



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

Bulevardi "Zog I" , Godina 57/2

Tel. 04 268142; Fax 04268141

Nr. 729/10 Prot.

Tiranë, më 30.12 . 2015

V E N D I M

Nr. 141 , datë 30.12 . 2015

**Mbi përfundimin e hetimit administrativ,
filluar me urdhrin e verifikimit nr. 729/1, datë 30.10.2015**

Në mbështetje të kompetencave ligjore të parashikuara në nenin 11, pika 1, nenet 14 dhe 15 të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, neneve 80-104 të ligjit nr. 8485, datë 12.05.1999, "Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë", si dhe nenit 35, të Rregullores "Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit", miratuar me vendimin nr. 17, datë 11.03.2013, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, pas shqyrtimit të relacionit dhe mendimit të Drejtorisë së Inspektimit dhe Hetimit Administrativ, në lidhje me verifikimin e procedurës së vlerësimit vjetor të nëpunës ***** , "Specialiste në Drejtorinë Farmaceutike", pranë Ministrisë së Shëndetësisë,

VËREJ:

Në zbatim të urdhrit nr. 729/1 prot., datë 30.10.2015, për kryerjen e verifikimit të procedurës së vlerësimit vjetor të rezultateve në punë, për punonjësen e Ministrisë së Shëndetësisë, ***** , ka përfunduar hetimi administrativ prej nga ka rezultuar:

Punonjësja ***** ka filluar punë në Ministrinë e Shëndetësisë, në vitin 2008, pas kryerjes së procedurës së konkurrimit, sipas kërkesave të ligjit nr. 8549, dt. 11.11.1999, "Statusi i nëpunësit civil", që ishte në fuqi në atë kohë dhe është emëruar nëpunëse civile në pozicionin "Specialiste në Drejtorinë Farmaceutike".

Me shkresën nr. 1818/23, datë 04.12.2013, të Departamentit të Administratës Publike, në zbatim të Urdhrit të Kryeministrit nr. 187, datë 18.10.2015, "Për miratimin e strukturës dhe organikës

së Ministrisë së Shëndetësisë”, është kryer kalimi i punonjësës ***** për shkak të ristrukturimit, në pozicionin “Specialiste në Sektorin e Standardeve të Tregtimit dhe i Politikave të Çmimeve të Barnave”, në Drejtorinë Farmaceutike, në Ministrinë e Shëndetësisë, kategoria e pagës III-b.

Pas daljes së aktit të emërimit në këtë pozicion pune, nëpunësja ***** ka kërkuar të kryejë detyrat e pozicionit të punës ku ishte emëruar nga organi kompetent pas ristrukturimit, por nga ana e institucionit nuk ka patur reagim. Gjatë gjithë kohës, prej momentit të emërimit dhe në vazhdim kjo punonjëse ka kryer detyra të ndryshme, që nuk kishin lidhje me pozicionin e punës në të cilin ishte emëruar zyrtarisht.

Pavarësisht nga sa parashtroam më sipër, në momentin kur është çelur procedura e konkurrimit për ngritje në detyrë, për pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Standardeve të Tregtimit dhe Politikave të Çmimeve të Barnave, në Drejtorinë Farmaceutike, në Ministrinë e Shëndetësisë”, kjo punonjëse ka shprehur vullnetin për të marrë pjesë në konkurrim dhe për këtë arsye ka kërkuar të njihet e të pajiset me aktin e vlerësimit vjetor të vitit 2014, kërkesë e domosdoshme kjo për pjesëmarrje, pasi sipas pretendimit të saj, nuk kishte dijeni dhe nuk kishte marrë njoftim për aktin e vlerësimit vjetor për këtë periudhë.

Pas verifikimit të këtij pretendimi ka rezultuar se vlerësimi për vitin 2014 dhe vitin në vazhdim nuk janë kryer brenda afatit dhe në mënyrën e përcaktuar në ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe nuk i janë komunikuar nëpunëses, çka efektivisht, është bërë pengesë për të marrë pjesë si kandidate për atë procedurë konkurrimi (shih shpalljen me nr. 637, në faqen www.dap.gov.al, ku është shënuar se kjo nëpunëse nuk është pranuar si kandidate për fazën e dytë të vlerësimit për procedurën e ngritjes në detyrë, për mungesë të akteve të vlerësimit).

Ndodhur në këto kushte, për zgjidhjen e problemeve të mësipërme, punonjësja ***** nëpërmjet shkresës drejtuar Ministrit në datën 21.09.2015, dhe shkresës nr. 100 prot, datë 05.10.2015, drejtuar eprorit të saj direkt, ka kërkuar informacion në lidhje me vlerësimin e fundit të bërë ndaj saj.

Pas këtyre kërkesave, institucioni është vënë në lëvizje dhe nëpunëses ***** i janë njoftuar njëra pas tjetrës, dy vlerësime vjetore të rezultateve në punë, respektivisht në datat 22.10.2015 dhe 23.10.2015, nga ku rezulton se për të njëjtën periudhë vlerësimi, 01.01.2014 - 31.12.2014, janë dhënë nivele të ndryshme vlerësimi (Në vlerësimin njoftuar më datë 22.10.2015, rezulton që kjo punonjëse të jetë vlerësuar me nivelin 2, “Mirë”, në pjesën më të madhe të rubrikave të Lidhjes 2, pa pasur një vlerësim përfundimtar. Ndërsa në vlerësimin njoftuar nëpunëses më datë 23.10.2015, rezulton se vlerësimi përfundimtar është me nivelin 3, “Kënaqshëm”. Të dyja këto vlerësime janë kryer për pozicionin “Specialist në Sektorin e Standardeve të Tregtimit dhe Politikave të Çmimit të Barnave, në Drejtorinë Farmaceutike”, pozicion në të cilin ajo nuk ka punuar asnjë moment, pavarësisht kërkesave të saj). Me vlerësimin e njoftuar në datën 23.10.2015, nëpunësja ***** nuk ka qenë dakord, me

arsyetimin se pozicioni për të cilën ishte vlerësuar, nuk i është dhënë realisht asnjë ditë dhe ka kërkuar rivlerësimin nga zyrtari autorizues, kërkesë për të cilën nuk i është kthyer një përgjigje.

Nga analiza në tërësi e dokumentacionit dhe e rrethanave të çështjes, vlerësohet se, procedura e ndjekur për vlerësimin e rezultateve në punë për punonjësen ***** është kryer në kundërshtim me kërkesat e nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe të Vendimit të Këshillit të Ministrave nr.109, datë 26.02.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”.

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

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

Në kuptim të pikës 12, Kreu II, të këtij akti nënligjor, procesi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i vazhdueshëm, i cili kalon në fazat e mëposhtme:

- Planifikimi, ku zyrtari raportues gjatë 15 - ditëshit të dytë të muajit dhjetor, cakton për nëpunësin civil që do të vlerësohet, objektivat kryesorë të punës dhe sjelljet përkatëse profesionale që bëjnë të mundur realizimin e planit të punës, përmbushjen e objektivave dhe të misionit të institucionit. Në këtë fazë, zyrtari raportues, pra eprori direkt, së bashku me nëpunësin që do të vlerësohet diskutojnë qëllimet e nëpunësit për karrierë, aspiratat dhe çdo gjë tjetër që lidhet me trajnimin dhe zhvillimin profesional.

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

- Vlerësimi përfundimtar, i cili realizohet në periudhën 15 nëntor - 15 dhjetor dhe konsiston në vlerësimin e përmbledhur të suksesit të nëpunësit që do të vlerësohet në arritjen e

objektivave kryesore të punës, të përcaktuara në fazën e planifikimit dhe të rishikuar gjatë bisedimeve të ndërmjetme.

Duke patur parasysh këto kërkesa të ligjit arrihet në përfundimin se në rastin e punonjësës ****
***** , kjo procedurë nuk është mbajtur parasysh dhe nuk është respektuar. Në rastin konkret, nuk rezulton të ketë një dokumentacion që materializon zhvillimin e fazës së planifikimit, në të cilën duhet të identifikohen objektivat kryesore të punës dhe sjelljet profesionale që duhet të përmbush nëpunësi apo zhvillimin e fazës së bisedimeve të ndërmjetme për të vlerësuar progresin e nëpunësit që i nënshtrohet vlerësimit. Mosrespektimi i kësaj procedure reflektohet në mungesën e komenteve në të gjitha rubrikat që përmban formulari i vlerësimit të rezultateve në punë, detyrimi cili duhet të përmbushet nga zyrtari raportues dhe zyrtari autorizues.

Procedura e vlerësimit të nëpunësit civil, sipas formatit të miratuar nga Departamenti i Administratës Publike, nuk duhet të konsistojë vetëm në vlerësimin me pikë, por detyrimisht, duhet të shoqërohet edhe me komentet përkatëse, se cilat kanë qenë premiset nga është nisur zyrtari raportues për të arritur në një përfundim të caktuar, si dhe të përcaktohen në mënyrë konkrete, rekomandimet dhe vërejtjet e nevojshme, të parashikuara në formularin e vlerësimit, me qëllim rritjen e rezultateve dhe arritjen e objektivave më të larta nga ana e nëpunësit. Respektimi i këtij detyrimi ligjor ndikon në një vlerësim objektiv dhe të efektshëm të performancës dhe arritjeve të nëpunësit civil gjatë kryerjes së detyrave të tij dhe për më tepër, ndihmon nëpunësin që në të ardhmen të përqendrohet në ato drejtime të treguara, me qëllim përmbushjen sa më mirë të detyrave dhe nxitjen e rritjes së rezultateve në punë. Mosrespektimi i procedurës së përcaktuar në aktin nënligjor dhe mungesa e dokumentacionit provues të zhvillimit të kësaj procedure, passjell një vlerësim jo objektiv dhe jo të plotë.

Njëkohësisht, nga këqyrja e formularit të vlerësimit të punës, vërehet se nuk është respektuar afati ligjor i realizimit të këtij vlerësimi, fakt që vjen në kundërshtim me pikën 12/c, Kreu II, i Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil”*.

Në kuptim të dispozitave ligjore të mësipërme, vlerësimi vjetor i rezultateve në punë për çdo nëpunës, duhet të realizohet në periudhën 15 nëntor – 15 dhjetor, ndërsa në rastin konkret, rezulton që kemi një formular vlerësimi të plotësuar dhe të komunikuar në datë 22.10.2015, dhe një tjetër, më pas, në datë 23.10.2015, për më tepër, në mënyrë të paargumentuar, me përfundime të ndryshme.

Vlerësimi individual i rezultateve në punë për periudhën e vitit 2014, duhej t’i ishte komunikuar nëpunësës ***** brenda vitit 2014, për të realizuar me efektivitet detyrat e lëna dhe rekomandimet përkatëse, për zhvillimin profesional të kësaj nëpunëseje gjatë vitit kalendarik 2015, si dhe t’i jepej mundësia të ushtronte, të drejtën e ankimit, nëse kishte kundërshtime.

Parregullsia dhe mosrespektimi i ligjit në anën procedurale, konstatohet jo vetëm në faktin se formularët e vlerësimit për vitin 2014 janë plotësuar në muajin tetor 2015 (*pothuaj, një vit tej afatit ligjor*) dhe pas kërkesës insistuese të të interesuarës, por edhe nga fakti tjetër që në periudhën e vlerësimit janë lënë jashtë trajtimit dy muajt e fundit të vitit të mëparshëm 2013, siç përcaktohet në Kreun VI, të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil*”, në të cilin thuhet shprehimisht: “*Në vlerësimin për vitin 2014, të përfshihen edhe muajt nëntor dhe dhjetor të vitit 2013*”.

Pretendimi i Ministrisë së Shëndetësisë i ngritur nëpërmjet shkresës nr. 48664/5 prot., datë 23.11.2015, drejtuar Departamentit të Administratës Publike, se nëpunësja ***** nuk ka paraqitur ankim me shkrim dhe nuk ka bërë kërkesë për shqyrtimin e vlerësimit të rezultateve në punë nga Sekretari i Përgjithshëm dhe për këtë shkak nuk është marrë në shqyrtim për rivlerësim nga ana e këtij të fundit, nuk qëndron. Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 109, datë 26.02.2014, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civile*”, në Kreun V, pika 1, përcakton rastin se kur nëpunësi i kategorisë ekzekutive nuk është dakord me vlerësimin e rezultateve në punë ka të drejtë të kërkojë shqyrtimin e vlerësimit nga Sekretari i Përgjithshëm, e drejtë kjo që, sipas dispozitës së mësipërme, është materializuar në ndarjen D, “*Nënshkrimi*”, të formularit të vlerësimit, miratuar nga Departamenti i Administratës Publike, konkretisht në nënpikën 12 të tij, ku thuhet shprehimisht: “*Unë nëpunësi nuk jam dakord me vlerësimin e mësipërm dhe kërkoj vlerësimin e rezultateve nga ana e zyrtarit autorizues*”, e cila duhet të shoqërohet me nënshkrimin e nëpunësit.

Nënshkrimi i kësaj rubrike nga nëpunësi, përcakton shprehjen e vullnetit të tij, nëse ka mbajtur qëndrim pozitiv ose negativ ndaj aktit të vlerësimit të eprorit. Nënshkrimi prej nëpunësit në fund të formularit (në pikën 5, të Ndarjes D) tregon qartë qëndrimin e nëpunësit dhe është i mjaftueshëm për të vënë në lëvizje procesin e rivlerësimit nga ana e Nëpunësit Autorizues, pa qenë nevoja për paraqitjen e një ankimi të veçantë me shkrim, ndaj aktit të vlerësimit.

Në rastin konkret, kur nëpunësja Linda Ternova ka nënshkruar në pikën 5, të Ndarjes D, të formularit të vlerësimit, në bazë të pikës 2, të Kreut V, të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil*”, Zyrtari Autorizues duhej që brenda 5 (pesë) ditëve të kishte marrë në shqyrtim ankimin dhe të bënte rivlerësimin përkatës. Ky rivlerësim, duhet të shënohet dhe nënshkruhet nga ky i fundit në formularin e vlerësimit të rezultateve në punë. Kjo përbën një shkelje tjetër të dispozitave që rregullojnë këtë aspekt të menaxhimit të shërbimit civil, e që çënon të drejtat legjitime të nëpunësës, të mbrojtura nga dispozitat ligjore në fuqi.

Një shkelje tjetër, e po kësaj natyre, është edhe fakti se nuk është kryer vlerësimi i rezultateve në punë për 6 mujorin e parë të vitit 2015, si një detyrim ligjor i përcaktuar në nenin 62, pika 1, e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar e që diktohet nga koha në të cilën është kryer procesi i vlerësimit, në rastin konkret.

Bazuar në sa më sipër, në analizë të dokumenteve shkresore të administruara, arrihet në përfundimin se procedura e vlerësimit të rezultateve në punë për nëpunësen ***** , nuk është bërë sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil” dhe si e tillë, në bazë të neneve 115, 116/c dhe 117, të ligjit nr. 8485, datë 12.5.1999, “Kodi i Procedurave Administrative të RSH”, duhet të konstatohet si procedurë administrative absolutisht e pavlefshme, e cila duhet të përsëritet nga fillimi, për gjithë periudhën që mbetet e pavlerësuar.

Për këto arsye:

Në mbështetje të kompetencave ligjore të përcaktuara në nenin 11, pika 1, nenet 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe nenin 16 dhe 35, të Rregullores “Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit”, miratuar me Vendimin nr. 17, datë 11.03.2013, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil,

VENDOSA:

1. Konstatimin e pavlefshmërisë absolute të procedurës së vlerësimit të rezultateve në punë për vitin 2014, të nëpunëses ***** , në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Standardeve të Tregtimit dhe i Politikave të Çmimeve të Barnave*”, në Drejtorinë Farmaceutike, në Ministrinë e Shëndetësisë.
2. Njësia përgjegjëse duhet të drejtojë procesin e rregullimit të ligjshmërisë dhe personat e ngarkuar me ligj për kryerjen e procesit të vlerësimit të rezultateve në punë për nëpunësen ***** , duhet të revokojnë “*Formularin e vlerësimit*”, të datës 23.10.2015 dhe të bëjnë rivlerësimin e kësaj nëpunëseje për vitin kalendarik 2014, në mënyrë objektive dhe të plotë, duke respektuar përcaktimet ligjore të nenit 62, të ligjit nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe të Vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësit civil”, të Këshillit të Ministrave, si më poshtë:
 - Procedura e vlerësimit të rezultateve në punë duhet të respektojë të gjitha fazat përkatëse të vlerësimit si planifikimin, bisedimet e ndërmjetme dhe vlerësimin përfundimtar, duke u shoqëruar me dokumentacionin përkatës që materializon zhvillimin e këtyre fazave.
 - Në kryerjen e vlerësimit të rezultateve në punë, për periudhën në vazhdim, duhet të respektohen të gjitha afatet kohore të përcaktuara në ligj dhe në aktet nënligjore.

- Njëkohësisht formulari i vlerësimit duhet të përmbajë komentet përkatëse në të gjitha rubrikat e tij, për të identifikuar aftësitë dhe dobësitë e nëpunësit civil, për të cilin bëhet vlerësimi, në mënyrë që të propozohen trajnime dhe mundësi të tjera për zhvillimin profesional të nëpunëses ***** dhe të punonjësve të tjerë.
3. Njësia e Burimeve Njerëzore të Ministrisë së Shëndetësisë, pas përfundimit të procesit të vlerësimit të rezultateve në punë, duhet të bëjë pjesë të dosjes së personelit të nëpunësit civil të gjitha aktet administrative të këtij procesi, si dhe shënimet përkatëse që e shoqërojnë atë, në të gjitha fazat e ndërmjetme të tij.
 4. Të kryhet procesi i vlerësimit të rezultateve në punë për nëpunësen ***** , për vitin kalendarik 2015, në përputhje me rekomandimet e mësipërme, procedurë e cila në zbatim 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 nëpunësit civil”*, duhet të kishte përfunduar brenda datës 15 Dhjetor 2015.
 5. Për kryerjen e këtyre veprimeve administrative, lihet afat 15 ditë nga marrja dijeni për këtë vendim.
 6. Me kalimin e këtij afati, institucioni është i detyruar të njoftojë me shkrim Komisionerin për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, në lidhje me zbatimin e këtij vendimi.
 7. Të njoftohen për këtë vendim, Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Shëndetësisë, Departamenti i Administratës Publike dhe punonjësja ***** .
 8. Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA