim ligjor.

- Në ***17 raste***, pozicionet e shërbimit civil ishin plotësuar me punonjës të emëruar me kontratë pa zhvilluar procedurat e konkurrimit, por që në këtë rast duhej më parë që të riklasifikoheshin këto pozicione në raport me shërbimin civil, duke marrë si kriter bazë

për vlerësim funksionet që kryejnë, të cilat janë të ngjashme me funksione të natyrës administrative.

Për rregullimin e ligjshmërisë, në këtë rast është lënë detyrë që të veprohet në këtë mënyrë:

- Pozicionet e punës të plotësohen me anën e procedurave të konkurrimit të hapur, pasi të jetë vlerësuar fillimisht marrëdhënia e tyre me shërbimin civil. Të gjitha pozicionet që do të deklarohen si pjesë e shërbimit civil duhet të plotësohen sipas përcaktimeve të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, si dhe akteve nënligjore dalë për zbatim të tij, nëpërmjet procedurave të pranimit, lëvizjes paralele dhe të ngritjes në detyrë.
- Nëse pozicionet e punës vlerësohen si pjesë e shërbimit civil, Kryetari i Bashkisë Kamëz, me synim rregullimin e situatës së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, duhet të shpallë si absolutisht të pavlefshëm aktet e përkohshme të emërimit të punonjësve, në pozicione të shërbimit civil, pasi janë në kundërshtim me kërkesat e neneve 22, 23, 25 dhe 26, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar.

- Në lidhje me procesin e vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë, u konstatua se: **a)** procedura e zhvilluar në këtë rast nuk është kryer për të gjithë nëpunësit civilë; **b) n**ë disa raste, nëpunësit përgjegjës për kryerjen e procedurës së vlerësimit, Zyrtari raportues, Zyrtari kundërfirmues dhe Zyrtari autorizues, nuk janë përzgjedhur sipas linjës hierarkike organizative të strukturës së institucionit; **c) p**rocedura e vlerësimit në disa raste ka nisur por, nuk është përfunduar.

Për përmirësimin e situatës në administrimin e shërbimit civil, Komisioneri në këtë rast ka lënë këto detyra konkrete:

- Njësia përgjegjëse, të informojë zyrtarët e vlerësimit mbi detyrimet e tyre dhe afatet e kryerjes së kësaj detyre, duke ju vënë në dispozicion formularin e vlerësimit. Më tej, nëpunësit e përfshirë, të realizojnë procesin e vlerësimit në përputhje me procedurat e hollësishme të përcaktuara në VKM-në nr. 109, datë 26.2.2014, të ndryshuar.
- Zyrtarët e vlerësimit dhe njësia e burimeve njerëzore duhet të sigurojnë ecurinë normale të procedurës së vlerësimit.
- Në përfundim të këtij procesi, formulari i vlerësimit të bëhet pjesë e dosjes personale të secilit nëpunës.

Në përfundim të procesit të mbikëqyrjes në këtë bashki, referuar parregullsive të konstatuara gjatë procesit të mbikëqyrjes, iu tërhoq vëmendja njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore pranë bashkisë Kamëz, për të thelluar njohuritë në drejtim të administrimit të burimeve njerëzore dhe për të treguar më tepër përgjegjshmëri në zbatimin e detyrimeve ligjore të përcaktuara në ligjin nr. 152/2013*, "Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, si dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, duke i lënë institucionit edhe disa detyra konkrete, sidomos në drejtim të fuqizimit të kapaciteteve të kësaj njësie nëpërmjet trajnimeve specifike të zhvilluara nga ASPA, në këtë fushë.

Po kështu, u kërkua nga institucioni i mbikëqyrur që të analizojë shkaqet e moskryerjes së detyrave nga njësia përgjegjëse në përputhje me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil, duke evidentuar problematikat e hasura dhe të nxjerrë përgjegjësitë personale për secilin zyrtar. Në vijim, me përfundimin e afatit të vendosur për të rregulluar ligjshmërinë, Komisioneri do të ndjekë ecurinë e procesit të normalizimit të situatës në drejtim të zbatimit të ligjit, duke e mbështetur institucionin me asistencën e nevojshme.

MBIKËQYRJE TEMATIKE, E REALIZUAR NË INSTITUCIONIN **BASHKIA VORË**

Në këtë subjekt është realizuar mbikëqyrje tematike në lidhje me zbatimin e ligjshmërisë gjatë zhvillimit të procedurave të plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, duke vlerësuar respektimin e kërkesave të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, nga ana e subjekteve të ngarkuara prej ligjit me detyra specifike të administrimit të këtij procesi.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u kontrolluan marrëdhëniet e punësimit për **100** pozicione të shërbimit civil, nga të cilat janë konstatuar **65** pozicione të shërbimit civil të plotësuara nëpërmjet procedurave të konkurrimit të përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, **8** pozicione të shërbimit civil të plotësuara me nëpunës civil ekzistues dhe **27** pozicione të shërbimit civil, vende të lira.

Në këtë institucion është konstatuar një situatë korrekte e zbatimit të ligjit në drejtim të realizimit të procedurave të rekrutimit, por është konstatuar se të gjitha procedurat e konkurrimit *(65 gjithsej)* janë zhvilluar vetëm me nga 1 *(një)* kandidat, i cili në fund të procedurës ka dalë fitues.

Në këtë institucion Komisioneri ka vlerësuar si rrethanë negative numrin e lartë të pozicioneve vakante *(27 pozicione)*, pasi kjo mungesë sjell anomali në kryerjen e detyrave dhe proceseve të ndryshme administrative. Për këtë arsye, i është lënë detyrë institucionit që gjatë procesit të miratimit të planit të rekrutimit për vitin 2023, të merren masa për përfshirjen e tyre, në mënyrë të detajuar dhe me afate konkrete konkurrimi.

Në kushtet kur është konstatuar si mangësi, dokumentimi i procesit të miratimit të planit vjetor të rekrutimit, është kërkuar nga njësia përgjegjëse, që para nisjes së procesit të konkurrimeve për të plotësuar vendet vakante, të hartohet plani vjetor i pranimit në shërbimin civil dhe t'i dërgohet për miratim Kryetarit të Bashkisë, duke i vënë në dukje faktin se në të ardhmen ky proces duhet të ketë përfunduar brenda muajit shkurt të çdo viti kalendarik.

Në kushtet kur ka një numër të madh pozicionesh të lira *(27 pozicione)*, institucioni është orientuar që për atë grup pozicionesh, për të cilat lloji i diplomës që kërkohet dhe kërkesat e posaçme të pozicionit të punës janë të njëjta, konkurrimet të zhvillohen në grup pozicionesh, sipas përcaktimeve të nenit 19, pika 8, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar,

si dhe të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, *"Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive"*.

Për përmirësimin e situatës në administrimin e shërbimit civil, në lidhje me mangësi të natyrave të ndryshme të konstatuara gjatë mbikëqyrjes, njësisë përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore në Bashkinë Vorë, i janë lënë detyra konkrete, sipas llojit të problemit të trajtuar:

:: Të ndërpresë marrëdhënien e punës në shërbimin civil për **2** nëpunës që nuk plotësojnë kriterin arsimor *"Master shkencor"* apo *"Master professional"*, i përfituar në fund të studimeve të ciklit të dytë me 120 kredite dhe me kohëzgjatje normale 2 vite akademike, sipas përcaktimeve në vendimin nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, *"Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura"*, i ndryshuar.
:: Të vendosë përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për **1** punonjës, pasi nuk plotëson kriterin arsimor për njehsimin e diplomës universitare të përfituar jashtë vendit, sipas përcaktimit në ligjin nr. 9741, datë 21.05.2007, *"Për Arsimin e Lartë në Republikën e Shqipërisë"*, për t'u pranuar në shërbimin civil.
:: Të administrojë diplomën e shkollës së lartë dhe listën e notave për **1** nëpunës, në përputhje me kërkesat e legjislacionit në fuqi. Dokumentet duhet të jenë origjinale ose të vërtetuara te noteri dhe të jenë pjesë e dosjes personale të nëpunësit.
:: Të drejtojë procesin për riformulimin e përshkrimeve të punës, për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas rregullave dhe procedurave të përcaktuara në vendimin nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, *"Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura"*, i ndryshuar dhe në përputhje me orientimet që janë dhënë në raportin përfundimtar të mbikëqyrjes.
:: Të ndërmarrë hapat e kërkuar ligjorë, në përditësimin dhe plotësimin e dosjeve të personelit me dokumentacionin e nevojshëm, i cili është evidentuar në përmbajtjen e raportit.

MBIKËQYRJE E PËRGJITHSHME, E REALIZUAR NË INSTITUCIONIN **KËSHILLI I QARKUT VLORË**

Me qëllim që të preken të gjitha llojet e institucioneve që i përkasin tipologjisë së institucioneve të administratës vendore, u përfshi në procesin e mbikëqyrjes edhe një institucion i kategorisë së këshillit të qarkut, e konkretisht Këshilli i Qarkut Vlorë.

Këto institucione kanë një numër të kufizuar të pozicioneve të punës, që është pothuajse i njëjtë për 12 qarqet e vendit.

Gjatë mbikëqyrjes së ushtruar në këtë institucion janë kontrolluar marrëdhëniet e punësimit për **16** pozicione pune pjesë e shërbimit civil. Objekti i mbikëqyrjes në këtë rast ka qenë i përgjithshëm dhe ka përfshirë të gjitha institutet e ligjit, ndër të cilat deklarimi i statusit të

punësimit, rekrutimi, transferimi dhe ristrukturimi, ecuria disiplinore, vlerësimi dhe përshkrimi i punës, si dhe dosja e regjistri i personelit.

Nisur nga verifikimet e kryera, gjatë kontrollit, nuk u konstatuan parregullsi në institutet objekt i mbikëqyrjes. Në përfundim u konstatua se nga ana e institucionit janë respektuar kërkesat ligjore dhe procedurat e kërkuara gjatë aplikimit të proceseve të konkurrimit, si dhe në institutet e tjera të ligjit si: hartimi i përshkrimeve të punës, vlerësimi i rezultateve në punë etj. Në kushtet kur nuk u konstatuan parregullsi gjatë zbatimit të ligjit për nëpunësin civil, procesi i mbikëqyrjes së përgjithshme, në lidhje me administrimin e shërbimit civil në institucionin e Këshillit të Qarkut Vlorë, ka përfunduar pa vendim paralajmërimi.

4. Mbikëqyrje të filluara në vitin 2021 dhe të përfunduara gjatë vitit 2022

Gjatë vitit 2022, Komisioneri ka përfunduar edhe procesin e mbikëqyrjeve të nisura gjatë vitit 2021, për problematikat e të cilave është raportuar në vitin 2021, ndërkohë që rregullimi i situatës së ligjshmërisë, pas përfundimit të afatit të paralajmërimit, do të analizohet në një rubrikë të posaçme në vijim të raportit, ku do të pasqyrohet niveli i zbatimit të vendimeve paralajmëruese.

Tabela në vijim, evidenton subjektet për të cilat procesi i mbikëqyrjes me vendim paralajmërimi ka përfunduar në vitin 2022:

Tabelë nr. 5.3 *Subjektet për të cilat procesi i mbikëqyrjes me vendim paralajmërimi ka përfunduar në vitin 2022*

1	**Autoriteti i Mediave Audiovizive** Mbikëqyrje në lidhje me zbatimin e ligjshmërisë gjatë zhvillimit të procedurave të plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, duke vlerësuar respektimin e kërkesave të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, nga ana e subjekteve të ngarkuara prej ligjit me detyra specifike të administrimit të këtij procesi. **Përfunduar me vendimin e Komisionerit nr. 29, datë 22.2.2022.**
2	**Instituti i Statistikave (INSTAT)** Mbikëqyrje në lidhje me zbatimin e ligjshmërisë gjatë zhvillimit të procedurave të plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, në institucionin Instituti i Statistikave. **Përfunduar me vendimin e Komisionerit nr. 50, datë 6.4.2022.**

3	**Agjencia Kombëtare e Turizmit, në varësi të Ministrisë së Turizmit dhe Mjedisit** Inspektimi i thelluar për zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në lidhje me mënyrën e formulimit të përshkrimeve të punës për pozicionet e shërbimit civil dhe procesin e vlerësimit të nëpunësve civilë. **Përfunduar me vendimin e Komisionerit nr. 61, datë 9.5.2022.**
4	**Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve, në varësi të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë** Mbikëqyrje tematike për zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në lidhje me institutin e transferimit në rastin e ristrukturimit të institucionit filluar me vendimin nr. 66 (636 prot.) datë 17.7.2020 dhe ndarë procesi me objekt zbatimin e vendimeve të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë gjyqfitues, me vendimin nr. 39 (362/1 prot.), datë 13.4.2021). **Përfunduar me vendimin e Komisionerit nr. 68, datë 17.5.2022.**
5	**Agjencia Kombëtare e Bregdetit, në varësi të Ministrisë së Turizmit dhe Mjedisit** Mbikëqyrje tematike për zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në lidhje me institutin e transferimit në rastin e ristrukturimit të institucionit. **Përfunduar me vendimin e Komisionerit nr. 90, datë 28.6.2022.**
6	**Këshilli i Lartë i Prokurorisë** Mbikëqyrje e përgjithshme në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, të kryera që nga momenti i fillimit të funksionimit të institucionit Këshilli i Lartë i Prokurorisë *(që në datën e hyrjes në fuqi të ligjit nr.115/2016, "Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë", i ndryshuar),* e në vijim. **Përfunduar me vendimin e Komisionerit nr. 91, datë 29.6.2022.**

KAPITULLI VI

ZBATIMI I VENDIMEVE GJYQËSORE TË FORMËS SË PRERË DHE RIKTHIMI I NËPUNËSVE CIVILË GJYQFITUES NË DETYRË

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11, pika 1, nenin 14 dhe nenin 15, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, si dhe në zbatim të planit vjetor të punës për vitin 2022, me qëllim:

- monitorimin, kontrollin dhe vlerësimin e zbatimit të nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij, të cilat rregullojnë institutin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë gjyqfitues, (*Referuar nenit 66/1, pika 1, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, çdo institucion i cili ka të punësuar nëpunës civilë, duhet të marrë masat për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin e nëpunësve civilë në detyrë, si dhe t'i paguajë ata për të gjithë kohën e qëndrimit pa punë),* si dhe
- marrjen e informacionit të nevojshëm, i cili do të shërbejë si një indikator për të vijuar me plane konkrete mbikëqyrjeje, të materializuara në planin vjetor të vitit pasardhës, në subjektet dhe proceset që do të evidentohen me probleme,

me Vendimin nr. 129, datë 27.10.2022, *"Për fillimin e mbikëqyrjes së orientuar për mbledhjen e informacionit lidhur me ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës shtetërore"*, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së orientuar për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, në të gjitha institucionet e administratës shtetërore ku përfshihet Kryeministria, ministritë e linjës dhe institucionet në varësi të tyre.

Nëpërmjet kësaj mbikëqyrjeje synohet të krijohet një pasqyrë e plotë e situatës në disa drejtime, duke evidentuar disa prej tyre:

- si është kuptuar dhe zbatuar neni 66/1, i ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil",* i ndryshuar dhe aktet nënligjore, të cilat rregullojnë institutin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë gjyqfitues;
- si janë zhvilluar procedurat paraprake dhe si është menaxhuar procesi i ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë gjyqfitues nga ana e institucionit, në cilësinë e debitorit, referuar vendimeve gjyqësore të formës së prerë;
- a është krijuar nga ana e njësisë së burimeve njerëzore të institucionit baza e të dhënave, me informacionet e nevojshme;
- a është ngritur Komisioni i Posaçëm dhe cilat janë veprimet administrative të ndërmarra nga ky organ;

:: a janë plotësuar vendet vakante në shërbimin civil me nëpunës të regjistruar në listë pritje. Për këtë janë verifikuar të dhënat lidhur me: numrin e pozicioneve në shërbimin civil, mënyrën e plotësimit të tyre, numrin e pozicioneve vakante, hartimin e planeve të rekrutimit dhe nivelin e zbatimit të tyre;
:: evidentimi i problemeve që pengojnë veprimtarinë e institucionit dhe njësisë përgjegjëse gjatë punës për zbatimin e nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, si dhe aspekte të tjera që kanë dalë gjatë procesit.

Monitorimi në këtë rast është paraprirë nga shkresa nr. 719 prot., datë 1.1.2022, e Komisionerit: *"Kërkesë për informacion në lidhje me zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin e nëpunësve civilë gjyqfitues në një pozicion të rregullt të shërbimit civil"*, me anë të së cilës është kërkuar nga të gjitha institucionet e administratës shtetërore informacion i plotë në lidhje me ekzekutimet e vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin e nëpunësve civilë gjyqfitues në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, për periudhën 03.01.2022 – 31.12.2022.

Grupi i punës i ngarkuar nga Komisioneri, që në nisje të procesit, e më tej, ka qenë në kontakt të vazhdueshëm me njësitë përgjegjëse të institucioneve të përfshira në këtë mbikëqyrje, si në rrugë shkresore, nëpërmjet postës zyrtare, ashtu edhe me mjetet e komunikimit elektronik *(e-mail)*, apo të shërbimit të telefonisë.

Pasi u njohën me kërkesën e Komisionerit, institucionet shtetërore kanë raportuar në lidhje me situatën e zbatimit të këtij instituti të ligjit dhe kanë dërguar nëpërmjet postës zyrtare dhe adresës elektronike (*e-mail*) të gjitha aktet administrative që materializojnë këtë proces. Të dhënat e raportuara nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore janë pasqyruar në formë tabelore, përkatësisht në ***Tabelën nr. 1:*** *"Të dhëna në lidhje me rastet e nëpunësve civilë gjyqfitues të cilët aktualisht janë në listë pritje"* dhe ***Tabelën nr. 2:*** *"Të dhëna në lidhje me rastet e nëpunësve civil gjyqfitues, të rikthyer në një pozicion të rregullt të shërbimit civil"*. Këto tabela janë aneks i këtij raporti, si pjesë integrale e tij.

Në këtë proces janë administruar të dhëna nga Kryeministria dhe institucionet në varësi të saj, **11** ministri të linjës dhe **98** institucione në varësi të tyre. Duhet të theksojmë që në fillim se, gjatë fazës së parë të këtij procesi, në raportimin e parë të institucioneve, është evidentuar se, nga ana e punonjësve të ngarkuar nga institucionet përkatëse për të përpunuar dhe dërguar të dhënat pranë Komisionerit janë reflektuar vështirësi, të cilat janë materializuar në të dhëna kontradiktore dhe të pasakta nga ana e tyre, çka ka kërkuar ndërhyrjen e Komisionerit për saktësimin e të dhënave.

Për këtë arsye, grupi i punës, në zbatim të vendimit nr. 129, datë 27.10.2022, të Komisionerit dhe programit të mbikëqyrjes nr. 715/1 prot, datë 27.10.2022, në fazën e dytë të këtij procesi, duke e vlerësuar në një nivel të lartë riskun për të pasur të dhëna jo të sakta nga institucionet, u paraqit në subjekt për të verifikuar të dhënat, si dhe për të njohur nga afër situatën dhe zhvillimet që kanë ndodhur në lidhje me këtë proces.

Konkretisht, grupi i punës ka verifikuar veprimet administrative të realizuara nga njësitë përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara nga ligji, si pjesëmarrës në procesin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë. Gjatë verifikimit në çdo subjekt është hartuar dhe nënshkruar akti i konstatimit ku janë evidentuar veprimet e realizuara nga këto institucione në kuadër të zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë.

Bashkëlidhur aktit të konstatimit janë administruar aktet administrative përmes të cilave materializohet procesi i ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, si më poshtë:

- Struktura e institucionit në momentin e mbikëqyrjes;
- Plani i Rekrutimit për vitin 2022;
- Mënyra e plotësimit të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil;
- Pozicionet e lira të punës në shërbimin civil;
- Listëpagesa dhe listëprezenca e institucionit, në fundin e vitit 2022;
- Aktet e emërimit të gjyqfituesve të rikthyer në pozicionet e shërbimit civil;
- Aktet e emërimit me kontratë pune ose akt të përkohshëm, pa zhvilluar procedura konkurrimi.

1. Situata e përgjithshme në lidhje me nivelin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë nga ana e institucioneve të mbikëqyrura

Ekzekutimi i vendimeve gjyqësore të formës së prerë është një institut i rëndësishëm i së drejtës, pasi në kuptim të nenit 42, të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë dhe nenit 6, të KEDNJ-së, ekzekutimi brenda një afati të arsyeshëm i vendimit të formës së prerë të gjykatës është pjesë përbërëse e së drejtës për një proces të rregullt ligjor.

Ekzekutimi i vendimeve gjyqësore konsiderohet si faza përfundimtare e realizimit të një të drejte të fituar gjyqësisht dhe çdo organ shtetëror duhet të marrë masat përkatëse për zbatimin e titullit ekzekutiv, pasi një nëpunës civil, i cili i drejtohet një gjykate kompetente për të kundërshtuar aktin e lirimit/largimit nga puna, nuk mund të presë pa kufi për të vënë në vend të drejtën e tij. Vetëm pas realizimit të kësaj faze mund të konsiderohet se nëpunësi e ka vendosur plotësisht në vend të drejtën e tij të fituar.

Duke vlerësuar rëndësinë e këtij procesi, Komisioneri, gjatë vitit 2022 ka planifikuar dhe realizuar një mbikëqyrje të orientuar me qëllim konstatimin e nivelit të zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga ana e institucioneve të administratës shtetërore të cilët përfshihen në sistemin e shërbimit civil.

Pas analizës së hollësishme të të dhënave të raportuara për periudhën 03.01.2022 - 31.12.2022, si dhe referuar akteve shkresore që janë vënë në dispozicion nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të **Kryeministrisë, 11 ministrive të linjës**, si dhe **98 institucioneve në**

varësi të tyre, të cilët përfshihen në shërbimin civil, grupi i punës ka evidentuar numrin e përgjithshëm të nëpunësve civilë gjyqfitues në listë pritje, të ndarë sipas kategorive të pozicioneve të punës që zotërojnë. Po kështu është marrë informacion lidhur me vendimet gjyqësore të formës së prerë të ekzekutuara nga këto institucione gjatë vitit 2022, që konsiston në emërimin e nëpunësve në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil ose përfundimin e marrëdhënies së shërbimit për shkak të arritjes së moshës së nëpunësit për përfitimin e pensionit të pleqërisë.

Në vijim, këto të dhëna po i paraqesim në formën e një tabele, të kategorizuara në bazë institucioni qendror *(aparat i Kryeministrisë/ministrisë së bashku me institucionet e tyre të varësisë).*

Tabela nr. 6.1 *Të dhënat e raportuara nga institucionet e administratës shtetërore në lidhje me nivelin e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin e nëpunësve civilë gjyqfitues*

1	2	3	4
Administrata shtetërore *(Kryeministria, ministritë dhe institucionet në varësi të tyre)*	**Nëpunës civilë gjyqfitues në listëpritje**	**Nëpunës civilë gjyqfitues të rikthyer në një pozicion të rregullt të shërbimit civil**	**Nëpunësit civil në listë pritje të ndarë sipas kategorisë së pozicionit të punës**
Kryeministria	**3**	**1**	0 - të lartë drejtues 0 - të mesëm drejtues 2 - të ulët drejtues 1 - ekzekutiv
Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural	**3**	**4**	0 - të lartë drejtues 2 - të mesëm drejtues 0 - të ulët drejtues 1 - ekzekutiv
Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale	**12**	**1**	2 - të lartë drejtues 6 - të mesëm drejtues 1 - të ulët drejtues 3 - ekzekutiv
Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë	**1**	**4**	0 - të lartë drejtues 0 - të mesëm drejtues 0 - të ulët drejtues 1 - ekzekutiv
Ministria Brendshme	**13**	**1**	1 - të lartë drejtues 5 - të mesëm drejtues 2 - të ulët drejtues 5 - ekzekutiv
Ministria e Kulturës	**1**	**0**	0 - të lartë drejtues 1 - të mesëm drejtues

			0 - të ulët drejtues
			0 - ekzekutiv
			0 - të lartë drejtues
Ministria e Turizmit dhe Mjedisit	**12**	**0**	4 - të mesëm drejtues
			4 - të ulët drejtues
			4 - ekzekutiv
			3 - të lartë drejtues
Ministria e Financave dhe Ekonomisë	**66**	**4**	12 - të mesëm drejtues
			5 - të ulët drejtues
			46 - ekzekutivë
			2 - të lartë drejtues
Ministria e Infrastukturës dhe Energjisë	**14**	**0**	5 - të mesëm drejtues
			3 - të ulët drejtues
			4 - ekzekutiv
			1- të lartë drejtues
			5 - të mesëm drejtues
Ministria e Mbrojtjes	**9**	**3**	0 - të ulët drejtues
			3 - ekzekutivë
			0 - të lartë drejtues
			0 - të mesëm drejtues
Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme	**1**	**1**	0 - të ulët drejtues
			1- ekzekutiv
			1- të lartë drejtues
			2 - të mesëm drejtues
Ministria e Drejtësisë	**7**	**5**	2 - të ulët drejtues
			2 - ekzekutiv
			10 - të lartë drejtues
			42 - të mesëm drejtues
TOTALI	**142**	**24**	**19 - të ulët drejtues**
			71 - ekzekutiv

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

Referuar të dhënave më sipër, rezulton se, numri i përgjithshëm i vendimeve gjyqësore të formës së prerë të mbartura deri në janar 2022 është ***166 raste***. Rezulton se, nga data 03.01.2022 deri në 31.12.2022, institucionet e administratës shtetërore kanë mundur të ekzekutojnë vetëm

24 vendime ose ***14.5 %*** të rasteve, ndërsa janë ende të pa ekzekutuara ***142*** vendime gjyqësore të formës së prerë ose ***85,5 %*** të cilët aktualisht janë regjistruar në listë pritje.

Duke analizuar të dhënat e administruara, rezulton se, gjatë vitit 2022, nga 110 institucione të administratës shtetërore të mbikëqyrura, kanë pasur detyrimin për të ekzekutuar vendime gjyqësore të formës së prerë ***19*** institucione ku bëjnë pjesë 10 ministri dhe 9 institucione varësie, ndërsa ***91*** institucionet e tjera, kanë raportuar se nuk kanë vendime gjyqësore për ekzekutim.

Pasi u verifikua niveli i ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë rezultoi se, nga institucionet të cilat kishin detyrimin për të ekzekutuar vendime gjyqësore *(19 institucione/166 raste)*, **9** institucione nuk kishin mundur të ekzekutonin asnjë vendim, ndërsa **10** institucione gjatë vitit 2022 kanë ekzekutuar vetëm **24** vendime gjyqësore të ndara si më poshtë sipas tipologjisë së institucionit:

- **7** institucione qendrore *(ministri);*
- **3** institucione varësie.

Megjithëse numri i vendime gjyqësore të pa ekzekutuara është relativisht i lartë, është e rëndësishme të theksojmë faktin se nga ana e institucioneve janë bërë përpjekje serioze në drejtim të rregullimit të ligjshmërisë dhe të përmirësimit të situatës së administrimit të shërbimit civil, çka reflektohet në këto drejtime:

- Baza e të dhënave për çdo rast specifik është plotësuar me të dhënat për secilin gjyqfitues në listë pritje;
- Është konstatuar një tendencë në rritje e rasteve të gjyqfituesve, të cilët po paguhen për pjesën e pagave të prapambetura gjatë periudhës së qëndrimit në listë pritje;
- Në disa institucione, Komisionet e Posaçme kanë bërë përpjekje për sistemimin e gjyqfituesve, duke i propozuar atyre vende të cilat kanë qenë të lira në institucion dhe është arritur që të sistemohet një pjesë e tyre.

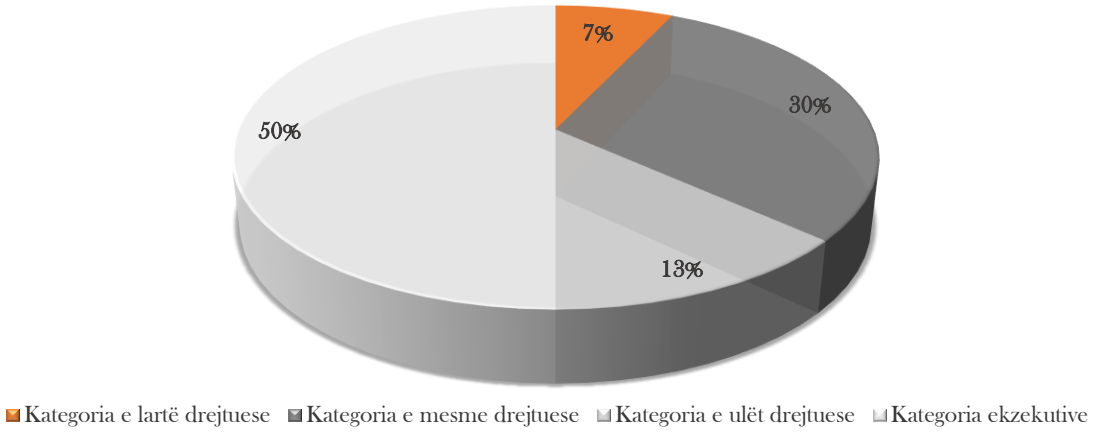
Nëse analizohen ***142*** rastet e nëpunësve civilë gjyqfitues që janë në listë pritje, sipas kategorisë që i përket nëpunësisë civile, do të vëmë re se janë ende të pasistemuar në punë:

- ***71*** nëpunës civilë në kategorinë ekzekutive;
- ***19*** nëpunës civilë në kategorinë e ulët drejtuese;
- ***42*** nëpunës civilë në kategorinë e mesme drejtuese;
- ***10*** nëpunës civilë në kategorinë e lartë drejtuese.

Nga këto të dhëna të cilat më poshtë janë paraqitur grafikisht, rezulton se numri më i lartë i nëpunësve civilë gjyqfitues të pasistemuar në punë është në kategorinë ekzekutive, fakt i cili tregon se institucionet në bashkëpunim me njësinë përgjegjëse duhet të punojnë më shumë në

drejtim të sistemimit të tyre, sepse kjo kategori ka numrin më të lartë të pozicioneve të lira të punës dhe për këtë shkak ka më shumë mundësi sistemimi.

Grafiku nr. 6.1 *Ndarja e nëpunësve civilë në listë pritje të ndarë sipas kategorive*



Nga kjo mbikëqyrje orientuese Komisioneri ka konstatuar se nga ana e institucioneve të administratës shtetërore nuk është respektuar afati i arsyeshëm për ekzekutimin e një vendimi gjyqësor të formës së prerë.

Në kreun 10, nenet 399/1 e vijues, të Kodit Procedurës Civile të Republikës së Shqipërisë është përcaktuar vlerësimi i kohëzgjatjes së arsyeshme të procesit, si dhe shpërblimi i drejtë, kur konstatohet kohëzgjatje e paarsyeshme në procedurat e hetimit, gjykimit të çështjeve, si edhe në procedurat e ekzekutimit të vendimeve. Po kështu, neni 66/1, i ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, në pikën 1 të tij ka sanksionuar se vendimet gjyqësore të formës së prerë për rikthimin e nëpunësve civilë në detyrë zbatohen menjëherë.

Referuar akteve ligjore të sipërcituar, nga analiza e dokumentacionit të administruar në këtë mbikëqyrje orientuese, ka rezultuar se institucionet e administratës shtetërore nuk kanë vepruar në kohë. Në momentin e verifikimit në subjekt kanë rezultuar të pa ekzekutuara **142** vendime gjyqësore të formës së prerë, të cilët janë ndarë sipas viteve në tabelën më poshtë:

Tabelë nr. 6.2 *Vendimet gjyqësore të pa ekzekutuara, të grupuara sipas vitit kalendarik, të ndërprerjes së marrëdhënies së punës*

Viti	**1999**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Raste	1	1	3	2	4	5	10	2	3	32	46	12	6	6	7	2

Pa dyshim që një vonesë në ekzekutimin e një vendimi mund të justifikohet në rrethana të veçanta, por vonesa nuk mund të jetë deri në atë shkallë sa të dëmtojë thelbin e së drejtës. Ligji parashikon se afati për ekzekutimin e një vendimi gjyqësor të formës së prerë është deri ***<u>në një</u>***

vit dhe llogaritja e këtij afati fillon nga momenti i komunikimit të titullit ekzekutiv, deri në zbatimin e të gjitha urdhërimeve të vendimit gjyqësor të formës së prerë. Kohëzgjatja e arsyeshme e procedimeve, në kuptim të nenit 42 të Kushtetutës, duhet të vlerësohet nën dritën e rrethanave të çështjes dhe duke marrë në konsideratë kompleksitetin e çështjes, sjelljen dhe interesin e nëpunësit gjyqfitues, si dhe të subjekteve përkatëse të ngarkuar nga ligji.

Referuar akteve të administruara rezultojnë të pa ekzekutuar **63** raste, të cilët janë larguar nga shërbimi civil përpara hyrjes në fuqi ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil",* i ndryshuar, ose e shprehur ndryshe mbi 8 vjet më parë, ndërkohë që afati ligjor për ekzekutimin e një vendimi gjyqësor të formës së prerë është një vit.

Në pikën 3, të kreut 4, të urdhrit nr. 5151, datë 28.10.2015, *"Për zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës shtetërore, të përfshira në fushën e zbatimit të ligjit për shërbimin civil"*, është përcaktuar se Komisioni i Posaçëm, në përfundim të shqyrtimit administrativ, brenda 15 ditëve pune, i parashtron me shkrim gjyqfituesit alternativat objektivisht të mundshme, për t'u punësuar në një pozicion të rregullt në shërbimin civil.

Referuar kësaj dispozite, nga verifikimi në institucionet e administratës shtetërore, nga ana e Komisioneve të Posaçme është shkelur ky afat, pasi janë konstatuar vonesa në rekomandimin për sistemimin e gjyqfituesve në një pozicion të rregullt të shërbimit civil.

Në disa institucione si: Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë, Ministria e Turizmit dhe Mjedisit, Ministria e Kulturës dhe Ministria e Financave dhe Ekonomisë, gjatë vitit 2022, nuk janë mbledhur Komisionet e Posaçme për të shqyrtuar mundësinë e sistemimit të nëpunësve gjyqfitues, e për rrjedhojë njësia përgjegjëse nuk ka mundur të nxjerrë aktin e emërimit.

Në përputhje me parashikimet e nenit 449 dhe 451, të Kodit të Procedurës Civile, ku sanksionohet se vendimi i Gjykatës së Apelit është i formës së prerë dhe ushtrimi i rekursit ndaj tij pranë Gjykatës së Lartë nuk ka efekt pezullues, me përjashtim të rasteve kur kjo e fundit vendos pezullimin e vendimit të rekursuar, institucionet shtetërore, pasi ju komunikohet një vendim gjyqësor i formës së prerë, duhet të marrin masa për ekzekutimin vullnetar të tij, kjo në respektim të nenit 142, pika 3, të Kushtetutës, i cili parashikon se:*"Organet e shtetit janë të detyruara të ekzekutojnë vendimet gjyqësore"* dhe nenit 66/1, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil",* i ndryshuar, i cili përcakton se:*"Vendimet gjyqësore të formës së prerë për rikthimin e nëpunësve civilë në detyrë zbatohen menjëherë nga njësia përgjegjëse"*.

Institucionet gjatë veprimtarisë së tyre duhet të kenë në vëmendje faktin se, mosekzekutimi për një kohë të gjatë i vendimit gjyqësor të formës së prerë shoqërohet me një dëm financiar të konsiderueshëm në buxhetin e shtetit, pasi të gjendur në këtë situatë ato po paguajnë nëpunës të cilët nuk ofrojnë shërbime. Në këtë kuptim, një realizim i plotë i detyrimit është jo vetëm në favor të kreditorit për të realizuar të drejtën e tij të fituar nga një vendim gjyqësor, por i shërben edhe administrimit sa më të mirë të buxhetit të shtetit.

Në këtë rast, subjektet e ngarkuara nga ligji duhet të kishin marrë të gjitha masat e nevojshme dhe duhej të gjenin mjetin e përshtatshëm ligjor për kthimin sa më shpejt të nëpunësve gjyqfitues në punë në zbatim të afateve ligjore, si dhe të paguanin pagat e prapambetura pasi janë detyrime ligjore që rrjedhin nga vendimet gjyqësore të formës së prerë.

Gjatë mbikëqyrjes u konstatua se shumë institucione të administratës shtetërore ishin përfshirë në proces ristrukturimi dhe nga informacioni i marrë prej njësive të burimeve njerëzore, në këtë proces nuk ishin marrë në analizë edhe nëpunësit civilë të regjistruar në listë pritje, por prisnin të përfundonte procesi i ristrukturimit e më tej të vijohej puna me sistemimin e nëpunësve gjyqfitues. Lidhur me këtë situatë, sqarojmë se, një nëpunëscivil në listë pritje zotëron të gjitha të drejtat që gëzojnë nëpunësit e tjerë të institucionit (*madje edhe pagesën*) dhe, për këtë shkak, ata duhet të ishin bërë pjesë e procesit të ristrukturimit. Në një proces ku do të rivlerësohen pozicionet e punës, si dhe do të evidentohen nëpunësit që kanë kualifikimin e duhur, përvojën dhe i përshtaten më mirë pozicioneve të reja të punës të krijuara, nuk ka asnjë arsye pse në këtë proces të mos merren në konsideratë edhe nëpunësit në listë pritje, pasi ndër to mund të ketë gjyqfitues me kualifikim, përvojë dhe kapacitete teknike më të larta se nëpunësit e tjerë.

Institucionet e administratës shtetërore ndër vite kanë pësuar ndryshime strukturore, të cilat janë shoqëruar me rritjen e numrit të nëpunësve civilë e, për pasojë, janë realizuar një numër i konsiderueshëm procesesh për rekrutimin nga jashtë shërbimit civil, por edhe me ngritje në detyrë për të plotësuar këto pozicione ndërkohë që qëndrojnë në listë pritje prej shumë vitesh nëpunës civilë.

Nga verifikimi rezultoi se gjatë vitit 2022, sipas raportimit të njësive të burimeve njerëzore, në administratën shtetërore kanë qenë **1283 pozicione pune në shërbimin civil të lira,** ndërkohë që numri total i vendimeve gjyqësore të pa ekzekutuara ishte **142 nëpunës në listë pritje.**

Në këtë këndvështrim, vlerësohet se institucionet dhe Njësia Përgjegjëse i kanë pasur të gjitha mundësitë për të sistemuar këta nëpunës në një pozicion të rregullt të shërbimit civil.

Situata e rikthimit në detyrë të nëpunësve civil gjyqfitues në administratën shtetërore gjatë vitit 2022

Gjatë procesit të mbikëqyrjes së orientuar është marrë informacion i detajuar edhe për rastet e ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë gjyqfitues.

Ashtu si u evidentua më sipër, nga 19 institucione që kanë patur detyrimin për të ekzekutuar vendime gjyqësore të formës së prerë për periudhën objekt raportimi, vetëm **10** institucione e kanë shtyrë më përpara procesin, duke ekzekutuar **24** vendime gjyqësore të formës së prerë, ndërsa në **3** ministri, e konkretisht Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë, Ministria e Turizmit dhe Mjedisit dhe Ministria e Kulturës *(duke përfshirë edhe institucionet e tyre të varësisë),* nuk është ekzekutuar asnjë vendim gjyqësor i formës së prerë.

Më konkretisht, gjatë vitit 2022 kanë ekzekutuar vendime gjyqësore të formës së prerë institucionet si më poshtë:

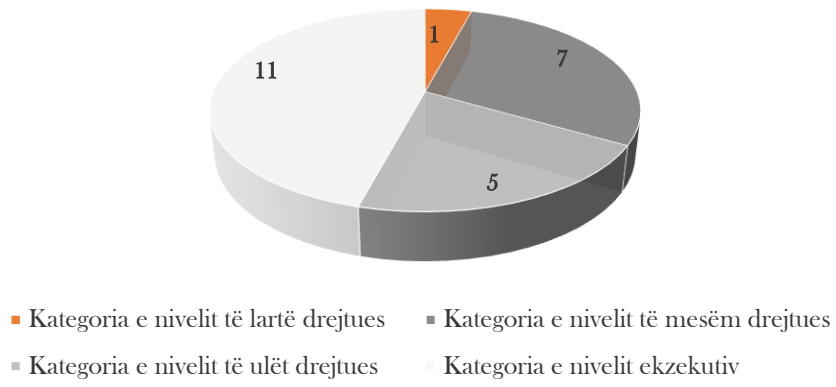
- **1** rast, Avokatura e Shtetit, institucion në varësi të Kryeministrisë;
- **1** rast,Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme;
- **4** raste Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve;
- **1** rast, Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale;
- **4** raste, Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural;
- **4** raste, Ministria e Arsimit dhe Sportit;
- **1** rast, Ministria e Brendshme;
- **3** raste, Ministria e Mbrojtjes;
- **4** raste, Ministria e Drejtësisë;
- **1** rast, Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve.

Pas analizës së **24** rasteve të nëpunësve civilë gjyqfitues të emëruar në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil rezultoi se, nisur nga kategoria e nëpunësisë civile, ato ndahen si më poshtë:

- **11** nëpunës civilë në kategorinë ekzekutive;
- **5** nëpunës civilë në kategorinë e ulët drejtuese;
- **7** nëpunës civilë në kategorinë e mesme drejtuese;
- **1** nëpunës civil në kategorinë e lartë drejtuese.

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

Grafiku nr. 6.2 *Ndarja sipas kategorive të nëpunësve civilë gjyqfitues të rikthyer në një pozicion të rregullt të shërbimit civil*



Duke analizuar mënyrën se si janë zbatuar këto tituj ekzekutivë rezulton se: në ***21 raste,*** vendimet gjyqësore të formës së prerë janë ekzekutuar përmes emërimit të nëpunësit në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil, ndërsa në ***3 raste,***vendimet gjyqësore të formës së prerë janë ekzekutuar përmes aktit të përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të plotësimit të moshës së pensionit të pleqërisë nga nëpunësi.

2. Plotësimi i pozicioneve të shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore

Një tjetër aspekt i rëndësishëm i mbikëqyrjes së orientuar, i cili do të shërbente, ndër të tjera, për të kuptuar mundësitë reale që kanë pasur subjektet e mbikëqyrura për të ekzekutuar vendimet gjyqësore të formës së prerë, vlerësua edhe mbledhja e të dhënave të sakta lidhur me administrimin e pozicioneve të shërbimit civil në përputhje me strukturat organizative mbi bazën e të cilave kanë funksionuar institucionet e administratës shtetërore në momentin e verifikimit, pra në muajin dhjetor, 2022.

Ky informacion është përqendruar në mbledhjen e të dhënave në lidhje me numrin e përgjithshëm të punonjësve sipas strukturave në fuqi; numri i pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil; numri i nëpunësve civilë të emëruar në zbatim të ligjit; numri i punonjësve të emëruar në kundërshtim me ligjin në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil dhe numri i vendeve vakante në shërbimin civil.

Në këtë proces nuk u përfshinë dy institucione: *Drejtoria e Përgjithshme e Doganave dhe Autoriteti i Mbikëqyrjes së Lojërave të Fatit*. Pas komunikimeve përmes postës elektronike me njësinë përgjegjëse pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Doganave dhe akteve të administruara, Komisioneri konstatoi se ky institucion, në momentin e mbikëqyrjes ishte në proces ristrukturimi. Procesi i ristrukturimi në vetvete kërkon një kohë relativisht të gjatë për të përfunduar, pasi është një proces shumë kompleks.

Për implementimin e strukturës se re kërkohet analizë e detajuar e përshkrimeve të punës për pozicionet e reja, të cilat do të plotësohen pasi të jenë verifikuar kualifikimet dhe përvoja në punë e të gjithë nëpunësve, kjo për të vendosur një rend të caktuar të nëpunësve në lidhje me përmbushjen e kritereve të posaçme për tu emëruar në pozicionet e reja të punës. Përveç kësaj vështirësie, institucioni i Drejtorisë së Përgjithshme të Doganave ka një numër të lartë punonjësish, për rrjedhojë procesi i ristrukturimit nuk mund të realizohet menjëherë, por i ndarë në drejtori rajonale, duke e bërë të pamundur rakordimin e saktë të numrit të punonjësve në momentin e mbikëqyrjes.

Për këtë arsye, në këtë fazë të procesit ky institucion nuk është përfshirë në të dhënat e raportuara. Po kështu, edhe institucioni i Autoritetit të Mbikëqyrjes së Lojërave të Fatit, nuk i ka raportuar të dhënat pranë Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, që është institucioni epror i tij, e për këtë arsye, këto të dhëna do të plotësohen në vijim.

Të dhënat e raportuara nga Kryeministria, 11 Ministri të linjës dhe 98 institucionet në varësi të tyre për lehtësi studimi janë paraqitur në formë tabelore të ndarë në disa rubrika.

Tabela nr. 6.3 *Administrimi i pozicioneve të punës, në aparatin e institucioneve të administratës shtetërore sipas strukturës organizative te institucionit deri në dhjetor, 2022*

Nr.	Institucioni	Pozicione pune gjithsej sipas strukturës	Pozicione pune në SH.C.	Pozicione në SH.C. të zëna në përputhje me ligjin	Pozicione pune në SH.C të plotësuar me kontratë ose akt emërimi të përkohshëm	Pozicione të lira në SH.C.
1	**Kryeministria**	195	105	80	0	25
2	Komiteti Shtetëror i Kulteve	10	3	3	0	0
3	Agjencia e Menaxhimit të Burimeve Ujore	83	82	55	0	27
4	Drejtoria e Sigurimit të Informacionit të Klasifikuar	38	32	26	0	6
5	Agjencia për Mbështetjen e Shoqërisë Civile	16	11	10	0	1
6	Autoriteti Shtetëror për Informacionin Gjeohapsinor	46	43	36	0	7
7	Komiteti për Pakicat Kombëtare	24	11	9	0	2
8	Agjencia e Prokurimit Publik	44	41	36	0	5
9	Drejtoria e Përgjithshme e Arkivave	139	114	95	0	19
10	Inspektoriati Qëndror	21	16	14	0	2
11	Agjencia Shtetërore e Programimit Strategjik dhe Koordinimit të Ndihmës	73	67	32	0	35
12	Agjencia e Auditimit të Programeve të Asistencës, Akredituar nga BE-së	23	23	18	0	5
13	Departamenti i Administratës Publike	66	60	47	0	13
14	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike	23	22	17	0	5
15	Avokatura e Shtetit	107	14	9	0	5
16	**Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale**	148	114	95	0	18
17	Agjencia SCKSHSH	48	38	26	0	12
18	Instituti i Integrimit të të Përndjekurve Politikë	23	18	17	0	1
19	Agjencia Shtetërore, Mbrojtjes së të Drejtave të Fëmijëve	7	7	6	0	1
20	**Ministria e Financave dhe Ekonomisë**	334	292	233	0	59

21	Drejtoria e Përgjithshme e Thesarit	251	246	200	0	46
22	Drejtoria e Përgjithshme e Taksës së Pronës	13	13	4	0	9
23	Drejtoria e Përgjithshme e Pastrimit të Parave	45	43	43	0	0
24	Qendra Kombëtare e Biznesit	83	73	63	0	10
25	Drejtoria e Përgjithshme e Metrologjise	103	95	82	0	13
26	Drejtoria e Përgjithshme e Financimeve dhe Kontraktimeve për Fondet e BE-së, BB-së dhe Donatoreve të tjerë	36	36	26	0	10
27	ISHPSHSH	165	154	146	0	8
28	Agjencia e Trajtimit të Koncesioneve (ATRAKO)	12	11	4	0	7
29	Drejtoria e Përgjithshme e Akreditimit	20	19	18	0	1
30	Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve	30	30	21	0	9
31	Administrata Tatimore Qendrore	1450	1122	964	0	158
32	Inspektorati Shtetëror i Mbikëqyrjes së Tregut	80	75	67	0	8
33	Qendra e Trajnimit të Administratës Tatimore dhe Doganore (QTATD)	9	8	8	0	0
34	Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, Drejtoria Qendrore	90	86	55	0	31
35	Drejtoria e Përgjithshme e Standardizimit	15	14	14	0	0
36	Drejtoria e Përgjithshme e Pronesise Industriale	39	36	27	3	6
37	**Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme**	170	137	125	0	12
38	Agjencia Kombëtare e Diasporës	16	16	10	0	6
39	**Ministria e Arsimit dhe Sportit**	134	103	78	0	25
40	Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar	15	15	5	0	10
41	Agjencia Kombëtare e Financimit të Arsimit të Lartë	58	53	48	0	5

42	Agjencia Kombëtare e Kërkimit Shkencor dhe Inovacionit	19	18	13	0	5
43	**Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë**	254	221	177	0	44
44	Agjencia Kombëtare Bërthamore	7	7	7	0	0
45	Shërbimi Gjeologjik Shqiptar	123	115	108	0	13
46	Autoriteti Kombëtar për Sigurinë dhe Emergjencat në Miniera	47	25	20	0	5
47	Sekretariati i Nismës për Transparencë në Industrinë Nxjerrëse	9	9	6	0	3
48	Organi Kombëtar i Investigimit të Aksidenteve/Incidenteve Ajrore	6	6	5	0	1
49	Drejtoria e Përgjithshme Detare	70	67	61	0	6
50	Autoriteti i Aviacionit Civil	80	69	50	0	19
51	Agjencia Shtetërore për Shpronësim	27	25	20	0	5
52	Instituti i Transportit	15	14	14	0	0
53	Arkivi Qendror i Ndërtimit	21	10	10	0	0
54	Drejtoria e Inspektimit Hekurudhor	15	5	3	0	2
55	Qendra e Grumbullimit dhe Trajtimit të Kimikateve	13	5	1	1	1
56	**Ministria e Kulturës**	91	71	50	0	21
57	**Ministria e Turizmit dhe Mjedisit**	132	108	88	0	20
58	Agjencia Kombëtare e Bregdetit	70	59	44	0	15
59	Agjencia Kombëtare e Pyjeve	32	30	24	0	6
60	Agjencia Kombëtare e Zonave të Mbrojtura	304	20	17	0	3
61	Agjencia Kombëtare e Turizmit	23	23	16	0	7
62	**Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural**	180	141	100	0	41
63	Agjencia për Zhvillim Bujqësor dhe Rural	239	210	158	3	49
64	Agjencia Kombëtare e Duhan Cigareve	10	10	7	0	3
65	Drejtoria e Shërbimeve të Peshkimit dhe Akuakulturës	65	44	36	0	8
66	Enti Shtetëror i Farave dhe Fidanëve	16	15	11	0	4

67	Instituti i Sigurisë Ushqimore dhe Veterinarisë	99	64	58	0	6
68	Autoriteti Kombëtar i Veterinarisë dhe Mbrojtjes së Bimëve	43	39	25	0	14
69	Drejtoria Rajonale e Veterinarisë dhe Mbrojtjes së Bimëve Tiranë	121	69	56	0	13
70	Drejtoria Rajonale e Veterinarisë dhe Mbrojtjes së Bimëve Elbasan	174	83	76	0	7
71	Drejtoria Rajonale e Veterinarisë dhe Mbrojtjes së Bimëve Vlorë	187	86	70	0	16
72	Drejtoria Rajonale e Veterinarisë dhe Mbrojtjes së Bimëve Shkodër	129	129	93	0	36
73	Agjencia Rajonale e Ekstensionit Bujqësor Tiranë	63	62	53	0	9
74	Agjencia Rajonale e Ekstensionit Bujqësor Korçë	68	67	65	0	3
75	Agjencia Rajonale e Ekstensionit Bujqësor Shkodër	58	57	51	0	6
76	Agjencia Rajonale e Ekstensionit Bujqësor Lushnjë	72	71	58	0	13
77	Qendra e Trasferimit të Teknologjive Bujqësore, Fushë Krujë	61	49	34	0	15
78	Qendra e Trasferimit të Teknologjive Bujqësore Vlorë	28	17	11	0	6
79	Qendra e Trasferimit të Teknologjive Bujqësore Lushnjë	22	14	10	0	4
80	Qendra e Trasferimit të Teknologjive Bujqësore Korçë	25	19	13	0	6
81	Qendra e Trasferimit të Teknologjive Bujqësore Shkodër	16	12	9	0	3
82	**Ministria e Drejtësisë**	181	151	115	0	36
83	Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve	228	59	26	26	7
84	Agjencia Kombëtare e Falimentimit	8	8	7	0	1
85	Arkivi Shtetëror i Sistemit Gjyqësor	12	9	8	0	1
86	Drejtoria e Ndihmës Juridike Falas	25	16	14	0	2
87	Instituti i Mjekësisë Ligjore	34	27	24	0	3

88	Komiteti Shqipëtar i Birësimeve	9	9	8	0	1
89	Qendra e Parandalimit të Krimeve të të Miturve dhe të Rinjve	16	15	15	0	0
90	Qendra e Botimeve Zyrtare	35	18	17	0	1
91	Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimit të Provës	147	134	106	0	28
92	**Ministria e Mbrojtjes**	142	104	73	0	31
93	Agjencia Kombëtare e Mbrojtjes Civile	106	93	66	0	40
94	Drejtoria e Përgjithshme e Rezervave të Materialeve të Shtetit	95	40	26	6	8
95	**Ministria e Brendshme**	172	136	116	0	20
96	Policia e Shtetit	11834	385	235	129	21
97	AMP	170	11	7	1	4
98	AAPSK	14	12	11	0	1
99	Prefektura Tiranë	31	26	24	0	2
100	Prefektura Durrës	26	21	18	0	3
101	Prefektura Kukës	26	20	18	0	2
102	Prefektura Shkodër	27	21	21	0	0
103	Prefektura Lezhë	26	20	17	0	3
104	Prefektura Dibër	26	20	16	0	4
105	Prefektura Elbasan	29	22	17	0	5
106	Prefektura Berat	25	19	18	0	1
107	Prefektura Vlorë	30	24	22	0	2
108	Prefektura Fier	29	23	22	0	1
109	Prefektura Korçë	29	22	17	0	5
110	Prefektura Gjirokastër	26	20	17	0	3
	TOTALI	**21028**	**7153**	**5701**	**169**	**1283**
					7153	

Sipas të dhënave të paraqitura më sipër, rezulton se numri total i pozicioneve të punës në ato institucione të administratës shtetërore ku janë administruar të dhënat, si: Kryeministria, **11** ministritë e linjës dhe **98** institucione në varësi të tyre *(përjashtuar Drejtorinë e Përgjithshme e Doganave dhe Autoritetin e Mbikëqyrjes së Lojërave të Fati, ashtu si e arsyetuam më sipër)* është **21028** vende pune. Pas analizës së strukturave, është konstatuar se nga numri total prej **21028** pozicione pune në administratën shtetërore, **7153** ose ***34%*** e tyre, i përkasin pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil.

Institucionet kanë raportuar se situata e administrimit të shërbimit civil në lidhje me plotësimin e pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, në dhjetor, të vitit 2022, rezulton e tillë:

- janë plotësuar në përputhje me ligjin **5701** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, ose ***79.7%*** e tyre;
- janë ende të paplotësuara **1283** pozicione pune, ose***18%*** e tyre;
- Ndërkohë është raportuar se, **169** pozicione pune në shërbimin civil, ose ***2.3%*** e tyre janë plotësuar në kundërshtim me ligjin, nëpërmjet kontratave të punës ose akteve të emërimit të përkohshëm ,pa zhvilluar procedura konkurrimi.

Më konkretisht, **169** rastet e emërimit në kundërshtim me ligjin i përkasin institucioneve si më poshtë:

- *129 raste* - Policia e Shtetit;
- *6 raste* - Drejtoria e Përgjithshme e Rezervave Materiale të Shtetit;
- *26 raste* - Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve;
- *3 raste* - Agjencia për Zhvillim Bujqësor dhe Rural;
- *1 rast* - Qendra e Grumbullimit dhe Trajtimit të Kimikateve;
- *3 raste* - Drejtoria e Përgjithshme e Pronësisë Industriale.

*Në kushtet kur janë konstatuar **169** raste të emërimeve në kundërshtim me ligjin, ky fakt do të shërbejë si indicie për të kryer mbikëqyrje tematike në institucionet e evidentuara me parregullsi gjatë administrimit të shërbimit civil.*

Situata e hartimit të planit të rekrutimit dhe administrimi i platformës ndërvepruese administrata.al

Ndërkohë, gjatë procesit të mbikëqyrjes orientuese, u verifikua edhe situata në lidhje me **a)**procesin e hartimit të planit të rekrutimit dhe **b)** administrimit të platformës ndërvepruese, administrata.al dhe u konstatua se:

- Sipas të dhënave të vëna në dispozicion nga subjektet e verifikuara, konstatohet se gjatë vitit 2022, nga ana e institucioneve të monitoruara janë planifikuar pozicionet e punës për për rekrutim nga Kryeministria dhe 11 ministritë e linjës.

Pas analizës së planeve të rekrutimit, rezultoi se të gjitha institucionet e përfshira në monitorim, kishin miratuar brenda afatit ligjor planet e rekrutimit.

Pavarësisht përpjekjeve të strukturave përgjegjëse për të evidentuar vendet vakante dhe planifikuar në kohë procesin e rekrutimit, planet e rekrutimit janë zbatuar në një nivel relativisht të ulët, pasi numri i pozicioneve të lira është i lartë. Për mosrealizimin e planit të rekrutimit kanë ndikuar disa faktorë, ndër të cilët, përfaqësuesit e institucioneve kanë renditur dështimin e procedurave të konkurrimit për shkak të mosparaqitjes së kandidatëve ose procedurat e konkurrimit përfundojnë pa fitues, pasi konkurrentët nuk arrijnë kufirin minimal të pikëve.

Po kështu, ndryshimet strukturore që kanë ndodhur në pjesën më të madhe të institucioneve të mbikëqyrura janë shoqëruar domosdoshmërisht me ndryshimin e përshkrimeve të punës, fakt i cili ka sjellë mosrealizimin e disa procedurave konkurrimi të parashikuara për pozicionet e punës, të cilat nuk përfshihen në strukturën e re.

Një tjetër shkak i rëndësishëm për mosrealizimin e planit të rekrutimit është edhe sulmi kibernetik, i cili nxori nga funksionimi platformën *administrata.al*, për një periudhë të caktuar kohore.

- Platforma *"administrata.al",* është një burim i vetëm dhe i përqendruar informacioni, që siguron ndërveprimin dhe komunikimin në nivel ndërinstitucional në funksion të mirëmenaxhimit të burimeve njerëzore për të gjitha nivelet e administratës publike.

Nisur nga rëndësia që ka funksionimi i platformës *"administrata.al",* Komisioneri, në këtë mbikëqyrje orientuese, ndër të tjera, ka verifikuar edhe nivelin e përdorimit të saj nga institucionet e administratës shtetërore.

Përfaqësuesit e institucioneve të administratës shtetërore kanë raportuar se e kanë përdorur platformën *administrata.al*, duke e populluar atë me të dhëna në kohë reale. Mirëpo, Komisioneri nuk ka mundur të verifikojë këtë aspekt pasi, platforma *administrata.al*, si pasojë e sulmit kibernetik, ka qenë jashtë funksionit që prej korrikut 2022.

Niveli i trajnimit të punonjësve në administratën shtetërore për administrimin e platformës është i lartë, pasi konstatohet se çdo institucion, ka trajnuar *on-line* nëpunës të tij, për të mundësuar përdorimin e platformës dhe përfaqësuesit e institucionit kanë sqaruar se prej tyre, kjo platformë është populluar me të dhëna lidhur me procese si: rekrutimi, lirimi, pezullimi, ristrukturimi, masat disiplinore, gjyqfituesit, etj.

Për sa më lart, platforma e bashkëpunimit *"administrata.al"* rezulton se është populluar me të dhëna, deri në muajin korrik 2022, më pas institucionet edhe pse janë përpjekur të logohen duke përdorur kredencialet e nëpunësve të trajnuar, nuk kanë pasur mundësi të hyjnë në sistem, kjo për shkak të mosfunksionimit të kësaj platforme nga sulmi kibernetik.

*

* *

Këto ishin rrethanat e konstatuara nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil gjatë procesit të mbikëqyrjes së orientuar në institucionet e administratës shtetërore, lidhur me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil dhe më konkretisht në institutet si më poshtë:

- Verifikimi i nivelit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë për rikthimin në detyrë të nëpunësve civil gjyqfitues.

- Administrimi i pozicioneve të punës si pjesë e shërbimit civil dhe verifikimi i tyre nëpërmjet strukturave organizative të institucioneve, nga ku u konstatuan:
  - emërimet në kundërshtim me ligjin;
  - pozicionet e lira në shërbimin civil, për të parë mundësinë e sistemimit të nëpunësve civil gjyqfituesve.
- Verifikimi i planeve të rekrutimit dhe niveli i zbatimit të tyre.
- Verifikimi i përdorimit të platformës *administrata.al* dhe trajnimi i personelit për përdorimin e saj.

Pas mbledhjes dhe analizës së informacionit të nevojshëm u evidentuan problematikat në fushat e sipërcituara të administrimit në shërbimin civil, si dhe institucionet të cilat kërkojnë ndërhyrjen e menjëhershme të Komisionerit, duke shërbyer si indicie për tu përfshirë në planin vjetor të mbikëqyrjes të KMSHC-së për vitin 2023.

Për përmirësimin e situatës, Komisioneri vlerëson se duhet të vijojë puna e nisur me Departamentin e Administratës Publike, për të ndjekur veprimtarinë e Komisioneve të Posaçme nëpërmjet pjesëmarrjes në mbledhjet e këtyre mekanizmave, me qëllim që të mbështeten subjektet të cilat kanë detyrimin ligjor për të ekzekutuar vendimet e formës së prerë për rikthimin në punë të nëpunësve civilë gjyqfitues.

Raporti i vlerësimit i hartuar në përfundim të procesit i është dërguar Departamentit të Administratës Publike, me qëllim që të udhëheqë më tej proceset e administrimit të shërbimit civil në institucionet e administratës shtetërore, në rolin e njësisë përgjegjëse për këto institucione; Kuvendit të Shqipërisë, për t'u njohur me situatën e paraqitur në përmbajtjen e tij, duke u integruar si pjesë e raportit vjetor të veprimtarisë së Komisionerit.

Aktet administrative që dokumentojnë procesin e mbikëqyrjes orientuese në administratën shtetërore, sipas pikave të këtij kapitulli janë materializuar në Aneksin 3 si më poshtë:

Tabela nr. 1 *Të dhëna në lidhje me nëpunësit civil gjyqfitues për rikthimin në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, të cilët aktualisht janë në listë pritje në institucionet e administratës shtetërore*

Tabela nr. 2 *Të dhëna në lidhje me nëpunësit civil gjyqfitues për rikthimin në një pozicion të rregullt të shërbimit civil, për të cilët është ekzekutuar vendimi gjyqësor*

KAPITULLI VII

MONITORIMI I ADMINISTRIMIT TË SHËRBIMIT CIVIL DHE SJELLJES SË NËPUNËSIT CIVIL GJATË PERIUDHËS ZGJEDHORE PËR ZGJEDHJET E PJESSHME NË 6 BASHKI DHE BASHKËPUNIMI ME KOMISIONIN QENDROR TË ZGJEDHJEVE

1. Përgatitja e procesit të monitorimit të sjelljes së nëpunësit civil dhe njohja e institucioneve me përmbajtjen e tij

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në përmbushje të misionit të tij për garantimin e zbatimit të ligjit në administrimin e shërbimit civil në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë, bazuar në nenin 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, si dhe në përmbushje të rekomandimeve të lëna nga Kuvendi i Shqipërisë në rezolutën e miratimit të veprimtarisë së Komisionerit për vitin 2021, ka realizuar procesin e monitorimit të sjelljes së nëpunësve civilë, gjatë periudhës zgjedhore për 6 bashkitë që u përfshinë në procesin e zgjedhjeve të pjesshme vendore në vitin 2022.

Procesi i monitorimit të zbatimit të ligjit për nëpunësin civil, përgjatë fushatës elektorale për zgjedhjet e pjesshme për kryetar në bashkitë Shkodër, Dibër, Durrës, Vorë, Rrogozhinë dhe Lushnje, ka nisur me urdhrin nr. 9/2 prot., datë 17.2.2022, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, *"Mbi monitorimin e sjelljes së nëpunësve civilë gjatë procesit zgjedhor për zgjedhjet e pjesshme në disa njësi të qeverisjes vendore (bashkitë Shkodër, Dibër, Durrës, Vorë, Rrogozhinë dhe Lushnje"*.

Mbikëqyrja e zbatimit të ligjit për nëpunësin civil u fokusua në emërimet e reja dhe sjelljen e nëpunësve civilë gjatë fushatës për zgjedhjet e pjesshme në 6 *(gjashtë)* bashki duke filluar nga data 21.2.2022 deri në datën 6.3.2022, sipas përcaktimeve të vendimit nr. 2, datë 22.1.2022, të KQZ-së*, "Për miratimin e disa afateve proceduriale që lidhen me zgjedhjet e pjesshme për kryetar në bashkitë Shkodër, Dibër, Durrës, Vorë, Rrogozhinë dhe Lushnje, që do të zhvillohen më datë 6.3.2022"*.

Komisioneri kërkoi nga bashkitë në të cilat do të kryheshin zgjedhjet e pjesshme, që të fillonin përgatitjet për krijimin e menjëhershëm të grupit të monitorimit me objekt të punës së tij mbikëqyrjen e veprimtarisë së nëpunësve civilë gjatë procesit zgjedhor.

Në përbërjen e grupit të punës u kërkua që të zgjidhej një koordinator, i cili do të komunikonte me palët e interesuara për procesin e monitorimit të veprimtarisë së nëpunësve civilë gjatë fushatës zgjedhore si dhe do të përcillte informacionin në lidhje me palët e interesuara.

Grupi i monitorimit u orientua që të hartonte menjëherë rregulloren e veprimtarisë së tij e cila duhet t'i njoftohej nëpunësve civilë, për të gjitha aspektet që kanë të bëjnë me ta, në kushtet e transparencës si dhe me qëllim që të mundësohej zbatimi i saj prej tyre.

Në këtë proces, grupet e punës u orientuan që në rrethanat e një situate specifike për shkak të Covid 19, të dërgonin pranë Komisionerit aktet administrative *(urdhër/ rregullore/ grafik pune)* nëpërmjet të cilave ishte organizuar puna në zyrë ose nga distanca.

Bashkitë në të cilat u kryen zgjedhjet e pjesshme, menjëherë pas kërkesës së Komisionerit ngritën grupet e monitorimit të cilat kanë raportuar për situatën e konstatuar për çdo ditë, përgjatë gjithë periudhës zgjedhore.

Për realizimin e procesit të monitorimit, me qëllim koordinimin dhe bashkëpunimin me institucionet e bashkive objekt monitorimi, u vendosën kontakte me telefon, me e-mail si dhe nëpërmjet postës elektronike info@kmshc.al, ku u sqaruan institucionet në lidhje me:

- Fillimin e procesit të monitorimit të sjelljes së nëpunësve civilë gjatë fushatës zgjedhore nga data 21.2.2022, deri në datën 6.3.2022.
- Mënyrën e realizimit të procesit, duke ju dërguar me e-mail aktet në përmbajtjen e të cilëve do të materializohej procesi si drafti i aktit administrativ për ngritjen e grupit të monitorimit, drafti i aktit të konstatimit për të evidentuar prezencën në vendin e punës dhe lëvizjet e nëpunësve civilë gjatë orarit zyrtar, si dhe, rregulloren e veprimtarisë së grupit të monitorimit.
- Njoftimin e të gjithë nëpunësve civilë për fillimin e procesit të monitorimit.
- Formën dhe mënyrën e bashkëpunimit me KMSHC, për koordinimin e këtij procesi.

2. Mbështetja e veprimtarisë së grupeve të monitorimit gjatë procesit zgjedhor, situata e konstatuar nëpërmjet raportimit të tyre pranë Komisionerit

Duke marrë parasysh problematikën e evidentuar gjatë procesit të monitorimit të sjelljes së nëpunësve civilë në zgjedhjet e mëparshme; me qëllim që të unifikohet praktika në lidhje me rastet që kanë të bëjnë me pjesëmarrjen e nëpunësve civilë, në organet e krijuara për të administruar procesin zgjedhor si dhe për të respektuar të drejtat politike të nëpunësve civilë, me shkresën nr. 9/1 prot., datë 17.2.2022, *"Udhëzime në lidhje me unifikimin e zbatimit të ligjit në drejtim të pjesëmarrjes së nëpunësve civilë në institucionet e administrimit të procesit zgjedhor dhe respektimit të të drejtave të tyre politike"*, Komisioneri ka analizuar situatën dhe ka sqaruar njësitë e administrimit të burimeve njerëzore pranë institucioneve pjesë e shërbimit civil dhe grupet e monitorimit, në lidhje me:

- Pjesëmarrjen e nëpunësve civilë në organet zgjedhore;
- Unifikimin e zbatimit të ligjit në drejtim të zbatimit të të drejtave politike të nëpunësit civil;
- Unifikimin e zbatimit të ligjit në lidhje me vlerësimin e sjelljes së nëpunësve civilë, në

rastet e publikimit prej tyre të veprimtarive zgjedhore në rrjetet sociale.

Bashkitë e monitoruara *(6 bashki)*, pasi janë njohur me udhëzimet dhe orientimet e dhëna nga Komisioneri kanë ngritur **6** Grupe Monitorimi, të cilët kanë patur në përbërje të tyre **20** nëpunës civilë. Grupet e Monitorimit kanë komunikuar me Komisionerin gjatë gjithë periudhës zgjedhore, nëpërmjet koordinatorit të emëruar nga titullari i institucionit. Aktet për ngritjen e grupit të punës për monitorimin e sjelljes së nëpunësve civilë gjatë fushatës zgjedhore dhe rregullorja e brendshme e Grupit të Monitorimit, i janë dërguar Komisionerit me postë si dhe nëpërmjet mjeteve elektronike, me e-mail. Pjesëmarrja në Grupet e Monitorimit për secilën bashki ka qenë si më poshtë:

Tabela nr. 7.1 *Pjesëmarrja në Grupet e Monitorimit*

Nr.	Njësitë e qeverisjes vendore të monitoruara	Punonjës që kanë marrë pjesë në Grupin e Monitorimit
1	Bashkia Shkodër	3
2	Bashkia Dibër	3
3	Bashkia Durrës	5
4	Bashkia Vorë	3
5	Bashkia Rrogozhinë	3
6	Bashkia Lushnje	3
	TOTALI	**20**

Referuar prezencës në punë të raportuar nëpërmjet aktit të konstatimit, të hartuar sipas draftit/modelit të dërguar nga Komisioneri, ku është pasqyruar prezenca në punë e punonjësve gjatë orarit zyrtar *(në fillim, gjatë dhe në përfundim të orarit zyrtar)*, rezulton se në mbikëqyrje janë përfshirë **754** nëpunës civilë, lëvizjet e të cilëve janë monitoruar për çdo ditë të fushatës, të ndarë sipas bashkive të monitoruara si më poshtë:

Tabela nr. 7.2 *Nëpunës civilë të monitoruar gjatë fushatës*

Nr.	Bashkitë e monitoruara	Nëpunës civilë të përfshirë në mbikëqyrje për çdo ditë
1	Bashkia Shkodër	171
2	Bashkia Dibër	88
3	Bashkia Durrës	212
4	Bashkia Vorë	74
5	Bashkia Rrogozhinë	72
6	Bashkia Lushnje	137
	TOTALI	**754**

Lidhur me situatën e prezencës në punë siç e kemi përmedur edhe më lart ka rezultuar se objekt i mbikëqyrjes rezultuan ***754*** nëpunës civilë, të cilët kryenin detyrat e tyre në ***6*** njësi bazë të vetëqeverisjes vendore *(në 6 bashki)*.

Bazuar në analizën e të dhënave të konstatuara gjatë monitorimit të **6** ***(gjashtë)*** institucioneve të monitoruara, mungesat në punë, për periudhën ***21.2.2022 - 6.3.2022***, rezulton si më poshtë:

Tabela nr. 7.3 *Situata e prezencës në punë për periudhën e monitoruar, sipas raportimit të Grupeve të Monitorimit*

Institucione të monitoruara	Mungesa të pa justifikuara	Mungesa të justifikuara		Totali i nëpunësve civilë
		Mungesa	Justifikimi	
Njësitë e vetëqeverisjes vendore Bashkia Shkodër Bashkia Dibër Bashkia Durrës Bashkia Vorë Bashkia Rrogozhinë Bashkia Lushnje	0	136	34 - leje vjetore 19 - raporte mjekësore 26 - leje lindje 9 - raste të kushtëzuara nga natyra e punës, të justifikuara me autorizimin për shërbime brenda dhe jashtë vendit 14 - trajnime profesionale 33 - leje nga eprori 1 - leje pa të drejtë page	**754** Numri i nëpunësve të monitoruar për çdo ditë të fushatës për 6 bashkitë

Rastet e mosprezencës në punë, të justifikuara:

Bazuar në analizën e të dhënave të konstatuara rezulton se janë raportuar gjithsej **136** mungesa të justifikuara, për **754** nëpunës civil të monitoruar, nga të cilat, sipas llojit të justifikimit të paraqitur nga subjektet në këtë rast, situata paraqitet e tillë:

- Në **34** raste, mungesat janë për arsye të lejeve vjetore;
- Në **19** raste, mungesat janë të justifikuara me raport mjekësor;
- Në **26** raste, mungesat janë të justifikuara për shkak të lejes së lindjes;
- Në **9** raste, mungesat janë të kushtëzuara nga natyra e punës, të justifikuara me autorizimin për shërbime brenda dhe jashtë vendit;
- Në **14** raste, mungesat janë për shkak të përfshirjes së punonjësve në trajnime profesionale;
- Në **33** raste, mungesat janë konstatuar të pjesshme gjatë ditës, për arsye pune dhe arsye personale jashtë institucionit, të justifikuara nga eprori, sipas natyrës së punës;
- **1** mungesë, leje pa të drejtë page.

Nga gjithë sa analizuam në këtë rast, vlerësohet se kjo është një shifër normale, e cila justifikohet sidomos me faktin se muaji mars është muaji i fundit në të cilin mund të kryhen lejet vjetore të prapambetura si dhe problemet shëndetësore për shkak të situatës së Covid -19. Në këto raste, Komisioneri është informuar nga grupet e monitorimit për arsyet e mungesave, duke dërguar edhe aktet e justifikimit të mungesave të raportuara. Gjatë gjithë këtij procesi ka patur një bashkëpunim shumë të mirë me institucionet. Bashkitë e monitoruara kanë treguar

gatishmërinë e tyre për të informuar Komisionerin për çdo informacion të kërkuar në lidhje me proceset e monitoruara.

Statistika në lidhje me pjesëmarrjen e nëpunësve civilë në organet zgjedhore

Rezulton se në organet zgjedhore kanë marrë pjesë **58** nëpunës civilë, sipas tabelës në vijim.

Tabela nr. 7.4 *Pjesëmarrja e nëpunësve civilë në organet zgjedhore*

Institucionet e monitoruara	**Pjesëmarrja në administratën zgjedhore**		
	KZAZ	KQV	GNV
Bashkitë Shkodër, Dibër, Durrës, Vorë, Rrogozhinë, dhe Lushnje *(6 njësi të vetëqeverisjes vendore)*	5	18	7
Totali	**58**		

3. Administrimi i shërbimit civil në lidhje me institutin e pezullimit dhe si janë zbatuar procedurat gjatë aplikimit të tyre

Nga të dhënat e dërguara nga institucionet e monitoruara, u konstatua se në **4 *(katër)*** raste në Bashkinë Rrogozhinë nëpunësit civilë kanë pezulluar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak se janë përzgjedhur për të kryer funksione zgjedhore. Në këto raste, pezullimi i marrëdhënies në shërbimin civil është bërë me kërkesë të paraqitur nga vetë nëpunësit civilë, për shkak se janë përzgjedhur për të kryer funksione si anëtarë të KZAZ, KQV apo GNV.

Këto raste janë vlerësuar si një rrethanë specifike për bashkinë në fjalë ku, punonjësit ishin në marrëdhënie pune me kandidatin që konkurronte për kryetar bashkie në atë zonë, e për këtë arsye ata nuk mund të ishin në të njëjtën kohë edhe në marrëdhënie pune me punëdhënësin *(kryetarin e bashkisë)* edhe anëtarë të komisioneve zgjedhore KZAZ, KQV apo GNV, pasi kjo nuk është e lejuar nga ligji zgjedhor *(Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë, neni 32, pika 2/b dhe neni 39, pika 2/b)*. Për të kapërcyer këtë kufizim punonjësit kanë kryer pezullimin e marrëdhënies në shërbimin civil.

Por pezullimi i marrëdhënies në shërbimin civil me kërkesë të nëpunësit është e rregulluar shprehimisht në kreun I, pikat 10 e vijuese të vendimit nr. 124, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave *"Për pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil"*, i ndryshuar.

Kuadri rregullativ aktual i legjislacionit të shërbimit civil, nuk e parashikon pezullimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të angazhimit të nëpunësit në organet zgjedhore. Në këto rrethana, për të siguruar zbatimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, Komisioneri do të bashkëpunojë me KQZ-në për të qartësuar mënyrën se si duhet të veprohet në të ardhmen.

Ndërkohë në **1** ***(një)*** rast, në Bashkinë Lushnje, nëpunësi ka qenë më parë në kushtet e pezullimit të marrëdhënies në shërbimin civil me kërkesë të tij, për asrye ligjore të parashikuara në pikën 12/a të vendimit nr. 124, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, *"Për pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil"*. Me vendimin nr. 239, datë 9.3.2022, pasi ka përfunduar shkaku i pezullimit, nëpunësi është rikthyer në pozicionin e tij të punës, sipas përcaktimeve të kreut II të titulluar *"Përfundimi i periudhës së pezullimit"*, të aktit nënligjor si më sipër.

Për periudhën zgjedhore të monitoruar, rezultoi se në **2** raste, në Bashkinë Rrogozhinë nëpunësit kanë përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil, për shkak të plotësimit të moshës për të dalë në pension të plotë pleqërie. Këto raste gjenden në zbatim të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit për ndërprerjen e marrëdhënies së punësimit për punonjësit të cilët kanë mbushur moshën për dalje në pension të plotë pleqërie.

*

* *

Nga analiza dhe trajtimi i të dhënave të dërguara nga Grupet e Monitorimit, të ngritura në 6 njësi të qeverisjes vendore, të cilat janë përpunuar më tej nga Sekretariati i Komisionerit gjatë periudhës zgjedhopre për 6 bashkitë që u përfshinë në procesin e zgjedhjeve të pjesshme vendore në vitin 2022, Komisioneri vlerëson se ka patur një sjellje korrekte të nëpunësve civilë, të cilët kanë respektuar parimet, kërkesat dhe procedurat e kërkuara nga ligji për nëpunësin civil.

Nëpunësit civilë mirëkuptuan procesin e monitorimit dhe nuk pati asnjë rezistencë ndaj vendosjes së disa rregullave të reja shtesë në lidhje me disiplinën në punë dhe i respektuan ato.

Gjatë procesit zgjedhor për zgjedhjet e pjesshme për kryetar bashkie në bashkitë Shkodër, Dibër, Durrës, Vorë, Rrogozhinë dhe Lushnje, nuk janë konstatuar raste të mungesave të pajustifikuara, raste të emërimeve në kundërshtim me legjislacionin e shërbimit civil si dhe raste të veprimeve të nëpunësve civilë në kundërshtim me ligjin.

Gjatë gjithë periudhës zgjedhopre, trupa e nëpunësve civilë, ka qenë në detyrë gjatë orarit zyrtar, duke kryer detyrat në përputhje me detyrimet e përcaktuara në ligjin për nëpunësin civil.

Në rastin e veprimtarive të jashtme të nëpunësve civilë, Komisioneri ka konstatuar se nga ana e titullarit të institucionit, pas kërkesës së nëpunësit civil, është zbatuar kërkesa ligjore, për të lejuar nëpunësit që të angazhohen në administratën zgjedhore, në përbërje të KZAZ-ve, KQV-ve dhe GNV-ve, Trajner i KQZ, apo Operatorëve Teknikë, duke lëshuar edhe autorizimin përkatës.

Në bashkinë Rrogozhinë, punonjësit që u angazhuan në përbërje të KZAZ-ve, KQV-ve apo GNV-ve, referuar rrethanës specifike që rezultoi në këto bashki, pasi ishin në marrëdhënie pune

me kandidatin që konkurronte për kryetar bashkie në atë zonë, pezulluan marrëdhënien në shërbimin civil. Në kushtet ku, kuadri rregullativ ekzistues i legjislacionit të shërbimit civil, nuk e parashikon pezullimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të angazhimit të nëpunësit në organet zgjedhore, Komisioneri do të bashkëpunojë me KQZ-në për të orientuar subjektet në lidhje me mënyrën se si duhet të veprohet në këto raste në të ardhmen me qëllim zbatimin me korrektësi të ligjit.

Mbështetur në praktikën e mirë të punës të krijuar në realizimin e procesit të monitorimit të sjelljes së nëpunësve civilë gjatë kësaj periudhe zgjedhore si dhe në periudhat e mëparshme, Komisioneri i ka inkurajuar njësitë e administrimit të burimeve njerëzore të bashkive të monitorura, që të vijojnë komunikimin me Komisionerin, me qëllim që të rritet niveli i përmbushjes së detyrimeve të nëpunësve civilë gjatë periudhës zgjedhore në proceset që do të realizohen në të ardhmen.

KAPITULLI VIII

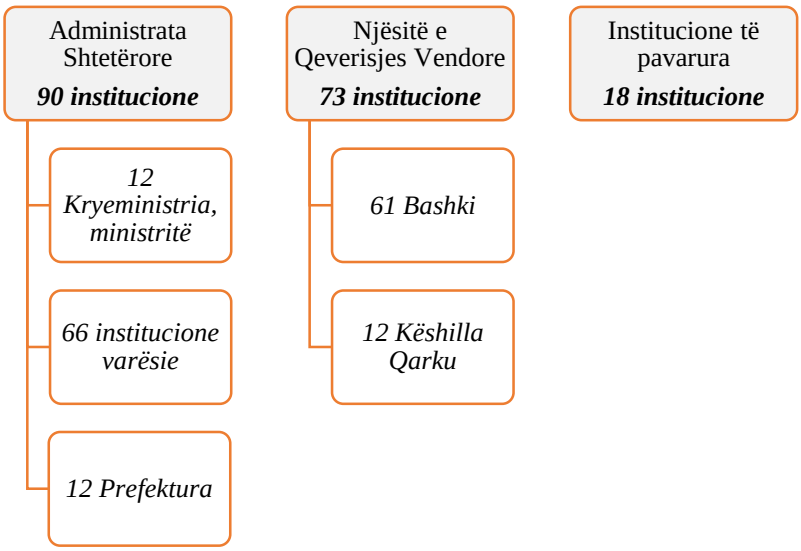
RESPEKTIMI I PROCEDURAVE TË LIRIMIT NGA SHËRBIMI CIVIL PËR PUNONJËSIT QË PLOTËSOJNË MOSHËN E PENSIONIT TË PLOTË TË PLEQËRISË

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, bazuar në nenin 14, të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, ka vijuar procesin e verifikimit lidhur me zbatimin e nenit 65, germa *"c"*, të ligjit nr. 152/2013, dispozitë e cila urdhëron lirimin nga shërbimi civil të nëpunësve që kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë.

Për realizimin e këtij procesi, Komisioneri, në muajin maj 2022, ka kërkuar nga njësitë përgjegjëse të raportojnë për nëpunësit që mbahen në punë pas plotësimit të moshës së pensionit të pleqërisë deri në momentin e raportimit, si dhe për nëpunësit të cilët e plotësojnë moshën për të dalë në pension deri në fund të vitit kalendarik. Nga ana e institucioneve janë raportuar të dhënat e kërkuara nga Komisioneri në lidhje me aspektet e mëposhtme:

- *Emër Mbiemër, të punonjësve që kanë plotësuar moshën e pensionit;*
- *Pozicioni i punës dhe akti i emërimit në pozicionin aktual;*
- *Datëlindja e nëpunësit në fjalë;*
- *Data e plotësimit të moshës për pension të plotë pleqërie.*

Konkretisht, është komunikuar me **181** institucione, pjesë e administratës shtetërore *(Kryeministria dhe ministritë e linjës të cilat kanë raportuar dhe për institucionet në varësi të tyre)*, njësi të vetëqeverisjes vendore dhe institucione të pavarura, të ndara si më poshtë:



Nga mbledhja dhe përpunimi i të dhënave të raportuara rezultuan **218** raste, të nëpunësve civilë që kanë plotësuar moshën për pension të plotë pleqërie gjatë vitit 2022, nga të cilat: *127* raste ose *58.2%* të tyre i përkasin administratës shtetërore *(35 raste në ministri dhe 92 raste në*

institucionet e varësisë); 7 raste ose 3.2% të tyre prefekturave të qarkut; 64 raste ose 29.4 % të tyre bashkive; 5 raste ose 2.2 % të tyre këshillave të qarkut dhe 15 raste ose 7 % të tyre institucioneve të pavarura.

1. Situata e konstatuar në administratën shtetërore

KRYEMINISTRIA/MINISTRITË E LINJËS

Njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të Kryeministrisë dhe 11 ministrive kanë dërguar të dhëna për aparatin e tyre. Në mënyrë të detajuar, kjo situatë paraqitet në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 8.1 *Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë gjatë vitit 2022, për aparatin e Kryeministrisë dhe ministrive*

Nr.	Institucioni	Nëpunës në kushtet e nenit 65, pika 1/c, të ligjit nr. 152/2013, i ndryshuar
1.	Kryeministria	-
2.	Ministria e Drejtësisë	1
3.	Ministria e Financave dhe Ekonomisë	11
4.	Ministria e Brendshme	2
5.	Ministria e Kulturës	2
6.	Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë	3
7.	Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë	3
8.	Ministria e Mbrojtjes	4
9.	Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural	5
10.	Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale	2
11.	Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme	2
12.	Ministria e Turizmit dhe Mjedisit	-
	TOTALI	**35**

Komisioneri ka ndjekur situatën dhe rezulton se për ***18*** nëpunës ose ***51.4%*** të tyre, marrëdhënia në shërbimin civil është përfunduar vullnetarisht nga ana e institucionit. Gjithashtu marrëdhënia në shërbimin civil është përfunduar vullnetarisht edhe për **12** nëpunës, të cilët e kanë plotësuar moshën për përfitimin e pensionit të plotë të pleqërisë në fund të vitit 2021.

Ndërkohë, Komisioneri ka kërkuar nga Njësitë e Burimeve Njerëzore të këtyre institucioneve marrjen e masave të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit për **2** nëpunës ose ***5.7 %*** të tyre, të cilët kishin plotësuar moshën e pensionit të plotë të pleqërisë në vitin 2022, si dhe për **6** nëpunës, të cilët e kanë plotësuar moshën për përfitimin e pensionit të plotë të pleqërisë në fund të vitit 2021. Komisioneri ka kërkuar njëkohësisht pasqyrimin e këtyre akteve në Sistemin Informatik të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore *(HRMIS)*.

Në 2 raste, në institucione të administratës shtetërore, Komisioneri ka refuzuar kërkesën e institucionit për shtyrjen e datës së daljes në pension dhe njëkohësisht ka kërkuar nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucioneve që të dërgojnë menjëherë pranë Departamentit të Administratës Publike kërkesën për të plotësuar pozicionet e punës, me qëllim që Departamenti, fillimisht të vlerësojë emergjencën e rastit dhe më tej të marrë masat për plotësimin e tyre me një nga mënyrat e parashikuara nga ligji: transferim të përkohshëm; emërim nga lista e zbatimit të vendimeve gjyqësore; emërim nga lista e fituesve në procese konkurrimi, të pa emëruar; apo më tej, nëpërmjet procedurës së rekrutimit *(lëvizje paralele; ngritje në detyrë, apo pranim nga jashtë shërbimit civil, brenda përqindjes së lejuar nga ligji)*.

Për ***13*** nëpunës ose ***37 %***të tyre të cilët e kanë plotësuar moshën për pension të plotë pleqërie në muajin dhjetor 2022, Komisioneri është në pritje të informacioneve nga institucionet për masat e marra, përpara se të dalë me vendime paralajmëruese për rregullimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil për këto raste.

Me kalimin e afatit procedural, të lënë në pjesën urdhëruese të vendimit, njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore kanë njoftuar në lidhje me masat e marra për zbatimin e vendimit paralajmërues *(bëhet fjalë për 8 rastet e përmendura më sipër, 2 rastet e vitit 2022 dhe 6 rastet e vitit 2021)* dhe rezulton se: për ***7*** raste ose *88 %* të tyre, është përfunduar marrëdhënia e punësimit për shkak të plotësimit të moshës së pensionit të plotë të pleqërisë në zbatim të vendimit të Komisionerit dhe në ***1*** rast, ose *12 %* të tyre njësitë përgjegjëse janë në proces për të përmbushur detyrimin ligjor.

INSTITUCIONET NË VARËSI TË KRYEMINISTRISË DHE MINISTRIVE

Në përmbushje të detyrimit ligjor të sipërcituar, Kryeministria dhe ministritë kanë raportuar edhe për institucionet në varësi të tyre, pjesë e shërbimit civil. Nga mbledhja dhe përpunimi i informacionit për *66* institucione varësie të administratës shtetërore, vërehet se vetëm në *36* prej tyre janë paraqitur raste të punonjësve që kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë.

Konkretisht, bëhet fjalë për **92** nëpunës që e përmbushnin këtë kriter ligjor deri në fund të vitit kalendarik 2022.

Në mënyrë të detajuar, kjo situatë paraqitet në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 8.2 *Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë gjatë vitit 2022, për institucionet e varësisë të administratës shtetërore*

Nr.	Institucioni	Nëpunës në kushtet e nenit 65, pika 1/c, të ligjit nr. 152/2013, i ndryshuar
1.	Drejtoria e Përgjithshme e Arkivave	1
2.	Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve	24
3.	Drejtoria e Përgjithshme e Doganave	10
4.	Drejtoria e Shërbimit të Peshkimit dhe Akuakulturës	1
5.	Agjencia e Zhvillimit Bujqësor dhe Rural	1

6.	Agjencia Rajonale e Shërbimit Veterinar dhe Mbrojtjes së Bimëve, Vlorë	3
7.	Agjencia Rajonale e Shërbimit Veterinar dhe Mbrojtjes së Bimëve, Shkodër	3
8.	Agjencia Rajonale e Shërbimit Veterinar dhe Mbrojtjes së Bimëve, Tiranë	1
9.	Agjencia Rajonale e Shërbimit Veterinar dhe Mbrojtjes së Bimëve, Elbasan	2
10.	Agjencia Rajonale e Ekstensionit Bujqësor, Lushnje	4
11.	Agjencia Rajonale e Ekstensionit Bujqësor, Tiranë	4
12.	Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Fushë-Krujë	1
13.	Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Lushnjë	2
14.	Inspektorati i Sigurisë Ushqimore dhe Veterinarisë	1
15.	Drejtoria e Përgjithshme e Policisë	2
16.	Autoriteti Kombëtar për Sigurinë dhe Emergjencat në Miniera	2
17.	Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar	1
18.	Shërbimi Gjeologjik Shqiptar	5
19.	Agjencia Kombëtare e Zonave të Mbrojtura	1
20.	Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	1
21.	Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore	1
22.	Agjencia Kombetare e Pyjeve	1
23.	Agjencia Kombetare e Bregdetit	1
24.	Agjencia Kombëtare e Duhan - Cigareve	1
25.	Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Vlorë	1
26.	Enti Shtetëror i Farërave dhe Fidanëve	2
27.	Agjencia Kombëtare e Mjedisit	1
28.	Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Shkodër	1
29.	Instituti i Integrimit për ish të Përndjekurit Politikë	1
30.	Agjencia Prokurimit Publik	1
31.	Departamenti i Administratës Publike	1
32.	Qendra e Trajnimit të Administratës Tatimore dhe Doganore	1
33.	Drejtoria e Përgjithshme e Metrologjisë	6
34.	Instituti i Mjekësisë Ligjore	1
35.	Drejtoria e Përgjithshme Detare	1
36.	Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve	1
	TOTALI	**92**

Për ***66*** nëpunës ose rreth ***72 %*** të tyre, marrëdhënia në shërbimin civil është përfunduar vullnetarisht nga ana e institucionit. Po ashtu është vepruar edhe për **7** nëpunës, të cilët e kanë plotësuar moshën për përfitimin e pensionit të plotë të pleqërisë në fund të vitit 2021.

Për ***8*** raste, në këtë tipologji institucionesh, ose rreth ***8%*** të tyre, Komisioneri ka refuzuar kërkesën për shtyrjen e datës së daljes në pension dhe ka kërkuar nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucioneve që të dërgojnë menjëherë pranë Departamentit të

Administratës Publike kërkesën për të plotësuar pozicionet e punës, me qëllim që të vijojë procedura, ashtu si e kemi sqaruar më sipër, në kategorinë e ministrive të linjës.

Për ***18*** nëpunës ose rreth ***20%*** të tyre, të cilët e kanë plotësuar moshën për pension të plotë pleqërie në muajin dhjetor 2022, Komisioneri është në pritje të informacioneve nga institucionet për masat e marra përpara se të dalë me vendime paralajmëruese për rregullimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil për këto raste.

PREFEKTURAT E QARKUT

Duke qenë se janë institucione me një shtrirje të gjerë territoriale, po i paraqesim si kategori me vete të institucioneve të varësisë, Prefekturat e Qarkut.

Të dhënat e kërkuara nga Komisioneri në lidhje me zbatimin e nenit 65, pika 1, germa "c", të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, janë raportuar edhe nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të Ministrisë së Brendshme ashtu edhe nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore të Prefekturave të Qarkut. Nga mbledhja dhe përpunimi i informacionit vërehet se **7** nëpunës e kanë plotësuar ose e plotësojnë moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në fund të vitit kalendarik 2022.

Në mënyrë të detajuar, kjo situatë paraqitet në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 8.3 *Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë gjatë vitit 2022, për Prefekturat e Qarkut*

Nr.	Prefekturat e Qarkut	Nëpunës në kushtet e nenit 65, pika 1/c, të ligjit nr. 152/2013, i ndryshuar
1.	Prefektura e Qarkut Lezhë	2
2.	Prefektura e Qarkut Kukës	-
3.	Prefektura e Qarkut Durrës	-
4.	Prefektura e Qarkut Berat	1
5.	Prefektura e Qarkut Dibër	2
6.	Prefektura e Qarkut Shkodër	-
7.	Prefektura e Qarkut Tiranë	-
8.	Prefektura e Qarkut Vlorë	-
9.	Prefektura e Qarkut Elbasan	1
10.	Prefektura e Qarkut Gjirokastër	-
11.	Prefektura e Qarkut Korçë	1
12.	Prefektura e Qarkut Fier	-
	TOTALI	7

Për ***6*** nëpunës ose rreth ***86 %*** të tyre, marrëdhënia në shërbimin civil është përfunduar vullnetarisht nga ana e institucionit dhe për ***1 rast,*** kur është kërkuar shtyrje e datës së daljes në pension, Komisioneri e ka refuzuar kërkesën, duke e orientuar procesin tek Departamenti i Administratës Publike, për të vepruar në rolin e njësisë përgjegjëse.

2. Situata e konstatuar në njësitë e qeverisjes vendore

BASHKI

Njësitë përgjegjëse të bashkive kanë raportuar ***64*** nëpunës të cilët e kanë plotësuar ose e plotësojnë moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në fund të vitit kalendarik 2022. Në mënyrë të detajuar, kjo situatë paraqitet në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 8.4 *Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë gjatë vitit 2022, për bashkitë*

Nr.	Bashkitë	Nëpunës në kushtet e nenit 65, pika 1/c, të ligjit nr. 152/2013, i ndryshuar
1.	Bashkia Poliçan	-
2.	Bashkia Mat	3
3.	Bashkia Bulqizë	1
4.	Bashkia Klos	-
5.	Bashkia Prrenjas	-
6.	Bashkia Roskovec	-
7.	Bashkia Libohovë	-
8.	Bashkia Tepelenë	-
9.	Bashkia Kolonjë	-
10.	Bashkia Peqin	-
11.	Bashkia Skrapar	-
12.	Bashkia Belsh	-
13.	Bashkia Rrogozhinë	-
14.	Bashkia Dibër	1
15.	Bashkia Himarë	-
16.	Bashkia Maliq	2
17.	Bashkia Mallakastër	1
18.	Bashkia Përmet	2
19.	Bashkia Mirditë	1
20.	Bashkia Dimal	1
21.	Bashkia Pustec	-
22.	Bashkia Kuçovë	-
23.	Bashkia Pukë	-
24.	Bashkia Devoll	-
25.	Bashkia Delvinë	-
26.	Bashkia Librazhd	1
27.	Bashkia Has	2
28.	Bashkia Tropojë	-
29.	Bashkia Malësia e Madhe	1
30.	Bashkia Kukës	-
31.	Bashkia Kurbin	-
32.	Bashkia Memaliaj	-
33.	Bashkia Vlorë	4
34.	Bashkia Krujë	4
35.	Bashkia Divjakë	1

36.	Bashkia Vau Dejës	-
37.	Bashkia Gramsh	-
38.	Bashkia Finiq	-
39.	Bashkia Berat	-
40.	Bashkia Konispol	1
41.	Bashkia Patos	1
42.	Bashkia Durrës	7
43.	Bashkia Shijak	2
44.	Bashkia Shkodër	5
45.	Bashkia Kamëz	1
46.	Bashkia Sarandë	-
47.	Bashkia Cërrik	-
48.	Bashkia Korçë	-
49.	Bashkia Gjirokastër	1
50.	Bashkia Lushnjë	3
51.	Bashkia Fushë Arrëz	-
52.	Bashkia Dropull	1
53.	Bashkia Pogradec	2
54.	Bashkia Lezhë	1
55.	Bashkia Vorë	1
56.	Bashkia Tiranë	8
57.	Bashkia Selenicë	1
58.	Bashkia Elbasan	-
59.	Bashkia Fier	4
60.	Bashkia Këlcyrë	-
61.	Bashkia Kavajë	-
	TOTALI	**64**

Komisioneri ka kërkuar nga njësitë e burimeve njerëzore të këtyre bashkive të marrin masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit për ***3*** nëpunës ose rreth ***5 %*** të tyre të cilët e kanë plotësuar moshën e pensionit të plotë të pleqërisë në vitin 2022, si edhe për **5** nëpunës të cilët e kanë plotësuar moshën për përfitimin e pensionit të plotë të pleqërisë në fund të vitit 2021. Komisioneri ka kërkuar njëkohësisht që pozicionet e tyre të punës të shpallen të lira, për t'u plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit.

Për ***45*** nëpunës ose rreth ***70 %*** të tyre, marrëdhënia në shërbimin civil është përfunduar vullnetarisht nga ana e institucionit. Gjithashtu marrëdhënia në shërbimin civil është përfunduar vullnetarisht edhe për **1** nëpunës, i cili e ka plotësuar moshën për përfitimin e pensionit të plotë të pleqërisë në fund të vitit 2021.

Për ***16*** nëpunës ose ***25 %*** të tyre të cilët e kanë plotësuar moshën për pension të plotë pleqërie në muajin dhjetor 2022, Komisioneri është në pritje të informacioneve nga institucionet për masat e marra përpara se të dalë me vendime paralajmëruese për rregullimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil për këto raste.

Me kalimin e afatit procedural, të lënë në pjesën urdhëruese të vendimit, njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore kanë njoftuar në lidhje me masat e marra për zbatimin e vendimit paralajmërues *(për 8 rastet e përmendura më sipër – bëhet fjalë për 3 rastet e vitit 2022 dhe 5 rastet e vitit 2021)* dhe rezulton se: për ***4*** raste ose ***50 %*** të tyre është përfunduar marrëdhënia e punësimit në zbatim të vendimit të Komisionerit dhe për ***4*** raste ose ***50***% të tyre njësitë përgjegjëse janë në proces për të përmbushur detyrimin ligjor.

Përveç sa më sipër, rezulton se janë zbatuar edhe **7** vendime të Komisionerit *(bëhet fjalë për 16 raste nëpunësish)*, të cilat kanë dalë përpara periudhës objekt raportimi.

KËSHILLAT E QARKUT

Nga informacioni i dërguar nga ***12*** Këshillat e Qarkut, rezulton se ***5*** nëpunës e kanë plotësuar ose e plotësojnë moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në fund të vitit kalendarik 2022.

Në mënyrë të detajuar, kjo situatë paraqitet në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 8.5 *Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë gjatë vitit 2022, për Këshillat e Qarkut*

Nr.	Këshillat e Qarkut	Nëpunës në kushtet e nenit 65, pika 1/c, të ligjit nr. 152/2013, i ndryshuar
1.	Këshilli i Qarkut Lezhë	-
2.	Këshilli i Qarkut Kukës	-
3.	Këshilli i Qarkut Durrës	-
4.	Këshilli i Qarkut Berat	-
5.	Këshilli i Qarkut Dibër	1
6.	Këshilli i Qarkut Shkodër	-
7.	Këshilli i Qarkut Tiranë	-
8.	Këshilli i Qarkut Vlorë	1
9.	Këshilli i Qarkut Elbasan	1
10.	Këshilli i Qarkut Gjirokastër	-
11.	Këshilli i Qarkut Korçë	-
12.	Këshilli i Qarkut Fier	2
	TOTALI	**5**

Komisioneri ka kërkuar nga njësitë e burimeve njerëzore të këshillave të qarkut të marrin masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit për ***1*** nëpunës ose ***20%*** të tyre dhe pozicioni i punës të shpallet i lirë, për t'u plotësuar nëpërmjet procedurave të konkurrimit.

Për ***4*** nëpunës ose ***80%*** të tyre, marrëdhënia në shërbimin civil është përfunduar vullnetarisht nga ana e institucionit. Gjithashtu marrëdhënia në shërbimin civil është përfunduar vullnetarisht edhe për **1** nëpunës, i cili e ka plotësuar moshën për përfitimin e pensionit të plotë të pleqërisë në fund të vitit 2021.

Me kalimin e afatit procedural, të lënë në pjesën urdhëruese të vendimit, njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore kanë njoftuar në lidhje me masat e marra për zbatimin e vendimit paralajmërues *(për 1 rast të përmendur më sipër)* dhe rezulton se në ***1*** rast ka përfunduar marrëdhënia e punësimit në zbatim të vendimit të Komisionerit.

3. Situata e konstatuar në institucionet e pavarura

Për përmbushjen e kësaj detyre dhe mbledhjen e informacionit sa më të saktë dhe gjithëpërfshirës, Komisioneri ka kërkuar informacion nga *18* institucione të pavarura, në të cilat situata paraqitet si më poshtë:

Nga informacioni i dërguar, rezulton se ***15*** nëpunës e kanë plotësuar ose e plotësojnë moshën për pensionin e plotë të pleqërisë deri në fund të vitit kalendarik 2022. Në mënyrë të detajuar, kjo situatë paraqitet në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 8.6 *Situata në lidhje me nëpunësit që e kanë plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë gjatë vitit 2022, për institucionet e pavarura*

Nr.	Institucione të Pavarura	Nëpunës në kushtet e nenit 65, pika 1/c, të ligjit nr. 152/2013, i ndryshuar
1.	Autoriteti për Informimin mbi Dokumentet e Ish-Sigurimit të Shtetit	1
2.	Avokati i Popullit	1
3.	Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi	-
4.	Autoriteti i Komunikimeve Elektronike dhe Postare	1
5.	Gjykata Kushtetuese	-
6.	Komisionit Qendror i Zgjedhjeve	1
7.	Komisioneri për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale	-
8.	Autoriteti i Mediave Audiovizive	-
9.	Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesave	-
10.	Këshilli i Lartë Gjyqësor	1
11.	Akademia e Shkencave	-
12.	Instituti i Statistikave	7
13.	Gjykata e Lartë	-
14.	Autoriteti i Konkurrencës	-
15.	Komisioni i Prokurimit Publik	-
16.	Kontrolli i Lartë i shtetit	3
17.	Prokuroria e Përgjithshme	-
18.	Shkolla e Magjistraturës	-
	TOTALI	**15**

Për ***12*** nëpunës ose rreth ***80 %*** të tyre, marrëdhënia në shërbimin civil është përfunduar vullnetarisht nga ana e institucionit. Gjithashtu marrëdhënia në shërbimin civil është

përfunduar vullnetarisht edhe për **3** nëpunës, të cilët e kanë plotësuar moshën për përfitimin e pensionit të plotë të pleqërisë në fund të vitit 2021.

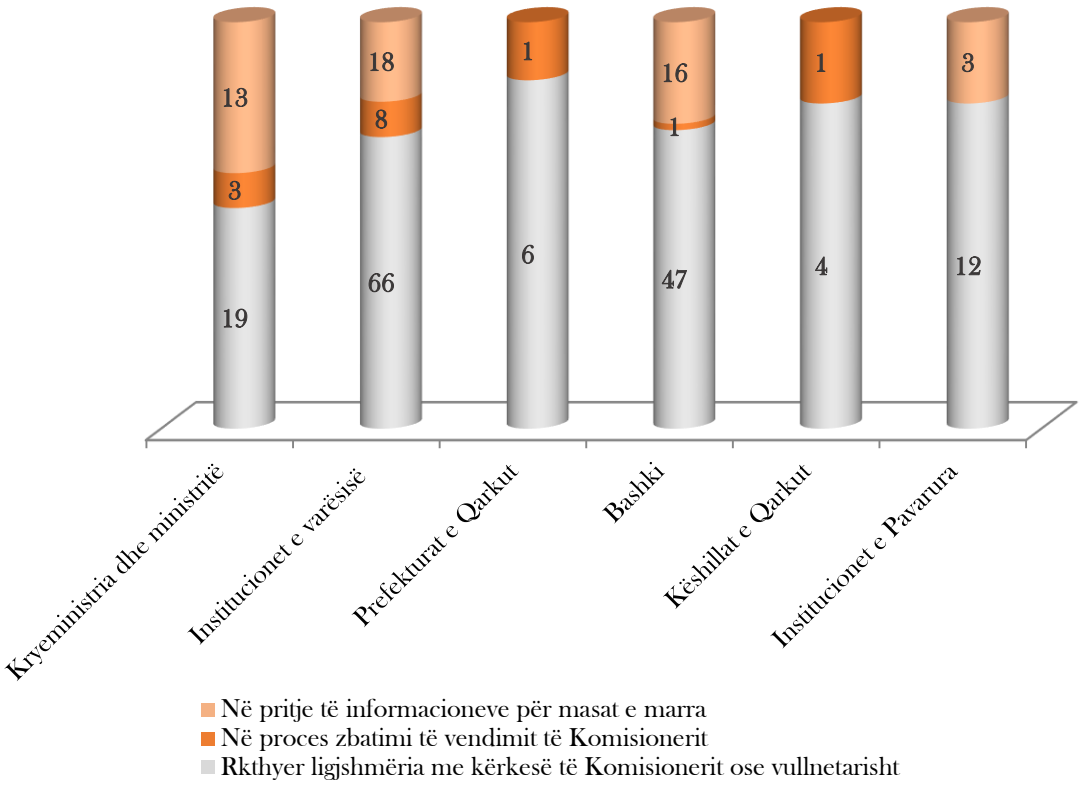
Për ***3*** nëpunës ose rreth ***20%*** të tyre të cilët e kanë plotësuar moshën për pension të plotë pleqërie në muajin dhjetor 2022, Komisioneri është në pritje të informacioneve nga institucionet për masat e marra përpara se të dalë me vendimeve paralajmëruese për rregullimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil për këto raste.

*

* *

Në analizë të të dhënave të pasqyruara më sipër situata e përgjithshme lidhur me kthimin e gjendjes së ligjshmërisë në përputhje me nenin 65, pika 1/c të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, në administratën shtetërore, njësitë e qeverisjes vendore dhe institucionet e pavarura, paraqitet në grafikun e mëposhtëm:

Grafiku nr. 8.1 *Situata e përgjithshme e rikthimit të ligjshmërisë në rastet e nëpunësve të ndodhur në kushtet e nenit 65, pika 1, germa "c", të ligjit nr. 152/2013, i ndryshuar*



Nga ***218*** raste të evidentuara përgjatë vitit 2022, rezulton se:

:: në ***155 raste*** ose ***71%*** të tyre është përfunduar marrëdhënia e punësimit në shërbimin civil *(nga të cilat **4** raste në zbatim të vendimit të Komisionerit dhe **151** raste*

marrëdhëniet e punësimit janë përfunduar nga vetë institucionet në momentin e mbushjes së moshës për pensionin e plotë të pleqërisë nga ana e nëpunësve). Gjithashtu është përfunduar marrëdhënia e punësimit në shërbimin civil për ***48 raste*** *(të cilët e plotësonin moshën për daljen në pension të plotë pleqërie përpara periudhës objekt i këtij raportimi).*

:: ***13 raste*** ose ***6%*** e tyre për të cilat Komisioneri ka dalë me vendime paralajmërimi, janë në proces të rikthimit të ligjshmërisë dhe në përfundim të afatit të lënë në vendimet paralajmëruese, do të njoftojnë Komisionerin. Në proces janë edhe ***3 raste,*** kur punonjësit e kanë plotësuar moshën për daljen në pension të plotë pleqërie përpara periudhës objekt i këtij raportimi dhe për të cilët Komisioneri është shprehur me vendim në vitin 2022.

:: në ***50 raste*** ose ***23%*** të tyre, kur punonjësit e kanë plotësuar moshën për pension të plotë pleqërie në muajin dhjetor 2022, Komisioneri është në pritje të informacioneve nga institucionet për masat e marra përpara se të dalë me vendime paralajmëruese për rregullimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil për këto raste.

Sikundër e dëshmojnë edhe të dhënat e analizuara më sipër, reagimi i institucioneve ka qenë i menjëhershëm për ndreqjen e shkeljeve të konstatuara në lidhje me këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil.

Krahasuar me dy vite më parë, rezulton se është rritur numri i zbatimit vullnetar të rasteve që kanë plotësuar moshën për të përfituar pension të plotë pleqërie, nga ***34*** ***raste*** gjatë vitit 2020, në ***134*** ***raste*** gjatë vitit 2021 dhe ***151*** ***raste*** gjatë vitit 2022.

Sa më sipër është tregues i rritjes së ndërgjegjësimit nga ana e institucioneve pjesë e shërbimit civil për të zbatuar ligjin, pa qenë e nevojshme ndërhyrja e shpeshtë e Komisionerit me vendime paralajmëruese.

Pavarësisht sa më sipër, me qëllim që t'i japë një shtysë edhe më të madhe këtij procesi, në rastin e institucioneve të administratës shtetërore, Komisioneri ka kërkuar nga njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore që të reagojnë në kohë për të informuar Departamentin e Administratës Publike për pozicionet që mbeten të lira për shkak të plotësimit të moshës për pension të plotë pleqërie me qëllim që DAP, fillimisht të vlerësojë emergjencën e rasteve dhe më tej të marrë masat për plotësimin e tyre me një nga mënyrat e parashikuara nga ligji: transferim të përkohshëm; emërim nga lista e zbatimit të vendimeve gjyqësore; emërim nga lista e fituesve në procese konkurrimi, të pa emëruar; apo më tej, nëpërmjet procedurës së rekrutimit *(lëvizje paralele; ngritje në detyrë, apo pranim nga jashtë shërbimit civil, brenda përqindjes së lejuar nga ligji).*

Komisioneri e ka vlerësuar të nevojshme ndërmarrjen e një hapi të tillë pasi, për të vijuar me procesin e konkurrimit, pozicioni i punës duhet të rezultojë i lirë në Regjistrin Qendror të Personelit, në të kundërt, DAP, nuk mund të vijojë më tej me procedurat për të plotësuar pozicionin e punës.

Njëkohësisht, Komisioneri ka kërkuar nga Departamenti i Administratës Publike, që ta informojë Komisionerin në lidhje me masat e marra për të siguruar zbatimin e ligjit në këtë rast, me qëllim për të mos shkaktuar pengesa në organizimin dhe funksionimin normal të punës, sidomos në institucionet që referuar strukturës së tyre kanë një numër të vogël nëpunësish dhe në këtë drejtim bashkëpunimi midis institucioneve është në nivele shumë të mira.

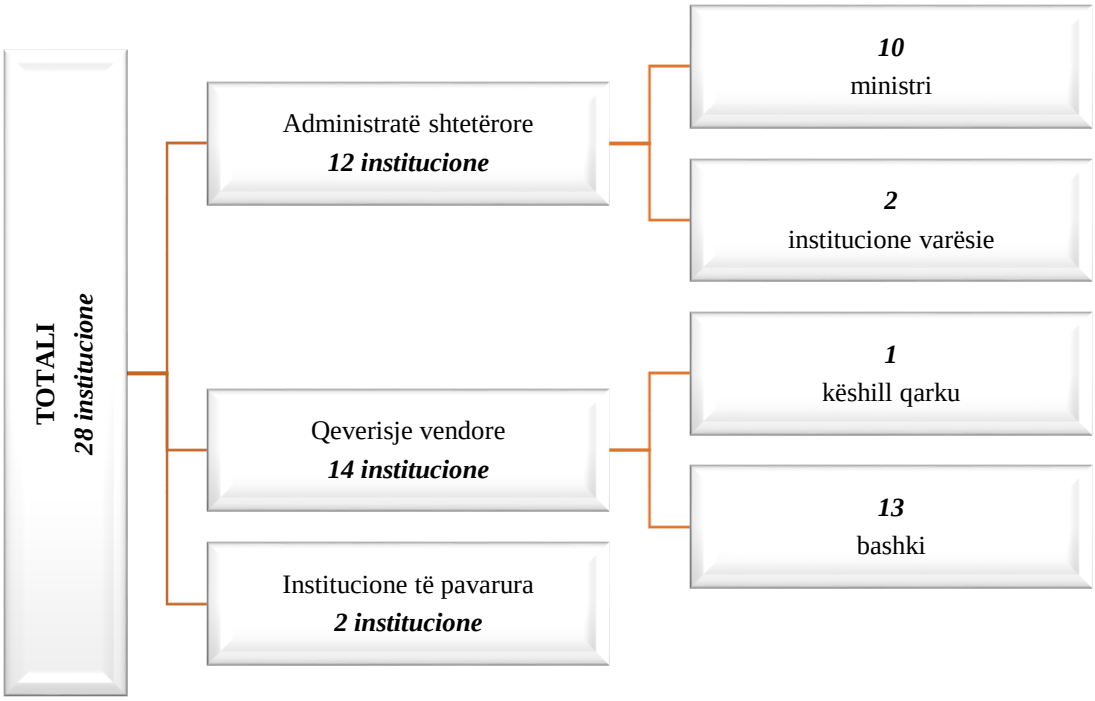
KAPITULLI IX

MBIKËQYRJA NË VAZHDIM DHE ECURIA E ZBATIMIT TË VENDIMEVE PARALAJMËRUESE TË KOMISIONERIT

1. Niveli i zbatimit të vendimeve paralajmëruese të Komisionerit

Për periudhën Janar – Dhjetor 2022, pas përfundimit të afatit të lënë nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese, procesi i mbikëqyrjes në vazhdim *(procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese)* është realizuar për **28** institucione, nga të cilat ***12*** ose ***43%*** të tyre i përkasin administratës shtetërore *(10 ministri dhe 2 institucione varësie)*, ***14*** ose ***50%*** të tyre njësive të qeverisjes vendore *(1 këshill qarku dhe 13 bashki)* dhe ***2*** ose ***7%*** të tyre institucioneve të pavarura. Në mënyrë grafike, kjo situatë paraqitet si më poshtë:

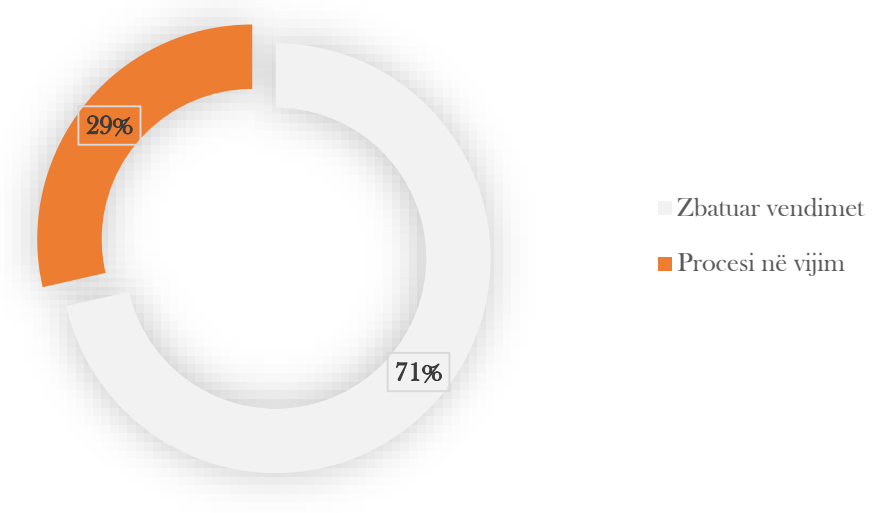
Grafiku nr. 9.1 *Procesi i mbikëqyrjes në vazhdim sipas tipologjisë së institucioneve*



Në përfundim të verifikimit, rezulton se detyrat e lëna nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese janë zbatuar plotësisht nga ***20*** institucione ose ***71%*** të tyre *(bëhet fjalë për 9 institucione të administratës shtetërore (ministri);10 njësi të qeverisjes vendore, nga të cilat 9 bashki dhe 1 këshill qarku; si dhe 1 institucion i pavarur)* dhe në ***8*** raste ose ***29%*** të tyre procesi është duke vijuar në faza të ndryshme të tij *(bëhet fjalë për1 ministri, 2 institucione varësie të administratës shtetërore,4 bashki dhe 1 institucion të pavarur).*

E shprehur grafikisht, kjo situatë paraqitet si vijon:

Grafiku nr. 9.2 *Situata në përfundim të procesit të mbikëqyrjes në vazhdim*



Në aspektin numerik, në lidhje me detyrat e përcaktuara në dispozitivin e vendimit paralajmërues të Komisionerit për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, kjo situatë paraqitet e tillë:

Në ***20*** subjekte *(9 institucione të administratës shtetërore (ministri); 10 njësi të qeverisjes vendore, nga të cilat 9 bashki dhe 1 këshill qarku; si dhe 1 institucion i pavarur)* ka përfunduar procesi i verifikimit të vendimit paralajmërues dhe rezulton se janë realizuar plotësisht detyrat e lëna nga Komisioneri si më poshtë:

NË ADMINISTRATËN SHTETËRORE

- Njësia e Burimeve Njerëzore ka marrë masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit *(neni 65, pika 1/c)* në **14** raste.

NË NJËSITË E QEVERISJES VENDORE

- Njësia e Burimeve Njerëzore ka marrë masa të menjëhershme për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil për shkak të ligjit *(neni 65, pika 1/c)*në **14** raste.

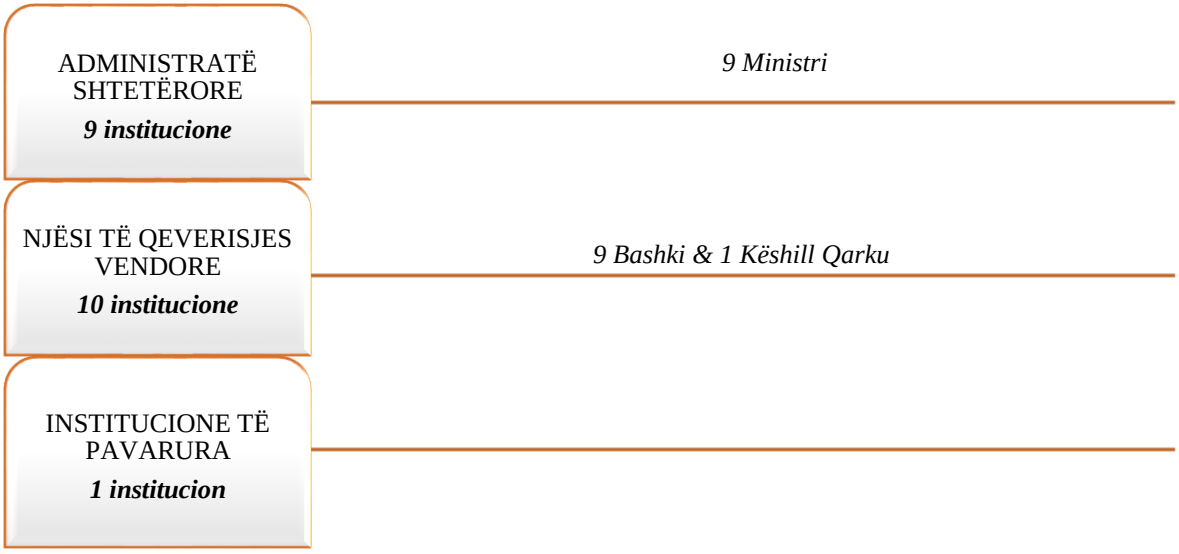
NË INSTITUCIONET E PAVARURA

- Njësia përgjegjëse e institucionit, si dhe personat përgjegjës kanë marrë masa për rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë, duke anuluar aktet e nxjerra në kundërshtim me ligjin *(aktin për emërimin në shërbimin civil, në periudhë prove njëvjeçare, aktin e konfirmimit si nëpunës civil dhe aktin për transferimin e përhershëm)* për **1** punonjës.

- Njësia përgjegjëse ka marrë masat për të rikthyer **2** punonjës në pozicionet e nivelit ku ata gëzojnë statusin e nëpunësit civil, për shkak të mosplotësimit të kriterit arsimor në pozicionet e reja.

Në mënyrë grafike, kjo situatë paraqitet si më poshtë:

Grafiku nr. 9.3 *Zbatimi i rekomandimeve sipas tipologjisë së institucioneve në përfundim të procesit të mbikëqyrjes në vazhdim (verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese)*



Në ***8*** subjekte *(bëhet fjalë për 1 ministri, 2 institucione varësie të administratës shtetërore, 4 bashki dhe 1 institucion të pavarur),* për të cilat është duke vijuar procesi i verifikimit të vendimit paralajmërues të Komisionerit, rezulton se:

NË ADMINISTRATËN SHTETËRORE, KOMISIONERI KA KËRKUAR:

- Të përfundohet marrëdhënia në shërbimin civil për shkak të ligjit *(neni 65, pika 1/c)* në **1** rast *(bëhet fjalë për **1** ministri).*
- Përshkrimet e punës të përpunohen duke u orientuar te specifikimi më i saktë i natyrës së punës me kërkesat e veçanta të secilit pozicion pune, duke bërë përputhshmërinë e përshkrimeve të punës me legjislacionin specifik të fushës, si dhe duke përcaktuar në mënyrë të detajuar funksionet konkrete që do të kryejë çdo nëpunës *(bëhet fjalë për **1** institucion varësie).*
- Njësia përgjegjëse *(DAP)* të rivlerësojë rastin dhe nëse në përfundim të procesit arrihet në konkluzionin se punësimi është i parregullt, të shfuqizojë aktin e emërimit në shërbimin civil për **1** punonjës dhe ta plotësojë atë, në përputhje me ligjin *(bëhet fjalë për **1** institucion varësie).*
- Në të ardhmen, gjatë procesit të vlerësimit të punës, të zbatohen të gjitha kërkesat procedurale të parashikuar nga ligji, si dhe të tregohet kujdes i vazhdueshëm për individualizimin e secilit vlerësim, sipas punës së kryer dhe cilësive personale të

nëpunësve, duke paraqitur në hapësirat përkatëse komentet dhe shpjegimet në lidhje me punën e tyre *(bëhet fjalë për **1** institucion varësie)*.

- Të krijohet dosja personale e vlerësimit për çdo punonjës ku të ruhet i gjithë dokumentacioni që materializon fazat e ndryshme të procesit të vlerësimit *(bëhet fjalë për **1** institucion varësie)*.
- Institucioni t'i dërgojë zyrtarisht Sekretarit Përgjithshëm të Ministrisë formularin e vlerësimit të punës për titullarin e institucionit, i cili është anëtar i TND-së, për të përmbyllur procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, i cili nuk është realizuar në këtë rast. Më tej formulari i vlerësimit të dërgohet pranë DAP me qëllim që të vijojnë procedurat lidhur me vlerësimin e anëtarit të TND-së nga Komisioni Kombëtar i Përzgjedhjes *(bëhet fjalë për **1** institucion varësie)*.

NË NJËSITË E QEVERISJES VENDORE, KOMISIONERI KA KËRKUAR:

- Të përfundohet marrëdhënia në shërbimin civil për shkak të ligjit *(neni 65, pika 1/c)* në **4** raste *(bëhet fjalë për 2 bashki)*.
- Njësia përgjegjëse të nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit në kategorinë "*nëpunës civil*" dhe *"nëpunës civil në periudhë prove"* për **4** punonjës *(bëhet fjalë për 1 bashki)*.
- Të konstatohet pavlefshmëria absolute e akteve dhe të ndërpriten marrëdhëniet financiare me institucionin për **28** punonjësit e emëruar nëpërmjet konkurrimit, por në kundërshtim me procedurën e përcaktuar në ligj *(bëhet fjalë për 1 bashki)*.
- Të saktësohen emërtesat e pozicionit të punës për **8** pozicione, ku të përcaktohen qartë detyrat teknike dhe përgjegjësitë ligjore që realizon *(bëhet fjalë për 1 bashki)*.
- Të anulohet akti i emërimit, si një akt i nxjerrë në kundërshtim me ligjin dhe punonjësi të emërohet në pozicionin ku i është deklaruar statusi i punësimit, në **8** raste *(bëhet fjalë për 1 bashki)*.
- Të konstatohet pavlefshmëria absolute e akteve të emërimit për **16** punonjësit e kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese, të pranuar nga jashtë shërbimit civil dhe të ndërpriten marrëdhëniet financiare me institucionin *(bëhet fjalë për 1 bashki)*.
- Të shpallen si absolutisht të pavlefshëm **17** aktet e përkohshme të emërimit të punonjësve, në pozicione të shërbimit civil, pasi janë në kundërshtim me ligjin *(bëhet fjalë për 1 bashki)*.
- Të nxirret akti i emërimit për herë të parë në shërbimin civil, për **26** punonjës të cilët janë emëruar në pozicione të kategorisë ekzekutive dhe janë ende në periudhe prove *(bëhet fjalë për 1 bashki)*.
- Për **12** punonjësit e emëruar në pozicione të kategorisë ekzekutive, në përputhje me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil, për të cilët ka përfunduar periudha e provës: a) të kryejnë *"Trajnimin e detyrueshëm pranë ASPA";* b) të kryhet vlerësimi në përfundim të periudhës së provës; c) si dhe të deklarohet statusi i punësimit në përfundim të periudhës së provës. *(bëhet fjalë për 1 bashki)*.
- Njësia përgjegjëse, të informojë zyrtarët e vlerësimit mbi detyrimet e tyre dhe afatet e kryerjes së vlerësimit të punës, pasi të përfundojë procesi i riklasifikimit të pozicioneve të punës *(bëhet fjalë për **27** punonjës në 1 bashki)*.

- Të anulohen vlerësimet e kryera në kundërshtim me ligjin dhe procedura të përsëritet, për **7** nëpunës *(bëhet fjalë për 1 bashki)*.
- Të përfundohet procesi i hartimit të përshkrimeve të punës, për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil dhe një kopje e tyre, të bëhen pjesë e dosjes së personelit të çdo nëpunësi civil *(bëhet fjalë për 2 bashki)*.
- Të ndiqen trajnimet e zhvilluara nga ASPA, sidomos në lidhje me procesin e rekrutimit *(bëhet fjalë për 1 bashki)*.
- Nisur nga numri i lartë i pozicioneve vakante në institucion, gjatë procesit të miratimit të planit të rekrutimit për vitin 2023, të merren masa për përfshirjen e tyre, në mënyrë të detajuar dhe me afate konkrete konkurrimi. Pozicionet e nivelit ekzekutiv të klasifikohen sipas natyrës së pozicionit, në grupet e administrimit të përgjithshëm dhe në grupet e administrimit të posaçëm dhe për ato pozicione, për të cilat lloji i diplomës që kërkohet dhe kërkesat e posaçme të pozicionit të punës janë të njëjta, konkurrimet të zhvillohen në grup pozicionesh *(bëhet fjalë për 1 bashki)*.
- Të përfundohet marrëdhënia në shërbimin civil për **3** punonjës, të cilët nuk plotësojnë kriterin arsimor dhe pozicioni i punës të shpallet i lirë për t'u plotësuar sipas kërkesave të ligjit *(bëhet fjalë për 1 bashki)*.
- Të përditësohen dhe plotësohen dosjet e personelit me dokumentacionin e nevojshëm *(bëhet fjalë për 1 bashki)*.

NË INSTITUCIONET E PAVARURA, KOMISIONERI KA KËRKUAR:

- Të përfundohet procesi i hartimit të përshkrimeve të punës, për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil *(bëhet fjalë për 1 institucion të pavarur)*.
- Të plotësohet me aktet e konstatuara në mungesë, procesi i realizuar nga subjektet e ngarkuara nga ligji, gjatë procedurës lëvizje paralele në kategorinë ekzekutive, për **1** pozicion pune, pranim në shërbimin civil, kategoria ekzekutive, dhe ngritje në detyrë, të zhvilluara për periudhën 2019-2020, si dhe gjatë procedurës së konkurrimit për pranimin në kategorinë e nëpunësve civilë të lartë drejtues *(bëhet fjalë për 1 institucion të pavarur)*.
- Të anulohet akti i emërimit të titullarit të institucionit, si akt i dalë në kundërshtim me ligjin, duke urdhëruar kthimin e **1** punonjësi në vendin e mëparshëm të punës *(bëhet fjalë për 1 institucion të pavarur)*.

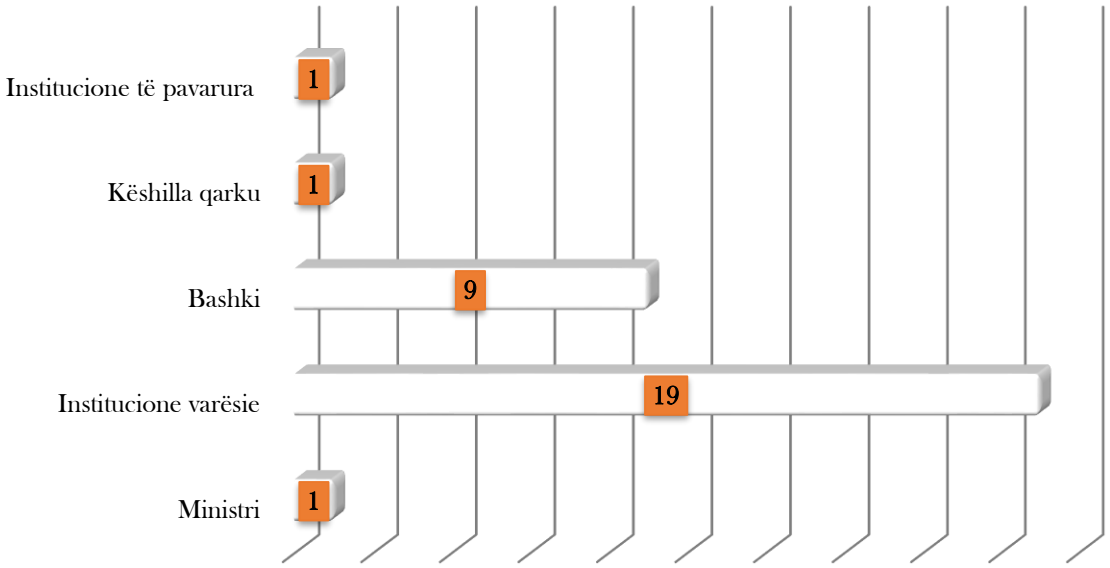
2. Zbatimi i vendimeve paralajmëruese të Komisionerit në fund të procesit të hetimit administrativ për verifikimet e nisura kryesisht, pas informacioneve të ardhura në rrugë të ndryshme

Gjatë periudhës objekt raportimi, paralelisht me ndjekjen e zbatimit të vendimeve paralajmëruese, të cilat kanë dalë në përfundim të procesit të mbikëqyrjes/inspektimit të përgjithshëm apo tematik, Komisioneri ka ndjekur edhe zbatimin e vendimeve paralajmëruese të dala në përfundim të hetimit administrativ për verifikimet e nisura kryesisht, pas informacioneve të ardhura në rrugë të ndryshme.

Për periudhën Janar - Dhjetor 2022, në procesin e mbikëqyrjes në vazhdim *(procesi i verifikimit të zbatimit të vendimeve paralajmëruese)* janë përfshirë ***31*** raste të verifikimeve të nisura kryesisht (*nga të cilat, 1 rast i përket aparatit të ministrive,19 institucioneve të varësisë, 9 bashkive, 1 këshillave të qarkut dhe 1 institucioneve të pavarura).*

Në mënyrë grafike kjo situatë paraqitet si më poshtë:

Grafiku nr. 9.4 *Institucionet e përfshira në procesin e mbikëqyrjes në vazhdim për verifikimet e nisura kryesisht, pas informacioneve të ardhura në rrugë të ndryshme, të ndara sipas tipologjisë së institucioneve dhe numrit të rasteve*



Në përfundim të verifikimit të zbatimit të rekomandimeve të Komisionerit, procesi i verifikimit është përmbyllur me vendim në ***12*** raste (*të cilat i përkasin 1 ministrie, 4 institucioneve të varësisë, 6 bashkive dhe 1 institucioni të pavarur),* ku ka rezultuar se të gjitha këto institucione kanë zbatuar plotësisht detyrat e lëna në vendimin e paralajmërimit.

Në ***8*** raste *(të cilat i përkasin 3 bashkive, 1 këshilli qarku dhe 4 institucioneve të varësisë së administratës shtetërore),* procesi i verifikimit për periudhën e raportimit ka qenë në vijim për periudhën e raportimit.

Në ***11*** raste, procesi i verifikimit të zbatimit të vendimit paralajmërues është pezulluar deri në përfundim të procesit të ristrukturimit të institucionit *(bëhet fjalë për 1 institucion varësie të administratës shtetërore).*

Nisur nga përpjekjet serioze të institucioneve të mbikëqyrura për të rregulluar situatën e paligjshmërisë në përputhje me detyrat e lëna nga Komisioneri në vendimet paralajmëruese, nuk ka qenë e nevojshme të aplikohen masa detyruese për gjobitjen e nëpunësve që administrojnë shërbimin civil. Bashkëpunimi nga ana e tyre ka qenë në nivel të lartë dhe efikas,

e nga ana tjetër edhe ndihma e Komisionerit ka qenë e vazhdueshme, me qëllim që subjektet të kuptojnë detyrat e lëna dhe njëkohësisht të njohin edhe rrugët se si duhet të zbatohen ato.

Roli i Komisionerit është rritur ndjeshëm nga viti në vit, në drejtim të asistencës ndaj institucioneve dhe lehtësimit të punës së njësive të burimeve njerëzore nëpërmjet sqarimit të aspekteve të ndryshme ligjore në përmbajtjen e vendimeve paralajmëruese, por edhe nëpërmjet ndihmës së drejtpërdrejtë në subjekt në rastet kur është kërkuar prej tyre.

Kjo situatë na motivon për të vazhduar gjithmonë e më shumë përpjekjet dhe angazhimin tonë në përmbushje të qëllimit të ligjit për krijimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm, profesional, të bazuar në meritë, integritet moral dhe paanësi politike.

3. Komisioneri si palë në proceset gjyqësore

Një nga veprimtaritë e Komisionerit përgjatë vitit 2022, që zë një pjesë të rëndësishme të punës së tij, ka qenë pjesëmarrja në gjykimet e zhvilluara nga gjykatat administrative.

Në këto procese gjyqësore institucioni është thirrur me cilësinë e palës së paditur apo palës së tretë, në rastet kur gjykimi ka pasur për objekt mosmarrëveshje që kanë të bëjnë me institute të ndryshme të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, edhe për rastet kur nuk ka pasur një vendimmarrje nga ana e tij. Në këto raste, Komisioneri thirret nga nëpunësit civilë si palë e tretë në gjykim, pasi vlerësohet prej tyre si një institucion në mbrojtje të parimeve të zhvillimit të shërbimit civil, si dhe të të drejtave të nëpunësit civil. Gjatë kësaj periudhe vazhdon gjykimi për **57** procese administrative, ku Komisioneri merr pjesë si palë, i thirrur nga institucionet, apo nëpunësi civil, sipas rastit.

Rekomandimet e Komisionerit, apo parashtrimet përpara gjykatës, kanë vijuar të vlerësohen të drejta dhe janë marrë në konsideratë, për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve midis palëve në gjykim.

KAPITULLI X

BASHKËPUNIMI INSTITUCIONAL

Përpos veprimtarisë në zbatim të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, të analizuar në kapitujt pararendës, Komisioneri i ka kushtuar një vëmendje të veçantë edhe bashkëpunimit me institucionet e tjera të administratës publike, që në mënyrë të drejtpërdrejtë ose jo, luajnë një rol të rëndësishëm në zbatimin e legjislacionit për shërbimin civil. Një pasqyrë e përmbledhur e veprimtarive të realizuara gjatë vitit 2022 jepet në vijim të këtij kapitulli:

Bashkëpunimi me DAP për hartimin e propozimeve për ndryshimin e ligjit nr.152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar.

Në vijim të bashkëpunimit, në lidhje me propozimet për ndryshimet ligjore për disa aspekte të administrimit të shërbimit civil, me anë të një urdhri të përbashkët të Departamentit të Administratës Publike dhe Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, është ngritur një grup i posaçëm pune, i cili ka përfunduar fazën e hartimit të propozimeve për ndryshimet e nevojshme ligjore në ligjin nr.152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, me anë të të cilave synohet realizimi i rregullimeve në lidhje me:

- kriteret e përgjithshme të pranimit në shërbimin civil;
- afatin e pezullimit të nëpunësve civilë që zgjidhen si anëtarë të këshillave bashkiakë;
- rastet e lirimit nga shërbimi civil, ristrukturimit, pezullimit, ecurisë disiplinore, etj;
- zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë;
- procesin e vlerësimit të punës së nëpunësve civilë;
- kriteret për përparimin në hapat e pagës;
- organizimin dhe funksionimin e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA);

Në vjeshtën e vitit 2022, drafti me ndryshimet kaluan në fazën e konsultimit publik.

Për shkak të zhvillimeve që lidhen me procesin e negociatave per anëtarësimin në BE, është vlerësuar që miratimi i këtyre ndryshimeve të shtyhet për të pritur përfundimin e takimeve bilaterale dhe rekomandimet eventuale të BE në raportin e tyre screening, për të bërë të mundur harmonizimin e ndërhyrjeve në ligj me kërkesat e procesit të integrimit evropian.

Bashkëpunimi me DAP në kuadër të funksionalizimit të Regjistrit Qendror të Personelit dhe platformës së bashkëpunimit *"administrata.al"*.

Në kuadër të bashkëpunimit mes dy institucioneve të ngarkuara me detyra të posaçme nga ligji nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij, e konkretisht, Vendimit të Këshillit të Ministrave Nr. 833, datë 28.10.2020, *"Për rregullat e hollësishme për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit*

e të regjistrit qendror të personelit", si dhe për të mbështetur DAP për të zhvilluar rolin që ka si institucioni përgjegjës për administrimin e Regjistrit Qendror të Personelit *(HRMIS)* dhe platformës së bashkëpunimit *"administrata.al"*, Komisioneri ka ndërhyrë nëpërmjet mbikëqyrjes, pasi ka vlerësuar se, tipologjia e ndryshme e institucioneve në sistemin e shërbimit sjell vështirësi në unifikimin e procesit dhe në ruajtjen e ritmit të popullimit me të dhëna të sistemit, në drejtim të rritjes së vazhdueshme të tij.

Për këtë arsye, me synimin final bërjen funksional të këtyre dy instrumenteve të rëndësishëm në administrimin e shërbimit civil, Komisioneri, me Vendimin nr. 1, datë 05.01.2022, ka filluar mbikëqyrjen e orientuar për njohjen e situatës së administrimit të shërbimit civil në të gjitha institucionet e administratës vendore ku, ndër të tjera, është përfshirë në objektin e mbikëqyrjes edhe niveli i popullimit me të dhëna i këtyre platformave për bashkëpunim.

Me Urdhrin e Brendshëm nr. 80 (707 prot), datë 08.11.2022, Komisioneri ka nisur verifikimin në subjekt *(janë përfshirë 61 bashki dhe 12 këshilla qarku)* dhe gjatë këtij procesi, ka kërkuar informacion nga të gjitha institucionet e përfshira në këtë proces në lidhje me ecurinë e tij dhe nevojat eventuale që mund të kishin për trajnim. Ky proces, në momentin e këtij raportimi, është përmbyllur me një raport vlerësimi në të cilin është pasqyruar, ndër të tjera, edhe situata në lidhje me këtë aspekt.

Bashkëpunimi me DAP dhe ASPA në lidhje me procesin e trajnimit të nëpunësve civilë, të cilët kanë si kërkesë specifike të pozicionit të tyre të punës, edukimin arsimor në fushën juridike.

Një aspekt tjetër i bashkëpunimit me Departamentin e Administratës Publike, i cili ka qenë edhe një nga detyrat që Kuvendi i Shqipërisë i ka lënë Komisionerit në rezolutën për miratimin e veprimtarisë së institucionit për vitin 2021, duke e vendosur këtë aspekt, si një nga prioritetet që duhet të mbikëqyrë Komisioneri, ka të bëjë me disa aspekte problematike që evidentohen gjatë administrimit të shërbimit civil, sidomos në drejtim të marrjes së masave për të rritur nivelin profesional dhe performancën e një kategorie të rëndësishme të nëpunësve civilë, të cilët kanë si kërkesë specifike të pozicionit të tyre të punës, edukimin arsimor në fushën juridike.

Për këtë arsye, Komisioneri, duke e vlerësuar të nevojshme ndërhyrjen e Departamentit të Administratës Publike dhe Shkollës Shqiptare të Administratës Publike, si dy institucione të ngarkuara respektivisht, ndër të tjera edhe me kompetencën e miratimit dhe ndjekjes së zbatimit të programeve të trajnimit në shërbimin civil dhe formimit profesional të nëpunësit civil, i është drejtuar këtyre institucioneve me shkresën nr. 700 prot., datë 18.10.2022, *"Propozim për hartimin e kurikulave specifike të trajnimit dhe planifikimin e trajnimeve të posaçme, për kategorinë e nëpunësve civilë të administratës qendrore, vendore dhe institucioneve të pavarura, të cilët kanë si kërkesë specifike të pozicionit të punës, edukimin arsimor në fushën juridike"*, për arsyet e shpjeguara në vijim:

:: Duke analizuar përmbajtjen e përshkrimeve të punës dhe vlerësimeve të punës të nëpunësve civilë, në kuadrin e kompetencës që Komisioneri ka për mbikëqyrjen e zbatimit të ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, është konstatuar se, për një

pjesë të konsiderueshme të nëpunësve civilë që shërbejnë në administratën publike kërkohet që të kenë përfunduar studimet në fushën e juridike. Nisur nga detyrat që janë materializuar në përshkrimin e punës, nëpunësit civilë, përveç njohurive bazë që marrin gjatë shkollimit të tyre, duhet të kenë dije të zgjeruara edhe në drejtim të të gjithë fushave të së drejtës. Nga ana tjetër, nga të gjithë ne është e njohur se, studimi në fushën e drejtësisë, të jep njohuri të përgjithshme në këtë fushë, ndërkohë që juristi në institucion duhet të njohë dhe kuptojë edhe të gjithë bazën ligjore me të cilën ai vepron çdo ditë.

:: Nisur nga kontrolli që është ushtruar në lidhje me zhvillimin e institutit ligjor të trajnimit në shërbimin civil, konstatohet se juristët, sidomos ata të institucioneve të administratës shtetërore, trajnimin më të shpeshtë e kanë në fushën e prokurimit publik, të cilës evidentohet se i është dhënë një rëndësi e veçantë nga ASPA, ndërkohë që nevoja për një trajnim specifik është edhe në disa fusha të tjera, për të mundësuar thellimin e dijeve të tyre në drejtim të zbatimit në praktikë të Kodit të Procedurave Administrative, menaxhimit financiar dhe kontrollit, auditimit të brendshëm, e sidomos duke u fokusuar tek ligjet specifike, të cilat rregullojnë veprimtarinë e institucionit ku nëpunësi ushtron detyrën.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se procesi i trajnimit të juristëve nuk duhet të mbetet në nivel të përgjithshëm dhe teorik, pasi nuk e motivon nëpunësin që të kërkojë të trajnohet dhe të jetë aktiv gjatë këtij procesi, por duhet të ketë edhe karakter praktik dhe me raste të përditësuara për t'u zgjidhur.

Roli i juristit në një institucion është i një rëndësie të veçantë e, në këto rrethana, Komisioneri ka kërkuar nga këto institucione, që nga njëra anë të fillojë puna për të hartuar module specifike, që i përgjigjen zhvillimeve të kohës, të dedikuara për trajnimin e nëpunësve civilë që punojnë në pozicione si inspektorë apo specialistë, e në çdo pozicion tjetër pune që kërkon formim arsimor në këtë fushë, e nga ana tjetër t'i kushtohet një vëmendje e posaçme edhe përzgjedhjes së trajnerëve të duhur, që do të zhvillojnë këto kurikula.

Bashkëpunimi me DAP dhe ASPA në lidhje me trajnimin e nëpunësve civilë të administratës vendore dhe institucioneve të pavarura në drejtim të strukturimit të shërbimit civil në veçanti dhe të institucionit në tërësi.

Gjatë monitorimit të procesit të ndërtimit të strukturave organizative në njësitë e vetëqeverisjes vendore, Komisioneri ka konstatuar parregullsi në lidhje me mënyrën e organizimit të institucionit, si nga pikëpamja e standardeve numerike, në njësitë organizative, ashtu edhe në përcaktimin e pozicioneve të punës në raport me shërbimin civil.

Për të ndihmuar këto institucione, të kuptojnë dhe të zbatojnë në praktikë rregullat dhe kërkesat që duhen respektuar gjatë këtij procesi, Komisioneri ka vepruar me të gjitha mjetet ligjore, duke përfshirë inspektimet, të shoqëruara me detyra konkrete; komunikimin elektronik; orientimin e institucioneve, për mënyrën se si duhet të veprojnë, nëpërmjet udhëzimeve specifike, por nga ana tjetër, Komisioneri e vlerëson të nevojshme që njësitë përgjegjëse të trajnohen në këtë fushë, pasi konstatohen mangësi të thelluara në njohuritë e tyre për

administrimin e këtij procesi, e në këto rrethana, nuk mund të kërkohet një proces cilësor, pa ofruar më parë trajnimin e tyre.

Komisioneri ka pasur një eksperiencë të suksesshme bashkëpunimi me Shkollën e Administratës Publike, për trajnimin e nëpunësve civilë të burimeve njerëzore në institucionet e administratës vendore, me fokus zgjidhjen e problemeve që lindin në praktikë gjatë aplikimit të ligjit për shërbimin civil. Në vijim të këtij bashkëpunimi, Komisioneri, me shkresën nr. 700 prot., datë 18.10.2022, *"Propozim për hartimin e kurikulave specifike të trajnimit dhe planifikimin e trajnimeve të posaçme, për kategorinë e nëpunësve civilë të administratës qendrore, vendore dhe institucioneve të pavarura, të cilët kanë si kërkesë specifike të pozicionit të punës, edukimin arsimor në fushën juridike",* ka shprehur gatishmërinë që të vijojë kjo praktikë edhe në të ardhmen, duke i diskutuar paraprakisht temat që mund të trajtohen në këto aktivitete.

Për të gjitha masat e marra dhe aktivitetet që do të kryhen me këtë fokus, Komisioneri ka kërkuar nga DAP dhe ASPA që ta mbajnë të informuar, me qëllim që të mundësohet monitorimi i këtij procesi, por edhe për të mbështetur këto institucione për një ecuri sa më të mirë të tij.

Bashkëpunimi me ASPA-n për trajnimin e Njësive të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore të pushtetit vendor, për të siguruar unifikimin e praktikave, në përputhje me detyrat dhe udhëzimet e Komisionerit.

Pas realizimit me sukses nga ana e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe Shkollës Shqiptare për Administratën Publike të kursit të plotë të trajnimit online *"Zbatimi i ligjit për shërbimin civil në nivel vendor"*, me target grup punonjësit e burimeve njerëzore në njësitë e vetëqeverisjes vendore, përgjatë vitit 2022 ky proces vijoi sërish, në kushtet kur një punonjës i Komisionerit ka vijuar të shërbejë si trajnues pranë ASPA-s, duke trajtuar çështje specifike që dalin gjatë zbatimit të ligjit për shërbimin civil, duke mbajtur në konsideratë detyrat dhe udhëzimet e Komisionerit.

Bashkëpunimi me Departamentin e Administratës Publike, Ministrinë e Financave dhe Kuvendin e Shqipërisë në lidhje me rritjen e kapaciteteve të burimeve njerëzore të Komisionerit.

Me qëllim për të adresuar nevojën e kahershme për fuqizimin e kapaciteteve administrative të institucionit të Komisionerit, për shkak të rritjes së volumit të punës, gjatë aplikimit në praktikë të ligjit për shërbimin civil, por edhe për të adresuar një kërkesë të vazhdueshme të Bashkimit Evropian, të shprehur në rekomandimet e Progres Raportit të vitit 2018 e në vijim për vendin tonë, e materializuar edhe në Planin e Masave për zbatimin e Rekomandimeve të Raportit të Komisionit Evropian për vitin 2020, ku institucione përgjegjëse për zbatimin e këtij rekomandimi janë përcaktuar përveç Komisionerit edhe Departamenti i Administratës Publike, Ministria e Financës dhe Ekonomisë dhe Kuvendi i Shqipërisë, Komisioneri ndërmorri të gjitha hapat dhe procedurat e kërkuara. Pas dhënies së pëlqimit nga ana e DAP dhe Ministrisë së Financave për ndryshimin e strukturës, procedura vijoi për miratim në Kuvendin e Shqipërisë,

i cili me Vendimin Nr. 27/2022 dhe Vendimin Nr. 91/2022, vendosi, ndër të tjera, shtimin në strukturën e institucionit të një njësie të re organizative që do të ndjekë zbatimin e vendimeve paralajmëruese të Komisionerit me përbërje 1 pozicion "drejtor drejtorie" dhe 4 pozicione *"inspektor"*. Në momentin e këtij raportimi, të gjitha këto pozicione janë plotësuar në përputhje me kërkesat e ligjit për shërbimin civil.

Bashkëpunimi me institucione që luajnë një rol të rëndësishëm në zhvillimin e shërbimit civil, për shkak të kompetencave specifike, si Këshilli Bashkiak, Prefekti i Qarkut, si dhe Ministria e Brendshme, në lidhje me aplikimin e skemës së funksionimit të shërbimit civil, në zbatim të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, gjatë procesit të miratimit të strukturës së institucioneve të administratës vendore (bashki) për vitin 2022.

Siç kemi raportuar edhe një vit më parë, me qëllim për t'iu ardhur në ndihmë institucioneve të administratës vendore *(bashki)* gjatë aplikimit të skemës së funksionimit të shërbimit civil, në zbatim të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, gjatë procesit të miratimit të strukturës së institucionit, Komisioneri ka vijuar edhe përgjatë vitit 2022 bashkëpunimin me institucionet që kanë lidhje direkte me procesin e organizimit të burimeve njerëzore të institucionit, por edhe me disa institucione të tjera që luajnë një rol të rëndësishëm në zhvillimin e shërbimit civil, për shkak të kompetencave specifike, si: *Këshilli Bashkiak*, *Prefekti i Qarkut* dhe *Ministria e Brendshme*, e cila, në strukturën e saj ka një drejtori të veçantë, që merret me ndjekjen e aspekteve që kanë lidhje me çështjet vendore, si dhe *Agjencinë për Mbështetjen e Vetëqeverisjes Vendore*.

Bashkëpunimi në kuadër të zbatimit të parimit të llogaridhënies, para Kuvendit të Shqipërisë, ashtu edhe të realizimit të detyrave të shtetit shqiptar lidhur me anëtarësimin e vendit në Bashkimin Evropian.

Bashkëpunimi ndërinstitucional i Komisionerit është zhvilluar jo vetëm në kuadër të veprimtarisë së institucionit në zbatim të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, por një pjesë e rëndësishme e këtij bashkëpunimi ka qenë edhe përmbushja e detyrimeve në kuadër të zbatimit të parimit të llogaridhënies, para Kuvendit të Shqipërisë, ashtu edhe të realizimit të detyrave të shtetit shqiptar lidhur me anëtarësimin e vendit në Bashkimin Evropian.

- Konkretisht, Komisioneri ka dhënë një kontribut të rëndësishëm nëpërmjet raportimeve të mëposhtme pranë Kuvendit të Shqipërisë:

  - Raportime periodike në baza 4-mujore, 6-mujore dhe 1-vjeçare në kuadër të zbatimit të detyrave të lëna në Rezolutat e Kuvendit të Shqipërisë për vlerësimin e veprimtarisë së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.
  - Raportime periodike në baza 4-mujore, 6-mujore dhe 1-vjeçare në kuadër të mekanizmit të ngritur pranë Kuvendit të Shqipërisë për monitorimin e zbatimit të rekomandimeve të institucioneve të pavarura.

:: Raportime periodike në baza 4-mujore, 6-mujore dhe 1-vjeçare në lidhje me veprimtarinë e përgjithshme të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në zbatim të ligjit.

- Raportime periodike dhe vjetore në kuadër të zbatimit të Planit të Veprimit të Strategjisë Ndërsektoriale të Reformës në Administratën Publike, për aspektet e mëposhtme:

:: Nxjerrja e udhëzimeve dhe rekomandimeve në lidhje me unifikimin e zbatimit të ligjit në shërbimin civil bazuar në problematikat e evidentuara nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në administratën publike;
:: Hartimi dhe propozimi për ndryshimet ligjore të domosdoshme për të unifikuar zbatimin e ligjit në administratën shtetërore dhe vendore;
:: Monitorimi i zbatimit të ligjit për nëpunësin civil gjatë fushatës zgjedhore për zgjedhjet parlamentare të vitit 2021;
:: Monitorimi i zbatimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë nga institucionet e administratës publike;
:: Organizimi i trajnimeve të përbashkëta me ASPA-n për Njësitë e BNJ të pushtetit vendor, për të siguruar unifikimin e praktikave, në përputhje me detyrat dhe udhëzimet e Komisionerit;
:: Ngritja e kapaciteteve të KMSHC-së për të mundësuar ushtrimin e plotë të mandatit të tij.
:: Përveç detyrave të mësipërme të përcaktuara në planin e masave, Komisioneri raporton në mënyrë narrative edhe në lidhje me veprimtarinë e tij të përgjithshme në zbatim të ligjit, për periudhën e kërkuar, si dhe në lidhje me pasaportën e indikatorëve të SNRAP.

- Raportime periodike në kuadër të zbatimit të Planit të Veprimit të Strategjisë Ndërsektoriale për Decentralizim dhe Qeverisje Vendore", për aspektet e mëposhtme:

:: Përmirësimi i kushteve dhe sistemeve të menaxhimit të burimeve njerëzore në nivel vendor *(Shtrirja e "Administrata.al" në nivelin vendor)*:

i. Përdorimi i platformës *"administrata.al"* për menaxhimin e burimeve njerëzore;
ii. Rritja e numrit të moduleve të realizuara nëpërmjet platformës *"Administrata.al"*;
iii. Trajnimi i nëpunësve të burimeve njerëzore për përdorimin e *"Administrata.al"*;
iv. Përgatitja e manualeve dhe udhëzimeve për vlerësimin e punës dhe sistemin e klasifikimit të vendeve të punës i dedikuar për NJVV-të;
v. Analizë e nivelit të pagave dhe rishikimi *(rritja)* e nivelit të pagave të nëpunësve në NJVV.
vi. Publikimi i udhëzimeve për menaxhimin e burimeve njerëzore mbi politikat dhe

praktikat në nivel vendor;

vii. Përshtatja e formateve standarde për përshkrimin e punës, procedurat e rekrutimit dhe vlerësimit të performancës bazuar në udhërrëfyesin për menaxhimin e burimeve njerëzore.

- Raportim në kuadër të hartimit të kontributit të Qeverisë shqiptare për Raportin e Progresit të Komisionit Evropian për Shqipërinë, ku Komisioneri ka raportuar në lidhje me rekomandimet e mëposhtme:

  - Të ndërmerren të gjitha masat e nevojshme për zbatimin e ligjit për nëpunësin civil në nivel vendor, duke adresuar rekomandimet e raporteve të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, duke siguruar transparencë më të lartë në monitorimin e të dhënave të menaxhimit të burimeve njerëzore në nivel vendor dhe kur është e nevojshme të amendohet legjislacioni përkatës, për të zbatuar më mirë parimin e meritës. Ministria e Brendshme, së bashku me KMSHC dhe Departamentin e Administratës Publike do të bashkëpunojnë ngushtë në këtë proces për të siguruar një zbatim më të mirë të ligjit në nivel vendor - *(rekomandimi 4.7)*.
  - Sigurimi i personelit dhe burimeve të duhura financiare për Komisionerin për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në mënyrë që të përmirësojë rolin e tij mbikëqyrës për zbatimin e ligjit për nëpunësit civilë në nivel vendor, të përmbushë verifikimin më të mirë të shkarkimeve të paligjshme në të gjithë administratën publike dhe të ketë një rol mbikëqyrës në zgjedhjet e ardhshme parlamentare *(përmes grupeve monitoruese) – (rekomandimi 4.8)*.
  - Gjendja e zbatimit të ligjit për shërbimin civil në nivel qendror dhe vendor: rekrutimi i nëpunësve të lartë civilë, skema e të rinjve të diplomuar, respektimi i frymës së ligjit të shërbimit civil në procesin e ristrukturimit, ngritja në detyrë e bazuar në merita, shkarkimet dhe zbatimi i vendimeve për shkarkimet e paligjshme *(pika 1.2.1)*.
  - Zbatimi i rekomandimeve nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil me qëllim përmirësimin e zbatimit të ligjit për shërbimin civil në nivel vendor *(pika 2.1.2)*.

- Raportim në kuadër të takimit të radhës të Komitetit të Stabilizim-Asociimit Bashkimi Evropian – Shqipëri, mbi veprimtarinë e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, mbi ecurinë e masave në zbatim të rekomandimeve të Raportit të Progresit të Komisionit Evropian për Shqipërinë, si dhe rekomandimeve të nënkomiteteve të Stabilizim-Asociimit, përfshi takimin e Grupit të Posaçëm mbi Reformën në Administratën Publike.

- Raportime në kuadër të Planit të Masave për zbatimin e Rekomandimeve të Raportit të Komisionit Evropian për vitin 2020 *(Nënkomiteti i Drejtësisë, Lirisë dhe Sigurisë)*, për aspektet si vijon:

  - Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil ka nevojë për më shumë staf dhe

burime financiare për të përmbushur më mirë përgjegjësitë e tij mbikëqyrëse.

:: Standardizimi i proceseve të rekrutimit, ngritjes në detyrë të bazuar në merita dhe shkarkimit në institucionet publike të të gjitha niveleve, të cilat janë subjekt i fushës së veprimit të legjislacionit të shërbimit civil.

Nënshkrimi i marrëveshjes së bashkëpunimit me Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës.

Në datën 03.11.2022, Komisioneri nënshkroi një marrëveshje bashkëpunimi me Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës me anë të së cilës të dy institucionet shprehën vullnetin dhe vendosmërinë për të bashkëpunuar dhe forcuar marrëdhëniet tyre, nëpërmjet shkëmbimit të ekspertizave, eksperiencave dhe praktikave të mira me synimin për të ofruar një mbikëqyrje më profesionale, e cila do të garantojë respektimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil nga të dy institucionet.

Bashkëpunimi me organizmat ndërkombëtarë që operojnë në fushën e administrates publike.

Gjatë periudhës objekt raportimi, Komisioneri ka vijuar bashkëpunimin edhe me organizmat ndërkombëtarë që operojnë në fushën e administratës publike, si: Grupi Evropian për Administratën Publike *(EGPA)*, Shoqata Ndërkombëtare e Shkollave dhe Instituteve të Administratës *(IASIA)* dhe Instituti Ndërkombëtar i Shkencave Administrative *(IIAS)*, në të cilët Komisioneri është i anëtarësuar që në fillim të veprimtarisë së tij institucionale.

KAPITULLI XI

BURIMET NJERËZORE DHE MENAXHIMI FINANCIAR GJATË VITIT 2022

1. Struktura organizative dhe organizimi i brendshëm

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil (KMSHC), gjatë vitit 2022, ka vijuar veprimtarinë e tij në zbatim të kompetencave që ka përcaktuar ligji nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar, të cilat kanë të bëjnë me mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në të gjitha institucionet që punësojnë nëpunës civilë.

Duhet të theksojmë që në fillim, se me mbështetjen e Kuvendit, gjatë vitit 2022, Komisioneri e ka fuqizuar kapacitetin e tij në drejtim të riorganizimit dhe shtimit të burimeve njerëzore, çka materializohet në Vendimin nr. 27/2022 dhe Vendimin nr.91/2022, të Kuvendit të Shqipërisë, "*Për disa shtesa dhe ndryshime në vendimin e Kuvendit nr. 98/2014 "Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të pozicioneve të punës të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil"*. Nëpërmjet këtij akti, u krijua një drejtori e re që do të ndjekë zbatimin e vendimeve paralajmëruese të Komisionerit dhe u shtua numri i përgjithshëm i punonjësve me 6 anëtarë të rinj.

Aktualisht institucioni funksionon me 37 pozicione pune, nga 31 të tilla që ishin më parë. Struktura e re nisi të aplikohet menjëherë pas miratimit të saj, ku referuar legjislacionit të shërbimit civil, u ndërmorrën hapat procedurale të ristrukturimit, sidomos në dy njësi organizative të institucionit *(drejtori)*, duke përshtatur emërtesat e tyre me funksionet si dhe me nivelet dhe kategoritë e pagës. Pas përfundimit të procesit të ristrukturimit, nisi edhe procesi i rekrutimit për plotësimin e pozicioneve të reja të punës, që mbetën të lira.

Ndryshimi i strukturës organizative të institucionit të Komisionerit, duke shtuar stafin e tij, ka krijuar kushtet edhe për rritjen e rezultateve në punë, çka do të thotë më shumë mundësi për të ndjekur situatën dinamike të veprimeve që kryhen në sistemin e shërbimit civil, që do të sjellë si pasojë rritjen e vazhdueshme të nivelit të zbatimit të ligjit.

Plani vjetor i rekrutimit për vitin 2022 ka pësuar ndryshime gjatë vitit, për shkak të krijimit të 2 vakancave të krijuara në nivelin ekzekutiv për shkak të kërkesave për pezullim nga shërbimi civil, si dhe vakancave të krijuara me miratimin e strukturës së re, ashtu si e analizuam më sipër.

Rekrutimet e realizuara gjatë vitit 2022 janë kryer sipas të gjitha procedurave, rregullave dhe dispozitave ligjore në fuqi mbi nëpunësin civil, duke nxitur politikat e ngritjes në detyrë dhe zhvillimit të sistemit të karrierës, duke treguar kujdes për zhvillimin e karrierës edhe brenda institucionit.

Ky kujdes është materializuar në rezultatet e konkurrimit, pasi gjatë vitit 2022 u realizuan: **4** (katër) procedura rekrutimi nëpërmjet lëvizjes paralele, nga të cilat 2 prej tyre, u plotësuan me punonjës nga institucioni i Komisionerit; **1** (një) procedurë rekrutimi nëpërmjet ngritjes në detyrë, me punonjës nga institucioni dhe **3** (tre) procedura përmes procedurës së pranimit në shërbimin civil.

Duke vlerësuar e konsideruar si faktor të rëndësishëm menaxhimin e drejtë dhe racional të burimeve njerëzore për sigurimin e cilësisë së punës, si dhe duke pasur parasysh faktin që politikat për burimet njerëzore duhet të mbështesin mbajtjen dhe zhvillimin e një stafi të kualifikuar dhe kompetent, përgjatë vitit 2022 u implementuan politika efektive në drejtim të rekrutimit të personelit me kualifikim arsimor të duhur dhe me eksperiencë, për kryerjen me cilësi e kompetencë të veprimtarisë institucionale në zbatim të ligjit.

Struktura organizative e Komisionerit me një numër total strukturor prej 37 punonjësish ose 35 punonjës aktualë në muajin dhjetor ka pasur një realizim mesatar prej 100 %.

1.1 Zhvillimi i Burimeve Njerëzore

Zhvillimi i burimeve njerëzore në institucion ka qenë dhe mbetet një nga sfidat e menaxhimit institucional. Politika e menaxhimit efektiv dhe profesional të burimeve njerëzore është konsideruar si një faktor i rëndësishëm për realizimin e objektivave institucionale, me impakt të drejtpërdrejtë në cilësinë e veprimtarisë mbikëqyrëse. Edhe gjatë vitit 2022, kemi vijuar të investojmë në zhvillimin e burimeve njerëzore, duke adresuar Menaxhimin e Burimeve Njerëzore, në një linjë me objektivat e përcaktuara në drejtimet si më poshtë vijon:

- dokumentimi dhe zbatimi i praktikave në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore;
- zbatimi me rigorozitet i kuadrit rregullator ligjor të fushës;
- sigurimi i transparencës, përgjegjshmërisë dhe qeverisjes së mirë në procesin e menaxhimit të burimeve njerëzore;
- rekrutimi i individëve me rezultate të larta të arsimimit në një ose dy degë diplomimi;
- sigurimi i zhvillimit të vazhdueshëm profesional, zhvillimit të kapaciteteve, si dhe kryerjes së trajnimeve në mënyrë të vijueshme;
- zhvillimi dhe zbatimi i një sistemi objektiv të vlerësimit të stafit bazuar në performancë, në përmbushjen e objektivave individuale dhe kërkesave të kompetencave profesionale, e të tjera.

Referuar përmirësimit të funksionit organizativ e institucional dhe objektivave të vendosura për vitin 2022, si edhe në respekt të zbatimit të kërkesave ligjore, nga ana e njësisë përgjegjëse, si çdo fillim viti, në bashkëpunim edhe me Shkollën Shqiptare të Administratës Publike, është kryer analiza e nevojave për trajnim, si dhe është hartuar kalendari i trajnimeve.

Ky kalendar ka si bazë të të dhënave të tij informacionin e kërkesave dhe nevojave specifike të detajuara nga çdo njësi organizative, sa i përket trajnimeve individuale të punonjësve. Këto

trajnime të parashikuara për vitin raportues u realizuan në disa forma, edhe këtë vit, kryesisht në distancë nëpërmjet platformave të ndryshme *online*; në programet e formimit të vazhdueshëm dhe të thelluar, si dhe ato të zhvillimit të karrierës dhe përshtatjes profesionale, në rastet e ndryshimit të kërkesave të vendit të punës; si dhe trajnimet me karakter të posaçëm, për kryerjen e detyrave të veçanta për nëpunësit e administratës publike.

Temat kryesore ku janë fokusuar trajnimet kanë të bëjnë me fushën e legjislacionit të shërbimit civil, legjislacionit financiar, zhvillimit personal, etj. Duke e vlerësuar si një metodë trajnimi efektive, që ndihmon në zhvillimin e aftësive dhe fitimin e përvojës, krijimin dhe shkëmbimin e njohurive, gjatë vitit 2022, një pjesë e stafit të KMSHC-së kanë qenë pjesëmarrës në trajnime kryesisht në distancë, *webinare* të realizuara nga Shkolla Shqiptare për Administratën Publike (ASPA), e në vijim po paraqesim disa prej tematikave objekt trajnimi:

:: *"deklarimi i pasurive"*, "*risitë e plotësimit të deklaratave periodike vjetore në sistemin elektronik"*;
:: "*plotësimi i pyetësorit të vetëvlerësimit të institucionit të varësisë dhe plani i veprimit"*, *"sistemi i menaxhimit të riskut";*
:: *"bazat në statistikë", "planifikimi strategjik".*

Përsa i përket trajnimit të detyrueshëm për nëpunësit civil në periudhë prove, për tre nëpunësit civilë që janë aktualisht në këtë fazë, në kushtet kur janë rekrutuar në nivelin ekzekutiv gjatë vitit 2022, ata do të përfshihen në këtë proces gjatë vitit 2023, sipas planifikimit që do të na dërgohet nga ASPA.

Nëpërmjet strukturës përgjegjëse, janë mbikëqyrur dhe administruar burimet njerëzore, në zbatim të parimeve dhe kritereve të legjislacionit në këtë fushë, si dhe janë kryer proceset e vlerësimit të rezultateve në punë të punonjësve, në përputhje me afatet ligjore.

Një tregues mjaft i rëndësishëm i politikave të burimeve njerezore është edhe përfaqësimi gjinor për Nivelin e Mesëm dhe të Lartë Drejtues, e cila reflektohet në raportin gra/burra, ku për 8 pozicione të këtij niveli, ky raport paraqitet 6/2, në favor të grave. Ndërsa raporti gra /burra në stafin e KMSHC-së, për vitin 2022 rezulton: 26/9 në favor të grave, pra 74% gra dhe 26% burra.

2. Realizimi i treguesve ekonomiko-financiarë

Me ligjin nr. 115/2021, *"Për buxhetin e shtetit të vitit 2022*", fondet e akorduara, me ndryshimet gjatë vitit, për funksionimin normal institucional, në total arrijnë vlerën **58,608.35 (mijë lekë),** përfshirë edhe fondin e veçantë, si dhe ndihmën financiare të akorduar në zbatim të VKM nr. 898, datë 29.12.2022, *"Për mbështetje financiare të menjëhershme të punonjësve të njësive të qeverisjes së përgjithshme dhe institucioneve të arsimit të lartë publik për zbutjen e impaktit të krizës".*

Për shkak të vijueshmërisë së situatës së pandemisë, por edhe realizimit dhe finalizimit të procedurave të prokurimit, u ndërmorën masa shtesë, duke rishikuar me prioritet dhe orientuar shpenzimet buxhetore drejt aktiviteteve kryesore të institucionit, në respektim të parimeve dhe rregullave të menaxhimit financiar dhe kontrollit.

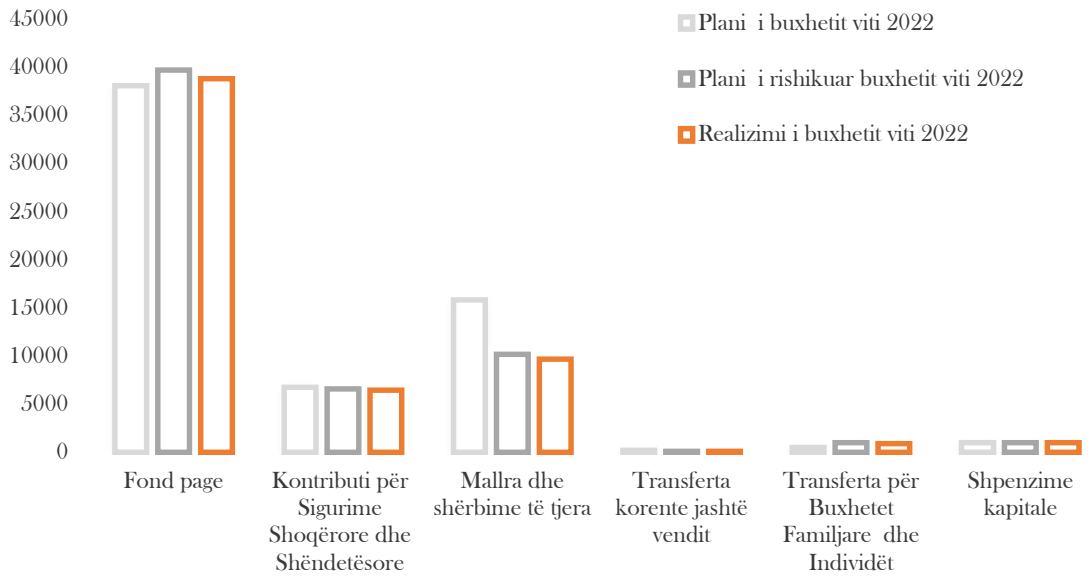
Në lidhje me procedurat e prokurimit publik, gjatë vitit 2022 janë realizuar me sukses **17** procedura; 1 (një) procedurë prokurimi për investime *"kërkesë për propozim";* 3 (tre) procedura prokurimi me *"vlerë të vogël";* 3 (tre) procedura prokurimi sipas *"sistemit dinamik*", si dhe 10 (dhjetë) procedura blerjeje me "*vlerën nën 100 000 lekë (pa tvsh)"*. Procedurat janë realizuar sipas legjislacionit në fuqi për prokurimin publik, përfshirë urdhrat, manualet, udhëzimet dhe rekomandimet e publikuara në faqen zyrtare të Agjencisë së Prokurimit Publik, gjatë gjithë vitit 2022.

Nga fondi i përgjithshëm buxhetor i alokuar për vitin 2022, me ndryshimet gjatë vitit, u shpenzuan **57,017.89** (në mijë lekë), ose **97.28 %**, kundrejt planit vjetor 2022. Tabela e mëposhtme pasqyron realizimin në vlerë për çdo kategori shpenzimesh dhe në përqindje përkundrejt totalit të buxhetit të akorduar.

Tabela nr. 11.1 *Plani dhe realizimi i buxhetit për vitin 2022*

Llog. Ekonomike	Përshkrimi	Plani i buxhetit viti 2022 (në mijë lekë)	Plani i rishikuar buxhetit viti 2022 (në mijë lekë)	Realizimi i buxhetit viti 2022 (në mijë lekë
600	Fond Page	38,100.00	39,744.67	38,846.27
601	Kontributi për Sigurime Shoqërore dhe Shëndetësore	6,750.00	6,581.26	6,464.35
602	Mallra dhe shërbime të tjera	15,862.00	10,189.60	9,686.05
605	Transferta korente jashtë vendit	200.00	102.82	102.82
606	Transferta për Buxhetet Familjare dhe Individët	490.00	990.00	920.00
230-231	Shpenzime kapitale Blerje pajisje zyre elektronike	1,000.00	1,000.00	998.40
	TOTALI	**62,402.00**	**58,608.35**	**57,017.89**
	Në % kundrejt totalit			**97,28 %**

Grafiku nr. 11.1 *Plani dhe realizimi i buxhetit për vitin 2022*



Ashtu si vërehet nga paraqitja grafike, pjesën kryesore të shpenzimeve e zënë pagat e personelit, si dhe fondi për kontributet e sigurimeve shoqërore e shëndetësore. Fondi i përgjithshëm i pagave është realizuar për numrin faktik të punonjësve, në vlerën **38,846.27 (në mijë lekë) ose 97.74%** dhe për kontributet për sigurimet shoqërore dhe shëndetësore në vlerën **6,464.35 (në mijë lekë) ose 98,22% e fondit të alokuar**. Shpenzimet e tjera korrente, të planifikuara dhe të miratuara janë realizuar në vlerën **10,706.87(në mijë lekë) ose 94,9 % e planifikimit.** Gjithashtu, shpenzimet për investime janë realizuar në vlerën **998.400 (në mijë lekë) ose 99,84 % kundrejt planit.**

KAPITULLI XII

NIVELI I ZBATIMIT TË REZOLUTËS SË KUVENDIT

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, si institucion i pavarur, i cili i nënshtrohet detyrimit për raportimin në Kuvendin e Shqipërisë, e po kështu edhe në funksion të zbatimit të Vendimit nr. 49/2017 të Kuvendit, *"Për monitorimin e institucioneve të pavarura kushtetuese dhe të atyre të krijuara me ligj të veçantë*", raporton për veprimtarinë e tij në bazë të kompetencave ligjore, si edhe për realizimin e detyrave specifike që janë lënë nga Kuvendi për vitin 2022, nëpërmjet rezolutës që miraton veprimtarinë e tij.

Sa më sipër, në vijim po parashtrojmë ecurinë e zbatimit të rekomandimeve të Rezolutës së Kuvendit, për vlerësimin e veprimtarisë së institucionit, për vitin 2022.

Kuvendi i Shqipërisë i ka lënë disa detyra Komisionerit, duke i përcaktuar ato në mënyrë specifike, ashtu si do të paraqiten në vijim, në raport me nivelin e zbatimit të tyre:

1. Të adresojë pranë Kuvendit nëpërmjet mekanizmave ligjorë propozimet për ndryshimet e ligjit nr. 152/2013 dhe akteve nënligjore, me qëllim zgjidhjen e problematikave të hasura gjatë zbatimit të tij.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Në vijim të bashkëpunimit, në lidhje me propozimet për ndryshimet ligjore për disa aspekte të administrimit të shërbimit civil, me anë të një urdhri të përbashkët të Departamentit të Administratës Publike dhe Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, është ngritur një grup i posaçëm pune, i cili ka përfunduar fazën e hartimit të propozimeve për ndryshimet e nevojshme ligjore në ligjin nr.152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, me anë të të cilave synohet realizimi i rregullimeve në lidhje me:

- kriteret e përgjithshme të pranimit në shërbimin civil;
- afatin e pezullimit të nëpunësve civilë që zgjidhen si anëtarë të këshillave bashkiakë;
- rastet e lirimit nga shërbimi civil, ristrukturimit, pezullimit, ecurisë disiplinore, etj;
- zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë;
- procesin e vlerësimit të punës së nëpunësve civilë;
- kriteret për përparimin në hapat e pagës;
- organizimin dhe funksionimin e Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA);

Në vjeshtën e vitit 2022, drafti me ndryshimet kaluan në fazën e konsultimit publik.

Për shkak të zhvillimeve që lidhen me procesin e negociatave per anëtarësimin në BE, është vlerësuar që miratimi i këtyre ndryshimeve të shtyhet për të pritur përfundimin e takimeve bilaterale dhe rekomandimet eventuale të BE në raportin e tyre screening, për të bërë të mundur harmonizimin e ndërhyrjeve në ligj me kërkesat e procesit të integrimit evropian.

2. Të monitorojë dhe të luajë rol aktiv në skemën e administrimit të shërbimit civil në administratën vendore, konkretisht në ndërtimin e strukturës, përcaktimin e saktë të numrit të nëpunësve civilë, qartësimin e pozicioneve të punës në raport me shërbimin civil.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Veprimtaria e Komisionerit në lidhje me procesin e nisur më parë për të sjellë në standardet ligjore strukturën organizative të njësive të vetëqeverisjes vendore, ka vijuar edhe gjatë vitit në raportim dhe këtë herë jo vetëm nëpërmjet udhëzimeve të përgjithshme për njësitë e menaxhimit të burimeve njerëzore, por me një ndërhyrje të drejtpërdrejtë në proces, nëpërmjet një grupi të posaçëm pune, i cili u ngrit me Vendimin nr. 1, datë 05.01.2022, të Komisionerit.

Kjo veprimtari është e ndarë në faza dhe në fazën e parë të procesit, Komisioneri u fokusua në kornizimin e strukturave të njësive të qeverisjes vendore, brenda standardeve numerike, të njësive të tyre organizative *(drejtori, sektorë)*, me qëllim që të rritet efikasiteti dhe qëndrueshmëria e tyre.

Ky është një proces i vështirë, por që është vlerësuar dhe mbështetur nga subjektet e përfshira në të, të cilat kanë treguar një nivel të lartë bashkëpunimi. Nëpërmjet këtij procesi janë arritur rezultate konkrete në drejtim të standardizimit të strukturave organizative dhe rritjes së qëndrueshmërisë së tyre.

Aktualisht, Komisioneri ka informacion për mënyrën e organizimit dhe administrimit të burimeve njerëzore që kryejnë funksione të shërbimit civil në të gjitha njësitë vendore *(61 bashkitë e vendit)*, duke përfshirë këtu aktet që materializojnë strukturat organizative; numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës në shërbimin civil; pozicionet e punës të plotësuara në përputhje me ligjin; pozicionet e plotësuara në kundërshtim me ligjin; si edhe pozicionet e lira.

Për tremujorin e parë të vitit 2022, me qëllim parandalimin e proceseve të panevojshme, është kërkuar pezullimi i të gjitha konkurrimeve, duke vlerësuar më parë raportin e pozicionit që do të plotësohet me shërbimin civil, e më tej, është dhënë miratimi i Komisionerit për të vijuar procesi rast pas rasti, duke u njohur më parë me përshkrimin e punës. Rastet emergjente janë trajtuar menjëherë nga Komisioneri, me qëllim që të mos pengohej puna e institucioneve.

Faza e parë e këtij procesi tashmë është përmbyllur me një ***raport vlerësimi*** të situatës së administrimit të shërbimit civil në këtë tipologji institucionesh, ku është pasqyruar ecuria e

procesit, problematikat e evidentuara dhe rekomandimet e Komisionerit për shmangien e tyre në të ardhmen.

Faza e dytë e procesit, që synon përmbylljen e tij në të gjitha bashkitë e vendit, sa i takon: **a)**vlerësimit paraprak të strukturave nga Komisioneri, përpara miratimit nga titullari i institucionit, por edhe në drejtim të **b)** përcaktimit konkret të pozicioneve që kanë tipare të shërbimit civil, për të paraqitur një evidencë të saktë të tyre në çdo institucion të qeverisjes vendore, do të vijojë sidomos gjatë gjashtëmujorit të dytë të vitit 2023, që përkon me periudhën e konstituimit të këtyre institucioneve pas zgjedhjeve vendore, për t'i ardhur në ndihmë organeve të reja të dala nga këto zgjedhje.

Realizimi i këtij procesi do të ndihmojë edhe në përllogaritjen reale të vlerës financiare që kërkon reforma e pagave në shërbimin civil, ku përfshihet edhe kjo tipologji institucionesh.

3. Të nxisë dhe të monitorojë popullimin me të dhëna të platformës së bashkëpunimit "administrata.al" nga të gjitha subjektet e shërbimit civil, si dhe të angazhohet në hartimin e bazës ligjore dhe funksionimin e platformës "administrata.al".

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Aktualisht, ekziston baza ligjore për funksionimin e platformës në fjalë, e materializuar në Vendimin Nr. 833, datë 28.10.2020, *"Për rregullat e hollësishme për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit"*, të Këshillit të Ministrave.

Me qëllim për t'i dhënë një shtysë si procesit të popullimit me të dhëna të kësaj platforme bashkëpunimi, ashtu edhe plotësimit të Regjistrit Qendror të Personelit *(HRMIS)*, me synimin final bërjen funksional të këtyre instrumenteve, duke marrë parasysh faktin se subjektet që paraqesin më shumë probleme në këtë drejtim janë evidentuar në administratën vendore, nëpërmjet Urdhrit të Brendshëm nr. 80 *(707 prot)*, datë 08.11.2022, Komisioneri, ndër të tjera ka nisur procesin e verifikimit për nivelin e hedhjes së të dhënave në sistem për 61 bashkitë e vendit dhe për 12 këshillat e qarkut.

Gjatë këtij procesi, duke e vlerësuar si një aspekt të rëndësishëm të menaxhimit të shërbimit civil, administrimin e platformës së bashkëpunimit *administrata.al*, për të cilën administrata vendore, sipas aktit nënligjor, është një nga subjektet e detyruara për ta plotësuar me të dhëna, Komisioneri ka verifikuar ecurinë e tij dhe ka konstatuar, nga njëra anë, nivel të ulët të popullimit me të dhëna të platformës dhe, nga ana tjetër, një mungesë të theksuar të trajnimit të subjekteve të ngarkuara me këtë proces, për t'i qartësuar në lidhje me aspektin teknik të plotësimit të tij. Kjo ishte një nevojë që u pohua pothuajse nga të gjitha subjektet e verifikuara.

Për këtë arsye është kërkuar nga Departamenti i Administratës Publike dhe Shkolla e Administratës Publike që të mbështesë procesin e popullimit me të dhëna të kësaj platforme, nëpërmjet trajnimeve specifike të organizuara për njësitë e administratës vendore.

Nga ana tjetër, Komisioneri ka theksuar rëndësinë e këtij procesi pranë institucioneve të administratës vendore dhe ka kërkuar vendosjen e një punonjësi përgjegjës për të realizuar këtë proces, me qëllim edhe identifikimin e saktë të tyre për trajnim. Aktualisht, ky subjekt është emëruar nga të gjitha njësitë vendore dhe vijon puna për popullimin me të dhëna të platformës, megjithëse për disa muaj, kjo platformë nuk ka qenë funksionale për arsye teknike.

4. -Të mbikëqyrë institucionet e administratës shtetërore për përgatitjen e planit vjetor të pranimeve në shërbimin civil.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Në lidhje me këtë pikë të rezolutës, administrimi i të dhënave për këtë rast, është përfshirë në procesin e mbikëqyrjes së orientuar, të realizuar me objekt verifikimin e nivelit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, që gjatë këtij viti është ushtruar në institucionet e administratës shtetërore *(kryeministria/11ministritë e linjës dhe institucionet e varësisë)*. Këto procese janë vlerësuar si të ndërlidhura midis tyre, pasi duke verifikuar planin e rekrutimeve, arrijmë në konkluzione të sakta, nëse ka ose jo mundësi për të rikthyer në detyrë nëpunësit civilë gjyqfitues, në pozicionet e lira ekzistuese.

Rezultoi se, të gjitha institucionet e mbikëqyrura hartojnë dhe dërgojnë pranë Departamentit të Administratës Publike pozicionet e lira, me qëllim që të mundësohet grupimi i tyre në një akt nënligjor, që orienton më tej procesin e rekrutimit që zhvillohet përgjatë vitit kalendarik, nga ana e Departamentit të Administratës Publike.

Situata e konstatuar është referuar në përmbajtjen e *raportit të vlerësimit*, të nivelit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore të formës së prerë, në institucionet e administratës shtetërore, i cili do të jetë pjesë e raportit vjetor të veprimtarisë së Komisionerit.

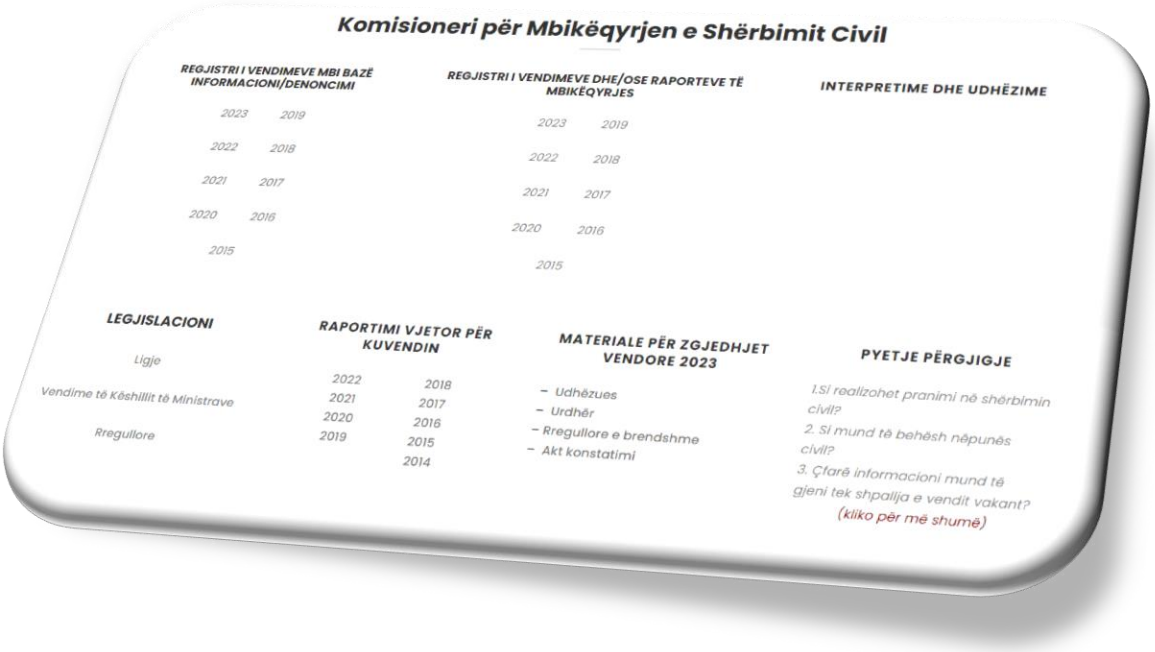
Ndërkohë, ky proces ndiqet gjatë gjithë vitit nga Komisioneri, sidomos nëpërmjet verifikimit të pozicioneve të lira, të cilat krijohen pas plotësimit të moshës për përfitimin e pensionit të plotë të pleqërisë. Në këto raste, Komisioneri rekomandon institucionet që këto pozicione pune të përfshihen në planin e rekrutimit për t'u plotësuar në bashkëpunim të ngushtë me Departamentin e Administratës Publike.

5. Të rrisë transparencën në drejtim të njohjes së publikut me veprimtarinë e Komisionerit të Mbikëqyrjes së Shërbimit Civil nëpërmjet publikimeve më të shpeshta në faqen zyrtare.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Zbatimin e kësaj detyre, Komisioneri është duke e ndjekur në kohë reale, duke e përmirësuar faqen zyrtare të institucionit çdo ditë, si në drejtim të transparencës në vendimmarrje, ashtu edhe të nxjerrjes në kohë reale të interpretimeve për raste konkrete, me qëllim që të njihen subjektet dhe të krijohet një praktikë e konsoliduar.

Aktualisht, në një rubrikë të dedikuar në faqen zyrtare, Komisioneri publikon veprimtarinë e institucionit me qëllim njohjen e publikut me to.



6. Të krijojë një hapësirë të dedikuar në faqe për seksionin pyetje-përgjigje për palët e interesuara, institucione publike apo individë në lidhje me interpretimin e dispozitave të ligjit.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Në lidhje më këtë detyrë, Komisioneri ka hartuar disa pyetje-përgjigje *(70 të tilla)*, të cilat do të shërbejnë për të informuar në mënyrë të shpejtë lidhur me administrimin e shërbimit civil çdo të interesuar, që mund të jenë persona jashtë sistemit të shërbimit civil, nëpunës civilë apo specialistë të burimeve njerëzore të institucioneve publike që përfshihen në shërbimin civil.

Kjo rubrikë është e dukshme dhe aksesohet me lehtësi nga subjektet e interesuara.

7. Të angazhohet në ofrimin e trajnimeve periodike për nëpunësit civilë të njësive përgjegjëse në të gjitha institucionet e administratës publike, sidomos në bashkitë me një numër të kufizuar të banorëve, veçanërisht në institutet e ligjit ku hasen problematika.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Pas realizimit me sukses përgjatë vitit 2021, të kursit të plotë të trajnimit *online "Zbatimi i ligjit për shërbimin civil në nivel vendor"*, të realizuar nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe Shkolla Shqiptare për Administratën Publike, ky bashkëpunim ka vijuar sërish në vitin 2022, nëpërmjet pjesëmarrjes së një punonjësi të kualifikuar të stafit të Komisionerit *(Drejtorit të Mbikëqyrjes)*, në trupën e trajnuesve pranë ASPA-s. Në fokus të trajnimeve mbahen çështje specifike që dalin gjatë zbatimit të ligjit për shërbimin civil, si edhe detyrat dhe udhëzimet e Komisionerit, sidomos në target grupin e punonjësve të burimeve njerëzore në njësitë e vetëqeverisjes vendore.

Nisur nga fakti se gjatë monitorimit të procesit të ndërtimit të strukturave organizative në njësitë e vetëqeverisjes vendore janë konstatuar parregullsi të natyrave të ndryshme, për t'i ardhur në ndihmë subjekteve që i realizojnë këto procese, që të kuptojnë dhe të zbatojnë në praktikë rregullat që kërkohen në këtë rast, janë përdorur të të gjitha mjeteve ligjore që ka

Komisioneri, duke përfshirë inspektimet, të shoqëruara me detyra konkrete; komunikimin elektronik; orientimin e institucioneve, për mënyrën se si duhet të veprojnë, nëpërmjet udhëzimeve të posaçme.

Në kushtet kur Komisioneri nuk është institucion i mirëfilltë trajnimi, pasi nuk është ngarkuar prej ligjit me këtë detyrë specifike, ka vlerësuar si domosdoshmëri që njësitë përgjegjëse të kësaj tipologjie institucionesh të administratës vendore të trajnohen në këtë fushë nga organizma kompetente, ashtu si është Departamenti i Administratës Publike dhe Shkolla e Administratës Publike. Nuk mund të kërkohet një proces cilësor, pa ofruar më parë trajnimin e tyre në këtë fushë.

Për këtë arsye, Komisioneri, ka kërkuar nga këto institucione, nëpërmjet detyrave që janë lënë në raportin e vlerësimit të situatës së administrimit të shërbimit civil në administratën vendore, i cili është dërguar pas miratimit të tij, për veprim, pranë DAP-it dhe ASPA-s, që të zhvillojnë kurikula të posaçme trajnimi me këtë target grup.

Po kështu, nëpërmjet shkresës nr. 700 prot., datë 18.10.2022, *"Propozim për hartimin e kurikulave specifike të trajnimit dhe planifikimin e trajnimeve të posaçme, për kategorinë e nëpunësve civilë të administratës qendrore, vendore dhe institucioneve të pavarura, të cilët kanë si kërkesë specifike të pozicionit të punës, edukimin arsimor në fushën juridike"*, Komisioneri ka kërkuar nga ana e Departamentit të Administratës Publike dhe Shkollës Shqiptare të Administratës Publike, si dy institucione të specializuara në fushën e administrimit të shërbimit civil dhe të formimit profesional të nëpunësve, që të marrin masa, për të krijuar kurikula specifike për trajnimin e nëpunësve civilë edhe në institucionet e administratës vendore, krahas institucioneve të pavarura dhe atyre të administratës shtetërore.

8. Në bashkëpunim me institucionet e vetëqeverisjes vendore që punësojnë nëpunës civilë, të hartojë një raport të posaçëm me gjetjet nga monitorimi i sjelljes së nëpunësit civil gjatë periudhës zgjedhore për 6 bashkitë që u përfshinë në procesin e zgjedhjeve të pjesshme vendore në vitin 2022. Për të gjitha proceset zgjedhore në të ardhmen të hartohen plane pune monitorimi dhe të paraqiten raporte analitike për përmbushjen e detyrimeve të nëpunësve civilë dhe institucioneve që punësojnë nëpunës civilë gjatë periudhës zgjedhore në zbatim të udhëzimeve të Komisionerit.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Në lidhje me këtë pikë të rezolutës, Komisioneri, në zbatim të kompetencës ligjore për të mbikëqyrur administrimin e shërbimit civil, bazuar në nenin 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013, *"Për nëpunësin civil"*, i ndryshuar, në zbatim të planit vjetor të veprimtarisë së institucionit, ka realizuar procesin e mbikëqyrjes për të siguruar zbatimin e ligjit për nëpunësin civil gjatë procesit zgjedhor për zgjedhjet e pjesshme në disa njësi të qeverisjes vendore *(bashkitë Shkodër, Dibër, Durrës, Vorë, Rrogozhinë dhe Lushnjë).* Ky proces është përmbyllur me

hartimin e raportit përfundimtar ku është bërë vlerësimi i situatës, i publikuar në faqen zyrtare të Komisionerit.

9. Të zgjerojë planin e mbikëqyrjes me institucione të pavarura, me qëllim që të mundësojë një proces vlerësimi të situatës së zbatimit të dispozitave të ligjit për nëpunësin civil në këtë tipologji institucionesh.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Në zbatim të kësaj detyre, Komisioneri, me vendimin nr. 119, datë 27.09.2022, *"Për disa shtesa në vendimin nr. 170, datë 30.12.2021, "Për miratimin e planit vjetor të punës së Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për vitin 2022"*, ka vendosur që në planin vjetor të këtij viti të shtohen edhe **3** institucione të pavarura *(Këshilli i Qarkut Vlorë, Avokati i Popullit dhe Këshilli i Lartë Gjyqësor)*. Aktualisht, të gjitha institucionet e pavarura kanë kaluar në proces mbikëqyrjeje.

10. Të luajë rol aktiv në mbikëqyrjen e procedurave të rekrutimit për pozicionet e punës që kërkojnë një edukim arsimor në fushën e drejtësisë, duke marrë pjesë me stafin e institucionit gjatë intervistave të strukturuara me gojë dhe njëkohësisht të bashkëpunojë me Shkollën e Administratës Publike, për të ofruar trajnime specifike për të gjithë nëpunësit civil që kanë një profil arsimor në këtë fushë.

Kjo pikë e rezolutës është realizuar plotësisht:

Në zbatim të kësaj detyre, Komisioneri ka marrë masa në disa drejtime: *së pari*, nëpërmjet kërkesës për trajnim specifik të kësaj kategorie të nëpunësve civilë, drejtuar institucioneve të specializuara si DAP dhe ASPA dhe *së dyti*, nëpërmjet mbikëqyrjes në subjekt, për rastet e konkurrimit që janë zhvilluar pranë Departamentit të Administratës Publike.

Komisioneri e ka vlerësuar të nevojshme ndërhyrjen e Departamentit të Administratës Publike dhe Shkollës Shqiptare të Administratës Publike për të rritur nivelin e trajnimit në këtë target grup, pasi ligji i ka ngarkuar këto institucione, ndër të tjera edhe me kompetencën e miratimit dhe ndjekjes së zbatimit të programeve të trajnimit në shërbimin civil dhe formimit profesional të nëpunësit civil. Për këtë arsye, ashtu si e kemi përmendur edhe me sipër në këtë raportim, Komisioneri i është drejtuar këtyre institucioneve me shkresën nr. 700 prot., datë 18.10.2022, *"Propozim për hartimin e kurikulave specifike të trajnimit dhe planifikimin e trajnimeve të posaçme, për kategorinë e nëpunësve civilë të administratës qendrore, vendore dhe institucioneve të pavarura, të cilët kanë si kërkesë specifike të pozicionit të punës, edukimin arsimor në fushën juridike"*, duke kërkuar të zhvillohet një proces më i thelluar trajnimi në

kategorinë e nëpunësve civilë që kanë përfunduar studimet në fushën e jurisprudencës. Kjo ndërhyrje është vlerësuar si e nevojshme për disa arsye:

:: Duke analizuar përmbajtjen e përshkrimeve të punës dhe vlerësimeve të punës të nëpunësve civilë, në kuadrin e kompetencës që Komisioneri ka për mbikëqyrjen e zbatimit të ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, është konstatuar se, *<u>për një pjesë të konsiderueshme</u>* të nëpunësve civilë që shërbejnë në administratën publike, kërkohet që të kenë përfunduar studimet në fushën juridike. Nisur nga detyrat që janë materializuar në përshkrimin e punës, nëpunësit civilë, përveç njohurive bazë që marrin gjatë shkollimit të tyre, duhet të kenë dije të zgjeruara edhe në drejtim të të gjithë fushave të së drejtës. Nga ana tjetër, nga të gjithë ne është e njohur se, studimi në fushën e drejtësisë, të jep njohuri të përgjithshme në këtë fushë, ndërkohë që juristi në institucion duhet të njohë dhe kuptojë edhe të gjithë bazën ligjore me të cilën ai vepron çdo ditë.

:: Nisur nga kontrolli që është ushtruar në lidhje me zhvillimin e institutit ligjor të trajnimit në shërbimin civil, konstatohet se juristët, sidomos ata të institucioneve të administratës shtetërore, trajnimin më të shpeshtë e kanë në fushën e prokurimit publik, të cilës evidentohet se i është dhënë një rëndësi e veçantë nga ASPA, ndërkohë që nevoja për një trajnim specifik është edhe në disa fusha të tjera, për të mundësuar thellimin e dijeve të tyre në drejtim të zbatimit në praktikë të Kodit të Procedurave Administrative; menaxhimit financiar dhe kontrollit; auditimit të brendshëm; e sidomos duke u fokusuar tek ligjet specifike, të cilat rregullojnë veprimtarinë e institucionit ku nëpunësi ushtron detyrën.

Në këto kushte, Komisioneri ka kërkuar që procesi i trajnimit të juristëve të mos mbetet në nivel të përgjithshëm dhe teorik, pasi nuk e motivon nëpunësin që të kërkojë të trajnohet dhe të jetë aktiv gjatë këtij procesi, por duhet të ketë edhe karakter praktik dhe me raste të përditësuara për t'u zgjidhur. Roli i juristit në një institucion është i një rëndësie të veçantë e, në këto rrethana, Komisioneri ka kërkuar nga këto institucione, që nga njëra anë të fillojë puna për të hartuar module specifike, që i përgjigjen zhvillimeve të kohës, të dedikuara për trajnimin e nëpunësve civilë që punojnë në pozicione si inspektorë apo specialistë, e në çdo pozicion tjetër pune që kërkon formim arsimor në këtë fushë, e nga ana tjetër t'i kushtohet një vëmendje e posaçme edhe përzgjedhjes së trajnerëve të duhur që do të zhvillojnë këto kurikula. Ky proces është në vijim dhe është duke u punuar nga Shkolla e Administratës Publike.

Nga ana tjetër, nëpërmjet grupit të posaçëm të ngritur nga Komisioneri, i cili funksionon gjatë gjithë vitit për mbikëqyrjen *on line* të rekrutimeve që zhvillon DAP, në zbatim të vendimit nr.58, datë 28.04.2022, është ushtruar mbikëqyrje në subjekt, për të vlerësuar procedurat e konkurrimit për pozicionet e punës me kod #4305, *"Shpallje për lëvizje paralele, pranim në shërbimin civil"*, lloji i diplomës *"Shkenca Juridike"*, niveli minimal i diplomës *"Master Profesional",* i hapur për lëvizje paralele dhe pranim në shërbimin civil.

Sipas shpalljes, me këtë kod janë publikuar për t'u plotësuar **17** pozicione pune të lira *"Jurist"*, në institucione të ndryshme të administratës shtetërore, më konkretisht, bëhet fjalë për **5** pozicione *"Specialist"* në organikën e ministrive dhe **12** pozicione *"Specialist"*, në institucione të varësisë së ministrive.

Në procedurën e lëvizjes paralele, referuar verifikimit përfundimtar paraprak, për **8** pozicione pune, janë kualifikuar **5** kandidatë, ku një prej tyre është kualifikuar për **4** pozicione pune. Kjo do të thotë se, në procedurën e lëvizjes paralele për plotësimin e pozicioneve të punës, nuk ka pasur një numër të lartë kandidatësh të interesuar për të lëvizur nga një institucion në tjetrin, duke u nisur nga fakti se, lëvizja bëhet brenda të njëjtës kategori të nëpunësisë civile.

Në përfundim të kësaj procedure është shpallur vetëm një fitues, duke u plotësuar **1** pozicion pune i shpallur.

Në testimin me shkrim për të plotësuar këto pozicione, nga **55** kandidatë të kualifikuar janë paraqitur në testim **28** kandidatë.

Pas daljes së rezultatit të testimit me shkrim, janë kualifikuar për fazën e intervistës së strukturuar me gojë, **16** kandidatë, nga të cilët kanë rezultuar fitues në përfundim të procedurës së pranimit në shërbimin civil, **10** kandidatë, të cilët kanë një mesatare të pikëve **75.26.** Kjo shifër tregon se, mesatarja e pikëve që tregon nivelin e kandidatëve është pranë nivelit minimal të kualifikimit, që është **70** pikë, megjithëse është evidentuar një kandidat që ka marrë **84 pikë**, që është një arritje e kënaqshme.

Të dhënat e mësipërme, në lidhje me kandidatët që kanë marrë pjesë në këtë procedurë konkurrimi, për grupin e pozicioneve *"Jurist"*, tregon se, ka kërkesa për t'u bërë pjesë e shërbimit civil, duke e parë si një mundësi për t'u bërë pjesë e administratës publike, në mënyrë që të zhvillohen profesionalisht dhe të bëhen pjesë e trupës së nëpunësve pjesë e shërbimit civil, por nga ana tjetër sfidë mbetet rritja e cilësisë së kandidatëve që kanë interes për të punuar në këto pozicione pune.

KAPITULLI XIII

KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

Gjatë këtij viti puna është fokusuar në aspekte të ndryshme të administrimit të shërbimit civil që kanë të bëjnë me respektimin e procedurave gjatë aplikimit të instituteve të ligjit për nëpunësin civil, nëpërmjet përfshirjes së subjekteve të caktuara në procesin e mbikëqyrjes dhe inspektimit. Po kështu, ka vijuar puna në drejtim të ndjekjes së zbatimit të vendimeve të Komisionerit, pas përfundimit të afatit paralajmërues për rregullimin e situatës.

Disa nga drejtimet kryesore të veprimtarisë për vitin 2022, kanë qenë: a) koordinimi dhe kontrolli i veprimeve administrative të realizuara gjatë procesit të ekzekutimit të vendimeve gjyqësore për rikthimin në shërbimin civil të nëpunësve gjyqfitues në administratën shtetërore; b) verifikimi i zbatimit të ligjit për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për rastet kur nëpunësit plotësojnë moshën për të dalë në pension të plotë pleqërie; c) kontrolli për zbatimin e ligjit gjatë procesit të vlerësimit të punës për nëpunësit civilë në administratën shtetërore; d) njohja me situatën e administrimit të shërbimit civil në administratën shtetërore e vendore, si edhe çështje të tjera që kanë lidhje me realizimin e kompetencës së mbikëqyrjes dhe zbatimit të detyrave të lëna në Rezolutën e Kuvendit.

Aktualisht, njësitë e administrimit të burimeve njerëzore i kanë në dispozicion mjetet që i ndihmojnë këto organe për të kryer funksionet e tyre, të tilla si manualet sqaruese dhe udhëzuese, për aspekte të ndryshme të punës së tyre gjatë administrimit të shërbimit civil. Tashmë ndihma dhe mbështetja për to duhet të orientohet drejt zbatimit të tyre në praktikë. Vijon të mbetet problem fuqizimi i njësisë përgjegjëse, si një organizëm që përballet me një volum të madh pune, por që realizohet me një staf shumë të kufizuar në numër, që shpesh herë ngarkohet edhe me detyra të tjera që nuk janë të fushës së administrimit të burimeve njerëzore.

Mbetet problem që është evidentuar edhe gjatë këtij viti, realiteti se punën e njësisë përgjegjëse, në mjaft raste, e vështirëson edhe reagimi i vonuar i menaxherëve të ngarkuar prej ligjit me detyra specifike, të tilla si: vlerësimi i punës, përshkrimi i punës, aktet që përmbyllin procesin e konfirmimit, duke pritur që detyrat e tyre t'i realizojë njësia përgjegjëse.

Nga ana tjetër, edhe gjatë këtij viti, evidentohet progres në aspekte të ndryshme të administrimit të ligjit, duke evidentuar fillimisht rritjen e nivelit të zbatimit të ligjit gjatë procesit të rekrutimit në administratën vendore, i cili ka qenë një proces i ndjekur me prioritet nga Komisioneri, megjithëse si problematikë shfaqet mungesa e kandidatëve të interesuar për të konkurruar në pozicione të shërbimit civil në bashkitë e vendit, kryesisht për shkak të pagave që nuk përmbushin pritshmërinë e personave të interesuar, si edhe mungesës së burimeve njerëzore të specializuara në këto zona. Në lidhje me reformimin e pagave në administratën vendore, është duke u punuar në kuadër të zbatimit të *"Planit të Veprimit të Strategjisë Ndërsektoriale për Decentralizim dhe Qeverisje Vendore".*

Në vijim po paraqesim disa probleme që evidentohen në përgjithësi për zbatimin e legjislacionit të shërbimin civil, por edhe në aspekte të veçanta të tij:

NË PËRGJITHËSI NË ZBATIMIN E LEGJISLACIONIT TË SHËRBIMIT CIVIL

- zbatimi i legjislacionit të shërbimit civil në nivel lokal vijon të paraqesë përmirësime të ndjeshme, por problematike mbeten ende bashkitë me një numër të kufizuar të banorëve. Identifikohen praktika të mira në disa prej bashkive, kryesisht atyre të kategorizuara si bashki të nivelit të parë;
- numri i stafit për MBNJ në bashki dhe kapacitetet e tyre janë të kufizuara;
- niveli i ndërgjegjësimit dhe njohurive mbi elementet specifike të menaxhimit të burimeve njerëzore për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil është rritur ndjeshëm, por ende ka nevojë për t'u përmirësuar në mesin e stafit të MBNJ;
- zbatimi i procedurave të përshtatshme konkurruese të rekrutimit ose promovimit vijon të paraqitet në trend pozitiv, por ende evidentohen raste kur nuk e kryejnë rekrutimin në nivelin hyrës *(ekzekutiv)* ashtu si kërkohet nga legjislacioni, pasi procedurat e rekrutimit bazuar në pozicion, ende nuk kryhen në grup, por kryesisht për një pozicion pune *(sidomos në administratën vendore dhe institucionet e pavarura, pasi në institucionet e administratës shtetërore, ku procedurat i kryen DAP, situata paraqitet ndryshe);*
- fenomeni i zbatimit të kontratës së punës për pozicione të shërbimit civil është ende evident, edhe pse më i ulët se në vitet paraardhëse;
- bashkitë ankohen për pamundësinë e rekrutimit/mbajtjes së stafit për pozicione/ profesione të caktuara, për shkak të nivelit të kërkuar të arsimit *(arsim i lartë)* të imponuar nga legjislacioni sekondar për shërbimin civil *(aktet nënligjore që rregullojnë fushën e rekrutimit, pagës dhe përshkrimit të punës)* dhe nivelit të ulët të pagave.

NË LIDHJE ME STRUKTURAT DHE FUNKSIONET NË ADMINISTRATËN VENDORE

- zbatimi i dispozitave ekzistuese ligjore dhe standardeve ligjore për përgatitjen e strukturave organizative të administratës së bashkisë është i mangët, për shkak të mungesës së njohurive të personave të ngarkuar për të zhvilluar këtë proces, megjithë vullnetin e mirë që konstatohet për të respektuar standardet;
- trendi i ndryshimeve në strukturat e administratës së bashkisë është në rënie, megjithëse vërehen përsëri raste kur ato përfshihen në ndryshime të shpeshta të pajustifikuara. Ende evidentohen raste kur, struktura organizative ndryshohet sapo është ndërtuar, apo shumë shpesh, të paktën një herë në vit gjatë procesit të aprovimit të buxhetit / vitit fiskal dhe / ose disa herë gjatë vitit, pa ndonjë arsye të dukshme ose logjike;
- në administratën vendore, ristrukturimi kryhet në baza *ad hoc (sipas rastit)* dhe nuk ka një pasojë logjike të një vlerësimi paraprak të nevojave ose analizave të performancës

së strukturës ekzistuese organizative;

- disa nga standardet ligjore detyruese *(që rrjedhin nga legjislacioni sektorial, p.sh. planifikimi urban, etj.)* për organizimin e administratës vendore, sidomos në bashkitë e nivelit të tretë e në vijim, janë shumë të ngurta dhe vështirë të zbatueshme për kapacitetet aktuale të NJQV-ve;
- vijon të mbetet problematik fakti që dispozitat ligjore për organizimin e administratës vendore janë dukshëm jo të plota *(si për shembull në lidhje me tipologjinë dhe statusin ligjor të njësive të vartësisë)* ose të vjetruara (*p.sh: ligji i ndërmarrjeve shtetërore).* Në lidhje me këtë aspekt është duke u punuar në kuadër të zbatimit të Planit të Veprimit të Strategjisë Ndërsektoriale për Decentralizim dhe Qeverisje Vendore".

Me qëllim që të ndërtohen struktura të qëndrueshme dhe efiçente dhe të parandalohen parregullsitë në zbatimin e ligjit, kërkohet nga institucionet e administratës vendore që të vijojnë punën e mirë që ka nisur prej tyre, me mbështetjen e grupit të posaçëm që tashmë funksionon pranë Komisionerit, duke *dërguar paraprakisht për vlerësim draftin e strukturës*, përpara miratimit përfundimtar nga kryetari i bashkisë.

Njësitë e qeverisjes vendore duhet *të fuqizojnë njësinë e administrimit të burimeve njerëzore*:

- duke shtuar numrin e pozicioneve që kryejnë këto funksione;
- duke i krijuar kushtet që të kryejnë detyrat e tyre funksionale, nëpërmjet reduktimit të punëve të tjera që i ngarkohen shpeshherë, edhe pse nuk janë në përshkrimin e tyre të punës;
- duke i trajnuar në mënyrë specifike për detyrat e tyre; dhe
- duke ruajtur qëndrueshmërinë e tyre në detyrë, pasi ndryshohen shpesh punonjësit në këto njësi organizative, duke çuar dëm çdo përpjekje të Komisionerit për t'iu mësuar drejt proceset që duhet të realizohen në punën e tyre, si dhe trajnimet për të rritur kapacitetet e tyre.

NË LIDHJE ME PËRSHKRIMIN E PUNËS

Realizimi i procesit të organizimit të administratës vendore dhe respektimi i standardeve gjatë aplikimit të tij janë të lidhura ngushtë me realizimin e procesit të përshkrimit të punës për pozicionet e shërbimit civil. Në lidhje me këtë moment, konstatohet kjo situatë:

- procesi i përgatitjes së përshkrimit të punës në përputhje me kërkesat e ligjit për shumicën e pozicioneve të shërbimit civil, tashmë paraqet një zhvillim të dukshëm, ndërkohë që këto akte, në kuptimin formal të tyre, janë hartuar për çdo pozicion pune. Pra, sfida në këtë rast mbetet në rritjen e cilësisë së këtyre akteve, duke i sjellë kërkesat e përgjithshme e të posaçme, detyrat dhe objektivat e pozicionit të punës, më pranë atyre që kryejnë në realitet punonjësit, në përputhje me kërkesat e ligjeve specifike mbi të cilat veprojnë, si dhe krijimit të mundësisë për matjen e nivelit të realizimit tyre;
- në disa raste, procesi i përgatitjes së përshkrimit të vendeve të punës nuk lidhet

logjikisht *(ashtu siç supozohet)* në procesin e propozimit të ndryshimeve strukturore, duke mos i trajtuar këto procese si të ndërlidhura mes njëri-tjetrit;

- shumica e dobësive janë të dukshme në pjesën e përshkrimit të punës që lidhet me "*kërkesat e vendit të punës"*. Këto dobësi çojnë në pamundësinë për të grupuar pozicionet në "*grupimet e punës" (grupet e administrimit të posaçëm*), ashtu si kërkohet nga legjislacioni i shërbimit civil dhe, për pasojë, pengojnë organizimin e "*rekrutimeve në grup*" për pozicionet e nivelit të hyrjes. Kjo gjithashtu çon në pamundësinë e kryerjes së procedurave cilësore të rekrutimit apo vlerësimit të kandidatëve për nivele të tjera të menaxhimit *(kategoria e ulët, e mesme dhe e lartë);*
- stafi i MBNJ në bashki ka një nivel të ulët të njohurive të përgjithshme ligjore lidhur me procesin e përgatitjes së përshkrimit të vendeve të punës e po kështu edhe niveli i aftësive për të siguruar zbatimin e duhur është i mangët;
- Stafi i MBNJ e njeh rëndësinë e akteve ligjore dhe të formateve që duhet të zbatohen, por në përgjithësi, i gjen ato si tepër të komplikuara dhe vështirë se i përshtaten nevojave dhe specifikave të njësive të qeverisjes vendore;
- Mjetet në dispozicion të zbatimit të ligjit, në rastin e përshkrimit të punës janë të pakta, të ndërlikuara dhe jo të lidhura me kontekstin e administratës vendore.

Komisioneri tashmë i ka evidentuar këto probleme dhe ka qenë gjithmonë në krah të këtyre institucioneve, duke i këshilluar dhe duke i mbështetur në mënyra të ndryshme për zgjidhjen e tyre.

REKOMANDIME

Për të ndihmuar në rregullimin e situatës në njësitë e qeverisjes vendore, Komisioneri vlerëson si nevojë imediate mbështetjen metodologjike të tyre dhe rishikimin e legjislacionit të shërbimit civil në disa drejtime, që do të parashtrohen në vijim:

- rritja e numrit të trajnimeve të stafit të NJQV-ve, në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore në përputhje me legjislacionin e shërbimit civil, e sidomos në drejtim të përdorimit të platformës së bashkëpunimit administrata.al;
- krijimi i një ekipi kombëtar trajnerësh dhe rrjetit të menaxherëve të aftë për të replikuar dhe për të ofruar programe dhe module të veçanta të trajnimit për zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil, ku të ndërthuret teoria me praktikën dhe mos të mbetet procesi në trajtimin e disa çështjeve të veçanta, kryesisht në aspektin teorik.
- sjellja e aktit të strukturës organizative drejt përmirësimit të vazhdueshëm të tij duhet të realizohet nëpërmjet përgatitjes dhe zgjerimit të mjeteve të zbatimit *(manuale, udhëzues, etj.)* për organizimin dhe funksionimin e administratës së NJQV-ve, ku të evidentohen standardet për të gjitha funksionet thelbësore të NJQV-ve; të parashikohen standarde për numrin e punonjësve për ngarkesë pune për funksion. *"Stampa e strukturës"* në organizimin e administratës duhet të ketë një qasje të vendosjes së standardeve, në vend të krijimit të disa kutive me numrin e punonjësve.
- mbetet si një domosdoshmëri sigurimi i ndihmës për përmirësimin e procesit të

përgatitjes së përshkrimit / misionit të punës, duke mundësuar ndërtimin e modelit të përshkrimit të punës për secilën nga njësitë tipike të administratës vendore, për çdo funksion / proces kryesor, si dhe përgatitja e përshkrimit të vendeve të punës për secilin nga pozicionet tipike të punës së administratës së bashkisë;

- vijon të mbetet evidente nevoja për të përshtatur mjetet ekzistuese të zbatimit të ligjit për burimet njerëzore të përgatitur nga DAP me tiparet e identifikuara në nivel lokal, duke marrë parasysh mundësinë e thjeshtimit të tyre për përdorimin e bashkive, si dhe të vlerësohet mundësia e thjeshtëzimit të një pjese të procedurave ligjore për nevojat lokale *(procedurat e rekrutimit, kërkesat arsimore për pozicione të caktuara dhe nivelet e administrimit, formularët e përshkrimit të punës, etj.);*
- vazhdon të jetë imediate nevoja për ndryshime ligjore në organizimin e administratës vendore, për ta përshtatur mënyrën e administrimit të burimeve njerëzore me kërkesat e ligjit për nëpunësin civil, e në veçanti, evidentohet nevoja për një legjislacion për "*ndërmarrjet e bashkive*", me qëllim që të qartësohet më tej ndarja e shërbimit civil nga pozicionet e punës me karakter ndihmës administrativ, apo mbështetës.

Sa paraqitëm më sipër, janë parashtruar edhe në raportimet e mëparshme të Komisionerit dhe ende mbeten koherente për shkak të vonesës që ndodh në proceset e ndryshimeve ligjore. Këto konstatime duhet të shërbejnë për të orientuar organizimin e projekteve të ndryshme të asistencës në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar në ndihmë të fuqizimit të kapaciteteve dhe për një qeverisje të mirë, sidomos në njësitë e vetëqeverisjes vendore.

NË LIDHJE ME REKRUTIMIN NË SHËRBIMIN CIVIL

Nisur nga rezultati i mbikëqyrjes që realizuar përgjatë këtij viti pranë Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse për administratën shtetërore, është konstatuar se ka pasur parregullsi në drejtim të realizimit të procedurave të rekrutimit në grup, si dhe në pasqyrimin e pozicioneve të lira në shërbimin civil në planin e rekrutimit. Për këtë arsye, për të përmirësuar situatën ligjore, kërkohet ndërhyrje në disa drejtime:

- Në realizimin e procedurave të konkurrimit për pozicionet e nivelit ekzekutiv, në përputhje me parimet e përcaktuara në legjislacionin për shërbimin civil, të ndërtohen me efiçensë grupet e administrimit të përgjithshëm dhe të posaçëm, me qëllim që të përfshijnë një numër sa më të lartë të pozicioneve me kërkesa të njëjta, për të garantuar një proces përzgjedhës transparent, të drejtë dhe objektiv të nëpunësve civilë, si dhe për të realizuar në mënyrë sa më efektive procedurat e rekrutimit.
- Në përgatitjen e planit vjetor të rekrutimit në përputhje me përcaktimet e vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, "*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*", duhet të asistohen dhe udhëzohen nga Departamenti i Administratës Publike, institucionet e administratës shtetërore pjesë e shërbimit civil, që të realizojnë drejt detyrat e tyre në këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil, duke u kujdesur që në këtë akt të pasqyrohen edhe ndryshimet që mund të

vijnë gjatë vitit kalendarik, si pasojë e krijimit të pozicioneve të lira, për shkak të dorëheqjes, largimit nga detyra apo lirimit nga shërbimi civil, sipas dispozitave ligjore.

Sfida e cila do të jetë gjithmonë evidente në punën e Departamentit të Administratës Publike është përsosja e përmbajtjes së procesit, duke u kujdesur që të krijohen kushtet për të zgjeruar pjesëmarrjen në proces të kandidatëve me nivel të lartë përgatitje dhe të menaxhohet procesi në drejtim të zvogëlimit të numrit të konkurrimeve, duke realizuar një ndarje sa më efektive të grupeve, në të cilat të përfshihen pozicione me specifika të njëjta, si dhe të krijohen kushtet për të siguruar transparencën e nevojshme dhe vlerësimin objektiv të kandidatëve që marrin pjesë në konkurrim. Aspekti i fundit vazhdon të shënojë një progres të dukshëm, pasi Departamenti i Administratës Publike vijon të zhvillojë procedura rekrutimi, duke përdorur bankën elektronike të pyetjeve e më tej, futjen e procesit në një sistem elektronik që nuk lejon subjektivizëm në drejtim të korrigjimit të testeve.

Ndërkohë që për administratën vendore, sfidë mbetet realizimi i procedurave të konkurrimit në përputhje me procedurat ligjore; trendi në rënie i numrit të emërimeve në kundërshtim me ligjin dhe gjetja e mundësive për të tërhequr kandidatët e interesuar për të marrë pjesë në konkurrim, me qëllim që të plotësohen pozicionet e lira e të mundësohet rekrutimi në grup.

NË LIDHJE ME MOBILITETIN NË SHËRBIMIN CIVIL

Komisioneri vlerëson se ka zhvillim pozitiv të procesit në institucionet e administratës shtetërore, por ky trend vijon të mos pasqyrohet në tërësinë e sistemit të shërbimit civil, pasi nuk realizohet me lehtësi lëvizja e nëpunësve civilë, brenda institucioneve me tipologji të ndryshme *(administratë vendore, administratë shtetërore, institucione të pavarura)*.

Unifikimi i proceseve në shërbimin civil, në drejtim të mobilitetit dhe zhvillimit të sistemit të karrierës, ka evidentuar edhe nevojën për një reformim të sistemit të pagave në shërbimin civil.

Vazhdon të jetë evident një disproporcion i theksuar midis pagave të nëpunësve civilë në administratën shtetërore dhe të institucioneve të pavarura, në krahasim me institucionet e varësisë dhe administratën vendore, sidomos në bashkitë e nivelit të dytë dhe të tretë, me një numër të kufizuar banorësh.

Në përgjithësi, në administratën vendore, vijon të konstatohet tendenca për të shtuar pozicionet e punës, brenda të njëjtit buxhet, duke mos u kujdesur që niveli i pagës t'i përgjigjet përgjegjësisë së pozicionit të punës. Kjo do të thotë që kufiri i pagave është gjithmonë në minimumin e lejuar nëpërmjet aktit nënligjor që rregullon pagat për këto institucione, duke mos i motivuar nëpunësit civilë apo edhe kandidatë që të vijnë nga jashtë këtij sistemi, për të punuar në to. Kjo është edhe arsyeja, përse shpesh herë nuk kandidojnë për plotësimin e pozicioneve të punës, në nivele të larta drejtuese, që kanë nevojë për edukim arsimor të specializuar në fushën e inxhinierisë, jurisprudencës, ekonomisë, etj.

Në këto kushte, Komisioneri mbetet i mendimit se duhet të rishikohet e gjithë pjesa e legjislacionit që ka të bëjë me shërbimin civil në administratën vendore, për të përcaktuar rregulla të qarta dhe të detyrueshme, për t'u zbatuar, të cilat janë lënë shpeshherë në vullnetin e tyre, me argumentin se janë institucione të pavarura. Në sistemin e shërbimit civil duhet të ketë rregulla të njëjta, me qëllim që zhvillimi i tij, të jetë real dhe të arrijë parimet e ligjit për nëpunësin civil. Departamenti i Administratës Publike duhet të tregohet më aktiv në këtë drejtim dhe të marrë përgjegjësi reale për të zhvilluar edhe këtë pjesë të sistemit, për ta sjellë në lartësinë e zhvillimeve në administratën shtetërore.

NË LIDHJE ME DISIPLINËN NË SHËRBIMIN CIVIL

Edhe për këtë vit, konstatohet tendenca në ulje e aplikimit të tyre, megjithëse evidentohen të gjitha llojet e masave disiplinore.

Disiplina në shërbimin civil është një nga institutet më të rëndësishme të ligjit dhe ka për qëllim që të penalizojë nëpunësit civilë që shkelin me faj detyrimet e tyre sipas ligjit. Niveli i aplikimit të tij duhet të jetë në raport të drejtë me shkeljet disiplinore që kryhen nga nëpunës të shërbimit civil dhe, për këtë arsye, situata vijon të shkojë drejt objektivitetit dhe drejt pasqyrimit të realitetit.

NË LIDHJE ME PROCESIN E VLERËSIMIT TË PUNËS

Komisioneri vlerëson evidente nevojën për përsosje në drejtim të objektivitetit të vlerësimit dhe të eliminimit të vlerësimeve subjektive.

Për të arritur këtë qëllim, Komisioneri ka mbikëqyrur një numër të konsiderueshëm të administratës shtetërore dhe ka lënë detyra konkrete për njësinë e administrimit të burimeve njerëzore, sidomos në drejtim të planifikimit të trajnimeve në këtë fushë për nëpunësit e ngarkuar me realizimin e skemës së vlerësimit, si dhe nëpërmjet kontrollit të eprorëve, për të mbikëqyrur procesin e vlerësimit, të shtrirë gjatë gjithë vitit kalendarik.

Në kushtet kur ende nuk kanë ndodhur ndryshimet ligjore, Komisioneri vlerëson se duhet të gjenden mekanizma efikase për ta orientuar këtë institut të ligjit drejt arritjes së qëllimit të tij. Stimujt mund të jenë si në drejtim të shpërblimit financiar për punonjësit që performojnë më mirë, ashtu edhe në drejtim të përcaktimit të raportit që duhet të zbatojë eprori direkt, gjatë aplikimit të vlerësimeve, në të gjithë spektrin e tyre, me numrin e përgjithshëm të nëpunësve civilë. Komisioneri vlerëson se në ndihmë të këtij procesi do të vinte zgjerimi i niveleve të vlerësimit të punës me qëllim që të mundësonte zgjedhje sa më afër realitetit.

Ky proces është vlerësuar në draftin e ligjit që tashmë ka përfunduar fazën e konsultimit publik dhe do t'i nënshtrohet procedurave të miratimit nga Kuvendi.

NË LIDHJE ME VENDIMET GJYQËSORE TË FORMËS SË PRERË

Komisioneri e vlerëson përpjekjen e institucioneve për të ritur nivelin e ekzekutimit të tyre, duke rikthyer në punë nëpunësit civilë gjyqfitues. Tashmë janë evidentuar të gjitha vendimet gjyqësore, janë regjistruar gjyqfituesit në listën e pritjes, janë duke u zbatuar detyrimet financiare, si edhe po bëhen përpjekje për emërimin e tyre në një pozicion në shërbimin civil, ku ata i plotësojnë kërkesat specifike.

Komisioneri çmon se, vijojnë të mbeten problem pengesa si të natyrës financiare, ashtu edhe me karakter tekniko ligjor, të krijuara për shkak të mangësive dhe paqartësive në dispozita të veçanta të ligjeve që aplikohen gjatë zbatimit të vendimeve gjyqësore, të cilat kanë nevojë që të rishikohen e të plotësohen, me qëllim që të ndihmojnë ecurinë e procesit dhe të mos krijojnë hapësira për qëndrime subjektive.

Departamenti i Administratës Publike, në bashkëpunim me Komisionerin, ka punuar për paraqitjen pranë Kuvendit të draftit për ndryshime në dispozitën që rregullon këtë aspekt të ligjit për nëpunësin civil, me qëllim që të mundësohet ecuria normale e procesit për të sistemuar gjyqfituesit në shërbimin civil.

NË LIDHJE ME PLOTËSIMIN E MOSHËS PËR PENSION TË PLOTË PLEQËRIE

Komisioneri vlerëson një progres të dukshëm në drejtim të zbatimit vullnetar të ligjit duke përfunduar marrëdhënien me shërbimin civil të nëpunësve, pa pasur nevojë për të nxjerrë vendime paralajmërimi. Në lidhje me respektimin e kërkesave për këtë institut të ligjit, Komisioneri vlerëson se institucionet duhet t'i raportojnë në kohë këto raste pranë Departamentit të Administratës Publike, me qëllim që të mundësohet plotësimi i këtyre pozicioneve nëpërmjet konkurrimit, e të mos pengohet veprimtaria e institucionit.

Në këtë drejtim, Departamenti i Administratës Publike duhet të luajë një rol aktiv mbikëqyrës, në kushtet kur administron Regjistrin Qendror të Personelit, e në këto rrethana duhet të ketë informacion për situatën në shërbimin civil në administratën shtetërore. E njëjta gjë vlen të theksohet edhe për njësitë përgjegjëse në administratën vendore dhe institucionet e pavarura, të cilat duhet të tregojnë kujdes që të kryejnë detyrat e tyre në afat, sipas parashikimit në ligj për konstatimin e këtyre rasteve.

KAPITULLI XIV

PRIORITETET E VEPRIMTARISË SË KOMISIONERIT PËR VITIN 2023

Për hartimin e planit të punës për vitin 2023, Komisioneri ka analizuar problematikën e evidentuar në këtë raport, e më pas, ka përfshirë në veprimtarinë e tij procese pune që kanë lidhje me realizimin e kompetencave të lij ligjore në fushën e mbikëqyrjes së administrimit të shërbimit civil.

Puna e nisur një vit më parë në ndihmë të institucioneve të administratës vendore, për të përmirësuar organizimin e brendshëm të burimeve njerëzore në pozicione të shërbimit civil, ka vijuar nëpërmjet grupit të posaçëm të ngritur nga Komisioneri dhe tashmë ka dhënë rezultate konkrete në drejtim të standardizimit të strukturës organizative të institucionit dhe rritjes së eficensës dhe qëndrueshmërisë së saj. Gjatë këtij procesi është evidentuar një nivel i lartë bashkëpunimi midis institucioneve dhe Komisionerit. Vlerësimi i situatës nga Komisioneri është mirëpritur prej tyre, duke zbatuar në mënyrë vullnetare të gjitha rekomandimet që janë dhënë, sipas rastit. Ky proces do të vijojë edhe përgjatë vitit 2023, me një intensitet të lartë, për t'i ardhur në ndihmë edhe organeve të reja që do të konstituohen pas zgjedhjeve vendore.

Ashtu si e kemi analizuar në përmbajtjen e raportit, ka vijuar puna në drejtim të evidentimit të vendimeve gjyqësore për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë gjyqfitues, me qëllim rritjen e nivelit të zbatimit të tyre. Mbikëqyrja me këtë objekt, për vitin 2022 është orientuar në institucionet e administratës shtetërore dhe aktualisht kemi një situatë të qartë të subjekteve që kanë më shumë probleme në këtë fushë, e cila do të shërbejë për të ndërhyrë në drejtim të përmirësimit të situatës ligjore.

Gjatë vitit 2023, mbikëqyrja me këtë objekt do të orientohet drejt institucioneve të administratës vendore dhe atyre të pavarura për të pasur një tablo të qartë të situatës në të gjithë sistemin e shërbimit civil. Ndërkohë do të ndiqet procesi edhe në institucionet e administratës shtetërore, duke marrë pjesë aktive në mbledhjet e Komisioneve të Posaçme, nëpërmjet një plani të detajuar, me qëllim që të ndihmohet procesi dhe të mbështetet Departamenti i Administratës Publike për të realizuar detyrën e tij.

Mbështetje e institucioneve të administratës vendore për të përmirësuar sistemin e organizimit të brendshëm të institucionit

Monitorimi i vazhdueshëm i nivelit të zbatimit të vendimeve gjyqësore për rikthimin në detyrë të nëpunësve civilë gjyqfitues

Procesi i mbikëqyrjes dhe hetimit administrativ të informacioneve që vijnë në drejtim të Komisionerit, në lidhje me aspekte të ndryshme të zbatimit të ligjit për nëpunësin civil do të jenë në fokus të punës së Komisionerit.

Këshillimi dhe ndihma e institucioneve për të zbatuar drejt ligjin do të vijojë të jetë prioritet i punës së Komisionerit, si një përvojë tashmë e krijuar, e cila do të realizohet nëpërmjet asistencës teknike përmes stafit të tij, drejtuar tek njësitë përgjegjëse në administrimin e shërbimit civil, në institucionet që do të shfaqin nevojë në këtë drejtim.

Për të njohur më mirë situatën, për t'i krijuar mundësi institucioneve që kanë shfaqur probleme në administrimin e burimeve njerëzore për të shfaqur pretendimet dhe nevojat e tyre, si dhe për të zgjedhur rrugën më të mirë për zgjidhjen e problemeve, Komisioneri *do të zhvillojë seanca dëgjimore* në selinë e tij, me pjesëmarrjen e stafit të tij dhe personave të ftuar nga njësitë e qeverisjes vendore.

Në kushtet kur në gjashtëmujorin e parë të vitit 2023 zhvillohen zgjedhjet për organet e qeverisjes vendore, menjëherë pas konstituimit të tyre, përgjatë gjithë gjashtëmujorit të dytë të këtij viti, Komisioneri do të veprojë me të gjitha mjetet që ka në dispozicion, për të vendosur *bashkëpunimin me titullarët e institucioneve*, të cilët mbajnë një pozicion të një rëndësie të veçantë në administrimin e shërbimit civil, me qëllim që ata të orientohen sa më parë në problemet e administrimit të shërbimit civil dhe mënyrën e zgjidhjes së tyre, në institucionet që ata do të drejtojnë.

Duke marrë parasysh rrethanat e pasqyruara në këtë raport, në lidhje me nivelin e ulët të trajnimit të nëpunësve të njësive të administrimit të burimeve njerëzore në bashki, në drejtim të popullimit me të dhëna të Regjistrit Qendror të Personelit *(HRMIS)* dhe të Platformës së bashkëpunimit *administrata.al*, Komisioneri do të bashkëpunojë me Departamentin e Administratës Publike dhe Shkollën Shqiptare të Administratës Publike, me qëllim që *të marrin masa për të organizuar trajnime me këtë tematikë*, për të rritur kapacitetet e burimeve njerëzore në fushën teorike dhe në aspektin praktik, me qëllim që të kuptojnë drejt procesin dhe të zbatojnë me saktësi nivelet e tij.

Rritja e performancës institucionale të Komisionerit do të jetë në vazhdimësi në fokus të veprimtarisë së tij, pasi ajo ndikon në mënyrë direkte si në pavarësinë e institucionit, ashtu edhe në realizimin e të gjitha punëve që renditëm më sipër, duke marrë parasysh edhe shtimin e ritmit për të kryer punët që kërkohen në kuadrin e integrimit të vendit në BE. Ky aspekt sigurohet me *shtimin e dijeve nëpërmjet trajnimeve specifike* në ndihmë të rritjes së cilësisë së punës në aktet që materializojnë veprimtarinë e Komisionerit.

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil do të vijojë të punojë për të ndihmuar në të gjitha aspektet që kanë lidhje me ecurinë e reformës në administratën publike, duke dhënë kontributin e tij në kuadër të zhvillimit të strategjive ku ai ndërvepron së bashku me aktorët e tjerë.

Në përfundim të raportimit, Komisioneri vlerëson se respektimi i legjislacionit të shërbimit civil dhe monitorimi i tij janë aspekte thelbësore që sigurojnë suksesin e reformës në shërbimin civil, si pjesë e rëndësishme e reformës në administratën publike. Sfida e Komisionerit mbetet që të sigurojë një proces të pavarur dhe efikas mbikëqyrjeje, me qëllim që të parandalojë

shkeljen e ligjit dhe të rregullojë paligjshmërinë në rastet kur ka ndodhur, nëpërmjet mjeteve që i ka dhënë ligji.

Duke shpresuar se nëpërmjet këtij raporti, Ju kemi paraqitur një tablo të plotë e gjithëpërfshirëse të veprimtarisë së Institucionit të Komisionerit për vitin 2022, Ju falënderojmë për mirëkuptimin dhe mbështetjen,

Me respekt,

KOMISIONERI

Pranvera Strakosha