



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT
(Përfundimtar)

Në lidhje me

**Mbikëqyrjen e ligshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionet në varësi të
Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale**

DREJTORIA E PËRGJITHSHME E SHËRBIMIT SOCIAL SHTETËROR

Tiranë

Tiranë, Qershor 2020

RAPORT

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionet në varësi të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Social

Shërbimi Social Shtetëror (Drejtoria e Përgjithshme)

Tiranë

Hyrje

Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11 pika 1, 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në zbatim të planit vjetor të mbikëqyrjes dhe të Vendimit nr. 17, datë 13.02.2020, *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në Drejtorinë e Përgjithshme Shërbimit Social Shtetëror”*, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në të Shërbimit Social Shtetëror.

Shërbimi Social Shtetëror, i cili përbën strukturën përgjegjëse për monitorimin e zbatimit të legjislacionit të shërbimeve shoqërore dhe politikave të ministrisë përgjegjëse për çështjet e ndihmës ekonomike, të aftësisë së kufizuar dhe të shërbimeve të kujdesit shoqëror, në kuptim të nenit 32, pika 1, të ligjit nr. 121/2016, *“Për shërbimet e kujdesit shoqëror në Republikën e Shqipërisë”*, është institucion i administratës shtetërore, në varësi të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale. Organizimi dhe funksionimi i Shërbimit Social Shtetëror, mbështetet në vendimin nr. 135, datë 07.03.2018, të Këshillit Ministrave, *“Për miratimin e statusit të Shërbimit Social Shtetëror”*.

Në zbatim të nenit 32, pika 3, të ligjit nr. 121/2016, *“Për shërbimet e kujdesit shoqëror në Republikën e Shqipërisë”*, struktura dhe organika e Shërbimit Social Shtetëror miratohet me urdhër të Kryeministrit. Konkretisht, organizimi dhe funksionimi i Shërbimit Social Shtetëror, në momentin e mbikëqyrjes mbështetet në urdhrin nr. 88, datë 25.10.2011, të Kryeministrit, *“Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Shërbimit Social Shtetëror”*, i ndryshuar. Shërbimi Social Shtetëror, organizohet në nivel qendror, nëpërmjet Drejtorisë së Përgjithshme, si dhe në nivel rajonal, nëpërmjet drejtorive rajonale, në çdo qark.

Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimit Social Shtetëror përfshihet për herë të parë në skemën e administrimit të shërbimit civil, sipas ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar. Përfshirja e këtij subjekti në *“Listën e institucioneve të administratës shtetërore”*, që hyjnë në fushën e shërbimit civil, është e parashikuar në lidhjen nr. 1, (me numër rendor 44), që është pjesë e vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, të ndryshuar.

Ky rregullim ligjor, është sanksionuar edhe në Kreun II, pika 5, të vendimit 135, datë 07.03.2018, të Këshillit Ministrave, *“Për miratimin e statusit të Shërbimit Social Shtetëror”*, në të cilin përcaktohet se, marrëdhëniet e punës të nëpunësve të Shërbimit Social Shtetëror, në nivel qendror rregullohen në bazë të dispozitave të legjislacionit për nëpunësin civil, ndërkohe që marrëdhëniet e punës së nëpunësve të Shërbimit Social Shtetëror në nivel rajonal rregullohen në bazë të dispozitave të Kodit të Punës.

Procesi i mbikëqyrjes në këtë institucion filloi kryesisht në datën 17.02.2020, në zbatim të Programit të Mbikëqyrjes me nr. 190/1 prot., datë 13.02.2020, të miratuar nga Komisioneri dhe me shkresën nr. 190/2 prot., datë 13.02.2020, *“Njoftim për fillimin e procesit të mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror”*, i është njoftuar D.P.SH.S.SH.

Me shkresën nr. 190/3 prot., datë 13.02.2020, të Komisionerit, *“Njoftim për fillimin e procesit të mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror”*, është njoftuar edhe Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, si institucioni nga i cili varet subjekti i mbikëqyrur.

Gjithashtu, me shkresën nr. 190/4 prot., datë 13.02.2020, të Komisionerit, *“Njoftim për fillimin e procesit të mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror”*, është njoftuar edhe Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse në këtë rast.

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

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektorët Ilir Sauli dhe Matilda Idrizaj, nën drejtimin metodologjik të Drejtorit të Mbikëqyrjes, Altin Shumeli, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në këtë institucion.

Me shkresën nr. 190/6 prot., datë 09.06.2020, të Komisionerit, projektraporti i hartuar nga grupi i punës, i është dërguar për njohje institucionit të mbikëqyrur, duke i lënë 5 ditë kohë për të paraqitur observacione.

Me shkresat nr. 190/5 prot., datë 09.06.2020 dhe nr. 190/7 prot., datë 09.06.2020, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, *“Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes në institucionin Drejtoria e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, në lidhje me administrimin e*

shërbimit civil”, projektraporti i mbikëqyrjes i është dërguar për njohje, respektivisht, Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mirëqënies Sociale, që është ministria nga e cila varet institucioni i mbikëqyrur dhe Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur.

Institucioni i mbikëqyrur, pasi është njohur me projektraportin dhe gjetjet e grupit të mbikëqyrjes, me shkresën nr. 332/2 prot., datë 15.06.2020, të Drejtorit të Përgjithshëm të Shërbimit Social Shtetëror, “*Kthim përgjigje*” (protokolluar në KMSHC me nr. 190/8 prot., datë 17.06.2020), ka dërguar projektraportin të nënshkruar duke shprehur dakordësinë me konstatimet e pasqyruara në të. Njëkohësisht, institucioni ka informuar Komisionerin se, nga momenti i kryerjes së mbikëqyrjes ka ndryshuar marrëdhënia e punësimit në shërbimin civil për 2 nëpunës, të cilët do të trajtohen në përmbajtje të raportit përfundimtar.

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

Qëllimi i mbikëqyrjes

Qëllimi i realizimit të mbikëqyrjes është:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin civil para përgjegjësve për administrimin e shërbimit civil, njësisë së burimeve njerëzore dhe titullarit të institucionit.
- Paralajmërimin e institucionit dhe personave përgjegjës, në rast të konstatimi të parregullsive gjatë zbatimit të ligjit, duke lënë edhe detyrat dhe rekomandimet përkatëse për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 15, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

Objekti i mbikëqyrjes

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë të institucionit, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion;
 - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji. për një periudhë jo më të vogël se 1 vit;

- Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil sipas këtij ligji, që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune;
 - Rastet e refuzimit të deklarimit të statusit të nëpunësit civil;
 - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e verifikimit dhe deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve (kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.).
3. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës.
 - Verifikimin e faktit nëse punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
 4. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
 5. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësit civil”, i ndryshuar.
 6. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*detyrimet e nëpunësit dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).
 7. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (*ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin, si dhe rastet e tjera të transferimit*).
 8. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste.
 9. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore (kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit të përhershëm).
 10. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Si materializohet procedura e vlerësimit dhe detyrimet ligjore që ligji i ka vendosur aktorëve të këtij procesi gjatë vitit të vlerësimit (*Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues*).
 11. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
 12. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore (njësisë përgjegjëse), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

Metodologjia e mbikëqyrjes:

Grupi i mbikëqyrjes ka zgjedhur si metodë pune verifikimin e dokumentacionit që ka lidhje me objektin e mbikëqyrjes, i cili administrohet në dosjet individuale të personelit, në arkivin e

institucionit, si dhe në sektorin e shërbimeve mbështetëse, për çdo nëpunës të emëruar në pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

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

- Fillimisht u realizua takimi me Drejtorin e Drejtorisë së Financës dhe Statistikës, të Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, ***** (e cila me urdhrin nr. 18, datë 20.01.2020, “Për organizim dhe drejtim” është ngarkuar të kryejë edhe detyrën e Drejtorit të Shërbimeve të Brendshme), gjatë të cilit u diskutua mbi objektin dhe drejtimit e mbikëqyrjes, si dhe u ra dakord në lidhje me dokumentacionin shkresor që duhet të vihej në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes për verifikim.
- U verifikuan pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës aktuale të institucionit, si dhe sipas strukturës dhe organigramës që ka qenë në fuqi në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe përmbajtja e dosjeve individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil.
- U verifikuan përkrahjet e punës për pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, nëse ato janë të hartuara në përputhje me formatin standard të miratuar.
- U verifikuan formularët e vlerësimit të punës në lidhje me vlerësimin e rezultateve në punë për të gjithë nëpunësit civilë të institucionit, dhe, nëse ky proces, është kryer sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.
- U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera në lidhje me marrëdhëniet e punës, të çdo nëpunësi, për të provuar përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës, si arsimi, përvoja në punë e të tjera.

Konstatimet janë të materializuara si tabela më vete (aneks nr. 1, “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror” dhe aneks nr. 2, “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civilë, i ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil (në datën 26.02.2014), si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil), të cilat janë të organizuara në formën e tabelave dhe janë pjesë e pandarë e këtij raporti.

Përmbajtja e raportit

I. Organizimi i pozicioneve të shërbimit civil në institucionin e Shërbimi Social Shtetëror.

Nga analiza dhe shqyrtimi i dokumentacionit të administruar, u konstatua se, Shërbimi Social Shtetëror, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar (data 26.02.2014), funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organigramës së miratuar me urdhrin nr. 88, datë 25.10.2011, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe organigramës së Shërbimit Social Shtetëror”, ndryshuar me urdhrin nr. 245, datë 20.12.2013, të Kryeministrit. Numri i përgjithshëm i punonjësve ishte gjithsej **665** punonjës.

Në momentin e mbikëqyrjes, Shërbimi Social Shtetëror është i organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me urdhrin nr. 135, datë 21.10.2019, të Kryeministrit, “Për disa ndryshime dhe shtesa në urdhrin nr. 88, datë 25.10.2011, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Shërbimit Social Shtetëror”, të ndryshuar”. Sipas kësaj strukture, Shërbimi Social Shtetëror organizohet në dy nivele, në nivel qendror nga Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimit Social Shtetëror dhe në nivel rajonal, për çdo qark të vendit. Bazuar në këtë strukturë organizative rezulton se, institucioni i mbikëqyrur, ka gjithsej **701** pozicione pune, të cilat janë të organizuara dhe ndahen në këtë mënyrë:

- ✓ **45** pozicione punë konsiderohen pjesë e shërbimit civil, të cilat përfshihen në strukturën e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror;
- ✓ **656** pozicione punë, kryejnë funksione shërbimi direkte ose administrative, nga ku:
 - **5 pozicione pune**, me funksione administrative përfshihen në strukturën e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror (*2 pozicione pune shofer, 2 pozicione pune punonjës pastrimi dhe 1 pozicion pune magazinier*);
 - **651 pozicione pune**, janë pjesë e Shërbimit Social Shtetëror në nivel rajonal, të cilat kryejnë shërbime të drejtpërdrejta për qytetarët ose funksione administrative.

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar, **45** pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, paraqiten në këtë raport:

- **1 pozicion pune** është pjesë e Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues (TND), me kategori page II-a, ose rreth **2 %** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, ku përfshihet titullari i institucionit;
- **5 pozicione pune** të nivelit të mesëm drejtues, ose rreth **11 %** e pozicioneve të shërbimit civil, i përkasin pozicionit të punës me emërtesën “Drejtor”, nga të cilat **1** pozicion pune paraqitet me kategori page II-b (*pozicioni i punës me emërtesën Zv. Drejtor i Përgjithshëm/Drejtor*) dhe **4** pozicione pune paraqiten me kategori page III-a (*pozicion pune me emërtesën Drejtor*);
- **6 pozicione pune** të nivelit të ulët drejtues, ose rreth **13 %** e pozicioneve të shërbimit civil, i përkasin pozicionit të punës me emërtesën “Përgjegjës Sektori”, nga të cilat **1** pozicion pune paraqitet me kategori page III-a/1 dhe **5** pozicione pune paraqiten me kategori page III-b;
- **33 pozicione pune** të nivelit ekzekutiv, ose rreth **74 %** e pozicioneve të shërbimit civil, i përkasin pozicionit të punës me emërtesën “Specialist”, nga të cilat **32** pozicione paraqiten me kategori page IV-a dhe **1** pozicion pune paraqitet me kategori page IV-b.

Në nenin 18, të ligjit nr. 90/2012, *“Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”*, përcaktohet se institucionet e varësisë drejtohen dhe përfaqësohen nga drejtori, në rastin konkret nga Drejtori i Përgjithshëm i Shërbimit Social Shtetëror. Klasifikimi i pozicioneve të shërbimit civil në kategorinë e lartë, të mesme dhe të ulët drejtuese, si dhe të nivelit ekzekutiv, është parashikuar në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.

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

Në analizë të strukturës dhe organikës së miratuar me urdhrin nr. 135, datë 21.10.2019, të Kryeministrit, *“Për disa ndryshime dhe shtesa në urdhrin nr. 88, datë 25.10.2011, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Shërbimit Social Shtetëror”, të ndryshuar”*, konstatohet se pozicionet e nivelit të mesëm drejtues paraqiten me kategori të ndryshme page. Konkretisht, rezulton se pozicioni i punës *“Z. Drejtor i Përgjithshëm/Drejtor”* ka kategori page II-b, ndërkohë që 4 pozicione pune me emërtese *“Drejtor Drejtorie”* kanë kategori page III-a. Nga ana tjetër, konstatohet se 1 pozicion pune me emërtesë *“Përgjegjës Sektori”*, ka kategori page III-a/1.

Për sa më sipër, vlerësohet se kategoria e pagës për pozicionet *“Drejtor Drejtorie”* dhe *“Përgjegjës Sektori”*, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, nuk i përgjigjen kategorisë me të njëjtën emërtesë të parashikuar në nenin 19, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar.

Në këto rrethana, Departamenti i Administratës Publike, në rolin e njësisë përgjegjëse duhet të unifikojë kategorizimin e këtyre rasteve, referuar rregullave të parashikuara në dispozitën e mësipërme ligjore si dhe në vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, i ndryshuar, në kuptim të përcaktimit të kategorisë: e lartë drejtuese, e mesme drejtuese, e ulët drejtuese dhe ekzekutive.

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

Konstatohet se, institucioni funksionon mbi bazën e Rregullores së Brendshme, të miratuar me urdhrin nr. 277, datë 27.03.2019, të Ministrit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, *“Për miratimin e rregullores së brendshme “Për organizimin dhe funksionimin e Shërbimit Social Shtetëror”*. Në kushtet kur, struktura dhe organika e Shërbimit Social Shtetëror ka ndryshuar, me urdhrin nr. 135, datë 21.10.2019, të Kryeministrit, *“Për disa ndryshime dhe shtesa në urdhrin nr. 88, datë 25.10.2011, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Shërbimit Social Shtetëror”, të ndryshuar”*, institucioni i mbikëqyrur deklaroi se aktualisht, është duke u punuar për një rregullore të re, me qëllim që të përcaktohen saktësisht përgjegjësitë dhe detyrat kryesore të pozicioneve të punës, në përputhje me strukturën aktuale të tij.

II. Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në momentin e realizimit të mbikëqyrjes në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror

Duke ju referuar vendimit nr. 135, datë 07.03.2018, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e statutit të Shërbimit Social Shtetëror”, konstatohet se, në pikën 5 të këtij akti nënligjor, përcaktohet se, marrëdhëniet e punës së nëpunësve të Shërbimit Social Shtetëror, në nivel qendror rregullohen në bazë të dispozitave të legjislacionit për nëpunësin civil, ndërkohë që marrëdhëniet e punësimit për nëpunësit e Shërbimit Social Shtetëror në nivel rajonal dhe nëpunësve administrative të Shërbimit Social Shtetëror në nivel qendror, rregullohen në bazë të dispozitave të Kodit të Punës.

Për këtë arsye, në vijim të këtij raporti do të analizohen pozicionet e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror (DPSHSSH).

Nga kontrolli i ushtruar, si dhe nga materialet që janë vënë në dispozicion nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, në lidhje me aspekte të administrimit të burimeve njerëzore, që kanë të bëjnë me momentin e deklaramit të statusit të punësimit, për nëpunësit e institucionit, të cilët hyrja në fuqi e ligjit për nëpunësin civil i gjeti në pozicione pune pjesë e shërbimit civil; me punonjësit që aktualisht punojnë në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil dhe janë rekrutuar rishtazi; si dhe me pozicionet që janë ende të paplotësuara, situata në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror në momentin e mbikëqyrjes dhe pas paraqitjes së observacioneve të dërguara nga institucioni, paraqitet si më poshtë:

- ✓ Në **1** rast, pozicioni i punës është plotësuar nga nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues (TND);
- ✓ Në **11** raste, punonjësit e punësuar në pozicione pune të shërbimit civil, kanë përfitur statusin e punësimit si “Nëpunës civilë”, të deklaruar nga DAP, të cilët kanë qenë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më shumë se një vit në këtë institucion, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit për nëpunësin civil;
- ✓ Në **9** raste, punonjësit e punësuar në pozicione pune të shërbimit civil, kanë përfitur statusin e punësimit si “Nëpunës civilë në periudhë prove”, deklaruar nga DAP, të cilët kanë qenë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më pak se një vit, në këtë institucion, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil;
- ✓ Në **10** raste, nga njësia përgjegjëse (DAP) është zhvilluar procedura e pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë/pranim nga jashtë shërbimit civil, sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar;
- ✓ Në **14** raste, pozicionet e punës janë të lira, nga të cilat **1** i përket pozicionit të punës “Zëvendësdrejtor/Drejtor Drejtorie”, **1** i përket pozicionit të punës “Drejtor Drejtorie”, **4** i përkasin pozicioneve të punës “Përgjegjës Sektor” dhe **8** i përkasin pozicioneve të punës “Specialist” (ku efektivisht 3 pozicione pune janë plotësuar përkohësisht me studentë të ekselencës, raste të cilat do të trajtohen në vijim të raportit).

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

II.a Plotësimi i kushteve ligjore për të përfitur statusin e nëpunësit civilë, në përputhje me kërkesat e nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.

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

- ✓ “*Nëpunës civilë ekzistues, punonjësit ekzistues*, që janë të punësuar në pozicione të shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që janë rekrutuar sipas një procedure pranimi konkurruese, të ngjashme me atë të përcaktuar nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, apo që janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë jo më të vogël se 1 vit, janë, për shkak të ligjit, nëpunës civilë”;
- ✓ “*Nëpunës ekzistues*, ata punonjës që janë të punësuar në pozicione pune, pjesë e shërbimit civil, sipas këtij ligji dhe që nuk plotësojnë kushtet e parashikuara në pikën 3 të këtij neni, janë nëpunës civilë në periudhë prove dhe për ta zbatohen dispozitat e nenit 24 të këtij ligji. Periudha e provës fillon nga fillimi i shtrirjes së efekteve të këtij ligji”;

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

Më tej, kjo procedurë rregullohet hollësisht nëpërmjet vendimit nr. 116, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil, sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar në pikën 1, të Kreut III, “*Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komutat*”, përcakton se:

“*Punonjës ekzistues*”, sipas pikës 3, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, që kryejnë funksione të shërbimit civil *në institucionet e administratës shtetërore* e komuna, dhe a) janë rekrutuar sipas procedurave të ngjashme me ato të përcaktuara nga ligji nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, por që nuk e gëzojnë statusin e nëpunësit civil; apo b) janë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë jo më të vogël se 1 vit, janë nëpunës civilë për shkak të ligjit”.

Dispozitat e sipërpërmendura, përbëjnë kuadrin ligjor të zbatueshëm për deklarimin e statusit të punësimin, pas verifikimit të procedurës së punësimin, për të gjithë nëpunësit që mbanin pozicione pune të shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë lidhur me veprimet e kryera nga strukturat përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, (*njësia e burimeve njerëzore e institucionit, Sekretari i Përgjithshëm i ministrisë nga e cila varet institucioni i mbikëqyrur dhe njësia përgjegjëse, DAP*), nëse veprimet e tyre janë kryer në përputhje me kërkesat e ligjit për

deklarimin e statusit të punësimit, u verifikuan dhe analizuan të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet e shërbimit civil, të tilla si:

- strukturën dhe organikën e institucionit që ishte në fuqi në datë 26.02.2014;
- listë prezencën dhe listë pagesën e punonjësve për muajt shkurt - mars 2014 dhe muajin Janar 2020;
- dosjen individuale të çdo punonjësi të punësuar në pozicione të shërbimit civil (*aktet e emërimit, të dhënat lidhur me nivelin e diplomës dhe profilin e arsimit të lartë për çdo punonjës të punësuar në pozicione të shërbimit civil*);
- si dhe të faktit nëse punonjësit që punojnë në pozicione pune që janë pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë ose jo, kërkesat e përgjithshme e të posaçme për pranimin në shërbimin civil, sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.

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

- *Në 11 raste, punonjësit kanë qenë të punësuar në të njëjtin vend pune për një periudhë më shumë se një vit në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.*

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

1. ***** , me aktin nr. 2071/66, datë 14.08.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist*”;
2. ***** , me aktin nr. 2071/65, datë 14.08.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist*”;
3. ***** , me aktin nr. 2071/116, datë 14.08.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist*”;
4. ***** , me aktin nr. 2071/63, datë 14.08.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist*”;
5. ***** , me aktin nr. 2071/68, datë 14.08.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist*”;
6. ***** , me aktin nr. 2071/20, datë 14.08.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist*”, në Zyrën Rajonale Vlorë;
7. ***** , me aktin nr. 2071/60, datë 14.08.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist*”;
8. ***** , me aktin nr. 2071/82, datë 14.08.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist*”;

9. *****, me aktin nr. 2071/78, datë 14.08.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin “Specialist”;
10. *****, me aktin nr. 2071/79, datë 14.08.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin “Specialist”;
11. *****, me aktin nr. 2071/69, datë 14.08.2014, të DAP, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin “Specialist”.

Nga këqyrja dhe analiza që i është bërë akteve të emërimit, momentit të fillimit të marrëdhënieve të punës dhe asaj financiare, rezulton e vërtetuar se, në të gjitha këto raste, këta punonjës, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kanë pasur më shumë se një vit vjetërsi punë, në detyrën që mbanin në datën 26.02.2014.

Për këtë kategori nëpunësish, me të drejtë njësia përgjegjëse ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit si “Nëpunës civilë”, nëpërmjet vendimeve përkatëse të nxjerra në muajin gusht 2014, të cilat janë të pasqyruara në mënyrë të detajuar në Aneksin nr. 1 – “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror”, i cili është pjesë përbërëse e këtij raporti.

Konkluzion: Për këto raste, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse ka vepruar drejt në lidhje me deklarimin e statusit të punësimit si nëpunës civil, pasi punonjësit përmbushin kushtet e parashikuara në nenin 67, pika 3, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij.

- Në 9 raste, njësia përgjegjëse ka vijuar me deklarimin e statusit të punësimit “Nëpunës civil në periudhë prove”

Nga këqyrja e dokumentacionit që materializojnë procedurën e deklarimit të statusit të punësimit, konstatohet se, Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, në zbatim të nenit 67, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ka nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të punësimit si “nëpunës civil në periudhë prove”, për 9 punonjës të Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror. Bëhet fjalë për punonjësit si më poshtë:

1. *****, e cila me aktin nr. 2071/94, datë 14.08.2014, të DAP, është deklaruar “nëpunës civil në periudhë prove” në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Auditit”;
2. *****, e cila me aktin nr. 2071/86, datë 14.08.2014, të DAP, është deklaruar “nëpunës civil në periudhë prove” në pozicionin “Specialist”, në Drejtorinë e Monitorimit të Shërbimit Social;
3. *****, e cila me aktin nr. 2071/61, datë 14.08.2014, të DAP, është deklaruar “nëpunës civil në periudhë prove” në pozicionin “Specialist”, në Drejtorinë e Monitorimit të Shërbimit Social;
4. *****, e cila me aktin nr. 2071/58, datë 14.08.2014, të DAP, është deklaruar “nëpunës civil në periudhë prove” në pozicionin “Specialist”, në Drejtorinë Rajonale Vlorë, të Shërbimit Social Shtetëror;

5. *****, e cila me aktin nr. 2071/88, datë 14.08.2014, të DAP, është deklaruar “nëpunës civil në periudhë prove” në pozicionin “Specialist”, në Sektorin e Programimit Ekonomik dhe Monitorimit të Aftësive të Kufizuara;
6. *****, i cili me aktin nr. 2071/76, datë 14.08.2014, të DAP, është deklaruar “nëpunës civil në periudhë prove” në pozicionin “Specialist”, në Drejtorinë e Kontrollit të NE dhe AK;
7. *****, e cila me aktin nr. 2071/96, datë 14.08.2014, të DAP, është deklaruar “nëpunës civil në periudhë prove” në pozicionin “Specialist”, në Drejtorinë e Komunikimit dhe IT;
8. *****, e cila me aktin nr. 2071/91, datë 14.08.2014, të DAP, është deklaruar “nëpunës civil në periudhë prove” në pozicionin “Drejtor i Drejtorisë së Financës”;
9. *****, e cila me aktin nr. 2071/97 prot., datë 14.08.2014, është deklaruar “nëpunës civil në periudhë prove” në pozicionin “Drejtor i Drejtorisë së Kontrollit të NE dhe PAK”.

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

Konkluzion: Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vlerëson se, njësia përgjegjëse ka vepruar drejt në lidhje me deklarin e statusit të punësimit si nëpunës civil në periudhë prove, pasi punonjësit i përmbushin kriteret e parashikuara në nenin 67, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe në aktet nënligjore që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të tij.

II.b Procesi i deklarin të statusit të punësimit në raport me afatet ligjore:

Vendimi nr. 116, datë 05.03.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, (ndryshuar me vendimin nr. 532, datë 06.08.2014 të Këshillit të Ministrave; ndryshuar me vendimin nr. 627, datë 24.09.2014, të Këshillit të Ministrave), ka parashikuar procedurat e hollësishme që duhet të kryejë njësia përgjegjëse për të realizuar deklarin e statusit të punësimit për punonjësit dhe nëpunësit aktualë si dhe afatin brenda të cilit duhet të përfundojë i gjithë ky proces. Në Kreun IV, të vendimit si më sipër, është përcaktuar se: “Procedura e deklarin të statusit të punësimit përfundon jo më vonë se 120 (njëqind e njëzetë) ditë nga data e hyrjes në fuqi të këtij vendimi. ... Në çdo rast, shtyrja e afatit nuk mund të jetë më vonë se data 30 tetor 2014 ...”.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes u konstatua se, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse për institucionin e mbikëqyrur ka përfunduar procedurën e deklarin të statusit të punësimit në Gusht 2014.

Të dhënat që pasqyrojnë realizimin e procedurës së deklarin të statusit të punësimit, siç janë: akti për fillimin e marrëdhënieve të punës në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror; akti i deklarin të statusit të punësimit “Nëpunës civil” apo “Nëpunës civil në periudhë

prove”, si dhe të dhënat lidhur me përmbushjen e detyrimeve të periudhës së provës, janë të pasqyruara në mënyrë analitike në anekset nr. 1 dhe nr. 2, që i bashkëlidhen raportit si pjesë përbërëse e tij.

III. Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe aktet nënligjore në zbatim të tij

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

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, u verifikuan përshkrimet e punës, për të vlerësuar nëse janë respektuar rregullat e përcaktuara në vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, si dhe udhëzimin nr. 2, datë 07.04.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”, akte që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.

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

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

“Përshkrimet e punës hartohen kur krijohen institucione të reja, kur ndryshon mënyra e organizimit të institucionit apo kur kanë ndodhur ndryshime ose miratime të legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni”.

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

Në rastin e institucionit të mbikëqyrur, për periudhën objekt kontrolli, evidentojmë dy momente që kanë diktuar nevojën e hartimit të përshkrimeve të reja të punës.

Së pari, është miratimi dhe fillimi i efekteve të legjislacionit të ri të shërbimit civil, (*ligji për nëpunësin civil dhe aktet nënligjore në zbatim të tij*).

Vendimi 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*”, në kreun VI “*Dispozita transitore*”, pika 40, ka parashikuar që, të gjitha institucionet pjesë e shërbimit civil, të përfundojnë hartimin e përshkrimit të punës, deri në datën 1 korrik 2014.

Së dyti, institucioni ka kaluar në një proces ristrukturimi, pas miratimit të strukturës organizative me urdhrin nr. 135, datë 21.10.2019, të Kryeministrit, “*Për disa ndryshime dhe shtesa në urdhrin nr. 88, datë 25.10.2011, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Shërbimit Social Shtetëror”, të ndryshuar*”,

Nga verifikimet e kryera rezulton se, njësia përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore të Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, fillimisht ka përgatitur një ekstrakt të përshkrimeve të punës, si dhe kërkesat e posaçme për çdo pozicion pune të ri, të krijuar apo të prekur nga propozimi për ndryshimin e organizimit të brendshëm të institucionit, të cilin ja ka njoftuar Departamentit të Administratës Publike. Në vijim, këto materiale i janë vënë në dispozicion Komisionit të Ristrukturimit, i cili ka shqyrtuar mundësinë e transferimit të nëpunësve civilë për shkak të ristrukturimit të institucionit.

Konstatohet se, aktualisht institucioni i mbikëqyrur ka hartuar përshkrimet e punës sipas formatit standard të miratuar nga Departamenti i Administratës Publike, të cilat rezultojnë të jenë nënshkruar edhe nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.

Më tej, konstatohet se, Drejtoria e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, nëpërmjet shkresës nr. 1695/36, datë 20.01.2020, ka dërguar pranë njësisë përgjegjëse për miratim formularët e përshkrimeve të punës.

Në zbatim të pikës 19, të vendimit nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, Departamenti i Administratës Publike, me shkresën nr. 6424/25 prot., datë 14.02.2020, ka kthyer për rishikim përshkrimet e punës, me arsyetimin se:

- Seksioni “*Misioni*”, rezulton të mos jetë plotësuar në mënyrë të ndryshme, për pozicione pune që bëjnë pjesë në të njëjtën njësi organizative;
- Duhet të bëhet një ndarje më e saktë midis detyrave të përcaktuara në ndarjet “*Detyra kryesore*”, “*Detyra teknike*”, “*Zgjidhja e problemeve*”, “*Vendimmarrja*” dhe “*Mjedisi menaxherial*”.
- Seksioni “*Kërkesat e posaçme/të tjera*”, të formularit standard të përshkrimit të punës, nuk i ka të përcaktuara shprehimisht aftësitë, njohuritë e nevojshme si dhe arsimit që duhet të ketë nëpunësi civil për plotësimin e detyrave kryesore.

Rezulton se, në momentin e mbikëqyrjes, institucioni i Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, është duke punuar në lidhje me përshkrimet e punës, në përputhje me detyrat e vendosura nga Departamenti i Administratës Publike.

Konkluzion: Në kushtet kur procesi i hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës për institucionin e mbikëqyrur është ende në proces, Komisioneri çmon se, Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimit Social Shtetëror dhe Departamenti i Administratës Publike, duhet të marrin masa për përfundimin e këtij procesi sa më shpejt dhe në përputhje me kërkesat e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

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

Administrimi i shërbimit civil në bazë të një plani vjetor rekrutimi, është parashikuar në nenin 18, të ligjit nr. 152/2013 “*Për nëpunësin civil*”, të 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 planit vjetor të punësimit.

Mbështetur në procedurat e përcaktuara në vendimin nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave “*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*”, pikat 4, 5, 6 e 7, çdo institucion i administratës shtetërore përgatit planin e nevojave të tij për rekrutim për vitin e ardhshëm dhe e paraqet tek ministri përkatës, jo më vonë se muaji tetor i çdo viti kalendarik. Më pas, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore në çdo ministri harton planin e nevojave për rekrutim për aparatin e ministrisë dhe institucionet e varësisë. Sekretari i Përgjithshëm i ministrisë përkatëse brenda muajit nëntor planin e nevojave për rekrutim, për të gjithë sistemin përkatës, e dërgon në Departamentin e Administratës Publike.

Që ky plan të bëhet pjesë e “*Planit vjetor të rekrutimit për institucionet e administratës shtetërore*”, i cili miratohet me vendim të Këshillit të Ministrave, duhet që të respektohet procedura e dërgimit në formë zyrtare, fillimisht tek ministri përgjegjës e më pas në Departamentin e Administratës Publike.

Mbështetur në këto dispozita, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore ka përgatitur planin e nevojave për rekrutim për vitin 2020, të cilën ja ka bërë të njohur Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, nëpërmjet komunikimit elektronik.

Në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, u konstatua se, institucioni i Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, ka 13 pozicione të lira, ku efektivisht 3 nga këto pozicione pune janë plotësuar sipas vendimit nr. 766, datë 26.12.2018, të Këshillit të Ministrave, “*Për punësimin e studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore, pjesë të shërbimit civil, për vitin 2019*”, të cilat, në kuptim të ligjit, do të konsiderohen pozicione të lira për nëpunësin civil. Bëhet fjalë për pozicionet si më poshtë:

- Specialist, në Drejtorinë e Shërbimeve Sociale (*Në zbatim të aktit 1465/46 prot., datë 06.03.2019, të DAP, “Mbi përzgjedhjen e sapo të diplomuarve studentë të ekselencës në institucionin tuaj”, ky pozicion është plotësuar me studenten e ekselencës *****,* sipas kontratës individuale nr. 18/3, datë 18.03.2019);

- Specialist, në Sektorin e Kontrollit të NE, në Drejtorinë e Kontrollit të Pagesës së NE dhe PAK (Në zbatim të aktit 6547/44 prot., datë 04.11.2019, të DAP, “Mbi përzgjedhjen e sapo të diplomuarve studentë të ekselencës në institucionin tuaj”, ky pozicion është plotësuar me studenten e ekselencës *****, sipas urdhrit nr. 198, datë 06.11.2019, të Drejtorit të Përgjithshëm të SH.S.SH dhe kontratës nr. 1765/7, datë 06.11.2019);
- Specialist, në Sektorin e Shërbimeve të Brendshme, në Drejtorinë e Shërbimeve të Brendshme (Në zbatim të aktit 6547/44 prot., datë 04.11.2019, të DAP, “Mbi përzgjedhjen e sapo të diplomuarve studentë të ekselencës në institucionin tuaj”, ky pozicion është plotësuar me studenten e ekselencës *****, sipas urdhrit nr. 200, datë 06.11.2019, të Drejtorit të Përgjithshëm të SH.S.SH dhe kontratës nr. 1765/8, datë 06.11.2019).

Ndërkohë pozicionet e tjera të lira, sipas strukturës aktuale të Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, paraqiten si më poshtë:

1. Specialist, pranë Drejtorit të Përgjithshëm të Shërbimit Social Shtetëror;
2. Specialist IT, në Drejtorinë e Komisionimit të PAK;
3. Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Kontrollit të NE, në Drejtorinë e Kontrollit të Pagesës së NE dhe PAK;
4. Specialist, në Sektorin e Kontrollit të NE, në Drejtorinë e Kontrollit të Pagesës së NE dhe PAK;
5. Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Kontrollit të PAK, në Drejtorinë e Kontrollit të Pagesës së NE dhe PAK;
6. Specialist, , në Sektorin e Kontrollit të PAK, në Drejtorinë e Kontrollit të Pagesës së NE dhe PAK;
7. Specialist, , në Sektorin e Kontrollit të PAK, në Drejtorinë e Kontrollit të Pagesës së NE dhe PAK;
8. Drejtor, në Drejtorinë e Shërbimeve të Brendshme;
9. Përgjegjës Sektori, në Sektorin Juridik, në Drejtorinë e Shërbimeve të Brendshme;
10. Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Projekteve, në Drejtorinë e Shërbimeve të Brendshme.

Këto pozicione janë planifikuar në planin vjetor të rekrutimit për vitin 2019. Marrëdhënia midis institucionit dhe Departamentit të Administratës Publike, është realizuar vetëm në formë elektronike, ku ana e institucionit janë dërguar pozicionet e lira, në formë tabelore, në të cilat janë përcaktuar kërkesat e përgjithshme dhe të posaçme të pozicionit të punës.

Aktualisht, në referencë të observacioneve të dërguara nga institucioni i mbikëqyrur me shkresën nr. 332/2 prot., datë 15.06.2020, rezulton se në listën e pozicione të lira figuron dhe pozicioni i punës “Drejtor i Drejtorisë së Financave dhe Statistikave”. Kjo për faktin se, nëpunësja ***** , e cila ushtronte detyrën në këtë pozicion në momentin e mbikëqyrjes, është emëruar në një pozicion tjetër të shërbimit civil, brenda të njëjtit institucion, nëpërmjet procedurës së konkurrimit ngritje në detyrë (rast i cili do të trajtohet në vijim të këtij raporti).

Sjellim në vëmendje që, njësia e burimeve njerëzore e institucionit të mbikëqyrur si dhe njësia përgjegjëse DAP, duhet të marrin masa dhe të tregojnë kujdes, që procedurat të cilat kanë lidhje me menaxhimin e shërbimit civil dhe janë kryer në mënyrë elektronike, t’i materializojnë edhe në

formë shkresore, duke respektuar mënyrën dhe elementët që duhet të përmbajë kopja në letër e dokumentit elektronik, të përcaktuara në ligjin nr. 9880, datë 25.2.2008 “Për nënshkrimin elektronik”, i ndryshuar; ligjin nr. 10273, datë 29.4.2010 “Për dokumentin elektronik”.

V. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, pas momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar e në vijim

Gjatë procesit të mbikëqyrjes konstatohet se në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, u konstatuan në total **20** raste të emërimit nëpërmjet procedurës së pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe të ngritjes në detyrë, si dhe pranimit në TND, të parashikuara në nenin 22, 23, 25, 26 dhe 29, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe në vendimin nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive” dhe vendimin nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese”.

Nga verifikimi i procedurës së ndjekur për plotësimin e vendeve të punës, që kanë rezultuar të lira, konstatohet se:

- ✓ **1** pozicion, është plotësuar nëpërmjet procedurave të pranimit në Trupën e Nëpunësve të Nivelit të Lartë Drejtues (TND), nëpërmjet konkursit kombëtar;
- ✓ **9** pozicione, janë plotësuar nëpërmjet pranimit në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, me konkurrim të hapur;
- ✓ **3** pozicione, janë plotësuar nëpërmjet lëvizjes paralele, në pozicione të nivelit ekzekutiv
- ✓ **7** pozicione, janë plotësuar nëpërmjet ngritjes në detyrë, në nivelin e ulët dhe të mesëm drejtues.

Në mënyrë të detajuar për secilën procedurë të ndjekur për plotësimin e vendeve të lira, rezultojnë se:

- ***Emërimet, nëpërmjet konkursit kombëtar, të pranimit në trupën e nëpunësve të nivelit të lartë drejtues***

Në zbatim të nenit 29, 30 dhe 31, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 118, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të nëpunësve civile të nivelit të lartë drejtues dhe anëtarëve të TND”, i ndryshuar, për periudhën objekt mbikëqyrje, u konstatua **1** rast, i emërimit nëpërmjet procedurave të pranimit në Trupën e Nëpunësve të Nivelit të Lartë Drejtues (TND). Konkretisht, bëhet fjalë për nëpunësin:

- ******, me aktin nr. 6062/1, datë 16.10.2017, të Departamentit të Administratës Publike, “Emërim në një pozicion të rregullt TND”, është emëruar në pozicionin “Drejtor i Përgjithshëm i Shërbimit Social Shtetëror”.

- ***Emërimet, nëpërmjet pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive***

Në rastin e institucionit të mbikëqyrur, në zbatim të nenit 22 dhe 23, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, nëpërmjet pranimin në shërbimin civil përmes konkurrimit të hapur, me akte të nxjerrë nga njësi përgjegjëse janë emëruar “*nëpunës civil në periudhë prove*”, nëpunësit si më poshtë:

Për vitin kalendarik 2014:

- ***** , me aktin nr. 3363, datë 04.11.2014, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “*Specialist*”, në Drejtorinë e Komunikimit dhe IT-së, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror.

Konstatohet se, në momentin e mbikëqyrjes, marrëdhënia e punësimit për këtë punonjëse nuk vazhdon, për shkak të pezullimit nga shërbimi civil, rast i cili do të trajtohet në vijim të këtij raporti.

Për vitin kalendarik 2015:

- ***** , me aktin nr. 6057/3, datë 22.12.2015, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “*Specialist*”, në Drejtorinë e Komisionimit dhe Menaxhimit të Rastit, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror;
- ***** , me aktin nr. 3875, datë 04.08.2015, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin Juridik, në Drejtorinë e Shërbimeve të Brendshme, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror;

Për vitin kalendarik 2016:

- ***** , me aktin nr. 470, datë 02.02.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “*Specialist*”, në Drejtorinë e Kontrollit të Pagesës së NE dhe PAK, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror;
- ***** , me aktin nr. 3298, datë 20.06.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin Juridik, në Drejtorinë e Shërbimeve të Brendshme, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror;
- ***** , me aktin nr. 7556, datë 02.12.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “*Specialist*”, pranë Drejtorit të Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror;
- ***** , me aktin nr. 8235, datë 30.12.2016, me aktin nr. 470, datë 02.02.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “*Specialist buxheti*”, në Sektorin e Buxhetit dhe Financës, në Drejtorinë e Financës dhe Statistikës, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror;

Për vitin kalendarik 2018:

- ***** , me aktin nr. 943, datë 21.05.2018, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “*Specialist*”, në Drejtorinë e Komunikimit, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror;

- ***** , me aktin nr. 9137, datë 31.12.2018, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Buxhetit dhe Financës, në Drejtorinë e Financës dhe Statistikës, në Drejtorinë e Financës, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror.

- ***Emërimet, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele***

Në zbatim të nenit 26, pika 1, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, rezulton se, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, me akte të nxjerrë nga njësia përgjegjëse (DAP), janë emëruar nëpunësit si më poshtë:

- ***** , me aktin nr. 2632, datë 24.05.2016, është emëruar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Auditit të Brendshëm, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror.
- ***** , me aktin nr. 6135, datë 23.08.2018, është emëruar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist (për burimet njerëzore)*”, në Sektorin e Shërbimeve të Brendshme, në Drejtorinë e Shërbimeve të Brendshme, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror;
- ***** , me aktin nr. 8680, datë 13.12.2018, është emëruar nëpunës civil në pozicionin “*Specialist (statistike)*”, në Sektorin e Statistikës, në Drejtorinë e Financave dhe Statistikës, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror.

- ***Emërimet, nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë***

Në zbatim të nenit 26, pika 1, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, rezulton se, nëpërmjet ngritjes në detyrë, me akte emërimi të nxjerrë nga njësia përgjegjëse (DAP), është emëruar nëpunësja si më poshtë:

- ***** , me aktin nr. 6714, datë 02.11.2016, është emëruar nëpunës civil në pozicionin “*Përgjegjës Sektori*”, në Sektorin e Buxhetit dhe Financës, në Drejtorinë e Financave dhe Statistikës, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror;
- ***** , me aktin nr. 6712, datë 02.11.2016, është emëruar nëpunës civil në pozicionin “*Drejtor i Drejtorisë së Komunikimit*”, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror;
- ***** , me aktin nr. 2319, datë 04.04.2018, është emëruar nëpunës civil në pozicionin “*Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve të Brendshme*”, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror;
- ***** , me aktin nr. 7900, datë 05.11.2018, është emëruar nëpunës civil në pozicionin “*Drejtor i Drejtorisë së Komisionimit të PAK*”, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror;
- ***** , me aktin nr. 3794, datë 24.06.2019, është emëruar nëpunës civil në pozicionin “*Përgjegjës Sektori*”, në Sektorin Juridik, në Drejtorinë e Shërbimeve të Brendshme, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror;
- ***** , me aktin nr. 4567, datë 30.07.2019, është emëruar nëpunës civil në pozicionin “*Përgjegjës Sektori*”, në Sektorin e Shërbimeve të Brendshme, në Drejtorinë e Shërbimeve të Brendshme, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror;

- *****, me aktin nr. 2075, datë 14.05.2020, është emëruar nëpunës civil në pozicionin Zëvendësdirjtor i Përgjithshëm/Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Sociale, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror.

Konstatohet se, për 4 punonjës të këtij grupi, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, marrëdhënia e punës me institucionin nuk vazhdon. Bëhet fjalë për nëpunësen ***** (larguar për shkak të dhënies dorëheqje), ***** (pezulluar nga shërbimi civil), ***** (larguar për shkak të transferimit të përhershëm në kuadër të ristrukturimit të institucionit) dhe ***** (larguar nga shërbimi civil, për shkak të mbushjes së moshës për përfitim të pensionit të pleqërisë), raste të cilat do të trajtohen në vijim të këtij raporti.

Konkluzion: Nga sa është analizuar më sipër dhe në referencë të dokumentacionit të administruar gjatë mbikëqyrjes, Komisioneri vlerëson se, procedurat e rekrutimit, nëpërmjet konkurrimit të hapur, pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë për pozicionet e lira të punës në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, të kryera nga njësi përgjegjëse, Departamentit të Administratës Publike, janë zhvilluar në përputhje me përcaktimet e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore të dalura në bazë dhe për zbatim të tij.

VI. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës, detyrimet e nëpunësit dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe

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

Ndërsa për nëpunësit dhe punonjësit ekzistues, (nëpunësit dhe punonjësit që fillimi i efekteve të ligjit i gjeti në funksione të shërbimit civil) dhe që kishin një periudhë punësimit më të vogël se një vit, në pikën 4, të nenit 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, është përcaktuar se për ta zbatohet neni 24, i këtij ligji dhe se periudha e provës fillon nga fillimi i efekteve juridike të ligjit.

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

Eprori direkt i nëpunësit në periudhë prove, duhet të caktojë nëpunësin më të vjetër nën kujdesin e të cilit do të vendoset nëpunësi civil në periudhë prove, të bëjë vlerësimin e rezultateve

individuale në punë për periudhën e provës dhe të nxjerrë vendimin për përfundimin e periudhës së provës.

Në zbatim të planit të mbikëqyrjes, u verifikua tërësia e veprimeve të kryera për konfirmimin e nëpunësve civilë, të cilët i janë nënshtruar periudhës së provës dhe që aktualisht vazhdojnë marrëdhënien e punës me institucionin.

Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur, nga momentin i fillimit të efekteve juridike të ligjit deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, kanë kryer periudhën e provës nëpunësit civilë, të cilët po i kategorizojmë si më poshtë:

a. Nëpunës civil në periudhë prove, të cilët e kanë fituar këtë status për shkak të ligjit.

Në këtë kategori do të trajtohen **9** punonjës, të cilët janë deklaruar “nëpunës civil në periudhë prove”, pasi në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar kanë qenë punonjës ekzistues efektiv, të emëruar në pozicione pune të shërbimit civil dhe periudha e punësimit ka qenë me e vogël se një vit. Konkretisht, bëhet fjalë për nëpunësit ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** dhe *****.

Në përfundim të periudhës së provës, në respektim të Kreut V, të vendimit nr. 143, 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për procedurat e rekrutimit, të përzgjedhjes, të periudhës së provës, të lëvizjes paralele dhe të ngritjes në detyrë për nëpunësit civil të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese” (akt i cili ka qenë në fuqi në atë periudhë), rezulton se, ky proces është finalizuar me nxjerrjen e aktit të konfirmimit si “Nëpunës civil”, bazuar në vlerësimin e rezultateve në punë për periudhën e provës dhe trajtimit të detyrueshëm të kryer pranë ASPA. Këto akte rezultojnë të jenë administruar në dosjen e personelit të punonjësve përkatës.

b. Nëpunës civil në periudhë prove, pas emërimit për herë të parë në shërbimin civil, nëpërmjet procedurës së konkurrimit.

Në këtë kategori, përfshihen **8** nëpunës, të cilët janë deklaruar nëpunës civil në periudhë prove, pas kryerjes së procedurave të konkurrimit nëpërmjet pranimi në shërbimin civil, në pozicionet e nivelit ekzekutiv. Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, rezulton se kanë përfunduar periudhën e provës 7 nëpunës. Bëhet fjalë për nëpunësit ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** dhe *****.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, vërehet se, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, ka drejtuar këtë ëproces, nëpërmjet veprimeve si më poshtë:

- Gjatë periudhës së provës, nëpunësit kanë kryer ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s dhe në fund të trajnimit i janë nënshtruar testimit. Bazuar në pikën 2, të Kreut IV, të vendimit nr. 138, datë 12.3.2014 të Këshillit të Ministrave, “Për rregullat e organizimit

e të funksionimit të Shkollës Shqiptare të Administratës Publike dhe trajnimit të nëpunësve civilë”, i ndryshuar, trajnimi për periudhën e provës pranë ASPA-s, konsiderohet i ndjekur me sukses, nëse nëpunësi merr të paktën 50 % të pikëve në testim. Nga verifikimi i vërtetimeve (certifikatave) të lëshuara nga ASPA rezulton se, në testimin përfundimtar nëpunësit janë vlerësuar me mbi 50 % të pikëve.

- Nëpunësve iu është bërë vlerësimi i rezultateve individuale në punë, për periudhën e provës, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore.
- Në përfundim të periudhës së provës, për të 7 nëpunësit *****, *****, *****, *****, ***** dhe *****, janë nxjerrë aktet e konfirmimit, akte të cilat rezultojnë të jenë të depozituara në dosjet personale të nëpunësve.
- Në zbatim të Kreut VI, pika 13, të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, njësia përgjegjëse, ka vijuar më tej duke nxjerrë aktin e deklarimit të statusit të nëpunësit.

Për nëpunësen *****, për të cilën afati një vjeçar i periudhës së provës ka përfunduar në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes, rezulton që ky proces të mos jetë finalizuar me nxjerrjen e aktit të konfirmimit/ose moskonfirmimit të periudhës së provës.

Nga këqyrja e dosjes së personelit për këtë nëpunëse, rezulton se me aktin nr. 9137, datë 31.12.2018, të DAP, kjo nëpunëse është emëruar “*nëpunës civil në periudhë prove*”, në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Buxhetit dhe Financës, në Drejtorinë e Financës dhe Statistikës, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror. Sipas librezës së punës, rezulton se marrëdhënia financiare për këtë punonjëse ka filluar në datën 11.01.2019.

Në përmbushje të detyrimeve të përcaktuara në nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, rezulton se kjo nëpunëse gjatë periudhës Qershor – Korrik 2019, ka kryer trajnimin e detyrueshëm pranë ASPA, në përfundim të të cilit rezulton të jetë vlerësuar me mbi 50% të pikëve.

Rezulton se, gjatë periudhës së provës, kjo nëpunëse me urdhrin nr. 4, datë 14.01.2019, të Drejtorit të Përgjithshëm, “*Për organizim*”, është transferuar përkohësisht për nevoja të institucionit, në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Shërbimeve të Brendshme, në Drejtorinë e Shërbimeve të Brendshme, në D.P.SH.S.SH.

Nga verifikimi i procedurës së transferimit të përkohshëm, konstatohet se ajo nuk është kryer sipas procedurës së përcaktuar në nenin 48, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe pikën 4 dhe 5, të vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë*”. Kjo për faktin se, për transferimin e përkohshëm për nëpunësen ***** nuk është marrë miratimi nga njësia përgjegjëse (DAP). Për më tepër, transferimi i përkohshëm i nëpunëses në fjalë është kryer në

kundërshtim me pikën 3, të Kreut I, të aktit nënligjore të sipërcituar, në të cilin përcaktohet shprehimisht, se transferimi i përkohshëm nuk bëhet për nëpunësit civil në periudhë prove.

Kjo situatë paligjshmërie, rezulton të jetë rregulluar në momentin e miratimit të strukturës organizative të institucionit, miratuar me urdhrin nr. 135, datë 21.10.2019, të Kryeministrit, “Për disa ndryshime dhe shtesa në urdhrin nr. 88, datë 25.10.2011, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Shërbimit Social Shtetëror”, të ndryshuar”, pasi me aktin nr. 6424/11 prot., datë 18.12.2019, të DAP, “Transferim për shkak të ristrukturimit të institucionit” dhe me aktin nr. 1695/27 prot., datë 30.12.2019, të Drejtorit të Përgjithshëm të SH.S.SH, kjo nëpunëse është transferuar në pozicionin “Specialist”, në Drejtorinë e Financës dhe Statistikës.

Aktualisht, në referencë të listëpagesës së muajit dhjetor 2019, kjo nëpunëse ka marrë lejen e lindjes, e cila rezulton të ketë filluar në datën 02.12.2019.

Për sa më sipër, në kushtet kur vlerësohet se, eprori direkt ka qenë në pamundësi objektive për të kryer vlerësimin e plotë të nëpunëses ***** , për shkak të transferimit të përkohshëm të saj në një pozicion tjetër, si dhe për shkak të marrjes së lejes së lindjes, vlerësohet se, në momentin e kthimit në punë, në zbatim të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, për këtë nëpunëse duhet të vendoset zgjatja e periudhës së provës.

Konkluzion: Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vlerëson se, aktet e konfirmimit pas përfundimit të periudhës së provës për nëpunësit ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** dhe ***** janë nxjerrë në respektim të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe Kreut VI, të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

Ndërkohë, për nëpunësen ***** , eprori direkt, në momentin e kthimit të kësaj nëpunëse nga leja e lindjes, në zbatim të Kreut VI, pika 7, germa b, të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive” duhet të vendosë zgjatjen e periudhës së provës deri në 6 (gjashtë) muaj, për shkak të pamundësisë së vlerësimit të plotë të rezultateve në punë të nëpunëses në fjalë.

VII. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste (ristrukturimi dhe ngritja e komisionit përkatës, aktet që materializojnë procesin si dhe rastet e tjera të transferimit).

Kriteret bazë mbi të cilat duhet të bëhet vlerësimi i ligjshmërisë së procesit të transferimit të nëpunësit civil në një pozicion tjetër të shërbimit civil (transferim i përkohshëm, arsyet e transferimit, kohëzgjatja e transferimit, transferimi i përhershëm, rastet kur zbatohet transferimi i përhershëm, transferimi në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit), janë përcaktimet e Kreut VIII, “Transferimi në shërbimin civil”, dispozitat ligjore nga neni 48 deri në nenin 52, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar; vendimi nr. 125, datë 17.02.2016, i Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, si dhe Udhëzimi nr. 1, datë 01.03.2016, i Departamentit të Administratës Publike, “Për krijimin,

funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”.

Gjatë procesit të verifikimit, u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrje, në institucionin e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror është zbatuar instituti transferimit të përhershëm në kuadër të ristrukturimit të institucionit, përcaktuar në nenin 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të cilën po e analizojmë si më poshtë:

➤ ***Transferimi për shkak të ristrukturimit të DPPP (apo ndryshimit të mënyrës së organizimit të institucionit)***

Nga verifikimi i tërësisë së materialeve shkresore të vëna në dispozicion vërehet se Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimit Social Shtetëror ka kaluar në dy procedura ristrukturimi, të cilat po i parashtrijmë si më poshtë:

a) *Ristrukturimi i Shërbimit Social Shtetëror në vitin 2016*

Me urdhrin nr. 43, datë 17.03.2016, të Kryeministrit, “Për disa ndryshime në urdhrin nr. 88, datë 25.10.2011, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Shërbimit Social Shtetëror”, të ndryshuar”, është miratuar struktura dhe organika e re për këtë institucion. Bazuar në këtë strukturë organizative, rezulton se numri i përgjithshëm i punonjësve është gjithsej **701**, nga të cilat **147** pozicione evidentohen pjesë e shërbimit civil, nga ku **45** janë pjesë e Drejtorisë së Përgjithshme dhe **102** përfshihen në strukturën e drejtorive rajonale.

Në kuadër të ndryshimeve të ndodhura në strukturë, rezulton se Komisioni i Ristrukturimit ka shqyrtuar mundësinë e transferimit të nëpunësve civilë, pozicionet e të cilëve prekeshin nga ristrukturimi dhe në vijim, Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, ka vijuar me nxjerrjen e akteve individuale të transferimit.

Më pas, rezulton se, Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimit Social Shtetëror, me shkresën nr. 1881 prot., datë 31.08.2016, “Kërkesë për rishikimin e rregullimit ligjor të marrëdhënieve të punës në Drejtoritë Rajonale të Shërbimit Social Shtetëror”, ka kërkuar ndaj Departamentit të Administratës Publike të vlerësoj funksionet, detyrat dhe aktivitetet që kryejnë Drejtoritë Rajonale të Shërbimit Social, në raport me legjislacionin e shërbimit civil.

Njësia përgjegjëse, në lidhje me këtë çështje ka kërkuar ndaj Komisionerit një qëndrim më të specializuar, i cili me shkresën nr. 607/1 prot., datë 02.12.2016, ka vlerësuar se Drejtoritë Rajonale të Shërbimit Social Shtetëror paraqiten me tiparet e njësive publike direkte të shërbimit.

Në kushtet kur, këto njësi organizative janë njësi publike direkte shërbimi për qytetarët në fushën e ndihmës ekonomike dhe shërbimeve të tjera shoqërore, të cilat në kuptim të nenit 2, germa “ë” dhe neni 4, pika 1, germa “dh”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nuk përfshihen në fushën e veprimit të legjislacionit për shërbimin civil, Departamenti i Administratës Publike me shkresën nr. 5278/1 prot., datë 05.12.2016, ka njoftuar institucionin e mbikëqyrur për nisjen e procedurave ligjore ndaj nëpunësve civilë që preken nga ky përcaktim.

Si rrjedhim, Komisioni i Ristrukturimit, i ngritur me urdhrin nr. 201, datë 28.12.2016, të Departamentit të Administratës Publike, ka vendosur lirimin nga shërbimi civil, për shkak të rikonceptimit të pozicioneve të punës së Drejtorive Rajonale të Shërbimit Social, për punonjësit e emëruar në këto pozicione.

Ndryshimet e mësipërme, në lidhje me marrëdhënien e punësimit të punonjësve të Drejtorive Rajonale të Shërbimit Social Shtetëror, rezultojnë të jenë pasqyruar në vendimin nr. 135, datë 07.03.2018, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e statutit të Shërbimit Social Shtetëror”, ku në pikën 5 të tij, përcaktohet se:

“Marrëdhëniet e punës së nëpunësve të Shërbimit Social Shtetëror në nivel qendror rregullohen në bazë të dispozitave të legjislacionit për nëpunësin civil. Marrëdhëniet e punës së nëpunësve të Shërbimit Social Shtetëror në nivel rajonale, si dhe të nëpunësve administrative të Shërbimit Social Shtetëror në nivel qendror dhe në nivel rajonal rregullohen në bazë të dispozitave të Kodit të Punës”.

Njëkohësisht, në kuadër të detyrimeve të lëna nga Departamenti i Administratës Publike dhe në zbatim të aktit nënligjor të sipërcituar, me urdhrin nr. 277, datë 27.03.2019, të Ministrit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale është miratuar rregullorja e brendshme “Për organizimin dhe funksionimin e Shërbimit Social Shtetëror”.

b) Ristrukturimi i Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror 2019

Në referencë të dokumentacionit të vënë në dispozicion, vërehet se: Me urdhrin nr. 135, datë 21.10.2019, të Kryeministrit, “Për disa ndryshime dhe shtesa në urdhrin nr. 88, datë 25.10.2011, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Shërbimit Social Shtetëror”, të ndryshuar”, është miratuar ndryshimi i strukturës së Shërbimit Social Shtetëror në nivel qendror.

Bazuar në këtë strukturë organizative numri i përgjithshëm i punonjësve në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror është **50** punonjës, nga të cilat **45** pozicione evidentohen si pjesë e shërbimit civil.

Nëpërmjet urdhrin të mësipërm është vendosur zëvendësimi i strukturës organizative të Shërbimit Social Shtetëror në nivel qendror, miratuar me urdhrin nr. 43, datë 17.03.2016, të Kryeministrit, “Për disa ndryshime në urdhrin nr. 88, datë 25.10.2011, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Shërbimit Social Shtetëror”, të ndryshuar”.

Sipas kësaj strukture, konstatohet se, Shërbimi Social Shtetëror, në nivel qendror kishte gjithsej **50** pozicione pune, nga të cilat **45** pozicione vlerësohen si pjesë e shërbimit civil.

Mënyra e organizimit të pozicioneve të shërbimit civil sipas strukturës së re, krahasuar me strukturën e miratuar me vendimin e mësipërm, paraqitet si më poshtë:

Tabela nr. 1: Krahasimi midis strukturës së mëparshme dhe strukturës aktuale

Pozicionet e shërbimit civil sipas emërtesës	Numri i pozicioneve të punës (sipas strukturës së vjetër)	Numri i pozicioneve të punës (sipas strukturës së re)
Drejtor i Përgjithshëm	1	1
Zv. Drejtor i Përgjithshëm II-b	1	1
Drejtor Drejtorie III-a	5	4
Përgjegjës Sektori III-a/1	4	6
Specialist	34	33
Nëpunës civilë gjithsej	45	45

Në lidhje me sa më sipër, dhe në referencë të strukturës aktuale, konstatohet se, në kuadër të ristrukturimit, Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimit Social Shtetëror, ka kaluar në proces ristrukturimi, për arsye se:

- Është pakësuar numri i përgjithshëm i pozicioneve të nivelit të mesëm drejtues, pasi në strukturën aktuale numri i pozicioneve me emërtesën “Drejtor” është **4**, ndërsa në strukturën e mëparshme, evidentohen **5** pozicione të tilla;
- Është shtuar numri i përgjithshëm i pozicioneve të nivelit të ulët drejtues, pasi në strukturën aktuale numri i pozicioneve me emërtesën “Përgjegjës Sektori” është **6**, ndërsa në strukturën e mëparshme evidentohen **4** pozicione të tilla;
- Është pakësuar numri i përgjithshëm i pozicioneve të nivelit ekzekutiv, pasi në strukturën aktuale numri i pozicioneve me emërtesën “Specialist” është **33**, ndërkohë që në strukturën e mëparshme evidentohen **34** pozicione të tilla;
- Drejtoria e Kontrollit të Pagesës së NE dhe PAK ka pësuar riorganizim, pasi sipas strukturës aktuale kjo njësi paraqitet me **1** pozicion “Drejtor”, **2** pozicione “Përgjegjës Sektori” dhe **7** pozicione “Specialist”, ndërkohë që në strukturën e mëparshme ka qenë e organizuar me **1** pozicion “Drejtor” dhe **5** pozicione “Specialist”;
- Drejtoria e Financave dhe Statikës ka pësuar riorganizim, pasi sipas strukturës aktuale kjo njësi paraqitet me **1** pozicion “Drejtor” dhe **4** pozicione “Specialist”, ndërsa në strukturën e mëparshme ka qenë e organizuar me **1** pozicion “Drejtor”, **2** pozicione “Përgjegjës Sektori” dhe **4** pozicione “Specialist”;
- Drejtoria e Shërbimeve të Brendshme ka pësuar riorganizim, pasi sipas strukturës aktuale kjo njësi paraqitet me **1** pozicion “Drejtor”, **3** pozicione “Përgjegjës Sektori” dhe **6** pozicione “Specialist”, ndërsa në strukturën e mëparshme kjo njësi ka qenë e organizuar me **1** pozicion “Drejtor”, **2** pozicione “Përgjegjës Sektori” dhe **4** pozicione “Specialist”;
- Është shkruar njësi organizative me emërtesën “Drejtoria e Komunikimit”, e cila sipas strukturës së mëparshme ka qenë e organizuar me **1** pozicion “Drejtor” dhe **4** pozicione “Specialist”;

Konkluzion: Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vlerëson se, miratimi i strukturës aktuale të Shërbimit Social Shtetëror, në nivel qendror (*miratuar me urdhrin nr. 135, datë*

21.10.2019, të Kryeministrit) është shoqëruar me ristrukturim të institucioni për arsye se, evidentohet riorganizim i njësive organizative të saj.

- ***Procedura e ndjekur në kuadër të ristrukturimit të Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror***

Baza ligjore mbi të cilat duhet të bëhet vlerësimi i ligjshmërisë së procesit të transferimit të përhershëm të nëpunësve civilë, në një pozicion tjetër të shërbimit civil, në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit, janë përcaktimet e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Kreut II, të vendimit nr. nr. 125, datë 17.02.2016, i Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, si dhe të Udhëzimit nr. 1, datë 01.03.2016, të Departamentit të Administratës Publike, “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”.

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, është subjekti i cili drejton të gjithë procesin e ristrukturimit duke respektuar të gjitha fazat që kërkon ky proces. Nga dokumentacioni i administruar gjatë procesit të verifikimit të ligjshmërisë së këtij procesi, rezulton të jenë marrë masat si më poshtë:

- i. *Njoftimi për fillimin e procedurës së ristrukturimit*

Në zbatim të pikës 7, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe pikës 15, të vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, rezulton se nëpunësit civilë të Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror janë njoftuar nëpërmjet shkresën nr. 1695/2 prot., datë 28.10.2019, për fillimin e procedurës së ristrukturimit.

- ii. *Ngritja e Komisionit të Ristrukturimit*

Me miratimin dhe hyrjen në fuqi të strukturës dhe organikës së re të institucionit të mbikëqyrrur, njësia përgjegjëse (DAP) ka krijuar Komisionin e Ristrukturimit, me urdhrin nr. 82, datë 01.11.2019, *Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit në kuadër të ristrukturimit të Shërbimit Social Shtetëror*”, me përbërje si vijon:

- ***** , përfaqësuese e Departamentit të Administratës Publike – Kryetar;
- ***** , Sekretar i Përgjithshëm i Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale – Anëtar;
- ***** , Drejtor i Përgjithshëm i Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror – Anëtar.

- iii. *Propozimi i Komisionit të Ristrukturimi për sistemimin e nëpunësve civilë*

Komisioni i Ristrukturimit, i ngritur nga njësia përgjegjëse, pasi ka analizuar strukturën dhe organikën e re të miratuar për D.P.SH.S.SH, si dhe strukturën dhe organikën e mëparshme, ka

shqyrtuar mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civil, pozicionet e të cilëve prekeshin nga ristrukturimit.

Në analizë të dokumentacionit, që materializon procesin e ristrukturimit, konstatohet se, Komisioni i Ristrukturimit, ka marrë në shqyrtim **12** nëpunës civil, pozicionet e të cilëve rezultojnë të jenë prekur nga ristrukturimi. Komisioni i Ristrukturimit ka propozuar mundësinë e sistemimit të tyre në vendet e lira të krijuara sipas strukturës së re, duke analizuar përshkrimet e punës së pozicioneve të ristrukturuar, ndryshimin e kritereve specifike, si dhe dosjen personale të nëpunësve në pritje të transferimit, duke evidentuar elementët kyç mbi të cilët do të bazohet vendimmarrja, të cilat janë përvoja, arsimi dhe vlerësimi i arritjeve. Duke vlerësuar propozimet e bëra për 12 nëpunësit civilë, konstatohet se:

- Në **11** raste, është propozuar sistemimi i tyre në një vend të lirë ekzistues, brenda organikës së Shërbimit Social Shtetëror, në nivel qendror (*Drejtoria e Përgjithshme*), sipas përcaktimeve të nenit 50, pika 2, germa “a”, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar;
- Në **1** rast, është propozuar sistemimi i nëpunësit civil në një institucion tjetër të shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 50, pika 2, germa “ç”, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar;

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, pasi ka marrë në shqyrtim propozimet e Komisionit të Ristrukturimit, për transferimin e nëpunësve për shkak të ristrukturimit të institucionit, ka vijuar me procesin e nxjerrjes së vendimit individual të transferimit.

Rezulton se, vendimet individuale të transferimit i janë njoftuar çdo nëpunësi të përfshirë në ristrukturim dhe janë administruar në dosjet e personelit, për të cilin rezulton të kenë shprehur me shkrim dakordësinë e tyre për transferim.

iv. Rasti i transferimit në një institucion tjetër të shërbimit civil

Në nenin 50, pika 2, germa “ç”, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, përcaktohet se, nëse për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, është i pamundur transferimi i nëpunësit në të njëjtin institucion, ku ai është i emëruar, Komisioni i Ristrukturimit, mund të shqyrtojë mundësinë e sistemimit të tij në një institucion tjetër të shërbimit civil.

Nga verifikimi i praktikës, që materializon vendimmarrjen e Komisionit të Ristrukturimit, konstatohet se, për nëpunësin ***** , është vendosur transferimi i tij në një institucion tjetër të shërbimit civil.

Sipas strukturës së mëparshme të institucionit, rezulton se ky nëpunës ka qenë i emëruar në pozicionin “*Drejtor i Drejtorisë së Komunikimit*”, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, me kategori page III-a. Me miratimin e strukturës aktuale, rezulton se kjo njësi organizative është shkëputur dhe në këto kushte është shkurtuar pozicioni i punës me emërtesën “*Drejtor*”.

Sipas përcaktimeve ligjore, Komisioni i Ristrukturimit, pas konstatimit të pamundësisë së sistemimit të këtij nëpunësi në një pozicion tjetër të shërbimit civil, të së njëjtën kategori, brenda të njëjtit institucion, ka vijuar më shqyrtimin e mundësisë së transferimit të tij në një pozicion vakant të sistemit ministror, për të cilën ky nëpunës plotëson kriteret e përgjithshme dhe të posaçme të pozicionin të punës.

Në përfundim të kësaj procedure, rezulton se, Komisioni i Ristrukturimit, me vendimin nr. 1695/5, datë 16.12.2019, ka propozuar transferimin e nëpunësit ***** në pozicionin “Përgjegjës Sektori”, në Sektorin e Promovimit dhe Komunikimit, në Drejtorinë e Evidencës Qendrore dhe Komunikimit, në Drejtorinë e Përgjithshme të Arkivave – kategoria e pagës III-a/1. Më tej, me aktin nr. 6424/7 prot., datë 18.12.2019, Departamenti i Administratës Publike, ka vendosur transferimin e përhershëm të këtij nëpunësi, në pozicionin e propozuar nga Komisionit i Ristrukturimit.

Në zbatim të Kreut II, pika 21, të vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, i Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, nëpunësi ***** brenda afatit 5 ditor, ka kërkuar rishikimin e vendimit në lidhje me transferimin e tij (nëpërmjet shkresës së datës 23.12.2019). Njësia përgjegjëse (DAP), pas marrjes në shqyrtim të ankesës së këtij nëpunësi, nëpërmjet shkresës nr. 6424/22 prot., datë 31.12.2019, ka konkluduar se transferimi i këtij nëpunësi është bërë në përputhje me kërkesat e legjislacionit civil (në një pozicion tjetër të shërbimit civil, të së njëjtës kategori dhe klasë), fakt që nuk legjitimon animimin e këtij nëpunësi, sipas përcaktimeve të dispozitave të mësipërme ligjore.

Në vijim, rezulton se, me urdhrin nr. 234, datë 30.12.2019, të Drejtorit të Përgjithshëm të Shërbimit Social Shtetëror, për nëpunësin ***** është vendosur ndërprerja e marrëdhënies financiare për pozicionin “Drejtore i Drejtorisë së Komunikimit”.

Konkluzion: Për sa u përket më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedurat e kryera për transferimin e nëpunësve civilë të Shërbimit Social Shtetëror, në nivel qendror, janë kryer në përputhje me përcaktimet e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Kreut II, të vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, si dhe në respektim të udhëzimit nr. 1, datë 01.03.2016, të Departamentit të Administratës Publike, “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”.

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

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

Më tej, në vendimin nr. 109, datë 26.02.2014, i Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar me vendimin nr. 252, datë 30.03.2016, të Këshillit të Ministrave, janë përcaktuar procedurat që duhet të ndiqen për të vlerësuar nivelin e realizimit të objektivave të vendosura, vlerësimin e sjelljes profesionale të nëpunësit; detyrat e zyrtarëve të përfshirë në procesin e vlerësimit; nivelet e shkallëzuara të vlerësimit si dhe të drejtat e nëpunësit në rastet kur ai nuk është dakord me vlerësimin përfundimtar.

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

Gjatë verifikimit u konstatua se, formularët e vlerësimit të punës janë hartuar sipas formatit të miratuar në Lidhjen nr. 2, pjesë e vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, ku janë materializuar të gjitha rubrikat që kanë të bëjnë me të dhënat personale (ndarja A); të dhënat për kontekstin e punës ku identifikohen objektivat e institucionit dhe të njësisë organizative ku bën pjesë nëpunësi (ndarja B); objektivat dhe matësit e performancës, ku duke mbajtur parasysh përshkrimin e punës, bëhet vlerësimi për çdo objektiv (ndarja C); sjellja profesionale, e cila ka të bëjë me saktësinë në punën e kryer dhe realizimin në kohë, punën në grup e marrëdhëniet me kolegët, shpeshhtësinë e orëve të punës jashtë orarit, kërkesën për këshillim, trajnim dhe ngritjen profesionale (ndarja Ç); vlerësimi i përgjithshëm i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektivave kryesore të punës nga nëpunësit.

Në zbatim të programit të kontrollit, për të gjithë nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes punonin në pozicione pune të konsideruara pjesë e shërbimit civil, u verifikuan vlerësimet e rezultateve në punë për gjashtëmuorin e parë dhe të dytë të vitit 2019.

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

Tabela nr. 2: Niveli i vlerësimit për periudhën Janar – Qershor 2019

Periudha e vlerësimit	Janar – Qershor 2019			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve civilë	22	3	1	-
Numri i nëpunësve civilë që vazhdojnë periudhën provës në 2019	2 (***** dhe *****)			
Numri i nëpunësve civilë të pavlerësuar	4 (*****, *****, ***** dhe *****)			
Totali	32			

Referuar të dhënave të mësipërme, rezulton se për nëpunëset *****, *****, ***** dhe *****, nuk është kryer vlerësimi i rezultateve në punë për gjashtëmuajorin e parë të vitit 2019, për shkak të marrjes së lejes së lindjes.

Tabela nr. 3: Niveli i vlerësimit për periudhën Korrik - Dhjetor 2019

Periudha e vlerësimit	Korrik - Dhjetor 2019			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve civilë	22	5	-	1
Numri i nëpunësve civilë që vazhdojnë periudhën provës në 2019	1 (*****)			
Numri i nëpunësve civilë të pavlerësuar	3 (*****, ***** dhe *****)			
Totali	32			

Nga tabelën e mësipërme, konstatohet se, për nëpunëset *****, ***** dhe ***** nuk është kryer vlerësimi i rezultateve në punë për gjashtëmuajorin e dytë të vitit 2019, për shkak të marrjes së lejes së lindjes.

Duke analizuar përmbajtjen e procesit, në zbatim të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar, u konstatua se:

- Formulari i vlerësimit të rezultateve në punës, në përfundim të periudhës së vlerësimit apo në përfundim të periudhës së provës, rezulton të jetë nënshkruar nga nëpunësit e ngarkuar me kompetencën e vlerësimit, të cilët në zbatim të vendimit nr. 109, datë 26.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar, kanë plotësuar në mënyrën e duhur të gjitha elementët formalë të kërkuara nga formulari i vlerësimit.
- Në vlerësimin e rezultateve në punë, nëpunësit civil të institucionit të mbikëqyrur janë vlerësuar me të katërt nivelet e vlerësimit. Nga ana tjetër, konstatohet se, vlerësimi me pikë sipas rubrikave përkatëse, pjesë përbërëse e formularit të vlerësimit të rezultateve në punë nuk shoqërohet me komentet përkatëse, arsyet e vlerësimit si dhe rekomandimet e vërejtjet e nevojshme, të cilat krijojnë bindjen e realizimit të një vlerësimi sa më objektiv dhe të efektshëm të performancës dhe arritjes së nëpunësit civil gjatë kryerjes së detyrave të tij.

Për realizimin e një vlerësimi sa më objektiv, në Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 109, datë 26.02.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar me vendimin nr. 252, datë 30.03.2016, është përcaktuar dhe procedura që duhet të respektohet për procesin e vlerësimit të rezultateve në punë si dhe kompetencat për vlerësimin.

Sjellim në vëmendje se, vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civil, synon të përmirësojë aftësitë profesionale të nëpunësve, si dhe të ndikojë në cilësinë e shërbimit të ofruar prej tyre, e për këtë arsye, zyrtarët e përfshirë në procesin e vlerësimit, (Zyrtari raportues/Zyrtari

kundërfirmues/Zyrtari autorizues), duhet ta përfundojnë secilën periudhë të vlerësimit, brenda afateve të parashikuara në vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, të ndryshuar.

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

Rasti i nëpunësit *****

Nga verifikimi i dosjes së personelit, rezulton se, për nëpunësin ***** , me detyrë “*Specialist*”, në Drejtorinë e Komisionimit të PAK, është kryer vlerësimi i rezultateve në punë për periudhën Janar – Korrik 2019, nga ku vërehet se është vlerësuar me nivelin **3**, “*Kënaqshëm*”. Me marrjen dijeni të këtij vlerësimi, rezulton se, ky nëpunës ka kërkuar rishikimin e vlerësimit të rezultateve në punë, fakt që pasqyrohet në pikën 5, Ndarja D “*Nënshkrimi*”, të formularit standard të vlerësimit të rezultateve në punë. Konstatohet, se titullari i institucionit, në cilësinë e zyrtarit autorizues, pas marrjes në shqyrtim të kërkesës, ka rivlerësuar sërish nëpunësin në fjalë me nivelin 3, “*Kënaqshëm*”.

Më tej, rezulton se për këtë nëpunës, është kryer vlerësimi i rezultateve në punë për periudhën Korrik – Dhjetor 2019, nga ku konstatohet të jetë vlerësuar me nivelin **4**, “*Jo kënaqshëm*”. Në lidhje me këtë vlerësim, nëpunësi ***** , duke mos qenë dakord, në datën 20.01.2020 ka kërkuar sërish rishikimin e vlerësimit nga zyrtari autorizues. Në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes në Drejtorinë e Përgjithshme të SH.S.SH, konstatohet se zyrtari autorizues nuk është shprehur në lidhje me rivlerësimin e rezultateve në punë.

Në kuptim të pikës 2, të Kreut V, të vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, në kushtet kur nëpunësi ka kërkuar shqyrtimin e vlerësimit, Zyrtari Autorizues duhej që brenda 5 ditëve të kishte shqyrtuar ankimin dhe të bënte rivlerësimin përkatës. Ky rivlerësim duhet të shënohet dhe të nënshkruhet prej tij në formularin e vlerësimit të rezultateve në punë, duke përmbajtur argumentet përkatëse si dhe rekomandimet në lidhje me përmirësimin e performancës në punë të këtij nëpunësi. Mos kryerja e kësaj procedure prej titullarit të institucionit, në cilësinë e zyrtarit autorizues, përbën shkelje të dispozitave që rregullojnë këtë aspekt të menaxhimit të shërbimit civil dhe që cenon të drejtat legjitime të nëpunësit, të mbrojtura nga dispozitat ligjore në fuqi.

Njëkohësisht, kërkojmë të sjellim në vëmendje të njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit se, në rastet e vlerësimit të nëpunësve civile me nivelin 4, “*Jo kënaqshëm*”, duhet të kryhet vlerësimi i pjesshëm tremujor dhe të sigurohet trajnimi i nëpunësve, me qëllim përfitimin e njohurive shtesë dhe kualifikimin e tyre, në përputhje me kërkesat e pozicionit të punës, në bashkëpunim me ASPA, sipas përcaktimeve të vendimit nr. 1037, datë 16.12.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për procedurën e vlerësimit të nëpunësve civilë, për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë*”, i ndryshuar.

Konkluzion: Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vlerëson se, në këtë rast, subjekti i mbikëqyrur, i ka realizuar procedurat e vlerësimit të rezultateve në punë sipas përcaktimeve të

nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, të ndryshuar, duke kryer vlerësimin sipas formatit të përcaktuar në Lidhjen nr. 1, të këtij akti nënligjor dhe brenda afateve ligjore.

Megjithatë, duhet të tregohet kujdes në drejtim të objektivitetit në vlerësim nga ana e zyrtarëve të ngarkuar me këtë detyrë. Me qëllim realizimin e një vlerësimi sa më objektiv dhe të efektshëm të performancës dhe arritjes së nëpunësit civil gjatë kryerjes së detyrave të tij, personat e ngarkuar nga ligji në kryerjen e këtij procesi, duhet të tregojnë kujdes në shoqërimin e vlerësimit me komentet sipas rubrikave përkatëse të formularit të vlerësimit, duke parashtruar arsyet, argumentet në lidhje me vlerësimin si dhe rekomandimet, sugjerimet dhe vërejtjet e nevojshme. Duke vepruar në këtë mënyrë, motivohen nëpunësit dhe krijojnë bindjen se ky nuk është një proces formal por i mbështetur në arritjet personale të çdo nëpunësi civil.

Për nëpunësin *****, titullari i institucionit, në cilësinë e zyrtarit autorizues duhet të finalizojë procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, duke marrë në shqyrtim ankesën e paraqitur nga ky nëpunës. Rishikimi i këtij vlerësimi, duhet të jetë i arsyetuar dhe i argumentuar, në lidhje me shkaqet e kësaj vendimmarrje. Njëkohësisht, me qëllim përmirësimin e performancës dhe arritjeve të rezultateve në punë, në formularin standard, nëpunësi autorizues duhet të shpreh rekomandimet përkatëse ndaj nëpunësit në fjalë.

IX. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore (kërkesa për fillimin e ecurisë, ngritja e Komisionit të përhershëm).

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

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

Në kuadër të drejtimeve të mbikëqyrjes, pas verifikimit të dokumentacionit të administruar në lidhje me praktikat e masave disiplinore, që janë aplikuar në institucionin e Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, konstatohet vetëm një rast i dhënies së masës disiplinore. Konkretisht, bëhet fjalë për nëpunësin:

- ******, emëruar në pozicionin “*Specialist*”, në Drejtorinë e Komisionimit të PAK, për të cilin me vendimin nr. 833/17, datë 04.06.2018, të Komisionit Disiplinor është marrë masa disiplinore “*Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për një periudhë prej 6 muajsh*”.

Ecuria disiplinore ndaj këtij nëpunësi ka filluar me kërkesë të titullarit të Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, me motivacionin e mospërmbushjes në mënyrë të përsëritur të detyrave funksionale dhe të ngarkuara me urdhër të titullarit, si dhe për shkak të paraqitjes së një ankese pranë MSHMS. Këto shkelje të pretenduara, në zbatim të nenit 57, pika 2, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, janë konsideruar si shkelje shumë të rënda dhe për këtë arsye në zbatim të nenit 59, pika 2, të po këtij ligji, procedimi disiplinor është kryer nga Komisioni Disiplinor, i cili ka kompetencën për shqyrtimin e shkeljeve disiplinore në këtë rast.

Me urdhrin nr. 6, datë 03.05.2018, të Drejtorit të Përgjithshëm të Shërbimit Social Shtetëror, është ngritur Komisioni Disiplinor, përbërja e të cilit rezultojnë të jetë në përputhje me kërkesat e Kreut I, pika 3, të vendimit nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen dhe vendimmarrjen e Komisionit Disiplinor në Shërbimin civil*”. Komisioni disiplinor, në kuadër të garantimit të të drejtave të nëpunësit civil, rezultojnë se ka njoftuar me shkrim nëpunësin për fillimin e ecurisë disiplinore, si dhe për datën e shqyrtimit të shkeljes së pretenduar.

Gjatë shqyrtimit të procedimit disiplinor, bazuar në provat e administruara, Komisioni Disiplinor ka ri-klasifikuar shkeljet e pretenduara në ngarkim të nëpunësit ******, nga shkelje shumë e rëndë, në shkelje të rëndë dhe në përfundim të hetimit administrativ ka marrë vendimin individual për dhënien e masës disiplinore.

Nga verifikimi i dosjes së personelit, rezultojnë se, nëpunësi në fjalë nuk e ka ankimuar vendimin e Komisionit Disiplinor, pranë gjykatës kompetente.

Konkluzion: Komisioneri, vlerëson se masa disiplinore “*Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për një periudhë prej 6 muajsh*”, e dhënë ndaj nëpunësit ******, është marrë në respektim me procedurën e përcaktuar në ligjin nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe në vendimin nr. 115, datë 05.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përcaktimin e procedurës disiplinore dhe të rregullave për krijimin, përbërjen e vendimmarrjen në Komisionin Disiplinor në shërbimin civil*”.

X. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimimit nga shërbimi civil, për shkak të ligjit dhe lirimi nga detyra

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, për periudhën objekt mbikëqyrje, në institucionin e kontrolluar, u konstatuan 4 raste, të përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit si dhe 1 rast, të lirimimit nga shërbimi civil për shkak të dhënies dorëheqje, të cilat paraqiten si më poshtë:

a) Raste të përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të plotësimit të moshës për pension pleqërie.

Në 4 raste, nëpunësit kanë përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil, për arsye se kanë plotësuar moshën për pension pleqërie, të parashikuar në nenin 65, shkronja “c”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar. Në këtë rast bëhet fjalë për nëpunësit:

- ***** , emëruar me aktin nr. 6714 prot., datë 02.11.2016, të DAP, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Buxhetit dhe Financës”, në Drejtorinë e Financave dhe Statistikës. Konstatohet se, për këtë punonjëse me urdhrin nr. 1029, datë 31.05.2018, të Drejtorit të Përgjithshëm, është vendosur shtyrja e daljes në pension, për shkak të ngarkesës së institucionit dhe më pas është liruar me aktin nr. 233, datë 30.12.2019, “Për lirim nga shërbimi civil”. Ky akt, i është njoftuar njësisë përgjegjëse me shkresën nr. 2093/1 prot., datë 30.12.2019.
- ***** , emëruar në pozicionin “Specialist (statistike)”, në Sektorin e Statistikës, në Drejtorinë e Financave dhe Statistikës. Konstatohet se për këtë nëpunëse me urdhrin 1699, datë 04.10.2018, të Drejtorit të Përgjithshëm, është vendosur shtyrja e daljes në pension, deri në kryerjen e procedurave sipas legjislacionit për shërbimin civil, për rekrutimin e nëpunësit zëvendësues. Më pas, rezulton se, kjo nëpunëse është liruar me urdhrin nr. 2246, datë 17.12.2018, “Për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil”.
- ***** , emëruar në pozicionin “Specialist”, në Drejtorinë e Komunikimit, liruar me aktin nr. 224, datë 05.12.2019, “Për lirim nga shërbimi civil”. Ky akt, i është njoftuar njësisë përgjegjëse me shkresën nr. 1952/1 prot., datë 06.12.2019.
- ***** , emëruar në pozicionin “Zëvendës drejtor i Përgjithshëm/Drejtor i Drejtorisë së Shërbimit Social”, liruar me aktin nr. 84, datë 02.03.2020, “Për lirim nga shërbimi civil”. Ky akt, i është njoftuar njësisë përgjegjëse me shkresën nr. 111/4 prot., datë 11.03.2020 (rast që do të trajtohet në vijim të raportit).

b) Raste të largimit nga shërbimi civil, për shkak të dhënies dorëheqjes.

Në 1 rast, konstatohet se nëpunësi civil është liruar nga shërbimi civil, për arsye të dorëheqjes përcaktuar në nenin 66, pika 1, germa “dh”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Konkretisht, bëhet fjalë për nëpunësen:

- ***** , emëruar me aktin nr. 2319 prot., datë 04.04.2018, të DAP, në pozicionin “Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve të Brendshme”. Në referencë të shkresës nr. 101 prot., datë 16.01.2020, “Kërkesë për dorëheqje”, nëpunësja në fjalë është liruar me urdhrin nr. 12, datë 17.01.2020, “Për lirim nga detyra”.

Konkluzion: Për sa u analizua më sipër, Komisioneri vëren se, institucioni ka vepruar drejt në lidhje me lirimin nga shërbimi civil për shkak të dhënies dorëheqje dhe përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të plotësimit të moshës për pension pleqërie, në zbatim të dispozitave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

➤ **Rasti i nëpunëses *******

Nga analiza e dokumentacionit të vënë në dispozicion gjatë procesit të mbikëqyrjes, konkretisht dosjes së personelit, u konstatua se, nëpunësja ***** emëruar në pozicionin “Zv. Drejtor i Përgjithshëm dhe Drejtor i Shërbimeve Sociale”, vazhdon të jetë në marrëdhënie pune në shërbimin civil, pavarësisht se rezulton të ketë plotësuar moshën për përfitimin e pensionit të pleqërisë (datëlindja 14.09.1957 – 62 vjeçe).

Në lidhje me këtë aspekt të administrimit të shërbimit civil, në përmbajtje të nenit 65, pika 1/c, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, përcaktohet shprehimisht se, plotësimi i moshës për pensionin e plotë të pleqërisë, përbën shkak për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil. Më tej, në pikën 2, germa “a”, të po këtij neni përcaktohet se, njësia e burimeve njerëzore të institucionit, ku nëpunësi ushtron aktualisht detyrën, me konstatimin e plotësimit të moshës për pension pleqërie, duhet të njoftojë nëpunësin për ndërprerjen e marrëdhënies në shërbimin civil, brenda një afati 5 ditor nga njohja e tij.

Në rastin konkret, konstatohet se, me urdhrin nr. 1028, datë 31.05.2018, të Drejtorit të Përgjithshëm të Shërbimit Social Shtetëror, për këtë nëpunëse është vendosur shtyrja e afatit të daljes në pension. Departamenti i Administratës Publike, me qëllim shpalljen e procedurës së konkurrimit për pozicionin në fjalë, me shkresën nr. 7147/1 prot., datë 13.12.2019, ka kërkuar përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit, për nëpunësen *****.

Rezulton se, me shkresën nr. 1911/2 prot., datë 23.12.2019, të Drejtorit të Përgjithshëm të Shërbimit Social Shtetëror, për nëpunësen në fjalë është kërkuar vazhdimësia e marrëdhënies së punës, deri në momentin e plotësimit të këtij pozicioni në përputhje me procedurën përkatëse të konkurrimit. Kjo për faktin se, kjo nëpunëse për shkak të lejes së lindjes së titullarit të institucionit, ka ndihmuar në vijimësinë e ushtrimit të kompetencave dhe funksioneve të Shërbimit Social Shtetëror.

Në vijim të këtij komunikimi, me vendimin nr. 202, datë 26.12.2019, të Komisionerit për Mbikëqyrjes e Shërbimit Civil, për nëpunësen ***** është vendosur vazhdimi i marrëdhënies në shërbimin civil, deri në përfundimin e procedurave ligjore për zëvendësimin nëpërmjet konkurrimit dhe emërimit nga Departamenti i Administratës Publike. Me qëllim realizimit të procedurës së konkurrimit, institucioni i mbikëqyrur, me shkresën nr. 111/1 prot., datë 23.01.2020, ka njoftuar njësinë përgjegjëse për deklarimin vakant dhe dërgimin për planifikim si të tillë, të pozicionit “Zv. Drejtor i Përgjithshëm dhe Drejtor i Shërbimeve Sociale”.

Aktualisht, në referencë të observacioneve të dërguara nga Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimit Social Shtetëror, rezulton se, për nëpunësen ***** me urdhrin nr. 84, datë 02.03.2020, të drejtorit të Përgjithshëm, është vendosur lirimi nga shërbimi civil, për efekt të daljes në pension pleqërie, në kushtet kur rezulton se pozicioni i punës ku ka qenë e emëruar kjo nëpunëse, është plotësuar nëpërmjet procedurës së konkurrimit ngritje në detyrë (me aktin nr. 2075 prot., datë 14.05.2020, të DAP, është emëruar nëpunësja *****).

XI. Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj dhe si janë zbatuar kërkesat ligjore gjatë procedurës së zhvilluar në këto raste.

Në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, u konstatuan **3** raste pezullimi nga shërbimi civil, për shkak të ligjit dhe me kërkesë të vetë nëpunësit, konkretisht:

➤ *Pezullim për shkak të ligjit.*

Bëhet fjalë për nëpunësin *****, emëruar me aktin nr. 3794, datë 24.06.2019, të Departamentit të Administratës Publike, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit Juridik”, në Drejtorinë e Shërbimeve të Brendshme, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror. Rezulton se, nëpunësi në fjalë, me shkresën nr. 1863 prot., datë 18.11.2019, ka kërkuar pezullimin nga shërbimi civil, pasi rezulton se me vendimin nr. 276, datë 18.11.2019 të Kryetarit të Bashkisë Prrenjas, është emëruar në pozicionin “Zëvendëskryetar në Bashkinë Prrenjas”.

Në kuptim të nenit 2, pika gj, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pozicioni i punës “Zëvendëskryetar i Bashkisë Prrenjas” klasifikohet si funksionar kabineti dhe në këto kushte, në zbatim të nenit 54, pika 1, germa a, të po këtij ligji, nëpunësi civil ka të drejtën e pezullimit nga shërbimi civil, në rastet e emërimit të tij në pozicionin e funksionarit të kabinetit, për periudhën përkatëse të emërimit.

Rezulton se, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, pas konstatimit të shkakut ligjor, me aktin nr. 2863/1 prot., datë 18.11.2019, ka miratuar pezullimin e nëpunësit ***** nga detyra “Përgjegjës i Sektorit Juridik”, në Drejtorinë e Shërbimeve të Brendshme, kategori page III-b. Nga këqyrja e aktit të pezullimit, konstatohet se njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, sipas kërkesës së nëpunësit, ka miratuar pezullimin për periudhën 25.11.2019-24.11.2021.

Më tej, me urdhrin nr. 213, datë 20.11.2019, të Drejtorit të Përgjithshëm të Shërbimit Social Shtetëror është vendosur ndërprerja e marrëdhënies së punës dhe asaj financiare për nëpunësin *****. Aktet e mësipërme rezultojnë t’i jenë njoftuar njësisë përgjegjëse (DAP), me shkresën nr. 1863 prot., datë 25.11.2019.

➤ *Pezullim me kërkesë të nëpunësit civil, për shkak të një interesi të tjetër të ligjshëm*

Nga dokumentacioni i administruar gjatë mbikëqyrjes, u konstatuan 2 raste të pezullimit nga shërbimi civil, mbi bazën e kërkesës së nëpunësit, për shkak të një interesi tjetër të ligjshëm, në përputhje me përcaktimet e nenit 55, pika 2, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Kreut I, pika 10, germa “c” dhe pika 12, të vendimit nr. 124, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil”, i ndryshuar. Konkretisht, bëhet fjalë për nëpunësit:

- *****, emëruar nëpunës civil në pozicionin “Specialist”, në Drejtorinë e Komisionit të PAK, e cila me aktin nr. 1586 prot., datë 03.10.2019, ka kërkuar

pezullimin nga shërbimi civil, për shkak të emërimit të saj në një detyrë tjetër, jashtë shërbimit civil.

Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, pasi ka marrë dijeni për shkakun e pezullimit dhe ka konstatuar ligjshmërinë e tij, me aktin nr. 1586/1 prot., datë 08.10.2019, ka miratuar pezullimin e marrëdhënies në shërbimin civil për një afat 2 – vjeçar (24.10.2019 – 23.10.2021). Në vijim të kësaj procedure, me urdhrin nr. 1586/2 prot., datë 10.10.2019, të Drejtorit të Përgjithshëm është vendosur ndërprerja e marrëdhënies financiare për këtë nëpunëse. Miratimi i pezullimit i është njoftuar Departamentit të Administratës Publike me shkresën nr. 1586/3 prot., datë 10.10.2019.

- ***** , emëruar nëpunës civil në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit Juridik”, në Drejtorinë e Brendshme, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror.

Rezultoni se, me shkresën nr. 1145/4 prot., datë 11.02.2019, të Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Brendshme, është njoftuar Drejtoria e Përgjithshme e SH.S.SH, mbi përzgjedhjen e nëpunëses ***** si anëtare të Komisionit të Jashtëm të Vlerësimit, në përputhje me përcaktimet e ligjit nr. 12/2018, “Për vlerësimin kalimtar dhe periodik të punonjësve të Policisë së Shtetit, Gardës së Republikës dhe Shërbimit për Çështjet e Brendshme dhe Ankesat, në Ministrinë e Brendshme”.

Në kuptim të nenit 29, të ligjit të sipërcituar dhe në zbatim të nenit 55, pika 2, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, nëpunësja ***** me shkresën nr. 384 prot., datë 18.02.2019, ka kërkuar konstatimin e pezullimit nga shërbimi civil, për shkak të një interesi tjetër të ligjshëm.

Në zbatim të Kreut I, pika 10, germa “c” dhe pika 12, germa “c”, të vendimit nr. 124, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”, i ndryshuar, njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit, me konstatimin e shkakut të pezullimit dhe ligjshmërisë së tij, me aktin nr. 384/1 prot., datë 18.02.2019, ka miratuar pezullimin e marrëdhënies në shërbimin civil për një afat 2 – vjeçar (18.02.2019 – 18.02.2021) dhe ka vendosur ndërprerjen e marrëdhënies financiare për këtë nëpunëse. Miratimi i pezullimit rezultoi t’i jetë njoftuar Departamentit të Administratës Publike me shkresën nr. 384/2 prot., datë 19.02.2019.

Konkluzion: Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil vlerëson se, për rastet e pezullimit nga shërbimi civil, struktura përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore të institucionit, ka vepruar sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe vendimit nr. 124, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”.

XII. Administrimi i dosjes së personelit dhe Regjistrin Qendror të Personelit

a) Dosjet e personelit

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

Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u konstatua se dosjet e personelit administroheshin nga Sektori i Shërbimeve të Brendshme, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, e cila paraqitet në cilësinë e njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore.

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, në institucionin e mbikëqyrur, u konstatua se, në dosjet e personelit, administrohen dokumentet lidhur me nivelit e edukimit arsimor dhe fushën e studimeve (*fotokopje e noterizuar e diplomës së shkollës së lartë dhe lista e notave, dëshmia e njohjes së diplomës nga institucioni për studimet e kryera jashtë vendit*); dokumentet që vërtetojnë fillimin e marrëdhënies së punës në pozicionin përkatës (*akti i emërimit*). Për sa i përket vërtetimit të gjendjes gjyqësore, rezulton se ato janë marrë në formatin elektronik prej portalit *e-albania*, ndërkohë që për sa i takon vërtetimit të gjendjes shëndetësore, u konstatuan mangësi.

Sjellim në vëmendje të institucionit se, vërtetimi i gjendjes shëndetësore, duhet të paraqitet pranë burimeve njerëzore të institucionit, brenda datës 10 janar të çdo viti, parashikuar në pikën 23, Kreu III, “*Lirimi nga shërbimi civil*”, të vendimit nr. 124, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, “*Për pezullimin dhe lirimin nga shërbimi civil*”.

Në mënyrë të hollësishme, mangësitë e të dhënave në dosjet e personelit janë materializuar në *Aneksin nr. 2*, “*Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civilë, i ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil (në datën 26.02.2014), si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil*”, që është pjesë përbërëse e këtij raporti.

Nga grumbullimi i të dhënave konstatohet se, në institucionin Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimit Social Shtetëror, në momentin e mbikëqyrjes dhe pas analizës së observacioneve të dërguara nga ky institucion, ka gjithsej **45** pozicione pune të shërbimit civil, nga të cilat:

- **14** pozicione janë të lira, nga të cilat **3** janë plotësuar në mënyrë të përkohshme me studentë të ekselencës;
- **31** pozicione pune janë plotësuar me nëpunës civil. Në lidhje me këto pozicione rezulton se:
 - ✓ **26** janë të gjinisë femërore;
 - ✓ **5** janë të gjinisë mashkullore;
 - ✓ Moshë mesatare për femra është 40 vjeç;
 - ✓ Moshë mesatare për meshkuj është 47 vjeç;
 - ✓ Moshë mesatare në total është 43 vjeç.

Për sa i përket arsimit të **31** punonjësve të emëruar në pozicione të shërbimit civil në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror, rezulton se disponojnë diplomë të studimeve të larta universitare, nga të cilat:

- ✓ 27 nëpunës civil zotërojnë diplomë të marrë nga universitete publike të Republikës së Shqipërisë;
- ✓ 4 nëpunës civilë zotërojnë diplomë të marrë nga universitetet private të Republikës së Shqipërisë.

Konkluzion: Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, dosjet e personelit janë pothuajse të rregullta dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Sektori i Shërbimeve të Brendshme, e cila është njësi përgjegjëse për administrimin e burimeve njerëzore për institucionin.

Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, duhet të plotësojë dosjen e personalit të çdo nëpunësi civil, me dokumentet e evidentuara në mungesë, të pasqyruara në aneksin 2, që është pjesë e këtij raporti.

b) Regjistri i personelit

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

Institucioni i mbikëqyrur, ka akses në sistem dhe e ushtron këtë funksion nëpërmjet nëpunësit të autorizuar. Në sistem bëhet plotësimi dhe përditësimi i të dhënave të parashikuara në lidhjen 3, “Përkufizimi i administruesve dhe përdoruesve të sistemit”, që i bashkëlidhet Vendimit nr. 117, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit të personelit”.

*
* *

Këto ishin rrethanat e konstatuara gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin Shërbimi Social Shtetëror, në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij. Aktet administrative që dokumentojnë këtë proces, sipas objektit të tij, janë materializuar në tabelat e mëposhtme përkatëse për Shërbimin Social Shtetëror, të cilat janë pjesë përbërëse e këtij raporti.

1. Aneks nr. 1, “Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit për nëpunësit që punojnë në pozicione të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror”;
2. Aneks nr. 2, “Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civilë, i ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil (në datën 26.02.2014), si dhe të punonjësve që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil)”.

Njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të institucionit të Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimit Social Shtetëror dhe njësi përgjegjëse, departamenti i Administratës Publike, duhet të

marrin masat për të realizuar detyrat e lëna nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në vendimin paralajmërues, brenda afatit të vendosur në vendim, për të rregulluar situatën e administrimit të shërbimit civil në institucionin e mbikëqyrur.

KOMISIONERI

Pranvera Strakosha