



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

**RAPORT**  
*(Përfundimtar)*

**PËR**

**MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË LIDHJE ME ZBATIMIN E  
LEGJSLACIONIT TË SHËRBIMIT CIVIL**

**BASHKIA KAVAJË**

**Tiranë, Qershor 2016**

## RAPORT PËRFUNDIMTAR

### Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Kavajë

#### Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështjete të nenit 11, pika 1, si dhe të nenit 14, pikat 1 e 2 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në zbatim të planit vjetor të punës, me Vendimin nr. 5, datë 18.01.2016, “Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e legjislacionit të shërbimit civil, në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Kavajë”, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në institucionin e Bashkisë Kavajë.

Për shkak të riorganizimit administrativo-territorial, organet e qeverisjes vendore, të konstituara pas zgjedhjeve të vitit 2015, organizohen dhe funksionojnë bazuar në ndarjen e re administrative, përcaktuar në ligjin nr. 115/2014, “Për ndarjen administrativo-territoriale të njësive të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”.

Në rastin konkret, shtrirja territoriale e Bashkisë Kavajë, përveç qendrës, përfshin në strukturën e saj edhe njësitë vendore të organizuara sipas ligjit të mëparshëm, si njësi të pavarura të qeverisjes vendore, të ish Komunave Luz i Vogël, Helmas, Synej dhe Golem, të cilat, në bazë të ligjit nr. 30/2015, “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr.8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, të ndryshuar, aktualisht janë njësi administrative, pjesë e strukturës dhe organikës së Bashkisë Kavajë.

Në Vendimin nr. 510, datë 10.06.2015, të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e procedurave për transferimin e të drejtave dhe detyrimeve, personelit, aktiveve të trupëzuara dhe të patrupëzuara, të arkivave dhe çdo dokumentacioni tjetër zyrtar në njësitë e qeverisjes vendore, të prekura nga riorganizimi administrativo-territorial”, Kreu III, “Transferimi i të drejtave dhe detyrimeve”, pika 1, përcaktohet se bashkia është trashëgimtari ligjor i njësive të qeverisjes vendore që janë shkrirë në të, e cila, me konstituimin e organeve përfaqësuese dhe ekzekutive, merr përsipër të gjitha të drejtat dhe detyrimet ekonomike, financiare, sociale apo të tjera, të karakterit civil dhe administrativ, të njësive të qeverisjes vendore që janë shkrirë. Më tej, në Kreun IV të këtij akti nënligjor, “Transferimi i personelit”, parashikohet se marrëdhëniet e punës ekzistuese, ndërmjet njësive që janë shkrirë dhe punonjësve të tyre, do të transferohen në bashki, në momentin e konstituimit të organeve të saj.

Në këto rrethana të reja, të krijuara për shkak të riformatimit të njësive të qeverisjes vendore, ky raport me konkluzionet e tij, si dhe vendimi përkatës i Komisionerit të Mbikëqyrjes së Shërbimit Civil, për miratimin e raportit përfundimtar, do t'i

drejtohen për zbatim njësisë përgjegjëse pranë Bashkisë Kavajë, si institucioni përgjegjës në këtë rast.

Mbikëqyrja u realizua sipas programit të mbikëqyrjes miratuar me vendimin nr. 38/1 prot., datë 18.01.2016, të Komisionerit, i cili i është njoftuar institucionit me shkresën nr. 38/2 prot., datë 18.01.2016, “Njoftim për fillimin e mbikëqyrjes”.

Objekti i mbikëqyrjes është i përgjithshëm dhe përfshin verifikimin e zbatimit të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nga ana e njësisë përgjegjëse pranë Bashkisë Kavajë.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës i përbërë nga inspektorët Gentiana Biku dhe Alda Xhaxhiu, nën drejtimin teknik të Drejtorit të Inspektimit dhe Hetimit Administrativ, Ilia Kukumi, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësimit të nëpunësve në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Kavajë, të cilin ia ka dërguar për njohje institucionit me shkresën nr. 38/3 prot., datë 01.04.2016, duke i lënë 15 ditë kohë, për të paraqitur observacionet.

Në vijim të procesit dhe në përfundim të afatit që i është lënë institucionit për të paraqitur observacionet përkatëse, rezulton se, projektraporti është kthyer i nënshkruar nga titullari i institucionit dhe drejtori përkatës, me shkresën nr. 890/1 prot., datë 03.05.2016, “Observacion”, regjistruar pranë Komisionerit me nr. 38/4 prot., datë 20.05.2016. Nga përmbajtja e shkresës përcjellëse rezulton se, subjekti i mbikëqyrtur është shprehur dakord me rekomandimet e nxjerra nga grupi i punës, por ka pasqyruar disa sqarime në lidhje me gjetjet në projektraport, të cilat janë trajtuar në përmbajtjen e raportit përfundimtar, në kapitujt përkatës.

Në këto rrethana, Komisioneri e vlerëson si të përmbushur detyrimin për të njohur subjektin me gjetjet e grupit të mbikëqyrjes dhe çmon se janë kryer të gjitha procedurat e nevojshme që sigurojnë transparencën e procesit dhe mundësinë e institucionit të kontrolluar për të shprehur pretendimet e tij, në lidhje me problematikën e evidentuar. Për këtë arsye, procesi i mbikëqyrjes do të vijojë me dërgimin e raportit përfundimtar dhe të vendimit përkatës për miratimin e tij.

### **Qëllimi i mbikëqyrjes**

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i mënyrës së zbatimit të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitjen, e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil para

përgjegjësve për administrimin e shërbimit civil, njësisë së burimeve njerëzore dhe titullarit të institucionit.

- Paralajmërimin e institucionit dhe personave përgjegjës, në rast të konstatimit të parregullsive gjatë zbatimit të ligjit, duke lënë edhe detyrat me rekomandimet përkatëse për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 15 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

### **Objekti i mbikëqyrjes**

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë të institucionit, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
  - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion;
  - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit Civil”, apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit;
  - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese, ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune;
  - Rastet e refuzimit të deklaramit të statusit të nëpunësit civil;
  - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e verifikimit dhe deklaramit të statusit të punësimit të punonjësve (kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.).
3. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:
  - Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
  - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
  - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.

4. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
5. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësit civil”, i ndryshuar.
6. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*detyrimet e nëpunësit dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).
7. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (*ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit*).
8. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste.
9. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore (kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit të përhershëm).
10. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Si materializohet procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji i ka vendosur aktorëve të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (*Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues*).
11. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (njësisë përgjegjëse), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

### **Metodologjia e mbikëqyrjes**

Grupi i mbikëqyrjes ka përdorur si metodë pune, verifikimin në subjekt të dokumentacionit që ka lidhje me objektin e mbikëqyrjes, që administrohet në dosjet individuale të personelit në arkivin e institucionit, si dhe dokumentacionit të ndodhur në sektorin e financës, për çdo nëpunës të emëruar në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

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

- Fillimisht, u realizua një takim me Kryetarin e Bashkisë dhe Drejtoren e Drejtorisë Ligjore dhe Shërbimeve Mbështetëse, gjatë të cilit u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim.
- U verifikuan pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas strukturës dhe organigramës së institucionit.

- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe dosjet individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme që duhet të plotësojnë nëpunësit për pranimin në shërbimin civil.
- U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera për marrëdhëniet e punës të çdo nëpunësi civil, lidhur me përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës, si niveli arsimor, përvoja në punë, etj.
- U administrua dokumentacioni i kërkuar, ku përfshihen listë prezencat dhe borderotë e pagesës së punonjësve për periudhën shkurt 2014 dhe për periudhën dhjetor 2015.
- U verifikua ligjshmëria e gjithë akteve të deklarimit të statusit të nëpunësit civil të lëshuara nga njësia e personelit, për gjithë nëpunësit e bashkisë.

Konstatimet janë të materializuara si anekse më vete (*Aneksi nr. 1, shoqëruar nga Tabela nr. 1, Tabela nr. 2, Tabela nr. 3, Tabela nr. 4, Tabela nr. 5, Aneksi nr. 2 dhe Aneksi nr. 3*), të cilat janë të organizuara në formën e tabelave dhe janë pjesë e pandarë e këtij raporti.

### **Përmbajtja e raportit:**

#### **I. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në lidhje me procesin e deklarimit të statusit të punësit**

##### **a) Vlerësimi i procesit të ndarjes së pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, nga numri i përgjithshëm i pozicioneve të punës në Bashkinë Kavajë, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar**

Ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, vendos rregulla të qarta për mënyrën e administrimit të shërbimit civil, për të gjitha institucionet që hyjnë në fushën e veprimit të tij.

Në nenin 2 të këtij ligji, përcaktohet se fusha e veprimit të tij është çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore dhe njëkohësisht evidentohen dhe rastet e përjashtuara nga shërbimi civil, të identifikuar shprehimisht në këtë dispozitë të ligjit.

Institucioni i Bashkisë, është krijuar dhe funksionon mbi bazën e ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, i ndryshuar, i cili, e përcakton atë si njësi të qeverisjes vendore, e për këtë arsye në bazë të nenit 2 pika 4 të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit civil”, tashmë i shfuqizuar, ky subjekt është përfshirë në shërbimin civil, gjë e cila është konfirmuar edhe nga neni 2, paragrafi I, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, që është aktualisht në fuqi.

Administrimi i shërbimit civil në këtë institucion, në zbatim të nenit 32, gërma "ç", të ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000, "Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore", i ndryshuar, është bërë mbi bazën e strukturave organizative të miratuara nga Këshilli Bashkiak Kavajë.

Më poshtë, duke pasur parasysh objektin e mbikëqyrjes, që ka lidhje me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, që është data 26.02.2014, po i analizojmë në mënyrë të detajuar, problematikat sipas ligjit të kohës, kur njësitë e sotme administrative, kanë qenë subjekte më vete, të organizuara si njësi të pavarura të qeverisjes vendore, me statusin e Bashkive, ose Komunave.

#### **I.a.1) Bashkia Kavajë**

Nga analiza e dokumentacionit që i është vënë në dispozicion grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në datën 26.02.2014, pra, ditën e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, kjo njësi ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 59, datë 24.12.2012 të Këshillit të Bashkisë Kavajë.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo Bashki kishte gjithsej **160** pozicione pune, nga të cilat, **58** pozicione pune ishin pjesë e shërbimit civil, (që zenë rreth **36%** të numrit total të pozicioneve të punës) kurse pjesa tjetër ishin pozicione pune jashtë shërbimit civil.

Duke bërë klasifikimin e pozicioneve pjesë e shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, dhe Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave "Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura", i ndryshuar, pozicionet e punës së administratës së Bashkisë Kavajë, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues janë **7** pozicione pune, të cilat i përkasin nivelit "Drejtor Drejtorie".
- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **16** pozicione pune, të cilat i përkasin nivelit "Përgjegjës Sektori/Kryeinspektor".
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive janë **35** pozicione pune, të cilat i përkasin nivelit "Specialist/Inspektor".

#### **I.a.2) Komuna Luz i Vogël, aktualisht Njësia Administrative Luz i Vogël**

Nga analiza e dokumentacionit që i është vënë në dispozicion grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në datën 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, kjo njësi ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës

dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 46, datë 13.11.2014 të Këshillit të Komunës Luz i Vogël.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo komunë kishte gjithsej **19** pozicione pune, nga të cilat, **9** pozicione pune ishin pjesë e shërbimit civil, (që zenë rreth **47%** të numrit total të pozicioneve të punës) kurse pjesa tjetër ishin pozicione pune jashtë shërbimit civil.

Duke bërë klasifikimin e pozicioneve pjesë përbërëse e shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues është **4** pozicion pune, i cili i përket kategorisë “Kryeinspektor”.
- Nëpunës civilë të nivelit ekzekutiv janë **5** pozicione pune, të cilat i përkasin kategorisë “Inspektor”.

### **I.a.3) Komuna Helmas, aktualisht Njësia Administrative Helmas**

Nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (datë 26.02.2014), kjo njësi ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 3, datë 06.02.2014 të Këshillit të Komunës Helmas.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo komunë kishte gjithsej **14** pozicione pune, nga të cilat, **4** pozicione pune ishin pjesë e shërbimit civil, (që zenë rreth **29%** të numrit total të pozicioneve të punës) kurse pjesa tjetër ishin pozicione pune jashtë shërbimit civil.

Duke bërë klasifikimin e pozicioneve pjesë përbërëse e shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **2** pozicione pune, të cilat i përkasin nivelit “Përgjegjës Sektori”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **2** pozicione pune, të cilat i përkasin nivelit “Specialist/Inspektor”.



#### **I.a.4) Komuna Synej, aktualisht Njësia Administrative Synej**

Nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kjo njësi ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 5, datë 05.02.2014 të Këshillit të Komunës Synej.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo komunë kishte gjithsej **19** pozicione pune, nga të cilat, **9** pozicione pune ishin pjesë e shërbimit civil, (që zenë rreth **47%** të numrit total të pozicioneve të punës) kurse pjesa tjetër ishin pozicione pune jashtë shërbimit civil.

Duke bërë klasifikimin e pozicioneve pjesë përbërëse e shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **3** pozicione pune, të cilat i përkasin nivelit “Përgjegjës Sektori”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **6** pozicione pune, të cilat i përkasin nivelit “Specialist/Inspektor”.

#### **I.a.5) Komuna Golem, aktualisht Njësia Administrative Golem**

Nga analiza e dokumentacionit që është vënë në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kjo njësi ka qenë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 3, datë 06.01.2014 të Këshillit të Komunës Golem.

Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se, kjo komunë kishte gjithsej **39** pozicione pune, nga të cilat, **25** pozicione pune ishin pjesë e shërbimit civil, (që zenë rreth **64%** të numrit total të pozicioneve të punës) kurse pjesa tjetër ishin pozicione pune jashtë shërbimit civil.

Duke bërë klasifikimin e pozicioneve pjesë përbërëse e shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 19 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe Vendimit nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore

*dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar, pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në këtë institucion, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **8** pozicione pune, të cilat i përkasin nivelit “*Përgjegjës Sektori*”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **17** pozicione pune, të cilat i përkasin nivelit “*Specialist/Inspektor*”.

► Në përfundim të analizës së të dhënave të mësipërme në lidhje me situatën e shërbimit civil në Bashkinë Kavajë dhe në Komunat që aktualisht janë njësi administrative të këtij institucioni, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 153/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, (data 26.02.2014), rezulton se janë verifikuar gjithsej **105** pozicione pune pjesë e shërbimit civil (**rreth 43 %**) nga **251** që ishte numri total i pozicioneve të punës në Bashkinë Kavajë.

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, dhe Vendimit nr.142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar, **105** pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në Bashkinë Kavajë dhe në Komunat që aktualisht janë njësi administrative të këtij institucioni, ndahen në këtë mënyrë:

- Nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues janë **7** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Drejtor Drejtorie*”.
- Nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues janë **33** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Përgjegjës Sektori/Kryeinspektor*”.
- Nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive, janë **65** pozicione pune, të cilat i përkasin pozicionit “*Specialist/Inspektor*”.

Ndërkohë, në momentin e kryerjes së procesit të mbikëqyrjes, sipas strukturës së institucionit, të miratuar nga Kryetari i Bashkisë, me Urdhrin nr. 59, datë 03.08.2015, “*Për miratimin e strukturës organizative tranzitore të Bashkisë Kavajë*”, rezultojnë në **96** pozicione pune që bëjnë pjesë në shërbimin civil, nga **380** vende pune në total.

Në mënyrë të detajuar, kjo gjëndje është pasqyruar në tabelën Aneks nr. 3 - “*Aktet që materializojnë pozicionet e shërbimit civil, të Bashkisë Kavajë dhe Njësi Administrative për vitin 2015*”, e cila është pjesë përbërëse e këtij raporti.

**Konkluzion:** Në lidhje me metodologjinë e ndjekur për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e analizuara më sipër, Komisioneri vlerëson se, është ruajtur një raport i drejtë midis pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil, nga ato që kryejnë shërbime mbështetëse, apo që bëjnë pjesë tek njësitë publike direkte të shërbimit.

## **II. Verifikimi i kushteve ligjore për përfitim të statusit të nëpunësit civil, në përputhje me kërkesat e nenit 67 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij**

Fillimi i efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kushtëzoi procesin e deklarimit të statusit të punësimit, sipas nenit 67, të këtij ligji dhe Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, të Këshillit të Ministrave. Punonjësit e bashkisë morën konfirmimin e cilësisë së tyre si nëpunës civilë/punonjës ekzistues, kurse punonjësit e komunave, meqenëse përfshiheshin për herë të parë në shërbimin civil, morën këtë status vetëm, si punonjës ekzistues.

Për kryerjen e këtij procesi, neni 67, pikat 3, 4 dhe 6, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, përcakton në mënyrë të shprehur rregullat e mëposhtme:

- pika 3, “*Nëpunësit civilë ekzistues*”, punonjësit ekzistues, që janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, të ngjashme me atë të përcaktuar nga ligji nr.8549, datë 11.11.1999 “*Statusi nëpunësit civil*”, apo që janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë jo më të vogël se 1 vit, janë, për shkak të ligjit, nëpunës civilë;
- pika 4, “*Nëpunësit ekzistues*”, që janë të punësuar në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që nuk plotësojnë kushtet e parashikuara në pikën 3 të këtij neni, janë nëpunës civilë në periudhë prove dhe për ta zbatohen dispozitat e nenit 24 të këtij ligji. Periudha e provës fillon nga fillimi i shtrirjes së efekteve të këtij ligji;
- pika 6, “*Deklarimi i statusit të punësimit*”, sipas pikave 1, 3 dhe 4 të këtij neni, bëhet nga njësia përgjegjëse, pas verifikimit të procedurës dhe kohëzgjatjes së punësimit.

Po kështu, në Vendimin nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil””, i ndryshuar me VKM nr. 532 dt. 06.08.2014, Kreu II, “*Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet*”, pika 1, është përcaktuar se: “*Nëpunës civilë*”, sipas pikës 3 të nenit 67, janë të gjithë ata nëpunës që kryejnë funksione të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 dhe që janë rekrutuar sipas procedurave konkurruese, përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”.

Dispozitat e sipërpërmendura, përbëjnë kuadrin ligjor të zbatueshëm për deklarimin e statusit të punësimit pas verifikimit të procedurës së punësimit për gjithë

nëpunësit që mbanin pozicione pune të shërbimit civil në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë lidhur me veprimet e kryera nga njësia e burimeve njerëzore, si njësi përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, nëse veprimet e saj janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit për deklarimin e statusit të punësimit, grupi i kontrollit verifikoi dhe analizoi të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet pjesë e shërbimit civil, përshkrimet e punës, kohën e fillimit të punës, organigramën dhe strukturën e institucionit, e cila ka qenë efektive në momentin e shtrirjes së efekteve të ligjit, (listëprezencën dhe listëpagesën e muajit *shkurt* 2014), si dhe aktet që pasqyrojnë procedurat e rekrutimit për nëpunësit e emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Pas analizës së situatës, lidhur me statusin e punësimit të punonjësve të këtij institucioni, bazuar në strukturën analitike që ka qenë në fuqi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe dokumentacionit të administruar gjatë procesit të mbikëqyrjes, duke marrë si kriter procedurën e zbatuar për plotësimin e këtyre pozicioneve, situata rezulton si më poshtë:

**II.a) Gjendja e deklarimit të statusit të punësimit në Bashkinë Kavajë dhe në ish-Komunat, të cilat aktualisht janë Njësi Administrative të këtij institucioni, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, data 26.02.2014**

#### **II.a.1) Bashkia Kavajë**

Në përfundim të verifikimit të të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të mbikëqyrjes, në lidhje me situatën e shërbimit civil në Bashkinë Kavajë, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 153/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (data 26.02.2014) janë evidentuar gjithsej **58 pozicione pune pjesë e shërbimit civil**.

Gjendja e deklarimit të statusit të punësimit, konkretisht, paraqitet si më poshtë:

- **Në 29 raste**, kanë qënë punonjës ekzistues, me një kohëzgjatje punësimi më tepër se një vit dhe për këtë arsye nga njësia përgjegjëse është bërë deklarimi i statusit të nëpunësit civil, (pasqyruar në mënyrë të detajuar në Tabelën nr. 1 – *Nëpunës civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014)*);
- **Në 14 raste**, kanë qënë punonjës të cilët në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, ishin të punësuar për një periudhë më pak se një vit, prandaj nga njësia përgjegjëse janë deklaruar nëpunës civilë në periudhë prove, (pasqyruar në

mënyrë të detajuar në Tabelën nr. 2 – *Nëpunës civil në periudhë prove, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014)*;

- Në 4 raste, nga njësia përgjegjëse është deklaruar pa të drejtë statusi i punësimit (pasqyruar në mënyrë të detajuar në Tabelën nr. 5 – *Nëpunës civil, të cilëve iu është deklaruar statusi i punësimit pa të drejtë*);
- Në 7 raste, nga njësia përgjegjëse nuk është deklaruar statusi i punësimit, (pasqyruar kjo, në mënyrë të detajuar në Tabelën nr. 3 – *Nëpunës civil, të cilëve nuk iu është deklaruar statusi i punësimit*);
- 4 pozicione pune kanë qënë të lira.

#### **II.a.2) Komuna Luz i Vogël, aktualisht Njësia Administrative Luz i Vogël**

Në përfundim të verifikimit të të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të mbikëqyrjes, në lidhje me situatën e shërbimit civil në ish – Komunën Luz i Vogël, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 153/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, (data 26.02.2014) janë evidentuar **9 pozicione pune pjesë e shërbimit civil**, për të cilat në të gjithë rastet, **nuk është deklaruar statusi i punësimit**, prej njësisë përgjegjëse. Kjo situatë është pasqyruar me hollësi, sipas rasteve konkrete në Tabelën nr. 3, “*Nëpunës civil, të cilëve nuk iu është deklaruar statusi i punësimit*”, e cila është pjesë e këtij materiali.

#### **II.a.3) Komuna Helmas, aktualisht Njësia Administrative Helmas**

Në përfundim të verifikimit të të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të mbikëqyrjes, në lidhje me situatën e shërbimit civil në ish - Komunën Helmas, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 153/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, (data 26.02.2014) kanë rezultuar gjithsej **4 pozicione pune pjesë e shërbimit civil**, nga të cilat:

- në 1 rast, ka qënë punonjës ekzistues, i punësuar më tepër se një vit në atë pozicion pune dhe për këtë arsye prej njësisë përgjegjëse, me të drejtë është bërë deklarimi i statusit të nëpunësit civil, të pasqyruar në mënyrë të detajuar në Tabelën nr. 1 – *Nëpunës civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014)*;
- në 3 rastet e tjera, nga njësia përgjegjëse nuk është bërë deklarimi i statusit të punësimit, pasqyruar kjo e dhënë, në mënyrë të detajuar në Tabelën nr. 3, “*Nëpunës civil, të cilëve nuk iu është deklaruar statusi i punësimit*”.

#### **II.a.4) Komuna Synej, aktualisht Njësia Administrative Synej**

Në përfundim të verifikimit të të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të mbikëqyrjes, në lidhje me situatën e shërbimit civil në ish - Komunën Synej, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 153/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, (data 26.02.2014) kanë rezultuar gjithsej **9 pozicione pune pjesë e shërbimit civil**, nga të cilat:

- në të **9** rastet, kanë qënë punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin pozicion pune për më tepër se një vit, dhe për këtë arsye nga njësia përgjegjëse është bërë deklarimi i statusit të nëpunësit civil. Kjo e dhënë është pasqyruar në mënyrë të detajuar, në Tabelën nr. 1, "Nëpunës civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar (data 26.02.2014).

#### **II.a.5) Komuna Golem, aktualisht Njësia Administrative Golem**

Në përfundim të verifikimit të të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të mbikëqyrjes, në lidhje me situatën e shërbimit civil në ish - Komunën Golem, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 153/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, (data 26.02.2014) kanë rezultuar gjithsej **25 pozicione pune pjesë e shërbimit civil**, nga të cilat:

- në **18** raste, kanë qënë punonjës ekzistues për më tepër se një vit, dhe për këtë arsye nga njësia përgjegjëse është bërë deklarimi i statusit të nëpunësit civil, të pasqyruar në mënyrë të detajuar në Tabelën nr. 1 – *Nëpunës civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar (data 26.02.2014);*
- në **4** raste nga njësia përgjegjëse nuk është deklaruar statusi i punësimit, të pasqyruar në mënyrë të detajuar në Tabelën nr. 3 - *Nëpunës civil, të cilëve nuk iu është deklaruar statusi i punësimit;*
- **3** pozicione pune kanë qënë të lira.

#### **► Situata e përgjithshme e deklarimit të statusit të punësimit**

Në përfundim të verifikimit të të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të mbikëqyrjes, në lidhje me situatën e shërbimit civil në Bashkinë Kavajë dhe në ish - Komunitat që aktualisht janë njësi administrative të kësaj bashkie, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 153/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, (data 26.02.2014) rezultojnë, gjithsej, **105 pozicione pune**, që bëjnë pjesë në shërbimin civil.

Duke vlerësuar deklarimin e statusit të punësimit nga ana e njësive përgjegjëse, sipas përcaktimeve të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i

ndryshuar, dhe Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, Kreu II, “Statusi i nëpunësve të tjerë civilë në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura, bashkitë dhe qarqet”, **105** rastet e deklarimit të statusit të punësimin në Bashkinë Kavajë dhe në ish - Komunat që aktualisht janë njësi administrative të këtij institucioni, ndahen në këtë mënyrë:

- në **57** raste, kanë qënë punonjës ekzistues me një kohëzgjatje punësimi, më tepër se një vit në të njëjtin pozicion pune dhe për këtë arsye nga njësia përgjegjëse është bërë deklarimi i statusit të nëpunësit civil, (pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 1** – *Nëpunës civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014)*);
- në **14** raste, kanë qënë punonjës të cilët në momentin e fillimit të efekteve të ligjit, ishin të punësuar për një periudhë më pak se një vit në atë vend pune, prandaj nga njësia përgjegjëse janë deklaruar nëpunës civilë në periudhë prove, (pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 2** – *Nëpunës civil në periudhë prove, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014)*);
- në **4** raste, nga njësia përgjegjëse është deklaruar statusi i punësimin pa të drejtë, (pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 5** – *Nëpunës civil, të cilëve iu është deklaruar statusi i punësimin pa të drejtë*);
- në **23** raste, nga njësia përgjegjëse nuk është deklaruar statusi i punësimin, (pasqyruar në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 3** – *Nëpunës civil, të cilëve nuk iu është deklaruar statusi i punësimin*);
- në **7** raste, janë pozicione pune që kanë qënë të lira.

## **II.b) Nëpunës, të cilët janë rekrutuar sipas procedurave konkurruese, parashikuar në ligjin nr. 8549/1999 “Statusi i nëpunësit civil”**

### **II.b.1) Bashkia Kavajë**

Nga analiza e dokumentacionit që i është vënë në dispozicion grupit të mbikëqyrjes, konstatohet se, në datën 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kjo njësi ka qënë e organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 59, datë 24.12.2012, të Këshillit të Bashkisë Kavajë dhe nuk konstatohet asnjë rast, i punonjësve që janë rekrutuar sipas procedurave të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit civil” i

cili ka qënë efektiv në momentin e fillimit të marrëdhënies së punës në shërbimin civil.

### **II.b.2) Komunat Luz i Vogël, Helmes, Synej, Golem aktualisht Njësi Administrative.**

Komunat e mësipërme, të cilat aktualisht janë njësi administrative pjesë përbërëse e strukturës së Bashkisë Kavajë, janë institucione që pas fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, janë përfshirë për herë të parë në shërbimin civil. Më parë marrëdhëniet e punës të punonjësve të tyre rregulloheshin në bazë të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë dhe nuk ekzistonte ndonjë detyrim që punësimi të kryhej nëpërmjet procedurës së konkurrimit, qoftë edhe si procedurë e jashtme.

Statusi i nëpunësit civil për punonjësit e tyre, ka lindur për shkak të veprimit të nenit 67, pikat 3 dhe 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

### **II.c) Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të plotësuara me akte të përkohshme emërimi, para hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar**

#### **II.c.1) Bashkia Kavajë**

Siç është thënë dhe në pjesën e parë të këtij materiali, në datën 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Bashkia Kavajë ka qënë e organizuar dhe ka funksionuar mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 59, datë 24.12.2012, të Këshillit të Bashkisë Kavajë. Sipas kësaj strukture organizative, kjo bashki ka pasur **58 pozicione pune pjesë e shërbimit civil**, në të cilat janë emëruar punonjës me **akte emërimi të përkohshme** dhe me **kontrata pune**, duke mos respektuar procedurat e konkurrimit, sikurse përcaktohej në nenin 13 të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit civil”, i cili ishte efektiv në atë kohë.

Megjithatë, me fillimin e efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pavarësisht shkeljes ligjore të lejuar në lidhje me mënyrën e fillimit të marrëdhënies së punësimit, këta punonjës kanë përfituar statusin e nëpunësit civil, në bazë të veprimit të dispozitës së nenit 67 të këtij ligji.

Bazuar në këtë dispozitë ligjore dhe në Vendimin nr. 116, datë 05.03.2014 “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të Këshillit të Ministrave (i ndryshuar me VKM nr. 532 dt. 06.08.2014), njësia e burimeve njerëzore ka kryer procesin e deklarimit të statusit të punësimit, për të gjithë punonjësit që ishin efektivë në datën 26.02.2014.



Gjendja e deklaramit të statusit të punësimit në Bashkinë Kavajë, paraqitet si më poshtë:

- Nga **43** raste, për të cilët është bërë deklarami i statusit të punësimit:
  - **29** raste kanë qënë punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më tepër se 1 vit;
  - **14** raste kanë qënë punonjës ekzistues të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më pak se 1 vit;
- Në **4** raste është bërë deklarami i statusit të punësimit, pa të drejtë
- Në **7** raste nuk është deklaruar statusi i punësimit, për arsye të mëposhtme:
  - **4** raste për shkak të mospërbushjes së kriterit arsimor
  - **3** rastet e punonjësve tek administratorët e qytetit
- **4 pozicione** pune kanë qënë të lira

Më poshtë po i analizojmë me hollësi rastet:

- **Rastet e deklaramit të statusit të punësimit**

Nisur nga përmbajtja e pikës 3 dhe 4 të nenit 67 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe nga këqyrja e akteve, rezulton se nga **43 raste** të verifikuara:

- **29 raste**, siç u tha dhe më sipër, kanë qënë punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më tepër se 1 vit.

Nga këqyrja dhe analiza që i është bërë akteve të emërimit dhe momentit të fillimit të marrëdhënieve financiare, rezulton e vërtetuar se, në të gjitha këto raste, këta punonjës, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pavarësisht se fillimi i marrëdhënieve të tyre është bërë pa respektuar procedurat e konkurrimit sipas ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit civil”, kanë patur më shumë se një vit vjetërsi, në detyrën që mbanin në datën 26.2.2014.

Për këtë kategori nëpunësish, me të drejtë njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e deklaramit të statusit të punësimit, si “nëpunës civilë”, nëpërmjet vendimeve përkatëse të nxjerra, në muajin maj 2014, të cilat janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 1 – Nëpunës civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014)**, i cili është pjesë e këtij raporti.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, në gjithë rastet e përmendura më sipër, njësia e burimeve njerëzore, ka zbatuar drejt ligjin në lidhje me deklaramin e statusit të punësimit si nëpunës civilë, pasi ata i përmbushin kushtet e parashikuara në

nenin 67, pika 3 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në aktet nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij.

- Është evidentuar se në **14 raste**, janë konstatuar marrëdhënie pune, të cilat ditën e fillimit të efekteve të ligjit në fjalë (në datë 26.2.2014) kishin kohëzgjatje më pak se 1 vit në atë pozicion.

Për këtë kategori punonjësish, njësia përgjegjëse, në përputhje me nenin 67 të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit si nëpunës civilë në periudhë prove.

Aktet administrative për këto raste janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 2 – Nëpunës civil në periudhë prove, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014)**, i cili është pjesë e këtij raporti.

**Konkluzion:** Edhe për këto raste, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse ka vepruar drejt në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit si nëpunës civilë në periudhë prove.

○ **Rastet e deklarimit të statusit të punësimit pa të drejtë**

Nga analiza e materialeve të verifikuara gjatë procesit të mbikëqyrjes, konstatohet se në **4 raste**, nga ana e njësisë përgjegjëse, të Bashkisë Kavajë, nuk janë respektuar kërkesat ligjore gjatë procedurave të ndjekura për deklarimin e statusit të punësimit, pasi punonjësit e deklaruar me status, nuk i plotësonin kriteret për të qenë nëpunës civilë, në përputhje me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij.

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit:

**1.** \*\*\*\*\*; në pozicionin e punës “Përgjegjës i Sektorit të Menaxhimit të Biznesit dhe të Ardhurave”, pranë Bashkisë Kavajë – ka filluar punë me urdhrin nr.47, datë 08.08.2011 në pozicionin “Inspektor Tatimesh”, kurse me urdhrin nr.41, datë 03.04.2013 kalon në pozicionin Përgjegjës në Sektorin e Menaxhimit të Biznesit dhe të Ardhurave në Drejtorinë e Taksave dhe Tarifave Vendore. Ka aktin e deklarimit të statusit të nëpunësit civil në periudhë prove me nr. 1115/1, datë 01.07.2014 dhe aktin e konfirmimit si nëpunës civil me nr. 547, datë 20.04.2015 në këtë pozicion.

Nga verifikimi në momentin e mbikëqyrjes rezultoi se, punonjësi \*\*\*\*\* zotëronte diplomën “Bachelor”, dega Bankë-Financë, Fakulteti i Biznesit, Universiteti “Aleksandër Moisiu”, Durrës. Gjithashtu, sipas vërtetimit të lëshuar

nga fakulteti nr. 167, datë 03.02.2014, ishte student në *Master Shkencor*, i padiplomuar për shkak të mungesës së gjuhës angleze të mbrojtur.

Sipas kriterëve të parashikuara në Lidhjen 2, kategoria III, të VKM nr. 142, datë 12.03.2014 “*Për përshkrimin dhe klasifikimit e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, niveli arsimor për kategorinë *Përgjegjës Sektori* është *Diplomë e integruar e nivelit të dytë (Master Shkencor)*.

Pra, nisur nga sa më sipër, ky punonjës nuk përmbush kërkesat e ligjit, për të mbajtur pozicionin në të cilin punon aktualisht.

**Konkluzion:** Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë, për të rregulluar situatën, duhet të ndjekë hapat si më poshtë:

- Të revokojë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, nr. 1115/1, datë 01.07.2014 dhe aktin e konfirmimit si nëpunës civil me nr. 547, datë 20.04.2015, pasi \*\*\*\*\*, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, nuk plotësonte kriterin arsimor, sepse zotëronte diplomë “*Bachelor*” dhe për pozicionin e punës “*Përgjegjës i Sektorit të Menaxhimit të Biznesit dhe të Ardhurave*”, duhet niveli arsimor “*Master shkencor*”.
- Të nxjerrë aktin e refuzimit të statusit dhe të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këtë punonjës, duke evidentuar faktin se, punonjësi \*\*\*\*\*, nuk i përmbush kriteret për të qenë nëpunës civil, në zbatim të pikës 6 dhe 7, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”*”.
- Pozicioni i punës “*Përgjegjës i Sektorit të Menaxhimit të Biznesit dhe të Ardhurave*” duhet të shpallet i lirë, për t’u plotësuar në përputhje me kërkesat ligjore, në koherencë me strukturën aktuale dhe nevojat e Bashkisë Kavajë.

2. \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës “*Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Publike*”, pranë Bashkisë Kavajë – ka filluar punë me urdhrin nr. 47, datë 11.11.2013 në këtë pozicion. Ka aktin e deklarimit të statusit “*nëpunës civil në periudhë prove*” me nr. 1116/3, datë 01.07.2014 dhe nuk ka aktin e konfirmimit si nëpunës civil.

Nga verifikimi në momentin e mbikëqyrjes rezultoi se, punonjësi \*\*\*\*\* zotëronte diplomën “*Bachelor*”, Dega Financë, Fakulteti Administrim Biznesi, Universiteti “*Kristal*”. Sipas kriterëve të parashikuara në Lidhjen 2, kategoria III, të VKM nr. 142, datë 12.03.2014 “*Për përshkrimin dhe klasifikimit e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, niveli arsimor për kategorinë *Drejtor* është *Diplomë e integruar e nivelit të dytë (master shkencor)*.

Pra, nisur nga sa më sipër, ky punonjës nuk përmbush kërkesat e ligjit, për të mbajtur pozicionin në të cilin punon aktualisht.

**Konkluzion:** Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë, për të rregulluar situatën, duhet të ndjekë hapat si më poshtë:

- Të revokojë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, nr. 1116/3, datë 01.07.2014, pasi \*\*\*\*\* në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil” nuk plotësonte kriterin e nivelit arsimor që kërkonte ky pozicion pune, sepse zotëron vetëm diplomë “Bachelor”, dhe për pozicionin e punës “Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Publike” duhet “Master shkencor”.
- Të nxjerrë aktin e refuzimit të statusit dhe të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këtë punonjës, duke evidentuar faktin se, punonjësi \*\*\*\*\* nuk i përmbush kriteret për të qenë nëpunës civil, në zbatim të pikës 6 dhe 7, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”.
- Pozicioni i punës “Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Publike” duhet të shpallet i lirë për t’u plotësuar në përputhje me kërkesat ligjore, në koherencë me strukturën aktuale të Bashkisë Kavajë.

3. \*\*\*\*\* në pozicionin e punës “Specialist Sporti” – ka filluar punë me urdhrin nr. 9, datë 10.01.2014 në pozicionin “Specialist Sporti” në Sektorin e Menaxhimit të Aktiviteteve të Kulturës dhe Rinisë në Drejtorinë e Kulturës dhe Sporteve, pranë Bashkisë Kavajë. Ka aktin e deklarimit të statusit “nëpunës civil në periudhë prove” me nr.1117/5, datë 01.07.2014 dhe më pas është konfirmuar në këtë pozicion me aktin e konfirmimit si nëpunës civil me nr. 555, datë 20.04.2015.

Nga verifikimi në momentin e mbikëqyrjes rezultoi se, punonjësi \*\*\*\*\* nuk e zotëronte diplomën arsimor të lartë, pra nuk plotësonte kriteret për të mbajtur pozicionin përkatës, për shkak të mungesës së kriterit arsimor.

Përmbushja e këtij kriteri, është një element i domosdoshëm për lindjen ose ekzistencën e një marrëdhënie pune në shërbimin civil, kërkesë kjo e parashikuar shprehimisht, në shkronjën “e” të nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Për ata punonjës të bashkisë apo ish komunave, që nuk plotësojnë këtë kriter, në zbatim të pikës 6 dhe 7, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, njësia e burimeve njerëzore, duhet të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit.

Pra, nisur nga sa më sipër, ky punonjës nuk përmbush kërkesat e ligjit, për të mbajtur pozicionin në të cilin punon aktualisht dhe duhet të vendoset përfundimi i marrëdhënies së punësimit.

**Konkluzion:** Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë, për të rregulluar situatën, duhet të ndjekë hapat si më poshtë:

- Të revokojë aktin nr. 1117/5, datë 01.07.2014 për deklarimin “nëpunës civil në periudhë prove” dhe aktin nr. 555, datë 20.04.2015 për konfirmimin si nëpunës civil në pozicionin “Specialist Sporti”.

- Të nxjerrë aktin e refuzimit të statusit dhe të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këtë punonjës, duke evidentuar faktin se, punonjësi \*\*\*\*\* nuk i përmbush kriteret për të qenë nëpunës civil, për shkak se është me arsim të mesëm.
- Pozicioni i punës duhet të shpallet i lirë, për t'u plotësuar më tej në përputhje me kërkesat ligjore, në koherencë me strukturën aktuale dhe nevojat e Bashkisë Kavajë.

Nga ana e institucionit pretendohet në observacion se është realizuar rekomandimi i grupit të punës në lidhje me rregullimin e situatës. Por, nga ana tjetër, institucioni nuk ka paraqitur provat shkresore që të vërtetoj pretendimin e tyre.

Në këto rrethana, Komisioneri, pasi e analizoi observacionin e institucionit në lidhje me këtë rast, vlerëson se verifikimi i pretendimeve do të realizohet gjatë mbikëqyrjes në vazhdim, pas përfundimit të afatit ligjor të paralajmërimit të vendosur nga Komisioneri për të rregulluar situatën ligjore.

4. \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës “*Specialist Sporti*” – ka filluar punë me urdhrin nr. 10, datë 10.01.2014 në pozicionin *Specialist Sporti* në Sektorin e Menaxhimit të Aktiviteteve të Kulturës dhe Rinisë në Drejtorinë e Kulturës dhe Sporteve, pranë Bashkisë Kavajë. Me aktin nr. 1117/6, datë 01.07.2014, është bërë deklarimi i statusit “*nëpunës civil në periudhë prove*”, ndërsa me aktin nr. 554, datë 20.04.2015 të njësisë përgjegjëse është bërë konfirmimi si nëpunës civil.

Nga verifikimi në momentin e mbikëqyrjes rezultoi se, punonjësi \*\*\*\*\* nuk zotëronte diplomën të shkollës së lartë, pra nuk plotësonte kriteret për të mbajtur pozicionin përkatës, për shkak të mungesës së arsimit të lartë.

Përmbushja e kriterit arsimor, është një element i domosdoshëm për lindjen ose ekzistencën e një marrëdhënie pune në shërbimin civil, kërkesë kjo e parashikuar shprehimisht, në shkronjën “e” të nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Për ata punonjës të bashkisë apo ish komunave, që nuk plotësojnë këtë kriter, në zbatim të pikës 6 dhe 7, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil*”, njësia e burimeve njerëzore, duhet të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit.

Pra, nisur nga sa më sipër, ky punonjës nuk përmbush kërkesat e ligjit, për të mbajtur pozicionin në të cilin punon aktualisht.

**Konkluzion:** Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë, për të rregulluar situatën, duhet të ndjekë hapat si më poshtë:

- Të revokojë aktin nr. 1117/6, datë 01.07.2014 për deklarinimin “*nëpunës civil në periudhë prove*” dhe aktin nr. 554, datë 20.04.2015 për konfirmimin si nëpunës civil në pozicionin “*Specialist Sporti*”.
- Të nxjerrë aktin e refuzimit të statusit dhe të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këtë punonjës, duke evidentuar faktin se, punonjësi \*\*\*\*\* nuk i përmbush kriteret për të qenë nëpunës civil, për shkak se është me arsim të mesëm.
- Pozicioni i punës duhet të shpallet i lirë, për t’u plotësuar më tej në përputhje me kërkesat ligjore, në koherencë me strukturën aktuale të Bashkisë Kavajë.

Nga ana e institucionit pretendohet në observacion se është realizuar rekomandimi i grupit të punës në lidhje me rregullimin e situatës. Por, nga ana tjetër, institucioni nuk ka paraqitur provat shkresore që të vërtetoj pretendimin e tyre.

Në këto rrethana, Komisioneri, pasi e analizoi observacionin e institucionit në lidhje me këtë rast, vlerëson se verifikimi i pretendimeve do të realizohet gjatë mbikëqyrjes në vazhdim, pas përfundimit të afatit ligjor të paralajmërimit të vendosur nga Komisioneri për të rregulluar situatën ligjore.

○ **Rastet e mosdeklarimit të statusit të punësimit për shkak të nivelit arsimor**

Gjatë procesit të verifikimit, grupi i punës konstatoi se në **4 raste**, megjithëse pozicionet e punës bënin pjesë në shërbimin civil, ishin emëruar punonjës të cilët nuk plotësonin kriterin e nivelit arsimor. Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit:

- \*\*\*\*\*; në pozicionin e punës “*Specialist Arkive*”;
- \*\*\*\*\*; në pozicionin e punës “*Përgjegjës i Sektorit të Sporteve*”;
- \*\*\*\*\*; në pozicionin e punës “*Inspektore në Sektorin e Ndihmës Ekonomike*”;
- \*\*\*\*\*; në pozicionin e punës “*Specialiste Ushqimi dhe Veteriner*”.

Në lidhje me këto raste, grupi i punës konstaton se këta punonjës nuk plotësojnë kriteret për të mbajtur pozicionet përkatëse, për shkak të mungesës së arsimit të lartë.

Përmbushja e kriterit arsimor, është një element i domosdoshëm për lindjen ose ekzistencën e një marrëdhënie pune në shërbimin civil, kërkesë kjo e parashikuar shprehimisht, në shkronjën “e” të nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Për ata punonjës të bashkisë apo ish komunave, që nuk plotësojnë këtë kriter, në zbatim të pikës 6 dhe 7, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të

Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, njësia e burimeve njerëzore, duhet të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit.

Në rastin konkret, megjithëse për rastet e mësipërme është konstatuar një mangësi e tillë, njësia përgjegjëse duhet të zbatojë ligjin duke nxjerrë aktet e përfundimit të marrëdhënies së punësimit për këta punonjës.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë në këto raste, ka vepruar në kundërshtim me ligjin dhe për të rregulluar pasojat, duhet fillimisht të nxjerrë aktin e refuzimit të statusit si nëpunës civil dhe të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës. Pozicionet e tyre të punës duhet të shpallen të lira, për t’u plotësuar më tej në përputhje me procedurat që parashikon ligji.

Në observacionet e tyre, institucioni ka pranuar gjetjet e grupit të punës dhe siguron Komisionerin se do të marrë masat e duhura për zbatimin e ligjit.

Në këto rrethana, Komisioneri pasi analizoi observacionet e institucionit, në lidhje me rastin e punonjësve \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*, vlerëson se nga ana e njësisë përgjegjëse duhet të vijojë puna për realizimin e procesit sipas rekomandimeve në këtë raport.

○ **Rastet e mosdeklarimit të statusit të punësimit për administratorët e qytetit**

Gjatë procesit të verifikimit të kategorisë së punonjësve të emëruar me kontratë pune, siç e kemi vënë në dukje edhe më sipër në material, konstatohet se, në **3 raste**, nuk është bërë deklarimi i statusit të punësimit, lidhur me personat që kanë ushtruar detyrën e administratorit të rajonit dhe specialistit të infrastrukturës pranë administratorit të qytetit.

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit e mëposhtëm:

1. \*\*\*\*\*, punësuar në pozicionin e punës “Administrator i rajonit”;
2. \*\*\*\*\*, punësuar në pozicionin e punës “Administrator i rajonit”;
3. \*\*\*\*\*, punësuar në pozicionin e punës “Administrator i rajonit”.

Në lidhje me rastet e mësipërme, njësia përgjegjëse duhet të zbatonte dispozitat ligjore që rregullojnë shërbimin civil, në mënyrë progresive. Konkretisht, për tre administratorët e rajoneve në fjalë, duke qenë se ditën e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil” i ndryshuar, në kuptim të nenit 47 “Funksionimi i nëndarjeve të bashkisë” të ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000 “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, të ndryshuar, ku thuhet shprehimisht: “1. Në lagjet e bashkive funksionon aparati administrativ. Struktura dhe numri i punonjësve të administratës së lagjes caktohet nga këshilli bashkiak.

Në krye të aparatit administrativ të lagjes është administratori, i cili është nëpunës civil me epror të drejtpërdrejtë kryetarin e bashkisë. Trajtimi i punonjësve të tjerë të aparatit administrativ të lagjes i nënshtrohet ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”...”, duhet thënë se atyre u ka lindur e drejta e statusit të nëpunësit civil dhe njësia përgjegjëse duhej të kishte deklaruar statusin e punësimit të tyre në ato pozicione (sigurisht, duke pasur parasysh kohën e punësimit në këtë vend pune...) pasi në datë 01.07.2014 kur është bërë deklarimi i statusit, ka qenë në fuqi dispozita e ligjit të sipërcituar.

Por, në këtë moment, kjo njësi duhej të verifikonte edhe plotësimin e kriterëve të tjera ligjore e konkretisht të kriterit arsimor. Fakti, që për këta punonjës vërtetohet se nuk e plotësojnë kriterin e arsimit të lartë, lind e nevojshme konstatimi i këtij momenti dhe pasi të dalë akti i refuzimit të statusit të punësimit si nëpunës civil, të vendoset përfundimi i marrëdhënies së tyre të punësimit, siç parashikohet në pikat 6 dhe 7, të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Refuzimi i dhënies statusit të nëpunësit civil për punonjësit e mësipërm, mbështetet edhe në faktin tjetër që, aktualisht, me hyrjen në fuqi të ndryshimeve të ligjit nr.8652 datë 31.07.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, nëpërmjet ligjit nr. 30/2015, datë 02.04.2015, në nenin 44/1 dhe 47 të tij, parashikohet që administratorët e njësive administrative dhe administratorët e lagjeve, emërohen dhe shkarkohen nga kryetari i bashkisë, duke përcaktuar në këtë mënyrë se administratorët e njësive apo rajoneve, pas kësaj, nuk janë nëpunës civilë.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë, fillimisht duhet të nxjerrë aktin e refuzimit të statusit si nëpunës civil dhe të vendosë përfundimin e marrëdhënies së tyre të punësimit për tre punonjësit e mëposhtëm:

1. \*\*\*\*\*, punësuar në pozicionin e punës “Administrator i rajonit”;
2. \*\*\*\*\*, punësuar në pozicionin e punës “Administrator i rajonit”;
3. \*\*\*\*\*, punësuar në pozicionin e punës “Administrator i rajonit”.

Komisioneri ka analizuar observacionet e institucionit lidhur me këtë rast dhe pretendimi i parashtruar nga ana e tyre, se deklarimi i statusit të punësimit nuk është realizuar për shkak të parashikimeve të ligjit nr. 8652, datë 31.07.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, i ndryshuar me ligjin nr.30/2015, nuk qëndron.

Komisioneri arrin në këtë përfundim, duke arsyetuar se këta punonjës duhet të ishin trajtuar si nëpunës civilë, pasi momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.153/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, është data 26.02.2014.



### **II.c.2) Komuna Luz i Vogël, aktualisht Njësia Administrative Luz i Vogël**

Në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kjo njësi ka funksionuar mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 46, datë 13.11.2014 të Këshillit të Komunës Luz i Vogël.

Nga këqyrja e kësaj strukture, rezulton që në këtë moment, institucioni ka patur **9 pozicione pune**, të cilat pas fillimit të efekteve të ligjit të ri, janë përfshirë në shërbimin civil.

Nëpunësit e punësuar në këto pozicione, kanë filluar marrëdhëniet e punës me akte emërimi të përkohshme ose me kontratë pune, gjë që vlerësohet normale, pasi komunat para datës 26.02.2014, nuk kanë qenë pjesë e fushës së veprimit të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit civil”.

Nga verifikimi i mëtejshëm i të dhënave, grupi i punës konstatoi se, sektori i burimeve njerëzore, pranë ish-Komunës (sot Njësia Administrative) Luz i Vogël, që kishte funksionet e njësive përgjegjëse për tu shprehur në lidhje me Aktin e Deklarimit të Statusit të Punësimit për punonjësit që janë në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në asnjë rast nuk është shprehur në lidhje me këtë akt, pra, nga ana e njësive së personelit nuk është kryer procesi i deklarimit të statusit të punësimit.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë, për punonjësit e punësuar në pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil pranë ish-Komunës (Njësia Administrative) Luz i Vogël, duhet që: **së pari**, të plotësojë dosjet individuale me të gjitha të dhënat sipas kërkesave të ligjit, me qëllim që të kryejë verifikimin e plotësimit të kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe **së dyti**, pas përfundimit të verifikimit, të deklarojë statusin e punësimit për secilin prej tyre.

Në observacionet e tyre, institucioni pasi ka pranuar gjetjen e grupit të punës, siguron Komisionerin se do të marrë masat e duhura për zbatimin e ligjit.

Në këto rrethana, Komisioneri, pasi e analizoi observacionin e institucionit në lidhje me këtë rast, vlerëson se verifikimi i pretendimeve do të realizohet gjatë mbikëqyrjes në vazhdim, pas përfundimit të afatit ligjor të paralajmërimit të vendosur nga Komisioneri për të rregulluar situatën ligjore.

### **II.c.3) Komuna Helmas, aktualisht Njësia Administrative Helmas**

Nga analiza e dokumentacionit të personelit, që i përket kësaj njësie administrative, konstatohet se, në datën **26.02.2014**, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ajo ka funksionuar mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 3, datë 06.02.2014 të Këshillit të Komunës Helmas.

Nga këqyrja e kësaj strukture, rezulton që në këtë moment, kjo komunë ka patur 4 pozicione pune, të cilat pas fillimit të efekteve të ligjit të ri, janë përfshirë në shërbimin civil.

Nëpunësit e punësuar në këto pozicione, kanë filluar marrëdhëniet e punës me akte emërimi të përkohshme ose me kontratë pune, gjë që vlerësohet normale, pasi komunat para datës 26.02.2014, nuk kanë qenë pjesë e fushës së veprimit të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, megjithatë, me fillimin e efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, kanë përfituar statusin e nëpunësit civil, në bazë të nenit 67, të këtij ligji.

Bazuar në këtë dispozitë ligjore dhe në Vendimin nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar,*” njësia e burimeve njerëzore ka kryer procesin e deklarimit të statusit të punësimit, jo për të gjithë punonjësit që ishin efektivë në datë 26.02.2014.

Në kuadrin e plotësimit të detyrimit ligjor që rrjedh nga ligji i ri për shërbimin civil, njësia e personelit të ish-Komunës Helmas, kishte kryer procesin e deklarimit të statusit të punësimit vetëm për 1 nëpunës, por jashtë afatit ligjor, konkretisht në janar 2015.

Gjendja e deklarimit të statusit të punësimit, konkretisht, paraqitet si më poshtë:

- Është bërë deklarimi i statusit të punësimit, për 1 punonjës ekzistues, i punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më tepër se 1 vit.

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësin \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës *Jurist dhe Admistrator i Ndihmës Ekonomike*, i cili ka filluar punë në muajin mars të vitit 2012.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, njësia e burimeve njerëzore, në përmbajtje, ka vepruar drejt në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit si nëpunës civilë për këtë punonjës, pavarësisht se është shkëlur aftati përcaktuar për kryerjen e këtij procesi, parashikuar në pikën 2, të Kreut II, të Vendimi nr. 116, datë 05.03.2014 i Këshillit të Ministrave “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”,* njësiti përgjegjëse në institucionet e pushtetit vendor, duhej të përfundonin procesin e lëshimit të akteve të deklarimit të statusit jo më vonë se 120 (njëqind e njëzet) ditë nga data e hyrjes në fuqi të këtij vendimi, si dhe lejon të drejtën e shtyrjes së këtij afati një herë të vetme nga institucioni, për shkaqe të arsyeshme, jo më shumë se 30 (tridhjetë) ditë. Megjithatë kjo shkëlje nuk sjell pavlefshmëri të aktit të deklarimit, por evidentohet si moment i mosrespektimit të ligjit nga ana e njësisë së personelit të ish Komunës Helmas.

Ndërkohë, Komisioneri ka analizuar observacionet e institucionit lidhur me këtë rast, duke vlerësuar faktin që subjekti i mbikëqyrur është duke vijuar marrjen e masave të nevojshme për plotësimin e rekomandimeve.

Në këto rrethana, verifikimi i pretendimeve do të realizohet gjatë mbikëqyrjes në vazhdim, pas përfundimit të afatit ligjor të paralajmërimit të vendosur nga Komisioneri për të rregulluar situatën ligjore.

○ **Në 3 raste nuk është deklaruar statusi i punësimit**

➤ Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se në 2 nga rastet e mësipërme, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët *nuk plotësojnë kriterin e nivelit arsimor*, për pozicionet e punës ku ata janë emëruar, pasi, nuk kanë arsimin e lartë.

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit \*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*, përkatësisht në pozicionet e punës “Përgjegjës i Zyrës së Tatimeve” dhe “Agronom” në këtë komunë.

Punonjësi \*\*\*\*\*, ka filluar punë më datë 12.04.2007 dhe në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes konstatohet se është larguar nga kjo detyrë, (sipas institucionit është larguar për efekt ristrukturimi me urdhrin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për punonjës me kontratë pune me nr. 125, datë 13.08.2015 të Kryetarit të Bashkisë Kavajë), ky urdhër është administruar si provë në dosjen e mbikëqyrjes.

Punonjësi \*\*\*\*\*, ka filluar punë më datë 01.06.2008 dhe vazhdon të jetë në marrëdhënie pune në pozicionin “Inspektor i Bujqësisë”.

Kriteri i nivelit arsimor, është një kërkesë e posaçme për pranimin në shërbimin civil, e përcaktuar si një prej kërkesave të përgjithshme, e parashikuar në shkronjën “e” të nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ku parashikohet shprehimisht se, një kandidat për nëpunës civil, duhet të plotësojë kërkesat e posaçme për nivelin e arsimit, që në këtë rast është arsim i lartë.

Në kushtet kur punonjësit nuk i plotësojnë kriteret e posaçmet vendit të punës, për të qenë nëpunës civilë, sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, njësia e burimeve njerëzore, vendos përfundimin e marrëdhënies së punësimit për këta punonjës, e parashikuar në pikën 7 të Vendimit nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore e Komunës Helmas, ndonëse ka vepruar drejt në momentin kur nuk i ka deklaruar nëpunës civilë punonjësit e mësipërm për mungesë të arsimit përkatës, nuk ka respektuar ligjin, kur në të njëjtën kohë duhej të vepronte për nxjerrjen e aktit të refuzimit të statusit dhe përfundimin e marrëdhënies së tyre të punësimit.

**Konkluzion:** Në kushtet e mësipërme, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë, duhet të veprojë si vijon:

Për punonjësin \*\*\*\*\* duhet të nxirret akti i refuzimit të statusit të nëpunësit civil për mungesë të arsimit përkatës dhe të urdhërohet ndërprerja e marrëdhënies së punësimit.

Për punonjësin \*\*\*\*\*, ndonëse, marrëdhënia e punësimit është e ndërprerë, konstatohet se njësia përgjegjëse ka gabuar kur e ka trajtuar atë, si nëpunës civil i liruar nga shërbimi civil për shkak ristrukturimi. Fakti që ai nuk përmbushte kriterin arsimor për pozicionin ku punonte, sjell si pasojë pamundësinë e përfitimit të statusit të nëpunësit civil e për rrjedhojë ai nuk mund të trajtohet në bazë të kriterëve të përcaktuara në nenin 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Në këtë rast nga ana e njësisë përgjegjëse duhet të ndryshohet përmbajtja e aktit administrativ kolektiv nr. 125, datë 13.08.2015 të Kryetarit të Bashkisë Kavajë për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për punonjës me kontratë pune, nga i cili duhet të hiqet punonjësi \*\*\*\*\*, i cili ka qenë i punësuar në pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

Njësia përgjegjëse duhet të bëjë refuzimin e statusit si nëpunës civil dhe të nxjerrë aktin individual të ndërprejes së marrëdhënies së punës për këtë punonjës, duke cilësuar si motivacion largimin për faktin e mospërmbushjes së kriterit arsimor për të qenë nëpunës civil, në përputhje me nenin 67 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Pozicionet e mësipërme të punës duhet të shpallen të lira, për t`u plotësuar më tej në përputhje me kërkesat ligjore, në koherencë me nevojat sipas strukturës aktuale të Bashkisë Kavajë.

➤ Gjatë procesit të verifikimit u konstatua **1 rast** që kishte të bënte me një punonjës të punësuar prej vitesh, në një pozicion që pas fillimit të efekteve të ligjit të ri u përfshi në shërbimin civil, për të cilin nuk është bërë deklarimi i statusit të punësimit, për shkak të dorëheqjes.

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësin \*\*\*\*\*, në pozicionin e punës *K/Degës së Financës dhe Buxhetit*, i cili ka filluar punë në vitin 1999. Ky punonjës ka paraqitur dorëheqjen me shkrim më datë 01.04.2014 (*para kryerjes së procesit të deklarimit të statusit*) pranë njësisë së burimeve njerëzore, duke kërkuar përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, ç`ka është miratuar nga institucioni dhe është punësuar në Ndërmarrjen e Ujësjellës Kanalizime, Kavajë.

**Konkluzion:** Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia e burimeve njerëzore, e ka trajtuar drejt rastin, në mbështetje të kërkesave të nenit 64, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ku parashikohet dorëheqja si institut i këtij ligji, si rast i lirimit nga shërbimi civil, duke respektuar procedurat ligjore të vendosura në këtë rast.

#### **II.c.4) Komuna Synej, aktualisht Njësia Administrative Synej**

Nga analiza e dokumentacionit të verifikuar në lidhje me këtë njësi administrative, konstatohet se, në datën 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kjo njësi ka qenë e organizuar dhe ka funksionuar mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 5, datë 05.02.2014 të Këshillit të Komunës, Synej.

Sipas kësaj strukture, kjo komunë ka pasur **9 pozicione pune**, të cilat pas fillimit të efekteve të ligjit të ri, janë përfshirë në shërbimin civil.

Edhe nëpunësit e punësuar në këto pozicione, ashtu siç e kemi evidentuar në Komunitat e tjera më sipër, kanë filluar marrëdhëniet e punës me akte emërimi të përkohshme ose me kontratë pune, pasi këto institucione para datës 26.02.2014, nuk kanë qenë pjesë e fushës së veprimit të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “Statusi i nëpunësit civil”.

Megjithatë, me fillimin e efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, këta punonjës kanë përfituar statusin e nëpunësit civil, në bazë të dispozitës së nenit 67, pikat 3 dhe 4, të këtij ligji.

Bazuar në këtë dispozitë ligjore dhe në Vendimin nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, njësia e burimeve njerëzore ka kryer procesin e deklarimit të statusit të punësimit, për të gjithë punonjësit që ishin efektivë në datë 26.02.2014, por jashtë afatit ligjor, konkretisht muajin prill 2015.

Gjendja e deklarimit të statusit të punësimit, konkretisht, paraqitet si më poshtë:

- Për të **9** rastet është bërë deklarimi i statusit të punësimit, për punonjës ekzistues, të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më tepër se 1 vit.

**Konkluzion:** Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se njësia e burimeve njerëzore, në përmbajtje, ka vepruar drejt në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit si nëpunës civilë për këtë kategori punonjësish. Shkelja e afatit të procesit të deklarimit të statusit të punësimit, të parashikuara në dispozitën e pikës 2, të Kreut II, të Vendimi nr. 116, datë 05.03.2014, i Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, sipas të cilës njësitë përgjegjëse në institucionet e pushtetit vendor, duhej të përfundonin procesin e lëshimit të akteve të deklarimit të statusit jo më vonë se 120 (njëqind e njëzet) ditë nga data e hyrjes në fuqi të këtij vendimi, duke patur të drejtën e shtyrjes së këtij afati një herë të vetme nga institucioni, për shkaqe të arsyeshme, jo më shumë se 30 (tridhjetë) ditë, nuk cënon përmbajtjen e procesit, pasi këto afate kanë për qëllim

disiplinimin e procesit dhe nuk kanë karakter prekluziv. Në këto kushte, kjo evidentohet me qëllim që shkelje të tilla të mos përsëriten në të ardhmen.

### **II.c.5) Komuna Golem, aktualisht Njësia Administrative Golem**

Nga analiza e dokumentacionit të verifikuar në lidhje me këtë njësi administrative, konstatohet se, në datën 26.02.2014, që përkon me momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, kjo njësi ka qenë e organizuar dhe ka funksionuar mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Vendimin nr. 3, datë 06.01.2014 të Këshillit të Komunës Golem.

Sipas kësaj strukture, kjo komunë ka pasur **25** pozicione pune, të cilat pas fillimit të efekteve të ligjit të ri, janë përfshirë në shërbimin civil.

Edhe nëpunësit e punësuar në këto pozicione, ashtu siç e kemi evidentuar në Komunitat e tjera më sipër, kanë filluar marrëdhëniet e punës me akte emërimi të përkohshme ose me kontratë pune, pasi këto institucione para datës 26.02.2014, nuk kanë qenë pjesë e fushës së veprimit të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, megjithatë, me fillimin e efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, këta punonjës kanë përfituar statusin e nëpunësit civil, në bazë të dispozitës së nenit 67, të këtij ligji.

Bazuar në këtë dispozitë ligjore dhe në Vendimin nr. 116, datë 05.03.2014 të Këshillit të Ministrave “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar,*” njësia e burimeve njerëzore ka kryer procesin e deklarimit të statusit të punësimit, për të gjithë punonjësit që ishin efektivë në datë 26.02.2014.

Në kuadrin e plotësimit të detyrimit ligjor që rrjedh nga ligji i ri për shërbimin civil, njësia e personelit të komunës, kishte kryer procesin e deklarimit të statusit të punësimit për **22** pozicione, pasi **3** pozicione pune ishin të lira (edhe kjo njësi e pushtetit vendor e ka kryer këtë proces, jashtë afatit ligjor, konkretisht në maj 2015).

Gjendja e deklarimit të statusit të punësimit në Komunën Golem, paraqitet si më poshtë:

- Në **18** raste, është bërë deklarimi i statusit të punësimit, për punonjës ekzistues të punësuar në të njëjtin vend pune, për një periudhë më tepër se 1 vit.

Nga këqyrja dhe analiza që i është bërë akteve të emërimit dhe momentit të fillimit të marrëdhënieve financiare, rezulton se, në të gjitha këto raste, këta punonjës, në datën 26.2.2014, pra, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, kanë patur më shumë se një vit vjetërsi, në detyrën që mbanin.

Për këtë kategori nëpunësish, me të drejtë njësia përgjegjëse, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit, si “nëpunës civilë”, nëpërmjet vendimeve përkatëse të nxjerra, në muajin maj 2015. Në mënyrë të detajuar, ky proces paraqitet në Tabelën nr. 1 – *Nëpunës civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014)*, i cili është pjesë e këtij raporti.

**Konkluzion:** Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse, ka vepruar drejt në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit si nëpunës civilë për këtë kategori punonjësish, pasi ata i përmbushin kushtet e parashikuara në dispozitën e nenit 67, pika 3 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe në aktet nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij. Shkelja e afatit të procesit të deklarimit të statusit të punësimit, të parashikuara në dispozitën e pikës 2, të Kreut II, të Vendimi nr. 116, datë 05.03.2014 i Këshillit të Ministrave “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, sipas të cilës njësitet përgjegjëse në institucionet e pushtetit vendor, duhej të përfundonin procesin e lëshimit të akteve të deklarimit të statusit jo më vonë se 120 (njëqind e njëzet) ditë nga data e hyrjes në fuqi të këtij vendimi, duke patur të drejtën e shtyrjes së këtij afati një herë të vetme nga institucioni, për shkaqe të arsyeshme, jo më shumë se 30 (tridhjetë) ditë*”, nuk çënon përmbajtjen e procesit, pasi këto afate kanë për qëllim disiplinimin e procesit dhe nuk kanë karakter prekluziv. Në këto kushte, kjo evidentohet me qëllim që shkelje të tregohet kujdes në të ardhmen.

#### **Në 4 raste nuk është deklaruar statusi i punësimit, nga të cilat:**

- për 3 raste, nuk është bërë deklarimi i statusit, për shkak të mospërmbushjes së kriterit arsimor, prej nëpunësve të punësuar në këto pozicione;
- për 1 rast, nuk është bërë deklarimi i statusit, pasi pozicioni i punës, megjithëse përmban karakteristika për të cilat duhet të jetë pjesë e shërbimit civil, nuk është konsideruar, pa të drejtë si i tillë, nga njësia përgjegjëse.

Më poshtë po i analizojmë me hollësi rastet:

➤ Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se në 3 raste, të cilat janë pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, janë emëruar punonjës të cilët nuk plotësojnë kriterin e nivelit arsimor, në pozicionet e punës ku ata janë emëruar, pasi aktualisht janë me arsim të mesëm. Bëhet fjalë për punonjësit:

- \*\*\*\*\*\*, sipas kontratës ka filluar më datë 23.04.2012 në pozicionin e punës “*Specialiste në Zyrën e Taksave*”; aktualisht, e larguar nga puna për shkak të ristrukturimit, me urdhrin nr. 126, datë 13.08.2015 të Kryetarit të Bashkisë Kavajë;
- \*\*\*\*\*\*, sipas kontratës ka filluar më datë 12.06.2008 në pozicionin e punës “*Specialist Taksash*”; aktualisht, e larguar nga puna për shkak të

ristrukturimit, me urdhrin nr. 126, datë 13.08.2015 të Kryetarit të Bashkisë Kavajë.

- \*\*\*\*\*\*, sipas regjistrimit të punonjësve ka filluar më datë 23.01.2008 në pozicionin e punës “*Specialist Zyra e Shërbimeve*”; aktualisht i larguar nga puna për shkak të ristrukturimit, me urdhrin nr. 126, datë 13.08.2015 të Kryetarit të Bashkisë Kavajë.

Për këto raste, njësia përgjegjëse ka vepruar drejt duke mos nxjerrë aktet e deklaramit të statusit të punësimit, sepse plotësimi i kriterit të nivelit arsimor, në bazë të shkronjës “e” të nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, është një kërkesë e domosdoshme për pranimin, ose mbajtjen e një pozicioni në shërbimin civil.

**Konkluzion:** Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur punonjësit e mësipërm janë punësuar në një pozicion pune që bën pjesë në shërbimin civil, në një kohë që nuk plotësonin kriterin arsimor, nuk mund të përfitonin nga mundësia që përmban neni 67, i ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe Vendimi nr.116, datë 05.03.2014 i Këshillit të Ministrave “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, njësia e burimeve njerëzore, vendos përfundimin e marrëdhënies së punësimit.*

Si të tillë, ata nuk mund të trajtohen si nëpunës civilë, e për këtë arsye, vlerësohet se qëndrimi i mbajtur nga njësia përgjegjëse, duke i liruar ata nga detyra, për shkak ristrukturimi si nëpunës civilë, është veprim administrativ i pabazuar në ligj (*sic bëhet fjalë në vendimin nr. 126, dt. 13.08.2015 të Kryetarit të Bashkisë Kavajë “Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për punonjësve me kontratë pune, për shkak të shkrirjes së Komunës Golem dhe ristrukturimit të Bashkisë Kavajë”*).

Institucioni nuk ka asnjë detyrim ligjor për sistemimin e tyre në punë, apo për të ndjekur procedurat e parashikuara nga neni 50, i ligjit aktual për nëpunësin civil, që rregullon institutin e ristrukturimit, por duhet të deklarojë përfundimin e marrëdhënies së punës, për shkak se nuk plotëson kriterin arsimor, sipas parashikimeve të nenit 67, i ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar. Për këtë arsye, njësia përgjegjëse të ndryshojë përmbajtjen e aktit administrativ kolektiv nr. 126, datë 13.08.2015 të Kryetarit të Bashkisë Kavajë për ndërprerjen e marrëdhënies së punës për punonjës me kontratë pune, të cilët kanë qenë të punësuar në pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

Gjithashtu, njësia përgjegjëse duhet të bëjë refuzimin e statusit si nëpunës civil dhe të nxjerrë aktin individual të ndërprejes së marrëdhënies së punës për punonjësit: \*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\* dhe \*\*\*\*\*\*, duke cilësuar si motivacion largimin për faktin e mospërmbushjes së kriterit arsimor për të qenë nëpunës civil, në përputhje me nenin 67 të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

➤ Gjatë procesit të verifikimit është konstatuar se në 1 rast, nuk është bërë deklarimi i statusit të punësimit, ndonëse pozicioni i punës bën pjesë në shërbimin civil dhe nëpunësi kishte filluar punë në këtë pozicion, para fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*” i ndryshuar.

Konkretisht, bëhet fjalë për punonjësin \*\*\*\*\*\*, në pozicionin e punës “*Përgjegjës i Zyrës Juridike*”, i cili ka filluar punë më datë 21.11.2013 dhe është



larguar nga puna për efekt ristrukturimi me urdhrin nr. 127, datë 13.08.2015 të Kryetarit të Bashkisë Kavajë.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore e Komunës Golem ka vepruar në kundërshtim me ligjin në momentin që nuk ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit për këtë punonjës. Ky punonjës, ndonëse nuk ka patur akt të deklarimit të statusit të punësimit, kur është larguar nga puna për shkak ristrukturimi, është trajtuar me të drejtë, konform nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në këto kushte, për rregullimin e ligjshmërisë së trajtimit të këtij rasti, duhet bërë deklarimi i statusit “*nëpunës civil në periudhë prove*” duke ligjëruar në këtë mënyrë trajtimin si nëpunës civil, në momentin e lirimit nga shërbimi civil për shkak ristrukturimi. Njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë duhet të zbatojë të drejtat që i takojnë si nëpunës civil, në bazë të pikës 8, të nenit 50, të ligjit të sipërpërmendur.

#### **II.d) Pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të paplotësuara (vakant)**

Gjatë procesit të verifikimit grupi i punës konstatoi se, në Bashkinë Kavajë në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ka patur **4 pozicione pune të lira**, të cilat në mënyrë analitike renditen më poshtë:

1. *Specialist në Sektorin e Menaxhimit të Shërbimeve Publike;*
2. *Specialist në Sektorin e Arkiv-Protokollit;*
3. *Specialist në Sektorin e Sporteve;*
4. *Drejtor i Drejtorisë së Shërbimit Social.*

Karakteristika më të hollësishme për këto pozicione pune të paplotësuara, janë të pasqyruara në Aneksin nr. 1 “*Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, Bashkia Kavajë.*

Gjatë procesit të verifikimit grupi i punës konstatoi gjithashtu se, në ish-Komunën Golem në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ka patur **3 pozicione pune të paplotësuara**:

1. *Specialist në Zyrën e Mirëmbajtjes së Tokave;*
2. *Specialist në Zyrën e Politikave Mjedisore, Veterinarisë dhe Shëndetësisë;*
3. *Specialist në Zyrën e Shërbimeve.*

Ndërkohë, në Njësitë Administrative Luz i Vogël, Helmas, dhe Synej, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nuk kishte asnjë pozicion pune të paplotësuar.

## **II.e) Procesi i deklarimit të statusit të punësimit në raport me afatet ligjore**

Në bazë të, pikës 2, të Kreut II, të Vendimi nr. 116, datë 05.03.2014 i Këshillit të Ministrave “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, njësitë përgjegjëse në institucionet e pushtetit vendor, duhej të përfundonin procesin e lëshimit të akteve të deklarimit të statusit jo më vonë se 120 (njëqind e njëzet) ditë nga data e hyrjes në fuqi të këtij vendimi, si dhe lejon të drejtën e shtyrjes së këtij afati një herë të vetme nga institucioni, për shkaqe të arsyeshme, jo më shumë se 30 (tridhjetë) ditë.

Në njësitë e pushtetit vendor që aktualisht përfshihen në juridiksionin e Bashkisë Kavajë, konkretisht ish- Komunat Helmas, Synej dhe Golem konstatohet se ky proces është kryer në periudhën janar – maj 2015, pra jashtë afatit ligjor, ndërsa njësitë përgjegjëse e ish-Komunës Luz i Vogël, nuk e ka kryer fare procesin e deklarimit të statusit të punësimit. Për natyrën e kësaj shkelje është shprehur qëndrimi në pjesën e mësipërme të materialit, megjithatë, evidentohet edhe një herë me qëllim parandalimin e përsëritjes, në të ardhmen.

## **III. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës.**

Një institut shumë i rëndësishëm, i cili ka lidhje me një sërë institutesh të tjera të ligjit për nëpunësin civil, të tillë si rekrutimi, ristrukturimi, vlerësimi i punës, sistemi i karrierës etj., është edhe procesi i hartimit të përshkrimit të punës, për pozicione pjesë e shërbimit civil.

Fillimi i efeteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe akteve nënligjore në zbatim të tij, e ngarkoi institucionin e mbikëqyrur, me detyrën e hartimit të përshkrimeve të pozicioneve të punës, brenda afatit të përcaktuar në këtë ligj, që ishte data 1 korrik 2014.

Grupi i mbikëqyrjes, në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, verifikoi formularët e përshkrimit të punës, për të parë se si janë zbatuar kërkesat e 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” dhe udhëzimit nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

Këto akte nënligjore, në përmbajtjen e tyre kanë përcaktuar procedurat e hollësishme që duhet të ndiqen për hartimin e përshkrimeve të punës, nëpunësit përgjegjës për hartimin e këtyre akteve, strukturën përgjegjëse për vlerësimin e bazueshmërisë së tyre në ligjin specifik dhe formatin e miratuar, organin që ka kompetencën për miratimin e tyre.

Gjatë procesit të verifikimit në institucionin e mbikëqyrur u konstatua se, nuk janë hartuar përshkrimet e punës, për të gjitha pozicionet e punës. Përshkrimet e punës nuk janë hartuar sipas formatit standard të miratuar dhe nuk janë nënshkruar nga Kryetari i Bashkisë, eprori direkt dhe nga nëpunësi civil që punon në pozicionin për të cilin është hartuar përshkrimi i punës, sipas pikës 4.2.10, të Udhëzimit nr. 2, datë 07.04.2014 të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

**Konkluzion:** Në këto rrethana, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të Bashkisë Kavajë, që të fillojë menjëherë punën për hartimin dhe miratimin e përshkrimeve të punës, për pozicionet e shërbimit civil në përputhje me legjislacionin specifik të fushës, apo formatin standard të miratuar, ashtu siç përcaktohet në Vendimin nr. 142, datë 12.03.2014 të Këshillit të Ministrave “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura” dhe lidhjes 4, bashkëlidhur këtij vendimi, si dhe në Udhëzimit nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”.

Në observacionet e tyre, institucioni pasi ka pranuar gjetjen e grupit të punës, siguron Komisionerin se do të marrë masat e duhura për zbatimin e ligjit.

Në këto rrethana, Komisioneri, pasi e analizoi observacionin e institucionit në lidhje me këtë rast, vlerëson se verifikimi i pretendimeve do të realizohet gjatë mbikëqyrjes në vazhdim, pas përfundimit të afatit ligjor të paralajmërimit të vendosur nga Komisioneri për të rregulluar situatën ligjore.

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

Në momentin e mbikëqyrjes, u konstatua se në këtë institucion nuk ka qenë i miratuar plani vjetor i pranimit në shërbimin civil.

**Konkluzion:** Në këto rrethana, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të Bashkisë Kavajë, të hartojë planin vjetor të pranimeve të reja në shërbimin civil, sipas kërkesave të nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar si dhe të Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”.

Në observacionet e tyre, institucioni pasi ka pranuar gjetjen e grupit të punës, siguron Komisionerin se do të marrë masat e duhura për zbatimin e ligjit.

Në këto rrethana, Komisioneri, pasi e analizoi observacionin e institucionit në lidhje me këtë rast, vlerëson se verifikimi i pretendimeve do të realizohet gjatë mbikëqyrjes në vazhdim, pas përfundimit të afatit ligjor të paralajmërimit të vendosur nga Komisioneri për të rregulluar situatën ligjore.

## V. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë

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

Gjatë verifikimit u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur, pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “Për shërbimin civil”, i ndryshuar, nuk kishte asnjë rast të kryerjes së procedurave ligjore të rekrutimeve, lëvizjeve paralele dhe të ngritjes në detyrë në pozicionet pjesë e shërbimit civil.

Në lidhje me sa më sipër, u konstatuan 2 raste, në të cilat njësia përgjegjëse ishte referuar gabim trajtimit të institutit të ligjit, konkretisht ka përdorur institutin e transferimit, në një kohë kur duhej të kishte vepruar në përputhje me procedurat e ngritjes në detyrë për pozicionet pjesë e shërbimit civil.

Bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

➤ \*\*\*\*\* – i cili ka filluar punë, me urdhrin nr. 8, datë 06.01.2014 në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Buxhetit dhe Financës*” dhe me aktin e deklarimit të statusit të punësimit me nr. 1116/1, datë 01.07.2014 është deklaruar “*nëpunës civil në periudhë prove*”. Më pas me urdhrin nr. 32, datë 09.02.2015, transferohet në pozicionin “*Përgjegjës në Sektorin e Buxhetit dhe Financës në Drejtorinë e Burimeve Ekonomike*” pranë Bashkisë Kavajë.

Nga verifikimi në këtë rast, rezulton se nga ana e njësisë përgjegjëse nuk është vepruar drejt, sepse nuk janë respektuar procedurat e konkurrimit nëpërmjet ngritjes në detyrë, në përputhje me nenin 26, të ligjit nr. 152/2013.

**Konkluzion:** Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë, duhet të revokojë aktin e transferimit (*emërimit*) nr. 32, datë 09.02.2015 dhe të rishikojë mundësinë e kthimit në pozicionin “*Specialist*”, pozicion ku i është deklaruar statusi i punësimit në koherencë me strukturën aktuale dhe nevojat e Bashkisë Kavajë. Në të kundërt, nëse pozicioni i mëparshëm i punës (*ku atij i ka lindur e drejta e nëpunësisë në shërbimin civil në bazë të nenit 67 të ligjit*) është zënë rregullisht, ky nëpunës duhet të trajtohet sipas nenit 50, të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*” i ndryshuar. Pozicioni i punës “*Përgjegjës në Sektorin e Buxhetit dhe Financës në Drejtorinë e Burimeve Ekonomike*” duhet të shpallet i lirë, për t`u plotësuar në përputhje me kërkesat ligjore.

Në observacionet e tyre, institucioni ka pranuar gjetjen e grupit të punës dhe siguron Komisionerin se do të marrë masat e duhura për zbatimin e ligjit.

Në këto rrethana, Komisioneri, pasi e analizoi observacionin e institucionit në lidhje me këtë rast, vlerëson se verifikimi i pretendimeve do të realizohet gjatë

mbikëqyrjes në vazhdim, pas përfundimit të afatit ligjor të paralajmërimit të vendosur nga Komisioneri për të rregulluar situatën ligjore.

➤ \*\*\*\*\* – ka filluar punë në ish-Komunën Golem me urdhrin nr. 10, datë 01.10.2013 në pozicionin *Përgjegjës i Urbanistikës*, kurse me urdhrin nr. 152, datë 25.09.2015, është transferuar si rrjedhojë e bashkimeve strukturore në pozicionin “*Drejtor në Drejtorinë e Kontrollit, Zhvillimit Urbanistik dhe Pronave*”.

Nga verifikimi i procedurave të ndjekura në këtë rast, rezulton se edhe ky transferim nuk është kryer në përputhje me kërkesat e nenit 26, të ligjit nr.152/2013.

**Konkluzion:** Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë duhet të revokojë aktin e transferimit nr. 152, datë 25.09.2015 dhe si në rastin e mësipërm, të rishikojë mundësinë e kthimit në pozicionin “*Përgjegjës i Urbanistikës*” në koherencë me strukturën aktuale të Bashkisë Kavajë. Pozicioni i punës “*Drejtor në Drejtorinë e Kontrollit, Zhvillimit Urbanistik dhe Pronave*”, duhet të shpallet i lirë për t`u plotësuar në përputhje me kërkesat ligjore.

Në observacionet e tyre, institucioni pasi ka pranuar gjetjen e grupit të punës, siguron Komisionerin se do të marrë masat e duhura për zbatimin e ligjit.

Në këto rrethana, Komisioneri, pasi e analizoi observacionin e institucionit në lidhje me këtë rast, vlerëson se verifikimi i pretendimeve do të realizohet gjatë mbikëqyrjes në vazhdim, pas përfundimit të afatit ligjor të paralajmërimit të vendosur nga Komisioneri për të rregulluar situatën ligjore.

➤ Gjithashtu, gjatë procesit të mbikëqyrjes grupi i punës konstatoi se, në Bashkinë Kavajë, pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në **14 raste**, janë emëruar punonjës me akte emërimi të përkohshme, pa respektuar procedurën e pranimit në shërbimin civil. Bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

1. \*\*\*\*\* – ka filluar punë me urdhrin nr. 34, datë 01.04.2014, në pozicionin “*Specialist i Pagave*”, në Sektorin e Buxhetit dhe Financës në Drejtorinë e Burimeve Ekonomike.

2. \*\*\*\*\* – ka filluar punë me urdhrin nr. 142, datë 25.09.2015 në pozicionin “*Specialist Kontabiliteti*”, në Sektorin e Buxhetit dhe Financës në Drejtorinë e Burimeve Ekonomike.

3. \*\*\*\*\* – ka filluar punë me urdhrin nr. 160, datë 01.10.2015 në pozicionin “*Specialiste Inxhinieri*”, në Sektorin e Buxhetit dhe Financës, në Drejtorinë e Burimeve Ekonomike.

4. \*\*\*\*\* – ka filluar punë me urdhrin nr. 23, datë 02.02.2015, në pozicionin “*Specialiste Mjedisi*”, në Sektorin e Mjedisit dhe Menaxhimit të Kontratave, në Drejtorinë e Shërbimeve Publike.
5. \*\*\*\*\* – ka filluar punë me urdhrin nr. 43, datë 16.04.2014, në pozicionin “*Specialist Veteriner*”, në Sektorin e Mjedisit dhe Menaxhimit të Kontratave në Drejtorinë e Shërbimeve Publike.
6. \*\*\*\*\* – ka filluar punë me urdhrin nr. 21, datë 02.02.2015, në pozicionin “*Specialiste Ushqimi*”, në Sektorin e Mjedisit dhe Menaxhimit të Kontratave në Drejtorinë e Shërbimeve Publike.
7. \*\*\*\*\* – ka filluar punë me urdhrin nr. 69, datë 23.10.2014, në pozicionin “*Inspektor Trafiku dhe Transporti*”, në Sektorin e Menaxhimit të Shërbimeve Publike në Drejtorinë e Shërbimeve Publike.
8. \*\*\*\*\* – ka filluar punë me urdhrin nr. 56/1, datë 04.08.2015, në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë Ligjore dhe Shërbimeve Mbështetëse dhe me urdhrin nr. 287, datë 04.11.2015, ka kaluar në pozicionin e punës “*Përgjegjëse në Sektorin e Burimeve Njerëzore*”, në Drejtorinë Ligjore dhe Shërbimeve Mbështetëse.
9. \*\*\*\*\* – ka filluar punë me urdhrin nr. 66, datë 07.10.2014, në pozicionin “*Specialist IT*”, në Sektorin e Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë Ligjore dhe Shërbimeve Mbështetëse.
10. \*\*\*\*\* – ka filluar punë me urdhrin nr. 28, datë 01.01.2015, në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun, në Drejtorinë Ligjore dhe Shërbimeve Mbështetëse.
11. \*\*\*\*\* – ka filluar punë me urdhrin nr. 131, datë 10.09.2015, në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Marrëdhënieve me Publikun, në Drejtorinë Ligjore dhe Shërbimeve Mbështetëse.
12. \*\*\*\*\* – ka filluar punë me urdhrin nr. 15, datë 01.04.2015, në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin Juridik, në Drejtorinë Ligjore dhe Shërbimeve Mbështetëse.
13. \*\*\*\*\* – ka filluar punë me urdhrin nr. 64, datë 29.06.2015, në pozicionin “*Specialist Turizmi*”, në Sektorin e Menaxhimit të Aktiviteteve të Kulturës dhe Rinisë, në Drejtorinë e Kulturës dhe Sporteve.
14. \*\*\*\*\* – ka filluar punë me urdhrin nr. 10, datë 10.03.2014, në pozicionin “*Jurist*”, në Njësinë Administrative Luz i Vogël.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se njësia përgjegjëse pranë Bashkisë Kavajë, të rregullojë pasojat lidhur me rastet kur pas fillimit të efekteve juridike të ligjit

nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, janë emëruar punonjës me akte emërimi të përkohshme. Për këto raste, njësia përgjegjëse duhet të rregullojë situatën, duke kryer veprimet sipas këtij rendi:

- Të revokojë aktet përkatëse të emërimit, dhe të vendosë përfundimin e marrëdhënies së punësimit për punonjësit respektivë, me institucionin.
- Pozicionet e punës duhet të shpallen të lira, për t’u plotësuar më tej në përputhje me ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në koherencë me strukturën aktuale dhe nevojave të Bashkisë Kavajë.

Gjithashtu, Komisioneri rekomandon njësinë përgjegjëse të Bashkisë Kavajë, që të gjitha rastet e rekrutimeve të reja, të lëvizjeve paralele dhe ngritjes në detyrë t’i bëjë në zbatim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, 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”, si dhe të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

Në observacionet e tyre, institucioni pasi ka pranuar gjetjet e grupit të punës, siguron Komisionerin se do të marrë masat e duhura për zbatimin e ligjit.

Në këto rrethana, Komisioneri, pasi e analizoi observacionin e institucionit në lidhje me këtë rast, vlerëson se verifikimi i pretendimeve do të realizohet gjatë mbikëqyrjes në vazhdim, pas përfundimit të afatit ligjor të paralajmërimit të vendosur nga Komisioneri për të rregulluar situatën ligjore.

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

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

Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se vetëm në Bashkinë Kavajë, janë evidentuar 14 raste, kur nëpunësit civilë kanë qenë në periudhë prove, nga të cilët:

- 4 nëpunës civilë, janë të nivelit të mesëm drejtues;
- 10 nëpunës civilë, janë të kategorisë ekzekutive.

Kurse, në njësitë administrative Luz i Vogël, Helmas, Synej dhe Golem në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nuk kishte nëpunësit civilë që kanë qenë në periudhë prove.

Grupi i punës konstaton se procedura e deklarimit të statusit nëpunës civil në periudhë prove ishte zhvilluar në përputhje me pikën 3 të nenit 67 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Kjo procedurë kishte përfunduar duke u konkretizuar sipas akteve përkatëse të konfirmimit të nëpunësit, në përputhje me nenin 24 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar të pasqyruara në mënyrë të detajuar Tabelën nr. 2 – *Nëpunës civil në periudhë prove, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014)*, i cili është pjesë e këtij raporti.

Mbështetur në dispozitat ligjore që rregullojnë periudhën e provës, nëpunësi civil është i detyruar që të kryejë ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës së Administratës Publike (ASPA) dhe të ndjekë udhëzimet e nëpunësit më të vjetër, nën kujdesin e të cilit ai është i vendosur.

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

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u konstatua se në të 14 raste, që iu ka përfunduar periudha e provës, është realizuar programi i trajnimit të detyrueshëm për nëpunësit civilë. Në dosjet e këtyre nëpunësve janë të administruara certifikatat përkatëse të lëshuara nga Shkolla e Administratës Publike (ASPA), vendimi i eprorit direkt, shoqëruar me mendimin e nëpunësit civil më të vjetër.

**Konkluzion:** Në këto rrethana, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë, ka vepruar drejt në lidhje me përbushjen e kërkesave ligjore të periudhës së provës të përcaktuara nga neni 24 i ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

## **VII. Instituti i transferimit të përkohshëm dhe transferimit të përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste**

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, grupi i punës ka konstatuar se për periudhën objekt mbikëqyrje procedura e transferimit të përkohshëm është zbatuar në 4 raste dhe konkretisht, bëhet fjalë për punonjësit:

➤ \*\*\*\*\*\*, ka filluar punë me urdhrin nr. 49/1, datë 08.08.2013 në pozicionin e punës “Përgjegjës i Sektorit të Ndhmës Ekonomike” dhe sipas një procedure të rregullt transferimi, me miratimin e DAP me shkresën nr. 51, datë 14.01.2016, ka kaluar në Zyrën Arsimore Kavajë.

Nga verifikimi i procedurave të ndjekura në këtë rast, rezulton se ky transferim është kryer në përputhje me kërkesat e nenit 48 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.



**Konkluzion:** Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë, ka vepruar drejt në lidhje me procedurat e transferimit të përkohshëm për punonjësin \*\*\*\*\*, sepse është kryer në përputhje me kërkesat e nenit 48 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

➤ \*\*\*\*\* ka filluar punë më datë 11.11.2013 në pozicionin e punës “Drejtore i Drejtorisë së Kulturë-Sport” dhe me miratimin e Departamentit të Administratës Publike me shkresën nr. 3352/5 prot., datë 19.12.2014, ka kaluar në Zyrën Arsimore Kavajë.

Nga verifikimi i procedurave të ndjekura në këtë rast, rezulton se ky transferim nuk është kryer në përputhje me kërkesat e nenit 48 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pasi është emëruar në një pozicion të një niveli më të lartë, çka ndalohet nga kjo dispozitë ligjore. Në këto kushte, në projektraport kemi orientuar njësinë përgjegjëse të Bashkisë Kavajë të revokojë aktin e transferimit të përkohshëm.

Komisioneri, pasi analizoi observacionet e institucionit lidhur me këtë rast, konstatoi zbatimin e rekomandimit të grupit të punës, të shprehur në projektraport. Konkretisht, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë, me Vendimin nr. 10/1, datë 02.03.2016 ka rikthyer \*\*\*\*\* në detyrën e mëparshme që ai mbante, në pozicionin e punës “Drejtore i Drejtorisë së Kulturë-Sport”. Për këtë arsye, Komisioneri vlerëson se zbatimi i ligjit në këtë rast është përmbushur.

➤ \*\*\*\*\* ka filluar punë me urdhrin për emërim në detyrë me nr. 43/1, datë 11.11.2013 në pozicionin e punës “Përgjegjës i Sektorit të Menaxhimit të Aktiviteteve Kulturore dhe Rinisë”, pranë Bashkisë Kavajë. Me urdhrin për transferimin e përkohshëm me nr. 1, datë 05.01.2015, ka kaluar në pozicionin “Drejtore i Drejtorisë së Kulturë-Sport” në Bashkinë Kavajë.

Nga verifikimi i procedurave të ndjekura në këtë rast, rezulton se ky transferim nuk është kryer në përputhje me kërkesat e nenit 48, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Në këto kushte, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë duhet të revokojë aktin e transferimit të përkohshëm dhe të marrë masa për plotësimin e këtij pozicioni sipas kërkesave ligjore.

Komisioneri pasi analizoi observacionet e institucionit lidhur me këtë rast, konstatoi zbatimin e rekomandimit të grupit të punës, të shprehur në projektraport. Konkretisht, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë, me Vendimin nr. 11/1, datë 02.03.2016, ka rikthyer \*\*\*\*\* në detyrën e mëparshme që ai mbante para transferimit, në pozicionin e punës “Përgjegjës i Sektorit të Menaxhimit të Aktiviteteve Kulturore dhe Rinisë”.

Për këtë arsye, Komisioneri vlerëson se zbatimi i ligjit në këtë rast është përmbushur.

➤ \*\*\*\*\*, ka filluar punë me urdhrin për emërim në detyrë nr. 73, datë 10.04.2012 në pozicionin e punës “*Specialist Muzike*”, pranë Bashkisë Kavajë. Me urdhrin për transferimin e përkohshëm nr. 5, datë 09.01.2015, kalon në pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit të Menaxhimit të Aktiviteteve Kulturne dhe Rinisë*”.

Nga verifikimi i procedurave të ndjekura në këtë rast, rezulton se ky transferim nuk është kryer në përputhje me kërkesat e nenit 48 të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar. Në këto kushte, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë duhet të revokojë aktin e transferimit të përkohshëm.

Komisioneri pasi analizoi observacionet e institucionit lidhur me këtë rast, konstatoi zbatimin e rekomandimit të grupit të punës, të shprehur në projektraport. Konkretisht, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë, me Vendimin nr. 12/1, datë 02.03.2016 ka rikthyer \*\*\*\*\*, në detyrën e mëparshme që ai mbante, në pozicionin e punës “*Specialist Muzike*”. Për këtë arsye, Komisioneri vlerëson se zbatimi i ligjit në këtë rast është përmbushur.

#### **VIII. Pezullimi nga shërbimi civil**

Grupi i mbikëqyrjes ka konstatuar se, pas hyrjes në fuqi të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, procedura e pezullimit nga shërbimi civil është zbatuar në **1 rast** dhe bëhet fjalë për nëpunësin \*\*\*\*\*, me detyrë “*Përgjegjës në Sektorin e Burimeve Njerëzore në Drejtorinë Ligjore dhe Shërbimeve Mbështetëse*”.

Me shkresën nr. 1650 prot., datë 16.10.2015, nëpunësi i ka paraqitur institucionit kërkesën për pezullim e përkohshëm të marrëdhënies në shërbimin civil, për arsye personale. Me urdhrin nr. 173, datë 16.10.2015 të Kryetarit të Bashkisë Kavajë është miratuar pezullimi i nëpunëses \*\*\*\*\* në bazë të kërkesës së saj.

Nga verifikimi i procedurave në këtë rast, rezulton se pezullimi është mbështetur në dispozitat ligjore që rregullojnë shërbimin civil, pasi,

- Pezullimi është bërë me kërkesë të nëpunësit civil, sipas përcaktimeve të ligjit nr.152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, neni 55, pika 2 dhe Vendimit nr. 171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave “*Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil*”, Kreu VI, pika 39.

**Konkluzion:** Në këtë rast, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë, ka vepruar drejt në lidhje me procedurën e pezullimit, sipas përcaktimeve të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, neni 53, pika 1, shkronja “b” dhe Vendimit nr. 171, datë 26.03.2014 të Këshillit të Ministrave “*Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil*”, Kreu VI, pika 39

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

Nga shqyrtimi i dokumentacionit që na është vënë në dispozicion, lidhur me zbatimin e masave disiplinore ndaj nëpunësve civilë, u konstatua se në Bashkinë Kavajë dhe Komunat që përfshihen në të, që nga viti 2013, e deri në momentin e realizimit të kësaj mbikëqyrje, nuk është kryer asnjë procedurë ecurie disiplinore dhe nuk është marrë asnjë masë disiplinore për nëpunës civil.

## **X. Vlerësimi i rezultateve në punë**

Ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (Kreu XI, neni 62), përcakton detyrimin e institucioneve për të vlerësuar punën e çdo punonjësi që kryen funksione në një pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

Sistemi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i rëndësishëm, i cili konsiston në verifikimin e realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuara në fillim të periudhës së vlerësimit, si dhe i aftësive dhe dobësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave. Ai i shërben përmirësimit të aftësive profesionale të nëpunësit civil dhe të cilësisë së shërbimit dhe ka pasoja të rëndësishme për nëpunësin civil, pasi shërben për të marrë vendime objektive në lidhje me periudhën e provës, mundësinë e zhvillimit të karrierës nëpërmjet ngritjes në detyrë, lirim nga shërbimi civil, përparimin në hapat e pagës si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil.

Në kuptim të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, vlerësimi i rezultateve në punë është një proces që duhet të realizohet çdo 6 muaj, ose çdo vit, ku viti i vlerësimit për nëpunës civil të konfirmuar është i njëjtë me vitin kalendarik, me përjashtim të vlerësimit të rezultateve në punë në përfundim të periudhës së provës, ku viti i vlerësimit llogaritet nga data e emërimit të nëpunësit civil. Për realizimin e një vlerësimi sa me objektiv, në Vendimin Nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”, është përcaktuar një procedurë e hollësishme në lidhje me kompetencat e aktorëve që marrin pjesë në këtë proces dhe mënyrën e kryerjes së këtij procesi.

Në kuptim të pikës 12, Kreu II, të Vendimit të Këshillit të Ministrave Nr. 109, datë 26.02.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”, procesi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i vazhdueshëm, i cili kalon në fazat e mëposhtme:

- *Planifikimi, ku zyrtari raportues gjatë 15-ditëshit të dytë të muajit dhjetor, cakton për nëpunësin civil që do të vlerësohet, objektivat kryesore të punës dhe sjelljet përkatëse profesionale që bëjnë të mundur realizimin e planit të punës, përmbushjen e objektivave dhe të misionit të institucionit. Në këtë fazë zyrtari raportues, pra eprori direkt, së bashku me nëpunësin që do të vlerësohet diskutojnë*

*qëllimet e nëpunësit për karrierë, aspiratat dhe çdo gjë tjetër që lidhet me trajnimin dhe zhvillimin profesional.*

▪ *Bisedimet e ndërmjetme. Kjo fazë konsiston në takime të strukturuar dhe të shkurtra, të cilat zhvillohen gjatë vitit, çdo katërmujor, ku zyrtari raportues takohet më nëpunësin civil dhe vlerëson progresin e bërë në arritjen e objektivave të planifikuara dhe përmirësimet e nevojshme në planin e hartuar me shkrim.*

▪ *Vlerësimi përfundimtar, i cili realizohet në periudhën 15 nëntor - 15 dhjetor dhe konsiston në vlerësimin e përmbledhur të suksesit të nëpunësit që do të vlerësohet në arritjen e objektivave kryesore të punës, të përcaktuara në fazën e planifikimit dhe të rishikuar gjatë bisedimeve të ndërmjetme.*

Grupi i punës, pas kontrollit të ushtruar në lidhje me procesin e vlerësimeve të nëpunësve, në zbatim të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014 të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”, ka konstatuar **45** raste të vlerësimeve të rezultateve individuale në punë, të nëpunësve civilë, për periudhën 2014 – 2015, në subjektin e mbikëqyrur, të cilët ishin vlerësuar në këtë mënyrë:

- a) në nivelin **1** “shumë mirë” – **17** nëpunës civil
- b) në nivelin **2** “mirë” – **25** nëpunës civil
- c) në nivelin **3** “kënaqshëm” – **2** nëpunës civil
- d) në nivelin **4** “jokënaqshëm” – **1** nëpunës civil

Kjo situatë e pasqyruar, pavarësisht faktit se ka vështirësi reale për t’u matur nga jashtë, në lidhje me saktësinë dhe efikasitetin e akteve të kësaj natyre, ku vendimmarrja është në diskrecionin e eprorit direkt, tregon për elemente të një qëndrimi subjektiv dhe formal. Ky përfundim arrihet në kushtet kur rreth **95%** e rasteve të vlerësuara, është në një nivel të lartë dhe dy nivelet e tjera, janë aplikuar në një masë të papërfillshme.

Në këto rrethana, nga ana e njësisë përgjegjëse duhet të tregohet kujdes, duke e drejtuar procesin e vlerësimit, drejt pasqyrimit real të gjendjes së nëpunësve civilë, duke e lidhur atë me realizimin e detyrave konkrete të secilit punonjës.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se, në përgjithësi njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë ka realizuar procesin e vlerësimit të rezultateve të punës, për punonjësit që janë pjesë e shërbimit civil, në përputhje me legjislacionin e shërbimit civil, sipas kërkesave të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”.

Në këtë rast kemi të bëjmë me një detyrim ligjor të plotësuar, i cili krijon kushtet ligjore, për funksionimin e sistemit dhe elementëve të shërbimit civil, në rastet kur nëpunësi civil mund të jetë i interesuar të bëjë lëvizje paralele, apo të kërkojë zhvillimin e karrierës, nëpërmjet procedurave të ngritjes në detyrë, etj.

Detyrë e njësisë përgjegjëse në këtë rast, mbetet që të sjellë sistemin e vlerësimit të punës, sa më afër realitetit, i cili ka lidhje me realizimin e detyrave konkrete të nëpunësve, si dhe me zbatimin e procedurave që kërkohen nga ligji dhe aktet nënligjore në këtë rast. Kjo arrihet nëpërmjet trajnimit të të gjithë aktorëve të këtij sistemi, të cilët janë në rolin e nëpunësit autorizues dhe raportues, si dhe disiplinimin e tyre për të mbajtur shënime, për çdo nëpunës civil, sipas afateve ligjore të analizuara më sipër, në pjesën hyrëse të kësaj rubrike.

## **XI. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes ose për shkak të ligjit**

Nga verifikimi i dokumentacionit që ka të bëjë me institutin e lirimimit nga shërbimi civil, grupi i mbikëqyrjes konstaton se për periudhën objekt mbikëqyrje, në institucionin e kontrolluar, në **30** raste, ka përfunduar marrëdhënia e punës në shërbimin civil.

Konkretisht si më poshtë:

- **5 raste**, nëpërmjet institutit të dorëheqjes, ku është e përcaktuar si një nga mënyrat e lirimimit nga shërbimi civil, në nenin 64, pika 1 dhe nenin 66, shkronja “dh” të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar me ligjin nr. 178/2014 “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Në këto raste, nëpunësit kanë paraqitur kërkesë për përfundimin e marrëdhënies së punës në shërbimin civil, nëpërmjet paraqitjes së dorëheqjes me shkrim.
- **25 raste**, nëpërmjet institutit të lirimimit nga shërbimi civil, ku është e përcaktuar në nenin 66, pika 1, shkronja “a/1” të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si rezultat i mbylljes, apo ristrukturimit të institucionit.

Të gjitha raste e trajtuara sipas dispozitave të mësipërme ligjore, janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në **Tabelën nr. 4** “Aktet që materializojnë procesin e largimit nga shërbimi civil, dhe transferime”, që është pjesë e këtij raporti.

**Konkluzion:** Komisioneri vlerëson se njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë, ka vepruar drejt në lidhje me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimimit nga shërbimi civil si rezultat i dorëheqjes ose për shkak të ligjit, në bazë të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

## **XII. Pasqyrimi i procesit të deklarimit të statusit të punësimit në dosjen e personelit**

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

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

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

Më konkretisht, rezultoi se në çdo dosje janë të administruara dokumentet e identifikimit (fotokopje e pasaportës); dokumente që tregojnë për gjendjen civile (certifikata e gjendjes familjare); dokumente që vërtetojnë edukimin arsimor (diploma e shkollës së lartë); dokumente që vërtetojnë momentin e fillimit të marrëdhënies së punës (akti i emërimit); akte që tregojnë për nivelin e kualifikimit (certifikata kualifikimi), si dhe aktet që provojnë procesin e deklaramit të statusit të punësimit. Në mënyrë të hollësishme këto akte janë materializuar në **Aneksin nr. 2** “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në datën 26.02.2014, si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil Bashkia Kavajë dhe ish - Komunitat”.

#### **b. Regjistri i personelit**

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

Në kushtet kur, ende nuk është bërë funksional Regjistri Qendror i Personelit, që sipas ligjit administrohet nga Departamenti i Administratës Publike, në një mënyrë specifike, sipas përcaktimeve të bëra në një akt nënligjor të veçantë, rezulton se të dhënat që përmban regjistri i personelit në institucion, pasqyrojnë gjendjen reale të burimeve njerëzore në këtë subjekt.

**Konkluzion:** Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se dosjet e personelit janë të rregullta, të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Drejtori i Drejtorisë Ligjore dhe Shërbimeve Mbështetëse, që është edhe përgjegjës për administrimin e burimeve njerëzore për institucionin.

### **XIII. Situata aktuale në lidhje me administrimin e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, në raport me situatën në momentin e hyrjes në fuqi të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar**

Duke analizuar statistikat e prodhuara gjatë procesit të mbikëqyrjes, në lidhje me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, rezulton se, situata aktuale, e krijuar pas ndryshimeve të ndodhura për shkak të riorganizimit administrativo-territorial, mbështetur në ligjin nr. 30/2015, “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8652, datë 31.07.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”, i ndryshuar, është e materializuar në strukturën e miratuar nga Kryetari i Bashkisë me Urdhrin nr. 59, datë 03.08.2015, “Për miratimin e strukturës organizative të Bashkisë Kavajë”.

Bazuar në këtë strukturë rezultojnë në shërbimin civil **96 punonjës, nga 380 punonjës në total**. Kjo situatë është e evidentuar në mënyrë të detajuar në Aneksin nr. 3 - “Aktet që materializojnë pozicionet e shërbimit civil të Bashkisë Kavajë dhe Njësive Administrative për vitin 2015”, që është pjesë e këtij projekt raporti.

Ndërkohë, situata në lidhje me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, që përkon me datën 26.02.2014, paraqitet sipas tabelës më poshtë:

Tabelë : Situata në lidhje me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil në datën 26.02.2014.

Nr.	Institucioni	Punonjës gjithsej	Pozicione në shërbimin civil
1	Bashkia Kavajë	160	58
2	Komuna Luz i Vogël	19	9
3	Komuna Helmas	14	4
4	Komuna Synej	19	9
5	Komuna Golem	39	25
<b>Totali</b>		<b>251</b>	<b>105</b>

Nga analiza e të dhënave të paraqitura më sipër, rezulton se numri total i punonjësve të Bashkisë Kavajë së bashku me komunat që janë bërë pjesë e kësaj njësie të pushtetit vendor, nga **251 punonjës** që ishin në strukturat e mëparshme, tashmë është **380 punonjës**, pra është rritur me rreth **34%**, ndërsa pozicionet e shërbimit civil nga **105 pozicione** gjithsej, me strukturën provizore të viti 2015, ka **96 pozicione** pune në shërbimin civil, pra kemi një ulje të numrit të punonjësve në shërbimin civil në masën rreth **8%**.

Kjo do të thotë se ky institucion është përfshirë në proces ristrukturimi, i cili në thelbin e tij përbëhet jo vetëm nga rritje dhe shkurtime në pikëpamjen numerike por dhe riorganizime nga pikëpamja e përmbajtjes të pozicioneve të punës. Për këtë arsye, njësia përgjegjëse e Bashkisë Kavajë ka treguar kujdes në realizimin e procedurës së ristrukturimit, duke mbajtur parasysht kërkesat e nenit 50 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Vendimin nr. 171, datë 26.03.2014,

të Këshillit të Ministrave *“Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil”*, dhe Udhëzimin nr. 3, datë 14.04.2014 *“Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit”*, të Departamentit të Administratës Publike.

Në kuadër të detyrës së caktuar, për verifikimin e mënyrës së zbatimit të ligjit nr.152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, grupi i punës inspektoi gjithë kryerjen e procedurës së ristrukturimit, prej nga rezultoi se: me urdhrin nr. 57, datë 05.01.2015 të Drejtorisë Ligjore dhe Shërbimeve Mbështetëse është ngritur Komisioni i Ristrukturimit, bazuar në nenin 50 pika 3 të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”* i ndryshuar.

Në këtë akt konstatohet se, nga ana e institucionit ka një kuptim të drejtë të nenit 50 pika 3 të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar dhe Vendimit nr.171, datë 26.03.2014 *“Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil”* të Këshillit të Ministrave, në lidhje me Komisionin e Ristrukturimit dhe mënyrën e ndërtimit të tij. Në përbërjen e tij është përfshirë njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, e cila përfaqësohet nga përgjegjësja e sektorit dhe specialistja dhe nga nëpunësi civil më i vjetër i institucionit.

Procedura e ndjekur nga Komisioni i Ristrukturimit është në përputhje me ligjin, pasi në tërësi, janë respektuar të gjitha kërkesat e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar ashtu dhe të VKM nr. 171, datë 26.03.2014 *“Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil”*. Vërehet që në gjithë rastet e trajtuara prej tij dhe propozimet e bëra, si për lirimin nga shërbimi civil ashtu dhe për propozimet për riemërim pas ristrukturimit, janë bërë në përputhje të plotë me kërkesat e ligjit dhe akteve nënligjore, si dhe me cilësitë personale dhe eksperiencën e secilit punonjës. Gjithashtu, është përlogaritur dëmshpërblimi, në përputhje me vjetërsinë në punë sipas pikës 7, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.

Aktet e emërimit janë individuale dhe riemërimet e nëpunësve civilë në pozicione të një kategorie të barabartë ose më të ulët, janë bërë duke marrë paraprakisht deklarinë me shkrim të nëpunësit nëse jep pëlqimin ose jo për detyrën e re, siç përcaktohet në pikën 20, Kreu III, *“Transferimi për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit”* të VKM nr. 171, datë 26.03.2014, *“Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë, pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil”*, tashmë i shfuqizuar.

Proceset e punës në këtë institucion disiplinohen nëpërmjet Rregullores së Brendshme të institucionit, në të cilën janë shprehur mjaft qartë detyrat për secilin pozicion pune. Por konstatohet se mungojnë kriteret specifike mbi të cilat duhet të kryhen pranimet në shërbimin civil. Kjo mangësi do të rregullohej nëse do të ishin përshkrimet individuale të punës, të cilat mungojnë.



Kujdes i veçantë është treguar sidomos për respektimin e të gjitha të drejtave që parashikon pika 7 e nenit 50 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësit civil”, i ndryshuar, për punonjësit të cilët lirohen nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së institucionit, ndër të cilat e drejta e dëmshpërblimit në përputhje me vjetërsinë në punë, e drejta për të konkurruar për një periudhë 2 vjeçare në procedurat e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, si dhe e drejta për t`u emëruar në mënyrë të përkohshme nga njësia përgjegjëse, me pëlqimin e tyre, në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil.

\*  
\*                      \*

Këto ishin rrethanat e konstatuara nga grupi i punës gjatë procesit të mbikëqyrjes në njësinë e qeverisjes vendore, Bashkia Kavajë, në lidhje me zbatimin të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas objektit të tij, janë materializuar në tabelat e mëposhtme respektive për Bashkinë Kavajë, dhe Komunat Luz i Vogël, Helmes, Synej dhe Golem, aktualisht njësi administrative të Bashkisë Kavajë, të cilat janë pjesë e këtij raporti.

1. **Aneksi 1** - “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punonin në pozicione të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (data 26.02.2014)”
  - Tabela nr. 1 - “Nëpunës civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014)”
  - Tabela nr. 2 - Nëpunës civil në periudhë prove, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (data 26.02.2014)
  - Tabela nr. 3 - “Nëpunës civil, të cilëve nuk iu është deklaruar statusi i punësimit”
  - Tabela nr. 4 - “Aktet që materializojnë procesin e largimit nga shërbimi civil, pezullime dhe transferime”
  - Tabela nr. 5 - “Nëpunës civil, të cilëve iu është deklaruar statusi i punësimit pa të drejtë”
2. **Aneksi 2** - “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21 të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në datën 26.02.2014, si

*dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil Bashkia Kavajë dhe ish - Komunat”.*

- 3. Aneksi 3 - “Aktet që materializojnë pozicionet e shërbimit civil të Bashkisë Kavajë dhe Njësive Administrative për vitin 2016”.**

**KOMISIONERI**

**Pranvera STRAKOSHA**