



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

Nr. 41/4 Prot.

Tiranë, më 25.05.2021

V E N D I M

Nr.55, datë 25.05.2021

Mbi përfundimin e hetimit administrativ, me objekt verifikimin e ligjshmërisë të procedurës së vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së provës, të nëpunësit ****, me detyrë “*Auditues II (dytë), në Departamentin e Auditimit të Aseteve dhe Mjedisit, në institucionin e Kontrollit të Lartë të Shtetit*”.**

Në mbështetje të kompetencave të parashikuara në nenin 11, pika 1, nenet 14 dhe 15, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*” i ndryshuar; nenit 90/1, të ligjit nr. 44/2015, “*Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë*”, si dhe Rregullores “*Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit*”, miratuar me Vendimin nr. 17, datë 11.03.2015, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, pas shqyrtimit të relacionit dhe mendimit paraprak të Drejtorisë së Inspektimit dhe Hetimit Administrativ, në lidhje me verifikimin e ligjshmërisë së procedurës së vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së provës, të nëpunësit ******, me detyrë “*Auditues II (dytë), në Departamentin e Auditimit të Aseteve dhe Mjedisit, në institucionin e Kontrollit të Lartë të Shtetit*,”

Vërej se:

Shtetasi ******, nëpërmjet një kërkesë të regjistruar me nr. 41 prot., datë 12.01.2021, “*Shqyrtimin e vlerësimit në përfundim të periudhës së provës pranë KLSH*”, ka ngritur disa pretendime për parregullsi dhe shkelje në zbatimin e legjisllacionit të shërbimit civil, gjatë kryerjes së procesit të vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së provës.

Për efekt të kryerjes së hetimit administrativ, si dhe për të qartësuar pretendimet mbi problematikën e paraqitur, nëpërmjet shkresës me nr.41/1 prot., datë 21.01.2021, “*Kërkesë*”

*për dokumentacioni në lidhje me verifikimin e kërkesës së nëpunësit civil në periudhë prove ******, për parregullshmërinë e procesit të vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së provës” drejtuar Sekretarit të Përgjithshëm, është vënë në dijeni institucioni i Kontrollit të Lartë të Shtetit, për fillimin e verifikimit të rastit, duke kërkuar njëkohësisht dokumentacionin e nevojshëm për realizimin e tij.

Institucioni i Kontrollit të Lartë të Shtetit, me shkresën e protokolluar me nr. 139/1 prot., datë 27.01.2021, *“Kthim përgjigje për procedurën e nëpunësit civil në periudhë prove *****”*, të Sekretarit të Përgjithshëm, ka dërguar pranë Komisionerit dokumentacionin që materializon veprimet e kryera.

Duke shqyrtuar përmbajtjen e akteve administrative të vëna në dispozicion rezulton e vërtetuar se, kërkuesi ***** pas kryerjes së procedurës së konkurrimit, është emëruar me aktin nr. 662/9, datë 13.12.2019, *“Emërim në detyrë (periudhë prove)”*, të Kryetarit të Kontrollit të Lartë të Shtetit, si nëpunës civil në periudhë prove në pozicionin e punës *“Auditues i II (dytë)”*, në Departamentin e Auditimit të Performancës, në institucionin e Kontrollit të Lartë të Shtetit, duke pasur fillimisht, në cilësinë e eprorit direkt Drejtorin e Departamentit të Performancës, *****.

Në datën 12.10.2020, eprori direkt ***** largohet nga detyra me vendimin nr.823/33, datë 12.10.2020, të Komisionit Disiplinor, për shkelje të ndryshme të pretenduara, ndër të cilat përmendet edhe fakti se nuk ka kryer si duhet detyrën, për të emëruar pranë nëpunësit civil në periudhë prove ***** një nëpunës me eksperiencë, për tu kujdesur dhe udhëhequr gjatë periudhës së provës.

Pikërisht në këtë datë, me urdhër të drejtuesit të institucionit (KLSH), nëpunësi në periudhë prove ***** është transferuar nga pozicioni i mësipërm i punës ku ishte emëruar fillimisht, në pozicionin Auditues i II-të në Departamentin e Auditimit të Aseteve dhe Mjedisit, me epror direkt nëpunësen ***** me detyrë Kryeaudituese në këtë drejtori.

Më tej, në zbatim të detyrimeve të përcaktuara në nenin 24, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, në lidhje me procesin e trajnimit të detyrueshëm, rezulton se ankuesi ka ndjekur programin e detyrueshëm të trajnimit për periudhën e provës pranë ASPA, dhe në përfundim të saj, është pajisur me certifikatë, nga ku rezulton të jetë vlerësuar me 28 pikë nga 28 të mundshme *(njoftuar nëpërmjet postës elektronike, (email) të datës 30.11.2020)*.

Në përfundim të afatit një vjeçar të provës, në kuadër të procesit të verifikimit të realizimit të përgjithshëm të objektivave si dhe aftësive dhe dobësive të nëpunësit për kryerjen e detyrave, si dhe në zbatim të përcaktimeve të nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, dhe Kreut II, pika 1, germa b), të vendimit nr. 109, datë

26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë” i ndryshuar, eprorja aktuale ka kryer vlerësimin përfundimtar të rezultateve në punë (për periudhën 15.12.2019 – 15.12.2020), për nëpunësin *****, vlerësim i cili i është komunikuar nëpunësit në datën 29.12.2020.

Konkretisht, ky vlerësim është kryer nga nëpunësja *****, me detyrë Kryeauditues i Departamentit të Auditimit të Aseteve dhe Mjedisit, e cila në datën 04.12.2020, është komanduar përkohësisht në detyrën e Drejtorit të Departamentit të Auditimit të Aseteve dhe Mjedisit, ku kishte kaluar nëpunësi në periudhë prove *****.

Eprorja direkte e nëpunësit në periudhë prove *****, në momentin e plotësimit të afatit një vit të provës, në zbatim të pikës 7, germa c, të 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”, me aktin nr. 662/11 prot., datë 29.12.2020, “Për moskonfirmimin e statusit si nëpunës civil, për nëpunësin *****, auditues i II (dytë), në Departamentin e Auditimit të Aseteve dhe Mjedisit”, ka vendosur vlerësimin negativ dhe moskonfirmimin e tij në fund të periudhës së provës.

Pasi është njohur me vlerësimin e punës në nivelin 4, “Jo kënaqshëm”, nëpunësi ka shprehur mospranimin e tij dhe bazuar në pikën 1, të Kreut V, të vendimit nr. 109, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”, i ndryshuar, nëpërmjet shkresës së datës 30.12.2020, ka ankimuar vlerësimin e rezultateve në punë të kryer nga zyrtari raportues dhe kundërfirmues, tek Zyrtari Autorizues, duke kërkuar rivlerësimin.

Zyrtari Autorizues, bazuar në pikën 2, të Kreut V, të aktit nënligjor të sipërcituar, pasi ka shqyrtuar ankimin e nëpunësit dhe materialet shkresore të paraqitura prej tij, ka vendosur mospranimin e ankesës, si të pabazuar në prova, fakte dhe në ligj, duke konfirmuar se sipas tij, vlerësimi i rezultateve në punë nga zyrtari raportues është i argumentuar dhe në përputhje me dispozitat ligjore.

Mbi bazën e konkluzioneve të mësipërme, njësia përgjegjëse, me aktin nr. 662/12, datë 05.01.2021, ka vendosur lirimin nga shërbimi civil të nëpunësit *****, e më pas ka dalë akti nr. 9 dt. 05.01.2021, i Kryetarit të KLSH, për ndërprerjen e marrëdhënieve financiare, në dt. 17.01.2021.

Konstatohet që pikërisht eprorja zëvendësuese, ka kryer vlerësimin në fund të periudhës së provës, megjithë kohën e pakët (rreth 15 ditë) që kishte punuar me ankuesin dhe mungesën e dhënies së opinionit (vlerësim i pjesshëm) të eprorit të mëparshëm, larguar për shkelje disiplinore (që kishte punuar për afro 10 muaj, me nëpunësin në fjalë), veprim ky në kundërshtim me përcaktimet e Kreut VI, pika 9, të vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të

Këshillit të Ministrave, *“Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”*, ku parashikohet se: *“Në rast se gjatë periudhës së provës eprori direkt apo nëpunësi me i vjetër largohet nga ai pozicion pune apo ndodhet në pamundësi të vazhdimit të mëtejshëm të detyrës, ai është i detyruar të bëjë një vlerësim paraprak për nëpunësin në periudhë prove”*.

Nga këqyrja e praktikës shkresore të procesit të vlerësimit dhe moskonfirmimit në fund të periudhës së provës për nëpunësin *****, konstatohet që jemi para një rasti, i cili është i shoqëruar me moskryerjen si duhet të detyrës nga ana e eprorit direkt të mëparshëm i nëpunësit në periudhë prove *****, gjë e cila, siç u përmend edhe më sipër, ndër të tjera, u bë shkak për marrjen ndaj tij të masës së lirimimit nga shërbimi civil.

Konkretisht, në këtë rast nuk është plotësuar kërkesa e përcaktuar në pikat 3 dhe 4, të 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”*, ku parashikohet se: *“Nëpunësi me i vjetër duhet të jetë i së njëjtës kategori ose i një kategorie më të lartë dhe caktohet nga eprori direkt i nëpunësit në periudhë prove”*. Ai ka qenë me këtë cilësi për një periudhë prej rreth 10 muajsh dhe bazuar në dispozitat e pikës 2, të nenit 24, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”* i ndryshuar 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”*, kishte për detyrë që nëpunësin në provë, jo vetëm ta ngarkonte me punë dhe ta orientonte në vija të përgjithshme për mënyrën e kryerjes së detyrës, por duhej të kishte caktuar, që në momentin e parë, një nëpunës civil me eksperiencë, në kujdesin e afërt të të cilit nëpunësi në periudhë prove duhej të kryente detyrën. Ky i fundit, për efekt provueshmërie duhet të tregonte kujdes edhe që të materializonte me prova shkresore, ecurinë e nëpunësit në provë hap pas hapi, evidentimin e mangësive dhe arritjeve, udhëzimet që i janë dhënë, periudhën kohore kur janë dhënë këto udhëzime apo orientime, vështirësitë apo problematikat e hasura gjatë kryerjes së detyrave funksionale, etj., veprime këto të cilat do të ndihmonin në arritjen e një vlerësimi përfundimtar, objektiv, transparent dhe të bazuar në prova.

Përveç shkeljes së mësipërme, eprori në fjalë, në momentin që ka ndërprerë marrëdhënien e punës për shkak të marrjes ndaj tij të masës disiplinore, kishte detyrimin që të kryente vlerësim të pjesshëm për gjithë vartësit e tij, përfshirë edhe nëpunësin në provë *****. Këtë detyrë ai nuk e kreu, duke lënë një boshllëk i cili ndikoi drejtpërdrejtë në gjithë procesin e vlerësimit vjetor, duke i lënë në këtë mënyrë, hapësirë gabimeve në vlerësim dhe marrjes së masave administrative të pabazuara në ligj e në prova, ndaj nëpunësit në fjalë.

Për shkak të mungesës së krijuar nga kjo masë disiplinore, bazuar në Kreun II, neni 10 (10.5.3) të Rregullores së Brendshme të KLSH, parashikohet shprehimisht se, *“Departamenti i Auditimit të Performancës drejtohet dhe përfaqësohet nga Drejtori i*

*Departamentit të Auditimit të Performancës dhe në mungesë të tij, nga Kryeaudituesi”, prandaj është kërkuar që rolin e eprorit direkt dhe plotësimin e formularit të vlerësimit, në këtë rast ta kryente Kryeaudituesi ******, nëpunësi me nivel nëpunësie më të lartë, në Departamentin e Auditimit dhe Performancës (*pas largimit të drejtorit ******), ku kishte kryer pjesën më të madhe të periudhës së provës nëpunësi *****.

Por formulari i vlerësimit i paraqitur si i plotësuar prej tij, është i parregullt dhe nuk mund të merret në konsideratë. Ai, vërtet është i plotësuar në emrin e Zyrtarit Raportues, ***** (*i cili paraqitet si i tillë pas largimit të ******), me komente që janë krejtësisht të njëjta me ato të vlerësimit përfundimtar, por nuk është nënshkruar as nga Zyrtari Raportues dhe as nga Zyrtarët Kundërfirmues e Autorizues, duke bërë që ky dokument të mos ketë elementët e nevojshëm për tu vlerësuar si akt i rregullt, gjë e cila bën që, bazuar në nenin 108 pika “a”/ii) dhe “ç”, të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative të RSH” ai, të konsiderohet se nuk ekziston dhe si i tillë nuk mund të sjellë pasoja juridike.

Pas transferimit të nëpunësit në periudhë prove *****, me vendimin nr. 15/126, datë 12.10.2020, “*Ndryshim Departamenti*”, të Kryetarit të KLSH-së, nga pozicioni i punës Auditues i II (*dytë*), në Departamentin e Auditimit të Performancës, në pozicionin Auditues i II, në Departamentin e Auditimit të Aseteve dhe Mjedisit, në rolin e Zyrtarit Raportues paraqitet nëpunësja *****, me detyrë “*Kryeaudituese*”, në Departamentin e Auditimit të Aseteve dhe Mjedisit, e cila në bazë të shkresës nr. 15/139, datë 04.12.2020, “*Autorizim*”, të Kryetarit të KLSH-së, është komanduar të ushtrojë detyrat e Drejtorit në Departamentin e Auditimit të Aseteve dhe Mjedisit, deri në përfundimin e procedurave të emërimit të pozicionit të punës “*Drejtor i Departamentit të Auditimit të Aseteve dhe Mjedisit*”.

Kjo nëpunëse, pas përfundimit të periudhës së provës të nëpunësit *****, megjithëse kishte vetëm disa ditë që kishte punuar me këtë nëpunës, ka plotësuar aktin e vlerësimit, për gjithë periudhën 15.12.2019 – 15.12.2020, duke e vlerësuar me nivelin 4 “*jo mjaftueshëm*”.

Në kushtet kur nëpunësja ***** (*me detyrë “Kryeaudituese”, në Departamentin e Auditimit të Aseteve dhe Mjedisit, që në bazë të aktit nr. 15/139, datë 04.12.2020, “Autorizim”, të Kryetarit të KLSH-së, është komanduar të ushtrojë detyrat e Drejtorit në Departamentin e Auditimit të Aseteve dhe Mjedisit*), ka punuar për një periudhë mjaft të shkurtër në cilësinë e eprorit direkt, (*nga data 04.12.2020 deri në datën 15.12.2020*) dhe kur nuk ka një vlerësim të pjesshëm nga ish eprori i mëparshëm, apo mendim nga nëpunësi kujdestar, është jo bindës konkluzioni i saj, për vlerësim “*jo mjaftueshëm*” të nëpunësit në periudhë prove, pa e mbështetur këtë konkluzion në dokumenta, shënime shkresore, produkte pune me cilësi të dobët vlerësuar nga eprori i mëparshëm, etj.

Në përfundim, pasi u analizua në tërësi praktika shkresore, ku përfshihen pretendimet e ankuesit dhe dokumentacioni i dërguar nga Kontrolli i Lartë i Shtetit, arrihet në konkluzionin se, vlerësimi negativ i rezultateve në punë në fund të periudhës së provës për nëpunësin ******, si dhe procedura për moskonfirmimin si nëpunës civil, nuk janë rezultat i një procesi të hapur, transparent, objektiv dhe të bazuar në dokumenta e prova bindëse.

Si indicie për këtë konkluzion, shërben edhe fakti që nëpunësi në periudhë prove ******, ka kryer me sukses trajnimin e detyrueshëm në ASPA duke u vlerësuar maksimalisht. Kjo, sigurisht jo në terma absolute, do të thotë se jemi para një kuadri me mundësi të pranueshme, i cili po të kishte mbështjetjen dhe ndihmën e duhur, që do të arrihej duke zbatuar hap pas hapi gjithë kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil, do të mund ta kalonte me sukses periudhën e provës.

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, përparimin në hapat e pagës si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil.

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 civil*", është përcaktuar dhe procedura që duhet të respektohet për procesin e vlerësimit të rezultateve në punë si dhe kompetencat për vlerësimin. Në kuptim të pikës 12, Kreut II, të këtij akti nënligjor, procesi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i vazhdueshëm, i cili konsiston në tri faza:

- *Planifikimi*, ku zyrtari raportues, përcakton 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 fazën e planifikimit përfshihet përgatitja e objektivave dhe e një plani veprimtarish për arritjen e objektivave kryesore. Objektivat kryesorë të punës duhet të jenë të matshëm, kurse veprimet të dukshme. Në këtë fazë zyrtari raportues dhe nëpunësi që do të vlerësohet diskutojnë së bashku qëllimet e nëpunësit për karriere, aspiratat dhe çdo gjë tjetër që lidhet me trajnimin dhe zhvillimin profesional.

- *Bisedimet e ndërmjetme*. Në mes të periudhës së vlerësimit, zyrtarët raportues takohen me secilin prej nëpunësve që do të vlerësohet për të rishikuar progresin e bërë në arritjen e objektivave të planifikuara për të shprehur mendime dhe për të dhënë komente, si dhe për të bërë përmirësimet e nevojshme në planin e hartuar me shkrim.

- Vlerësimi përfundimtar, gjatë vlerësimit përfundimtar të rezultateve në punë, zyrtari raportues bën një vlerësim të përmbledhur të suksesit të nëpunësit që do të vlerësohet në arrijtjen e objektivave kryesore të punës, të përcaktuara në fazën e planifikimit dhe të rishikuar gjatë bisedimeve të ndërmjetme.

Për vlerësimin e kryer në rastin konkret, nuk rezulton të ketë një dokumentacion që të materializojë zhvillimin e fazave të mësipërme, në të cilin duhet të ishin identifikuar objektivat kryesore të punës dhe sjelljet profesionale që duhet të përmbushte nëpunësi apo gjurmë të shkruara.

Konstatohet që edhe procesi i rivlerësimit nga ana e Zyrtarit Autorizues, pas ankimit të paraqitur prej nëpunësit në datën 30.12.2020, nuk është rezultat i një analize të kujdesëshme të pretendimeve të paraqitura dhe vështirësive të pavarura prej tij, që i kanë dalë nëpunësit në periudhë prove gjatë kohës së provës. Vendimmarrja e zyrtarit autorizues nuk është rezultat i rivlerësimit të argumenteve dhe dokumentacionit të paraqitur prej të interesuarit dhe nuk është vlerësuar mungesa e vlerësimit të pjesshëm nga eprori i mëparshëm, si një mangësi që ndikon drejtpërdrejt në përmbajtjen e procesit të vlerësimit. Po kështu, nga Zyrtari Autorizues nuk është vlerësuar fakti që eprorja e fundit, kishte vetëm 15 ditë që kryente këtë funksion në raport me nëpunësin në fjalë dhe konkluzionet e saj nuk kishin asnjë bazë në vlerësimet e eprorit të mëparshëm apo opinionin e nëpunësit me eksperiencë që duhej të ndiqte apo ndihmonte nëpunësin gjatë periudhës së provës, gjë e cila shton nivelin e subjektivizmit të procesit të vlerësimit në tërësi.

Përfundimisht, nisur nga githë sa është thënë më sipër dhe në referencë të dispozitave të mësipërme ligjore të përmendura rast pas rasti, arrihet në përfundimin se procedura e vlerësimit të rezultateve në punë për nëpunësin civil në periudhë prove *****, nuk është kryer sipas kërkesave të nenit 24, 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, fakt i cili i jep atyre një përmbajtje subjektive e që nuk përputhet me qëllimin për të cilin është krijuar dhe funksionon instituti i vlerësimit të periudhës së provës.

Kjo, në kuptim të nenit 109, pika “b”, “d” dhe “dh”, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, e bën procesin standard të vlerësimit një proces administrativ të paligjshëm dhe për këto arsye, në referencë të nenit 114, pika 1, të po këtij ligji, ky akt duhet të anulohet e të përsëritet.

Me anulimin e këtij akti, titullari i institucionit, në cilësinë e zyrtarit autorizues për nëpunësin *****, dhe njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore të KLSH-së, duhet të marrin masa për anulimin e aktit nr. 662/11 prot., datë 29.12.2020, “Për moskonfirmimin

*e statusit si nëpunës civil, për nëpunësin ******, *auditues i II (dytë), në Departamentin e Auditimit të Aseteve dhe Mjedisit*”, si një akt i paligjshëm dhe përsëritjen e këtij procesi, në përputhje me përcaktimet e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe akteve nënligjore të dala në bazë dhe në zbatim të tij.

Në kryerjen e vlerësimit të ri, duhet të mbahet parasysh, që të plotësohet ky proces në gjithë elementët e nevojshëm dhe mangësitë e konstatuara e të përmendura më sipër, duke marrë në konsideratë dhe vlerësuar në mënyrë komplekse, cilësinë e punimeve apo pjesëve të veçanta të tyre, të kryera nga nëpunësi në periudhë prove, opinionet e anëtarëve të tjerë të gurpeve të punës ku ka marrë pjesë, komunikimin me eprorët dhe me kolegët, etj. Nëse vlerësohet e arsyeshme, në kushtet e mangësive të evidentuara më sipër, mund të merret në konsideratë edhe një shtyrje e periudhës së provës, gjatë të cilës eprorja direkte aktuale, do të ketë më shumë mundësi për të arritur në përfundime më të drejta e objektive, në lidhje me cilësitë e nëpunësit *****.

Për këto arsye:

Në zbatim të nenit 15 pika 1, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*” i ndryshuar, neneve 54 e 55, pikave “*d*” dhe “*dh*” të nenit 109 dhe nenit 113, të ligjit nr. 44/2015 “*Kodi i Procedurave Administrative i RSH*” dhe neneve 16, pika 8 dhe 35, të Rregullores “*Mbi procedurat e mbikëqyrjes/inspektimit*”, miratuar me vendimin nr. 17, datë 11.03.2015, të Komisionerit, për rregullimin e gjendjes së ligjshmërisë:

VENDOSA:

1. Kryetari i Kontrollit të Lartë të Shtetit dhe njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore e këtij institucioni, duhet të marrin masa për anulimin e vendimit nr. 662/11 prot., datë 29.12.2020, “*Për moskonfirmimin e statusit si nëpunës civil, për nëpunësin ******, *auditues i II (dytë), në Departamentin e Auditimit të Aseteve dhe Mjedisit*”, si një akt i paligjshëm dhe aktin nr. 9 dt. 05.01.2021 “*Për ndërprerjen e marrëdhënieve financiare*”, i cili ka dalë në bazë të një akti të paligjshëm.
2. Anulimin e formularit standard të vlerësimit të rezultateve në punë për nëpunësin civil në periudhë prove ***** si akt i paligjshëm i nxjerrë pa respektuar fazat që kërkon procedura e përcaktuar në legjislacionin e shërbimit civil.
3. Kryetari i Kontrollit të Lartë të Shtetit, si dhe njësia përgjegjëse duhet të marrin masat e nevojshme për përsëritjen e procesit të vlerësimit në përfundim të periudhës së provës, për nëpunësin ***** duke respektuar fazat përkatëse të vlerësimit, shoqëruar këto me dokumentacionin përkatës që materializon zhvillimin e këtyre fazave.

4. Në rast të mos respektimit të këtij vendimi, përgjegjësia do të jetë personale e subjekteve që nuk kanë kryer detyrimet e lëna në këtë vendim dhe në zbatim të përcaktimeve të pikës 2, të nenit 15, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, Komisioneri do të vijojë procesin për rregullimin e shkeljes së konstatuar, duke përdorur mjetet ligjore për të rikthyer ligjshmërinë në administrimin e shërbimit civil, nëpërmjet gjobitjes së nëpunësit përgjegjës për moszbatimin e masave të përcaktuara në dispozitivin e vendimit.

Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

KOMISIONERI

Pranvera Strakosha