



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT
(Përfundimtar)

PËR

**MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË GJATË ZHVILLIMIT TË PROCEDURAVE TË
PLOTËSIMIT TË POZICIONEVE TË LIRA NË SHËRBIMIN CIVIL**

AUTORITETI I MEDIAVE AUDIOVIZIVE (AMA)

Tiranë, Shkurt 2022

RAPORT

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë gjatë zhvillimit të procedurave të plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.

Autoriteti i Mediave Audiovizive (AMA).

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11 pika 1, 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, në zbatim të planit vjetor të mbikëqyrjes dhe të vendimit nr. 66 (660 prot.), datë 8.6.2021, *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjshmërisë gjatë zhvillimit të procedurave të plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, në institucionin Autoriteti i Mediave Audiovizive”*, ka filluar mbikëqyrjen e përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjshmërisë gjatë zhvillimit të procedurave të plotësimit të pozicioneve të lira në shërbimin civil, nëpërmjet pranimit në shërbimin civil; lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, duke vlerësuar respektimin e kërkesave të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, nga ana e subjekteve të ngarkuara prej ligjit me detyra specifike për administrimin e këtij procesi.

Administrimi i të dhënave dhe grumbullimi i dokumentacionit në subjekt u realizua sipas Programit të Mbikëqyrjes nr. 660/1 prot., datë 8.6.2021, të miratuar nga Komisioneri, njoftuar Kryetarit të Autoritetit të Mediave Audiovizive me shkresën nr. 660/2 prot., datë 8.6.2021, *“Njoftim për fillimin e procesit të mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, në institucionin Autoriteti i Mediave Audiovizive”*. Mbi bazën e këtyre akteve, grupi i punës u paraqit në subjektin e mbikëqyrjes në datën 10.6.2021.

Autoriteti i Mediave Audiovizive është organ i pavarur, i krijuar me ligjin nr. 97/2013, *“Për mediat audiovizive në Republikën e Shqipërisë”*, i ndryshuar dhe që raporton në Kuvend për veprimtarinë vjetore. (Ligji nr. 97/2013, ndryshuar me ligjin nr. 22/2016, datë 10.3.2016; ndryshuar me vendimin nr. 56, datë 27.7.2016, të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë; ndryshuar me ligjin nr. 91/2017, datë 22.5.2017).

Referuar ligjit të posaçëm, në bazë të të cilit funksionon Autoriteti i Mediave Audiovizive, konkretisht nenet 8, 15 e 25, pika 1, të ligjit nr. 97/2013, *“Për mediat audiovizive në Republikën e Shqipërisë”*, i ndryshuar, AMA është organ kolegjal i përbërë nga Kryetari, Zëvendëskryetari dhe 5 anëtarë. Pranë AMA-s vepron administrata e saj, e cila realizon të gjithë veprimtarinë e nevojshme, përgatitore e administrative. Nëpunësit e administratës së AMA-s gëzojnë statusin e nëpunësit civil. Ky regjim juridik, ka ekzistuar edhe para momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, pasi mënyra e fillimit dhe mbarimit të marrëdhënieve të punës, për administratën e AMA-s, janë rregulluar me ligjin nr. 8549, datë

11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, i shfuqizuar me ligjin nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Objekti i mbikëqyrjes përfshin kontrollin dhe vlerësimin e zbatimit të ligjshmërisë gjatë realizimit të procedurave për plotësimin e pozicioneve të lira në shërbimin civil nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, për periudhën janar 2018 - maj 2021.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektorët ***** dhe ***** , nën drejtimin e Drejtorit të Mbikëqyrjes ***** , përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në institucionin Autoriteti i Mediave Audiovizive.

Me shkresën nr. 660/4 prot., datë 9.11.2021, të Komisionerit, projektraporti i hartuar nga grupi i punës, i është dërguar për njohje institucionit të mbikëqyrur, duke i lënë 10 ditë kohë për të paraqitur observacionet.

Institucioni i mbikëqyrur, pasi është njohur me projektraportin dhe gjetjet e grupit të mbikëqyrjes, me shkresën nr. 3600/1 prot., dt. 19.11.2021, “*Kthim përgjigje*” dhe shkresat “*Përcjellje dokumentacioni*” me nr. 3822 prot., datë 6.12.2021 e nr. 3822/1 prot., datë 7.12.2021, ka dërguar të nënshkruar projektraportin së bashku me observacionet si dhe dokumentacionin e marrë pranë institucioneve përkatëse në lidhje me eksperiencën e punës në profesion të kandidatit të shpallur fitues në procedurën e konkurrimit për pozicionin “*Sekretar i Përgjithshëm në Autoritetin e Mediave Audiovizive*”.

Sekretari i Përgjithshëm i institucionit të mbikëqyrur, me shkresën nr. 660/5 prot., datë 19.11.2021, ka kërkuar shtyrjen e afatit për paraqitjen e observacioneve në lidhje me ç`ka është konstatuar nga grupi i mbikëqyrjes për procedurën e konkurrimit për pozicionin e punës “*Sekretar i Përgjithshëm në Autoritetin e Mediave Audiovizive*”. Komisioneri pasi vlerësoi arsyet e parashtruara në kërkesë çmoi se ato e justifikonin pranimin e kërkesës. Shtyrja e afatit për paraqitjen e observacioneve iu komunikua kërkuases me shkresën nr. 660/7 prot., datë 25.11.2021, të Komisionerit, “*Njoftim për miratimin e kërkesës për shtyrje afati të paraqitjes së observacioneve*”. Më pas, me shkresën datë 26.11.2021, në përgjigje të detyrave të lëna nga grupi i mbikëqyrjes në projektraport, Sekretari i Përgjithshëm i institucionit të mbikëqyrur ka dërguar dokumentacionin e marrë pranë institucioneve përkatëse për të provuar plotësimin e kriterit në posaçëm në lidhje me eksperiencën në punë të kërkuar në momentin e realizimit të konkurrimit.

Në këto rrethana, duke u konsideruar e plotësuar kërkesa për zbatimin e procedurës në këtë rast, u hartua edhe raporti përfundimtar i mbikëqyrjes.

Qëllimi i mbikëqyrjes:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja para Sekretarit të Përgjithshëm, njësisë përgjegjëse të institucionit të mbikëqyrur (*Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Marrëdhënieve me Jashtë*) dhe nëpunësve të ngarkuar prej ligjit me detyra specifike për administrimin e shërbimit civil i konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi dhe shkelje të ligjit në administrimin e shërbimit civil.
- Paralajmërimin e institucionit dhe lënien e detyrave 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.

DREJTIMET E 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, gjatë aplikimit në praktikë të procesit të pranimit në shërbimin civil dhe zhvillimit të sistemit të karrierës nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.
2. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
3. Plotësimi i pozicioneve të lira në shërbimin civil në nivelin ekzekutiv, nëpërmjet konkurrimit dhe si janë respektuar kërkesat e nenit 22 dhe akteve nënligjore në lidhje me dy fazat e këtij procesi:
 - verifikimi paraprak nga njësia përgjegjëse, nëse konkurrentët i plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta të vendit të punës;
 - vlerësimi i kandidatëve nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit.
4. Emërimet në shërbimin civil pas përfundimit të procesit të konkurrimit dhe menaxhimi i listës së kandidatëve fitues që kanë arritur pikët, por që nuk janë emëruar. Evidentimi i rasteve të emërimit pa konkurrim, në kundërshtim me kërkesat e nenit 23 të ligjit për nëpunësin civil.
5. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*si janë zbatuar detyrimet e nëpunësit dhe eprorit si dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).

6. Lëvizja paralele në kategorinë ekzekutive dhe respektimi i kërkesave ligjore të parashikuara në nenin 25 të ligjit për nëpunësin civil, gjatë zhvillimit të kësaj procedure nga Komisioni i Brendshëm.
7. Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese dhe respektimi i procedurave të kërkuara nga neni 26 i ligjit për nëpunësin civil, nga njësia përgjegjëse dhe Komiteti i Pranimit gjatë zhvillimit të dy fazave të konkurrimit:
 - verifikimit paraprak;
 - vlerësimi i kandidatëve.
8. Pranimi i nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese dhe respektimi i kërkesave të nenit 32 të ligjit për nëpunësin civil nga ana e titullarit të institucionit (*respektimi i kufirit prej 15% të pranimit nga jashtë shërbimit civil*); respektimi i kërkesave ligjore nga ana e njësisë përgjegjëse për organizimin e konkurrimit dhe respektimi i procedurave të konkurrimit nga ana e Komisionit të Përhershëm të Pranimit, gjatë realizimit të procesit.
9. 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.
10. **Aneks i programit:** Aktet administrative që duhet të vihen në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes.

Në vijim të programit të mbikëqyrjes, më poshtë po rendisim aktet që duhet të vihen në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për të përfunduar këtë proces.

1. Struktura organizative dhe analitike aktuale e institucionit.
2. Struktura organizative dhe analitike e institucionit që ka qenë në fuqi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil (*data 26.2.2014*).
3. Listëprezenca dhe listëpagesa e punonjësve të institucionit për muajin Shkurt 2014.
4. Listëprezenca dhe listëpagesa e punonjësve të institucionit për muajin maj 2021.
5. Akti i deklarimit të statusit të nëpunësit civil për shkak të ligjit, për punonjësit aktual të institucionit, nëse ka.

6. Formulari i përshkrimit të punës për çdo pozicion që është përfshirë në procesin e plotësimit të vendeve të lira nëpërmjet pranimit nga jashtë në nivelin ekzekutiv, lëvizjen paralele dhe ngritjen në detyrë.
7. Materialet që dokumentojnë procesin e rekrutimit, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.
- Plani vjetor i rekrutimit ku të jetë përfshirë edhe nevoja për rekrutim nga jashtë shërbimit civil për pozicionet e nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues (20%) dhe të lartë drejtues (15 %).
 - Shpallja e vendit të lirë (*grup pozicionesh - nivel ekzekutiv/pozicion për ngritje në detyrë - nivel i lartë drejtues/nivel i ulët ose i mesëm drejtues*).
 - Kërkesa dërguar SHKP/shpallja në faqen e internetit të institucionit.
 - Aktet që vërtetojnë respektimin e afateve në shpallje (*sipas aktit nënligjor dhe udhëzimit të DAP*).
 - Aktet që materializojnë përbërjen e Komisionit të Përhershëm të Pranimit - për nivelin ekzekutiv:
 - Aktet që materializojnë procedurat e ndjekura për fazën e verifikimit paraprak:
 - Lëvizje paralele nivel ekzekutiv (*dërgimi për publikim në SHKP*);
 - Lëvizje paralele në nivelin e mesëm dhe të ulët (*dërgimi për publikim në SHKP*);
 - Lista e kandidatëve të skualifikuar – arsyet dhe komunikimi me ta;
 - Ankimimi
 - Aktet që materializojnë procesin e pranimit në shërbimin civil:
 - verifikimi paraprak/verifikimi përfundimtar mbas ankimimit (*nëse ka dhe dërgimi për publikim*) në nivel ekzekutiv;
 - procesverbali i prezencës në testimin me shkrim;
 - hartimi i tezës nga KPP /sekretimi;
 - procesverbali i prezencës në intervistën me gojë;
 - verifikimi i përgjigjeve të dhëna nga kandidatët e kualifikuar për testimin me shkrim; pyetjet e përzgjedhura nga KPP për këtë fazë;
 - pyetjet e intervistës me gojë;
 - deklarata e regjistrimit audio;
 - deklarata e paanësisë së KPP;
 - raporti i KPP për rezultatet (*para ankesave*);
 - vendimi për rezultatin përfundimtar të kandidatit fitues;
 - shpallja e fituesit në SHKP;
 - deklarata e pranimit të pozicionit - regjistrimi në listën e fituesve të atyre që nuk pranojnë pozicionin;
 - procedura e ankimimit nëse ka;
 - Aktet që materializojnë procesin e ngritjes në detyrë:
 - akti që materializon ngritjen e Komitetit të Pranimit;

- verifikimi paraprak/verifikimi përfundimtar mbas ankimimit (*nëse ka dhe dërgimi për publikim*);
- procesverbali i prezencës në testimin me shkrim;
- hartimi i tezës nga KPND /sekretimi;
- procesverbali i prezencës në intervistën me gojë;
- pyetjet e intervistës me gojë;
- deklarata e regjistrimit audio;
- deklarata e paanësisë së KPND;
- raporti i KPND;
- vendimi për rezultatin përfundimtar të kandidatit fitues;
- shpallja e fituesit në SHKP;
- akti që materializon vendimin për pranimin në shërbimin civil sipas nenit 26/4 (*për 20 %*) dhe për pranim në shërbimin civil, në nivelin e lartë drejtues (*për 15 %*);
- verifikimi paraprak/verifikimi përfundimtar pas ankimimit (*nëse ka dhe dërgimi për publikim*);
- procesverbali i prezencës në testimin me shkrim;
- hartimi i tezës nga KPND /sekretimi;
- verifikimi i përgjigjeve të dhëna nga kandidatët e kualifikuar për testimin me shkrim sipas pyetjeve të përzgjedhura nga KPP për këtë fazë;
- procesverbali i prezencës në intervistën me gojë;
- pyetjet e intervistës me gojë;
- deklarata e regjistrimit audio;
- deklarata e paanësisë së KPND;
- raporti i KPND;
- vendimi për rezultatin përfundimtar të kandidatit fitues;
- shpallja e fituesit në SHKP;
- akti i emërimit të punonjësve në pozicionin e shërbimit civil.

8. Dosjet e personelit dhe regjistri i personelit.

9. Materiale të tjera të cilat do të konsiderohen të domosdoshme për verifikimin e situatës së shërbimit civil në këtë institucion, gjatë procesit të mbikëqyrjes.

Metodologjia e mbikëqyrjes:

Grupi i punës ka zgjedhur si metodë pune verifikimin në vend të të gjitha akteve administrative të përmendura/listuara në aneksin e programit të mbikëqyrjes si dhe të çdo dokumenti tjetër të domosdoshëm për realizimin e objektit të mbikëqyrjes. Ky dokumentacion administrohet në dosjet e personelit që institucioni ka krijuar për çdo nëpunës civil, në arkivin e institucionit si dhe në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Marrëdhënieve me Jashtë.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, u ndërmorën veprimet e mëposhtme:

- Fillimisht u realizua një takim me Sekretarin e Përgjithshëm të institucionit, ***** dhe me drejtorin e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Marrëdhënieve me Jashtë, *****, gjatë të cilit u diskutua mbi qëllimin, programin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhej t'i vihej në dispozicion grupit të mbikëqyrjes për verifikim.
- U verifikuan pozicionet e punës që janë pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës, të miratuar për institucionin e Autoritetit të Mediave Audiovizive.
- U verifikuan procedurat e pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë për periudhën janar 2018 - maj 2021; dokumentet e administruara në dosjen e personelit që provojnë plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil sipas përcaktimeve të nenit 21 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- U verifikuan të dhënat individuale të çdo nëpunësi civil lidhur me përmbushjen e kërkesave specifike të pozicionit të punës si, niveli i diplomës së studimeve universitare, fusha kryesore e studimeve dhe përvoja në punë e lidhur me arsimin e lartë që ka çdo nëpunës civil.
- U verifikua ligjshmëria e akteve të deklaramit të statusit të nëpunësit civil, për të gjithë ata nëpunës që e kanë përfituar këtë status sipas parashikimeve të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- U administrua i gjithë dokumentacioni i kërkuar, në aneksin e programit, (*Drejtimit e mbikëqyrjes, pika 10. “Aneks i programit: Aktet administrative që duhet të vihen në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes”*).

Të dhënat/gjetjet e konstatuara në lidhje me mënyrën e administrimit të shërbimit civil nga institucioni i mbikëqyrur janë të materializuara në tabelat nr. 1 e nr. 2 dhe procesverbalin e mbikëqyrjes të hartuara nga grupi punës dhe që janë pjesë e këtij raporti.

Më konkretisht:

- **Tabela nr. 1:** “Nëpunës të punësuar në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, në AMA”;
- **Tabela nr. 2:** “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes, janë të emëruar në pozicione të shërbimit civil”;

- **Procesverbal këqyrjeje** “Për administrimin e akteve që dokumentojnë procesin e rekrutimit, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë në pozicionet e shërbimit civil, në institucionin e AMA-s”.

Përmbajtja e Raportit:

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, gjatë aplikimit në praktikë të procesit të pranimit në shërbimin civil dhe zhvillimit të sistemit të karrierës nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.

I. Situata e administrimit të burimeve njerëzore në momentin e mbikëqyrjes.

Autoriteti i Mediave Audiovizive (AMA), si institucion publik i pavarur, ka hyrë në skemën e administrimit të shërbimit civil me ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, i shfuqizuar dhe ka ruajtur të njëjtin status edhe me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, pasi në nenin 2 të tij, përcaktohet se, ky ligj zbatohet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur apo njësi të qeverisjes vendore. Në momentin e mbikëqyrjes, institucioni Autoriteti i Mediave Audiovizive funksionon mbi bazën e strukturës organizative të miratuar me vendimin nr. 19/2016, datë 10.3.2016, të Kuvendit, “*Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të pozicioneve të punës të Autoritetit të Mediave Audiovizive (AMA)*”, i ndryshuar me vendimin nr. 77/2018, datë 21.6.2018, të Kuvendit.

Sipas kësaj strukture, institucioni i mbikëqyrur, përbëhet nga AMA dhe administrata e saj, e cila realizon të gjithë veprimtarinë e nevojshme, përgatitore e administrative. Bazuar në parashikimet e ligjit nr. 97/2013, datë 4.3.2013, “*Për mediat audiovizive në Republikën e Shqipërisë*”, i ndryshuar, AMA është organ kolegjal vendimmarrës dhe nuk i nënshtrohet rregullimit juridik të ligjit për shërbimin civil. Referuar pikës 1, të nenit 15, të këtij ligji, nëpunësit e administratës së AMA-s gëzojnë statusin e nëpunësit civil. Administrata e AMA-s drejtohet nga Sekretari i Përgjithshëm, i cili në bazë të nenit 16, të ligjit të posaçëm, është nëpunësi më i lartë civil në administratën e AMA-s.

Nga analiza e strukturës dhe organikës që është në fuqi në momentin e mbikëqyrjes, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur ka gjithsej **61** pozicione pune të miratuara. Ndarja e pozicioneve të punës, bazuar në funksionet që ato kryejnë paraqitet si më poshtë:

- ***Për 16 pozicione pune, nuk zbatohet ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.***

Në këtë grup përfshihen:

- **5** pozicione pune, funksionarë shtetërorë, (*Kryetari i AMA-s i zgjedhur nga Kuvendi, Zëvendëskryetari i AMA-s, i zgjedhur nga Kuvendi dhe organi kolegjal AMA, 3 anëtarë të Këshillit të Ankesave të caktuar nga AMA që emërohen për një periudhë 3-vjeçare, me të drejtë riemërimi jo më shumë se një herë*).
- **3** pozicione pune, funksionarë kabineti, (*drejtor i kabineti, 1 këshilltar, 1 sekretar i kryetarit*).
- **8** pozicione pune punonjës administrativë, (*2 shoferë + 1 punonjës shërbimi + 1 punëtor pastrimi + 1 protokollist + 1 nëpunës informacioni + 2 teknikë*).

- **45 pozicione pune, janë pjesë e shërbimit civil.**

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve të shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, nisur nga emërtesa e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, ato paraqiten në këtë raport :

- **1 pozicion i kategorisë së lartë drejtuese**, ose rreth **2 %** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i përket pozicionit “*sekretar i përgjithshëm*”, kategoria e pagës I-b.
- **6 pozicione të kategorisë së mesme drejtuese**, ose rreth **13 %** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i përket pozicionit “*drejtor drejtorie*”, kategoria e pagës II-b.
- **12 pozicione të kategorisë së ulët drejtuese**, ose rreth **27 %** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i përket pozicionit “*përgjegjës sektori*”, 11 pozicione me kategori page III-a dhe 1 pozicion me kategori e page III-a/1.
- **26 pozicione të kategorisë ekzekutive**, ose **58 %** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i përket pozicionit “*specialist*”, 25 pozicione me kategori page III-b dhe 1 pozicion me kategori page IV-b.

Evidentojmë faktin se, Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Marrëdhënieve me Jashtë, sipas përcaktimeve në nenin 4, pika 1, shkronja “f”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, paraqitet si njësi përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil të institucionit të pavarur, Autoriteti i Mediave Audiovizive.

Konstatim:

Ligji i posaçëm nr. 97/2013, i ndryshuar, që rregullon veprimtarinë e institucionit Autoriteti i Mediave Audiovizive dhe shërbimeve mbështetëse të tyre, në nenin 15 dhe 16, ka parashikuar se kriteret e punësimit dhe përzgjedhja e punonjësve të administratës së AMA-s pjesë e shërbimit civil, bëhet sipas përcaktimeve të ligjit nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, i

cili tashmë është shfuqizuar nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (neni 70, i ligjit nr. 152/2013).

Në këto kushte, institucioni i mbikëqyrur duhet të marrë masat, që të përditësojë nenet 15 e 16 të ligjit të posaçëm, me ligjin në fuqi për nëpunësin civil, në lidhje me kriteret e punësimit dhe përzgjedhjen e punonjësve të administratës së AMA-s që janë pjesë e shërbimit civil.

Konkluzion:

- Në përmbajtjen e strukturës organizative të institucionit të mbikëqyrur, evidentohen në mënyrë të qartë, pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, si dhe pozicionet e punës ndaj të cilëve nuk zbatohet ligji për nëpunësin civil, siç janë: funksionarët e emëruar nga Kuvendi, funksionarët e kabinetit dhe punonjësit administrativë.
- Numri i punonjësve për çdo njësi organizative, është brenda kufirit të miratuar me ligjin për administratën shtetërore, i cili përdoret për analogji në këtë rast.
- Institucioni i mbikëqyrur duhet të marrë masat, që të përditësojë nenet 15 e 16 të ligjit të posaçëm, me ligjin në fuqi për nëpunësin civil në lidhje me kriteret e punësimit dhe përzgjedhjen e punonjësve të administratës së AMA-s që janë pjesë e shërbimit civil.

I/I Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në momentin e mbikëqyrjes në institucionin Autoriteti i Mediave Audiovizive.

Bazuar në strukturën dhe organikën që është në fuqi në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, Autoriteti i Mediave Audiovizive ka **45** pozicione të shërbimit civil, ku në momentin e kryerjes së verifikimit në institucion rezultojnë të gjitha të plotësuara.

Nga verifikimi i dokumenteve të administruara në dosjen e personelit të krijuar për çdo nëpunës si dhe nga materialet e vëna në dispozicion nga njësia e burimeve njerëzore e cila administron çdo të dhënë në lidhje me aspektet e zhvillimit/menaxhimit të proceseve të burimeve njerëzore, mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në institucionin Autoriteti i Mediave Audiovizive, paraqitet si më poshtë:

- ✓ **1 pozicion i kategorisë së lartë drejtuese**, (pozicioni Sekretar i Përgjithshëm), është plotësuar me pranim në kategorinë e nëpunësve civilë të lartë drejtues, procedura e hapur edhe për kandidatë të tjerë, jashtë shërbimit civil;
- ✓ **në 31 pozicione të shërbimit civil**, punonjësit janë të emëruar nëpërmjet procedurës së pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele, aplikuar për nëpunësit civil të së njëjtës kategori dhe ngritjes në detyrë në kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese, aplikuar për nëpunësit civilë të një kategorie paraardhëse. Në disa raste me vendim të institucionit kjo procedurë ka qenë e hapur edhe për kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil;

- ✓ **13 pozicione të shërbimit civil**, janë të plotësuar me nëpunës civilë ekzistues, të cilët janë pranuar në shërbimin civil nëpërmjet procedurave të konkurrimit të përcaktuara në ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, i zbatuar deri në datën 26.2.2014, që është data e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, në vijim, në përmbajtjen e këtij raporti do të analizohen në mënyrë të detajuar procedurat për plotësimin e pozicioneve të lira në shërbimin civil nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, të realizuara përgjatë periudhës janar 2018 - maj 2021.

II. Plani vjetor i pranimit në shërbimin civil

Bazuar në legjislacionin për shërbimin civil institucionet që rekrutojnë nëpunës civil dhe njësitë e burimeve njerëzore të tyre janë përgjegjëse për zbatimin e të gjitha detyrave që ju ngarkon ligji në lidhje me menaxhimin e proceseve të burimeve njerëzore.

Një nga këto detyra është administrimi i shërbimit civil në bazë të planit vjetor të pranimit, detyrë kjo e parashikuar në nenin 18, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar. Më tej, në mbështetje të kësaj dispozite është miratuar vendimi nr. 108, datë 26.2.2014, i Këshillit të Ministrave, “*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*”, në të cilin janë përcaktuar procedurat e hollësishme për përgatitjen, miratimin, afatin e miratimit dhe mënyrën e bërjes publike të planeve vjetore të punësimit.

Në pikën 4 dhe 13 të këtij akti nënligjor përcaktohet se, çdo institucion i administratës shtetërore, përgatit planin e nevojave të tij për rekrutim në shërbimin civil, për vitin e ardhshëm. Institucionet e pavarura publikojnë vendimet për miratimin e planeve vjetore të punësimit në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, në faqet e tyre zyrtare dhe në stendat për njoftimet publike të institucionit.

Nga shqyrtimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, gjatë mbikëqyrjes së kryer në institucionin Autoriteti i Mediave Audiovizive, në lidhje me planifikimin e vendeve vakante për rekrutim për periudhën janar 2018 - maj 2021, vërehet se:

Në zbatim të detyrimeve të përcaktuara nga ligji, subjekti i mbikëqyrur ka përgatitur planin vjetor të rekrutimit në shërbimin civil për çdo vit dhe e ka miratuar atë brenda afatit të parashikuar në pikën 2, të nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe pikën 11, të VKM nr. 108, datë 26.2.2014, ku përcaktohet se “*Njësitë e qeverisjes vendore dhe çdo institucion i pavarur, jo më vonë se muaji shkurt, miratojnë planet e veta të pranimeve vjetore. Planet vjetore të miratuara sipas kësaj pike publikohen*”.

Më pas, vendimi për miratimin e planit vjetor të punësimit, është publikuar në protalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, në faqen zyrtare dhe në stendat për njoftime publike të institucionit, (shkresat nr. 505, dt. 30.1.2018; nr. 514, dt. 28.1.2019; nr. 2298, dt. 31.5.2019, nr. 733, dt. 21.2.2020 dhe nr. 1018, dt. 26.2.2021).

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, të dhënat në lidhje me numrin e vendeve vakante të planifikuara për rekrutim, janë paraqitur në tabelën si më poshtë:

Tabela nr. 1: Vende vakante të planifikuara për rekrutim në shërbimin civil, gjatë viteve 2018, 2019, 2020 dhe 2021.

Plani vjetor i pranimit në shërbimin civil (institucioni Autoriteti i Mediave Audiovizive)						
Viti kalendarik	Numri total i vendeve vakante të planifikuara për rekrutim	Nr. i pozicioneve të kategorisë të lartë drejtuese	Nr. i pozicioneve të kategorisë të mesme drejtuese	Nr. i pozicioneve të kategorisë të ulët drejtuese	Nr. i pozicioneve të kategorisë ekzekutive	Nr. total i pozicioneve të punës në shërbimin civil në institucion
Viti 2018	4	1	0	0	3	45
Viti 2019	6	0	0	3	3	45
Viti 2020	1	0	1	0	0	45
Viti 2021	2	0	0	0	2	45

Nga të dhënat e pasqyruara në tabelën si më sipër rezulton se:

- Për vitin 2018 janë planifikuar 4 vende vakante, për konkurrim, (1 pozicion i kategorisë të lartë drejtuese dhe 3 pozicione të kategorisë ekzekutive);
- Për vitin 2019 janë planifikuar 6 vende vakante për konkurrim, (3 pozicione të kategorisë të ulët drejtuese dhe 3 pozicione të kategorisë ekzekutive);
- Për vitin 2020 është planifikuar 1 vend vakant për konkurrim, (1 pozicion e kategorisë të mesme drejtuese);
- Për vitin 2021 janë planifikuar 2 vende vakante për konkurrim, (2 pozicione të kategorisë ekzekutive).

Në respektim të afatit të vendosur në pikën 11, të VKM nr. 108, dt. 26.2.2014, planet vjetore të pranimit në shërbimin civil janë miratuar në fillim të çdo viti kalendarik (gjatë periudhës janar-shkurt). Por më pas, gjatë vitit numri i vendeve vakante në shërbimin civil është rritur për arsye të paparashikuara në shkronjën “a” e “b”, të pikës 3, të VKM nr. 108, dt. 26.2.2014.

Më konkretisht:

- në procedurat e konkurrimit me lëvizje paralele dhe me ngritje në detyrë, kanë aplikuar nëpunës civilë brenda institucionit të mbikëqyrur (*në 10 raste*). Në të gjitha rastet ata janë përzgjedhur si kandidatë fitues e më tej janë emëruar në pozicionin ku ata kanë

konkurruar. Për këtë arsye ka lindur nevoja e shpalljes së procedurave të konkurrimit për pozicionet e punës ku ishin të emëruar më parë.

- në disa raste, nëpunësit civilë kanë pezulluar marrëdhënien në shërbimin civil me kërkesë të tyre për një afat mbi 3 muaj, (*****, në dt. 4.6.2018, Oerd Bej, në dt. 18.10.2018, ***** në dt. 15.10.2019);
- një nëpunës, nëpërmjet procedurës për ngritje në detyrë është emëruar në një institucion tjetër pjesë e shërbimit civil (*****, në dt. 5.3.2019);
- një nëpunës, është larguar me masën disiplinore “Largim nga shërbimi civil”, (***** në dt. 8.4.2019);
- një nëpunës, ka dhënë dorëheqjen, (***** në dt. 15.4.2019).

Bazuar në faktet e përmendura si më sipër, për çdo vit ecuria e krijimit të vende vakante në shërbimin civil ka ndryshuar e për pasojë numri i vendeve vakante të shpallura për konkurrim ka qenë më i madh se numri i vendeve vakante të planifikuara në planin vjetor të pranimit në shërbimin civil.

Numrin e konkurrimeve të shpallura, numrin e vendeve vakante të shpallura për konkurrim dhe numrin e pozicioneve të plotësuara me konkurrim, e kemi paraqitur në tabelën nr. 2, si më poshtë:

Tabela nr. 2: Të dhëna përmblledhëse për konkurrimet e realizuara përgjatë viteve 2018, 2019, 2020 dhe 2021.

Procedurat e konkurrimit të zhvilluara për pozicionet e shërbimit civil					
institucioni Autoriteti i Mediave Audiovizive					
Viti kalendarik (a)	Nr. i konkurrimeve të shpallura (b)	Nr. i pozicioneve për t'u plotësuar (sipas aktit të shpalljes) (c)	Nr. i kandidatëve fitues nëpërmjet “Lëvizjes paralele” (d)	Nr. i kandidatëve fitues nëpërmjet “Pranimi në shërbimin civil” ose “Ngritjes në detyrë” (e)	Nr. i pozicioneve të plotësuara me konkurrim
2018	6	6	2	4	6 pozicione
2019	12	12	1	11	12 pozicione
2020	3	3	0	3	3 pozicione
2021	3	3	1	2	3 pozicione

Duke analizuar të dhënat e pasqyruara në këtë tabelë, konstatohet se në institucionin e mbikëqyrur gjatë viteve 2018, 2019, 2020 dhe 2021 janë plotësuar me konkurrim **24** pozicione pune, (**4** lëvizje paralele në kategorinë ekzekutive, **11** pranim në kategorinë ekzekutive, **6** ngritje në detyrë në kategorinë e ulët drejtuese, **2** ngritje në detyrë në kategorinë e mesme drejtuese dhe **1** pranim në kategorinë e lartë drejtuese).

Gjatë vitit 2019, që është edhe viti në të cilin është realizuar numri më i madh i rekrutimeve (12 rekrutime), institucioni ka marrë masa për reflektimin e nevojave të shtuara nëpërmjet ndryshimit të planit vjetor të pranimit të miratuar për këtë vit. Më konkretisht, plani vjetor i

pranimeve për vitin 2019, është miratuar me shkresën nr. 514 prot., dt. 28.1.2019, më pas ai është ndryshuar me shkresën nr. 2298 prot., datë 31.5.2019. Ndërsa për vitin 2018, numri i pozicioneve të plotësuara me konkurrim e tejkalon numrin e pozicioneve të planifikuara për rekrutim (*ishin planifikuar 4 konkurrenca dhe janë realizuar 6*), por në këtë rast institucioni nuk ka marrë masa për të bërë ndryshimet përkatëse në planin vjetor të pranimit për vitin 2018.

Në lidhje me sa më sipër, sjellim në vëmendje të subjektit të mbikëqyrur se, nëse lind nevoja e zhvillimit të procedurave të konkurrimit pas miratimit të planit vjetor të pranimit, institucioni duhet të marrë masat për ndryshimin e planit vjetor të pranimit dhe më tej, plani i pranimeve i ndryshuar të dërgohet për publikim në portalin “*Shërbimi kombëtar i punësimit*”, në faqen zyrtare dhe në standat për njoftime publike të institucionit.

Përgatitja e planit të nevojave për rekrutim në mënyrë të detajuar dhe në përputhje me kërkesat ligjore, përbën një garanci për zhvillimin e procedurave të konkurrimit nëpërmjet të cilave kryhet procesi i përzgjedhjes së kandidatëve që aplikojnë për pranimin në shërbimin civil dhe zhvillimin e karrierës në shërbimin civil nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.

Konkluzion:

- Për vitin 2018, 2019 dhe 2020 numri i pozicioneve të plotësuara me konkurrim e tejkalon numrin e pozicioneve të planifikuara për rekrutim. Institucioni ka marrë masa për reflektimin e nevojave të shtuara nëpërmjet ndryshimit të planit vjetor të pranimit për vitin 2019, ndërsa për vitin 2018 dhe 2020 nevojat shtesë për rekrutim nuk janë shoqëruar me ndryshimet përkatëse në planin vjetor të pranimit.
- Gjatë përgatitjes së planit vjetor të rekrutimit në përputhje me përcaktimet e VKM nr. 108, datë 26.2.2014, “*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*”, të tregohet kujdes me qëllim që të planifikohen saktë pozicionet e lira si dhe nevojat për ndryshime që mund të lindin gjatë vitit kalendarik, si pasojë e krijimit të pozicioneve të lira, për shkak të dorëheqjes, largimit nga detyra apo lirim nga shërbimi civil, sipas parashikimeve të ligjit. Nëse, pas miratimit të planit vjetor të pranimit, lind nevoja e zhvillimit të procedurave të konkurrimit, institucioni duhet të marrë masa për ti pasqyruar në planin vjetor të pranimit dhe më tej plani i pranimeve i ndryshuar të dërgohet për publikim në portalin “*Shërbimi kombëtar i punësimit*”, në faqen zyrtare dhe në standat për njoftime publike të institucionit.

III. Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë ekzekutive të shërbimit civil nëpërmjet konkurrimit

Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë ekzekutive të shërbimit civil nëpërmjet konkurrimit të hapur, rregullohet nga ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar (*kreu IV “Pranimi në shërbimin civil”, nenet 20, 21, 22 e 23*); vendimi nr. 243, datë 18.3.2015, i Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë*

ekzekutive”, i ndryshuar (kreu II, “Pranimi në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive”, kreu III “Komiteti i përhershëm i pranimit për nivelin ekzekutiv”, kreu IV “Konkurrimi”) dhe udhëzimi i Departamentit të Administratës Publike nr. 2, datë 27.3.2015, “Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”, (kreu III “Pranimi në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive”).

Ligji dhe aktet nënligjore të cituara si më sipër, kanë përcaktuar edhe organet apo strukturat të cilat janë të përfshira në të gjitha nivelet e procesit të konkurrimit dhe që janë përgjegjëse për administrimin e çdo faze sipas rregullave dhe brenda afateve të parashikuara nga legjislacioni i shërbimit civil.

Në pikën 2, të nenit 22, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe pikën 2, të kreut II, të VKM nr. 243, datë 18.3.2015, “Për pranimin lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, është përcaktuar se, konkurrimi organizohet në mënyrë periodike nga njësia përgjegjëse, si për grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm dhe për grupin e pozicioneve të administrimit të posaçëm. Njësitë përgjegjëse në institucionet e pavarura organizojnë procedurën për institucionet respektive.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, u verifikuan në mënyrë të hollësishme të gjithë hapat proceduralë që ka ndjekur institucioni i mbikëqyrur, për menaxhimin e procesit të konkurrimit lidhur me plotësimin e vendeve vakante të kategorisë ekzekutive. Në këtë proces u verifikua edhe nëse janë respektuar ose jo afatet procedurale të përcaktuara nga ligji dhe aktet nënligjore.

Nga verifikimi i dokumentacionit i cili administrohet nga njësia e burimeve njerëzore, verifikimi i faqes zyrtare të Autoritetit të Mediave Audiovizive dhe faqes zyrtare të portalit “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, rezultoi se, **për periudhën janar 2018 - maj 2021, janë plotësuar me konkurrim të hapur 11 vende vakante të kategorisë ekzekutive**, ku sipas viteve rezulton se:

- ✓ Viti 2018 - 3 vende vakante të kategorisë ekzekutive:
Specialist në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Publikun; Specialist në Sektorin e Licencave; Specialist në Sektorin e Përmbajtjes dhe Analizës.
- ✓ Viti 2019 - 6 vende vakante të kategorisë ekzekutive:
Specialist në Sektorin e Licencave; Specialist në Sektorin e Monitorimit dhe Arkivës;
Specialist në Sektorin e Financës; Specialist në Sektorin e Inspektimeve; Specialist Arkiv Protokollit, në Sektorin e Burimeve Njerëzore; Specialist në Sektorin Teknik.
- ✓ Viti 2020 – 1 vend vakant i kategorisë ekzekutive:
Specialist në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Publikun.
- ✓ Viti 2021 – 1 vend vakant i kategorisë ekzekutive:

Specialist në Sektorin e Inspektimeve.

U verifikuan në mënyrë të hollësishme të gjithë hapat proceduralë që ka ndjekur institucioni i mbikëqyrur, për menaxhimin e procesit të konkurrimit, proces i cili përfshin:

- a) Shpalljen e konkurrimit për vendin e lirë në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*” dhe në faqen e internetit të institucionit;
- b) Verifikimin paraprak nga njësia përgjegjëse, nëse kandidatët i plotësojnë ose jo kërkesat e përgjithshme dhe ato të posaçme të përcaktuara në shpalljen për konkurrim;
- c) Vlerësimin e kandidatëve nga komiteti i përhershëm i pranimit, i cili përfshin vlerësimin e jetëshkrimit të kandidatëve, një testim të shkruar dhe një testim me gojë;
- d) Shpalljen e listës së fituesve, administrimin e kësaj liste nga njësia përgjegjëse dhe nxjerrjen e aktit të emërimit në shërbimin civil për kandidatët fitues.

Në këtë proces u verifikua se si janë zbatuar kërkesat e nenit 22, të ligjit dhe akteve nënligjore si dhe afatet procedurale të parashikuara për çdo fazë të konkurrimit.

III/a. Shpallja e konkurrimit për pranim në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive

Institucioni i mbikëqyrur, në përmbushje të detyrimit ligjor për realizimin e procedurave të konkurrimit, bazuar në planin vjetor të pranimit, (*të cilin e kemi analizuar në pikën II të këtij raporti*), ka bërë shpalljen e vendit të lirë në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, në faqen zyrtare dhe në stendat e informimit të AMA-s.

Nga verifikimi i akteve të cilat materializojnë konkurrimet e shpallura nga institucioni i Autoritetit të Mediave Audiovizive, për plotësimin e vendeve të lira të kategorisë ekzekutive, për periudhën janar 2018 - maj 2021, konstatohet se:

- Në shpalljen e vendit të lirë, është përcaktuar se aplikohet në të njëjtën kohë për të dy procedurat (lëvizje paralele, pranim në shërbimin civil), duke përcaktuar për secilën procedurë afatin e dorëzimit të dokumenteve me datë të saktë kalendarike. Në këtë rast njësia përgjegjëse ka vepruar në përputhje me rregullimet e pikës 1, të nenit 25, të ligjit për nëpunësin civil, ku parashikohet se plotësimi i vendeve të lira në kategorinë ekzekutive, bëhet së pari nga nëpunës civilë të së njëjtës kategori nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele dhe nëse në përfundim të kësaj procedure nuk ka një fitues, atëherë njësia përgjegjëse organizon procedurën e pranimit në shërbimin civil nëpërmjet konkurrimit të hapur.
- Shpalljet për vendet e lira të publikuara në portal dhe në faqen zyrtare të AMA-s, kanë të përfshirë në përmbajtjen e tyre të gjitha të dhënat e përcaktuara në pikën 9, të kreut II, të VKM nr. 243, datë 18.3.2015, si dhe kategorinë/klasën e pagës të pozicionit për të cilin është organizuar konkurrimi.

- Në të gjitha rastet konkurrimi është shpallur vetëm për një pozicion pune të kategorisë ekzekutive dhe jo për grup pozicionesh sipas ndarjes që ju bën ligji kësaj kategorie në grupe të administrimit të përgjithshëm dhe grupe të administrimit të posaçëm (ndarja e parashikuar në pikën 8, të nenit 19, të ligjit).
- Në rastin e institucionit objekt i kësaj mbikëqyrje, struktura dhe organika e miratuar nuk e mundëson realizimin e konkurrimeve sipas grupeve të administrimit të përgjithshëm dhe të posaçëm pasi në dinamikën e vendeve të planifikuara për tu plotësuar për çdo vit kalendarik nuk krijohen grupe pozicionesh që të kenë të njëjtën emërtesë, të jenë pjesë e të njëjtës strukturë organizative (sektori, drejtorie) e për pasojë të kenë edhe kërkesa të posaçme të njëjta. (Institucioni i Autoritetit të Mediave Audiovizive (AMA) është vazhdim i Këshillit Kombëtar të Radios dhe Televizionit (KKRT), organizëm i pavarur, që raportonte në Kuvend, i krijuar me ligjin nr. 8410, dt. 30.9.1998, institucion me përvojë mbi 20 vjeçare).

Gjatë procesit të këqyrjes së dokumentacionit, u verifikua respektimi i afateve lidhur me përcaktimin e datës për dorëzimin e dokumentacionit nga kandidatët që aplikojnë për lëvizje paralele jo më pak se 10 ditë kalendarike nga dita e botimit të shpalljes dhe për kandidatët që aplikojnë për pranim në shërbimin civil jo më pak se 15 ditë kalendarike nga dita e botimit të shpalljes (afate këto të parashikuara në pikën 10, të kreut II, të VKM nr. 243, d. 18.3.2015, i ndryshuar dhe në pikën 9, të kreut II, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar).

Nga verifikimet e kryera rezultuan të dhënat si më poshtë:

Tabela nr. 3: Respektimi i afateve të përcaktuara për dorëzimin e dokumenteve nga kandidatët e interesuar.

Pozicioni i kategorisë ekzekutive i shpallur për konkurrim	Data e publikimit të shpalljes	Afati për dorëzimin e dokumenteve (për lëvizje paralele)	Afati për dorëzimin e dokumenteve (për pranim në shërbimin civil)
Viti 2018 (3 konkurrime për pranim në kategorinë ekzekutive)			
Konkurrimi për pozicionin “Specialist në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Publikun”	18.1.2018	29.1.2018	3.2.2018
Konkurrimi për pozicionin “Specialist në Sektorin e Licencave”	19.6.2018	29.6.2018	4.7.2018
Konkurrimi për pozicionin “Specialist në Sektorin e Përmbajtjes dhe Analizës”	12.11.2018 6.11.2018	16.11.2018	21.11.2018
Viti 2019 (6 konkurrime për pranim në kategorinë ekzekutive)			
Konkurrimi për pozicionin “Specialist në Sektorin e Licencave”	28.1.2019	8.2.2019	15.2.2019
Konkurrimi për pozicionin “Specialist në Sektorin e Monitorimit dhe Arkivës”	8.4.2019	19.4.2019	25.4.2019
Konkurrimi për pozicionin “Specialist në Sektorin e Financës”	4.7.2019	15.7.2019	22.7.2019

<i>Konkurrimi për pozicionin “Specialist në Sektorin e Inspektiveve”</i>	27.8.2019	9.9.2019	15.9.2019
<i>Konkurrimi për pozicionin “Specialist arkiv-protokolli”</i>	23.8.2019	4.9.2019	11.9.2019
<i>Konkurrimi për pozicionin “Specialist në Sektorin Teknik”</i>	15.10.2019	25.10.2019	31.10.2019
Viti 2020 (1 konkurrim për pranim në kategorinë ekzekutive)			
<i>Konkurrimi për pozicionin “Specialist në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Publikun”</i>	24.8.2020	4.9.2020	10.9.2020
Viti 2021 (1 konkurrim për pranim në kategorinë ekzekutive)			
<i>Konkurrimi për pozicionin “Specialist në Sektorin e Inspektiveve”</i>	19.2.2021	5.3.2021	10.3.2021

Nga të dhënat si më sipër rezulton se, është respektuar afati i përcaktuar për dorëzimin e dokumentacionit për lëvizje paralele jo më pak se 10 ditë kalendarike nga dita e botimit të shpalljes dhe afati për dorëzimin e dokumentacionit për pranim në shërbimin civil jo më pak se 15 ditë kalendarike nga dita e botimit të shpalljes.

Rezulton se, shpalljet për vendin e lirë i janë dërguar Shërbimit Kombëtar të Punësimit për publikim në mënyrë elektronike dhe në formë të shkruar. Shpalljet e dërguara nga AMA janë publikuar në portal në linkun *VLP në Administratën Publike - Institucionet e pavarura, faqe 15, 20, 25, 37, 39, 44, 59, 66, 73, 71*. Bazuar në përcaktimet e pikës 5, të kreut II, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, shpallja e procedurës së pranimit qëndron e publikuar në portal, të paktën deri në përfundimin e procedurës së pranimit.

Konkluzion:

- Për të bërë të mundur verifikimin e afateve të fazave të ndryshme të rekrutimit, njësia përgjegjëse, duhet të materializojë procesin, duke printuar nga portali “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*” dhe faqja zyrtare e institucionit, shpalljen e vendit të lirë të publikuar, faqen ku shfaqet/tregohet data e publikimit dhe më tej fleta e printuar t’i bashkëlidhet shpalljes duke u bërë pjesë e dosjes së konkurrimit. Në rastet kur shpallja dërgohet në mënyrë elektronike, të printohet *email-i* dhe të bëhet pjesë e dosjes së konkurrimit.
- Ky konkluzion bazohet në rregullimet ligjore të këtij procesi, që përcaktojnë se gjatë hartimit të dokumentit për shpalljen e procedurës, në përputhje me përcaktimet e VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar dhe VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, njësia përgjegjëse duhet të zbatojë të gjitha afatet e parashikuara për secilën etapë të organizimit të konkurrimit, pasi mosrespektimi i afateve që kanë të bëjnë me datën e përcaktuar për dorëzimin e dokumentacionit nga kandidatët, si dhe afatet e vendosura për paraqitjen e ankimit në lidhje me fazën kualifikuese dhe fazën e vlerësimit cenojnë parimin e shanseve të barabarta, (neni 5 i ligjit) dhe mos respektimi i tyre do të pasësillte anulimin e procedurës së konkurrimit, duke e vlerësuar veprimin si të paligjshëm.

III/b. Verifikimi paraprak nëse kandidatët plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe ato të posaçme të përcaktuara në shpalljen për konkurrim.

Bazuar në parashikimet e pikës 3 dhe 4 të ligjit për nëpunësin civil dhe pikat nga 1 deri në 6, të kreut IV, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, konkurrimi për pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive zhvillohet në dy faza:

- a) Verifikimi paraprak, nëse kandidatët plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe ato të posaçme, sipas shpalljes së konkurrimit;
- b) Vlerësimi i kandidatëve.

Verifikimi paraprak kryhet nga njësia përgjegjëse, e cila, në respektim të rregullimeve të ligjit dhe akteve nënligjore në zbatim të tij, kryen të gjitha procedurat e nevojshme për realizimin e fazës së parë të konkurrimit.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion nga njësia përgjegjëse si dhe verifikimi i faqes zyrtare të institucionit dhe Shërbimit Kombëtar të Punësimit, rezultoi se, për të gjitha procedurat e pranimit në shërbimin civil, (*11 gjithsej*), njësia përgjegjëse e institucionit të mbikëqyrur (*Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Marrëdhënieve me Jashtë*), në përfundim të afatit për pranimin e dokumentacionit, ka bërë verifikimin paraprak të kandidatëve, që përmbushin kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta, të përcaktuara në shpalljen për konkurrim.

Verifikimi paraprak i kandidatëve është kryer brenda afatit prej 16 ditë kalendarike, nga data e mbylljes së pranimit të dokumentacionit, afat ky i përcaktuar në pikën 2, të kreut IV, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar.

Në procedurat e realizuara për pranim në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, në **9** raste është kualifikuar vetëm 1 kandidat, për **një** rast janë kualifikuar 2 kandidatë, për **një** rast janë kualifikuar 3 kandidatë dhe nuk ka pasur kandidatë të shkualifikuar.

Lidhur me listën e verifikimit paraprak, nuk ka pasur ankime e për këtë arsye nuk është hartuar listë përfundimtare e kandidatëve të kualifikuar për fazën e dytë të konkurrimit.

Në të gjitha rastet, lista me kandidatët që plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta të pozicionit të punës, është shpallur në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, në faqen zyrtare dhe në ambientet e brendshme të institucionit, sipas përcaktimeve të pikës 4, kreu IV, i VKM nr. 243, datë 18.3.2015, i ndryshuar.

Në lidhje me verifikimin nëse kandidatët i përmbushin ose jo kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta, të përcaktuara në shpalljen për konkurrim, u konstatua se:

Në një rast, e konkretisht në procedurën e konkurrimit për pozicionin “*Specialist në Sektorin e Inspektiveve*”, të realizuar gjatë vitit 2019, në kërkesat e posaçme për arsimin është përcaktuar që kandidati duhet të “zotërojë diplomë të nivelit “*Bachelor/Master Profesional/Master Shkencor*”, në shkencë Shoqërore/Juridike/Inxhinieri Elektronike. Edhe diploma e nivelit “*Bachelor*”, të jetë në të njëjtën fushë”. Në vlerësimin paraprak, për këtë procedurë është kualifikuar kandidati *****.

Nga verifikimet e kryera në dosjen e personelit të këtij punonjësi rezulton se ai zotëron diplomë “*Bachelor në Drejtësi*”, të lëshuar nga Fakulteti i Drejtësisë, i Universitetit të Tiranës, (Nr. i diplomës 16379, data e lëshimit 20.01.2017, data e regjistrimit 15.12.2010).

Referuar shpalljes për konkurrim, ku niveli i diplomës së arsimit të lartë është lënë i hapur për diplomat e nivelit “*Bachelor/Master Profesional/Master Shkencor*”, kandidati në fjalë i plotëson kriteret e kualifikimit.

Por referuar:

- Përshkrimin të punës të hartuar për këtë pozicion, ndarja XII, “*Kërkesat e posaçme*”, në lidhje me nivelin e arsimit të lartë është përcaktuar “*niveli i diplomës “Master Profesional” ose çdo diplomë e barasvlershme me të*”;
- Strukturës organizative të institucionit të miratuar me vendimin nr. 19/2016, të Kuvendit, “*Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të pozicioneve të punës të Autoritetit të Mediave Audiovizive (AMA)*”, i ndryshuar, ku për pozicionin e punës “*Specialist në Sektorin e Inspektiveve*”, është përcaktuar kategoria e pagës III-b;
- VKM nr. 187, datë 8.3. 2017, “*Për miratimin e strukturës dhe të niveleve të pagave të nëpunësve civilë/nëpunësve, zëvendësministrit dhe nëpunësve të kabineteve, në kryeministri, aparatet e ministrive të linjës, administratën e presidentit, kuvendit, komisionit qendror të zgjedhjeve, gjykatën e lartë, prokurorinë e përgjithshme, disa institucione të pavarura, institucionet në varësi të kryeministrit, institucionet në varësi të ministrave të linjës dhe administratën e prefektit*”, lidhja nr. 4, e cila zbatohet për institucionin e AMA-s, kriteri minimal i diplomës së shkollës së lartë për efekt të pranimit në pozicionin e punës me kategori page III-b, është diploma e grupit 2, “*Master Profesional*”, të barasvlershme me to sipas legjislacionit të arsimit të lartë.
- Vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, i Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar, lidhja nr. 4, me titull “*Përshkrimi i përgjithshëm i punës dhe kërkesat për pranimin në çdo klasë*”, për klasën IV/1 - Specialist niveli A, në kërkesat e posaçme në lidhje me arsimin, përcaktohet “*Master Profesional*”.

Bazuar në aktet rregullative si më sipër, pozicioni i punës “*Specialist në Sektorin e Inspektimit*”, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes, i përket klasës IV-1, specialist niveli A, me kategori page III-b, niveli minimal i diplomës së kërkuar për këtë pozicion është “*Master Profesional*”.

Në rastin konkret, njësia e burimeve njerëzore e institucionit, në momentin e publikimit të shpalljes nuk ka pasur një kuptim të qartë për klasat e zbatueshme për kategorinë ekzekutive ku për klasën IV-1, specialist niveli A, si kërkesë e posaçme arsimore është përcaktuar “*Master Profesional*”. Gjithashtu, në rastin konkret njësia e burimeve njerëzore nuk e ka përshtatur nivelin e diplomës së kërkuar me kategorinë e përcaktuar për pagat në aktin nënligjor përkatës.

Referuar VKM nr. 142, datë 12.3.2014, lidhja 4, për kategorinë ekzekutive, ku përfshihen specialistët, zbatohen klasat: IV-1, Specialist niveli A - kërkesa të posaçme - arsimit: Master Profesional; IV-2, Specialist niveli B - kërkesa të posaçme - arsimit: “*Bachelor*”; IV-3, Specialist niveli C - kërkesa të posaçme - arsimit: “*Bachelor*”; IV-4, Specialist niveli D - kërkesa të posaçme - arsimit: “*Bachelor*”.

Interpretimi i gabuar i njësisë përgjegjëse ka passjellë kualifikimin e një kandidati që zotëron diplomë të nivelit “*Bachelor*”, përcaktuar si diplomë e përshtatshme për specialist të klasës IV-2, IV-3 dhe IV-4, por jo për specialist të klasës IV-1. Më tej, niveli i diplomës që zotëron kandidati *****, nuk përshtatet as me kategorinë e pagës III-b, e cila sipas VKM përkatëse për pagat kërkon minimalisht diplomën “*Master Profesional*”.

Bazuar gjithë sa më sipër, që një kandidat të kualifikohet për të konkurruar për pozicionin “*Specialist në Sektorin e Inspektimeve*”, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes, në institucionin e Autoritetit të Mediave Audiovizive, (apo në çdo pozicion të kategorisë ekzekutive pjesë e shërbimit civil me kategori page III-b, sipas organikës në fuqi të AMA-s), duhet që të zotërojë minimalisht diplomë të arsimit të lartë “*Master Profesional*”, ndërkohë kandidati ***** , nuk e zotëron një diplomë të tillë.

Në këtë rast, që në përmbajtjen e shpalljes për konkurrim, njësia përgjegjëse duhet të kishte përcaktuar nivelin e diplomës për kategorinë e pagës III-b, sipas përcaktimit të aktit nënligjor për pagat, (citar si më sipër). Më tej, kandidati ***** , duhet të ishte shkualifikuar që në fazën e parë të konkurrimit. Për pasojë, që nga ky moment, të gjitha veprimet administrative që janë kryer për marrëdhënien e tij me shërbimin civil duhet të shfuqizohen për paligjshmëri, pasi kualifikimi i tij për të vijuar konkurrimin është bërë në kundërshtim me ligjin material.

Ndërkohë, nga këqyrja dhe administrimi i akteve në përmbajtje të dosjes së personelit për punonjës të ***** , është evidentuar se nga ana e Sekretarit të Përgjithshëm të institucionit, Drejtorit të Burimeve Njerëzore dhe Drejtorit të Mbikëqyrjes, janë ndryshuar kërkesat specifike të vendit të punës, në kundërshtim me aktet ligjore dhe nënligjore që disjelojnë këtë proces, çka ka sjellë edhe parregullsitë në procedurën e konkurrimit, ashtu si është analizuar më sipër për këtë rast. Në vijim do të analizojmë aktet që e mbështesin këtë konstatim.

Me shkresën nr. 3084 datë 27.8.2019, Drejtori i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, ***** dhe Drejtori i Drejtorisë së Mbikëqyrjes, *****, i kanë kërkuar Sekretarit të Përgjithshëm të institucionit, dakordësinë për ndryshimin e kërkesave specifike të vendit të punës "*Specialist në Sektorin e Inspektimit*", Drejtoria e Mbikëqyrjes, e ka miratuar kërkesën me shënimin "ok" në shkresë, duke e zgjeruar mundësinë e pjesëmarrjes së aplikantëve edhe me diplomë të nivelit "*Bachelor*", ndërkohë që pozicioni i punës "*Specialist në Sektorin e Inspektimit*", në Drejtorinë e Mbikëqyrjes, i përket klasës IV-1, specialist niveli A, me kategori page III-b, ku niveli minimal i diplomës së kërkuar për këtë pozicion, sipas aktit nënligjor që e rregullon këtë aspekt është "*Master Profesional*".

Në kushtet kur si argument për këtë ndryshim është përdorur fakti se nuk janë paraqitur kandidatë në konkurrim dhe nevoja urgjente e institucionit për të plotësuar pozicionin, vlerësojmë se ky veprim është kryer në kundërshtim me ligjin, pasi nuk ndodhemi në rrethanat e hartimit të një përshkrimi pune të ri, apo në kushtet e rivlerësimit të një pozicioni pune, që janë dy kushtet që mundësojnë ndryshimin e kriterëve për vendin e punës.

Një përshkrim pune i ri hartohet kur krijohet një institucion i ri, riorganizohet institucioni, apo ndryshon legjislacioni specifik që rregullon fushën e veprimit të këtij pozicioni, ç'ka në këtë rast nuk konstatohet të ketë ndodhur.

Nga ana tjetër, legjislacioni parashikon edhe vlerësimin e pozicionit të punës, i cili realizohet sipas një procedure të caktuar dhe kryhet kur **a)** krijohet një pozicion i ri pune, **b)** kur ndryshimi i përshkrimit të punës është aq thelbësor, sa kërkon një riklasifikim të pozicionit të punës në përputhje me detyrat dhe përgjegjësitë e reja dhe **c)** kërkohet në bazë të ligjit ose akteve nënligjore. Në rastin konkret nuk evidentohet të përmbushet asnjë prej këtyre kushteve.

Në këto rrethana, punonjësit e përmendur më sipër, kanë vepruar në kapërcim të kompetencave të tyre ligjore, pasi ligjvënësi nuk e ka lënë në vullnetin e tyre për të vepruar rast pas rasti, për të ndryshuar kërkesat specifike të pozicioneve të punës, por ka përcaktuar rregulla dhe procedura të qarta, mosrespektimi i të cilave në këtë rast ka krijuar kushtet për subjektivizëm në përzgjedhjen e kandidatit.

Një tjetër aspekt parregullsie që ka lidhje me marrëdhënien e punës të punonjësit *****, konstatohet edhe gjatë kryerjes së një veprimi tjetër administrativ, që ka të bëjë me transferimin e përhershëm të këtij punonjësi, në një pozicion tjetër të shërbimit civil, brenda institucionit.

Në lidhje me këtë veprim, konstatohet se me shkresën nr. 69, datë 7.1.2021, punonjësi në fjalë, i ka kërkuar Sekretarit të Përgjithshëm dhe Drejtorit të Drejtorisë së Mbikëqyrjes, që të transferohet në mënyrë të përhershme në një pozicion tjetër brenda institucionit, pasi ndodhet në pamundësi fizike për ta kryer detyrën me profesionalizëm dhe përgjegjshmëri.

Më tej, konstatohet se, me shkresën nr. 850, datë 17.2.2021, Drejtoria Juridike dhe e Licencave ka informuar se ka një vend të lirë pune, "*Specialist*" dhe se kërkon plotësimin e këtij pozicioni.

Në këtë shkresë, është vënë shënimi nga Sekretari i Përgjithshëm që të përcillet për veprim pranë Drejtorisë së Burimeve Njerëzore për vazhdimin e procesit.

Me shkresën nr. 850/1, datë 18.2.2021, Drejtori i Burimeve Njerëzore, i ka drejtuar Sekretarit të Përgjithshëm një shkresë, ku evidenton faktin se është njohur me kërkesën e Drejtorisë Juridike për plotësimin e pozicionit të punës "*Specialist*" dhe në vijim, e informon se janë dy punonjës me arsimin juridik, që i plotësojnë kriteret për të plotësuar këtë pozicion, ndër të cilët edhe punonjësin *****, duke i sjellë në vëmendje Sekretarit të Përgjithshëm edhe kërkesën e këtij punonjësi për transferim të përhershëm. Këtë propozim, Drejtori i Burimeve Njerëzore e paraqet në kushtet kur është në dijeni të faktit se në këtë rast punonjësi nuk e plotëson kriterin e Masterit Profesional, ashtu si e kërkon përshkrimi i pozicionit të punës dhe kategoria/niveli i pagës në këtë rast.

Rezulton se Sekretari i Përgjithshëm i institucionit, ka shënuar mbi akt që është dakord që të transferohet punonjësi ***** në këtë pozicion pune.

Pas kësaj, me urdhrin nr. 62, datë 18.2.2021, të Sekretarit të Përgjithshëm, punonjësi ***** është liruar nga detyra e Specialistit në Sektorin e Inspektiveve dhe është emëruar në pozicionin e specialistit në Sektorin e Çështjeve Juridike.

Këto veprime administrative të kryera nga Sekretari i Përgjithshëm dhe Drejtori i Burimeve Njerëzore, vlerësohen si të kryera në kundërshtim me ligjin, për arsyet që do të evidentohen në vijim.

Instituti i transferimit të përhershëm aplikohet në rastin kur plotësohen këto kushte: **a)** gjendje e paaftësisë shëndetësore; **b)** shmangie nga një konflikti vazhdueshëm interesi; **c)** emërim pas mbarimit të afatit të pezullimit dhe në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit.

Në rastin konkret, nisur nga përmbajtja e akteve të transferimit, rezulton se ky veprim është kryer me argumentin e paaftësisë shëndetësore të punonjësit në fjalë, për të kryer detyrat në drejtorinë e mbikëqyrjes, bazuar në kërkesën e tij. Por, nga ana tjetër, duke këqyruar dosjen e personelit për këtë punonjës, nuk u evidentua asnjë dokument që të mbështeste këtë pretendim. Për më tepër, në dosjen e personelit është i administruar raporti mjeko ligjor, i cili konfirmon faktin se punonjësi është i aftë për punë dhe nuk evidenton asnjë problematikë tjetër shëndetësore të tij.

Në lidhje me gjetjet e trajtuara në këtë pjesë të projekraportit, institucioni i mbikëqyruar në observacionet e dërguara nuk ka paraqitur vërejtje, vetëm informon Komisionerin se nëpunësi ***** me vërtetimin datë 17.11.2021, ka njoftuar institucionin se ka filluar studimet në ciklin e dytë të arsimit të lartë, në programin "*Master Profesional*", në Fakultetin e Drejtësisë, të Universitetit të Tiranës. Ky fakt tregon interesimin e nëpunësit në fjalë për të vijuar ciklin e dytë të studimeve universitare, por siç e kemi trajtuar më lartë në këtë raport, në momentin e konkurrimit për pozicionin "*Specialist në Sektorin e Inspektiveve*", në Drejtorinë e Mbikëqyrjes, në institucionin e Autoritetit të Mediave Audiovizive, (nga dt. 15.9.2019,

përcaktuar si afati i fundit për dorëzimin e dokumenteve nga kandidatët e deri në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes në institucion), nëpunësi zotëronte vetëm diplomë “Bachelor”, të lëshuar në përfundim të ciklit të parë të studimeve universitare në fushën e drejtësisë.

Në rastin konkret nëpunësi *****, nuk plotëson kërkesat e përcaktuara në shkronjën “e”, të nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar ku në mënyrë të shprehur parashikohet se, për pranimin në shërbimin civil, një kandidat ndër të tjera duhet “të plotësojë kërkesat e posaçme për nivelin e arsimit, përvojës dhe kërkesat e tjera të posaçme për kategorinë, klasën, grupin dhe pozicionin përkatës”.

Bazuar në gjithë sa më sipër, nëpunësi *****, nuk kategorizohet me statusin e nëpunësit civil, pasi në momentin e kryerjes së konkurrimit për pozicionin “Specialist në Sektorin e Inspektiveve”, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes, në institucionin e Autoritetit të Mediave Audiovizive, ai nuk plotësonte kërkesat e posaçme ligjore për t’u punësuar dhe për të fituar statusin e nëpunësit civil në këtë pozicion. Në këto rrethana, akti i emërimit të tij në shërbimin civil në kundërshtim me ligjin, është i paligjshëm dhe për këtë arsye nuk duhet të lejohet të vazhdojë të sjellë pasojat.

Konkluzion:

Për të gjitha ç’ka u parashtruan më sipër, në rastin e nëpunësit *****, duhet të rregullohet ligjshmëria. Bazuar në përcaktimet e neneve 23 e 65 shkronja “ç”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; nenet 109 shkronja “d” e 113 pika 1, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i procedurave administrative i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, njësia përgjegjëse e institucionit të Autoritetit të Mediave Audiovizive, si dhe personat përgjegjës duhet të rregullojnë pasojat duke anuluar aktet e nxjerra në kundërshtim me ligjin, ndër të cilat: aktin nr. 247 (3400 prot.), dt. 20.9.2019, të Sekretarit të Përgjithshëm, për emërimin në shërbimin civil, në periudhë prove njëvjeçare, të punonjësit *****; aktin e konfirmimit si nëpunës civil nr. 837, dt. 17.2.2021, të nxjerrë nga ana e eprorit direkt; si dhe aktin nr. 62 (990 prot.), dt. 18.2.2021, të Sekretarit të Përgjithshëm, për transferimin e përhershëm të këtij punonjësi në pozicionin “Specialist në Sektorin e Çështjeve Juridike”, në Drejtorinë Juridike dhe Licencave.

III. c Vlerësimi i kandidatëve nga komiteti i përhershëm i pranimit

Bazuar në përcaktimet e pikës 4, të nenit 22, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe kreut III e IV (pikat nga 7 deri në 13), të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, kandidatët e kualifikuar për të kaluar në fazën e dytë të konkurrimit, vlerësohen nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit (KPP). Totali i pikëve të vlerësimit është 100, të cilat ndahen përkatësisht:

- a) për vlerësimin e jetëshkrimit të kandidatëve (CV) që konsiston në vlerësimin e arsimit, përvojës e trajnimeve, të lidhura me fushën e njohurive, aftësive dhe cilësive të përfshira në shpalljen për konkurrim, deri në 15 pikë;

- b) për vlerësimin me shkrim (një testim i shkruar), deri në 60 pikë;
- c) për intervistën e strukturuar me gojë (një testim me gojë), deri në 25 pikë.

➤ Krijimi i Komisionit të Përhershëm të Pranimit (KPP)

KPP është organ kolegjial, rregullat që duhet të mbahen parasysh për krijimin e tij dhe detyrat që ai duhet të kryejë janë të parashikuara në kreun III dhe IV, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, si dhe ndarjet nga III/3 deri në III/8, të udhëzimit nr. 2, dt. 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, grupi i punës verifikoi nëse nëpunësit e ngarkuar me përgjegjësinë për të realizuar fazën e dytë të konkurrimit i kanë zbatuar ose jo rregullat e parashikuara në dispozitat e cituara si më sipër.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion rezultoi se institucioni i mbikëqyrur ka ngritur KPP-në me 5 anëtarë, me përbërje si më poshtë:

- njësia e burimeve njerëzore (*Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Marrëdhëniet me Jashtë*), kryesuese e KPP-së;
- 2 anëtarë, janë zgjedhur nëpunës civilë të institucionit, (*një i nivelit të mesëm drejtues dhe një i nivelit të ulët drejtues*);
- 2 anëtarë, ekspertë të fushës, (*janë zgjedhur pedagogë të universiteteve, duke marrë në konsideratë karakteristikat e secilit pozicion për të cilin është zhvilluar konkurrimi*).

Anëtarët e caktuar në aktin për krijimin e KPP-së, në asnjë rast nuk kanë qenë në kushtet e pamundësisë ligjore për të qenë anëtarë të KPP-së, për këtë arsye nuk ka qenë e nevojshme zëvendësimi i tyre. KPP-ja në të gjitha rastet i ka marrë vendimet në praninë e të gjithë anëtarëve të tij.

➤ Vlerësimi i kandidatëve

KPP-ja ka organizuar dhe mbikëqyrur vlerësimin e kandidatëve për testimin me shkrim, testimin me gojë dhe jetëshkrimin (*vlerësimi për dokumentet e dorëzuara*).

- Testimi me shkrim (*shuma totale e vlerësimit është 60 pikë*).

Për kryerjen e vlerësimit me shkrim të kandidatëve, anëtarët e komisionit të pranimit kanë përgatitur/hartuar pyetjet përkatëse. Testimi me shkrim është organizuar me pyetje të hapura me shtjellim dhe testet janë nënshkruar nga të gjithë anëtarët e komitetit të përhershëm. Komisioni ka hartuar edhe çelësin e përgjigjeve. Pyetjet janë hartuar brenda fushës së njohurive dhe aftësive

mbi të cilat do të zhvillohej testimi, të përfshira në shpalljen për konkurrim. Anëtarët e KPP-së kanë korigjuar testet dhe kanë vlerësuar në mënyrë individuale kandidatët duke dhënë pikët për secilin.

Në testimin me shkrim nuk janë përfshirë pyetje me alternativë.

Gjatë këqyrjes së dokumentacionit të vënë në dispozicion, rezultoi se, në vlerësimin me shkrim, në dy raste kandidatët nuk kanë arritur të grumbullojnë më shumë se 30 pikë. Në këtë rast, bëhet fjalë për:

- Konkurrimin për pozicionin “*Specialist në Sektorin Teknik*”, zhvilluar në datën 19.11.2019, kandidati *****, në vlerësimin me shkrim ka grumbulluar 20.6 pikë gjithsej.
- Konkurrimi për pozicionin “*Specialist në Sektorin e Inspektimeve*”, zhvilluar në datën 24.3.2021, kandidati *****, në vlerësimin me shkrim ka grumbulluar 24.8 pikë gjithsej.

Kandidatët si më sipër nuk janë kualifikuar për të kaluar në procesin e vlerësimit të jetëshkrimit, pasi ata nuk kanë arritur të përmbushin kërkesat e pikës 9/1, të kreut IV, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar dhe pikës 6, ndarja III/4, kreu III, i udhëzimit nr. 2, dt. 27.3.2015, i DAP, ku parashikohet se: “*Nëse kandidati grumbullon më shumë se gjysmën e pikëve (mbi 30 pikë), nga vlerësimi me shkrim, ai kualifikohet për të kaluar në procesin e vlerësimit të jetëshkrimit*”.

- Në një rast, në konkurrimin për pozicionin “*Specialist në Sektorin e Inspektimeve*”, zhvilluar në datën 24.3.2021, kandidati *****, i kualifikuar për fazën e vlerësimit, nuk është paraqitur në testimin me shkrim. Mungesa e kandidatit në fjalë, është pasqyruar në procesverbalin datë 24.3.2019, të mbajtur nga komisioni i pranimit.

Vlerësimi i jetëshkrimit (shuma totale e vlerësimit 15 pikë, të cilat ndahen: arsimi i lidhur me pozicionin deri në 5 pikë, përvoja e lidhur me profesionin deri në 5 pikë, trajnime të lidhura me fushën deri në 5 pikë).

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar për secilën procedurë konkurrimi rezulton se anëtarët e komitetit të pranimit kane vlerësuar në mënyrë individuale kandidatët për çdo element të jetëshkrimit, për arsimin, përvojën në punë, trajnime apo kualifikime dhe më pas janë mbledhur pikët dhe shuma totale është pjesëtuar me 5.

Intervista e strukturuar me gojë (shuma totale e vlerësimit është 25 pikë).

Për realizimin e intervistës së strukturuar me gojë komisioni i pranimit ka përgatitur disa pyetje të njëjta për të gjithë kandidatët. Përmbajtja e pyetjeve lidhet me eksperiencën, motivimin,

sjelljen dhe pritshmërinë për kryerjen e detyrave sipas pozicionit të punës. Duhet të mbahet parasysh që në çdo rast, pyetjet me gojë duhet të lidhen me njohuritë, aftësitë dhe me situata të lidhura me punën në mënyrë që kandidatët të mund të përshkruajnë sjelljen e tyre të ardhme.

Secili nga anëtarët e KPP-së ka vlerësuar çdo pyetje me pikë. Kandidatët janë njoftuar se intervista do të regjistrohet me zë, por në deklaratat e pranimit, ose mospranimit për të regjistruar intervistën me gojë, të nënshkruar prej tyre, në të gjitha rastet ata kanë zgjedhur se nuk pranojnë që intervista të regjistrohet.

Të dhënat në lidhje me shumën totale të pikëve që kanë grumbulluar kandidatët nga testimi me shkrim, vlerësimi i jetëshkrimit dhe intervista e strukturuar me gojë, i kemi paraqitur në tabelën si më poshtë:

Tabela nr. 4: Shuma totale e pikëve të grumbulluara nga kandidatët në vlerësimin përfundimtar
(vlerësimi me shkrim, vlerësimi i jetëshkrimit dhe vlerësimi me gojë)

Viti	Vendi i punës për të cilin është organizuar konkurrimi	Kandidatët e vlerësuar në konkurrim	Shuma totale e pikëve të grumbulluara nga kandidatët
2018	“Specialist në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Publikun”	*****	85 pikë totale 48.6 pikë testimi me shkrim 14.6 pikë për dokumentet e dorëzuara 21.8 pikë intervista me gojë
	“Specialist në Sektorin e Licencave”	*****	75.2 pikë totale 44 pikë testimi me shkrim 15 pikë për dokumentet e dorëzuara 16,2 pikë intervista me gojë
	“Specialist në Sektorin e Përmbytjes dhe Analizës”	*****	83 pikë totale 44,2 pikë testimi me shkrim 15 pikë për dokumentet e dorëzuara 23.8 pikë intervista me gojë
2019	“Specialist në Sektorin e Licencave”	*****	71,4 pikë totale 46 pikë testimi me shkrim 9.6 pikë për dokumentet e dorëzuara 15.8 pikë intervista me gojë
	“Specialist në Sektorin e Monitorimit dhe Arkivës”	*****	73 pikë totale 41.6 pikë testimi me shkrim 14 pikë për dokumentet e dorëzuara 17.4 pikë intervista me gojë
	“Specialist në Sektorin e Financës”	*****	82.8 pikë totale 54.8 pikë testimi me shkrim 11 pikë për dokumentet e dorëzuara 17 pikë intervista me gojë
	“Specialist në Sektorin e Inspektiveve”	*****	71.6 pikë totale 43.8 pikë testimi me shkrim 7 pikë për dokumentet e dorëzuara 20.8 pikë intervista me gojë
	“Specialist Arkiv		71.6 pikë totale

	<i>Protokolli</i>	*****	44.2 pikë testimi me shkrim 6 pikë për dokumentet e dorëzuara 21.4 pikë intervista me gojë
	<i>“Specialist në Sektorin Teknik”</i>	*****	75.8 pikë totale 55.8 pikë testimi me shkrim 2 pikë për dokumentet e dorëzuara 18 pikë intervista me gojë
2020	<i>“Specialist në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Publikun”</i>	*****	78.6 pikë totale 47 pikë testimi me shkrim 9.8 pikë për dokumentet e dorëzuara 21.8 pikë intervista me gojë
2021	<i>“Specialist në Sektorin e Inspektimeve”</i>	*****	87 pikë totale 57.2 pikë testimi me shkrim 9 pikë për dokumentet e dorëzuara 20.8 pikë intervista me gojë

Nga të dhënat si më sipër konstatohet se, në çdo procedurë të realizuar për pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, fazës së vlerësimit i është nënshtruar vetëm një kandidat.

Në procesin e vlerësimit të jetëshkrimit kanë kaluar kandidatët të cilët kanë grumbulluar mbi 30 pikë (më shumë se gjysmën e pikëve, siç parashikohet në pikën 9/1, kreu IV i VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar).

Kandidatët të cilët i janë nënshtruar intervistës së strukturuar me gojë, në të gjitha rastet, kanë grumbulluar mbi 45 pikë nga vlerësimi me shkrim dhe vlerësimi i jetëshkrimit së bashku, siç parashikohet në pikën 11, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar.

Në të gjitha rastet kandidati i vetëm në vlerësimin përfundimtar ka arritur të grumbullojë mbi 70 pikë (mbi 70 % të pikëve), duke u shpallur fitues për vendin e punës për të cilin ka konkurruar. Emri i kandidatit fitues është shpallur në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, në faqen e internetit të institucionit dhe në stendat e informimit të publikut.

Duke qenë se fazës së vlerësimit i është nënshtruar vetëm një kandidat dhe në asnjë rast nuk ka pasur ankime në lidhje me rezultatin e pikëve, nuk është shpallur listë përfundimtare e fituesve.

Më pas njësia përgjegjëse ka vijuar procesin duke ftuar fituesin që të japë miratimin për pozicionin për të cilin ka konkurruar. Në të gjitha rastet kandidatët fitues kanë dhënë me shkrim miratimin e tyre se e pranojnë pozicionin e punës.

IV. Emërimet në shërbimin civil, menaxhimi i listës së kandidatëve fitues që kanë arritur pikët, por që nuk janë emëruar, raste të emërimeve pa konkurrim, në kundërshtim me kërkesat e nenit 23 të ligjit për nëpunësin civil.

➤ *Nxjerrja e aktit të emërimit.*

Në përfundim të procedurave të konkurrimit për pranim në kategorinë ekzekutive, të cilat i kemi analizuar në mënyrë të hollësishme në pikën III të këtij projektraporti, njësia përgjegjëse e institucionit të mbikëqyrur, ka kryer veprimet e nevojshme për nxjerrjen e aktit të emërimit për kandidatët fitues.

Nga verifikimet e kryera rezultoi se, në të gjitha rastet kandidatët fitues pas marrjes së aktit të emërimit, brenda afatit prej 5 (*pesë*) ditëve pune të parashikuar në pikën 19/1, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, janë paraqitur për të filluar marrëdhëniet e punës me pozicionin e punës për të cilin kanë konkurruar. Më tej, institucioni ka nxjerrë aktin e fillimit të marrëdhënieve financiare të kandidatit të emëruar nga njësia përgjegjëse. Në të gjitha rastet, akti për fillimin e marrëdhënieve financiare është nxjerrë brenda afatit të parashikuar në pikën 19/3, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar.

- *Menaxhimi i listës së kandidatëve fitues që kanë arritur pikët, por nuk janë emëruar për shkak të mungesës së vendeve vakante.*

Përgjatë periudhës nga janari 2018 deri në maj 2021, subjekti i mbikëqyrur ka kryer 11 emërime me procedurën pranim në shërbimin civil, në kategorinë ekzekutive me konkurrim të hapur. Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion rezulton se në të gjitha konkurrimet e realizuara me këtë procedurë **ka pasur vetëm një kandidat fitues**, i cili është emëruar në pozicionin për të cilin është realizuar konkurrimi. Për këtë arsye, institucioni i mbikëqyrur **nuk ka pasur listë të kandidatëve fitues**, të parashikuar në pikën 18, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar.

- *Raste të emërimeve pa konkurrim, në kundërshtim me kërkesat e nenit 23 të ligjit për nëpunësin civil.*

Nga analiza e strukturës dhe organikës që është në fuqi në momentin e mbikëqyrjes, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur ka gjithsej **61** pozicione pune të miratuara, ku **45** prej tyre janë pjesë e shërbimit civil. Në momentin e kryerjes së verifikimit në institucion, të gjitha pozicionet e shërbimit civil janë të plotësuara nëpërmjet procedurës së pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë në kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese dhe pranimit në kategorinë e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues. Respektimi i kërkesave të ligjit gjatë realizimit të këtyre procedurave është analizuar në përmbajtjen e këtij projektraporti.

Në asnjë rast nuk u konstatuan emërime pa konkurrim, në kundërshtim me kërkesat e nenit 23, të ligjit për nëpunësin civil.

- V. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës, (si janë zbatuar detyrimet e nëpunësit dhe eprorit si dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe).**

Nëpunësit civilë që emërohen për herë të parë në shërbimin civil, i nënshtrohen një periudhe prove që zgjat një vit nga data e aktit të emërimit. Afati i periudhës së provës, detyrat që duhet të përmbushë nëpunësi dhe institucioni përgjatë kësaj periudhe dhe në përfundim të saj, janë të përcaktuara në nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe në kreun VI, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, i ndryshuar.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, konstatohet se për periudhën objekt mbikëqyrje (janar 2018 - maj 2021), ***njësia e burimeve njerëzore e institucionit, ka përfunduar procedurat e konfirmimit si nëpunës civil për 9 nëpunës.***

Në mënyrë më të detajuar, procedurat e konfirmimit si nëpunës civil janë përfunduar për nëpunësit:

1. *****, “Specialist në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Publikun”;
2. *****, “Specialist në Sektorin e Licencave”;
3. *****, “Specialist në Sektorin e Përmbajtjes dhe Analizës”;
4. *****, “Specialist në Sektorin e Licencave”;
5. *****, “Specialist në Sektorin e Monitorimit dhe Arkivës”;
6. *****, “Specialist në Sektorin e Financës”;
7. *****, “Specialist në Sektorin e Inspektimeve”;
8. *****, “Specialist Arkiv Protokolli”;
9. *****, “Specialist në Sektorin Teknik”.

Nga dokumentacioni i administruar në dosjet e personelit rezulton se, nëpunësit kanë kryer ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s dhe në përfundim të tij janë vlerësuar me pikë, ku kanë marrë mbi 50 % të pikëve. Nëpunësve iu është bërë vlerësimi i rezultateve individuale në punë, për periudhën e provës, sipas procedurave të përcaktuara në vendimin e Këshillit të Ministrave për vlerësimin e arritjeve vjetore. Periudha e provës është përfunduar me nxjerrjen e vendimit të konfirmimit si nëpunës civil për nëpunësit përkatës. Në rastet e përfundimit të periudhës së provës të finalizuar me vendim konfirmimi të eprorit direkt, është marrë mendimi me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër.

Periudha e provës është përmbysur me nxjerrjen e vendimit të konfirmimit si nëpunës civil për nëpunësit përkatës.

- Nëpunës civil në periudhë prove

Konstatohet se, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, janë **2 nëpunës civil**, të emëruar për herë të parë në shërbimin civil, në kategorinë ekzekutive. Bazuar në përcaktimet e pikës 1, të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar këta nëpunës i nënshtrohen periudhës së provës që zgjat një vit nga data e aktit të emërimit. Në mënyrë të shprehur, kjo dispozitë përcakton se:

“Nëpunësi, që emërohet për herë të parë në shërbimin civil, i nënshtrohet një periudhe prove që zgjat një vit nga data e aktit të emërimit”.

Në këtë rast, bëhet fjalë për nëpunësit:

- ✓ *******, “*Specialist në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Publikun*”, emëruar në shërbimin civil me aktin nr. 167, dt. 25.9.2020.
- ✓ *******, “*Specialist në Sektorin e Inspektimeve*”, emëruar në shërbimin civil me aktin nr. 109, dt. 1.4.2021.

Mbështetur në parashikimet e nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe në kreun VI, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, i ndryshuar, sjellim në vëmendje të aktorëve përgjegjës për këtë proces që, për nëpunësit civil në periudhë prove, duhet të kenë parasysh këto detyra ligjore:

- Nëpunësi është i detyruar të ndjekë programin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës së Administratës Publike (ASP) dhe udhëzimet e nëpunësit më të vjetër civil, nën kujdesin e të cilit ai është vendosur.
- Eprori direkt i nëpunësit në periudhë prove, duhet të caktojë nëpunësin më të vjetër, nën kujdesin e të cilit do të vendoset nëpunësi civil në periudhë prove, të bëjë vlerësimin e rezultateve individuale në punë për periudhën e provës dhe vendimin për përfundimin e periudhës së provës. Vlerësimi i rezultateve individuale në punë për periudhën e provës, bëhet sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore. Por në rastin e vlerësimit për periudhën e provës, periudha e vlerësimit fillon nga data e aktit të emërimit dhe zgjat një vit. Për këtë arsye, në formularin e vlerësimit të punës, në “*Ndarja A*”, duhet të përzgjidhet rasti “*Tjetër (specifiko)*”, duke shënuar “*Vlerësim i rezultateve në punë për periudhën e provës*”.
- Eprori direkt duhet që, në çdo rast, vendimin e konfirmimit të nëpunësit civil t’ia njoftojë njësisë përgjegjëse (*njesisë së burimeve njerëzore të institucionit*), e cila në zbatim të pikës 13, të kreut VI, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, nxjerr aktin e deklarimit të statusit të nëpunësit brenda 10 (*dhjetë*) ditëve kalendarike, nga data e njoftimit të vendimit të konfirmimit nga eprori direkt.
- Të administrohet në dosjen e personelit, së bashku me aktin e vlerësimit të punës, mendimi me shkrim nga nëpunësi civil më i vjetër, udhëzimet e të cilit ka ndjekur nëpunësi gjatë periudhës së provës.

(Për nëpunësit që kanë përfunduar periudhën e provës, të dhënat lidhur me: kryerjen e ciklit të trajnimit pranë ASPA-s; vlerësimin e rezultateve në punë për periudhën e provës; si dhe, akti i

konfirmimit si nëpunës civil, janë pasqyruar në tabelën nr. 1, që i bashkëlidhet raportit si pjesë e tij).

VI. Lëvizja paralele në kategorinë ekzekutive dhe respektimi i kërkesave ligjore të parashikuara në nenin 25 të ligjit për nëpunësin civil, gjatë zhvillimit të kësaj procedure nga Komisioni i Brendshëm.

Ligji për nëpunësin civil i klasifikon pozicionet e shërbimit civil sipas kategorive, klasave dhe natyrës së pozicionit. Bazuar në përcaktimet e pikës 7, të nenit 19 të ligjit, nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive janë specialistët. Plotësimi i vendeve të lira të kësaj kategorie, fillimisht bëhet nga nëpunësit civilë të po kësaj kategorie, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele.

Rregullat dhe elementët kryesorë proceduralë që duhet të respektojnë njëzia e burimeve njerëzore për realizimin e procesit të rekrutimit, janë të përcaktuara në nenin 25, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; kreun VII, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, i ndryshuar dhe kreun II, të udhëzimit nr. 2, dt. 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”.

Në zbatim të drejtimeve të programit të mbikëqyrjes, grupi i punës, verifikoi në mënyrë të hollësishme të gjithë hapat proceduralë që ka ndjekur institucioni i mbikëqyrur, për plotësimin e vendeve të lira të kategorisë ekzekutive nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele. Në këtë proces u verifikua se si janë zbatuar rregullat dhe procedurat e përcaktuara në ligj dhe aktet nënligjore në zbatim të tij.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, verifikimi i faqes zyrtare të institucionit dhe portalit “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, rezultoi se, për periudhën janar 2018 - maj 2021, me procedurën e lëvizjes paralele janë plotësuar 4 pozicione të kategorisë ekzekutive, konkretisht:

1. Pozicioni “Specialist në Sektorin Teknik”, në Drejtorinë e Planifikimit të Frekuencave dhe TIK”, (procedurë e kryer gjatë vitit 2018).
2. Pozicioni “Specialist në Sektorin e Planifikimit dhe Administrimit të Frekuencave”, në Drejtorinë e Administrimit të Frekuencave dhe TIK, (procedurë e kryer gjatë vitit 2018).
3. Pozicioni “Specialist në Sektorin e Inspektimit”, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes, (procedurë e kryer gjatë vitit 2019).
4. Pozicioni “Specialist në Sektorin e Licencave”, në Drejtorinë Juridike dhe të Licencave, (procedurë e kryer gjatë vitit 2021).

➤ Shpallja e konkurrimit për vendin e lirë në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit” dhe në faqen e internetit të institucionit.

Bazuar në planin vjetor të pranimit të miratuar për çdo vit, njësia e burimeve njerëzore e AMA-s, ka shpallur vendet e lira në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit” dhe në faqen e internetit të institucionit.

Në të gjitha rastet, në përmbajtjen e shpalljes për konkurrim janë të përfshira të gjitha kërkesat e parashikuara në pikën 4, të kreut VII, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar.

Në rastin e lëvizjes paralele afati i dorëzimit të dokumenteve të përcaktuara në njoftim është 10 ditë kalendarike nga momenti i publikimit të procedurës, (VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, kreu II, pika 9).

Grupi i punës verifikoi nëse është respektuar afati për dorëzimin e dokumenteve të përcaktuara në njoftim dhe të dhënat e rezultuara nga verifikimi i kemi paraqitur në tabelën si më poshtë.

Tabela nr. 5: Respektimi i afateve për dorëzimin e dokumenteve

Pozicioni i shpallur për konkurrim	Dt. e publikimit të shpalljes	Dt. e dorëzimit të dokumenteve
Specialist në Sektorin e Planifikimit dhe Administrimit të Frekuencave	15.1.2018	25.1.2018 (11 ditë kalendarike)
Specialist në Sektorin Teknik	9.10.2018	19.10.2018 (11 ditë kalendarike)
Specialist në Sektorin e Inspektimit	18.3.2019	29.3.2019 (12 ditë kalendarike)
Specialist në Sektorin e Licencave	11.1.2021	22.1.2021 (12 ditë kalendarike)

Nga të dhënat e mësipërme konstatohet se afati prej 10 ditësh kalendarike, për dorëzimin e dokumenteve, i parashikuar në pikën 9, të kreut II, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, është respektuar në të gjitha rastet.

- Verifikimi i kandidatëve të cilët përmbushin kushtet e lëvizjes paralele dhe kërkesat e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim (**faza e parë e konkurrimit**).

Njësia e burimeve njerëzore e institucionit, në bazë të dokumentacionit të paraqitur, ka bërë verifikimin paraprak të kandidatëve që përmbushin kushtet e lëvizjes paralele dhe kërkesat e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim. Në përfundim të kësaj procedure lista paraprake e verifikimit të kandidatëve është shpallur në faqen e internetit të institucionit dhe është dërguar për publikim në portal.

- ✓ Për pozicionin “Specialist në Sektorin Teknik”, (viti 2018), ka aplikuar për lëvizje paralele dhe është kualifikuar kandidati *****;

- ✓ Për pozicionin “Specialist në Sektorin e Planifikimit dhe Administrimit të Frekuencave”, (viti 2018), kanë aplikuar për lëvizje paralele dhe janë kualifikuar kandidatët ***** dhe *****.
- ✓ Për pozicionin “Specialist në Sektorin e Inspektimeve”, (viti 2019), kanë aplikuar për lëvizje paralele dhe janë kualifikuar kandidatët ***** dhe *****;
- ✓ Për pozicionin “Specialist në Sektorin e Licencave”, (viti 2021), ka aplikuar për lëvizje paralele dhe është kualifikuar kandidati *****.

Nga dokumentacioni i administruar në dosjen e konkurrimit, rezulton se kandidatët që kanë aplikuar për këto procedura i plotësojnë kushtet minimale të lëvizjes paralele të përcaktuara në pikën 2, kreu VII, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar.

Në të katër rastet që është aplikuar kjo procedurë vihet re se, kandidatët ishin nëpunës civil të konfirmuar në kategorinë ekzekutive; nuk kanë pasur masë disiplinore në fuqi; vlerësimin e fundit e kanë pasur “mirë” apo “shumë mirë”; si dhe, kanë plotësuar kërkesat në lidhje me nivelin dhe fushën e studimeve universitare, eksperiencën në punë në kategorinë ekzekutive, aftësitë në komunikim dhe prezantim, kërkesa këto të përcaktuara në shpalljen për konkurrim.

Vihet re se, në rastet e përmendura si më sipër, të gjithë kandidatët që kanë aplikuar për procedurat e lëvizjes paralele janë kualifikuar për të vazhduar fazën e dytë të konkurrimit. Për rrjedhojë, për këtë fazë të konkurrimit nuk janë paraqitur ankesa, prandaj njësia e burimeve njerëzore nuk ka publikuar listë përfundimtare të verifikimit të kandidatëve.

- *Vlerësimi i kandidatëve ku përfshihen vlerësimi i përvojës në punë, trajnimet, kualifikimet e lidhura me fushën përkatëse, si dhe vlerësimet pozitive dhe intervista e strukturuar me gojë (faza e dytë e konkurrimit).*

Pas përfundimit të procedurës së verifikimit paraprak të kandidatëve që kanë aplikuar për procedurat e lëvizjes paralele, (të cilat i kemi analizuar si më sipër në këtë material), nga institucioni është urdhëruar ngritja e Komitetit të Pranimit për Lëvizjen Paralele (KPLP).

KPLP ka pasur në përbërje të saj 3 anëtarë:

- a) 1 (një) përfaqësues të njësisë së burimeve njerëzore, (në të gjitha rekrutimet e realizuara me procedurën e lëvizjes paralele, drejtori i Drejtorisë të Burimeve Njerëzore dhe Marrëdhënieve me Jashtë, ka qenë në përbërje të KPLP).
- b) eprorin direkt të vendit të lirë për të cilën është organizuar procedura e konkurrimit. Në një procedurë në përbërje të KPLP nuk ka qenë eprori direkt por drejtori i kabinetit të AMAS.

Bëhet fjalë për KPLP, të ngritur me urdhrin nr. 236 (nr. 3791 prot.), dt. 19.9.2018, për realizimin e procedurës së lëvizjes paralele për vendin e lirë “Specialist në Sektorin Teknik”, në Drejtorinë

e Planifikimit dhe Teknologjisë së Informacionit. Në këtë rast, institucioni (*Sekretari i Përgjithshëm*), nuk ka zbatuar përcaktimet e shkronjës “c”, të pikës 16, kreu II, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar.

- c) Anëtari i tretë është caktuar midis nëpunësve civilë të institucionit, ku në dy procedura anëtari i tretë i KPLP është përzgjedhur nga nëpunësit civil të nivelit të mesëm drejtues, dhe në dy procedura të tjera është përzgjedhur nga nëpunës civil të nivelit të ulët drejtues.

Në lidhje me caktimin e anëtarit të tretë të KPLP, shkronja “c”, pika 16, e kreut II, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, ka të parashikuar se *“Në rastin e institucioneve të pavarura dhe njësisve të qeverisjes vendore, anëtari i tretë emërohet nga titullari i institucionit, midis nëpunësve civilë të institucionit, të nivelit të mesëm drejtues, nëse është e mundur”*.

Duke parë strukturën dhe organikën në fuqi të institucionit të AMAS, rezulton se ky institucion ka të miratuara 6 pozicione të kategorisë së mesme drejtuese, pjesë e shërbimit civil. Pra, në rastin e institucionit të mbikëqyrtur, titullari i institucionit mund të caktojë si anëtarë të tretë të KPLP një nëpunës civil të nivelit të mesëm drejtues, duke përmbushur në këtë mënyrë rregullimet që bën akti nënligjor (*shkronja “c”, pika 16, e kreut II, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar*).

Anëtarët e caktuar në përbërje të KPLP-së, në asnjë rast nuk kanë pasur pengesa ligjore për të kryer funksionin si anëtarë të këtij organi kolegjal, si dhe nuk kanë qenë në kushtet e pamundësisë për të marrë pjesë në mbledhjet e organizuara prej tij. Prandaj në asnjë rast, nuk ka qenë e nevojshme zëvendësimi i tyre.

Komiteti në të gjitha rastet i ka marrë vendimet në praninë e të gjithë anëtarëve të tij. Në përmbushje të detyrave të tij, bazuar në përcaktimet e pikës 20, 21, e 22, të kreut II, të VKM nr. 242, dt. 28.3.2015, i ndryshuar, ka bërë vlerësimin e kandidatëve për:

a) dokumentacionin e dorëzuar:

(Vlerësimi për dokumentacionin e dorëzuar është deri në 40 pikë, i ndarë në 20 pikë përvojë, 10 pikë trajnime apo kualifikime të lidhura me fushën përkatëse dhe 10 pikë për certifikimin/vlerësimin më të fundit).

b) vlerësimin për intervistën me gojë.

(Vlerësimi për intervistën me gojë është deri në 60 pikë).

Komiteti ka vlerësuar dokumentet për secilin kandidat të kualifikuar duke dhënë pikët për çdo element të vlerësimit: përvojë, trajnime apo kualifikime dhe certifikimin apo vlerësimin më të fundit në nivelin *“mirë”/shumë mirë*. Pikët në total janë mbledhur dhe më pas janë pjesëtuar me tre.

Për intervistën me gojë janë përgatitur një sërë pyetjesh lidhur me njohuritë, aftësitë, kompetencat që nevojiten për të realizuar detyrat e vendit të punës. Janë përgatitur disa pyetje të njëjta për të gjithë kandidatët. Kandidatët janë njoftuar se intervista do të regjistrohet me zë, por ata kanë nënshkruar deklaratë se nuk pranojnë që intervista të regjistrohet.

Secili prej anëtarëve të komitetit ka vlerësuar çdo pyetje me pikë dhe në përfundim ka shpallur vlerësimin total.

Të dhënat në lidhje me shumën totale të pikëve që kanë grumbulluar kandidatët nga vlerësimi i dokumentacionit të dorëzuar dhe vlerësimi për intervistën me gojë, i kemi paraqitur në tabelën si më poshtë:

Tabela nr. 6: Shuma totale e pikëve të grumbulluara nga kandidatët në vlerësimin përfundimtar
(vlerësimi për dokumentacionin e dorëzuar, vlerësimi për intervistën me gojë)

Viti	Vendi i punës për të cilin është organizuar konkurrimi	Kandidatët e vlerësuar në konkurrim	Shuma totale e pikëve të grumbulluara nga kandidatët
2018	“Specialist në Sektorin e Planifikimit dhe Administrimit të Frekuencave”	***** (Vlerësuar 1 kandidat)	<p>85,2 pikë totale</p> <ul style="list-style-type: none"> - 34.7 pikë për dokumentet e dorëzuara (të ndara 14.7 pikë përvoja + 10 pikë trajnime apo kualifikime + 10 pikë certifikimin/ vlerësimin më të fundit) - 50.5 pikë intervista me gojë
	“Specialist në Sektorin Teknik”	*****	<p>79 pikë totale</p> <ul style="list-style-type: none"> - 35 pikë për dokumentet e dorëzuara (të ndara 20 pikë përvoja + 10 pikë trajnime apo kualifikime + 5 pikë certifikimin/vlerësimin më të fundit) - 44 pikë intervista me gojë
		***** (Vlerësuar 2 kandidatë)	<p>56.8 pikë totale</p> <ul style="list-style-type: none"> - 28 pikë për dokumentet e dorëzuara (të ndara 15 pikë përvoja + 3 pikë trajnime apo kualifikime + 10 pikë certifikimin/vlerësimin më të fundit) - 28.8 pikë intervista me gojë
2019	“Specialist në Sektorin e Inspektimit”	*****	<p>81.1 pikë totale</p> <ul style="list-style-type: none"> - 27 pikë për dokumentet e dorëzuara (të ndara 15 pikë përvoja + 5 pikë trajnime apo kualifikime + 7 pikë certifikimin/vlerësimin më të fundit) - 54.1 pikë intervista me gojë
		***** (Vlerësuar 2 kandidatë)	<p>62.4 pikë totale</p> <ul style="list-style-type: none"> - 27 pikë për dokumentet e dorëzuara (të ndara 15 pikë përvoja + 5 pikë trajnime apo kualifikime + 7 pikë certifikimin/vlerësimin më të fundit) - 35.4 pikë intervista me gojë

2021	“Specialist në Sektorin e Licencave”	***** (Vlerësuar 1 kandidat)	74.5 pikë totale - 26.6 pikë për dokumentet e dorëzuara (të ndara 15 pikë përvoja + 7 pikë trajnime apo kualifikime + 4.6 pikë certifikimin/vlerësimin më të fundit) - 47.9 pikë intervista me gojë
------	--------------------------------------	------------------------------------	---

Në përfundim të vlerësimit, komiteti ka përzgjedhur kandidatin i cili është renditur i pari dhe që ka marrë të paktën 70 pikë (70 % të pikëve). Nga të dhënat si më sipër konstatohet se, në çdo procedurë të realizuar vetëm një kandidat ka grumbulluar mbi 70 pikë. Kandidati i përzgjedhur është shpallur fitues dhe më pas është emëruar në pozicionin për të cilin ka konkurruar.

Kandidatët pjesëmarrës nuk e kanë ankimuar rezultatin e pikëve në Komitetin e Pranimit për Lëvizjen Paralele. Në të gjitha rastet shpallja e fituesit është bërë në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit” dhe në faqen zyrtare të institucionit.

Konkluzion:

- Procedurat e lëvizjes paralele janë realizuar në përputhje me rregullat dhe elementët kryesorë proceduralë të përcaktuara në nenin 25, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; kreun VII, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, i ndryshuar dhe kreun II, të udhëzimit nr. 2, dt. 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”.

VII. Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese dhe respektimi i procedurave të kërkuara nga neni 26 i ligjit për nëpunësin civil, nga njësia përgjegjëse dhe Komiteti i Pranimit gjatë zhvillimit të dy fazave të konkurrimit (verifikimit paraprak dhe vlerësimi i kandidatëve).

Bazuar në përcaktimet e pikës 1, të nenit 26, të ligjit për nëpunësin civil, plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët ose të mesme drejtuese bëhet, së pari nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele dhe, në rast të mosplotësimit të vendit të lirë, me procedurën e ngritjes në detyrë.

Rregullat që duhet të ndjekë njësia përgjegjëse, për organizimin e procedurës së konkurrimit për ngritje në detyrë, janë të parashikuara në nenin 26, të ligjit për nëpunësin civil, kreun III, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”, si dhe kreun V, të udhëzimit nr. 2, dt. 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”.

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, grupi i punës, verifikoi të gjitha veprimet procedurale të kryera nga institucioni dhe njësia përgjegjëse e tij, për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese me procedurën e ngritjes në detyrë.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, rezultoi se, ***për periudhën janar 2018-maj 2021, janë realizuar 8 procedura konkurrimi me ngritje në detyrë (6 procedura për pozicione të kategorisë së ulët drejtuese dhe 2 procedura për pozicione të kategorisë së mesme drejtuese).***

Bazuar në planin vjetor të pranimit si dhe nevojat që kanë lindur gjatë vitit kalendarik për shkak të krijimit të vendeve vakante në mënyrë të paparashikuar, njësia përgjegjëse ka shpallur procedurat e konkurrimit për çdo pozicion, duke bërë të njohur edhe planin e zhvillimit të procedurës. Shpallja e procedurës së konkurrimit për secilin pozicion është bërë në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit” dhe në faqen e internetit të institucionit, sipas rregullave të përcaktuara në pikat nga 3 deri në 7, të kreut II, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar.

Në pikën 4 dhe 6, të kreut III, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, është përcaktuar se shpallja e procedurës për ngritje në detyrë, botohet të paktën 35 ditë kalendarike para datës së parashikuar për zhvillimin e vlerësimit dhe afati i dorëzimit të dokumentacionit nuk duhet të jetë më i vogël se 15 ditë kalendarike nga dita e parë e shpalljes.

Grupi i punës verifikoi nëse janë respektuar këto afate të vendosura nga akti nënligjor dhe të dhënat e rezultuara nga verifikimi i kemi paraqitur në tabelën si më poshtë.

Tabela nr. 7: Respektimi i afateve në lidhje me shpalljen e procedurës dhe dorëzimin e dokumentacionit

Nr.	Vendi i lirë i shpallur për ngritje në detyrë	Dt. e publikimit të shpalljes	Data e fundit për pranimin e dokumenteve	Data e vlerësimit të kandidatëve
1	Përgjegjës i Sektorit të Inspektimit	5.2.2019	22.2.2019	15.3.2019
2	Drejtor në Drejtorinë e Mbikëqyrjes	16.4.2019	3.5.2019	22.5.2019
3	Përgjegjës i Sektorit Teknik	3.6.2019	20.6.2019	9.7.2019
4	Përgjegjës i Sektorit të Inspektimit	3.6.2019	20.6.2019	9.7.2019
5	Përgjegjës i Sektorit të Marrëdhënieve me Jashtë dhe Publikun	1.7.2019	17.12.2019	5.8.2019
6	Drejtor në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Marrëdhënieve me Jashtë	3.6.2020	19.6.2020	8.7.2020
7	Përgjegjës i Sektorit të Marrëdhënieve me Jashtë dhe Publikun	15.7.2020	31.7.2020	20.8.2020
8	Përgjegjës i Sektorit të Çështjeve Juridike	1.12.2020	18.12.2020	7.1.2021

Nga të dhënat e mësipërme konstatohet se afati prej 35 ditësh kalendarike për shpalljen e procedurës së konkurrimit me ngritje në detyrë, si dhe afati prej 15 ditësh kalendarike për

dorëzimin e dokumentacionit nga kandidatët e interesuar për këtë procedurë, është respektuar në të gjitha rastet.

Shpalljet kanë të përfshirë në përmbajtjen e tyre të gjitha të dhënat e përcaktuara në pikën 4, të kreut III, të VKM nr. 242, datë 18.3.2015, si dhe kërkesat e posaçme të vendit të lire, të publikuar për t'u plotësuar me ngritje në detyrë.

- *Verifikimi paraprak, nëse kandidatët i plotësojnë kushtet dhe kërkesat e posaçme për vendin/vendet e lira.*

Njësia përgjegjëse (*Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Marrëdhënieve me Jashtë*), në bazë të dokumentacionit të paraqitur, ka kryer verifikimin paraprak të aplikantëve me qëllim verifikimin nëse ata i plotësojnë ose jo kushtet e ngritjes në detyrë dhe kërkesat e veçanta të përcaktuara në shpallje. Procedurat e verifikimit të kandidatëve janë kryer jo më vonë se 10 (dhjetë) ditë kalendarike nga data e mbylljes së pranimit të tyre, afat ky i parashikuar në pikën 22, të kreut III, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015.

Për çdo procedurë të realizuar, lista paraprake me emrat e kandidatëve që plotësojnë kushtet dhe kërkesat e veçanta të pozicionit të punës është shpallur në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*” dhe në faqen e internetit të institucionit.

Vendin e lirë për të cilin është organizuar konkurrimi me ngritje në detyrë, kandidatët e kualifikuar për fazën e parë të konkurrimit, dhe datën e publikimit të listës paraprake të verifikimit, e kemi paraqitur në tabelën si më poshtë:

Tabela nr. 8: Kandidatët e kualifikuar për ngritje në detyrë

Nr.	Vendi i lirë për të cilin është organizuar konkurrimi	Emri/mbiemri i kandidatit të kualifikuar për ngritje në detyrë	Data e publikimit të listës paraprake të verifikimit
1	<i>Përgjegjës i Sektorit të Inspektimit</i>	*****	27.2.2019
2	<i>Drejtor në Drejtorinë e Mbikëqyrjes</i>	*****	7.5.2019
3	<i>Përgjegjës i Sektorit Teknik</i>	*****	24.6.2019
4	<i>Përgjegjës i Sektorit të Inspektimit</i>	*****	24.6.2019
5	<i>Përgjegjës i Sektorit të Marrëdhënieve me Jashtë dhe Publikun</i>	*****	18.7.2019
6	<i>Drejtor në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Marrëdhënieve me Jashtë</i>	*****	22.6.2020
7	<i>Përgjegjës i Sektorit të Marrëdhënieve me Jashtë dhe Publikun</i>	*****	4.8.2020
8	<i>Përgjegjës i Sektorit të Çështjeve Juridike dhe të Licencave</i>	*****	21.12.2020

Nga të dhënat, vihet re se, në të gjitha rastet për këtë procedurë kanë aplikuar nëpunës të një kategorie paraardhëse të punësuar në administratën e AMA-s, (nëpunës nga brenda institucionit të mbikëqyrur).

Konstatim:

Për të provuar plotësimin e kushtit kualifikues të *vlerësimit të fundit “mirë” apo “shumë mirë”*, parashikuar nga shkronja “c”, pika 2, e kreut III, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, në disa rastet aplikantët kanë dorëzuar vlerësim të pjesshëm dhe jo vlerësim përfundimtar për periudhën 6 mujore të vlerësimit të parashikuar në kreun II, të vendimit nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar.

Më konkretisht:

- Në konkurrimin për pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Inspektimit”, ka dorëzuar dokumente vetëm kandidati ******, i cili më pas edhe është kualifikuar për këtë procedurë. Për këtë procedurë, si data e fundit për dorëzimin e dokumenteve nga aplikantët, është caktuar **data 22.2.2019**.

Nga verifikimet e kryera rezulton se, kandidati në fjalë, me aktin nr. 4186, dt. 17.10.2018, është konfirmuar si nëpunës civil në pozicionin “Specialist në Sektorin e Inspektimit”. Për këtë arsye për 6 mujorin e dytë të vitit 2018, këtij nëpunësi i është bërë vlerësimi i punës vetëm për periudhën 18 tetor - 31 dhjetor 2018, (Formulari i vlerësimit të punës për periudhën 18 tetor - 31 dhjetor 2018, vlerësuar në nivelin “mirë”). Ky vlerësim është konsideruar si i mjaftueshëm për të provuar plotësimin e kriterit të vlerësimit të fundit “mirë” apo “shumë mirë”.

- Në konkurrimin për pozicionin “Drejtor në Drejtorinë e Mbikëqyrjes”, ka dorëzuar dokumente vetëm kandidati ******, i cili më pas edhe është kualifikuar për këtë procedurë.

Nga verifikimet e kryera rezulton se, kandidati në fjalë, me aktin nr. 82, dt. 18.3.2019, është emëruar nëpunës civil në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Inspektimit”. Ndërkohë në muajin prill 2019, është krijuar si vend i lirë pozicioni “Drejtor në Drejtorinë e Mbikëqyrjes”. (Me urdhrin nr. 113 (1630 prot.), dt. 15.4.2019, është liruar nga kjo detyrë me dorëheqje, nëpunësi ****** dhe nëpunësi ****** ka konkurruar me ngritje në detyrë për këtë pozicion). Si data e fundit për pranimin e dokumenteve të aplikantëve për këtë procedurë është caktuar **data 3.5.2019**.

Për të provuar përmbushjen e kriterit lidhur me vlerësimin e fundit “mirë” apo “shumë mirë”, kandidati ka dorëzuar një vlerësim për periudhën 19 mars - 15 prill 2019. (Formulari i vlerësimit të punës për periudhën 19 mars - 15 prill 2019, vlerësuar në nivelin “mirë”, pra për një periudhë 1 mujore). Ky vlerësim është konsideruar si i mjaftueshëm nga njësia përgjegjëse për të

provuar plotësimin e kriterit të parashikuar nga shkronja “c”, pika 2, e kreu III, të VKM nr. 242, i ndryshuar.

- Në konkurrimin për pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Inspektimit”, ka dorëzuar dokumente dhe është kualifikuar vetëm një kandidat, *****. Kandidati në fjalë, me aktin nr. 101, dt. 4.4.2019, me lëvizje paralele është emëruar në pozicionin “Specialist në Sektorin e Inspektimit”. Ndërkohë në muajin maj 2019, pozicioni “Përgjegjës i Sektorit të Inspektimit”, është krijuar si vend i lirë. (Me aktin nr. 155 (2132 prot.), dt. 23.5.2019, është liruar nga detyra ***** pasi ka kaluar në pozicionin drejtor dhe nëpunësi ***** ka konkurruar me ngritje në detyrë për përgjegjës sektori). Si afat i fundit për dorëzimin e dokumenteve për këtë procedure, është caktuar data **20 qershor 2019**.

Për të provuar përmbushjen e kriterit lidhur me vlerësimin e fundit “mirë” apo “shumë mirë”, kandidati ka dorëzuar vlerësimin përfundimtar të rezultateve në punë të kryer për 6 mujorin e dytë të vitit 2018, (Formulari i vlerësimit të punës për periudhën 1 korrik - 31 dhjetor 2018, vlerësuar në nivelin “mirë”), vlerësim i cili është paraqitur edhe për procedurën e lëvizjes paralele të organizuar për pozicionin “Specialist në Sektorin e Inspektimit”, si dhe një vlerësim për periudhën 1 janar - 5 prill 2019, (Formulari i vlerësimit të punës për periudhën 1 janar - 5 prill 2019, vlerësuar në nivelin “shumë mirë”). Këto vlerësime janë konsideruar si të mjaftueshëm për të provuar plotësimin e kriterit të parashikuar nga shkronja “c”, pika 2, e kreut III, të VKM nr. 242, i ndryshuar.

Konkluzion:

Për sa analizuam më sipër, referuar përcaktimit të bërë në shkronjën “c”, pika 2, e kreut III, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, ku thuhet që kandidati “të ketë, të paktën vlerësimin e fundit “mirë” apo “shumë mirë”, konstatohet se ligji është kuptuar dhe zbatuar gabim nga ana e njësisë përgjegjëse.

Termi “Vlerësimi i fundit”, në kuptim të ligjit, është vlerësimi i veprimtarisë së nëpunësit civil, për një periudhë të plotë sipas sistemit të vlerësimit të parashikuar në kreun II, të vendimit nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, që është 6 mujor. Ky është një afat i arsyeshëm, gjatë të cilit mundësohet një vlerësim objektiv i një punonjësi në lidhje me nivelin e realizimit të detyrave të tij.

Ndërkohë, konstatohet se, edhe pse nëpunësi nuk i ka plotësuar 6 muaj në pozicionin ku punonte në momentin e zhvillimit të konkurimit, burimet njerëzore të institucionit, kanë pranuar si dokumentacion, në cilësinë e vlerësimit të fundit të performancës, vlerësime të pjesshme, në afate të ndryshme kohore (nga 1 deri në dy muaj), ç’ka nuk është një dokument që i plotëson kushtet për tu vlerësuar nga komisionet e rekrutimit.

Afati 6 mujor i një vlerësimi periodik pune, është përcaktuar në ligj dhe aktin nënligjor në zbatim të tij, duke e vlerësuar si një kohë të mjaftueshme për të arritur në konkluzione të sakta, nëse

punonjësi që është emëruar pas një procedure rekrutimi në nivelet përkatëse të nëpunësisë civile, është ose jo i aftë të kryejë detyrat e tij funksionale në pozicionin e punës ku ka konkurruar.

Çdo vlerësim tjetër i pjesshëm që kryhet brenda këtij afati, vlerësohet si një vlerësim paraprak, që i shërben eprorit për të vlerësuar në përfundim të periudhës 6 mujore nëpunësin civil.

Akti i vlerësimit të punës, i hartuar në përputhje me ligjin, është një nga kërkesat thelbësore të procedurës për të zhvilluar sistemin e karrierës së nëpunësit civil dhe ç' do veprim i nxituar, si në këtë rast, cënon parimet e administrimit të shërbimit civil që janë meritokracia dhe shanset e barabarta për zhvillim karriere midis nëpunësve civilë. Veprimet e kryera në rastin konkret, lënë vend për subjektivizëm nga punonjësit e ngarkuar me detyra specifike gjatë procesit të plotësimit të një pozicioni pune.

Në këto rrethana, të rivlerësohen veprimet administrative që kanë lidhje me procedurat e rekrutimit të analizuara më sipër dhe të mbahet një qëndrim përfundimtar në lidhje me pasojat që kanë ardhur nga veprimet e kryera në kundërshtim me ligjin, duke përcaktuar edhe personat përgjegjës. Të informohet Komisioneri për masat e marra, brenda afatit të paralajmërimit, që do të përcaktohet në vendim.

Në lidhje me sa është konstatuar në këtë pjesë të projektraportit, institucioni i mbikëqyrur në observacionet e dërguara pretendon se, për procedurat e ngritjes në detyrë, të analizuara në këtë rast, kanë konkurruar nëpunës nga brenda institucionit. Ata janë vlerësuar në vijimësi dhe duke qenë se akti nënligjor parashikon në mënyrë të shprehur vetëm "*vlerësimin e fundit*", pa e përcaktuar periudhën e vlerësimit, është çmuar prej njësisë përgjegjëse se një vlerësim për periudhën ndërmjet vlerësimit paraardhës deri në datën e dorëzimit të dokumenteve nga aplikanti, është i mjaftueshëm për kualifikim për fazën e testimit me shkrim. Më tej, institucioni vijon arsyetimin se nëpunësit civilë që kanë aplikuar për këto procedura konkurrimi, nuk kanë sjellë pasoja në vijueshmërinë dhe performancën e proceseve të punës për pozicionet ku ata kanë konkurruar.

Komisioneri vlerëson se ky është një qëndrim i gabuar ligjor dhe për këtë arsye nuk merret parasysh. Procedurat dhe kërkesat ligjore në momentin e plotësimit të pozicionit të punës, nuk janë të lidhura me ecurinë e mëtejshme të punonjësit, por ato janë vendosur për të siguruar zbatimin e parimeve të ligjit gjatë këtij procesi, siç janë parimi i shanseve të barabarta, meritës, aftësive profesionale e mosdiskriminimit që kryhet nëpërmjet një procesi përzgjedhës, transparent dhe të drejtë. Vlerësimet e kryera për nëpunësit e përmendur në këtë pjesë të raportit janë vlerësime të pjesshme dhe jo vlerësime për gjithë periudhën e vlerësimit, e cila përfshin një analizë 6 - mujore të punës dhe që përsëritet çdo 6 muaj, të vitit kalendarik. Për këtë arsye, kandidatët ***** dhe ***** nuk duhet të ishin kualifikuar për të vijuar fazën e dytë të konkurrimit për ngritje në detyrë, pasi vlerësimi i fundit i paraqitur prej tyre nuk është bërë për afatin 6 mujor të vitit kalendarik përkatës por për një periudhë më të shkurtër. Në këtë këndvështrim vlerësimet janë kryer në kundërshtim me afatet e përcaktuara në pikën 1, të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar; pikën 1/a, 2 e 11/c, të kreut II, të

vendimit nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar.

Konkluzion:

Nga gjithë analiza e bërë si më sipër, sjellim në vëmendje të njësisë së burimeve njerëzore të institucionit dhe të nëpunësve përgjegjës *Zyrtari raportues, Zyrtari kundërfirmues, Zyrtari autorizues*, të cilët ligji i ka ngarkuar me kompetencën për të kryer procesin e vlerësimit të nëpunësve civilë, se:

- Vlerësimi i rezultateve në punë i nëpunësve civilë, është një proces që realizohet çdo 6 muaj të vitit kalendarik. Ky afat është i përcaktuar në pikën 1, të nenit 62 të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në shkronjën “a”, pika 1, kreu II, të VKM nr. 109, datë 26.2.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar. Sa kohë që periudha e vlerësimit të nëpunësit civil (çdo 6 muaj brenda vitit kalendarik) dhe procedurat që duhet të ndiqen për realizimin e këtij procesi janë të rregulluara nga ligji dhe akti nënligjor, në asnjë rast ato nuk mund të ndryshohen subjektivisht (të fillojnë/ të mbarojnë/ të realizohen) me një kërkesë të nëpunësit për nevojat e tij.

Për këto arsye, Komisioneri vlerëson se, punonjësi *****, nuk e gëzon statusin e nëpunësit civil në pozicionin “Drejtor në Drejtorinë e Mbikëqyrjes” dhe as në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Inspektimit”, ndërsa punonjësi *****, nuk e gëzon statusin e nëpunësit civil në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Inspektimit”. Këta punonjës në momentin e dorëzimit të dokumentacionit për procedurat e ngritjes në detyrë, nuk plotësonin njërin nga kushtet thelbësore të pranimit që siguron zhvillimin e sistemit të karrierës në shërbimin civil, vlerësimi i fundit “Mirë” apo “Shumë mirë”, përcaktuar në pikën 2/c të VKM nr. 242, dt. 18.03.2015, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”, i ndryshuar. Në këtë rast, njësia përgjegjëse duhet të marrë masat për të kthyer këta punonjës në pozicionet ku ata e kanë fituar statusin e nëpunësit civil në përputhje me ligjin.

➤ **Vlerësimi i kandidatëve nga Komiteti i Pranimit për Ngritje në Detyrë (KPND)**

Për të realizuar fazën e dytë të konkurrimit, që është faza e vlerësimit të kandidatëve, mbështetur në parashikimet e pikës 6, të nenit 26, të ligjit për nëpunësin civil, njësia përgjegjëse ka ngritur Komitetin e Pranimit për Ngritje në Detyrë (KPND).

KPND është ngritur me 5 (pesë) anëtarë, është kryesuar nga njësia përgjegjëse dhe në përbërje ka patur një anëtar të zgjedhur nga titullari, midis nëpunësve civilë të nivelit të mesëm apo të ulët drejtues të institucionit, eprorin direkt të vendit të punës për të cilin është organizuar konkurrimi dhe dy ekspertë të fushës. Në caktimin e anëtarëve të këtij organi kolegjal janë mbajtur parasysht parashikimet e pikës 7, të kreut III, të VKM nr. 242, datë 18.3.2015, i ndryshuar.

Anëtarët e KPND, në asnjë rast nuk kanë qenë në kushtet e pamundësisë ligjore për të kryer detyrën, për këtë arsye nuk ka qenë e nevojshme zëvendësimi i tyre. KPND-ja në të gjitha rastet i ka marrë vendimet në praninë e të gjithë anëtarëve të tij.

KPND-ja ka organizuar testimin me shkrim dhe me gojë të kandidatëve dhe ka realizuar vlerësimin e tyre për:

- a) Jetëshkrimin, vlerësimi maksimal 20 pikë. *(Vlerësimi i jetëshkrimit konsiston në vlerësimin e arsimit, përvojës e trajnimeve, të lidhura me fushën si dhe vlerësimin e arritjeve individuale në punë).*
- b) testimin me shkrim, vlerësimi maksimal 40 pikë;
- c) Intervistën e strukturuar me gojë, vlerësimi maksimal 40 pikë.

Për realizimin e vlerësimit të kandidatëve, komisioni i pranimit ka hartuar pyetjet e vlerësimit me shkrim dhe pyetjet e vlerësimit me gojë. Pyetjet e testimit me shkrim kanë qenë të hapura me shtjellim. Në testimin me shkrim nuk janë përfshirë pyetje me alternativë.

Secili nga anëtarët e KPND ka vlerësuar çdo pyetje me pikë. Intervista me gojë është zhvilluar menjëherë pas përfundimit të korigjimit të testimit me shkrim. Kandidatët janë njoftuar se intervista me gojë do të regjistrohet me zë, por në të gjitha rastet ata kanë nënshkruar deklaratën se nuk pranojnë që intervista të regjistrohet.

Në një rast, në konkurrimin për pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Marrëdhënieve me Jashtë dhe Publikun”, zhvilluar në datën 5.8.2019, kandidati *****, i kualifikuar për fazën e vlerësimit, nuk është paraqitur në testimin me shkrim. Mungesa e kandidatit në fjalë, është pasqyruar në procesverbalin datë 5.8.2019, të mbajtur nga komisioni i pranimit.

Të dhënat në lidhje me shumën totale të pikëve që kanë grumbulluar kandidatët nga vlerësimi i jetëshkrimit, vlerësimi i testimit me shkrim dhe vlerësimi i intervistës me gojë, i kemi paraqitur në tabelën si më poshtë:

Tabela nr. 9: Shuma totale e pikëve të grumbulluara nga kandidatët në vlerësimin përfundimtar *(vlerësimi i jetëshkrimit, vlerësimi me shkrim dhe vlerësimi me gojë)*

Viti	Vendi i punës për të cilin është organizuar konkurrimi	Kandidatët e vlerësuar për ngritje në detyrë	Shuma totale e pikëve të grumbulluara nga secili kandidatët
2019	Përgjegjës i Sektorit të Inspektimit	*****	82.4 pikë totale 32.4 pikë testimi me shkrim 16 pikë për jetëshkrimin 34 pikë intervista me gojë
	Drejtor në Drejtorinë e Mbikëqyrjes	*****	77.8 pikë totale 31.2 pikë testimi me shkrim

			15 pikë për jetëshkrimin 31.6 pikë intervista me gojë
	Përgjegjës i Sektorit Teknik	*****	79.8 pikë totale 32.6 pikë testimi me shkrim 14 pikë për jetëshkrimin 33.2 pikë intervista me gojë
	Përgjegjës i Sektorit të Inspektimit	*****	71.6 pikë totale 33 pikë testimi me shkrim 8 pikë për jetëshkrimin 30.6 pikë intervista me gojë
	Përgjegjës i Sektorit të Marrëdhënieve me Jashtë dhe Publikun	*****	72.6 pikë totale 29.8 pikë testimi me shkrim 11.6 pikë për jetëshkrimin 31.2 pikë intervista me gojë
2020	Drejtor në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Marrëdhënieve me Jashtë	*****	74.2 pikë totale 35.4 pikë testimi me shkrim 11.4 pikë për jetëshkrimin 27.4 pikë intervista me gojë
	Përgjegjës i Sektorit të Marrëdhënieve me Jashtë dhe Publikun	*****	74.4 pikë totale 35.6 pikë testimi me shkrim 11 pikë për jetëshkrimin 27.8 pikë intervista me gojë
	Përgjegjës i Sektorit të Çështjeve Juridike	*****	78.8 pikë totale 34.8 pikë testimi me shkrim 15.4 pikë për jetëshkrimin 28.6 pikë intervista me gojë

Në të gjitha rastet konkurenti i vetëm në vlerësimin përfundimtar ka marrë më shumë se 70 pikë (*mbi 70 % të pikëve*). Raporti përfundimtar i vlerësimit dhe i gjithë dokumentacioni i fazës së vlerësimit i janë dorëzuar njësisë përgjegjëse e cila e ka administruar në mënyrë të rregullt këtë dokumentacion.

Emri i kandidatit fitues është shpallur në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, në faqen e internetit të institucionit dhe në stendat e informimit të publikut.

Duke qenë se *fazës së vlerësimit i është nënshtruar vetëm një kandidat* dhe në asnjë rast nuk ka patur ankime në lidhje me rezultatin e pikëve, nuk është shpallur listë përfundimtare e fituesve.

Njësia përgjegjëse ka përmbyllur procedurën e ngritjes në detyrë duke ftuar fituesin që të japë miratimin për pozicionin për të cilin ka konkurruar. Në të gjitha rastet kandidatët fitues kanë dhënë me shkrim miratimin e tyre se e pranojnë pozicionin e punës.

VIII. Pranimi i nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese dhe respektimi i kërkesave të nenit 32 të ligjit për nëpunësin civil nga ana e titullarit të institucionit (*respektimi i kufirit prej 15% të pranimit nga jashtë shërbimit civil*); respektimi i kërkesave ligjore nga ana e njësive përgjegjëse për organizimin e konkurrimit dhe

respektimi i procedurave të konkurrimit nga ana e Komisionit të Përhershëm të Pranimi, gjatë realizimit të procesit.

Procedurat e konkurrimit për pranimin në kategorinë e nëpunësve civilë të lartë drejtues në institucionet e pavarura, organizohen në bazë të rregullave të parashikuara në nenin 32, të ligjit për nëpunësin civil dhe kreun III, VIII dhe IX, të VKM nr. 118, dt. 5.3.2014, “Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe të anëtarëve të TND-së”, i ndryshuar.

Struktura dhe organika në fuqi e institucionit të AMA-s, ka 1 (një) pozicion të kategorisë së lartë drejtuese, e konkretisht pozicionin “Sekretar i Përgjithshëm”, kategoria e pagës I-b.

Nga verifikimet e kryera rezulton se ky pozicion pune është plotësuar me procedurën e pranimi në kategorinë e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues, konkurrimi i hapur edhe për kandidatë të tjerë, jashtë shërbimit civil, të parashikuar nga shkronja “a”, pika 1, kreu VIII, të VKM nr. 118, dt. 5.3.2014, i ndryshuar.

Vendimi që kjo procedurë të jetë e hapur edhe për kandidatë jashtë shërbimit civil, është marrë nga institucioni i Autoritetit të Mediave Audiovizive, me vendim unanim të AMA-s, nr. 238, datë 11.12.2017.

➤ Faza e parë e konkurrimit

Procedura e konkurrimit është organizuar nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit (*Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Marrëdhëniet me Jashtë*).

Në datën 12.12.2017, është bërë shpallja e procedurës së konkurrimit në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, në faqen zyrtare të institucionit dhe në ambientet e institucionit.

Në shpalljen e vendit të lirë, është përcaktuar se kjo procedurë është e hapur për nëpunësit civilë të kategorisë së mesme drejtuese të shërbimit civil dhe nëse nuk paraqiten kandidatë të tillë, procedura do të vijojë me kandidatë nga jashtë shërbimit civil që plotësojnë kriteret e përgjithshme dhe të veçanta për pranimin në këtë kategori. Shpallja përmban të dhënat e përcaktuara në pikën 6, kreu VIII, i VKM nr. 118, dt. 5.3.2014, i ndryshuar.

Data e dorëzimit të dokumenteve është caktuar në 11.1.2018, ndërsa konkurrimi është zhvilluar në datën 12.2.2018. Në këtë rast është respektuar afati prej 60 ditësh i parashikuar nga akti nënligjor si më sipër.

Pas plotësimit të afatit të përcaktuar për dorëzimin e dokumenteve, njësia përgjegjëse me shkresën nr. 215 prot., datë 15.1.2018, ka njoftuar drejtuesin e institucionit se në përfundim të afatit të caktuar për dorëzimin e dokumenteve për këtë procedurë, nuk është paraqitur asnjë kandidat nga nëpunës civil të kategorisë së mesme drejtuese të shërbimit civil. Nga jashtë

shërbimit civil ka paraqitur dokumente kandidati *****, e cila në përfundim të verifikimit paraprak ka rezultuar se ajo i plotëson kriteret specifike të përcaktuara në shpalljen për konkurrim.

Në përfundim të verifikimit është shpallur në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit” dhe në faqen zyrtare të institucionit kandidati *****, si kandidati që plotëson kriteret specifike për t’iu nënshtuar konkurrim.

Grupi i punës verifikoi kriteret e posaçme të përcaktuara në shpalljen e vendit të lirë si dhe dokumentacionin e dorëzuar nga aplikuesi i kësaj procedure dhe të dhënat e rezultuara i kemi paraqitur në tabelën si më poshtë:

Tabela nr. 10: Plotësimi i kërkesave të veçanta për pranimin në kategorinë e lartë drejtuese

Pozicioni i kategorisë së lartë drejtuese, i shpallur vend i lirë	Kërkesat e veçanta për pranimin në kategorinë e lartë drejtuese	Dokumentet e dorëzuara nga aplikanti i kualifikuar *****
Sekretar i Përgjithshëm i AMA-s, kategoria e pagës I-b	<ul style="list-style-type: none"> • Të zotërojë diplomë të nivelit “<i>Master shkencor</i>”, në Drejtësi/Financë. Edhe diploma e nivelit “<i>Bachelor</i>” të jetë në të njëjtën fushë. • Të ketë mbi 5 vite eksperiencë pune në nivel të mesëm drejtues (<i>për nëpunësin civil të kategorisë së mesme</i>). • Të ketë mbi 7 vite eksperiencë pune në profesion (<i>për nëpunësin jashtë shërbimit civil</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> • Diplomë e integruar e nivelit të dytë, në Drejtësi, lëshuar nga Universiteti “Luarasi”, diplomohet “Jurist”. <p>Erasmus Rotterdam, program 1 vjeçar në “<i>E drejtë tregtare</i>”, njësuar nga MASR, si master i shkencave.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Libreza e punës: dt. 15.9.2010 - 5.6.2011, juriste stazhiere, në zyrën ligjore Zaka Kosta&Tashko shpk; 6.6.2011 - 27.6.2016, juriste, zyra ligjore Tashko Pustina shpk; 28.6.2016 - 31.12.2017, DRSSH nr. 10, Tiranë, e vetëpunësuar, L618220253.

Nga të dhënat e pasqyruara si më lartë, rezulton se për kandidatët nga jashtë shërbimit civil është vendosur kriteri që të kenë mbi 7 vite eksperiencë pune në profesion.

Referuar shkronjës “c”, pika 2, të shpalljes së konkurrim, për të provuar përmbushjen e kriterit të eksperiencës në profesion, kandidati ka dorëzuar kopje të librezës së punës, ku nga shënimet e bëra në përmbajtjen e saj, rezultojnë të dhënat e materializuara në tabelën më sipër.

Në rastin e këtij konkurrimi, për kandidatët nga jashtë shërbimit civil, nisur nga fakti se është kërkuar si kriter specifik **pasja mbi 7 vite eksperiencë pune në profesion**, njësia e burimeve

njerëzore duhet të verifikonte pranë organeve kompetente, që janë Instituti i Sigurimeve Shoqërore dhe Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve, lidhur me:

- kohën gjatë të cilës, kandidati kishte pasur një marrëdhënie pune të rregullt në profesion, ku ai kishte kryer detyrat në përputhje me arsimin e lartë të përfunduar dhe të kërkuar për pozicionin e Sekretarit të Përgjithshëm;

- pagën për punën e kryer dhe pagesën e detyrimeve sipas legjislacionit në fuqi (*sigurime shoqërore dhe shëndetësore si dhe tatimin mbi pagën*).

Rezulton se ky verifikim nuk është kryer nga njësia e burimeve njerëzore në momentin e verifikimit paraprak të dokumentacionit të dorëzuar nga kandidati, para emërimit të tij, pasi nuk u gjend asnjë akt që të materializonte këto veprime në dosjen e personelit, prandaj grupi i punës *nuk mund të arrijë në një konkluzion të saktë lidhur me plotësimin ose jo të kriterit të eksperiencës së punës në profesion të kandidatit.*

Në këto kushte, nisur edhe nga rëndësia e madhe që ka në përgjithësi pozicioni i punës Sekretar i Përgjithshëm pranë AMA-s dhe në veçanti plotësimi i kriterit të eksperiencës në profesion në këtë rast, i lihet detyrë njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, që të verifikojë pranë Institutit të Sigurimeve Shoqërore dhe Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve, nëse kandidatja ***** ka qenë e punësuar për periudhën e deklaruar në librezën e punës; datën e fillimit dhe mbarimit të marrëdhënies së punës pranë secilit punëdhënës dhe pozicionin e punës për të cilin janë paguar kontributet mujore mbi bazën e pagës së përfutur.

Në projektraport është theksuar se në përfundim të procesit të verifikimit, Komisioneri do të shprehet për rregullshmërinë e rekrutimit në pozicionin e punës Sekretar i Përgjithshëm në AMA.

Në vijim të procesit, pasi është njohur me gjetjet dhe detyrat e lëna nga grupi i punës, në lidhje me rregullshmërinë e rekrutimit të kryer për plotësimin e pozicionit të punës “*Sekretar i Përgjithshëm në Autoritetin e Mediave Audiovizive*”, institucioni i mbikëqyrur, në përmbajtjen e observacioneve të dërguara me shkresën nr. 3600/1 prot., datë 19.11.2021, “*Kthim përgjigje*”, ka kërkuar qëndrimin dhe interpretimin nga ana e Komisionerit lidhur me vlefshmërinë e vendimit të Bordit të AMA, nr. 27, datë 21.2.2018, për emërimin e ***** në pozicionin e kategorisë së lartë drejtues, “*Sekretar i Përgjithshëm, në Autoritetin e Mediave Audiovizive*”.

Më pas, institucioni i mbikëqyrur me shkresat shoqëruese nr. 3822 prot., datë 6.12.2021 dhe nr. 3822/1 prot., datë 7.12.2021, “*Përcjellje dokumentacioni*”, ka dërguar përgjigjen e Institutit të Sigurimeve Shoqërore (*shkresa nr. 7282/1 prot, dt. 22.11.2021*), përgjigjen e Drejtorisë të Përgjithshme të Tatimeve (*shkresa nr. 20867/1 prot., datë 2.12.2021*) dhe observacionet e ***** Sekretar i Përgjithshëm në AMA, së bashku me dokumentacionin e dorëzuar prej saj.

Ndërkohë, punonjësja *****, në lidhje me çka është konstatuar nga grupi i mbikëqyrjes për procedurën e konkurrimit për pozicionin e punës “Sekretar i Përgjithshëm në Autoritetin e Mediave Audiovizive”, me shkresën nr. 660/5 prot., datë 19.11.2021, ka kërkuar shtyrjen e afatit për paraqitjen e observacioneve. Komisioneri pasi vlerësoi arsyet e parashtuara në kërkesë çmoi se ato e justifikonin pranimin e saj (shkresa e Komisionerit, njoftim për miratimin e kërkesës, nr. 660/7 prot., datë 25.11.2021). Më pas, punonjësja në fjalë, me shkresën datë 26.11.2021, ka dërguar dokumentacionin e marrë pranë institucioneve përkatëse për të provuar plotësimin e kriterit në posaçëm në lidhje me eksperiencën në punë të kërkuar në momentin e realizimit të konkurrimit.

Nga verifikimi i dokumentacionit të dërguar, e konkretisht:

- Vërtetimi nr. 12181 prot., dt. 24.11.2021, i Institutit të Sigurimeve Shoqërore, Dega e Arkivit të Rajonit Tiranë;
- Shkresa nr. 221 prot., dt. 16.11.2021, “Vërtetim për bazën e Vlerësuar”, e Institutit të Sigurimeve Shoqërore, (Drejtoria e Burimeve të Informacionit);
- Shkresa nr. 7282/1 prot, dt. 22.11.2021, “Kthim përgjigje”, e Institutit të Sigurimeve Shoqërore, Drejtoria Juridike, (Sektori i Ndjekjes së Procedurave Gjyqësore dhe Ankimimeve);
- Shkresa nr. 20867/1 prot., dt. 2.12.2021, “Kthim përgjigje”, e Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve, (Drejtoria e Shërbimit të Tatimpaguesve);
- Çertifikatë Regjistrimi, (Nr. i biznesit 70874075), lëshuar nga Agjensioni i Regjistrimit të Bizneseve në Kosovë;
- Vërtetim tatimor (kodi 1000839729), lëshuar nga Administrata Tatimore e Kosovës,

rezulton se, në datën 11.1.2018, të përcaktuar si afati i fundit për dorëzimin e dokumentacionit për procedurën e konkurrimit për pozicionin “Sekretar i Përgjithshëm, në Autoritetin e Mediave Audiovizive”, kandidatja *****, e plotësonte kriterin e posaçëm: mbi 7 vite eksperiencë pune në profesion.

➤ *Faza e dytë e konkurrimit*

Pasi është përmbyllur faza e parë e konkurrimit, është ngritur Komiteti i Përhershëm i Pranimit (KPP), i cili për realizimin e fazës së dytë të konkurrimit ka ndjekur hapat e përcaktuar në kreun IV, të VKM nr. 118, dt. 5.3.2014, i ndryshuar, pikat nga 11-19.

KPP, ka pasur në përbërje 5 (pesë) anëtarë, ku tre prej tyre janë nëpunës të nivelit të mesëm drejtues të institucionit dhe 2 (dy) ekspertë të fushës pedagogë të fakultetit të drejtësisë. KPP është kryesuar nga Drejtori i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Marrëdhënieve me Jashtë.

Anëtarët e KPP, nuk kanë qenë në kushtet e pamundësisë ligjore për të kryer detyrën, për këtë arsye nuk ka qenë e nevojshme zëvendësimi i tyre. KPP-ja i ka marrë vendimet në praninë e të gjithë anëtarëve të tij.

➤ Vlerësimi i kandidatëve

KPP-ja ka organizuar testimin me shkrim dhe me gojë të kandidatit dhe ka realizuar vlerësimin e tij për:

- a) Jetëshkrimin (CV), vlerësimi maksimal 10 pikë. (*Vlerësimi i jetëshkrimit përfshin vlerësimin e arsimit, eksperiencës dhe trajnimeve, të lidhura me fushën si dhe vlerësimin e arritjeve vjetore*).
- b) testimin me shkrim, vlerësimi maksimal 40 pikë;
- c) Intervistën e strukturuar me gojë, vlerësimi maksimal 50 pikë.

Për realizimin e vlerësimit të kandidatit, komisioni i pranimit ka hartuar pyetjet e vlerësimit me shkrim dhe pyetjet e vlerësimit me gojë. Pyetjet janë hartuar duke pasur në konsideratë fushën e njohurive dhe aftësive të përcaktuara në shpalljen për konkurrim.

Secili nga anëtarët e KPP ka vlerësuar çdo pyetje me pikë. Intervista me gojë është zhvilluar menjëherë pas përfundimit të korigjimit të testimit me shkrim. Kandidatja ka nënshkruar deklaratën se nuk pranon që intervista të regjistrohet.

Të dhënat në lidhje me shumën totale të pikëve që ka grumbulluar kandidatja ***** nga vlerësimi i jetëshkrimit (CV), vlerësimi i testimit me shkrim dhe vlerësimi i intervistës me gojë, i kemi paraqitur më poshtë:

Shuma totale e pikëve të grumbulluara në vlerësimin përfundimtar 88 pikë, nga të cilat:

- 16 pikë për dokumentet e dorëzuara (për CV);
- 37 pikë testimi me shkrim;
- 43.4 pikë intervista me gojë.

Kandidatja në vlerësimin përfundimtar ka marrë më shumë se 70 pikë (mbi 70 % të pikëve). Raporti përfundimtar i vlerësimit dhe i gjithë dokumentacioni i fazës së vlerësimit i janë dorëzuar njësisë përgjegjëse e cila e ka administruar në mënyrë të rregullt në dosjen e konkurimit.

Emri i kandidatit fitues është shpallur në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, në faqen e internetit të institucionit dhe në stendat e informimit të publikut.

Duke qenë se për këtë procedurë ka dorëzuar dokumente dhe është vlerësuar vetëm një kandidat i cili nuk ka pasur ankim në lidhje me rezultatin e pikëve, nuk është shpallur listë përfundimtare e fituesve.

Njësia përgjegjëse ka përmbyllur procedurën e konkurrimit duke ftuar kandidatin fitues që të japë miratimin për pozicionin për të cilin ka konkurruar. Kandidati fitues ka dhënë me shkrim miratimin se e pranon pozicionin e punës.

Konkluzion:

Ashtu si është analizuar edhe më sipër, çmohet se, kandidatja *****, në momentin e konkurrimit për pozicionin “*Sekretar i Përgjithshëm, në Autoritetin e Mediave Audiovizive*”, i plotësonte kërkesat e veçanta në lidhje me eksperiencën e punës në profesion, të përcaktuara në shpalljen e vendit të lirë, për këtë arsye në lidhje me këtë rast, nuk do të lihen detyra në vendimin e paralajmërimit.

Çështje të tjera:

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, grupi i punës verifikoi të dhënat dhe dokumentacionin e administruar në dosjen e personelit të çdo nëpunësi të punësuar në pozicione të shërbimit civil, në lidhje me përvojën në punë, diplomën për nivelin e arsimit të lartë dhe fushën e studimeve që kërkon pozicioni i punës (*diplomën e përfundimit të ciklit të parë dhe të ciklit të dytë të arsimit të lartë në fushën përkatëse të studimeve universitare*), si dhe, plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil të përcaktuara në nenin 21, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Nga verifikimet e kryera rezultoi se në një rast, nëpunësi *****, me aktin nr. 227/1, datë 25.3.2016, të Sekretarit të Përgjithshëm, për shkak të ristrukturimit të institucionit, me transferim të përhershëm është emëruar në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Inspektimeve*”, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes.

Për këtë nëpunës fillimi i marrëdhënieve të punës në administratën e AMA-s dhe në shërbimin civil është bërë me aktin nr. 140, (304 prot.), dt. 28.4.2015, të drejtuesit të institucionit, si nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin “*Monitorues në Studion e Monitorimit*”, në Drejtorinë e Programeve, kategoria e pagës IV-a. Në momentin e fillimit të marrëdhënieve të punës për këtë punonjës, institucioni ishte i organizuar në bazë të strukturës dhe organikës të miratuar me vendimin nr. 184, datë 19.5.2008, të Kuvendit “*Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të pozicioneve të punës të Këshillit Kombëtar të Radios dhe Televizionit*”, i ndryshuar. Në këtë strukturë dhe organikë, pozicionet e punës “*Monitorues, në Sektorin e Studios së Monitorimit*”, ishin të kategorizuar me kategori page IV-a.

Në kuadër të miratimit të strukturës dhe organikës së re, me vendimin nr. 19/2016, datë 10.3.2016, të Kuvendit “*Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të pozicioneve të punës të Autoritetit të Mediave Audiovizive (AMA)*”, i ndryshuar, institucioni ka kaluar në proces ristrukturimi. Struktura e re e cila është edhe struktura në fuqi në momentin e mbikëqyrjes ka **26** pozicione të kategorisë ekzekutive pjesë e shërbimit civil, ku për 25 prej tyre është

përcaktuar kategoria e pagës III-b dhe vetëm për një pozicion “*Specialist Arkiv Protokolli*”, është përcaktuar kategoria e pagës IV-b.

Komisioni i ristrukturimit, pasi ka shqyrtuar mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese, për nëpunësin ***** , ka propozuar sistemimin e tij nga pozicioni “*Monitorues në Sektorin e Studios së Monitorimit*”, në Drejtorinë e Programeve, kategoria e pagës IV-a, të kalojë në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Inspektimit*”, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes, kategoria e pagës III-b. (*Relacion nr. 187 prot., dt. 16.3.2016, i Komisionit të Ristrukturimit të AMA-s, drejtuar njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore dhe Kryetarit të AMA-s, pika 11*).

Por, në përshkrimin e punës të hartuar për këtë pozicion si dhe referuar VKM nr. 187, datë 8.3.2017, lidhja nr. 4, dhe VKM nr. 142, datë 12.3.2014, i ndryshuar, lidhja nr. 4, me titull “*Përshkrimi i përgjithshëm i punës dhe kërkesat për pranimin në çdo klasë*”, për klasën IV/1, pozicioni i punës “*Specialist në Sektorin e Inspektimeve*”, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes, kategoria e pagës III-b, është specialist i nivelit A, dhe nëpunësi i emëruar në këtë pozicion duhet të zotërojë diplomë “*Master Profesional*”.

Nga verifikimi i të dhënave të nëpunësit ***** , të administruara në dosjen e personelit, në lidhje me arsimin, rezulton se ai zotëron Diplomë të Nivelit të Parë, në Drejtësi, nr. 5159, nr. i Amzës/ i Matrikullimit 3536, datë 01.07.2014, të Universitetit “*Kristal*”.

Duke analizuar gjendjen e fakteve si më sipër, bazuar në pikën 1, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në të cilën përcaktohet se, nëse për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, pozicioni i mëparshëm i një nëpunësi civil nuk ekziston më ose është ristrukturuar, ai transferohet në një pozicion tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori. Kjo do të thotë se nëpunësi ***** , nuk mund të transferohej në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Inspektimit*”, në Drejtorinë e Mbikëqyrjes pasi ai nuk zotëron diplomë të nivelit të dytë të arsimit të lartë, diplomë e cila është e përcaktuar si kriter minimal për efekt të pranimit në grupin dhe pozicionin përkatës të punës.

Ndërkohë, gjatë procesit të mbikëqyrjes, në momentin e përgatitjes së raportit përfundimtar, u konstatua se nëpunësi ***** , ka filluar studimet në ciklin e dytë të arsimit të lartë, në vitin akademik 2021-2022, në programin “*Master i Shkencave*”, në drejtë publike, në Fakultetin e Shkencave Juridike dhe Marrëdhënieve Ndërkombëtare, të Universitetit Mesdhetar të Shqipërisë, në sistemin me kohë të plotë. (*Vërtetim nr. 1715/1 prot., datë 10.12.2021, lëshuar nga administratori i Fakultetit të Shkencave Juridike dhe Marrëdhënieve Ndërkombëtare i Universitetit Mesdhetar të Shqipërisë*).

Në rrethanat e reja, të paraqitura si më sipër, për nëpunësin ***** , vlerësohet se verifikimi i përmbushjes së kërkesave të posaçme për nivelin e arsimit do të jetë objekt i verifikimit të mëtejshëm, në vijim të procesit të kontrollit të zbatimit të detyrave të lëna në vendimin paralajmërues.

Konkluzion:

Për të gjitha ç`ka u parashtruan më sipër, në rastin e nëpunësit ***** , njësia e burimeve njerëzore e institucionit të mbikëqyrur duhet të administrojë në dosjen e personelit të këtij nëpunësi vërtetimin nr. 1715/1 prot., datë 10.12.2021, të lëshuar nga administratori i Fakultetit të Shkencave Juridike dhe Marrëdhënieve Ndërkombëtare të Universitetit Mesdhetar të Shqipërisë, që provon fillimin e studimeve në ciklin e dytë të arsimit të lartë, pranë këtij universiteti. Më tej, në vijimësi njësia e burimeve njerëzore të administrojë dokumentin që vërteton përfundimin e çdo cikli/semestri mësimor sipas organizimit të bërë nga universiteti deri në përmbylljen e tyre brenda kohëzgjatjes normale që në këtë rast është 4 semestra ose dy vjet.

➤ *Të dhëna në lidhje me punonjësit e punësuar në pozicione të shërbimit civil:*

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar në dosjen e personelit të krijuar për çdo nëpunës civil, konstatohet se, në institucionin Autoriteti i Mediave Audiovizive (AMA), në momentin e mbikëqyrjes janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil **45** punonjës, moshë mesatare e nëpunësve është **41** vjeç, ku, **29** punonjës ose 64 % e tyre janë femra, moshë mesatare 39 vjeç; **16** punonjës ose 36 % e tyre janë meshkuj, moshë mesatare 44 vjeç.

Për sa i përket arsimit, konstatohet se **39 nëpunës**, kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore publike; **5 nëpunës**, kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore jo publike; **1 nëpunës**, e ka kryer arsimin e lartë në institucione të arsimit të lartë jashtë vendit.

*

* *

Këto ish-in rrethanat e konstatuara gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin Autoriteti i Mediave Audiovizive, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse, njësia e burimeve njerëzore e institucionit dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e organizimit të procedurave për plotësimin e pozicioneve të lira në shërbimin civil nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, për periudhën janar 2018 - maj 2021.

Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas pikave të këtij raporti, janë materializuar në tabelat dhe procesverbalin e këqyrjes:

Tabela nr. 1: “*Nëpunës të punësuar në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes*”.

Tabela nr. 2: *“Respektimi i kërkesave të përgjithshme, sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës, për nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes, janë të emëruar në pozicione të shërbimit civil”.*

Procesverbal këqyrjeje: *“Për administrimin e akteve që dokumentojnë procesin e rekrutimit, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë në pozicionet e shërbimit civil, në institucionin e AMA-s”.*

Këto tabela dhe procesverbali i këqyrjes i bashkëlidhen raportit, si pjesë e tij.

K O M I S I O N E R I

Pranvera STRAKOSHA