



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT
(Përfundimtar)

PËR

MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL

**QENDRA KOMBËTARE E CILËSISË, SIGURISË DHE AKREDITIMIT TË
INSTITUCIONEVE SHËNDETËSORE**

MINISTRIA E SHËNDETËSISË DHE MBROJTJES SOCIALE

Tiranë, Qershor 2020

RAPORT

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil Qendra Kombëtare e Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale

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. 30, datë 5.3.2020, *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në institucionin Qendra Kombëtare e Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore”*, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr.152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në institucionin Qendra Kombëtare e Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore.

Qendra Kombëtare e Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore është institucion i krijuar me Vendimin nr. 230, datë 15.4.2005, të Këshillit të Ministrave, *“Për krijimin dhe funksionimin e Qendrës Kombëtare të Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore...”*, ku në pikën 1, të tij, është përcaktuar se, është institucion buxhetor në varësi të Ministrit të Shëndetësisë. Në rastin konkret, ky institucion është në varësi të Ministrit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.

Me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, Qendra Kombëtare e Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore, përfshihet për herë të parë në skemën e administrimit të shërbimit civil. Përfshirja e tij në *“Listën e institucioneve të administratës shtetërore”* që hynë në fushën e shërbimit civil, është e parashikuar në mënyrë të shprehur në Lidhjen nr. 1 (numri rendor 79), të Vendimit nr.142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, të ndryshuar.

Procesi i mbikëqyrjes në këtë institucion, filloi në datën 9.3.2020, në zbatim të Programit të Mbikëqyrjes nr. 248/1 prot., datë 6.3.2020, të miratuar nga Komisioneri, njoftuar institucionit me shkresën nr. 248/2 prot., datë 6.3.2020, *“Njoftim për fillimin e procesit të mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, në institucionin Qendra Kombëtare e Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore”*.

Objekti i mbikëqyrjes është i përgjithshëm dhe përfshin të gjitha institutet e ligjit për nëpunësin civil, gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil.

Ky material, u dërgua për njohje, me shkresën nr. 248/5 prot., datë 28.5.2020 pranë institucionit, duke i lënë 5 ditë kohë për të paraqitur observacionet e tyre në lidhje me gjetjet e grupit të punës.

Pas kësaj, me shkresën nr.46/3 prot., datë 1.6.2020, institucioni ka dërguar të nënshkruar projektraportin pa vërejtje, i cili është administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

Qëllimi i mbikëqyrjes:

- Monitorimi, kontrolli dhe vlerësimi i zbatimit të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitja para njësisë përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil dhe titullarit të institucionit, konstatimet dhe faktet e evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi dhe shkelje të ligjit në administrimin e shërbimit civil.
- Paralajmërimin e institucionit dhe lënien e detyrave për përmirësimin e situatës, brenda një afati të arsyeshëm, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 15, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Objekti i mbikëqyrjes:

1. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.
2. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që do të verifikohet në këto aspekte:
 - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin e punës dhe detyrat që realizon ky funksion;
 - Punonjësit ekzistues që janë punësuar në pozicione të shërbimit civil sipas këtij ligji, që janë rekrutuar sipas një procedure pranimit konkurruese, nëpërmjet procedurave të ngjashme me dispozitat e ligjit të mëparshëm, nr. 8549, dt.11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit Civil*”, apo për një periudhë jo më të vogël se 1 vit;
 - Nëpunësit ekzistues që janë të punësuar në pozicione, pjesë të shërbimit civil, sipas këtij ligji, pa kaluar më parë në procedurë formale konkurruese ose që kanë më pak se një vit në këto pozicione pune;
 - Rastet e refuzimit të deklarimit të statusit të nëpunësit civil;
 - Si është dokumentuar procedura e ndjekur nga njësia përgjegjëse, në rastin e deklarimit të statusit të punësimit të punonjësve;

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

11. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirit 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 (*njësia përgjegjëse*), gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të 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 arkivën 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:

- U verifikuan pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës aktuale të institucionit, si dhe sipas organigramës dhe strukturës 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 përshkrimet 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 (*Tabela 1 dhe Tabela 2*), të cilat janë pjesë e këtij raporti.

- I. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe aktet nënligjore të dalta në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë të institucionit në momentin e fillimit të efekteve të ligjit.

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

Qendra Kombëtare e Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore, është institucion që përfshihet për herë të parë në shërbimin civil. Marrëdhëniet e punës për punonjësit e këtij institucioni, deri në datën 26.2.2014, janë rregulluar nëpërmjet ligjit nr. 7661, datë 12.7.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.

Miratimi i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, ka sjellë ndryshime për regjimin e administrimit të burimeve njerëzore në këtë institucion, duke e renditur në skemën e shërbimit civil. Mënyra e administrimit të shërbimit civil, për të gjitha institucionet që hynë në fushën e veprimit të ligjit të ri për nëpunësin civil, është e përcaktuar në nenin 2, të këtij ligji, ku parashikohet në mënyrë të shprehur se, fusha e veprimit të tij shtrihet për çdo nëpunës që ushtron një funksion publik, në një institucion të administratës shtetërore, institucion të pavarur, apo njësi të qeverisjes vendore.

Administrimi i shërbimit civil në këtë institucion, bëhet mbi bazën e strukturave organizative të miratuara nga Kryeministri, sipas pikës 3, të nenit 10, të ligjit nr. 9000, datë 30.1.2003, “Për organizimin dhe funksionimin e Këshillit të Ministrave” dhe pikës 2, të nenit 21, të ligjit nr.90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”.

Nga analiza e dokumentacionit konstatohet se, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, (datë 26.2.2014), Qendra Kombëtare e Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore, ka qenë organizuar dhe funksiononte mbi bazën e strukturës dhe organikës së miratuar me Urdhrin nr. 608/1, datë 14.2.2013, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Qendrës Kombëtare të Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore”, e cila, ka ndryshuar me urdhrin nr. 54, datë 31.3.2016, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Qendrës Kombëtare të Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore”. Konstatohet se, kjo strukturë nuk ka pësuar ndryshime deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes.

Sipas kësaj strukture, subjekti i mbikëqyrur, ka gjithsej **13** pozicione pune, të organizuara në këtë mënyrë:

- ✓ **11** pozicione pune janë **pjesë e shërbimit civil**;
- ✓ **2** pozicione pune janë **punonjës administrativë** (protokollist/shofer).

Nisur nga përmbajtja e strukturës, konstatohet se, ajo është e organizuar mbi bazën e strukturës organizative hierarkike, të përcaktuar në ligjin nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”, Kreu III, “Organizimi i brendshëm i institucioneve të administratës shtetërore”, Seksioni 2, “Institucionet e varësisë”, ku përcaktohet organizimi i brendshëm i institucioneve të varësisë.

Në rastin konkret, Qendra Kombëtare e Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore, është e organizuar në nivelin e drejtorisë, që drejtohet dhe përfaqësohet nga Drejtori. Në përmbajtje të saj, struktura është e përbërë nga katër sektorë, ku punonjësit, sipas drejtimeve kryesore funksionale, ndjekin linjën hierarkike, drejtor i qendrës; përgjegjës sektori; specialist.

Evidentojmë faktin se, struktura nuk ka të parashikuar pozicion pune për menaxhimin e burimeve njerëzore dhe për këtë arsye, detyrat e këtij pozicioni, i janë deleguar një nëpunësi, i cili ka përgjegjësinë e kryerjes së një funksioni tjetër, e në rastin konkret, me Urdhrin nr. 68/5, datë 24.5.2016, të titullarit të institucionit, këto detyra i janë deleguar punonjësit që ka rolin e Përgjegjës të Sektorit të Cilësisë, Sigurisë, Menaxhimit të Rreziqeve dhe të Drejtave të Pacientëve.

Ky veprim është kryer duke përdorur si mbështetje ligjore Vendimin nr. 893, datë 17.12.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe për procedurat e hollësishme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm”, ku në pikën 28 të tij, është parashikuar delegimi i detyrave për menaxhimin e burimeve njerëzore, në varësi të madhësisë së institucionit.

Ndërsa, sipas përcaktimeve në nenin 4, pika 1, shkronja “f”, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, Departamenti i Administratës Publike, paraqitet si njësi përgjegjëse në administrimin e shërbimit civil të institucionit Qendra Kombëtare e Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore.

Në rastin konkret, **11** pozicionet e punës, pjesë e shërbimit civil në institucionin e mbikëqyrur, paraqiten në këtë mënyrë sipas emërtesës së organikës:

- **1** pozicion pune, ose rreth **9 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i përket pozicionit “Drejtor”, ku përfshihet titullari i institucionit.
- **2** pozicione pune, ose rreth **18 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i përkasin pozicionit “Përgjegjës Sektor”.
- **8** pozicione pune, ose rreth **73 %** të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i përkasin pozicionit “Specialist”.

Duke analizuar përmbajtjen e strukturës dhe organikës aktuale, konstatohet se ajo ka të përcaktuar numrin e përgjithshëm të punonjësve dhe klasifikimin e pozicioneve të punës sipas legjislacionit të shërbimit civil, por nuk ka të përcaktuar nivelin e pagës për çdo kategori. Për këtë arsye, Departamenti i Administratës Publike, në hartimin e projekturdhrit për miratimin e strukturës dhe organikës pasardhëse të institucionit të mbikëqyrur, duhet të tregojë kujdes që të përcaktojë edhe nivelin e pagës për çdo kategori sipas legjislacionit në fuqi.

Konstatohet se, institucioni funksionon mbi bazën e rregullores së brendshme, e cila është miratuar me Urdhrin nr.530, datë 5.12.2016, ku evidentohen detyrat kryesore që duhet të përmbushë secili pozicion pune, në përputhje me rolin dhe misionin e këtij institucioni, si dhe në përputhje me parimet dhe rregullat e ligjit për nëpunësin civil.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, në përmbajtje të saj, struktura prezanton statusin e punësimit të punonjësve, të ndarë në nëpunës civilë dhe punonjës administrativë, si dhe numrin e punonjësve për çdo njësi administrative, i cili është brenda kufirit të miratuar.

Departamenti i Administratës Publike, në hartimin e projekturdhrit për miratimin e strukturës dhe organikës pasardhëse të institucionit të mbikëqyrur, duhet të tregojë kujdes që të përcaktojë edhe nivelin e pagës për çdo kategori sipas legjislacionit në fuqi.

Konstatim: Duke analizuar përmbajtjen e Vendimit nr. 230, datë 15.4.2005, të Këshillit të Ministrave, që rregullon krijimin dhe funksionimin e Qendrës Kombëtare të Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore, konstatohet se, ky akt nënligjor, në lidhje me administrimin e shërbimit civil, nuk është sjell në koherencë me ligjin dhe aktet nënligjore për shërbimin civil.

Që nga momenti i përfshirjes së institucionit në shërbimin civil, emërimi i drejtuesit të qendrës nuk është më kompetencë e ministrit përgjegjës për shëndetësinë. Gjithashtu, emërimi i nëpunësve civilë në këtë institucion, nuk është më kompetencë e drejtuesit të institucionit, pasi për administratën shtetërore, emërimet në shërbimin civil, realizohen nga Departamenti i Administratës Publike, nëpërmjet procedurave të konkurrimit.

Komisioneri konstaton se, ky ndryshim kompetencash, nuk është pasqyruar në vendimin e Këshillit të Ministrave për krijimin dhe funksionimin e institucionit. Pavarësisht përparësisë që ka ligji për shërbimin civil, në këtë rast, Departamenti i Administratës Publike, në mbështetje të kompetencave të tij, të parashikuara në nenin 7, pika 2/b e 2/ç, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, duhet të marrë masat, për të materializuar ndryshimet përkatëse në aktin e krijimit të institucionit, në lidhje me marrëdhënien e punësimit për nëpunësit civilë të këtij institucioni, si dhe administrimin e shërbimit civil në tërësi.

2. Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në momentin e realizimit të mbikëqyrjes.

Nga kontrolli i ushtruar si dhe nga materialet e vëna në dispozicion, mënyra e plotësimit të pozicioneve të punës që janë pjesë e shërbimit civil në momentin e realizimit të mbikëqyrjes dhe pjesa që zënë në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, rezulton si më poshtë:

- **3 pozicione pune**, që zënë rreth **27 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar nga nëpunës të emëruar me emërim të përkohshëm, të cilët data **26.2.2014**, që është edhe momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, i ka gjetur, në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, ku kohëzgjatja e periudhës së punësimit në të njëjtin vend pune, ***ka qenë më tepër se 1 vit***;
 - **6 pozicione pune**, që zënë **55 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë plotësuar në përputhje me procedurat e përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, (***1 pozicion pune është plotësuar nëpërmjet lëvizjes paralele; 2 pozicione pune janë plotësuar nëpërmjet ngritjes në detyrë; 3 pozicione pune janë plotësuar nëpërmjet konkurrimit për pranimin në shërbimin civil***).
 - **2 pozicione pune**, që zënë rreth **18 %** të vendeve të punës në raport me numrin e përgjithshëm të pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, janë vende të lira, të cilat i përkasin pozicionit “*Specialist*”, në Sektorin e UPK-PPK dhe EBM dhe “*Përgjegjës Sektori*” në Sektorin e Akreditimit.
- 3. Si është kuptuar dhe zbatuar neni 67 i ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.**

Një aspekt i rëndësishëm i procesit të mbikëqyrjes është përcaktuar verifikimi i plotësimit të kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, të cilët kanë qenë në marrëdhënie pune me pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil.

Qendra Kombëtare e Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore, është institucion që futet për herë të parë në shërbimin civil dhe në këto kushte, deklarimi si nëpunës civil ekzistues për çdo punonjës të këtij institucioni, duhet të bëhet në respektim të kërkesave të përcaktuara në ligjin nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, neni 67, pikat 3, 4 dhe 6, ku përcaktohet në mënyrë të shprehur kohëzgjatja e marrëdhënies së punës, nga momenti i fillimit

të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, për të përcaktuar kategorinë *si nëpunës civil (më shumë se 1 vit)*, apo *nëpunës civil në periudhë prove (më pak se një vit)*, si dhe organi që realizon deklarinimin e statusit të punësimit (*njësia përgjegjëse*).

Ky proces rregullohet në mënyrë të hollësishme edhe me Vendimin nr. 116, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për statusin e nëpunësve dhe punonjësve aktualë që përfitojnë statusin e nëpunësit civil sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, Kreu III, “Statusi i punonjësve ekzistues në institucionet e administratës shtetërore dhe komunat”, pika 1 dhe 2, të ndryshuar.*

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

Mbështetur në këtë bazë ligjore, për të arritur në një konkluzion të saktë nëse janë zbatuar kërkesat e ligjit për deklarinimin e statusit të punësimit, u verifikuan dhe u analizuan të gjitha materialet shkresore që përmbajnë të dhëna lidhur me pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, të cilat janë materializuar në Tabelat 1 dhe 2, që janë pjesë e këtij materiali.

Pas analizës së të dhënave, rezulton se, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse në këtë rast, në zbatim të akteve ligjore të cituara më sipër në material, pas marrjes së dokumentacionit nga institucioni i mbikëqyrur, për çdo punonjës të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, ka vijuar procedurat e deklarinimit të statusit të punësimit sipas kërkesave të nenit 67, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar. Ky proces, ka përfunduar në muajin Gusht 2014.

Në lidhje me procesin e deklarinimit të statusit të punësimit, mbështetur në përmbajtjen e pikës 3 dhe 4, të nenit 67, të ligjit, konstatohet se, në **5 raste**, punonjësit ekzistues, kanë një periudhë *më tepër se 1 vit*, nga momenti që kanë filluar efektet juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, që e kryejnë detyrën funksionale në pozicion pune pjesë të shërbimit civil.

Për këtë kategori nëpunësish, konstatohet se, njësi përgjegjëse (DAP), ka nxjerrë aktin e deklarinimit të statusit të punësimit, si “*nëpunës civilë*”. Bëhet fjalë për punonjësit të emëruar në pozicionet si më poshtë:

1. *****, me aktin nr.1217/3, datë 14.8.2014, është deklaruar “*nëpunës civil*”, në pozicionin “*Përgjegjës Sektori*”, në Sektorin e Gabimeve Mjekësore dhe të Drejtave të Pacientëve. Aktualisht, nëpërmjet ngritjes në detyrë, është emëruar në pozicionin “*Drejtor*” i QKCSAISH.
2. *****, me aktin nr.1217/8, datë 14.8.2014, është deklaruar “*nëpunës civil*” në pozicionin “*Specialist*” në Sektorin e Fuqizimit të të Drejtave të Pacientëve.

Aktualisht, nëpërmjet ngritjes në detyrë, është emëruar në pozicionin “Përgjegjës Sektori”, në Sektorin e Cilësisë, Sigurisë, Menaxhimit të Rreziqeve dhe të Drejtave të Pacientëve .

3. *****, me aktin nr.1217/6, datë 14.8.2014, është deklaruar “nëpunës civil” në pozicionin “Specialist” në Sektorin e Menaxhimit të Gabimeve Mjekësore.
4. *****, me aktin nr.1217/4, datë 14.8.2014, është deklaruar “nëpunës civil” në pozicionin “Specialist” për Udhërrëfyesit dhe Protokollet Klinike.
5. *****, me aktin nr.1217/10, datë 14.8.2014, është deklaruar “nëpunës civil” në pozicionin “Specialist” në Sektorin e Akreditimit.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse, për momentin e certifikimit të statusit të punësimit, në të gjitha rastet, ka vepruar drejt, në zbatim të kërkesave të ligjit.

II. 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 që kanë dalë në zbatim të tij.

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës, të përcaktuara me hollësi në Vendimin nr.142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar, dhe Udhëzimin nr. 2, datë 7.4.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”, i cili është shfuqizuar me Udhëzimin nr.1, datë 31.5.2017, të DAP, “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”, por që ka qenë i zbatueshëm në momentin e hartimit të përshkrimeve të punës.

Këto akte nënligjore, të cilat kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në përmbajtjen e tyre, kanë përcaktuar rastet kur një institucion pjesë e shërbimit civil, duhet të hartojë përshkrimet e punës, procedurat e hollësishme që duhet të ndiqen gjatë procesit të hartimit të përshkrimeve të punës për pozicionet e shërbimit civil, nëpunësit dhe strukturat përgjegjëse për hartimin e tyre, si dhe organin që ka kompetencën për të bërë miratimin e tyre, dhe po ashtu, vazhdimësinë e procesit, me depozitimin e tyre pranë Departamentit të Administratës Publike si njësi përgjegjëse për Qendrën Kombëtare të Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore.

Duhet theksuar se, finalizimi i procesit të hartimit të përshkrimeve të punës ka një rëndësi të veçantë në mirëadministrimin e shërbimit civil dhe në funksionimin normal të institucionit, për arsye se është pikërisht ky akt që përcakton në mënyrë të detajuar funksionet konkrete që do të kryejë çdo nëpunës. Gjithashtu, në këtë akt, përcaktohet edhe shkalla e përgjegjësisë, natyra e

punës, mjedisi menaxherial, shkalla e vendimmarrjes dhe përcaktime të tjera, të cilat janë të rëndësishme të njihen nga punonjësi, i cili mbulon një pozicion pune pjesë të shërbimit civil.

Hartimi i përshkrimeve të punës, është i rëndësishëm edhe në zbatimin normal të procedurave të tjera që kërkohen nga ligji për nëpunësin civil, të tilla si, procedura për vlerësimin e arritjeve në punë apo ecuritë disiplinore. Këto procedura nuk mund të realizohen normalisht në momentin kur nëpunësit nuk i janë përcaktuar në mënyrë të detajuar detyrat dhe përgjegjësitë që ai ka.

Në pikën 14, të Kreut IV, “*Procedura dhe formati i përshkrimit të punës*”, të VKM-së nr.142, datë 12.3.2014, të ndryshuar, përcaktohet 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*”.

Në rastin konkret, në institucionin e mbikëqyrur, konstatohet se, momenti që ka diktuar nevojën e hartimit të përshkrimeve të punës, ka qenë përfshirja e institucionit për herë të parë në shërbimin civil dhe më pas, për shkak të ristrukturimit të tij, me miratimin e strukturës në vitin 2016.

Gjatë procesit të verifikimit, u konstatua se, përshkrimet e punës janë hartuar në bashkëpunim me Departamentin e Administratës Publike. Kjo procedurë e bashkëpunimit për realizimin e këtij procesi, është kryer në mënyrë elektronike, ku, njësia përgjegjëse, ka asistuar nëpunësit e ngarkuar për hartimin e përshkrimeve të punës duke iu dhënë orientimet e nevojshme teknike nëpërmjet komunikimit me mjete elektronike. Në përfundim, dokumentet janë nënshkruar nga nëpunësi përkatës, eprori direkt dhe Sekretari i Përgjithshëm i ministrisë së linjës.

Në lidhje me përmbushjen e kërkesave të vendit të punës, nga përmbajtja e aktit të përshkrimit të punës, konstatohet se, në ndarjen “*Kërkesa të posaçme*”, janë përcaktuar kërkesat specifike të vendit të punës në lidhje me nivelin e edukimit dhe fushën kryesore të studimeve; përvojën në punë e përcaktuar në terma kohorë; si dhe njohuritë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për përmbushjen e detyrave të pozicionit të punës.

Nga të dhënat e administruara, të cilat pasqyrohen në Tabelën nr. 2 : “*Respektimi i kërkesave të përgjithshme, sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil*”, bashkëlidhur raportit, rezulton se, nëpunësit i plotësojnë këto kërkesa.

Konkluzion: Në përfundim të analizës së kësaj pike të raportit, Komisioneri arrin në përfundimin se, në këtë institucion, është realizuar procesi i hartimit dhe miratimit të përshkrimeve të punës, në zbatim të rregullave të vendosura në Vendimin nr.142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar, si dhe në Udhëzimin nr. 2, datë 7.4.2014, të Departamentit të Administratës Publike, “*Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në*

shërbimin civil”, i shfuqizuar me Udhëzimin nr.1, datë 31.5.2017, të DAP, por që ka qenë i zbatueshëm në momentin e hartimit të përshkrimeve të punës për këtë institucion.

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

Administrimi i shërbimit civil për të gjithë institucionet e administratës shtetërore bazohet në planin vjetor të pranimit në shërbimin civil, në zbatim në pikës 2, të nenit 18, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*”.

Në rastin konkret, në lidhje me nevojat për rekrutim në shërbimin civil në këtë institucion, komunikohet në mënyrë elektronike me njësinë e burimeve njerëzore të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, si institucioni nga i cili varen dhe Departamentin e Administratës Publike.

Konstatohet se, në planifikimin e nevojave për rekrutim, institucioni i mbikëqyrur, për vitin 2020, ka parashikuar plotësimin e 2 vendeve të lira, “*Specialist në Sektorin e UPK-PPK dhe EBM*” dhe “*Përgjegjës i Sektorit të Akreditimit*”, të cilat rezultojnë vende të lira në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes. Konstatohet përputhshmëria e planit të pranimit në shërbimin civil për vitin në vazhdim, me strukturën analitike ekzistuese të institucionit.

Konkluzion: Në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil, Komisioneri, vlerëson se, nga ana e institucionit, janë respektuar kërkesat e ligjit, gjatë procesit të planifikimit të nevojave për konkurrim.

IV. 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.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, u verifikuan emërimet në pozicionet e shërbimit civil nëpërmjet procedurave të konkurrimit të hapur, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë të kryera nga data 26.2.2014, që është data e fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes.

Emërimet në pozicionet e shërbimit civil, sipas kategorive dhe pozicioneve, paraqiten si më poshtë:

- **3 pozicione të kategorisë ekzekutive janë plotësuar nëpërmjet procedurës së konkurrimit të hapur.**

Në rastin konkret, në zbatim të nenit 22, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, nëpërmjet konkurrimit të hapur, me aktin e emërimit nga Departamenti i Administratës Publike, janë emëruar nëpunës civilë në periudhë prove, në pozicionet si më poshtë:

1. *****, me aktin nr. 4241, datë 19.7.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Cilësisë, Sigurisë, Menaxhimit të Rreziqeve dhe të Drejtave të Pacientëve.
2. *****, me aktin nr. 4238, datë 19.7.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Akreditimit.
3. *****, me aktin nr. 4239, datë 19.7.2016, është emëruar nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Akreditimit.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, në zbatim të përcaktimeve të nenit 24, të ligjit, pas mbarimit të periudhës së provës, për këta nëpunës, ka përfunduar procedura e vendimmarrjes në fund të periudhës së provës. Më hollësisht, kjo procedurë, trajtohet në pikën e programit “*Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës*”, në lidhje me përmbushjen e detyrimeve që parashikon ligji për nëpunësin civil në periudhë prove.

- *1 pozicion pune i kategorisë ekzekutive është plotësuar nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele.*

Në zbatim të nenit 25, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, të përcaktuar në Kreun VII, të Vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, me aktin e emërimit nr. 3880, datë 6.7.2016, të Departamentit të Administratës Publike, është emëruar në pozicionin “*Specialist*”, në Sektorin e Shërbimeve Mbështetëse, nëpunësja *****.

Në këtë rast, konstatohet se, kjo nëpunëse, kryente detyrën “*Specialist*“, pranë Bashkisë Tiranë, e konfirmuar si nëpunëse civile.

- *2 pozicione pune, janë plotësuar nëpërmjet procedurës së ngritjes në detyrë.*

Bëhet fjalë për nëpunësit si më poshtë:

1. *****, me aktin nr. 894, datë 5.3.2015, të DAP, është emëruar në pozicionin “*Drejtor*”, i Qendrës Kombëtare të Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore. Konstatohet se, në momentin e aplikimit, kjo nëpunëse, ka qenë nëpunës civil në pozicionin “*Përgjegjës Sektori*”, në Sektorin e Sigurisë së Gabimeve Mjekësore dhe të Drejtave të Pacientëve.
2. *****, me aktin nr. 3865, datë 4.8.2015, të DAP, është emëruar në pozicionin “*Përgjegjës Sektori*”, në Sektorin e Cilësisë, Sigurisë Menaxhimit të Rreziqeve dhe të Drejtave të Pacientëve. Konstatohet se, në momentin e aplikimit, kjo punonjëse, ka qenë nëpunës civil i konfirmuar në nivelin ekzekutiv, në pozicionin “*Specialist*” në Sektorin e Fuqizimit të të Drejtave të Pacientëve.

Në të dy rastet, procedura e konkurrimit nëpërmjet ngritjes në detyrë është zhvilluar në zbatim të nenit 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, të gjitha procedurat janë kryer nga njësia përgjegjëse, Departamenti i Administratës Publike, sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

V. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, u verifikua përmbushja e kërkesave ligjore të periudhës së provës, të përcaktuara nga neni 24, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe në Kreun VI, të Vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur, nga momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit, deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, kanë kryer periudhën e provës **3** nëpunës civilë, të cilët janë deklaruar të tillë, pasi janë rekrutuar nëpërmjet procedurës së konkurrimit të hapur në pozicione të kategorisë ekzekutive.

Këta punonjës, janë deklaruar nëpunës civilë në periudhë prove, pas kryerjes së procedurave të konkurrimit në nivelin ekzekutiv, sipas ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar. Në këtë rast, periudha e provës, ka filluar nga data e aktit të emërimit.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, rezulton se, në të gjitha rastet, për këta punonjës, ka mbaruar periudha e provës. Në këto kushte, u verifikua përmbushja e kërkesave ligjore të periudhës së provës në bazë të të cilave, nëpunësi civil, është i detyruar që të kryejë ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë Shkollës Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), dhe të ndjekë udhëzimet e nëpunësit më të vjetër, nën kujdesin e të cilit ai është i vendosur. Ndërsa institucioni, ka detyrimin, që të përzgjedhë nëpunësin më të vjetër nën kujdesin e të cilit do të vendoset nëpunësi civil në periudhë prove, të bëjë vlerësimin e rezultateve individuale në punë, sipas procedurave të përcaktuara në aktin nënligjor për vlerësimin e arritjeve vjetore dhe të shprehet me vendim në përfundim të periudhës së provës.

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjet e personelit, rezulton se, nëpunësit kanë kryer ciklin e detyrueshëm të trajnimit pranë ASPA-s dhe në përfundim të tij janë vlerësuar me pikë, ku kanë marrë mbi 50 % të pikëve. Nëpunësve iu është bërë vlerësimi i rezultateve individuale në punë, për periudhën e provës, sipas procedurave të përcaktuara në vendimin e Këshillit të Ministrave për vlerësimin e arritjeve vjetore. Periudha e provës për nëpunësit përkatës, është përfunduar me nxjerrjen e vendimit të konfirmimit si nëpunës civil.

Në të gjitha rastet, është caktuar nëpunësi më i vjetër nën kujdesin e të cilit është vendosur nëpunësi civil në periudhë prove, i cili në përfundim ka dhënë mendimin me shkrim lidhur me performancën dhe ecurinë e nëpunësit gjatë periudhës së provës. Mendimi me shkrim i nëpunësit civil më të vjetër, është administruar si pjesë e procedurës së konfirmimit të nëpunësit civil.

Vendimet e konfirmimit i janë njoftuar Departamentit të Administratës Publike, i cili në cilësinë e njësisë përgjegjëse ka përmbyllur procedurën e konfirmimit duke nxjerrë aktet individuale të deklarimit të statusit të nëpunësit, siç parashikohet në pikën 13, të kreut VI, të Vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, *“Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”*.

Konkluzion: Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, procedura e vendimmarrjes në fund të periudhës së provës është kryer në përputhje me kërkesat e ligjit.

VI. Transferimi i përkohshëm dhe transferimi i përhershëm dhe si janë respektuar kërkesat ligjore në këto raste.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes, u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur është kryer procedura e transferimit të përhershëm, për shkak të ristrukturimit të institucionit. Në rastin konkret, në vitin 2016, institucioni është përfshirë në proces ristrukturimi, si rezultat i ndryshimeve që ka sjellë miratimi i strukturës me Urdhrin nr. 54, datë 31.3.2016, të Kryeministrit, *“Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Qendrës Kombëtare të Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore”*.

Nisur nga ky fakt, si dhe në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua respektimi i kërkesave që parashikon ligji nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, në lidhje me procesin e ristrukturimit dhe procedurën e ndjekur në këtë rast.

Nga ky verifikim, rezulton se, struktura e re e miratuar, ka shtuar **1** pozicion pune pjesë të shërbimit civil, si dhe ka riorganizuar sektorët, duke i rikonceptuar, ç’ka ka çuar në shtimin e numrit të tyre (nga 3 sektorë me strukturën e vjetër, institucioni funksionon me 4 sektorë). Për rrjedhojë, ky proces riorganizimi, për shkak të rikonceptimit të sektorëve, ka ndikuar në ripozicionimin e pozicioneve të punës. Në këtë kuptim, procesi i ristrukturimit, në përmbajtje të tij, përbëhet nga të gjitha aktet administrative që realizon njësi përgjegjëse gjatë implementimit të tij, në rastin konkret, aktet e krijimit dhe të funksionimit të Komisionit të Ristrukturimit; aktet e transferimit të nëpunësve që u është ristrukturuar pozicioni i punës; si dhe aktet e riemërimit të nëpunësve të mbetur pas ristrukturimit.

Ky proces, është realizuar nga Departamenti i Administratës Publike, si njësi përgjegjëse, në bashkëpunim me institucionin e mbikëqyrur, në përmbushje të kërkesave të nenit 50, të ligjit

nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe të Vendimit nr. 125, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”.

Nga përmbajtja e dispozitave ligjore, rezulton se, njësia përgjegjëse, është struktura që krijon Komisionin e Ristrukturimit dhe pas propozimit të bërë prej këtij mekanizmi, ka detyrimin ligjor për marrjen e vendimit përfundimtar për sistemimin e çdo nëpunësi civil në vendet e reja të krijuara, të ristrukturuara apo të mbetura si pasojë e ristrukturimit.

Në rastin konkret, titullari i institucionit, me aktin nr. 1897 prot., datë 5.4.2016, “Kërkesë për ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit”, i ka kërkuar Departamentit të Administratës Publike, nxjerrjen e aktit të krijimit të Komisionit të Ristrukturimit për arsye të ristrukturimit në këtë institucion.

Në përgjigje të kësaj shkrese, njësia përgjegjëse (DAP), me shkresën nr. 1360/1 prot., datë 13.4.2016, ka dërguar bashkëlidhur Urdhrin nr. 28, datë 8.4.2016, “Për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit në kuadër të ristrukturimit të QKCSAISH”, i cili përbëhet nga një përfaqësues i Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e kryetarit, Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Shëndetësisë, si nëpunësi më i lartë civil, si dhe drejtuesi i institucionit.

Komisioni i Ristrukturimit, pas shqyrtimit dhe vlerësimit të pozicioneve të punës, duke u bazuar në përputhshmërinë e kritereve të veçanta të pozicioneve të lira me të dhënat e nëpunësve të prekur nga ristrukturimi, me shkresën nr.55 prot., datë 14.4.2016, i ka propozuar njësisë përgjegjëse (DAP), risistemimin brenda institucionit të nëpunësve civilë në kuadër të ristrukturimit.

Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, pasi ka marrë në shqyrtim propozimet e bëra nga Komisioni i Ristrukturimit, me shkresën nr. 1522/1 prot., datë 20.4.2016, ka vendosur transferimin e nëpunësve civilë, vendet e të cilëve kanë pësuar ndryshime për shkak të ristrukturimit, për të gjitha rastet e propozuara.

Vërejmë se, procesi i ristrukturimit, është shoqëruar edhe me hartimin e përshkrimeve të punës, për të gjitha pozicionet që janë pjesë e shërbimit civil, sipas parashikimeve të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, mbi bazën e të cilit është kryer risistemimi i punonjësve në të njëjtin pozicion apo transferimi i tyre.

I gjithë procesi i ristrukturimit, është shoqëruar edhe me aktet e emërimit për çdo punonjës, sipas pozicionit të punës ku është transferuar për shkak të ristrukturimit. Të gjitha këto akte, evidentohen në Tabelën 1, që i bashkëlidhet këtij material.

Konkluzion: Nga sa analizuam më sipër, Komisioneri vlerëson se, procesi i ristrukturimit në institucionin e mbikëqyrur, është kryer në përputhje me kërkesat e nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, Vendimit nr. 125, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave,

“Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, si dhe Udhëzimit nr.1, datë 1.3.2016, të Departamentit të Administratës Publike, “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit”.

VII. Masat disiplinore dhe respektimi i procedurës ligjore të kërkuar në fazat e zhvillimit të ecurisë disiplinore.

Gjatë procesit të realizimit të mbikëqyrjes, u konstatuan **7** raste, kur ndaj nëpunësve civilë, është marrë masa disiplinore “Vërejtje”, e cila është dhënë në zbatim të rekomandimeve të Task-Forcës Ndërinstitucionale Antikorrupsion, pas kontrollit administrativ dhe ligjor të tij në QKCSAISH.

Konstatohet se, **6** nëpunës, kanë regjistruar kërkesën e tyre pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, duke kërkuar ndërhyrjen e tij, pasi e kanë konsideruar masën disiplinore të padrejtë, ndërsa në **1** rast, nëpunësi është ankuar në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë. Konkretisht, bëhet fjalë për nëpunësit si më poshtë:

1. *****, në pozicionin “Përgjegjëse Sektori, në Sektorin e Cilësisë, Sigurisë, Menaxhimit të Rreziqeve dhe të Drejtat e Pacientit”, akti nr. 23/44, datë 10.9.2019, i eprorit direkt për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”. Regjistruar kërkesa pranë Komisionerit me nr. 1487 prot., datë 1.10.2019.

2. *****, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Cilësisë, Sigurisë, Menaxhimit të Rreziqeve dhe të Drejtat e Pacientit”, akti nr. 23/43, datë 10.9.2019, i eprorit direkt për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”. Regjistruar kërkesa pranë Komisionerit me nr. 1490 prot., datë 1.10.2019.

3. *****, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Cilësisë, Sigurisë, Menaxhimit të Rreziqeve dhe të Drejtat e Pacientit”, akti nr. 23/45, datë 10.9.2019, i eprorit direkt për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”. Regjistruar kërkesa pranë Komisionerit me nr. 1491 prot., datë 1.10.2019.

4. *****, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Akreditimit”, akti nr.23/56, datë 23.9.2019, i eprorit direkt për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”. Regjistruar kërkesa pranë Komisionerit me nr. 1492 prot., datë 1.10.2019.

5. *****, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Akreditimit”, akti nr. 23/40, datë 10.9.2019, i eprorit direkt për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”. Regjistruar kërkesa pranë Komisionerit me nr. 1488 prot., datë 1.10.2019.

6. *****, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Shërbimeve Mbështetëse”, akti nr.23/41, datë 10.9.2019, i eprorit direkt për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”. Regjistruar kërkesa pranë Komisionerit me nr. 1489 prot., datë 1.10.2019.

7. *****, në pozicionin “Specialist në Sektorin e Akreditimit”, akti nr.23/29, datë 10.9.2019, i eprorit direkt për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”. Regjistruar kërkesa pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, datë 7.11.2019.

Për të gjitha rastet e shqyrtuara, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, ka vendosur që kërkesat të arkivohen, për arsye se, pas hetimit administrativ, ka arritur në përfundimin se, nga pikëpamja procedurale, janë respektuar të gjitha kërkesat e ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, nga momenti i konstatimit të shkeljes disiplinore, vënies në dijeni me shkrim dhe dëgjimit të pretendimeve të personit të proceduar disiplinarisht, deri në marrjen e një vendimi përfundimtar të argumentuar nga organi disiplinor kompetent. Në lidhje me vendimin e Komisionerit, në të gjitha rastet, është njoftuar kërkuesi në fjalë, si dhe institucioni.

Përsa i përket rastit të nëpunëses *****, e cila është ankuar pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, nga materialet e administruara, rezulton se, kjo gjykatë, ka vendosur rrezimin e kërkesë padisë, pasi e ka konsideruar masën disiplinore të dhënë proporcionale në raport me shkeljen e konstatuar.

VIII. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces pas fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua procedura e ndjekur nga institucioni për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë për vitin 2019, në përputhje me kërkesat e nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar dhe Vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, i ndryshuar.

Në kuptim të dispozitave ligjore si më sipër, vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civilë të konfirmuar, është një proces që duhet të realizohet çdo 6 muaj, ndërsa për nëpunësit civilë në periudhë prove, periudha e vlerësimit është vjetore dhe llogaritet nga data e emërimit të tij.

Për realizimin e një vlerësimi sa më objektiv, në VKM nr. 109, datë 26.2.2014, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, të ndryshuar, është përcaktuar dhe procedura që duhet të respektohet për procesin e vlerësimit të rezultateve në punë si dhe kompetencat për vlerësimin. Gjithashtu, pjesë e këtij vendimi, është edhe formulari i vlerësimit të punës, i miratuar për nëpunësit civilë.

Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se, në institucionin e mbikëqyrur, është bërë vlerësimi i rezultateve në punë për çdo nëpunës civil të institucionit, të cilët janë të emëruar rregullisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil.

Në rastin konkret, nga këqyrja e vlerësimeve të punës, rezulton se, formularët e vlerësimit, janë të plotësuar në të gjitha rubrikat e tyre, sipas kërkesave të aktit nënligjor dhe konkretisht, në to, 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, kërkesën për këshillim, aftësinë menaxheriale për nëpunësit në pozicionet e nivelit të ulët drejtues (*ndarja Ç*); vlerësimi përfundimtar i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektivave kryesorë të punës nga nëpunësit.

Në përfundim të procesit të vlerësimit, formularët e vlerësimit janë nënshkruar nga nëpunësit e përfshirë në të. Konstatohet se, titullari i institucionit, paraqitet në cilësinë e zyrtarit raportues, kundërfirmues dhe autorizues për pozicionet “*Përgjegjës Sektori*”, në Sektorin e Cilësisë, Sigurisë, Menaxhimit të Rreziqeve dhe të Drejtave të Pacientëve, si dhe në Sektorin e Akreditimit; për pozicionet, “*Specialist*”, në Sektorin e UPK-PPK dhe EBM, si dhe në Sektorin e Shërbimeve Mbështetëse, ndërsa për pozicionet e tjera “*Specialist*”, paraqitet në cilësinë e zyrtarit kundërfirmues dhe autorizues.

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

Tabela 1: *Niveli i vlerësimit për gjashtëmuajorin e parë të vitit 2019*

Niveli i vlerësimit përfundimtar	Janar – Qershor 2019			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	-	6	-	-
Totali			6	

Vërejmë se, për këtë periudhë janë vlerësuar gjithsej 6 nëpunës civilë, 2 nëpunëse kanë qenë me leje lindje dhe 2 pozicione ishin të lira.

Tabela 2: *Niveli i vlerësimit për gjashtëmuajorin e dytë të vitit 2019*

Niveli i vlerësimit përfundimtar	Korrik – Dhjetor 2019			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	3	4	-	-
Totali			7	

Për këtë periudhë janë vlerësuar gjithsej 7 nëpunës civilë, 1 nëpunëse ka qenë me leje lindje dhe 2 pozicione ishin të lira.

Gjatë procesit të verifikimit u konstatua se, për të dy periudhat e vlerësimit, mungon formulari i vlerësimit të titullarit të institucionit, i cili i është dërguar Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Shëndetësisë, si institucioni nga i cili ka varësinë institucioni i mbikëqyrur, por deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, ky proces nuk është realizuar.

Nga ana tjetër, vlerësimi i rezultateve në punë synon përmirësimin e aftësive profesionale të nëpunësit dhe të cilësisë së shërbimit dhe për këtë arsye, vërejmë se, për të realizuar një vlerësim pune sa më objektiv dhe më afër realitetit, duhet përdorur i gjithë spektri i vlerësimeve, nga niveli më i lartë “*shumë mirë (1)*” e deri te nivelet më të ulëta të vlerësimit, të tilla si “*kënaqshëm (3)*” dhe “*jo kënaqshëm (4)*”, që përcaktohen në ligj dhe aktin nënligjor.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, në lidhje me procesin e vlerësimit të rezultateve në punë, janë respektuar kërkesat e ligjit dhe të akteve nënligjore. Formulari i vlerësimit të rezultateve në punë, është plotësuar me të gjithë elementet, sipas ndarjeve të përcaktuara në të dhe është bërë pjesë e dosjes individuale të nëpunësit civil. Në lidhje me vlerësimin e drejtuesit të institucionit, njësia e burimeve njerëzore të ministrisë së shëndetësisë, të ndjekë procesin, me qëllim përmbylljen e formularit të vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunëses civile *****.

Përsa i përket nivelit të vlerësimit, në kushtet kur procesi i vlerësimit të rezultateve në punë për nëpunësit civilë, synon të përmirësojë aftësitë profesionale të nëpunësve, si dhe të ndikojë në cilësinë e shërbimit të ofruar prej tyre, njësia e ngarkuar për menaxhimin e burimeve njerëzore të institucionit, duhet të tregojë kujdes në të ardhmen, që ky proces të realizohet sa më objektiv.

IX. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.

Nga verifikimi i dokumentacionit që ka të bëjë me institutin e lirimit nga shërbimi civil, u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, në institucionin e kontrolluar, në 1 rast, ka përfunduar marrëdhënia e punës në shërbimin civil për shkak të ligjit (*nëpunësi ka mbushur moshën për pension të plotë pleqërie*) dhe në 3 raste, ka përfunduar marrëdhënia e punës në shërbimin civil për shkak të dorëheqjes.

a. Lirimi nga shërbimi civil për shkak të ligjit (pension të plotë pleqërie).

Për periudhën objekt mbikëqyrjeje, konstatohet 1 rast i lirimit nga shërbimi civil për shkak të plotësimit të moshës për pensionin e plotë të pleqërisë. Bëhet fjalë për nëpunësin ***** në pozicionin “*Drejtor*”, i QKCSAISH, i cili, me urdhrin nr.391, datë 19.9.2014, të ministrit, ka përfunduar marrëdhënien me shërbimin civil. Akti më parë, ka dalë nga njësia e burimeve

njerëzore të institucionit, mbështetur në nenin 65, pika 2, gërma “a”, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe më pas ka dalë akti i lirimit nga ministri.

b. Raste të dorëheqjes

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u konstatua se, në 3 raste, ka përfunduar marrëdhënia e punës në shërbimin civil për shkak të dorëheqjes, e parashikuar në shkronjën “dh”, pika 1, të nenit 66, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Në rastin konkret, janë liruar nga shërbimi civil, si pasojë e dorëheqjes punonjësit si më poshtë:

1. *****, Përgjegjës i Sektorit të Akreditimit, liruar me aktin nr.185, datë 6.10.2016, të titullarit të institucionit.
2. *****, Specialist në Sektorin e Akreditimit, liruar me aktin nr.256/1, datë 10.12.2014, të titullarit të institucionit.
3. *****, Specialist në Sektorin e Shërbimeve Mbështetëse, liruar me aktin nr.220/2, datë 16.12.2015, të titullarit të institucionit.

Në të gjitha rastet, nëpunësit kanë njoftuar për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, nëpërmjet paraqitjes së dorëheqjes. Njësia e ngarkuar për menaxhimin e burimeve njerëzore të institucionit e ka deklaruar lirimin nga shërbimi civil për shkak të dorëheqjes me akt konstatimi dhe më pas, më pas ka dalë vendimi i lirimit nga shërbimi civil.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, njësia e ngarkuar me menaxhimin e burimeve njerëzore të institucionit, ka vepruar në mbështetje të kërkesave të ligjit në lidhje me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit dhe për shkak të dorëheqjes.

X. Dosjet e personelit

a. Dosja e personelit

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u këqyrën dosjet e personelit, për të verifikuar nëse ato janë krijuar dhe administrohen në përputhje me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe kërkesave të Vendimit nr. 117, datë 05.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”.

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, u konstatua se në të, janë të përfshira dokumenta me të dhënat personale të karakterit teknik, profesional, si dhe të dhëna të tjera sipas lidhjes 1 dhe 2, bashkëlidhur aktit nënligjor, që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt. Më konkretisht, rezultoi se, në dosjet personale të nëpunësve, administrohet dokumenti i identifikimit (*fotokopje e letërnjoftimit*); dokumentet lidhur me nivelin e edukimit

arsimor dhe fushën e studimeve (*fotokopje e noterizuar e diplomës së shkollës së lartë dhe lista e notave*); dokumentet që vërtetojnë fillimin e marrëdhënieve të punës në pozicionin përkatës (*akti i emërimit*), si dhe aktet që provojnë procesin e deklarimit të statusit të punësimit; akte që vërtetojnë gjendjen gjyqësore dhe gjendjen shëndetësore (*Raporti Mjekësor*).

Të gjitha dokumentet, pasqyrohen në fletë inventarin dhe në fletën prezantuese, të cilat përfshihen në dosjen teknike të nëpunësit, sikurse përcaktohet në lidhjen 1 dhe 2 të vendimit nr.117, datë 5.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit*”.

Nga të dhënat e administruara në dosjen e personelit, konstatohet se, në institucionin e mbikëqyrur, të gjithë nëpunësit (**100%**), pjesë e shërbimit civil pranë këtij institucioni, janë femra dhe mosha mesatare e nëpunësve civilë në këtë institucion është **42** vjeç. Përsa i përket arsimit, konstatohet se, në **8** raste, nëpunësit e këtij institucioni, kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore publike dhe në **1** rast, nëpunësi e ka kryer arsimin në institucion arsimor privat.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, dosjet e personelit, janë të plotësuara me të gjitha dokumentet dhe përmbajnë të gjitha të dhënat sipas kërkesave të ligjit. Ato janë të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga njësia e ngarkuar për menaxhimin e burimeve njerëzore të institucionit.

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, në kuptim të ligjit, administrohet nga Departamenti i Administratës Publike.

Në rastin e institucionit të mbikëqyrur, rezulton se, ai 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*”.

*

* *

Në lidhje me pikën e programit të mbikëqyrjes, “*Pezullimi nga shërbimi civil, sipas rasteve të parashikuara në ligj, duke verifikuar se si janë zbatuar kërkesat ligjore për procedurat që janë zhvilluar në këto raste*”, gjatë procesit të mbikëqyrjes në këtë institucion, rezulton se, nuk janë aplikuar procedura të tilla, që të materializojnë këtë institut të ligjit.

*
* *

Këto ishin konstatimet e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, gjatë mbikëqyrjes në institucionin Qendra Kombëtare e Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësi përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, prej momentit të fillimit të efekteve të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, e në vijim.

Aktet administrative që dokumentojnë procesin e mbikëqyrjes në këtë institucion, sipas pikave të raportit, janë materializuar në tabelat si më poshtë:

Tabela 1 “*Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punojnë në pozicione pune të shërbimit civil, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, në institucionin Qendra Kombëtare e Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore*”.

Tabela 2 “*Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe i kërkesave të posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës, për punonjësit që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në institucionin Qendra Kombëtare e Cilësisë, Sigurisë dhe Akreditimit të Institucioneve Shëndetësore*”.

K O M I S I O N E R I

Pranvera Strakosha