



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT
(Përfundimtar)

PËR

**MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT CIVIL
NË INSTITUCIONIN KËSHILLI I LARTË I PROKURORISË**

Tiranë, Qershor 2022

RAPORT

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionin Këshilli i Lartë i Prokurorisë.

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. 119, datë 28.9.2021, *“Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në institucionin Këshilli i Lartë i Prokurorisë”*, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, duke vlerësuar respektimin e kërkesave të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, në institucionin Këshilli i Lartë i Prokurorisë.

Këshilli i Lartë i Prokurorisë është organ i pavarur, i organizuar në bazë të parimeve dhe rregullave të përcaktuara në ligjin nr.115/2016, *“Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë”*, i ndryshuar. Referuar nenit 101, pika 1 e nenit 102, pika 1, të këtij ligji, Këshilli i Lartë i Prokurorisë është organ kolegjal, i përbërë nga 11 anëtarë, të cilët kanë statusin e magjistratit, sipas dispozitave të ligjit *“Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”*. Pranë Këshillit të Lartë të Prokurorisë, vepron administrata, e cila ndihmon në realizimin e misionit dhe të funksionit të Këshillit.

Përfshirja e institucionit në fushën e shërbimit civil, është e parashikuar në mënyrë të shprehur në nenin 176, të ligjit të posaçëm, ku në pikat 3 dhe 4 përcaktohet se: (Pika 3) *“Anëtarët e personelit të Këshillit të Lartë të Prokurorisë kanë statusin e nëpunësit civil, sipas përcaktimeve të ligjit “Për nëpunësin civil”, ose janë prokurorë të komanduar pranë Këshillit, sipas parashikimeve të ligjit “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”. (Pika 4) “Ligji “Për nëpunësin civil”, zbatohet mbi personelin e Këshillit të Lartë të Prokurorisë, përveç rasteve kur parashikohet ndryshe në këtë ligj”*.

Procesi i mbikëqyrjes në këtë institucion, filloi në datën 5.10.2021, në zbatim të Programit të Mbikëqyrjes nr.948/2, datë 28.9.2021, të miratuar nga Komisioneri, njoftuar institucionit me shkresën nr.948, datë 28.9.2021, *“Njoftim për fillimin e procesit të mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, në institucionin Këshilli i Lartë i Prokurorisë”*.

Objekti i mbikëqyrjes është i përgjithshëm dhe përfshin të gjitha veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil.

Në përfundim të procesit të këqyrjes së akteve dhe administrimit të dokumentacionit të nevojshëm në institucion, grupi i punës, i përbërë nga inspektorët Aida Dobjani dhe Behare Hoxha, nën drejtimin e Drejtorit të Mbikëqyrjes, Altin Shumeli, përpunoi të dhënat dhe përgatiti projektraportin e mbikëqyrjes në lidhje me administrimin e shërbimit civil në institucionin Këshilli i Lartë i Prokurorisë.

Ky material, u dërgua për njohje, me shkresën nr. 248 prot., datë 29.3.2022, pranë institucionit, duke i lënë 30 ditë kohë për të paraqitur observacionet e tyre në lidhje me gjetjet e grupit të punës.

Pas kësaj, me shkresën nr. 2196/4exzi prot., datë 29.4.2022, institucioni ka dërguar të nënshkruar projektraportin së bashku me observacionet përkatëse, i cili është administruar në dosjen e mbikëqyrjes.

Oëllimi 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.

DREJTIMET E MBIKËQYRJES

Mbikëqyrja do të orientohet drejt verifikimit të situatës së administrimit të shërbimit civil në këtë institucion, për të arritur në konkluzion se si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me respektimin e skemës së administrimit të shërbimit civil, si dhe të procedurave që ndiqen gjatë aplikimit të instituteve të ligjit.

1. 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”, i ndryshuar.

- Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës.
2. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, gjatë aplikimit në praktikë të procesit të pranimit në shërbimin civil dhe zhvillimit të sistemit të karrierës nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.
 3. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.
 4. Plotësimi i pozicioneve të lira në shërbimin civil në nivelin ekzekutiv, nëpërmjet konkurrimit dhe si janë respektuar kërkesat e nenit 22 dhe akteve nënligjore në lidhje me dy fazat e këtij procesi:
 - verifikimi paraprak nga njësia përgjegjëse, nëse konkurrentët i plotësojnë kërkesat e përgjithëshme dhe të veçanta të vendit të punës;
 - vlerësimi i kandidatëve nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit.
 5. Emërimet në shërbimin civil pas përfundimit të procesit të konkurrimit dhe menaxhimi i listës së kandidatëve fitues që kanë arritur pikët, por që nuk janë emëruar. Evidentimi i rasteve të emërimit pa konkurrim, në kundërshtim me kërkesat e nenit 23 të ligjit për nëpunësin civil.
 6. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës (*si janë zbatuar detyrimet e nëpunësit dhe eprorit si dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe*).
 7. Lëvizja paralele në kategorinë ekzekutive dhe respektimi i kërkesave ligjore të parashikuara në nenin 25 të ligjit për nëpunësin civil, gjatë zhvillimit të kësaj procedure nga Komisioni i Brendshëm.
 8. Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese dhe respektimi i procedurave të kërkuara nga neni 26 i ligjit për nëpunësin civil, nga njësia përgjegjëse dhe Komiteti i Pranimit gjatë zhvillimit të dy fazave të konkurrimit:
 - verifikimit paraprak;
 - vlerësimi i kandidatëve.

9. Pranimi i nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese dhe respektimi i kërkesave të nenit 32 të ligjit për nëpunësin civil nga ana e titullarit të institucionit (*respektimi i kufirit prej 15% të pranimit nga jashtë shërbimit civil*); respektimi i kërkesave ligjore nga ana e njësisë përgjegjëse për organizimin e konkurrimit dhe respektimi i procedurave të konkurrimit nga ana e Komisionit të Përhershëm të Pranimit, gjatë realizimit të procesit.
10. 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*).
11. 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.
12. 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.
13. Vlerësimi i rezultateve në punë, 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, zyrtar autorizues*).
14. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
15. Probleme të ndryshme që i kanë lindur njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore/njësisë përgjegjëse, gjatë punës për zbatimin e ligjit nr. 152/2013, "*Për nëpunësin civil*", i ndryshuar.
16. **Aneks i programit:** Aktet administrative që duhet të vihen në dispozicion të grupit të mbikëqyrjes.

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

1. Struktura organizative dhe analitike e administratës së Këshillit të Lartë të Prokurorisë që nga momenti i fillimit të funksionimit të institucionit e në vijim.
2. Listëprezenca dhe listëpagesa e administratës së Këshillit të Lartë të Prokurorisë për muajin shtator 2021.

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

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

5. Formulari i vlerësimit të punës.

6. Dosjet e personelit dhe regjistri i personelit.

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

Metodologjia e mbikëqyrjes:

Grupi i 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 që ka qenë në fuqi në momentin e fillimit të veprimtarisë së subjektit të mbikëqyrur, Këshilli i Lartë i Prokurorisë, strukturë e cila është në fuqi edhe në momentin e mbikëqyrjes.
- U verifikuan të gjitha materialet që dokumentojnë procesin e pranimit në shërbimin civil, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, mbi bazën e planit vjetor të rekrutimit, sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.
- U verifikua nëse institucioni kishte hartuar përshkrime e punës, sipas rregullave të parashikuara nga legjislacioni i shërbimit civil.
- 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, të cilat janë pjesë e këtij raporti.

I. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, në lidhje me respektimin e skemës së administrimit të shërbimit civil.

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

Këshilli i Lartë i Prokurorisë (më tej KLP), është institucion i cili ka nisur funksionimin e tij në dhjetor të vitit 2018, sipas vendimeve të marra në mbledhjen e parë të KLP, në datën 19.12.2018. (Vendim nr. 1, datë 19.12.2018, “Për krijimin e Këshillit të Lartë të Prokurorisë” dhe vendim nr. 3, datë 19.12.2018, “Për zgjedhjen e kryetarit të Këshillit të Lartë të Prokurorisë”).

Ligji i posaçëm që rregullon organizimin dhe funksionimin e KLP, në pikën 2, të nenit 178, ka parashikuar organizimin e administratës së KLP. Në këtë dispozitë, ndër të tjera është parashikuar se, në lidhje me administratën, Këshilli vendos për: “a) Strukturën e administratës dhe të secilës njësi; b) Krijimin e njësive të tjera organizative brenda administratës; c) Përcaktimin e detyrave dhe përgjegjësive të të gjitha njësive organizative të administratës dhe të pozicioneve individuale; ç) rregullat procedurale, sipas të cilave vepron administrata, në mënyrë të atillë që të sigurojë mbështetje efektive për Këshillin dhe komisionet e tij”.

Mbështetur në këto rregullime, KLP, me vendimin nr. 17, datë 21.1.2019, “Për miratimin e strukturës organizative, numrit të punonjësve dhe buxhetin, për vitin 2019”, ka vendosur në lidhje me strukturën organizative të institucionit, buxhetin për vitin 2019, si dhe ka parashikuar një numër total prej 75 punonjësish. Më tej, ky vendim i është përcjellë Kuvendit të Shqipërisë për miratim, i cili, me vendimin nr. 33, datë 26.2.2019, ka miratuar **65** pozicione pune në KLP.

Në përfundim të procedurave si më sipër, me Vendimin nr. 36, datë 6.3.2019, “Për miratimin e strukturës organizative të administratës së Këshillit të Lartë të Prokurorisë”, Këshilli ka miratuar organigramën e institucionit, strukturën organizative të detajuar sipas njësive përbërëse të saj dhe numrin e pozicioneve të punës për çdo njësi, si dhe kategorizimin e pagave sipas kategorisë/klasës për çdo pozicion pune.

Sipas kësaj strukture, e cila është struktura në fuqi edhe në momentin e mbikëqyrjes, institucioni i mbikëqyrur, përbëhet nga KLP dhe administrata e saj, e cila ndihmon në realizimin e misionit dhe funksioneve të Këshillit.

Bazuar në parashikimet e ligjit të posaçëm, KLP është organ kolegjal i përbërë nga 11 anëtarë, (gjashtë prej të cilëve zgjidhen nga prokurorët e të gjitha niveleve të prokurorisë dhe pesë anëtarë zgjidhen nga Kuvendi, nga radhët e juristëve joprokurorë), të cilët nuk i nënshtrohen rregullimit juridik të ligjit për shërbimin civil.

Referuar pikës 1, 2, 3 e 4, të nenit 176, dhe pikës 1 e 2 të nenit 177, të këtij ligji, anëtarët e personelit të KLP-së, kanë statusin e nëpunësit civil, sipas përcaktimeve të ligjit “Për nëpunësin civil”, ose janë prokurorë të komanduar pranë Këshillit, sipas parashikimeve të ligjit “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”. Ligji “Për nëpunësin civil”, zbatohet mbi personelin e Këshillit të Lartë të Prokurorisë, përveç rasteve kur parashikohet ndryshe në këtë ligj. Sekretari i Përgjithshëm i KLP-së është funksionari më i lartë administrativ i Këshillit dhe rekrutimi i tij bëhet sipas procedurave të parashikuara në ligjin “Për nëpunësin civil”.

Nga analiza e strukturës dhe organikës që është në fuqi në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur ka gjithsej **65** pozicione pune të miratuara. Ndarja e pozicioneve të punës, bazuar në funksionet që ato kryejnë paraqitet si më poshtë:

- **32** pozicione pune janë pjesë e shërbimit civil;
- **33** pozicione pune nuk janë pjesë e shërbimit civil, ku përfshihen anëtarët e KLP (11), Kabineti (6), Këshilltarë prokurorë (6), punonjës administrativë (10).

Duke vlerësuar klasifikimin e pozicioneve të shërbimit civil, sipas përcaktimeve të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe Vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet

e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, nisur nga emërtesa e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, ato paraqiten si më poshtë:

- 5 pozicione të kategorisë së lartë drejtuese, ose rreth **15 %** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i përkasin pozicioneve “Sekretar i Përgjithshëm”, kategori page I-a; “Drejtor i Departamentit të Shërbimeve Ligjore”, kategori page I-b; “Drejtor Njësia e Mbështetjes së Komisioneve”, kategori page II-a; “Drejtor Njësia e Përgjithshme e Shërbimeve Ligjore”, kategori page II-a; “Drejtor i Përgjithshëm i Shërbimeve Mbështetëse”, kategori page II-a.
- 13 pozicione të kategorisë së mesme drejtuese, ose rreth **41 %** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i përkasin pozicioneve “Drejtor Drejtorie”, kategori page II-b (2 pozicione) dhe “Këshilltarë”, kategori page II-b (11 pozicione).
- 4 pozicione të kategorisë së ulët drejtuese, ose rreth **12 %** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i përkasin pozicionit “Shef sektori”, kategori page III-a.
- 10 pozicione të kategorisë ekzekutive, ose **32 %** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i përkasin pozicionit “Specialist”, kategori page III-b.

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, si dhe nivelin e pagës për çdo kategori, të miratuar me Vendimin nr.214, datë 17.4.2019, të Këshillit të Ministrave, “Disa shtesa dhe ndryshime në Vendimin nr.187, datë 8.3.2017, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e strukturës dhe të niveleve të pagave të nëpunësve civilë/nëpunësve, zëvendësministrit dhe nëpunësve të kabineteve në disa institucione të administratës publike...”, të ndryshuar”. Në këtë vendim, parashikohet pozicioni “Këshilltar” dhe “Drejtor Drejtorie”, me të njëjtën kategori page, II-b.

Evidentojmë faktin se, Drejtoria Ekonomike dhe Burimeve Njerëzore, sipas përcaktimeve të nenit 4, pika 1, shkronja “f”, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, paraqitet si njësi përgjegjëse në administrimin e shërbimit civil të institucionit të pavarur, Këshilli i Lartë i Prokurorisë.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, nga analiza e përmbajtjes së strukturës, institucioni i mbikëqyrur, është i organizuar mbështetur në strukturën organizative hierarkike dhe në përmbajtjen e saj prezantohet statusi i punësimit të punonjësve, i ndarë në tre nivele: **a)** funksionarë shtetërorë, **b)** nëpunës civilë, **c)** punonjës administrativë, si dhe është përcaktuar klasifikimi i pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, sipas nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe kategoria e tyre e pagës. Numri i punonjësve për çdo drejtori dhe sektor, është brenda kufirit të miratuar.

II. 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.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, grupi i punës verifikoi nëse institucioni i kishte hartuar përshkrimet e punës, sipas rregullave të përcaktuara 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 udhëzimin nr. 1, datë 31.5.2017, të Departamentit të Administratës Publike, “*Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil*”, akte që kanë dalë në bazë dhe për zbatim të nenit 19, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar.

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

Më konkretisht, Vendimi nr. 142, datë 12.3.2014 i Këshillit të Ministrave, “*Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura*”, i ndryshuar, në kreun IV, “*Procedura dhe formati i përshkrimit të punës*”, (pika 14), përcakton se: “*Përshkrimet e punës hartohen kur krijohen institucione të reja, kur ndryshon mënyra e organizimit të institucionit apo kur kanë ndodhur ndryshime ose miratime të legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni*”.

Institucioni i mbikëqyrur, është një nga institucionet e reja të qeverisjes së sistemit të drejtësisë i krijuar në dhjetor të vitit 2018. Për këtë arsye, subjektet e ngarkuara me përgjegjësinë e hartimit, miratimit e administrimit të përshkrimeve të punës, siç janë: *njësia e burimeve njerëzore, analisti i punës, eprori direkt i pozicionit respektiv të punës dhe Sekretari i Përgjithshëm i institucionit*, në respektim të rregullave të vendosura nga aktet nënligjore si më sipër, duhet të hartonin përshkrimet e punës, për çdo pozicion të shërbimit civil.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion rezulton se, bazuar në përcaktimet e pikës 2/c, të nenit 178, të ligjit të posaçëm, me Vendimin nr.150, datë 22.7.2019, të Kryetarit të KLP, “*Për miratimin e detyrave dhe përgjegjësisve të njësive organizative të administratës së KLP-së*”, është miratuar një dokument, i cili është manual i përshkrimit të punëve në administratën e Këshillit të Lartë të Prokurorisë. Në përmbajtjen e këtij dokumenti, është përcaktuar qëllimi, detyrat, përgjegjësitë dhe marrëdhënia organizative për çdo pozicion pune sipas strukturës hierarkike të institucionit: Sekretari i Përgjithshëm, Departamenti i Shërbimeve Ligjore, Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimeve Mbështetëse, drejtoritë, sektorët dhe të gjithë pozicionet e punës në përbërje të tyre.

Por, pas daljes së këtij vendimi, nuk ka vijuar më tej puna e subjekteve që ligji për nëpunësin civil i ngarkon me përgjegjësinë për hartimin dhe miratimin e përshkrimeve të punës, për pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas procedurave dhe formatit të parashikuar nga legjislacioni i shërbimit civil. Pika 2, e Vendimit nr. 150, datë 22.7.2019, cituar më sipër, e ngarkon administratën e institucionit që të fillojë procedurat për plotësimin e vendeve të lira në njësitë organizative të administratës së KLP-së. Përshkrimi i pozicionit të punës, në këtë rast, është shumë i rëndësishëm për organizimin e procesit të rekrutimit në shërbimin civil, pasi, një element shumë i rëndësishëm i përshkrimit të punës është se në të përcaktohen kërkesat e veçanta për çdo pozicion pune në shërbimin civil, të cilat ndër të tjera, parashikojnë edhe nivelin e diplomës, fushën e studimeve apo profilin e arsimit të lartë, përvojën në punë, njohuritë, aftësitë etj. që duhet të zotërojë një person për t'u rekrutuar në shërbimin civil.

Përshkrimi i punës, i materializuar në një akt të posaçëm, merr një rëndësi të veçantë edhe gjatë zbatimit të procedurave të tjera që kërkohen nga ligji për nëpunësin civil, të tilla si, vlerësimi i arritjeve në punë; ecuria disiplinore e instituteve të tjera të ligjit në fjalë. Këto procedura nuk mund të realizohen në përputhje me ligjin, në momentin kur nëpunësi dhe eprorët që e mbikëqyrin atë në mënyrë të drejtpërdrejtë në linjën e hierarkisë, nuk kanë nënshkruar/miratuar përshkrimin e punës për pozicionin përkatës.

Konkluzion: Komisioneri vëren se, për të rregulluar ligjshmërinë në këtë rast, në kushtet kur institucioni është krijuar i ri, njësia përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore, në bashkëpunim me eprorin direkt të çdo pozicioni të shërbimit civil dhe Sekretarin e Përgjithshëm të institucionit, të cilët kanë detyrë funksionale hartimin dhe miratimin e këtij akti, të fillojnë menjëherë punën për hartimin e përshkrimeve të punës, duke vepruar si më poshtë:

- Të përfundojë hartimi i përshkrimeve të punës për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas rregullave dhe procedurave të përcaktuara 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, dhe lidhjeve të cilat janë pjesë e këtij vendimi, gjithmonë duke u bazuar tek metodologjia e parashikuar në Vendimin nr.150, datë 22.7.2019, të Kryetarit të KLP, “Për miratimin e detyrave dhe përgjegjësi të njësive organizative të administratës së KLP-së”. Këto akte, nënligjore dhe rregullative, në përmbajtjen e tyre kanë përcaktuar kriteret dhe procedura të hollësishme që duhet të ndiqen për hartimin e formularit të përshkrimit të punës; nëpunësit përgjegjës për hartimin e tyre; strukturën përgjegjëse për vlerësimin e bazueshmërisë së tyre në ligjin specifik dhe formatin e miratuar; organin që ka kompetencën për miratimin e tyre, si dhe detyrimin për depozitimin pranë njësisë përgjegjëse.
- Njësia përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore të institucionit (*Drejtoria Ekonomike dhe Burimeve Njerëzore*), në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit

respektiv të punës, në referim të Manualit të përshkrimit të punëve në administratën e Këshillit të Lartë të Prokurorisë, të miratuar me vendimin nr. 150, datë 22.7.2019, të Kryetarit të KLP-së, të mbledhë gjithë informacionin e nevojshëm për çdo pozicion pune dhe pas një analize të këtij informacioni, të përcaktohen në mënyrë të qartë detyrat, përgjegjësitë dhe kërkesat e veçanta për çdo pozicion apo grup pozicionesh të shërbimit civil.

- Formati i përshkrimit të punës për pozicionet e shërbimit civil, të jetë sipas lidhjes 4, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e VKM nr. 142, datë 12.3.2014, ku janë të përfshirë të gjithë elementet, sipas modelit standard të hartuar nga Departamenti i Administratës Publike, si dhe të dhënat për pozicionin e punës, misioni, qëllimi i përgjithshëm i pozicionit të punës, detyrat kryesore, përgjegjësitë kryesore, zgjidhja e problemeve, vendimmarrja, mjedisi menaxherial, mbikëqyrja, stafi në varësi, kushtet e punës dhe kërkesat e posaçme.
- Në ndarjen “*Kërkesat e posaçme*”, të plotësohen në mënyrë të qartë kërkesat e posaçme që duhet të plotësojë nëpunësi për nivelin e arsimit (*niveli i diplomës “Bachelor”, “Master Profesional”, “Master i Shkencave” që ai/ajo duhet të zotërojë*) ; profili i arsimit të lartë; përvoja në punë e përcaktuar në terma kohorë; kualifikimet/trajnimet dhe kërkesa të tjera të posaçme për kategorinë, klasën, grupin dhe pozicionin përkatës të shërbimit civil.
- Njësia e burimeve njerëzore, si njësi përgjegjëse, të japë mendimin me shkrim, lidhur me përshkrimet e punës, nëse janë të hartuara në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar.
- Pas marrjes së konfirmimit nga njësia përgjegjëse, përshkrimet e punës të miratohen nga Sekretari i Përgjithshëm i institucionit, i cili finalizon këtë proces duke nënshkruar përshkrimet e punës në ndarjen përkatëse, pasi nënshkrimi i formularit të përshkrimit të punës nga ana e tij, nga eprori direkt dhe nëpunësi civil për të cilin është hartuar përshkrimi i punës, është një detyrim specifik, i parashikuar në pikën 18, 19 dhe 20 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*”, i ndryshuar.
- Në përfundim të procedurave si më sipër, një kopje e përshkrimeve të punës të nënshkruara, të bëhen pjesë e dosjes së personelit të çdo nëpunësi civil dhe një kopje të depozitohet pranë njësisë përgjegjëse të institucionit. Kjo për faktin pasi, vetë akti nënligjor, i ka konceptuar këto akte me karakter të qëndrueshëm që hartohen kur krijohen institucione të reja dhe që kushti për t’u ndryshuar është ndryshimi i mënyrës së organizimit të institucionit apo ndryshimi i legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni.

Nisur nga observacionet që subjekti i mbikëqyrur ka paraqitur në lidhje me këtë pikë të raportit, Komisioneri vëren se, nga ana e institucionit është pretenduar se, me Urdhërin nr.50, datë 16.3.2022, është ngritur grupi i punës për hartimin dhe miratimin e përkrahjeve të punës.

Komisioneri çmon se, realizimi i detyrës në lidhje me përfundimin e procesit të hartimit të përkrahjeve të punës, sipas pretendimeve të institucionit, do të jetë objekt i verifikimit të mëtejshëm, në vijim të procesit të mbikëqyrjes në këtë institucion, lidhur me realizimin e detyrave të lëna nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

III. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dala në bazë dhe për zbatim të tij, gjatë aplikimit në praktikë të procesit të pranimit në shërbimin civil dhe zhvillimit të sistemit të karrierës nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.

III/1. 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 të 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 të cilin janë përcaktuar procedurat e hollësishme për përgatitjen, miratimin, afatin e miratimit dhe mënyrën e bërjes publike të planit vjetor të punësimit.

Këto dispozita përcaktojnë se, institucionet e pavarura, në përgatitjen e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil, duhet të kenë parasysh nëpunësit që mbushin moshën për pensionin e plotë të pleqërisë, krijimin e vendeve të reja të punës pjesë e shërbimit civil për shkak të ndryshimit të strukturës, si dhe krijimin e vendeve të lira për arsye të tjera.

Më tej, në pikat 11 dhe 13, të aktit nënligjor si më sipër, përcaktohet se institucionet e pavarura, jo më vonë se fundi i muajit shkurt, miratojnë planet e veta të pranimeve vjetore të cilat publikohen në portalin: “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, në faqen zyrtare të internetit dhe në stendat për njoftime publike të institucionit.

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, grupi i punës vëren se, institucioni, që nga momenti i krijimit të tij e deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, në asnjë rast, nuk e ka hartuar planin vjetor të pranimeve në shërbimin civil.

Sjellim në vëmendje të njësisë së burimeve njerëzore të institucionit se, hartimi i planit vjetor të pranimit në shërbimin civil, sa më efektiv, duke përfshirë në këtë plan, jo vetëm vendet vakante të institucionit, por edhe ato vende të lira që mund të krijohen gjatë vitit pasardhës për arsyet e

evidentuara më sipër, shërben si bazë për shpalljen e procedurave të konkurrimit për plotësimin e vendeve të lira, si dhe realizimin në kohë të tyre.

Në këtë rast, konstatohet se, plotësimi i vendeve të lira, ka nisur pas miratimit të strukturës në datën 6.3.2019, nga Këshilli i Lartë i Prokurorisë, si dhe pas miratimit të detyrave dhe përgjegjësive në manualin e përshkrimit të punëve të administratës (*miratuar me vendimin nr.150, datë 22.7.2019*) e konkretisht, konkurrimet e para janë shpallur në datën 5.8.2019 dhe që nga kjo periudhë e deri në Shtator 2021, institucioni ka realizuar **28** procedura konkurrimi.

- Në vitin 2019, janë realizuar **13** procedura konkurrimi për **19** pozicione pune:
 - **7** pozicione “*Këshilltar*” (një procedurë është zhvilluar për 5 pozicione);
 - **4** pozicione “*Përgjegjës Sektor*”;
 - **8** pozicione “*Specialist*” (dy procedura janë zhvilluar për 2 pozicione “*Specialist*” sejcila).

- Në vitin 2020, janë realizuar **10** procedura konkurrimi për **11** pozicione pune:
 - **4** pozicione të nivelit të lartë drejtues: “*Sekretar i Përgjithshëm*”; “*Drejtor i Departamentit të Shërbimeve Ligjore*”; “*Drejtor i Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve*”; “*Drejtor i Njesisë së Shërbimeve të Përgjithshme Ligjore*”.
 - **3** pozicione “*Këshilltar*” (një procedurë është zhvilluar për 2 pozicione);
 - **3** pozicione “*Drejtor*” (procedura për pozicionin “*Drejtor i Drejtorisë Ekonomike dhe Burimeve Njerëzore*”, është zhvilluar dy herë gjatë vitit 2020, për shkak se nëpunësi E. Çerava, i emëruar në këtë detyrë, bëri ngritje në detyrë si Sekretar i Përgjithshëm);
 - **1** pozicion “*Specialist*”.

- Në vitin 2021, deri në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, janë zhvilluar **5** procedura konkurrimi për pozicionet:
 - **2** pozicione “*Këshilltar*”;
 - **1** pozicion “*Përgjegjës Sektor*”;
 - **2** pozicione “*Specialist*”.

Procedurat e konkurrimit që janë zhvilluar për plotësimin e vendeve të lira të kategorisë ekzekutive, të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese, si dhe rastet e nivelit të lartë drejtues, mënyra e realizimit të tyre, analizohen hollësisht më poshtë në raport.

Konkluzion: Komisioneri vëren se, duke patur parasysh parashikimet e nenit 18, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, dhe Vendimit nr. 108, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil*”, nga ana e institucionit të mbikëqyrur duhet që, për vitin e ardhshëm, të hartojë, miratojë dhe publikojë, brenda afatit të

përcaktuar, planin vjetor të pranimit në shërbimin civil, duke marrë në konsideratë të gjithë elementët e nevojshëm të përcaktuar në dispozitat e sipërpërmendura dhe në të ardhmen të kujdeset që të respektojë afatet ligjore të përcaktuara në këtë rast.

III/2. Plotësimi i pozicioneve të lira në shërbimin civil në nivelin ekzekutiv nëpërmjet konkurrimit.

Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë ekzekutive të shërbimit civil nëpërmjet konkurrimit të hapur, rregullohet nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar (Kreu IV, “Pranimi në shërbimin civil”, nenet 20, 21, 22, 23 e 25); Vendimi nr. 243, datë 18.3.2015, i Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, i ndryshuar, si dhe Udhëzimi nr. 2, datë 27.3.2015, i Departamentit të Administratës Publike, “Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”.

Dispozitat ligjore si më sipër, përcaktojnë rregullat procedurale të konkurrimit, për plotësimin e pozicioneve të punës në nivelin ekzekutiv, sipas të cilave, për plotësimin e vendeve të lira në këtë rast, fillimisht organizohet procedura e lëvizjes paralele, e më pas, nëse mbeten pozicione të lira, pas aplikimit të procedurës së lëvizjes paralele, njësia përgjegjëse, i plotëson ato me anën e procedurës për pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive.

Nga analiza e të dhënave të grumbulluara rezulton se, nga **11** pozicione pune që i përkasin kategorisë ekzekutive “*Specialist*”, të cilat janë plotësuar nëpërmjet konkurrimit të hapur, **1** pozicion pune është plotësuar nëpërmjet lëvizjes paralele, ndërsa **10** pozicione pune janë plotësuar nëpërmjet pranimit në shërbimin civil.

Në rastin konkret, është plotësuar nëpërmjet lëvizjes paralele pozicioni i kategorisë ekzekutive “*Specialist IT*”, në Sektorin e Shërbimeve, Drejtoria e Shërbimeve të Mirëmbajtjes.

Nëpërmjet pranimit në shërbimin civil, janë plotësuar **10** pozicione pune si më poshtë:

- Specialist në Sektorin e Burimeve Njerëzore (2 pozicione);
- Specialist dokumentimi i seancave në Sektorin e Shërbimeve (3 pozicione);
- Specialist administratë protokolli, në Sektorin e Administratës;
- Specialist finance, në Sektorin e Financës (2 pozicione);
- Specialist i marrëdhënieve me publikun, në Sektorin e Administratës;
- Specialist arkive, në Sektorin e Administratës.

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

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

Nga verifikimi i akteve, të cilat materializojnë konkurrimet e shpallura nga institucioni Këshilli i Lartë i Prokurorisë, për plotësimin e vendeve të lira të kategorisë ekzekutive, konstatohet se, është vepruar si më poshtë:

- ✓ Legjislacioni i shërbimit civil parashikon se shpallja e konkurrimit për pranim në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, sipas pikës 6, Kreu II, të Vendimit nr.243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, për institucionet e pavarura, bëhet në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, në stendat e informimit të publikut, si dhe në faqen e internetit.

Gjatë mbikëqyrjes, rezulton se, ky detyrim ligjor, nga ana e institucionit, është përmbushur vetëm për procedurat e shpallura në vitin 2021, për pozicionet e punës si më poshtë:

- Specialist dokumentimi i seancave, në Sektorin e Shërbimeve (*1 pozicion pune, shpallur në dt.9.6.2021*);
- Specialist finance, në Sektorin e Financës (*1 pozicion pune, shpallur në dt.9.6.2021*).

Ndërsa për të gjitha pozicionet e tjera të nivelit ekzekutiv, shpallja e procedurës së pranimit, nuk është dërguar në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, por është bërë vetëm në faqen zyrtare të institucionit si më poshtë:

- Specialist IT, në Sektorin e Shërbimeve (*shpallur në datën 5.8.2019*);
- Specialist finance, në Sektorin e Financës (*1 pozicion pune, shpallur në dt.5.8.2019*);
- Specialist në Sektorin e Burimeve Njerëzore (*2 pozicione pune, shpallur në dt.6.8.2019*);
- Specialist dokumentimi i seancave në Sektorin e Shërbimeve (*2 pozicione pune, shpallur në dt.6.8.2019*);
- Specialist arkive, në Sektorin e Administratës (*shpallur në dt. 25.1.2020*);
- Specialist administratë protokolli, në Sektorin e Administratës (*shpallur në dt.6.8.2019*);
- Specialist i marrëdhënieve me publikun, në Sektorin e Administratës (*shpallur në dt.30.8.2019*).

Nga të dhënat si më sipër, rezulton se, për të gjitha shpalljet e bëra në vitin 2019 dhe në fillim të vitit 2020, nga ana e institucionit, është bërë publikimi vetëm në faqen zyrtare të institucionit, por për vitin 2021, institucioni ka vepruar në zbatim të dispozitave ligjore, duke i publikuar në SHKP, të gjitha shpalljet, sipas fazave të konkurrimit.

- ✓ Në aktin nënligjor që rregullon fazën e shpalljes së vendit të lirë, është përcaktuar se, *“aplikohet në të njëjtën kohë për të dy procedurat (lëvizje paralele, pranim në shërbimin civil), duke përcaktuar për secilën procedurë afatin e dorëzimit të dokumenteve me datë të saktë kalendarike”*.

Në këtë rast, njësia përgjegjëse, ka vepruar në përputhje me rregullimet e pikës 1 dhe 2, të nenit 25, të ligjit për nëpunësin civil, ku parashikohet se, plotësimi i vendeve të lira në kategorinë ekzekutive, bëhet *së pari*, nga nëpunësit civilë të së njëjtës kategori nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele dhe në kushtet kur institucioni ishte në momentin e krijimit të tij, konstatohet se, në 1 rast, kjo procedurë, është finalizuar me lëvizje paralele me nëpunës civilë të së njëjtës kategori nga institucione të tjera. Sipas ligjit, nëse në përfundim të kësaj procedure nuk ka një fitues, atëherë njësia përgjegjëse organizon procedurën e pranimit në shërbimin civil nëpërmjet konkurrimit të hapur. Në rastin konkret, përveç rastit të përmendur më sipër, është vazhduar procesi i rekrutimit me procedurën e pranimit në shërbimin civil, të cilën do ta analizojmë me hollësi në vijim të këtij materiali.

- ✓ Legjislacioni këkon që shpalljet e vendit të lirë të publikuara, të kenë të përfshirë në pëmbajtjen e tyre të gjitha të dhënat e përcaktuara në pikën 9, të kreut II, të VKM nr. 243, datë 18.3.2015, si dhe kategorinë e pagës të pozicionit për të cilin është organizuar konkurrimi.

Në këtë rast, vërejmë se, megjithëse nga ana e institucionit janë zbatuar kërkesat e pikës 9, shpallja e procedurës së konkurrimit, nuk është bërë *për grup pozicionesh*, për të cilat lloji i diplomës që kërkohet dhe kërkesat e posaçme të pozicionit të punës janë të njëjta.

Në lidhje me këtë konstatim, mund të përmendim faktin se, procedurat e konkurrimit janë kryer më vete për pozicionet me emërtesën *“Specialist”*, në Sektorin e Shërbimeve, Sektorin e Administratës, Sektorin e Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimeve Mbështetëse, për të cilat, lloji i diplomës *“Shkenca Juridike/Ekonomike/Sociale”*, niveli minimal i diplomës *“Master shkencor”*, si dhe kërkesat e tjera të veçanta, ishin të njëjta.

Në zbatim të nenit 19, pika 8, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar, pozicionet e nivelit ekzekutiv klasifikohen sipas natyrës së pozicionit, konkretisht në grupet e administrimit të përgjithshëm dhe në grupet e administrimit të posaçëm. Më tej, në Kreun II, pika 1, të Vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, *“Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”*, përcaktohet se, procedura e pranimit në shërbimin

civil, organizohet në mënyrë të ndarë për grupin e pozicioneve të administrimit të përgjithshëm dhe për çdo grup të pozicioneve të administrimit të posaçëm. Në rastin e institucionit objekt mbikëqyrjeje, struktura dhe organika e miratuar, në kushtet kur institucioni ishte në momentin e krijimit të tij, e mundësonte realizimin e konkurrimeve sipas grupeve të administrimit të posaçëm, për pozicionet “*Specialist*”, të cilat i përmendëm më sipër dhe për të cilat, njësia përgjegjëse duhet të kishte zhvilluar procedurën në grup. Realizimi i procedurës në grup, shërben për të garantuar një proces përzgjedhës transparent të nëpunësve civilë, si dhe ndikon në kryerjen në mënyrë sa më efektive të procedurave të konkurrimit.

- ✓ Në të gjitha rastet e shpalljes së vendeve të lira, rezultoi se, janë respektuar afatet e parashikuara në pikën 8 e 10, të Kreut II, të VKM nr. 243, d. 18.3.2015, i ndryshuar, pika 9, Kreu II, e VKM nr.242, datë 18.3.2015, ku përcaktohet se, shpallja e procedurës së pranimit bëhet të paktën 35 ditë kalendarike para datës së parashikuar për zhvillimin e konkurrimit; afati i dorëzimit të dokumentacionit për lëvizje paralele jo më pak se 10 ditë kalendarike nga dita e parë e shpalljes; për pranim në shërbimin civil jo më pak se 15 ditë kalendarike nga dita e parë e shpalljes.

Shpalljet për vendin e lirë, për rastet që i janë dërguar *Shërbimit Kombëtar të Punësimit* për publikim nëpërmjet aktit nr.1260/1, datë 9.6.2021, të titullarit të institucionit (për pozicionet “*Specialist dokumentimi i seancave*”, “*Specialist finance*”), janë publikuar në portal në linkun VLP në Administratën Publike-Institucionet e pavarura, faqe 14.

III.2/a. Procedura e lëvizjes paralele.

Plotësimi i vendeve të lira të kategorisë ekzekutive nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, në këtë institucion, është bërë vetëm në një rast, për pozicionin “*Specialist IT*”, në Sektorin e Shërbimeve, ku kanë marrë pjesë dy kandidatura, nëpunës civilë të së njëjtës kategori që kryenin detyra në institucione të tjera të shërbimit civil dhe që plotësonin kushtet për lëvizjen paralele dhe kërkesat e posaçme të vendit të punës, sipas përcaktimeve në pikën 2, të nenit 25, të ligjit.

Ky pozicion është shpallur vetëm në faqen e internetit të KLP, në datën 5.8.2019 dhe në përmbajtjen e shpalljes për konkurrim janë të përfshira të gjitha kërkesat e parashikuara në pikën 4, të kreut VII, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, siç janë:

- a) pozicioni i punës që është vakant (*emërtesa e pozicionit sipas strukturës dhe organikës në fuqi*);
- b) përshkrimi i përgjithshëm i punës për atë pozicion;
- c) kushtet për lëvizjen paralele dhe kriteret e veçanta që duhet të plotësojnë kandidatët;
- ç) dokumentet që duhet të dorëzohen nga kandidatët dhe mënyra e dorëzimit të tyre;
- d) afati i dorëzimit që është i përcaktuar me datë të saktë kalendarike;
- dh) data e daljes së rezultateve për fazën e verifikimit paraprak të kushteve minimale të procedurës së lëvizjes paralele dhe të përmbushjes së kriterëve specifike të vendit të punës;

- e) fushat e njohurive, aftësitë dhe cilësitë që do të vlerësohen në intervistë;
- f) mënyra e vlerësimit të kandidatëve;
- g) data e daljes së rezultateve të konkurrimit;
- gj) mënyra e njoftimit dhe komunikimit me kandidatët.

➤ Verifikimi paraprak i kandidatëve

Verifikimi paraprak i kandidatëve i bërë nga njësia e burimeve njerëzore për procedurën e lëvizjes paralele paraqitet në tabelën si më poshtë:

Tabelë nr.1: Verifikimi paraprak i kandidatëve që përmbushin kërkesat e përcaktuara në shpalljen e konkurrimit.

Vendi i lirë i shpallur për konkurrim	Afati për dorëzimin e dokumenteve, për lëvizje paralele	Data e verifikimit paraprak të kandidatëve	Akti shpalljes verifikimit paraprak në SHKP	Akti paraqitjes së listës titullarit
<i>1 konkurrim për lëvizje paralele në kategorinë ekzekutive</i>				
Specialist IT në Sektorin e Shërbimeve	16.8.2019	19.8.2019 <i>Kualifikuar 2 kandidatë</i>	Nuk ka dalë akt	Nuk ka dalë akt

Procedura e lëvizjes paralele, sipas pikës 6, Kreu VII, të VKM nr.243, datë 18.3.2015, përfshin dy faza:

- a) Verifikimin e kandidatëve, të cilët përmbushin kushtet e lëvizjes paralele dhe kërkesat e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim.
- b) Vlerësimin e kandidatëve, ku përfshihen vlerësimi i përvojës në punë, trajnimet, kualifikimet e lidhura me fushën përkatëse, si dhe vlerësimet pozitive dhe intervista e strukturuar me gojë.

Kushtet minimale që duhet të plotësojë kandidati për këtë procedurë, të përcaktuara në pikën 2, të Kreut VII, të aktit nënligjor, janë si më poshtë:

- ✓ të jetë nëpunës civil i konfirmuar, brenda së njejtës kategori për të cilën aplikon;
- ✓ të mos ketë masë disiplinore në fuqi;
- ✓ të ketë të paktën vlerësimin e fundit në nivelin “Mirë” ose “Shumë mirë”;
- ✓ të plotësojë kriteret e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim, siç janë lloji i diplomës, Master Profesional në Inxhinieri elektronike/informatikë, 2 vite eksperiencë pune në fushën e kërkuar.

Nga këqyrja e materialeve rezulton se, në zbatim të pikave 7, 8, 9 e 10, të Kreut VII, të aktit nënligjor, njësia përgjegjëse, ka vepruar si më poshtë:

- Në bazë të dokumentacionit të paraqitur, jo më vonë se 2 ditë kalendarike nga data e mbylljes së pranimit të tyre, ka bërë verifikimin paraprak të kandidatëve që përmbushin kushtet e lëvizjes paralele dhe kërkesat e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim, duke kualifikuar dy kandidatë (*****, *****).
 - Brenda afatit si më sipër, lista paraprake e verifikimit të kandidatëve është shpallur vetëm në faqen zyrtare të institucionit.
 - Në fazën e verifikimit paraprak nuk kishte kandidatë të s’kualifikuar.
- Vlerësimi i kandidatëve nga Komisioni i Brendshëm.

Në bazë të përcaktimeve të pikës 3, të nenit 25, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pikave nga 12 deri në 18/1, të Kreut VII, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, si dhe Udhëzimit nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur”, kandidatët e kualifikuar për të kaluar në fazën e dytë të konkurrimit, vlerësohen nga Komisioni i Brendshëm, i cili bazohet në strukturën e ndarjes së pikëve si më poshtë:

- a) 40 pikë për dokumentacionin e dorëzuar i ndarë: 20 pikë, për përvojën (10 pikë për tejkalim të lehtë të kërkesave; 15 pikë për tejkalim të kërkesave; 20 pikë për tejkalim domethënës të kërkesave), 10 pikë për trajnimet apo kualifikimet e lidhura me fushën përkatëse (3 pikë për tejkalim të lehtë të kërkesave; 5 pikë për tejkalim të kërkesave; 10 pikë për tejkalim domethënës të kërkesave), 10 pikë për çertifikimin/vlerësimet më të fundit pozitive (5 pikë për çertifikimin/vlerësimin “mirë”; 10 pikë për çertifikimin/vlerësimin në nivelin “shumë mirë”).
- b) 60 pikë intervista me gojë.

Komisioni i Brendshëm, sipas akteve ligjore, ka në përbërje të tij 3 anëtarë:

- a) 1 përfaqësues nga njësia e burimeve njerëzore të institucionit, kur është e mundur, i të njejtit nivel ose i një niveli më të lartë se pozicioni që rekrutohet;
- b) eprorin direkt;
- c) 1 përfaqësues të emëruar nga titullari i institucionit.

Nga verifikimi i dokumentacionit rezulton se, Komisioni i Brendshëm, është ngritur me Urdhrin nr.57, datë 22.8.2019, të Sekretarit të Përgjithshëm, i përbërë nga: a) Sekretari i Përgjithshëm (në cilësinë e kryetarit); b) Drejtori i Përgjithshëm i Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve Mbështetëse (anëtar); c) Këshilltar pranë Kabinetit të KLP (anëtar). Kjo përbërje e komisionit, ka të bëjë me faktin se, institucioni, ishte në fillim të veprimtarisë së tij; organika ishte e paplotësuar dhe për këtë arsye përzgjedhja e anëtarëve të komisionit ishte e kushtëzuar.

Megjithatë, institucioni, për të përmbushur detyrimet ligjore në lidhje me përbërjen e Komisionit të Brendshëm, mund të përfshinte në këtë komision, nëpunës civilë, nga institucione të tjera të shërbimit civil, të cilët plotësonin kërkesat që parashikon akti nënligjor në këtë rast.

Sipas dokumentacionit të vënë në dispozicion të grupit të punës, Komisioni i Brendshëm, në lidhje me vlerësimin e kandidatëve, ka vepruar në këtë mënyrë:

- ✓ Ka njoftuar kandidatët se intervista do të regjistrohet me zë dhe në deklaratat e pranimit ose mospranimit për të regjistruar intervistën me gojë, të nënshkruar prej tyre, kandidati ***** , nuk ka pranuar që intervista të regjistrohet, ndërsa kandidati ***** , ka pranuar që intervista të regjistrohet.
- ✓ Në përfundim të konkurrimit, me Vendimin nr.150/LP2, 2019, Komisioni i Brendshëm, ka bërë një vlerësim përfundimtar për dokumentet e dorëzuara dhe intervistën me gojë, duke i renditur kandidatët sipas pikëve: ***** 79 pikë, ***** 69 pikë.

Më pas, në datën 11.9.2019, është publikuar në faqen zyrtare të KLP, shpallja e fituesit që është ***** dhe me aktin nr.79, datë 25.9.2019, të Kryetarit të KLP, ai është emëruar në pozicionin “*Specialist IT*”, në Sektorin e Shërbimeve.

Konstatim

Nisur nga përcaktimet e pikës nga 16 deri 22, Kreu VII, të VKM nr.243, datë 18.3.2015, si dhe Kreut II/2, të udhëzimit të DAP, gjatë verifikimit, u konstatuan mangësi në dokumentacionin e konkurrimit, si më poshtë:

- ✓ Sejcili prej anëtarëve të komisionit, duhet të bënte vlerësimin me pikë të dokumenteve të kandidatëve duke i paraqitur ato në një tabelë, në përputhje me Aneksin nr.1, të udhëzimit të DAP.
- ✓ Mungon dokumentacioni i cili tregon hartimin e pyetjeve për intervistën me gojë, përmbajtja e të cilave, lidhet me njohuritë, aftësitë, eksperiencën që nevojiten për pozicionin e punës dhe që janë brenda fushës së testimit të publikuara në shpallje, të cilat janë të njejta për të gjithë kandidatët.
- ✓ Vlerësimi i pyetjeve të intervistës me gojë për secilin kandidat, duhet të paraqiteshin nga Komisioni, në një raport të procedurës së lëvizjes paralele, në formën e një tablele sipas Aneksit nr.3, të udhëzimit të DAP.
- ✓ Mungojnë aktet e njoftimit individualisht të kandidatëve që kanë konkurruar për rezultatin e tyre, sipas vendimit të komisionit, nëse ka patur ankesa nga kandidatët, si dhe akti i përzgjedhjes së kandidatit fitues nga Komisioni, pas përfundimit të procedurave të ankimit.
- ✓ Vendimi përfundimtar i Komisionit të Brendshëm nr.150/LP2, 2019, ka të përcaktuar vetëm vitin (2019), por jo ditën dhe muajin kur ka dalë ky vendim, si dhe data se kur është zhvilluar intervista me gojë. Sipas pikës 16, Kreu VII, të VKM nr.243, datë 18.3.2015, komisioni i brendshëm e zhvillon intervistën me gojë brenda 2 ditëve kalendarike, nga dita

e krijimit të tij, pra në rastin konkret, brenda datës 24.8.2019, ndërsa vendimi përfundimtar i përzgjedhjes së kandidatit fitues, duhet të dilte pas 9 ditësh, duke zbatuar afatet që lidhen me njoftimin e listës së kandidatëve për rezultatet e tyre, si dhe përfundimin e procedurave të ankimit në lidhje me rezultatet, të parashikuara në pikën 18/1, 18/2, 19 dhe 20, të aktit nënligjor. Në kushtet kur këto të dhëna mungojnë, nuk mund të konkludohet në lidhje me zbatimin e afateve që përcaktojnë dispozitat ligjore në këtë rast.

Konkluzion: Në përfundim të analizës, Komisioneri vëren se, gjatë zhvillimit të procedurës së *lëvizjes paralele*, për pozicionin “*Specialist IT, në Sektorin e Shërbimeve*”, nuk janë zbatuar të gjitha kërkesat e ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar; të Vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, i ndryshuar, si dhe të Udhëzimit nr.2, datë 27.3.2015, të DAP.

Komisioneri vlerëson se, të gjitha aktet që prodhohen nga Komisioni i Brendshëm, gjatë zhvillimit të konkurrimit në kategorinë ekzekutive, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, janë tregues të zhvillimit të këtij procesi në përgjithësi e në veçanti, tregojnë zbatimin e afateve ligjore që nga momenti i zhvillimit të intervistës me gojë e deri në momentin e shpalljes së fituesit, i cili është një element shumë i rëndësishëm që i shërben transparencës së procesit të konkurrimit.

Në këto kushte, në lidhje me mangësitë e konstatuara dhe për të rregulluar ligjshmërinë në këtë rast, njësia e burimeve njerëzore të institucionit, duhet të plotësojë procesin me aktet përkatëse të konstatuara në mungesë në procedurën e zhvilluar me lëvizje paralele për pozicionin “*Specialist IT, në Sektorin e Shërbimeve*”.

Përsa i përket përbërjes së Komisionit, konstatohet se, Sekretari i Përgjithshëm dhe Drejtori i Përgjithshëm i Shërbimeve Mbështetëse, që janë përfshirë në këtë komision, janë pjesë përbërëse edhe në Komitetin e Përhershëm të Pranimit për nivelin ekzekutiv, si edhe në të gjitha procedurat e konkurrimit të zhvilluara në vitin 2019 deri në Shtator 2020.

Përfshirja e dy nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues në të gjitha procedurat e konkurrimit, është bërë me pretendimin se, në fillimet e tij, organika e institucionit nuk ishte e plotësuar, si edhe në kushtet kur institucioni duhet të zbatonte rregullat e diktuar nga pandemia Covid 19. Por, megjithatë, duke patur parasysh që, deri në dhjetor të vitit 2019, janë plotësuar një pjesë e konsiderueshme e vendeve të punës, duhet të merrej në konsideratë ky fakt nga institucioni dhe të pasqyrohej situata e përmirësuar në komisionet e ngritura për zhvillimin e procedurave të konkurrimit në vijim.

III.2/b. Procedura për pranimin në shërbimin civil.

➤ Verifikimi paraprak i kandidatëve

Verifikimi paraprak i kandidatëve, i cili është realizuar nga njësia përgjegjëse për procedurën e pranimit në shërbimin civil, paraqitet në tabelën si më poshtë:

Tabelë nr.2: Verifikimi paraprak i kandidatëve

Vendi i lirë i shpallur për konkurrim	Afati për dorëzimin e dokumenteve, për pranim në shërbimin civil	Data e verifikimit paraprak të kandidatëve	Data e verifikimit përfundimtar të kandidatëve
<i>6 konkurrime për pranim në shërbim civil në kategorinë ekzekutive</i>			
Specialist në Sektorin e Burimeve Njerëzore (2 pozicione)	21.8.2019	10.9.2019 <i>Kualifikuar 12 kandidatë</i>	Nuk ka dalë akt
Specialist dokumentimi i seancave në Sektorin e Shërbimeve (2 pozicione)	22.8.2019	10.9.2019 <i>Kualifikuar 10 kandidatë</i>	Nuk ka dalë akt
Specialist dokumentimi i seancave në Sektorin e Shërbimeve (1 pozicion)	23.6.2021	8.7.2021 <i>Kualifikuar 3 kandidatë</i>	Nuk ka dalë akt
Specialist administratë protokolli, në Sektorin e Administratës	22.8.2019	10.9.2019 <i>Kualifikuar 6 kandidatë</i>	Nuk ka dalë akt
Specialist finance, në Sektorin e Financës (2 pozicione)	20.8.2019	26.10.2019 <i>Kualifikuar 3 kandidatë</i>	Nuk ka dalë akt
Specialist finance, në Sektorin e Financës (1 pozicion)	23.6.2021	8.7.2021 <i>Kualifikuar 2 kandidatë</i>	Nuk ka dalë akt
Specialist i marrëdhënieve me publikun, në Sektorin e Administratës	14.9.2019	15.10.2019 <i>Kualifikuar 7 kandidatë</i>	Nuk ka dalë akt
Specialist arkive, në Sektorin e Administratës	9.2.2020	10.2.2020 <i>Kualifikuar 3 kandidatë</i>	Nuk ka dalë akt

Nga këqyrja e të dhënave si më sipër rezulton:

Së pari, sipas akteve të verifikuara, në të gjitha procedurat e zhvilluara, nuk ka patur kandidatë të s'kualifikuar në fazën e verifikimit paraprak dhe në këto kushte, nuk ka akte të verifikimit përfundimtar në lidhje me dokumentet e dorëzuara nga kandidatët.

Së dyti, verifikimi paraprak i kandidatëve, sipas afatit të përcaktuar në pikën 2, të kreut IV, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, duhet të kryhet, brenda 16 ditëve kalendarike, nga data e mbylljes së pranimit të dokumentacionit. Ky afat, është zbatuar vetëm për procedurat e konkurimit për pozicionet e shpallura në vitin 2021, për pozicionet e punës:

- 1) Specialist dokumentimi i seancave, në Sektorin e Shërbimeve;
- 2) Specialist finance, në Sektorin e Financës.

Për rastet e tjera, të konkurseve të zhvilluara në vitin 2019 dhe 2020, ky afat nuk është respektuar.

Së treti, për disa pozicione të shpallura në vitin 2019, rezulton se, ka patur kandidatë për zhvillimin e procedurës me lëvizje paralele, e cila, sipas akteve të njoftimit në faqen e internetit të institucionit, ka përfunduar pa asnjë të përzgjedhur, por në dosjet përkatëse mungon dokumentacioni i zhvillimit të kësaj procedure. Në rastin konkret, bëhet fjalë për pozicionet e punës:

1. *Specialist dokumentimi i seancave*, në Sektorin e Shërbimeve: - sipas njoftimit në faqen e internetit, datë 19.8.2019, ka patur 1 kandidaturë për lëvizje paralele. Ndërkohë, me aktin datë 9.9.2019, është shpallur që lëvizja paralele nuk ka fitues dhe nuk ka asnjë akt tjetër që të sqarojë se përse nuk është kualifikuar kandidati pjesmarrës.

2. *Specialist i marrëdhënieve me publikun*, në Sektorin e Administratës: - sipas njoftimit në faqen e internetit datë 24.9.2019, ka patur 3 kandidatë për lëvizje paralele. Me aktin datë 8.10.2019, është shpallur që lëvizja paralele nuk ka fitues dhe nuk ka asnjë akt tjetër që të sqarojë se përse nuk është kualifikuar kandidati pjesmarrës.

3. *Specialist, në Sektorin e Burimeve Njerëzore*: - sipas njoftimit në faqen e internetit datë 19.8.2019, ka patur 1 kandidaturë për lëvizje paralele. Me aktin datë 9.9.2019, është shpallur që lëvizja paralele nuk ka fitues dhe nuk ka asnjë akt tjetër që të sqarojë se përse nuk është kualifikuar kandidati pjesmarrës.

Së katërti, kandidatët, të cilët plotësojnë kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta të vendit të punës, janë renditur në një listë sipas rendit alfabetik, e cila, sipas përcaktimeve të pikës 4, Kreu IV, të VKM nr. 243, datë 18.3.2015, i ndryshuar, për pozicionet e shpallura në vitin 2021, është publikuar në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*” dhe në faqen zyrtare të internetit të institucionit, ndërsa, për të gjitha pozicionet e shpallura në vitin 2019 dhe 2020, nuk është publikuar në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, por është publikuar vetëm në faqen zyrtare të institucionit.

➤ *Krijimi i Komitetit të Përhershëm të Pranimi (KPP) dhe vlerësimi i kandidatëve*

Nisur nga përcaktimi i pikës 4, të nenit 22, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe rregullave të përcaktuara në Kreun III dhe IV (pikat nga 7 deri në 13), të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, kandidatët e kualifikuar për të kaluar në fazën e dytë të konkurrimit, vlerësohen nga Komiteti i Përhershëm i Pranimi (KPP).

Krijimi i KPP, përbërja e tij, si dhe detyrat që duhet të kryejë ky organ, janë të parashikuara në Kreun III dhe IV të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, si dhe ndarjen III/3, III/4, III/5, III/6, III/7 e III/8, të Udhëzimit nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “*Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur*”.

Komiteti i Përhershëm i Pranimit, sipas pikës 3, Kreu III, të VKM nr. 243, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, përbëhet nga pesë anëtarë:

- a) 1 anëtar nga njësia përgjegjëse, i cili kryeson KPP-në;
- b) 2 anëtarë të zgjedhur nga titullari midis nëpunësve të institucionit, nëse është e mundur të nivelit të mesëm drejtues;
- c) 2 ekspertë të fushës përkatëse, në varësi të fushës së vlerësimit për grupet përkatëse.

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar, konstatohet se, institucioni i mbikëqyrur, për procedurat e kategorisë ekzekutive, të shpallura në vitin 2019 dhe 2020, me Urdhrin nr.57, datë 22.8.2019, të Sekretarit të Përgjithshëm, ndryshuar me Urdhrin nr.57/1, datë 28.8.2019, ka ngritur KPP-në me 5 anëtarë, me përbërje si më poshtë:

- Sekretari i Përgjithshëm, *kryetar*;
- Drejtori i Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve Mbështetëse, *anëtar*;
- Specialist i Sektorit të Burimeve Njerëzore, *anëtar*;
- 2 anëtarë, ekspertë të fushës (*janë zgjedhur pedagogë të fushës së drejtësisë*).

Komiteti i Përhershëm i Pranimit i ngritur si më sipër, ka funksionuar për të gjitha procedurat e kategorisë ekzekutive, të shpallura në vitin 2019 dhe 2020.

Për procedurat e zhvilluara në vitin 2021, konstatohet se, kryesues i KPP, ka vazhduar të jetë Sekretari i Përgjithshëm, i cili është nëpunësi më i lartë civil i institucionit, ndërkohë që, sipas akteve ligjore të cituara më sipër, në përbërje mund të jenë nëpunës civilë të nivelit të mesëm drejtues, ndërsa, përfaqësuesi i burimeve njerëzore, duhet të jetë kryesues i KPP.

Konkretisht, KPP e ngritur në këtë rast, duhet të kryesohej nga Përgjegjësi i Sektorit të Burimeve Njerëzore, i cili, në këtë komision, është në cilësinë e anëtarit.

Sipas dispozitave ligjore, totali i pikëve të vlerësimit të kandidatëve është 100, të cilat ndahen përkatësisht:

- Deri në 15 pikë, për vlerësimin e jetëshkrimit të kandidatëve (CV) që konsiston në vlerësimin e arsimimit, përvojës e trajnimeve, të lidhura me fushën e njohurive, aftësive dhe cilësive të përfshira në shpalljen për konkurrim;
- Deri në 60 pikë, për vlerësimin me shkrim (një testim i shkruar);
- Deri në 25 pikë, për intervistën e strukturuar me gojë.

Në fund të procedurës së vlerësimit kandidati nuk konsiderohet fitues nëse nuk ka marrë mbi 70 pikë (mbi 70% të pikëve). Gjithashtu, në dispozitat ligjore si më sipër, parashikohet se, në

intervistën e strukturuar me gojë, kanë të drejtë të marrin pjesë kandidatët, të cilët kanë grumbulluar në vlerësimin me shkrim më shumë se gjysmën e pikëve (mbi 30 pikë).

Në lidhje me vlerësimin e kandidatëve nga KPP-ja, nga verifikimi rezulton se, për vitin 2021, janë ndjekur të gjitha rregullat që përcaktojnë aktet ligjore e nënligjore, në lidhje me këtë fazë të konkurrimit, e konkretisht është vepruar në këtë mënyrë:

- **Për vitin 2021**, KPP-ja, ka organizuar dhe mbikëqyrur vlerësimin e dokumenteve të kandidatëve, vlerësimin për testimin me shkrim, si dhe atë të intervistës me gojë, në zbatim të dispozitave ligjore.

Për kryerjen e vlerësimit me shkrim të kandidatëve, anëtarët e KPP, kanë përgatitur/hartuar testet përkatëse, të cilat, për të dy rastet, ishin pyetje me alternativa dhe janë nënshkruar nga të gjithë anëtarët e komitetit të përhershëm. Komiteti ka hartuar edhe çelësin e përgjigjeve. Pyetjet me alternativa janë hartuar sipas rregullave të përcaktuara në pikën 2, të ndarjes III/5, të udhëzimit të DAP, si dhe brenda fushës së njohurive dhe aftësive mbi të cilat do të zhvillohej testimi, të përfshira në shpalljen për konkurrim. Anëtarët e KPP kanë korigjuar testet dhe kanë vlerësuar në mënyrë individuale kandidatët duke dhënë pikët për secilin.

Gjatë këqyrjes së dokumentacionit të vënë në dispozicion, rezultoi se, në vlerësimin me shkrim, anëtarët e KPP, kanë zbatuar rregullat e pikës 8, të paragrafit III/6, të udhëzimit të DAP, duke pjestuar shumën totale të pikëve me pesë (në bazë të numrit të vlerësuesve).

Në përfundim të këtij testimi, si dhe të vlerësimit të jetëshkrimit (i cili është bërë sipas modelit të vlerësimit në Aneksin nr.4, bashkëlidhur udhëzimit të DAP), kanë rradhitur kandidaturat, të cilët kanë grumbulluar më shumë se 45 pikë.

Në lidhje me intervistën me gojë, KPP, ka vepruar në këtë mënyrë:

- ✓ Ka hartuar pyetjet që lidhen me njohuritë, aftësitë, eksperiencën që nevojiten për pozicionin e punës dhe që janë brenda fushës së testimit të publikuara në shpallje, të cilat janë të njejta për të gjithë kandidatët.
- ✓ Brenda afateve të parashikuara, KPP, ka zhvilluar intervistën me gojë me secilin nga kandidatët dhe më pas ka hartuar një procesverbal duke bërë vlerësimin, i cili, sipas udhëzimit të DAP, është i njëjtë me atë të lëvizjes paralele, por shuma totale, në këtë rast, pjesëtohet me pesë (numri i vlerësuesve).
- ✓ Në të dy rastet, anëtarët e KPP, kanë firmosur deklaratën e paanësisë, duke deklaruar se nuk kanë konflikt interesi me kandidatët në konkurrim.
- ✓ Në të dy rastet, kandidatët kanë nënshkruar deklaratat e pranimit ose mospranimit për të regjistruar intervistën me gojë. Konstatohet se, vetëm në një rast (A. Shano), kandidati ka pranuar regjistrimin e intervistës me gojë.

Në përfundim të fazës së vlerësimit të kandidatëve, KPP, ka listuar kandidatët fitues me mbi 70 pikë (*mbi 70% të pikëve*), duke filluar nga kandidati me rezultatin më të lartë dhe brenda afateve, ja ka dërguar njësisë së burimeve njerëzore, e cila, listën e fituesve, e ka shpallur në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, si dhe në faqen e internetit të institucionit.

Konstatohet se, në të dy procedurat e zhvilluara, nuk ka patur kandidatë të cilët kanë marrë më pak se 70 pikë (70% të pikëve). Në këto kushte, njësia përgjegjëse, pas mbarimit të afatit 5 ditor të ankimit nga kandidatët për rezultatin e vlerësimit (pika 22, Kreu IV, e VKM nr.243, datë 18.3.2015), ka bërë shpalljen përfundimtare të fituesit dhe procesi ka vijuar me daljen e aktit të emërimit nga titullari i institucionit, pas vënies në dijeni të tij në lidhje me zhvillimin e procedurës së konkurrimit nëpërmjet një memoje informuese.

➤ **Për periudhën që përfshin vitet 2019 - 2020**, rezulton kjo situatë:

- ✓ për kryerjen e vlerësimit me shkrim të kandidatëve, anëtarët e KPP, kanë përgatitur/hartuar testet përkatëse, të cilat, ishin pyetje me alternativa dhe me shtjellim dhe janë nënshkruar nga të gjithë anëtarët e komitetit të përhershëm. Komiteti ka hartuar edhe çelësin e përgjigjeve. Pyetjet janë hartuar brenda fushës së njohurive dhe aftësive mbi të cilat do të zhvillohej testimi, të përfshira në shpalljen për konkurrim, por nuk ka dokumentacion që të tregojë se anëtarët e KPP kanë vlerësuar në mënyrë individuale kandidatët duke dhënë pikët për secilin.
- ✓ Gjithashtu, mungon akti i vlerësimit të jetëshkrimit, në bazë të të cilit, rradhiten kandidaturat, që kanë grumbulluar më shumë se 45 pikë.

Në lidhje me intervistën me gojë, konstatohet se:

- ✓ Mungon akti i hartimit të pyetjeve që lidhen me njohuritë, aftësitë, eksperiencën që nevojiten për pozicionin e punës dhe që janë brenda fushës së testimit të publikuara në shpallje, të cilat janë të nevojshme për të gjithë kandidatët. Ndërkohë, përgjigjet e pyetjeve të kandidatëve, ndodhen të dokumentuara në dosje.
- ✓ KPP, ka zhvilluar intervistën me gojë me secilin nga kandidatët, por mungon procesverbali i vlerësimit nga çdo anëtar i KPP.
- ✓ Mungon deklarata e paanësisë së anëtarëve të KPP, në lidhje me konfliktin e interesit me kandidatët në konkurrim.
- ✓ Në të gjitha rastet, kandidatët kanë nënshkruar deklaratat e pranimit ose mospranimit për të regjistruar intervistën me gojë.

Në përfundim të konkurrimit, në të gjitha rastet, KPP-ja, ka bërë një vlerësim përfundimtar të kandidatëve për dokumentet e dorëzuara, testimin me shkrim dhe intervistën me gojë, i cili është hartuar në formën e një vendimi, duke i renditur kandidatët fitues me mbi 70 pikë nga ai me rezultate më të larta. Më pas, shpallja e fituesit është bërë në faqen e internetit të institucionit dhe

jo në portalin e SHKP, dhe procesi ka vazhduar me daljen e aktit të emërimit nga titullari i institucionit.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, gjatë zhvillimit të procedurës së pranimit në shërbimin civil për kategorinë ekzekutive, për procedurat e zhvilluara në vitin 2021, janë zbatuar të gjitha kërkesat e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, të Vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, i ndryshuar, si dhe të Udhëzimit nr.2, datë 27.3.2015, të DAP.

Përsa i përket përbërjes së Komitetit të Përhershëm të Pranimit, për të rregulluar ligjshmërinë në këtë rast, në të ardhmen, për vitin 2022, gjatë ngritjes së këtij organi, të mbahen parasysh rregullat që përcakton pika 3, Kreu III, i Vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, i ndryshuar, sipas të cilit, njësia e burimeve njerëzore të institucionit është kryesuese e tij.

Komisioneri vëren se, në lidhje me mangësitë e konstatuara në procedurat e konkurrimit për pranim në shërbimin civil kategoria ekzekutive, të zhvilluara në periudhën që përfshin vitet 2019-2020 dhe për të rregulluar ligjshmërinë në këtë rast, njësia e burimeve njerëzore, të plotësojë dokumentacionin me aktet e evidentuara në mungesë, që kanë të bëjnë kryesisht me administrimin e dokumentacionit dhe akteve që janë prodhuar gjatë procesit të rekrutimit nga komisioni i vlerësimit të kandidatëve, të cilat do të jenë objekt i verifikimit të mëtejshëm, në vijim të procesit të mbikëqyrjes në këtë institucion, lidhur me realizimin e detyrave të lëna nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil

III/2/c. Respektimi i kërkesave ligjore gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës.

Nga të dhënat si më sipër, si dhe në bazë të strukturës aktuale të institucionit, janë emëruar nëpunës civilë në periudhë prove, në pozicionet për të cilat kanë konkurruar, nëpunësit si më poshtë:

1. ***** , emëruar nëpunës civil në periudhë prove, me aktin nr.88, datë 30.9.2019, të titullarit të institucionit, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Burimeve Njerëzore*”.
2. ***** , emëruar nëpunës civil në periudhë prove, me aktin nr.84, datë 30.9.2019, të titullarit të institucionit, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Burimeve Njerëzore*”.
3. ***** , emëruar nëpunës civil në periudhë prove, me aktin nr.36, datë 5.5.2020, të titullarit të institucionit, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Financës*”.
4. ***** , emëruar nëpunës civil në periudhë prove, me aktin nr.86, datë 30.9.2019, të titullarit të institucionit, në pozicionin “*Specialist dokumentimi i seancave, në Sektorin e Shërbimeve*”.
5. ***** , emëruar nëpunës civil në periudhë prove, me aktin nr.87, datë 30.9.2019, të titullarit të institucionit, në pozicionin “*Specialist Protokollit, në Sektorin e Administratës*”.

6. *****, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, me aktin nr.35, datë 5.5.2020, të titullarit të institucionit, në pozicionin “*Specialist Arkive, në Sektorin e Administratës*”.

7. *****, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, me aktin nr.96, datë 1.11.2019, të titullarit të institucionit, në pozicionin “*Specialist i marrëdhënieve me publikun, në Sektorin e Administratës*”.

Nga dokumentacioni i administruar në dosjet e personelit rezulton se, për nëpunësit si më sipër, ka mbaruar periudha e provës, e cila, bazuar në përcaktimet e pikës 1, të nenit 24, të ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, zgjat një vit nga data e aktit të emërimit.

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

Nga verifikimi i mëtejshëm, konstatohet se, në të gjitha rastet, procedurës së vendimmarrjes në fund të periudhës së provës, *i mungon mendimi me shkrim i nëpunësit civil më të vjetër në detyrë*, udhëzimet e të cilit duhet të ndjekë nëpunësi civil në periudhë prove, si një element i rëndësishëm ligjor që shoqëron vendimmarrjen e eprorit direkt.

Vemë në dukje faktin se, pozicioni “*Specialist dokumentimi i seancave, në Sektorin e Shërbimeve*”, i publikuar në datën 6.8.2019, është shpallur për 2 pozicione pune “*Specialist*”, për të dyja procedurat, lëvizje paralele dhe pranim në shërbimin civil. Procedura e lëvizjes paralele, është mbyllur pa kandidatë fitues, ndërsa në përfundim të procedurës së pranimit në shërbimin civil kanë dalë fitues, si më poshtë:

- *****, me 72 pikë;
- *****, me 71 pikë.

Për të dy këta kandidatë, të shpallur fitues, kanë dalë aktet e emërimit si nëpunës civilë në periudhë prove, në pozicionin “*Specialist dokumentimi i seancave, në Sektorin e Shërbimeve*”, por në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, nëpunësi ***** kryen detyrën “*Këshilltar në Drejtorinë e Njësisë së Mbështetjes së Komisioneve*”, pas zhvillimit të procedurës së konkurrimit me ngritje në detyrë, të cilën do ta analizojmë më poshtë në material. Në këto kushte, për vendin e lirë, u shpallën përsëri procedurat e konkurrimit, nga ku doli fituese dhe u emërua nëpunësja *****.

Në momentin e realizimit të mbikëqyrjes rezulton se, dy nëpunës, vazhdojnë të jenë në periudhë prove:

1. *****, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, me aktin nr.136, datë 23.7.2021, të titullarit të institucionit, në pozicionin “*Specialist në Sektorin e Financës*”.
2. *****, emëruar nëpunës civil në periudhë prove, me aktin nr.135, datë 23.7.2021, të titullarit të institucionit, në pozicionin “*Specialist dokumentimi i seancave, në Sektorin e Shërbimeve*”.

(Për nëpunësit që kanë përfunduar periudhën e provës, të dhënat lidhur me: kryerjen e ciklit të trajnimit pranë ASPA-s; vlerësimin e rezultateve në punë për periudhën e provës; si dhe, akti i konfirmimit si nëpunës civil, janë pasqyruar në Tabelën nr.1, që i bashkëlidhet projektraportit si pjesë e tij).

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, procedura e vendimmarrjes në fund të periudhës së provës nga eprori direkt, duke i konfirmuar nëpunës civilë punonjësit e kësaj kategorie, është kryer në përputhje me kërkesat e ligjit, përveç mungesës së një elementi të rëndësishëm, që është mendimi me shkrim i nëpunësit civil më të vjetër në detyrë.

Sipas pikës 2, neni 24, i ligjit, si dhe kreu VI, “*Periudha e provës*”, të VKM nr.243, datë 18.3.2015, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, caktimi i nëpunësit civil më të vjetër në detyrë për të udhëzuar nëpunësin në periudhë prove, është një element i domosdoshëm, për orientimin e nëpunësit të ri në kryerjen e detyrës dhe që duhet të përfshihet në aktin e emërimit. Në përfundim, procedura e konfirmimit apo jo të nëpunësit civil, duhet të jetë e plotësuar me të gjithë elementët, përfshirë këtu mendimin me shkrim të nëpunësit më të vjetër civil në detyrë.

Kjo mangësi, është një parregullsi e veprimtarisë së njësisë së burimeve njerëzore, por që nuk e cënon në thelb procesin e konfirmimit, si dhe marrëdhënien e punës të nëpunësve civilë të konfirmuar. Ajo vihet në dukje në këtë moment, për t’u patur parasysh në të ardhmen, që raste të tilla të mos përsëriten dhe procedura e konfirmimit apo jo të nëpunësit civil, të jetë e plotësuar me të gjithë elementët, sipas kërkesave të ligjit.

➤ *Lista e kandidatëve fitues të pa emëruar*

Nga verifikimi i të dhënave, konstatohet se, në konkurrimin e zhvilluar për pozicionin “*Specialist dokumentimi i seancave*”, i zhvilluar në vitin 2021, janë shpallur dy fitues: *****, 85 pikë (emëruar) dhe *****, 78 pikë, i cili është kandidat fitues i pa emëruar.

Sipas pikës 3, të nenit 23, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, dhe pikës 18, Kreu IV, të VKM nr.243, datë 18.3.2015, *lista e kandidatëve të paemëruar ende, është e vlefshme për një periudhë 2-vjeçare nga shpallja e fituesve* e në rastin konkret, kandidati fitues i paemëruar, *****, është brenda periudhës 2-vjeçare.

Më tej, në pikën 3 dhe 3/1, të nenit 23, të ligjit, si dhe në pikën 1, Kreu V, të aktit nënligjor, përcaktohet se, nëse gjatë periudhës 2-vjeçare, zhvillohet një procedurë tjetër konkurrimi për të njëjtin grup, kandidatët fitues të listave, që nuk janë emëruar ende, rirenditen sipas rezultatit përfundimtar. Vendet e lira, të krijuara në mënyrë të përkohshme, mund të plotësohen nga kandidatët fitues të paemëruar ende, sipas rirenditjes. Këto përcaktime ligjore, mbahen parasysht në rastet e zhvillimit të procedurave të konkurrimit për të njëjtin grup, apo emërimet në mënyrë të përkohshme në një pozicion pune, i cili, për arsye të parashikuara nga ligji, është vakant përkohësisht dhe nëse punonjësi në listë pritet i plotëson kriteret specifike.

III.3. Plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese dhe respektimi i procedurave të kërkuara nga neni 26, i ligjit për nëpunësin civil.

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

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

Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, rezulton se, për periudhën Gusht 2019-Shtator 2021, janë realizuar **16** procedura konkurrimi për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese si më poshtë:

- **1** procedurë është realizuar nëpërmjet lëvizjes paralele;
- **15** procedura janë realizuar nëpërmjet ngritjes në detyrë dhe pranimit nga jashtë shërbimit civil.

Konstatohet se shpallja e procedurës së konkurrimit, për periudhën Gusht 2019 - Shtator 2020, nuk është bërë në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, por është bërë vetëm në faqen e internetit të institucionit, ndërsa nga Shtatori 2020 e në vazhdim, shpallja e procedurës është bërë në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit” dhe në faqen e internetit të institucionit, sipas rregullave të përcaktuara në pikat 3 deri në 7, të kreut II, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar.

III.3/a. Procedura e lëvizjes paralele për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese.

Procedura e lëvizjes paralele, është zhvilluar vetëm në një rast, për pozicionin “Këshilltar”, në Njësinë e Mbështetjes së Komisioneve, i cili i përket kategorisë së mesme drejtuese.

Në përmbajtjen e shpalljes për konkurrim janë përfshirë të gjitha kërkesat e parashikuara në pikën 8, të kreut II, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, siç janë:

- a) pozicioni i punës që është vakant (emërtesa e pozicionit sipas strukturës dhe organikës në fuqi);
- b) përshkrimi i përgjithshëm i punës për atë pozicion;
- c) kushtet për lëvizjen paralele dhe kriteret e veçanta që duhet të plotësojnë kandidatët;
- ç) dokumentet që duhet të dorëzohen nga kandidatët dhe mënyra e dorëzimit të tyre;
- d) afati i dorëzimit që është i përcaktuar me datë të saktë kalendarike;
- dh) data e daljes së rezultateve për fazën e verifikimit paraprak të kushteve dhe kërkesave të posaçme të vendit të punës;
- e) data, vendi dhe ora ku do të zhvillohet intervista;
- ë) fushën e njohurive, aftësitë dhe cilësitë që do të vlerësohen në intervistë;
- f) mënyra e vlerësimit të kandidatëve;
- g) mënyra e njoftimit dhe komunikimit me kandidatët.

Konstatohet se, në shpallje është përcaktuar që për procedurën e lëvizjes paralele kanë të drejtë të aplikojnë vetëm nëpunës civilë të së njejtës kategori, në të gjitha institucionet e shërbimit civil.

Procedura e lëvizjes paralele, sipas pikës 10, Kreu II, të VKM nr.242, datë 18.3.2015, i ndryshuar, përfshin dy faza:

- a) Verifikimin paraprak, nëse kandidatët plotësojnë kushtet dhe kërkesat e posaçme për vendin/vendet e lira, të përcaktuara në shpalljen për konkurrim.
- b) Vlerësimin e kandidatëve, ku përfshihen vlerësimi i përvojës në punë, trajnimet, kualifikimet e lidhura me fushën përkatëse, si dhe vlerësimet pozitive dhe intervista e strukturuar me gojë.

Nga këqyrja e materialeve rezulton se, ka patur vetëm një kandidat që ka aplikuar për këtë procedurë (*****), i cili ka kryer detyrën “Këshilltar” në Njësinë e Shërbimeve të Përgjithshme Ligjore në këtë institucion (*procedura e emërimit në këtë pozicion me pranim nga jashtë shërbimit trajtohet më poshtë në raport*) dhe që plotëson kushtet e lëvizjes paralele dhe kërkesat e veçanta sipas shpalljes për konkurrim, të përcaktuara në pikën 2, të Kreut II, të aktit nënligjor, si më poshtë:

- Punonjësja në fjalë është nëpunëse civile e konfirmuar, brenda së njejtës kategori për të cilën aplikon e vërtetuar me aktet përkatëse të statusit si nëpunës civil;
- Nuk ka masë disiplinore në fuqi, e vërtetuar me akt zyrtar të titullarit të institucionit;
- Vlerësimi i punës për periudhën 1.6.2020 – Dhjetor 2020, sipas formatit të vlerësimit, i nënshkruar nga nëpunësit pjesëmarrës në vlerësim, është në nivelin 1, “Shumë mirë”;

- Plotëson kriteret e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim, siç janë lloji dhe niveli i diplomës, eksperiencia në vite në fushën përkatëse, si dhe njohja e një gjuhe të huaj.

Njësia e burimeve njerëzore të institucionit, në bazë të dokumentacionit të paraqitur ka bërë verifikimin paraprak të dokumentacionit të paraqitur nga kandidatja *****, e cila përmbush kushtet dhe kërkesat e posaçme, duke e shpallur në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, si dhe në faqen zyrtare të institucionit.

➤ Komiteti i Pranimiit për Lëvizjen Paralele (KPLP) dhe vlerësimi i kandidatëve

Pas përfundimit të procedurës së mësipërme, njësia e burimeve njerëzore, ka ngritur Komitetin e Pranimiit për Lëvizjen Paralele (KPLP), i cili vlerëson dokumentet e kandidatëve, si dhe bën vlerësimin e kandidatëve gjatë intervistës me gojë.

Komiteti i Pranimiit për Lëvizjen Paralele (KPLP), sipas pikës 16, Kreu II, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, përbëhet nga tre anëtarë:

- a) 1 përfaqësues nga institucioni, i të njejtit nivel ose i një niveli më të lartë se pozicioni që rekrutohet, kur është e mundur;
- b) eprorin direkt;
- c) 1 përfaqësues të emëruar nga titullari i institucionit, midis nëpunësve civilë të institucionit, të nivelit të mesëm drejtues, nëse është e mundur.

Nga verifikimi i dokumentacionit rezulton se, KPLP, është ngritur me Urdhrin nr.39, datë 8.2.2021, të titullarit të institucionit, në përputhje me përcaktimet ligjore. Anëtarët e KPLP, kanë firmosur deklaratën e paanësisë, duke deklaruar se nuk kanë konflikt interesi me kandidatin në konkurrim.

Në bazë të përcaktimeve të pikës 6, të nenit 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pikave nga 16 deri në 25, të Kreut II, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, si dhe Udhëzimit nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “Për procesin e plotësimiit të vendeve të lira në shërbimin civil nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimin të hapur”, kandidatët e kualifikuar për të kaluar në fazën e dytë të konkurrimin, vlerësohen nga KPLP, i cili bazohet në strukturën e ndarjes së pikëve si më poshtë:

- a) 40 pikë për dokumentacionin e dorëzuar i ndarë: 20 pikë, për përvojën (10 pikë për tejkalim të lehtë të kërkesave; 15 pikë për tejkalim të kërkesave; 20 pikë për tejkalim domethënës të kërkesave), 10 pikë për trajnimet apo kualifikimet e lidhura me fushën përkatëse (3 pikë për tejkalim të lehtë të kërkesave; 5 pikë për tejkalim të kërkesave; 10 pikë për tejkalim domethënës të kërkesave), 10 pikë për çertifikimin pozitiv ose për vlerësimet e rezultateve individuale në punë në rastet kur procesi i çertifikimit nuk është kryer (5 pikë për

çertifikimin/vlerësimin në nivelin “mirë”; 10 pikë për çertifikimin/vlerësimin në nivelin “shumë mirë”).

b) 60 pikë intervista me gojë.

Në lidhje me vlerësimin e kandidatës, është vepruar në këtë mënyrë:

- ✓ Sejcili prej anëtarëve të komitetit, ka bërë vlerësimin me pikë të dokumenteve në përputhje me Aneksin nr. 1, të udhëzimit të DAP.
- ✓ Kanë hartuar pyetjet për intervistën me gojë, përmbajtja e të cilave, lidhen me njohuritë, aftësitë, eksperiencën që nevojiten për pozicionin e punës dhe që janë brenda fushës së testimit të publikuara në shpallje (*Procesverbal datë 10.2.2021*).
- ✓ KPLP, e ka zhvilluar intervistën me gojë, brenda dy ditëve kalendarike nga krijimi i tij dhe më pas ka hartuar raportin e procedurës së zhvilluar duke bërë vlerësimin sipas Aneksit nr.3, të udhëzimit të DAP.
- ✓ Në përfundim të vlerësimit, kandidatja është vlerësuar me 75 pikë.
- ✓ Kandidatja ka zgjedhur që intervista me gojë të mos regjistrohet.

Listën me pikët e grumbulluara, KPLP, ja ka dërguar njësisë së burimeve njerëzore, e cila ka njoftuar kandidaten për rezultatin dhe konstatohet se, nuk ka patur ankesë.

Njësia e burimeve njerëzore, duke respektuar afatet që përcaktojnë dispozitat ligjore e nënligjore në këtë rast, me aktin nr.393/3, datë 11.2.2021, ka publikuar listën paraprake të fituesit, dhe më pas, nëpërmjet aktit nr. 393/4, datë 15.2.2021, ka shpallur fituesin në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, si dhe në faqen zyrtare të institucionit. Njëkohësisht, me aktin nr.46, datë 15.2.2021, kandidatja fituese, *****, është emëruar në pozicionin “*Këshilltar*”, në Njësinë e Mbështetjes së Komisioneve.

Të gjitha të dhënat, në lidhje me vlerësimin, shpallja fitues në SHKP, si dhe akti i emërimit, janë pasqyruar në procesverbalin e mbajtur për procedurat e konkurrimit të zhvilluara në vitin 2021.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, procedura e konkurrimit, e publikuar nëpërmjet lëvizjes paralele, për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, është zhvilluar në zbatim të rregullave të parashikuara në nenin 26, të ligjit për nëpunësin civil, Kreun II të VKM nr.242, datë 18.3.2015, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”, si dhe Kreun IV, të Udhëzimit nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, “*Për procesin e plotësimit të vendeve të lira në shërbimin civil, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë për kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese dhe pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive nëpërmjet konkurrimit të hapur*”.

III.3/b. Procedura e ngritjes në detyrë për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese.

Për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, janë zhvilluar **14** procedura konkurrimi nëpërmjet ngritjes në detyrë, për pozicionet si më poshtë:

- Përgjegjës në Sektorin e Shërbimeve;
- Përgjegjës në Sektorin e Financës (zhvilluar 2 procedura);
- Përgjegjës Sektori Burimeve Njerëzore;
- Përgjegjës Sektori Administratës;
- Drejtor në Drejtorinë Ekonomike dhe Burimeve Njerëzore (zhvilluar 2 procedura);
- Drejtor në Drejtorinë e Shërbimeve të Mirëmbajtjes;
- Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Shërbimeve të Përgjithshme Ligjore (zhvilluar 2 procedura);
- Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve (4 procedura).

Vemë në dukje faktin se, në 8 raste, procedura është zhvilluar edhe me kandidatë nga jashtë shërbimit civil, përcaktuar në pikën 43, të Kreut III, të aktit nënligjor, në përputhje me pikën 4, të nenit 26, të ligjit për nëpunësin civil.

Në rastin konkret, bëhet fjalë për pozicionet si më poshtë:

- Përgjegjës në Sektorin e Financës (*1 procedurë, viti 2019*);
- Përgjegjës Sektori Administratës (*1 procedurë, viti 2019*);
- Përgjegjës Sektori Burimeve Njerëzore (*1 procedurë, viti 2019*);
- Drejtor në Drejtorinë Ekonomike dhe Burimeve Njerëzore (*1 procedurë, viti 2020*);
- Drejtor në Drejtorinë e Shërbimeve të Mirëmbajtjes (*1 procedurë, viti 2020*);
- Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Shërbimeve të Përgjithshme Ligjore (*1 procedurë, viti 2019*);
- Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve (*1 procedurë viti 2019, 1 procedurë viti 2020*).

Nga të dhënat si më sipër, rezulton se, për vitin 2019, janë zhvilluar 5 procedura konkurrimi me kandidatë nga jashtë shërbimit civil për **9** pozicione pune (*1 procedurë për pozicionin “Këshilltar”, është zhvilluar për 5 pozicione pune*), ndërsa për vitin 2020, janë zhvilluar 3 procedura konkurrimi për **4** pozicione pune (*1 procedurë për pozicionin “Këshilltar”, është zhvilluar për 2 pozicione pune*).

Në lidhje me procedurat e zhvilluara me kandidatë nga jashtë shërbimit civil për pozicionet si më sipër konstatohet se, së pari, sipas përcaktimeve në aktin ligjor e nënligjor, plotësimi i vendeve të lira të kategorisë së ulët e të mesme drejtuese, me kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil, bëhet me vendim të titullarit të institucionit. Në rastin konkret, nga verifikimi i mëtejshëm, rezulton se, për periudhën deri në shtator 2020, nuk ka një vendim të veçantë të titullarit të institucionit, në

lidhje me përcaktimin e pozicioneve të lira të kategorisë së ulët e të mesme drejtuese që do të plotësohen me kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil, që plotësojnë kushtet dhe kërkesat për vendin e lirë. Në këtë rast, për të gjitha pozicionet, ka shërbyer Urdhri nr.57/1, datë 28.8.2019, i Sekretarit të Përgjithshëm, me anë të të cilit, janë ngritur komisionet për zhvillimin e procedurave të konkurrimit dhe ku është përcaktuar, ndër të tjera, që ato të shërbejnë edhe për zhvillimin e procedurave për pranimet nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese.

Nënvizojmë faktin se, nga ana e institucionit më pas është reaguar, pasi për procedurat e kategorisë së ulët e të mesme drejtuese, të zhvilluara për periudhën nga shtator 2020 e deri në maj 2021, konstatohet se, për çdo procedurë, ka një akt të titullarit të institucionit, që përcakton plotësimin e vendit të punës edhe me kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil.

Së dyti, numri i vendeve të lira të kategorisë së ulët e të mesme drejtuese, që do të plotësohen me kandidatë të tjerë nga jashtë shërbimit civil, sipas përcaktimeve të ligjit, nuk mund të kalojë 20% të numrit total të vendeve në çdo vit kalendarik, i cili, në të ardhmen, duhet të mbahet parasysh nga njësia e burimeve njerëzore të institucionit, pasi, nga verifikimi ka rezultuar se, ky numër është tejkaluar, pavarësisht se, në këtë rast, pretendohet se institucioni ishte në momentin e fillimit të tij dhe struktura organike ishte pothuajse e paplotësuar.

Në 6 raste, procedura është zhvilluar me ngritje në detyrë, për pozicionet si më poshtë:

- Përgjegjës në Sektorin e Shërbimeve;
- Përgjegjës në Sektorin e Financës (*procedura në vitin 2021*);
- Drejtor në Drejtorinë Ekonomike dhe Burimeve Njerëzore (*procedura në vitin 2020*);
- Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Shërbimeve të Përgjithshme Ligjore (*1 procedurë në vitin 2020*);
- Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve (*1 procedurë në vitin 2019, 1 procedurë në vitin 2021*).

Duke patur parasysh përcaktimet ligjore se, plotësimi i vendeve të lira me këtë procedurë është i hapur për nëpunësit civilë të një kategorie më të ulët në të njëjtin institucion apo institucione të tjera të shërbimit civil, konstatohet se, për pozicionet “Drejtor në Drejtorinë Ekonomike dhe Burimeve Njerëzore” dhe “Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve” (*procedura e zhvilluar në vitin 2021*), kanë konkurruar dhe janë shpallur fitues, nëpunës të këtij institucioni. Në rastin e aplikimit për pozicionin “Drejtor”, nëpunësi ka kryer më parë detyrën “Përgjegjës Sektori” (*S. Totozani*), ndërsa në rastin e aplikimit për pozicionin “Këshilltar”, u konstatua si më poshtë:

Konstatim:

Nëpunësi *****, i cili ka konkurrar dhe është shpallur fitues për pozicionin “Këshilltar”, rezulton se, kryente detyrën “*Specialist i dokumentimit të seancave*”, ç’ka do të thotë se është nëpunës civil i kategorisë ekzekutive, me kategori page III-b (*trajtuar në paragrafin “Respektimi i kërkesave ligjore gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës”*).

Së pari, pozicioni “Këshilltar”, ku ai është shpallur fitues dhe është emëruar, i përket nivelit të mesëm drejtues, me kategori page II-b. Sipas pikës 3, shkronja “b”, të nenit 26, të ligjit për nëpunësin civil, *për procedurën e ngritjes në detyrë, mund të aplikojnë nëpunës civilë të një kategorie paraardhëse, të punësuar në të njëjtin apo në një institucion tjetër të shërbimit civil, nëse plotësojnë kushtet dhe kërkesat e veçanta për vendin e lirë*. Ky përcaktim i ligjit, është cituar edhe në shpalljen për publikim, datë 28.1.2021, në SHKP dhe në faqen zyrtare të institucionit, ku e drejta e aplikimit nga nëpunës civilë të një kategorie paraardhëse është nënvizuar me shënimin në kllapa *vetëm një kategori më e ulët*.

Sipas klasifikimit të pozicioneve të punës në nenin 19, të ligjit, kategoria paraardhëse në rastin e konkurrimit për pozicionin “Këshilltar”, në bazë edhe të strukturës së institucionit, i përket pozicionit të kategorisë së ulët drejtuese “*shef sektori*” apo pozicione të barasvlershme me të. Pra, në rastin konkret, ky kandidat, nuk i plotëson kushtet për të marrë pjesë në këtë procedurë, pasi kryente detyrën “*Specialist*” dhe nuk mund të kualifikohet në fazën e verifikimit paraprak të kandidatëve dhe për më tepër, për të vazhduar të gjitha fazat e konkurrimit.

Së dyti, kërkesa e veçantë në shpallje, që ka të bëjë me përvojën në punë, është përcaktuar: “*3 vjet eksperiencë pune në administratën shtetërore/në kompani të konsulencës/projekte në fushën e këshillimit ligjor, prej të cilëve të paktën 1 vit në dhënien e këshillimit ligjor dhe shërbimeve përkatëse në institucionet e sistemit të drejtësisë*”.

Vemë në dukje faktin se, kjo kërkesë, në të gjitha procedurat e tjera të zhvilluara për pozicionin “Këshilltar në Drejtorinë e Njësisë së Mbështetjes së Komisioneve”, ka qenë përcaktuar: “*5 vjet eksperiencë në dhënien e këshillimit ligjor dhe shërbimeve përkatëse në institucionet e sistemit të drejtësisë/administratë shtetërore/në kompani të konsulencës/projekte në fushën e këshillimit ligjor*”. Vetëm në rastin e procedurës si më sipër, përvoja e punës është ulur nga 5 vjet, në 3 vjet, “*me të paktën 1 vit në dhënien e këshillimit ligjor...*”.

Për të analizuar ligjshmërinë e këtij veprimi administrativ, grupi i mbikëqyrjes, në këtë rast, duhet të verifikonte përshkrimin e punës për këtë pozicion, për të verifikuar arsyen e këtij ndryshimi në kritere, pasi në këtë akt përcaktohen kërkesat e veçanta, ndër të cilat përfshihet edhe përcaktimi i nivelit arsimor dhe fushës së studimit, përvojës në punë, si dhe njohuritë dhe aftësitë që duhet të ketë një person për tu rekrutuar në atë vend pune.

Në këtë këndvështrim, kërkesat e veçanta të përcaktuara në aktin e përshkrimit të punës, marrin një rëndësi të madhe, pasi shërbejnë si kritere kryesore në procesin e rekrutimit dhe seleksionimit të kandidatëve për një pozicion të caktuar. Ndërkohë, përshkrimet e punës në këtë institucion, nuk janë hartuar në përgjithësi në kuptim të ligjit për shërbimin civil (*sikurse është analizuar në pikën e projektraportit “Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës...”*), e në veçanti edhe për pozicionin konkret “*Këshilltar*”. Mos respektimi i kërkesave të ligjit në këtë rast, ka sjellë si pasojë subjektivizëm në ndryshimin e kriterit të veçantë për këtë vend pune, që është ndryshimi i viteve të eksperiencës në punë në shpalljen për konkurrim, pa patur asnjë arsye apo arsyetim nga organizmat kompetente, që të mund të justifikonte këtë ndryshim.

Nga ana tjetër, pas këqyrjes së akteve rezulton se, edhe pse tashmë përvoja në punë kërkohet për 3 vjet, nëpunësi *****, nuk e plotësonte këtë kërkesë. Konkretisht, në momentin kur ai ka konkurruar për pozicionin “*Specialist*”, kishte 1 vit e 6 muaj përvojë pune (*shpallja kërkonte 1 vit përvojë pune*). Nga data 30.9.2019, kur ai ka marrë emërimin, e deri në datën 10.2.2021, kur ai ka dorëzuar dokumentacionin për të marrë pjesë në konkurrimin për “*Këshilltar*”, të gjitha vitet së bashku, nuk e plotësojnë vjetërsinë në punë prej 3 vjetësh, që kërkohet në shpalljen e publikuar. Edhe në këtë rast, mosplotësimi i kësaj kërkesë, përbënte shkak për s’kualifikimin e tij nga kjo procedurë konkurrimi.

Në këto kushte, arrihet në përfundimin se, akti i emërimit në pozicionin “*Këshilltar*”, i punonjësit në fjalë, është i parregullt, pasi është nxjerrë në kundërshtim me kërkesat e ligjit.

Konkluzion: Komisioneri vëren se, për rregullimin e ligjshmërisë në rastin e nëpunësit *****, bazuar në përcaktimet e shkronjës “*d*”, të nenit 109, pika 1, e nenit 113, pika 2, e nenit 117, të ligjit nr.44/2015, “*Kodi i procedurave administrative i Republikës së Shqipërisë*”, organi publik, njësia përgjegjëse e institucionit të Këshillit të Lartë të Prokurorisë, duhet të shfuqizojë aktin nr. 68, datë 16.3.2021, të titullarit të institucionit, për emërimin në pozicionin “*Këshilltar në Drejtorinë e Njësisë së Mbështetjes së Komisioneve*”, të nëpunësit ***** dhe kthimin e tij në pozicionin e mëparshëm të punës si “*Specialist i dokumentimit të seancave*”, në Sektorin e Shërbimeve.

Në vijim të analizës, në lidhje me procedurat e konkurrimin për ngritje në detyrë, nisur nga rregullat që kanë lidhje me afatet ligjore që parashikohen në pikën 4 dhe 6, të Kreut III, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, ku është përcaktuar se, shpallja e procedurës për ngritjen në detyrë, botohet të paktën 35 ditë kalendarike para datës së parashikuar për zhvillimin e vlerësimit dhe afati i dorëzimit të dokumentacionit nuk duhet të jetë më i vogël se 15 ditë kalendarike nga dita e parë e shpalljes, u verifikua nëse janë respektuar këto afate. Të dhënat e rezultuara nga verifikimi janë paraqitur në tabelën si më poshtë:

Tabelë nr.3: *Respektimi i afateve në lidhje me shpalljen e procedurës dhe dorëzimin e dokumentacionit*

Nr.	Vendi i lirë i shpallur për ngritje në detyrë	Dt. e publikimit të shpalljes	Data e fundit për pranimin e dokumenteve	Data e vlerësimit të kandidatëve
1	Përgjegjës në Sektorin e Shërbimeve	20.8.2019	4.9.2019	31.10.2019
2	Përgjegjës në Sektorin e Financës	6.8.2019	20.8.2019	17.9.2019
3	Përgjegjës në Sektorin e Financës	20.1.2021	3.2.2021	25.2.2021
4	Përgjegjës në Sektorin e Burimeve Njerëzore	30.8.2019	11.9.2019	4.11.2019
5	Përgjegjës në Sektorin e Administratës	30.8.2019	14.9.2019	13.1.2020
6	Drejtor në Drejtorinë Ekonomike dhe Burimeve Njerëzore	20.1.2020	4.2.2020	10.3.2020
7	Drejtor në Drejtorinë Ekonomike dhe Burimeve Njerëzore	4.12.2020	18.12.2020	8.1.2021
8	Drejtor në Drejtorinë e Shërbimeve të Mirëmbajtjes	20.1.2020	4.2.2020	10.3.2020
9	Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Shërbimeve të Përgjithshme Ligjore	31.10.2019	15.11.2019	20.12.2019
10	Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Shërbimeve të Përgjithshme Ligjore	13.1.2020	28.1.2020	28.2.2020
11	Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve	5.8.2019	20.8.2019	16.9.2019
12	Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve	5.8.2019	20.8.2019	12.9.2019
13	Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve	13.1.2020	28.1.2020	18.3.2020
14	Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve	26.1.2021	10.2.2021	10.3.2021

Nga të dhënat e mësipërme konstatohet se, afati prej 35 ditësh kalendarike për shpalljen e procedurës së konkurrimit me ngritje në detyrë, si dhe afati prej 15 ditësh kalendarike për dorëzimin e dokumentacionit nga kandidatët e interesuar për këto procedura, është respektuar në të gjitha rastet.

Nga verifikimi i mëtejshëm rezulton se, në përmbajtjen e shpalljes për konkurrim, në të gjitha rastet, janë përfshirë të gjitha kërkesat e parashikuara në pikën 5, të kreut III, të VKM nr. 242, datë 18.3.2015, i ndryshuar, siç janë:

- a) pozicioni i punës që është vakant (emërtesa e pozicionit sipas strukturës dhe organikës në fuqi);
- b) përshkrimi i përgjithshëm i punës për atë pozicion;

- c) kushtet për ngritjen në detyrë dhe kriteret e veçanta që duhet të plotësojnë kandidatët;
- ç) dokumentet që duhet të dorëzohen nga kandidatët dhe mënyra e dorëzimit të tyre;
- d) afati i dorëzimit që është i përcaktuar me datë të saktë kalendarike;
- dh) data e daljes së rezultateve për fazën e verifikimit paraprak të kushteve minimale të procedurës së ngritjes në detyrë dhe të përmbushjes së kriterëve të veçanta të vendit të punës;
- e) fushën e njohurive, aftësitë dhe cilësitë që do të vlerësohen;
- f) mënyra e vlerësimit të kandidatëve;
- g) mënyra e njoftimit dhe komunikimit me kandidatët.

Konkurrimi për procedurën e ngritjes në detyrë, sipas pikës 21, të Kreut III, përfshin dy faza:

- a) Verifikimin paraprak, nëse kandidatët plotësojnë kushtet dhe kërkesat e veçanta për vendin/vendet e lira, të përcaktuara në shpalljen për konkurrim;
- b) vlerësimin e kandidatëve.

➤ Verifikimi paraprak i kandidatëve

Verifikimi paraprak, bëhet nga njësia e burimeve njerëzore të institucionit, e cila, në bazë të pikës 22 dhe 26, të Kreut III, në bazë të dokumentacionit të paraqitur, jo më vonë se 10 ditë kalendarike nga data e mbylljes së pranimin të tyre, bën verifikimin paraprak të kandidatëve që përmbushin kushtet e kërkesat e posaçme dhe brenda 10 ditëve kalendarike, që është përfundimi i afatit të ankimit, bën verifikimin përfundimtar. Nga këqyrja e akteve, ka rezultuar si më poshtë:

Tabelë nr.4: Verifikimi paraprak i kandidatëve në procedurën e ngritjes në detyrë dhe pranim me kandidatë nga jashtë shërbimit civil

Vendi i lirë i shpallur për konkurrim	Afati për dorëzimin e dokumenteve, për ngritje në detyrë dhe pranim në sh.c	Data e verifikimit paraprak dhe shpallja në SHKP	Data e verifikimit përfundimtar
Përgjegjës në Sektorin e Shërbimeve	4.9.2019	28.10.2019 <i>Kualifikuar 3 kandidatë</i>	Nuk është shpallur lista përfundimtare e
Përgjegjës në Sektorin e Financës	20.8.2019	26.8.2019 <i>Kualifikuar 2 kandidatë</i>	
Përgjegjës në Sektorin e Financës	3.2.2021	8.2.2021 <i>Kualifikuar 1 kandidat</i>	
Përgjegjës në Sektorin e Burimeve Njerëzore	11.9.2019	30.10.2019 <i>Kualifikuar 2 kandidatë</i>	
Përgjegjës në Sektorin e Administratës	14.9.2019	13.1.2020 <i>Kualifikuar 4 kandidatë</i>	

Drejtor në Drejtorinë Ekonomike dhe Burimeve Njerëzore	4.2.2020	26.2.2020 <i>Kualifikuar 1 kandidat</i>	kandidatëve të kualifikuar, me pretendimin se nuk ka pasur ankesa në asnjë rast
Drejtor në Drejtorinë Ekonomike dhe Burimeve Njerëzore	18.12.2020	23.12.2020 <i>Kualifikuar 1 kandidat</i>	
Drejtor në Drejtorinë e Shërbimeve të Mirëmbajtjes	4.2.2020	26.2.2020 <i>Kualifikuar 2 kandidatë</i>	
Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Shërbimeve të Përgjithshme Ligjore	15.11.2019	16.12.2019 <i>Kualifikuar 9 kandidatë</i>	
Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Shërbimeve të Përgjithshme Ligjore	28.1.2020	2.2.2020 <i>Kualifikuar 1 kandidat</i>	
Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve (5 pozicione)	20.8.2019	27.8.2019 <i>Kualifikuar 13 kandidatë</i>	
Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve	20.8.2019	27.8.2019 <i>Kualifikuar 2 kandidatë</i>	
Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve (2 pozicione)	28.1.2020	28.2.2020 <i>Kualifikuar 12 kandidatë</i>	
Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve	10.2.2021	15.2.2021 <i>Kualifikuar 5 kandidatë</i>	

Për çdo procedurë të realizuar sipas tabelës së mësipërme, rezulton se lista me emrat e kandidatëve që plotësojnë kushtet dhe kërkesat e veçanta të pozicionit të punës *nuk është shpallur në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”*, por është shpallur vetëm në faqen e internetit të institucionit, ndërsa në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit” janë publikuar vetëm procedurat e realizuara në vitin 2021, për pozicionet “Përgjegjës në Sektorin e Financës” dhe “Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve”.

Gjithashtu konstatohet se, për shkak se, nuk ka patur ankesa nga kandidatë që nuk janë kualifikuar, njësia e burimeve njerëzore, nuk e ka vlerësuar të nevojshme të shpallë listën përfundimtare të kandidatëve të kualifikuar, por ka vazhduar procesin sipas përcaktimeve në aktin e publikimit.

Nga këqyrja e materialeve rezulton se, në të gjitha rastet (*veçojmë rastin e nëpunësit ******, i cili është analizuar më sipër në material), kandidatët që kanë aplikuar për procedurën e ngritjes në detyrë, i plotësojnë kushtet minimale dhe kërkesat e veçanta sipas shpalljes për konkurrim, të përcaktuara në pikën 2, të Kreut III, të aktit nënligjor, si më poshtë:

- Janë nëpunës civilë të konfirmuar, me kategori page sipas përcaktimit në shpallje, e vërtetuar në të gjitha rastet me aktet përkatëse të konfirmimit të statusit nga institucionet ku ata kryenin detyrën.

- Nuk kanë masë disiplinore në fuqi, të vërtetuar me akt zyrtar nga institucioni ku kryejnë detyrën.
 - Vlerësimet e punës për periudhën e fundit, sipas formatit të vlerësimit, të nënshkruar nga nëpunësit pjesëmarrës në vlerësim, janë në nivelin “Mirë” ose “Shumë mirë”.
 - Plotësojnë kriteret e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim, siç janë lloji dhe niveli i diplomës, eksperiencia në vite në fushën përkatëse, si dhe njohja e një gjuhe të huaj.
- Vlerësimi i kandidatëve nga Komiteti i Pranimi për Ngritje në Detyrë (KPND).

Vlerësimi i kandidatëve për ngritjen në detyrë, realizohet nga Komiteti i Pranimi për Ngritje në Detyrë (KPND), i cili, sipas pikës 7, Kreu III, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, përbëhet nga pesë anëtarë:

- a) 1 anëtar nga njësia përgjegjëse, i cili kryeson komitetin;
- b) 1 anëtar i zgjedhur nga titullari midis nëpunësve civilë të institucionit, nëse është e mundur të nivelit të mesëm drejtues;
- c) eprorin direkt të pozicionit për të cilin zhvillohet konkurrimi;
- d) 2 ekspertë të fushës përkatëse, në varësi të fushës së vlerësimit.

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar, konstatohet se, në institucionin e mbikëqyrur, edhe për procedurat e kategorisë së ulët e të mesme drejtuese, të shpallura për periudhën Gusht 2019 deri në Dhjetor 2020, ka shërbyer Urdhri nr.57/1, datë 28.8.2019, të cilin e kemi cituar edhe më sipër në material, me përbërje si më poshtë:

- Sekretari i Përgjithshëm, *kryetar*;
- Drejtori i Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve Mbështetëse, *anëtar*;
- Specialist i Sektorit të Burimeve Njerëzore, *anëtar*;
- 2 anëtarë, ekspertë të fushës (*janë zgjedhur pedagogë të fushës së drejtësisë*).

Për procedurat e zhvilluara që nga Dhjetori 2020 dhe për vitin 2021, është ngritur KPND, por konstatohet se, kryesues ka vazhduar të jetë Sekretari i Përgjithshëm, ndërkohë që, siç e kemi thënë edhe më sipër në material, sipas akteve ligjore të cituara, përfaqësuesi i burimeve njerëzore, duhet të jetë kryesues i KPND.

Në procesin që po analizojmë, konstatohet se, ekspertët janë zgjedhur pedagogë të fushës së drejtësisë, për shkak se fusha e vlerësimit është pothuajse e njëjtë për të gjitha pozicionet (*përveç pozicionit “Përgjegjës i Sektorit të Financës” dhe “Drejtor i Drejtorisë Ekonomike dhe Burimeve Njerëzore”, ku lloji i diplomës që kërkohet është vetëm Shkenca Ekonomike*).

Në bazë të përcaktimeve të pikës 6, të nenit 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pikave nga 27 deri në 33, të Kreut III, të VKM nr. 242, dt. 18.3.2015, i ndryshuar, si

dhe Udhëzimit nr. 2, datë 27.3.2015, të DAP, kandidatët e kualifikuar për të kaluar në fazën e dytë të konkurrimit, vlerësohen nga KPND, ku përfshihet:

- a) Vlerësimi i jetëshkrimit të kandidatëve, që konsiston në vlerësimin e arsimimit, përvojës e trajnimeve të lidhura me fushën, si dhe vlerësimet e arritjeve individuale në punë (20 pikë);
- b) Vlerësimi me shkrim (40 pikë);
- c) Intervista e strukturuar me gojë (40 pikë).

Në fund të procedurës së vlerësimit kandidati nuk konsiderohet fitues nëse nuk ka marrë të paktën 70 pikë (70% të pikëve).

Në lidhje me vlerësimin e kandidatëve nga KPND, nga verifikimi rezulton se, për procedurën “Drejtor në Drejtorinë Ekonomike dhe Burimeve Njerëzore”, zhvilluar në Dhjetor të vitit 2020 dhe procedurat e zhvilluara në vitin 2021, janë ndjekur të gjitha rregullat që përcaktojnë aktet ligjore e nënligjore, në lidhje me këtë fazë të konkurrimit dhe konkretisht është vepruar në këtë mënyrë:

Për kryerjen e vlerësimit me shkrim të kandidatëve, anëtarët e KPND, kanë përgatitur testet përkatëse, të cilat, kanë qenë pyetje me alternativa dhe me shtjellim, që rezultojnë të nënshkuara nga të gjithë anëtarët e komitetit. Komiteti ka hartuar edhe çelësin e përgjigjeve. Pyetjet me alternativa janë hartuar sipas rregullave të përcaktuara në pikën 1, të ndarjes V/5, të udhëzimit të DAP, si dhe brenda fushës së njohurive dhe aftësive, kompetencave, mbi të cilat do të zhvillohej testimi, të përfshira në shpalljen për konkurrim. Anëtarët e KPND kanë korrigjuar testet dhe kanë vlerësuar në mënyrë individuale kandidatët duke dhënë pikët për secilin.

Gjatë këqyrjes së dokumentacionit të vënë në dispozicion, rezultoi se, në vlerësimin me shkrim, anëtarët e KPND, kanë zbatuar rregullat e pikës 8, të paragrafit III/6, të udhëzimit të DAP, duke pjestuar shumën totale të pikëve me pesë (në bazë të numrit të vlerësuesve).

Në përfundim të këtij testimi, si dhe të vlerësimit të jetëshkrimit (i cili është bërë sipas modelit të vlerësimit në Aneksin nr.7, bashkëlidhur udhëzimit të DAP), kanë rradhitur kandidaturat, të cilët janë kualifikuar për fazën e intervistës me gojë.

Në lidhje me intervistën me gojë, KPND, ka vepruar në këtë mënyrë:

- ✓ Ka hartuar pyetjet që lidhen me njohuritë, aftësitë, eksperiencën që nevojiten për pozicionin e punës dhe që janë brenda fushës së testimit të publikuara në shpallje, të cilat janë të njëjta për të gjithë kandidatët.
- ✓ Brenda afateve të parashikuara, KPND, ka zhvilluar intervistën me gojë me secilin nga kandidatët dhe më pas ka hartuar raportin e procedurës së zhvilluar duke bërë vlerësimin, i cili, sipas udhëzimit të DAP, është i njëjtë me atë të lëvizjes paralele, por shuma totale, në këtë rast, pjesëtohet me pesë (numri i vlerësuesve).

- ✓ Në të gjitha rastet, anëtarët e KPND, kanë firmosur deklaratën e paanësisë, duke deklaruar se nuk kanë konflikt interesi me kandidatët në konkurrim.
- ✓ Në të gjitha rastet, kandidatët kanë nënshkruar deklaratat e mospranimit për të regjistruar intervistën me gojë.

Në përfundim të fazës së vlerësimit të kandidatëve, KPND, ka renditur kandidatët, duke filluar nga kandidati me rezultatin më të lartë (*bëhet fjalë për procedurën e shpallur në muajin Janar 2021 për pozicionin “Këshilltar në Drejtorinë e Njësisë së Mbështetjes së Komisioneve” ku ka patur 3 kandidatë, ndërsa në dy procedurat e tjera, “Përgjegjës i Sektorit të Financës”, realizuar në muajin Janar 2021 dhe “Drejtor i Drejtorisë Ekonomike dhe Burimeve Njerëzore”, realizuar në muajin Dhjetor 2020, konkurrimi është zhvilluar me 1 kandidat) dhe brenda afateve (brenda 24 orëve), ja ka dërguar njësisë së burimeve njerëzore, e cila, ka njoftuar individualisht kandidatët që kanë konkurruar, për rezultatin e tyre. Konstatohet se, nuk ka patur ankesa nga kandidatët për rezultatin e vlerësimeve (pika 35 e Kreut III, të VKM nr.242, datë 18.3.2015). Në të gjitha rastet, nëpërmjet një memoje, titullari i institucionit është informuar për zhvillimin e procedurës dhe për shpalljen e kandidatit fitues. Njësia e burimeve njerëzore, duke respektuar të gjitha afatet që përcaktojnë aktet ligjore e nënligjore, ka shpallur fituesin në portalin “Shërbimi Kombëtar i Punësimit”, si dhe në faqen zyrtare të institucionit dhe njëkohësisht ka dalë dhe akti i emërimit nga titullari i institucionit.*

Në lidhje me veprimet e kryera për periudhën që përfshin vitin 2019 deri në muajin dhjetor 2020, për kryerjen e vlerësimit me shkrim të kandidatëve, anëtarët e KPND, kanë përgatitur testet përkatëse, të cilat, kanë qenë pyetje me alternativa dhe me shtjellim, dhe janë nënshkruar nga të gjithë anëtarët e komitetit. Komiteti ka hartuar edhe çelësin e përgjigjeve. Pyetjet janë hartuar brenda fushës së njohurive dhe aftësive mbi të cilat do të zhvillohej testimi, të përfshira në shpalljen për konkurrim, por nuk ka dokumentacion që të tregojë se anëtarët e KPND kanë vlerësuar në mënyrë individuale kandidatët duke dhënë pikët për secilin.

Po kështu, konstatohet se mungon akti i vlerësimit të jetëshkrimit për secilin kandidat.

Në lidhje me procesin e intervistës me gojë, konstatohet se:

- ✓ Mungon akti i hartimit të pyetjeve që lidhen me njohuritë, aftësitë, eksperiencën që nevojiten për pozicionin e punës sipas fushës së testimit të publikuara në shpallje.
- ✓ Pas zhvillimit të intervistës me gojë me secilin nga kandidatët, KPND, duhet të hartonte një raport për procedurën e zhvilluar duke bërë një përmbledhje të shkurtër të vlerësimit për secilin kandidat, i cili, në rastin konkret, mungon.
- ✓ Në asnjë rast, anëtarët e KPND, nuk kanë firmosur deklaratën e paanësisë, në lidhje me deklarimin se nuk kanë konflikt interesi me kandidatët në konkurrim.
- ✓ Në të gjitha rastet, kandidatët kanë nënshkruar deklaratat e pranimit apo mospranimit për të regjistruar intervistën me gojë.

Pas zhvillimit të procedurës së konkurrimit, KPND, ka dalë me një vlerësim përfundimtar, në formën e një vendimi, ku është bërë renditja e kandidatëve sipas vlerësimit, duke filluar nga kandidati me rezultatin më të lartë. Vërejmë se në disa raste, vendimi i komitetit ka dalë më vonë se shpallja e fituesit, ndërsa në një rast, ky vendim, ka dalë disa ditë më parë testimit me gojë.

Në vijim po e konkretizojmë këtë konstatim:

- Procedura e zhvilluar për pozicionin “*Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve*” (shpallja datë 5.8.2019), vlerësimi përfundimtar i KPND është bërë me Vendimin nr.122/3, datë 12.9.2019, ndërsa shpallja e fituesit në faqen zyrtare të institucionit, është bërë në datën 11.9.2019;
- Procedura e zhvilluar për pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit të Financës*” (shpallja datë 6.8.2019), vlerësimi përfundimtar i KPND është bërë me Vendimin nr.150/6, datë 27.9.2019, ndërsa shpallja e fituesit në faqen zyrtare të institucionit është bërë në datën 23.9.2019;
- Procedura e zhvilluar për pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit të Shërbimeve*” (shpallja datë 20.8.2019), vlerësimi përfundimtar i KPND është bërë me Vendimin nr.150/18, datë 11.11.2019, ndërsa shpallja e fituesit në faqen zyrtare të institucionit është bërë në datën 8.11.2019;
- Procedura e zhvilluar për pozicionin “*Përgjegjës i Sektorit të Administratës*” (shpallja datë 30.8.2019), vlerësimi përfundimtar i KPND është bërë me Vendimin nr.150/27, datë 27.1.2020, ndërsa shpallja e fituesit në faqen zyrtare të institucionit është bërë në datën 22.1.2020;
- Procedura e zhvilluar për pozicionin “*Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Shërbimeve të Përgjithshme Ligjore*” (shpallja datë 13.1.2020), vlerësimi përfundimtar i KPND është bërë me Vendimin nr.122/12, datë 28.2.2020, ndërsa shpallja e fituesit në faqen zyrtare të institucionit është bërë në datën 19.2.2020;
- Në rastin e procedurës së zhvilluar për pozicionin “*Drejtor i Drejtorisë Ekonomike dhe Burimeve Njerëzore*” (shpallja datë 20.1.2020), sipas procesverbalit që ka mbajtur KPND, testimi me gojë është zhvilluar në datën 10.3.2020 (procesverbal nr.150/32, datë 10.3.2020), ndërsa vlerësimi përfundimtar është bërë me Vendimin nr.150/33, datë 4.3.2020, pra, disa ditë më parë zhvillimit të testimit me gojë.

Nisur nga këto të dhëna që pasqyrohen në përmbajtjen e akteve si më sipër, si dhe duke patur parasysh përcaktimet e pikës 33, 34, 35, të Kreut III, të VKM nr.242, datë 18.3.2015, ku parashikohen afatet kur komiteti ja dërgon vendimin e përzgjedhjes njesisë së burimeve njerëzore, njoftimin nga kjo e fundit të kandidatëve që kanë konkurruar, për rezultatin e tyre, si dhe afatet e ankimit të kandidatëve, në këtë rast, nuk mund të arrihet në një konkluzion të saktë, nëse këto afate janë zbatuar gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit.

Faktet e treguara më sipër, të krijojnë përshtypjen e veprimeve fiktive të kryera për të materializuar procedurat, pasi është përmyllur procesi me akt emërimi. Sjellim në vëmendjen e organizmave të ngarkuara me detyrën ligjore, për plotësimin e pozicioneve të punës me kandidatë të përshtatshëm, se procedurat dhe afatet ligjore janë vendosur për të disiplinuar procesin dhe kanë një rëndësi të veçantë për të arritur qëllimin e ligjit në këtë rast. Mosrespektimi i tyre, tregon për shkelje të parimeve të ligjit për nëpunësin civil në përgjithësi dhe të procesit të rekrutimit në veçanti, të tilla si transparenca, mos diskriminimi, meritokracia, cilësia e kandidatit, etj.

Ndërsa për procedurat e tjera konstatohet se, procesi ka vijuar brenda afateve të kërkuara.

Nga dokumentacioni i administruar rezulton se, në asnjë rast, nuk ka patur ankesa nga kandidatët për rezultatin e vlerësimeve (*pika 35 e Kreut III, të VKM nr.242, datë 18.3.2015*). Më pas, shpallja e fituesit është bërë në faqen e internetit të institucionit dhe procesi ka vazhduar me daljen e aktit të emërimit nga titullari i institucionit.

Nga sa më sipër, si dhe sipas strukturës aktuale të institucionit, janë emëruar me procedurën e ngritjes në detyrë dhe pranim nga jashtë shërbimit civil, për pozicione të kategorisë së ulët e të mesme drejtuese, nëpunësit si më poshtë, të cilët vazhdojnë të kryejnë detyrën edhe në momentin e realizimit të mbikëqyrjes:

1. *****, emëruar në pozicionin “*Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve*”, me aktin nr. 77, datë 24.9.2019, të titullarit të institucionit.
2. *****, emëruar në pozicionin “*Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve*”, me aktin nr. 80, datë 25.9.2019, të titullarit të institucionit.
3. *****, emëruar në pozicionin “*Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve*”, me aktin nr. 75, datë 24.9.2019, të titullarit të institucionit.
4. *****, emëruar në pozicionin “*Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve*”, me aktin nr. 93, datë 25.10.2019, të titullarit të institucionit.
5. *****, emëruar në pozicionin “*Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve*”, me aktin nr. 8, datë 24.1.2020, të titullarit të institucionit.
6. *****, emëruar në pozicionin “*Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve*”, me aktin nr. 30, datë 17.4.2020, të titullarit të institucionit.
7. *****, emëruar në pozicionin “*Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve*”, me aktin nr. 68, datë 16.3.2021, të titullarit të institucionit.
8. *****, emëruar në pozicionin “*Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Shërbimeve të Përgjithshme Ligjore*”, me aktin nr. 20/1, datë 6.3.2020, të titullarit të institucionit.
9. *****, emëruar në pozicionin “*Drejtor i Drejtorisë Ekonomike dhe Burimeve Njerëzore*”, me aktin nr.14, datë 15.1.2021, të titullarit të institucionit.
10. *****, emëruar në pozicionin “*Drejtor në Drejtorinë e Shërbimeve të Mirëmbajtjes*”, me aktin nr.28, datë 17.4.2020, të titullarit të institucionit.

11. *****, emëruar në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Burimeve Njerëzore”, me aktin nr.104, datë 19.11.2019, të titullarit të institucionit.
12. *****, emëruar në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Financës”, me aktin nr.66, datë 12.3.2021, të titullarit të institucionit.
13. *****, emëruar në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Shërbimeve”, me aktin nr.110, datë 2.12.2019, të titullarit të institucionit.
14. *****, emëruar në pozicionin “Përgjegjës në Sektorin e Administratës”, me aktin nr.13, datë 31.1.2020, të titullarit të institucionit.

Nga analiza e procedurave të zhvilluara, vërehet si më poshtë:

- Në procedurën e konkurrimit të zhvilluar për 5 pozicione pune “Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve” (shpallja datë 5.8.2019), janë shpallur fitues dhe janë emëruar 6 kandidatë: ***** 84 pikë; ***** 74 pikë; ***** 74 pikë; ***** 73 pikë; ***** 71 pikë; ***** 72 pikë.

Aktualisht, nëpunësi *****, kryen detyrën “Drejtor i Drejtorisë së Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve”, i emëruar nëpërmjet konkurrimit me ngritje në detyrë për nëpunës të kategorisë së lartë drejtuese, që do të trajtohet më poshtë në material.

- Në procedurën e konkurrimit të zhvilluar për 2 pozicione pune “Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve” (shpallja datë 13.1.2020), janë shpallur fitues dhe janë emëruar 2 kandidatë: ***** 83 pikë; ***** 71 pikë.

Aktualisht, nëpunësja *****, kryen detyrën “Drejtor i Drejtorisë së Njesisë së Shërbimeve të Përgjithshme Ligjore”, emëruar nëpërmjet konkurrimit me ngritje në detyrë për nëpunës të kategorisë së lartë drejtuese, që trajtohet më poshtë në material.

- Në procedurën e konkurrimit për pozicionin “Drejtor në Drejtorinë Ekonomike dhe Burimeve Njerëzore”, (shpallja datë 20.1.2020), është shpallur fitues dhe emëruar kandidati *****, i cili, aktualisht kryen detyrën “Sekretar i Përgjithshëm”.

Konkluzion: Nga sa analizuar më sipër, Komisioneri vlerëson se, të gjitha procedurat e shpallura për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese nëpërmjet ngritjes në detyrë dhe pranim nga jashtë shërbimit civil për periudhën Dhjetor 2020-2021, janë zhvilluar në përputhje dhe në zbatim të kërkesave të ligjit dhe të akteve nënligjore.

Komisioneri vëren se, të gjitha mangësitë e evidentuara për procedurat e zhvilluara nëpërmjet ngritjes në detyrë e pranim nga jashtë shërbimit civil, për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, që i përkasin periudhës gusht 2019-dhjetor 2020, kanë të bëjnë me një pasqyrim jo të rregullt të dokumentacionit dhe të akteve që janë prodhuar gjatë procesit të konkurrimit nga komisioni i

vlerësimit të kandidatëve. Edhe në këtë rast, është detyrë e njësisë së burimeve njerëzore që të plotësojë dokumentacionin me aktet e evidentuara në mungesë, gjatë zhvillimit të këtyre procedurave, të cilat do të jenë objekt i verifikimit të mëtejshëm, në vijim të procesit të mbikëqyrjes në këtë institucion, lidhur me realizimin e detyrave të lëna nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil

Përsa i përket rolit të njësisë së burimeve njerëzore në Komitetin e Pranimi të Ngritjes në Detyrë, përfaqësuesi i tij, duhet të kryesojë këtë komitet, në përputhje me aktet ligjore e nënligjore, siç e kemi thënë më sipër në material.

III.4. Pranimi i nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese dhe respektimi i kërkesave të nenit 32 të ligjit për nëpunësin civil nga ana e titullarit të institucionit; respektimi i kërkesave ligjore nga ana e njësisë përgjegjëse për organizimin e konkurrimit dhe respektimi i procedurave të konkurrimit nga ana e Komiteti të Përhershëm të Pranimi, gjatë realizimit të procesit.

Nga këqyrja e strukturës dhe organikës në fuqi, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur, ka **5** pozicione pune të kategorisë së lartë drejtuese, si më poshtë:

- Sekretar i Përgjithshëm;
- Drejtor i Departamentit të Shërbimeve Ligjore;
- Drejtor i Drejtorisë së Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve;
- Drejtor i Drejtorisë së Njesisë së Shërbimeve të Përgjithshme Ligjore;
- Drejtor i Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve Mbështetëse.

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

Nga verifikimet e kryera rezulton se, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, pozicioni i punës “*Drejtor i Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve Mbështetëse*”, është vend i lirë.

Pozicionet e punës “*Sekretar i Përgjithshëm*”, “*Drejtor i Drejtorisë së Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve*” dhe “*Drejtor i Drejtorisë së Njesisë së Shërbimeve të Përgjithshme Ligjore*”, konstatohet se, janë plotësuar me procedurën e pranimi në kategorinë e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues, nëpërmjet konkurrimit të hapur për nëpunësit civilë të kategorisë së mesme drejtuese të shërbimit civil, të parashikuar nga shkronja “a”, pika 1, Kreu VIII, të VKM nr. 118, datë 5.3.2014, i ndryshuar.

➤ *Faza e parë e konkurrimit*

Procedura e konkurrimit është organizuar nga njësia e burimeve njerëzore të institucionit, e cila, në të tre rastet, ka bërë shpalljen e procedurës së konkurrimit në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, si dhe në faqen zyrtare të institucionit, në datën 18.9.2020.

Nga verifikimi rezulton se, kërkesat e posaçme kanë qenë të njëjta për të tre pozicionet dhe në këtë rast, sipas pikës 1, të Kreut VIII, të aktit nënligjor, konkurrimi mund të ishte organizuar për të gjitha pozicionet së bashku.

Në shpalljen e vendit të lirë, është përcaktuar se kjo procedurë është e hapur për nëpunësit civilë të konfirmuar, brenda të njëjtës kategori ose të një kategorie më të ulët (niveli i mesëm drejtues), të cilët, plotësojnë kriteret e përgjithshme dhe të veçanta për pranimin në këtë kategori.

Nga verifikimi i mëtejshëm rezulton se, në përmbajtjen e shpalljes për konkurrim, janë përfshirë të gjitha kërkesat e parashikuara në pikën 6, të Kreut VIII, të VKM nr. 118, datë 5.3.2014, i ndryshuar. Gjithashtu konstatohet se, është respektuar afati kohor prej 60 ditësh që parashikon pika 4, e Kreut VIII, të aktit nënligjor, pasi konkurrimi (*për të tre rastet*), është shpallur në datën 18.9.2020, data e dorëzimit të dokumenteve është caktuar 19.10.2020, ndërsa konkurrimi është zhvilluar në datën 19.11.2020.

Në të tre procedurat, kanë dorëzuar dokumentet nga 2 kandidatë, për të cilët, njësia e burimeve njerëzore ka bërë verifikimin paraprak, nëse kandidatët i plotësojnë kriteret specifike dhe në përfundim të verifikimit i ka kualifikuar për të vazhduar fazën e dytë të konkurrimit, duke i shpallur në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, si dhe në faqen zyrtare të institucionit.

Vërejmë se, një nga kandidatët, ka marrë pjesë në të tre procedurat, por në të gjitha rastet, nuk është paraqitur në fazën e testimit me shkrim, ndërsa kandidatët e dytë të kualifikuar, në të tre procedurat, janë nëpunës që kryejnë detyra të nivelit të kategorisë së mesme drejtuese në institucionin e KLP dhe konkretisht:

- ***** , Drejtor në Drejtorinë Ekonomike dhe Burimeve Njerëzore (*konkurron për pozicionin “Sekretar i Përgjithshëm”*);
- ***** , Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve (*konkurron për pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve*);
- ***** , Këshilltar në Drejtorinë e Njesisë së Shërbimeve të Përgjithshme Ligjore (*konkurron për pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Njesisë së Shërbimeve të Përgjithshme Ligjore*).

Grupi i punës verifikoi kriteret e posaçme të përcaktuara në shpalljen e vendit të lirë si dhe dokumentacionin e dorëzuar nga kandidatët dhe nga të dhënat, rezulton se, ata i plotësojnë kërkesat e veçanta sipas shpalljes për konkurrim, si më poshtë:

- Janë nëpunës civilë të konfirmuar, të kategorisë së mesme drejtuese.
- Nuk kanë masë disiplinore në fuqi, të vërtetuar me akt zyrtar të titullarit të institucionit.
- Vlerësimet e punës për periudhën e fundit, sipas formatit të vlerësimit, të nënshkruar nga nëpunësit pjesëmarrës në vlerësim, janë në të gjitha rastet, në nivelin “*Shumë mirë*”.
- Plotësojnë kriteret e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim, siç janë lloji dhe niveli i diplomës: *Master shkencor në shkenca juridike (për dy pozicionet “Drejtor”) dhe Master shkencor (për pozicionin “Sekretar i Përgjithshëm”)*; eksperiencia në vite: *të kenë 3 vjet përvojë pune në pozicione të nivelit të mesëm drejtues ose të barazvlefshme me to.*

➤ *Faza e dytë e konkurrimit*

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

Komiteti i Përhershëm i Pranimit, në të tre procedurat, është ngritur me urdhër të titullarit të institucionit, me përbërje të rregullt, por përfaqësuesi i burimeve njerëzore, i cili duhet të kryesojë komitetin, është në cilësinë e anëtarit, ç`ka është evidentuar në të gjitha komisionet e ngritura për procedura konkurrimi. Anëtarët e KPP, nuk kanë qenë në kushtet e pamundësisë ligjore për të kryer detyrën, për këtë arsye nuk ka qenë e nevojshme zëvendësimi i tyre. KPP-ja i ka marrë vendimet në praninë e të gjithë anëtarëve të tij.

➤ *Vlerësimi i kandidatëve*

KPP-ja vlerëson kandidatët si më poshtë:

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

Për realizimin e vlerësimit të kandidatëve, komiteti i pranimit ka hartuar pyetjet e vlerësimit me shkrim, të cilat kanë qenë me alternative dhe shtjellim, si dhe pyetjet e vlerësimit me gojë. Pyetjet janë hartuar duke patur në konsideratë fushën e njohurive dhe aftësive të përcaktuara në shpalljen për konkurrim.

Secili nga anëtarët e KPP ka vlerësuar çdo pyetje me pikë. Intervista me gojë është zhvilluar një ditë pas përfundimit të testimit me shkrim. Kandidatët, në të gjitha rastet, kanë nënshkruar deklaratën se nuk pranojnë që intervista të regjistrohet.

Në përfundim të vlerësimit, KPP, ka përgatitur raportin e vlerësimit për secilin kandidat dhe nëpërmjet vendimeve përkatëse, të cilat mbajnë datën 1.12.2020, kanë shpallur kandidatët fitues për çdo procedurë dhe këto materiale i janë dorëzuar njësisë së burimeve njerëzore. Nëpërmjet akteve përkatëse, emrat e kandidatëve fitues janë shpallur në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*” dhe në faqen e internetit të institucionit.

Për shkak se kanë qenë kandidatë të vetëm të shpallur fitues, nuk janë ruajtur afatet ligjore të ankimit, të parashikuara në pikën 19, të Kreut IV, të VKM nr.118, datë 5.3.2014, i ndryshuar, por, menjëherë, në lidhje me zhvillimin e procedurave, i është bërë një memo informuese titullarit të institucionit, i cili më pas, ka nxjerrë edhe aktin e emërimit për secilin kandidat fitues, si më poshtë:

1. *****, emëruar në pozicionin “*Sekretar i Përgjithshëm*”, me aktin nr.165, datë 1.12.2020.
2. *****, emëruar në pozicionin “*Drejtor i Drejtorisë së Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve*”, me aktin nr.167, datë 1.12.2020.
3. *****, emëruar në pozicionin “*Drejtor i Drejtorisë së Njesisë së Shërbimeve të Përgjithshme Ligjore*”, me aktin nr.166, datë 1.12.2020.

Të gjitha të dhënat, në lidhje me vlerësimin, shpallja fitues në SHKP, si dhe akti i emërimit, janë pasqyruar në procesverbal për procedurat e konkurrimit të zhvilluara në vitin 2020.

Përsa i përket konkurrimit për pozicionin e punës “*Drejtor i Departamentit të Shërbimeve Ligjore*”, konstatohet se, ky pozicion, është plotësuar me procedurën e pranimit në kategorinë e nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues, nëpërmjet konkurrimit të hapur edhe për kandidatë të tjerë, jashtë shërbimit civil, që plotësojnë kërkesat specifike për pranimin në këtë kategori, të parashikuara nga shkronja “b”, pika 1, Kreu VIII, të VKM nr. 118, datë 5.3.2014, i ndryshuar.

➤ *Faza e parë e konkurrimit*

Kjo procedurë, është shpallur në datën 22.1.2020, vetëm në faqen zyrtare të institucionit, pasi, siç e kemi thënë më sipër në material, për të gjitha procedurat e konkurrimit, të zhvilluara deri në Shtator 2020, është përdorur vetëm faqja e internetit të institucionit dhe jo portali i Shërbimit Kombëtar të Punësimit, ashtu si e kërkon ligji, në zbatim të parimit të transparencës së procesit dhe barazisë së kandidatëve.

Në shpalljen e vendit të lirë, është përcaktuar se kjo procedurë është e hapur për nëpunësit civilë të konfirmuar, brenda të njejtës kategori ose të një kategorie më të ulët (*niveli i mesëm drejtues*), të cilët, plotësojnë kriteret e përgjithshme dhe të veçanta për pranimin në këtë kategori.

Nga verifikimi i mëtejshëm rezulton se, në përmbajtjen e shpalljes për konkurrim, janë përfshirë të gjitha kërkesat e parashikuara në pikën 6, të Kreut VIII, të VKM nr. 118, datë 5.3.2014, i

ndryshuar. Gjithashtu konstatohet se, është respektuar afati kohor prej 60 ditësh që parashikon pika 4, e Kreut VIII, të aktit nënligjor, pasi konkurrimi është shpallur në 22.1.2020, data e dorëzimit të dokumenteve është caktuar 20.2.2020, ndërsa konkurrimi është zhvilluar në datën 6.4.2020.

Për këtë procedurë konkurrimi kanë dorëzuar dokumentet 3 kandidatë, të cilët janë kualifikuar në fazën e verifikimit paraprak, publikuar në datën 25.3.2020, të cilët plotësojnë kriteret e veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim, siç janë:

- lloji dhe niveli i diplomës: *Master shkencor në shkenca juridike ose të barazvlefshme me to sipas legjislacionit të arsimit të lartë;*
- eksperiencia në vite: *7 vjet përvojë pune nga të cilat 3 në pozicione të mesme drejtuese ose të barazvlefshme në institucione të administratës publike, institucione bankare, tregtare, organizata jofitimprurëse.*

➤ *Faza e dytë e konkurrimit*

Pasi është përfunduar faza e parë e konkurrimit, nga verifikimi rezulton se, për vlerësimin e kandidatëve, edhe në këtë rast, ka shërbyer Urdhëri nr.57/1, datë 28.5.2019, i Sekretarit të Përgjithshëm, për ngritjen e komisioneve të konkurrimit, i cili, në pikën IV, të tij, parashikon ngritjen e komisionit për pranimin nga jashtë shërbimit civil në kategorinë e lartë drejtuese, e konkretisht në Departamentin e Shërbimeve Ligjore, me përbërje të njejtë me atë që është pasqyruar më sipër në material. Pra, edhe në këtë rast, *nuk ka një vendim të titullarit të institucionit, ku të jetë vendosur që procedura do të zhvillohet me kandidatë nga jashtë shërbimit civil*, të cilët plotësojnë kushtet dhe kërkesat për vendin e lirë. Konstatohet se, anëtarët e KPP-së i kanë marrë vendimet në praninë e të gjithë anëtarëve të tij.

➤ *Vlerësimi i kandidatëve:*

KPP-ja vlerëson kandidatët si më poshtë:

- d) Vlerësimi i jetëshkrimit (CV), vlerësimi maksimal 10 pikë (*Vlerësimi i jetëshkrimit përfshin vlerësimin e arsimit, eksperiencës dhe trajnimeve, të lidhura me fushën si dhe vlerësimin e arritjeve vjetore*).
- e) Testimi me shkrim, vlerësimi maksimal 40 pikë.
- f) Intervistë e strukturuar me gojë, vlerësimi maksimal 50 pikë.

Për realizimin e vlerësimit të kandidatëve, komisioni i pranimit ka hartuar pyetjet e vlerësimit me shkrim, të cilat kanë qenë me shtjellim dhe alternative. Pyetjet janë hartuar duke patur në konsideratë fushën e njohurive dhe aftësive të përcaktuara në shpalljen për konkurrim.

Sipas procesverbalit nr.150/34, datë 6.4.2020, të hartuar nga KPP, konstatohet se, në testimin me shkrim, janë paraqitur vetëm dy kandidatë (*Edlira Cimbi, Vasil Shandro*), të cilët janë kualifikuar

për të marrë pjesë në intervistën me gojë, që është zhvilluar në datën 7.4.2020. Kandidatët kanë nënshkruar deklaratën e pranimit apo mospranimit që intervista të regjistrohet.

Në përfundim të vlerësimit, sipas vendimit nr.150/36, datë 21.4.2020, të KPP, është shpallur kandidatë fituese *****, e cila ka grumbulluar 86 pikë dhe këto materiale i janë dorëzuar njësisë së burimeve njerëzore. Sipas akteve të vëna në dispozicion, shpallja paraprake e fituesit, është bërë në datën 15.4.2020, pra, disa ditë përpara daljes së vendimit përfundimtar të KPP, ndërsa shpallja e listës përfundimtare të fituesit, është bërë në datën 21.4.2020. Më pas, me aktin nr.33, datë 30.4.2020, të titullarit të institucionit, kandidatja e shpallur fituese *****, është emëruar në pozicionin *Drejtor i Departamentit të Shërbimeve Ligjore*.

Edhe në këtë procedurë, konstatohen parregullsi, të cilat konsistojnë:

Së pari, shpallja, në të gjitha rastet, nuk është publikuar në portalin “*Shërbimi kombëtar i punësimit*”, por vetëm në faqen e internetit të institucionit.

Së dyti, sipas pikës 17, të Kreut IV, të VKM nr.118, datë 5.3.2014, i ndryshuar, komiteti i pranimit, e merr vendimin në lidhje me shpalljen e kandidatëve fitues brenda 48 orëve nga përfundimi i procedurës së konkurrimit. Në rastin konkret, vendimi përfundimtar ka dalë në tejkalim të afateve ligjore (21.4.2020), duke patur parasysh që procedura e konkurrimit ka përfunduar në datën 7.4.2020 (kur është zhvilluar testimi me shkrim).

Së treti, sipas akteve të administruara, shpallja paraprake e fituesit, është bërë në datën 15.4.2020, pra, disa ditë përpara daljes së vendimit përfundimtar të KPP (21.4.2020), parregullsi kjo e evidentuar edhe në procedura të tjera konkurrimi, e që tregon për një zhvillim formal të kësaj procedure si nga KPP-ja ashtu edhe nga njësia e burimeve njerëzore.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, procedura e konkurrimit për pranimin në kategorinë e nëpunësve civilë të lartë drejtues në institucionet e pavarura, për pozicionet “*Sekretar i Përgjithshëm*”, “*Drejtor i Drejtorisë së Njesisë së Mbështetjes së Komisioneve*” dhe “*Drejtor i Drejtorisë së Njesisë së Shërbimeve të Përgjithshme Ligjore*”, është zhvilluar në bazë të rregullave të parashikuara në nenin 32, të ligjit për nëpunësin civil dhe kreun III, VIII dhe IX, të VKM nr. 118, dt. 5.3.2014, “*Për procedurat e emërimit, rekrutimit, menaxhimit dhe përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, të nëpunësve civilë të nivelit të lartë drejtues dhe të anëtarëve të TND-së*”, i ndryshuar.

Përsa i përket procedurës së konkurrimit për pozicionin “*Drejtor i Departamentit të Shërbimeve Ligjore*”, mangësitë e evidentuara gjatë zhvillimit të kësaj procedure, që kanë të bëjnë me parregullsi në dokumentacionin që pasqyron punën e komitetit të përhershëm të pranimit, Komisioneri çmon se, është detyrë e njesisë së burimeve njerëzore që të plotësojë dokumentacionin dhe më pas, këto akte, do të jenë objekt i verifikimit të mëtejshëm, në vijim të

procesit të mbikëqyrjes në këtë institucion, lidhur me realizimin e detyrave të lëna nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.

IV. Vlerësimi i rezultateve në punë, 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, zyrtar autorizues).

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u verifikua procedura e ndjekur nga institucioni për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë për 6 mujorin e parë të vitit 2021, në përputhje me kërkesat e nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe Vendimit 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 në detyrë të nëpunësit civil.

Për realizimin e një vlerësimi sa më objektiv, në VKM nr. 109, datë 26.2.2014, është përcaktuar procedura që duhet të respektohet për realizimin e procesit të 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 (*Lidhja nr. 1, “Formulari i vlerësimit të punës për nëpunësit civilë të kategorisë së lartë drejtuese dhe anëtarët e TND -së”* dhe *Lidhja nr. 2, “Formulari i vlerësimit të punës për nëpunësit civilë të kategorisë ekzekutive, të ulët dhe të mesme drejtuese”*).

Në formularin e vlerësimit 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 e të mesëm drejtues (*ndarja Ç*); vlerësimi i përgjithshëm i rezultateve në punë ku bëhet një vlerësim i përmbledhur i arritjes së objektivave kryesore të punës nga nëpunësit; nënshkrimi (*ndarja D*), e cila plotësohet nga zyrtari raportues/ kundërfirmues/ autorizues dhe nëpunësi pas takimit për diskutimin e vlerësimit përfundimtar të nëpunësit.

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, për të gjithë nëpunësit që kryenin detyra në pozicione të shërbimit civil, u verifikuan vlerësimet e rezultateve në punë për 6 mujorin e parë të vitit 2021. Duke patur parasysh katër nivelet e vlerësimit “*shumë mirë*”, “*mirë*”, “*kënaqshëm*” dhe “*jokënaqshëm*”, nga verifikimet e kryera, vlerësimi përfundimtar i nëpunësve, paraqitet si më poshtë:

Tabela 1: Niveli i vlerësimit për gjashtëmujorin e parë të vitit 2021

Periudha e vlerësimit Niveli i vlerësimit përfundimtar	Janar – Qershor 2021			
	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm
Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	25	1	-	-
Totali				26

Nga të dhënat e vlerësimit të nëpunësve civilë si më sipër, rezultojnë se:

- 25 nëpunës (96% e nëpunësve), janë vlerësuar në nivelin 1 “shumë mirë”, që është niveli më i lartë i vlerësimit;
- 1 nëpunës (4% e nëpunësve), është vlerësuar në nivelin 2, “mirë”, që është nivel i lartë vlerësimi;
- Nivelet e ulëta të vlerësimit 3 “kënaqshëm” dhe 4 “jokënaqshëm”, nuk janë përdorur në asnjë rast.

Mënyra se si është vepruar në këtë rast, të krijojë përshtypjen se, procesi i vlerësimit, cedon në drejtim të objektivitetit dhe njëkohësisht, krijojë mundësinë e humbjes së interesit dhe motivimit të nëpunësve për të kryer punën me një nivel gjithnjë e më të lartë cilësie, në kushtet kur vlerësimin “shumë mirë” e marrin, pa dallim, pothuajse të gjithë nëpunësit civilë të institucionit.

Në vlerësimin e nëpunësit civil duhet përdorur i gjithë spektri i vlerësimit, me qëllim që të pasqyrojë realitetin e performancës së çdo nëpunësi civil dhe të rrisë frymën e konkurrencës në drejtim të përmirësimit të cilësisë së punës.

Kjo situatë vlerësimi, skemë e cila është pothuajse e pamundur që të përputhet me realitetin, nuk e nxit nëpunësin drejt rritjes së nivelit të tij profesional dhe përpjekjes për të përmirësuar njohuritë e tij.

Nga analiza e formularëve të vlerësimit, nuk konstatohen raste të mosmarrëveshjeve ndërmjet Zyrtarit raportues dhe/ose Zyrtarëve kundërfirmues dhe autorizues, lidhur me nivelet e vlerësimit, për shkak të pretendimeve të nëpunësit lidhur me vlerësimin e rezultateve në punë.

Gjatë procesit të mbikëqyrjes u konstatua se, në procesin e vlerësimit të rezultateve në punë për 6 mujorin e parë të vitit 2021, dy nëpunës nuk janë përfshirë në procesin e vlerësimit. Në këtë rast bëhet fjalë për nëpunësit: *****, “Specialist në Sektorin e Financës”, konfirmuar si nëpunës civil me aktin nr. 1207/2, dt. 1.6.2021, të Sekretarit të Përgjithshëm dhe *****, “Specialist Arkive”, konfirmuar si nëpunës civil me aktin nr. 1207/1, dt.1.6.2021, të Sekretarit të Përgjithshëm. Në rastin e këtyre punonjësve që kanë përmbyllur periudhën e provës në datën 1

qershor 2021, duhet të ishte bërë vlerësim i pjesshëm për muajin qershor 2021 dhe më pas të vijojë vlerësimi për periudhën e plotë të vlerësimit, për 6 mujorin e dytë të vitit.

Në observacionet e paraqitura nga institucioni, konstatohet se, për nëpunëset si më sipër, është bërë vlerësimi i pjesshëm për muajin Qershor 2021, në nivelin 1, “*shumë mirë*” dhe aktet përkatëse i janë bashkëlidhur shkresës përcjellëse.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, institucioni i kontrolluar, formalisht i ka kryer procedurat e vlerësimit të rezultateve në punë, sipas përcaktimeve të Vendimit nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, i ndryshuar.

Formulari i vlerësimit të rezultateve në punë, në përfundim të periudhës së vlerësimit, apo në përfundim të periudhës së provës, është miratuar nga nëpunësit e ngarkuar me kompetencën e vlerësimit, duke plotësuar në mënyrën e duhur të gjithë elementet formalë të kërkuar nga formulari i vlerësimit.

Nisur nga observacionet e paraqitura nga institucioni, ku është pretenduar se, rezultatet e larta kanë ardhur në formë vlerësimi dhe motivimi për të kontribuar më me përkushtim për nëpunësit e një institucioni të ri, Komisioneri vëren se, 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. Vlerësimi i të gjithë nëpunësve civilë, pa përjashtim, në nivelin 1, “*shumë mirë*”, që është niveli më i lartë i vlerësimit, e cedon objektivitetin e procesit, prandaj, nga njësia përgjegjëse, duhet të tregohet kujdes që ky proces të mos trajtohet si një formalizëm që duhet kryer.

V. 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.

Gjatë procesit të realizimit të mbikëqyrjes, u konstatuan **2** raste, kur ndaj nëpunësve civilë, janë marrë masa disiplinore, të cilat po i rendisim më poshtë:

1. *****, ka kryer detyrën “*Sekretar i Përgjithshëm*”, emëruar në këtë pozicion me aktin nr.100/6, datë 5.8.2019, të Kryetarit të KLP. Me vendimin nr. 3, datë 7.8.2020, të Komisionit të Disiplinës, ndaj saj është marrë masa disiplinore “*Largim nga shërbimi civil*” dhe me Urdhrin nr. 118 prot., datë 12.8.2020, të Kryetarit të KLP, është liruar nga shërbimi civil.
2. *****, ka kryer detyrën “*Drejtor i Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve Mbështetëse*”, i emëruar në këtë pozicion me aktin nr.93, datë 15.5.2019, të Kryetarit të KLP. Me vendimin nr. 4, datë 10.9.2020, të Komisionit të Disiplinës, ndaj tij është marrë

masa disiplinore “*Largim nga shërbimi civil*” dhe me Urdhrin nr. 127 prot., datë 11.9.2020, të Kryetarit të KLP, është liruar nga shërbimi civil.

Në të dy rastet, për shkak se pozicionet i përkasin kategorisë së lartë drejtuese, emërimi i nëpunësve, është bërë në bazë të nenit 30, pika 5, e ligjit nr 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, e ndryshuar, ku përcaktohet se, *një institucion i pavarur apo një njësi e qeverisjes vendore, me pëlqimin e nëpunësit dhe miratimin e Departamentit të Administratës Publike, mund të zgjedhë drejtpërdrejt një anëtar të TND-së dhe ta emërojë atë në një pozicion të kategorisë së lartë drejtuese në institucionin përkatës.*

Konstatohet se, në të dy rastet, shkak i dhënies së masës disiplinore, ka qenë, *moszbatimi i dispozitave ligjore për përmbushjen e detyrave funksionale, si dhe mospërmbushja e rëndë e detyrave, duke i bërë përgjegjës për mangësi në dokumentacionin e zhvillimit të procedurave të konkurrimit dhe të praktikave ekonomiko-financiare të institucionit.*

Ndërkohë, gjatë procesit të mbikëqyrjes, Komisioneri u vu në dijeni të faktit se, nëpunësja *****, për të kundërshtuar veprimet administrative të institucionit, është ankuar pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë, Tiranë, në bazë të së drejtës që i njeh nëpunësit civil neni 41, pika 3, e ligjit nr.152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar. Ndërsa nëpunësi *****, rezulton se është në ndjekje penale.

Nisur nga parimi i përcaktuar në nenin 36, paragrafi II dhe III, të Kodit të Procedurës Civile, sipas të cilit, *asnjë institucion nuk mund të trajtojë çështje të cilat janë duke u trajtuar nga sistemi gjyqësor*, gjatë procesit të mbikëqyrjes, nuk u trajtuan këto raste, pasi ato do të marrin zgjidhje përfundimtare nga gjykata.

Të tjera

Në lidhje me pikën 10, 11 dhe 14 të programit të mbikëqyrjes, nga verifikimi i të gjitha akteve administrative të vëna në dispozicion nga njësia e burimeve njerëzore u konstatua se, për periudhën objekt mbikëqyrje (*nga momenti i fillimit të funksionimit të institucionit të mbikëqyrur, dhjetor 2018, deri në tetor 2021*), në subjektin e kontrolluar nuk u konstatuan:

- raste të transferimit të përkohshëm; transferimit në përfundim të afatit apo zhdukjes së shkakut të pezullimit; transferimit për shkak të ristrukturimit të institucionit; transferimit të përhershëm për arsye të paafëtisë së shëndetësore; transferimit të përhershëm për shmangien e konfliktit të interes (*pika 10 e programit të mbikëqyrjes*);
- raste të pezullimit nga shërbimi civil (*pika 11 e programit të mbikëqyrjes*);

- raste të përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit (*pika 14 e programit të mbikëqyrjes*).

VI. 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*”, i ndryshuar dhe kërkesave të Vendimit nr. 833, datë 28.10.2020, të Këshillit të Ministrave, “*Për rregullat e hollësishme për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrimit qendror të personelit*”.

Nisur nga përmbajtja e dispozitave ligjore si më lart, çdo institucion shtetëror, institucion i pavarur dhe njësi e qeverisjes vendore, krijon dhe administron dosjen e personelit të çdo të punësuarit të institucionit (dosja individuale). Dosja e personelit përmban të dhëna të karakterit të përgjithshëm, profesional, akademik, masa disiplinore, të dhëna për vlerësimin e rezultateve në punë, si dhe të dhëna të tjera, sipas lidhjeve 1 e 2, bashkëlidhur VKM nr. 833, datë 28.10.2020, që rregullon në mënyrë specifike këtë aspekt.

Më konkretisht, në dosjen e personelit të çdo të punësuarit, duhet të administrohen: fotokopje e dokumentit të identitetit (*letërnjoftim ose pasaportë*); çertifikatë personale dhe çertifikatë e gjendjes familjare; dokumenti që vërteton përfundimin e nivelit arsimor që kërkon pozicioni i punës; listën e notave; dokumentin e laurimit me tituj shkencorë; në rastet kur arsimi është përfunduar jashtë vendit apo titujt shkencorë që janë përfituar jashtë vendit, duhet të administrohet dokumenti i njohjes së tyre nga institucioni përgjegjës për njehsimin e diplomave, sipas legjisllacionit të arsimit të lartë; çertifikatat ose diplomat e kualifikimeve apo specializimeve, të lidhura me pozicionin e punës; dëshmi e mbrojtjes së gjuhëve të huaja; akti i emërimit në pozicionin e punës; akti i dhënies së masës disiplinore; librezja e punës; raporti i lëshuar nga komisioni mjeko-ligjor, si dhe konfirmimi për kryerjen e kontrollit mjekësor bazë. Të gjitha dokumentet duhet të jenë origjinale ose fotokopje të vërtetuara me noteri.

Bazuar në përcaktimet e pikës 3, kreu II, të aktit nënligjor si më sipër, njësi e burimeve njerëzore në çdo institucion, përgjigjet për mbajtjen, plotësimin, sistemimin dhe administrimin e dosjeve të personelit për çdo të punësuar. Nga këqyrja e dosjeve të personelit, u konstatua se, në përmbajtjen e tyre, janë të përfshira të gjitha të dhënat dhe dokumentacioni i përcaktuar në lidhjen 1, bashkëlidhur VKM nr. 833, datë 28.10.2020.

Sjellim në vëmendje të institucionit se, vërtetimi i gjendjes shëndetësore, duhet të paraqitet pranë burimeve njerëzore të institucionit, brenda datës 10 janar të çdo viti, parashikuar në pikën 23, të

kreut III, të Vendimit nr. 124, datë 17.2.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për pezullimin dhe lirim nga shërbimi civil”.

Nga verifikimi i dokumentacionit të administruar në dosjen e personelit të krijuar për çdo nëpunës civil, konstatohet se, në institucionin Këshilli i Lartë i Prokurorisë, **20** nëpunës ose **67%** e nëpunësve pjesë e shërbimit civil pranë këtij institucioni, janë femra dhe mosha mesatare e tyre është **39** vjeç; **10** nëpunës ose **33 %** e tyre, janë meshkuj dhe mosha mesatare është **43** vjeç; ndërkohë që, mosha mesatare e nëpunësve civilë në këtë institucion është **41** vjeç.

Përsa i përket arsimit, konstatohet se, **21** nëpunës, kanë kryer arsimin e lartë në institucione arsimore publike; në **7** raste, nëpunësit e kanë kryer arsimin e lartë në institucion privat; në **2** raste, rezulton që, nëpunësit, kanë mbaruar arsimin e lartë në institucione arsimore jashtë Republikës së Shqipërisë. Diplomat janë të njehsuara nga Ministria e Arsimit, i cili është institucioni përgjegjës për njehsimin e diplomave.

Gjatë verifikimit u konstatua se, Fleta e inventarit dhe Fleta prezantuese e dosjes së personelit, në të gjitha rastet, nuk janë sipas lidhjes 2, që i bashkëlidhet VKM nr. 833, datë 28.10.2020.

Nisur nga observacionet e parashtruara nga institucioni, si dhe dokumentacionit bashkëlidhur, Komisioneri vëren se, të gjitha dosjet e personelit janë plotësuar me Fletën e inventarit dhe Fletën prezantuese, sipas kërkesave të akteve ligjore e nënligjore.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, dosjet e personelit janë sistemuar dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Sektori i Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë Ekonomike dhe Burimeve Njerëzore, që është edhe njësia përgjegjëse për administrimin e burimeve njerëzore për institucionin.

Njësia përgjegjëse e institucionit, duhet të përditësojë dosjen e personelit të çdo nëpunësi civil, duke përfshirë në të, të gjitha dokumentet dhe të dhënat sipas lidhjeve 1 dhe 2, pjesë e Vendimit nr. 833, datë 28.10.2020, të Këshillit të Ministrave, “Për rregullat e hollësishme për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit”, si dhe ato të evidentuara në mungesë në tabelën 2, e cila është pjesë e raportit.

b. Regjistri Qendror i Personelit (RQP) dhe platforma e bashkëpunimit “administrata.al”.

Regjistri Qendror i Personelit (RQP) është një bazë unike të dhënash shtetërore, ku ruhet e përpunohet elektronikisht informacioni për institucionin dhe burimet njerëzore aktive për institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e qeverisjes vendore. Institucionet si më sipër, kanë detyrimin që të hedhin, të përditësojnë dhe të raportojnë periodikisht në RQP të dhënat që lidhen me institucionin, të dhënat që lidhen me të punësuarit, si dhe të përdorin modulet pjesë përbërëse të sistemit.

Institucioni i mbikëqyrur ushtron të drejtat dhe detyrimet që ka për RQP-në dhe platformën e bashkëpunimit "administrata.al", nëpërmjet nëpunësit të burimeve njerëzore dhe nëpunësit të sektorit të financës.

Bazuar në parashikimet e pikës 6, të kreut V, të VKM nr. 833, datë 28.10.2020, moskryerja e detyrave nga përdoruesi i sistemit, konsiderohet "*mospërbushje detyre*", e cila në kuptim të përcaktimeve të nenit 57, të ligjit për nëpunësin civil, është shkelje në shërbimin civil dhe përbën shkak për marrje mase disiplinore. Prandaj drejtuesi i njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, titullari i institucionit si përgjegjës për menaxhimin e burimeve njerëzore dhe përdoruesi i platformës kanë detyrimin që të zbatojnë të gjitha rregullat e parashikuara në Vendimin nr. 833, datë 28.10.2020, të Këshillit të Ministrave, "*Për rregullat e hollësishme për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qendror të personelit*".

*

* *

Këto ish-in rrethanat e konstatuara nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin Këshilli i Lartë i Prokurorisë, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse për zbatimin e ligjit nr.152/2013, "*Për nëpunësin civil*", të ndryshuar, si dhe të akteve nënligjore, nga momenti i fillimit të funksionimit të institucionit Këshilli i Lartë i Prokurorisë e në vijim.

Aktet administrative që dokumentojnë procesin e mbikëqyrjes në këtë institucion, sipas pikave të këtij raporti, janë materializuar në procesverbalet e mbajtura në lidhje me zhvillimin e procedurave të konkurrimit për periudhën nga Gusht 2019 – Shtator 2021, si dhe në tabelat si më poshtë:

Tabela nr.1, "*Nëpunës të punësuar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në momentin e kryerjes së mbikëqyrjes në institucionin Këshilli i Lartë i Prokurorisë (KLP)*".

Tabela nr.2, "*Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas ligjit dhe i kërkesave të posaçme sipas formularit të përshkrimit të punës, për nëpunësit që në momentin e mbikëqyrjes janë të emëruar në pozicione pune të shërbimit civil, në institucionin Këshilli i Lartë i Prokurorisë*".

K O M I S I O N E R I

Pranvera STRAKOSHA