



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBIKËQYRJEN E SHËRBIMIT CIVIL

RAPORT
(Përfundimtar)

PËR

**MBIKËQYRJEN E LIGJSHMËRISË NË ADMINISTRIMIN E SHËRBIMIT
CIVIL**

INSTITUCIONI I PRESIDENTIT TË REPUBLIKËS

Tiranë, Shkurt 2024

RAPORT
(përfundimtar)

Për mbikëqyrjen e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në Institucionin e Presidentit të Republikës.

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, si dhe të Vendimit nr. 50 (662 prot.), datë 03.07.2023 “Për kryerjen e mbikëqyrjes në lidhje me zbatimin e ligjit në administrimin e shërbimit civil, në institucionin e Presidentit të Republikës”, ka vendosur fillimin e mbikëqyrjes së përgjithshme në lidhje me zbatimin e ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në institucionin e Presidentit të Republikës.

Presidenti i Republikës apo Institucioni Kushtetues i Presidentit të Republikës, sipas Kushtetutës së Shqipërisë (neni 86), është Kryetari i Shtetit dhe përfaqëson unitetin e popullit.

Në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë (*Pjesa e katërt: Presidenti i Republikës, Ligji nr. 8417, datë 22.11.1998 “Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, e ndryshuar*), është e përcaktuar mënyra e zgjedhjes, mandati, shkarkimi ose zëvendësimi i Presidentit të Republikës.

Institucioni i Presidentit të Republikës është organ kushtetues i pavarur, i krijuar më 30 prill 1991 me zgjedhjen e Presidentit të parë të Republikës Parlamentare nga ana e një parlamenti shumëpartiak (*materiale të nxjerra nga fondi arkivor i institucionit*).

Pranë Institucionit të Presidentit vepron administrata, e cila realizon të gjithë veprimtarinë e nevojshme, përgatitore e administrative.

Struktura dhe organika e Institucionit, përcaktohen me vendim të Presidentit të Republikës, me propozim të Sekretarit të Përgjithshëm (*pika 2, nenit 2, vendimi nr. 230/1 datë 02.02.2011 “Për miratimin e Rregullores së Brendshme “Për organizimin dhe funksionimin e Institucionit të Presidentit të Republikës”, i ndryshuar*) dhe të gjithë punonjësit që janë në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, gëzojnë statusin e nëpunësit civil.

Kjo do të thotë që, për këta punonjës, zbatohet ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, duke filluar që nga momenti i rekrutimit, pra, pranimi në shërbimin civil dhe

duke vazhduar me të gjitha procedurat që ndiqen gjatë aplikimit të instituteve të tjera të ligjit.

Evidentojmë faktin se, edhe para fillimit të efekteve juridike të këtij ligji, mënyra e fillimit dhe mbarimit të marrëdhënieve të punës, për punonjësit e Institucionit të Presidentit të Republikës, janë rregulluar me ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999, “*Statusi i nëpunësit civil*”, i zbatueshëm për atë kohë, që tashmë është shfuqizuar.

Me vendimin nr. 230/1, datë 02.02.2011 të Presidentit të Republikës, “*Për miratimin e Rregullores së Brendshme, “Për organizimin dhe funksionimin e Institucionit të Presidentit të Republikës*”, i ndryshuar me vendimin nr. 406 datë 09.01.2020 të Presidentit të Republikës, “*Për disa shtesa dhe ndryshime në vendimin nr. 230/1 datë 02.02.2011 “Për miratimin e Rregullores së Brendshme “Për organizimin dhe funksionimin e Institucionit të Presidentit të Republikës*”, është hartuar dhe miratuar rregullorja e brendshme e institucionit. Kjo Rregullore është në koherencë me ndryshimet e strukturës së institucionit dhe ka për qëllim përcaktimin e rregullave lidhur me organizimin dhe funksionimin e brendshëm të institucionit, të drejtat dhe detyrimet për të gjithë punonjësit, administrimin e dokumentacionit të krijuar, të mbledhur apo të ardhur në adresë të institucionit të Presidentit të Republikës.

Gjithashtu, në këtë akt (*neni 3, Kreu II*), është përcaktuar se Sekretari i Përgjithshëm është nëpunësi më i lartë civil dhe drejtuesi më i lartë administrativ në këtë institucion dhe emërohet në detyrë sipas procedurave të parashikuara në legjislacionin për nëpunësin civil.

Nga sa më sipër, duke qenë se ky institucion përfshihet në skemën e shërbimit civil, sipas neneve 2 dhe 4 të ligjit për nëpunësin civil, atëherë ai është subjekt i mbikëqyrjes së Komisionerit.

Procesi i mbikëqyrjes në këtë institucion, filloi në datën 10.07.2023 në zbatim të Programit të Mbikëqyrjes nr. 662/2 prot., datë 03.07.2023, të miratuar nga Komisioneri, njoftuar institucionit me shkresën nr.662/3 prot., datë 03.07.2023, “*Njoftim për fillimin e procesit të mbikëqyrjes së ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil në institucionin e Presidentit të Republikës*”.

Objekti i mbikëqyrjes përfshin të gjitha institutet e ligjit për nëpunësin civil, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësia përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, të kryera prej momentit të fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar, në lidhje me rekrutimin dhe nga Janari i vitit 2020 deri në maj të vitit 2023, për institutet e tjera të ligjit.

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

Me shkresën nr. 662/4 prot., datë 31.10.2023, të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, *“Dërgohet projektraporti në përfundim të mbikëqyrjes së përgjithshme, në lidhje me zbatimin e ligjshmërisë në administrimin e shërbimit civil, në Institucionin e Presidentit të Republikës”*, projektraporti i hartuar nga grupi i punës, i është dërguar për njohje institucionit të mbikëqyrur, duke i lënë 15 ditë kohë për të paraqitur observacionet.

Institucioni i mbikëqyrur, pasi është njohur me projektraportin, me shkresën nr. 4802/1 prot., dt. 16.01.2024, lënda *“Në përgjigje të Projektraportit të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, nr. 4802 prot., datë 14.11.2023”*, ka dërguar disa sqarime në lidhje me gjetjet e grupit të mbikëqyrjes, të cilat kanë lidhje kryesisht me evidentimin e mangësive në dokumentacion gjatë zhvillimit të procedurave të konkurimit, të cilat janë pasqyruar në projektraport. Njëkohësisht, nga ana e njësisë përgjegjëse, është pohuar se do të kryejnë të gjitha veprimet e nevojshme për të korrigjuar aktet, për të vendosur referencat e duhura ligjore, ashtu si është kërkuar nga Komisioneri.

Nga analiza e përmbajtjes së observacioneve konstatohet se sqarimet nuk janë shoqëruar me dokumentacionin përkatës për të provuar pretendimet e për këtë arsye, verifikimi i veprimeve administrative të kryera nga institucioni do të jetë objekt i verifikimit të mëtejshëm nga ana e Komisionerit, në përfundim të afatit të vendosur për zbatimin e detyrave të lëna në vendimin paralajmërues, për rregullimin e ligjshmërisë.

Në këto rrethana, duke e vlerësuar si të plotësuar kërkesën për zbatimin e procedurës gjatë procesit të mbikëqyrjes, është hartuar edhe raporti përfundimtar, sipas rubrikave që do të analizohen në vijim.

Qëllimi i mbikëqyrjes

Realizimi i mbikëqyrjes në këtë institucion ka për qëllim:

- Monitorimin, kontrollin dhe vlerësimin e zbatimit të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, si dhe akteve nënligjore të dala në bazë e për zbatim të tij.
- Paraqitjen para përgjegjësve për administrimin e shërbimit civil, njësisë së burimeve njerëzore dhe titullarit të institucionit, e konstatimeve dhe fakteve të evidentuara dhe të vlerësuara si parregullsi në lidhje me zbatimin e ligjit për nëpunësin 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.

Drejtimit në të cilat është orientuar mbikëqyrja

Mbikëqyrja është orientuar 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, në këto drejtime:

1. Plotësimi i kushteve ligjore të parashikuara në nenin 67, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në lidhje me statusin e punonjësve dhe nëpunësve aktualë, që është verifikuar në këto aspekte:
 - Përfshirja e funksionit në shërbimin civil në përputhje me përshkrimin punës dhe detyrat që realizon ky funksion;
 - Rastet e refuzimit të deklaramit të statusit të nëpunësit civil;
 - Si është dokumentuar procedura e ndjekur nga njësi përgjegjëse, në rastin e deklaramit të statusit të punësimit të punonjësve;
 - Si është dokumentuar në dosjen e personelit procedura e verifikimit dhe akti i deklaramit të statusit të punësimit nga njësi përgjegjëse (*kërkesat e përgjithshme, kërkesat e posaçme, procedura e rekrutimit, akti i emërimit, etj.*).
2. 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 është verifikuar në këto aspekte:
 - Si është zbatuar procedura e hartimit të përshkrimit të punës dhe formati i miratuar me aktin nënligjor përkatës;
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e përgjithshme të përcaktuara në nenin 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar;
 - Punonjësit që janë të emëruar aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, i plotësojnë kërkesat e posaçme, sipas formularit të përshkrimit të punës (*Janë hetuar rastet kur, nëpunësit përgjegjës, analisti i punës/ eprori direkt/ Sekretari i përgjithshëm, nuk kanë hartuar dhe miratuar përshkrime pune për pozicionet e shërbimit civil, sipas përcaktimeve të ligjit dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.*).
3. Procedura e ndjekur nga institucioni në lidhje me miratimin e planit vjetor të pranimit në shërbimin civil.

4. Rastet e rekrutimeve, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë, për periudhën Janar 2020 deri në Maj 2023.
5. Respektimi i kërkesave specifike ligjore, gjatë procesit të përmbushjes së periudhës së provës, detyrimet e nëpunësit dhe procedura e vendimmarrjes në përfundim të kësaj periudhe, për periudhën Janar 2020 deri në Ma j2023.
(Janë hetuar rastet e mos përmbylljes në afat të procedurave të konfirmimit të nëpunësve civilë në periudhë prove, sipas parashikimeve të ligjit, si dhe nëpunësit përgjegjës, që ligji i ngarkon me detyra të posaçme gjatë zbatimit të këtij instituti të ligjit).
6. 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)*, për proceset e ndodhura gjatë periudhës Janar 2020 deri në Maj 2023.
7. 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.
8. 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 të Disiplinës, për rastet që nuk është parashkruar masa. *(Janë hetuar të gjitha rastet e aplikimit të këtij instituti dhe procedura e ndjekur. Janë verifikuar rastet e ankimuar në gjykatë dhe rastet e vendimeve të formës së prerë për rikthim në pozicionin e mëparshëm të punës, të nëpunësve civilë).*
9. Vlerësimi i rezultateve në punë dhe si është zhvilluar ky proces, për gjashtëmuajorin e dytë të vitit 2022. Është hetuar se 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 dhe Zyrtari Autorizues)*
(Janë hetuar rastet e mos përmbylljes së procedurave të vlerësimit të rezultateve në punë të nëpunësve civilë, sipas parashikimeve të ligjit, si dhe nëpunësit përgjegjës, që ligji i ngarkon me administrimin e shërbimit civil, në lidhje me institutin e vlerësimit të punës).
10. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të lirimit nga shërbimi civil: si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.
11. 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”, të ndryshuar.

Aktet që janë kërkuar dhe janë vënë në dispozicion nga institucioni, për grupin e mbikëqyrjes, me qëllim që të realizohet procesi, janë:

- Struktura organizative dhe analitike aktuale e institucionit.
- Listëprezenca dhe listëpagesa e punonjësve të institucionit për muajin Qershor 2023.
- Formulari i përshkrimit të punës për çdo pozicion që është pjesë e shërbimit civil.

- Formulari i vlerësimit të punës.
- Materialet që dokumentojnë procesin e rekrutimit, transferimit (ristrukturimit), pezullimit dhe proceset disiplinore.
- Dosjet e personelit dhe regjistri i personelit.
- Materiale të tjera të cilat janë konsideruar si të domosdoshme për verifikimin e situatës së shërbimit civil në këtë institucion, gjatë procesit të mbikëqyrjes.

Metodologjia e mbikëqyrjes

Për realizimin e objektit të mbikëqyrjes, është zgjedhur si metodë pune, verifikimi në vend i të gjitha akteve administrative që janë kërkuar në institucion nga grupi i mbikëqyrjes që është vlerësuar si i nevojshëm për të zhvilluar procesin e kontrollit, duke përfshirë aktet që administrohen në dosjet individuale të personelit, në arkivin e institucionit, si dhe në sektorin e shërbimeve mbështetëse, për çdo nëpunës të emëruar në pozicion pune pjesë e shërbimit civil.

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

- U verifikuan pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, sipas organigramës dhe strukturës që ka qenë (*për periudhën Janar 2020 deri në Maj 2023*) dhe strukturën aktuale në fuqi në momentin e mbikëqyrjes, për institucionin e Presidentit të Republikës.
- U verifikuan procedurat e rekrutimit dhe përmbajtja e dosjeve individuale të çdo nëpunësi civil, si dhe çdo e dhënë tjetër e kërkuar nga ligji për plotësimin e kërkesave të përgjithshme për pranimin në shërbimin civil.
- U verifikua nëse institucioni kishte hartuar përkrahjet e punës, sipas rregullave të parashikuara nga legjislacioni i shërbimit civil.
- U verifikuan formularët e vlerësimit të punës në lidhje me vlerësimin e rezultateve në punë për të gjithë nëpunësit civilë në periudhë prove dhe, nëse ky proces, është kryer sipas kërkesave të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, të ndryshuar.
- U verifikuan të dhënat profesionale, si dhe të dhënat e tjera në lidhje me marrëdhëniet e punës, të çdo nëpunësi të rekrutuar rishtas, për të provuar përmbushjen e kërkesave të posaçme të vendit të punës, si arsimi, përvoja në punë e të tjera.
- U verifikuan proceset e nisura si ecuri disiplinore të aplikuara në institucion dhe procedura e zbatuar, si edhe aspekte të tjera të parashikuara në programin e punës.

Konstatimet e kryera gjatë procesit janë të materializuara si tabela më vete, të cilat janë pjesë e këtij raporti (*Aneksi1; Aneksi2*).

- I. Si është kuptuar dhe zbatuar ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore të dalta 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.

Organizimi i brendshëm i institucionit të mbikëqyrur, realizohet mbi bazën e strukturës/ organikës që miratohet me vendim të Presidentit të Republikës dhe rregullore së brendshme, ashtu si e kemi evidentuar në pjesën hyrëse të raportit.

Sipas pikës 1, të nenit 2, të kësaj rregulloreje, përcaktohet se, njësitë që përbëjnë skemën e strukturës së institucionit janë: Sekretari i Përgjithshëm, Kabineti i Presidentit, Drejtoria e Përgjithshme, Drejtoria dhe Sektori, ndërsa në nenin 6, të rregullores, janë përcaktuar emërtesat e njësive organizative “Drejtori”.

Në fillimin e periudhës objekt mbikëqyrje, Janar 2020 deri në Maj 2023, institucioni ka funksionuar sipas strukturës dhe organikës të miratuar me vendimin nr. 407 datë 09.01.2020 të Presidentit të Republikës, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Institucionit të Presidentit të Republikës”, (strukturë e cila pësoi ndryshim në shtator të vitit 2022) me një numër total prej **86** pozicione pune, **48** prej të cilave, vlerësohen si pjesë e shërbimit civil.

Aktualisht, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, institucioni është i organizuar dhe funksionon mbi bazën e strukturës dhe organikës të miratuar me Vendimin nr. 466, datë 26.09.2022, të Presidentit të Republikës “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Institucionit të Presidentit të Republikës”.

Duke vazhduar më tej, nga analiza e strukturës dhe organikës që është në fuqi në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur ka gjithsej **86** pozicione pune të miratuara. Ndarja e pozicioneve të punës, bazuar në funksionet që ato kryejnë paraqitet si më poshtë:

- **47** pozicione pune janë pjesë e shërbimit civil;
- **39** pozicione pune nuk janë pjesë e shërbimit civil, ku përfshihen Presidenti (1), Kabineti (24), Punonjës Administrativë (14).

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:

- 3 pozicione të kategorisë së lartë drejtuese, ose rreth **6 %** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i përkasin pozicioneve “*Sekretar i Përgjithshëm*”, me kategori page I-a; “*Drejtor i Përgjithshëm*”, kategori page I-b;
- 6 pozicione të kategorisë së mesme drejtuese, ose rreth **13 %** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i përkasin pozicioneve “*Drejtor Drejtorie*”, me kategori page II-b (9 pozicione) dhe “*Këshilltarë*”, me kategori page II-b (11 pozicione).
- 7 pozicione të kategorisë së ulët drejtuese, ose rreth **15 %** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i përkasin pozicionit “*Shef sektori*”, me kategori page III-a.
- 31 pozicione të kategorisë ekzekutive, ose **66 %** e pozicioneve të punës pjesë e shërbimit civil, i përkasin pozicionit “*Specialist*”, me kategori page III-b/IV-a.

Duke analizuar përmbajtjen e strukturës dhe organikës aktuale, konstatohet se, ajo ka të përcaktuar numrin e përgjithshëm të punonjësve, duke respektuar edhe kërkesat numerike të VKM- nr. 893, datë 17.12.2014, “*Për miratimin e rregullave të organizimit dhe të funksionimit të kabineteve ndihmëse, të organizimit të brendshëm të institucioneve të administratës shtetërore, si dhe për procedurat e hollësishme për përgatitjen, propozimin, konsultimin dhe miratimin e organizimit të brendshëm*”, e cila në këtë rast, edhe pse rregullon administratën shtetërore, mund të merret për referencë nga institucionet e tjera të tipologjive të ndryshme në shërbimin civil, në drejtim të vendosjes së standardeve numerike. Po kështu, në strukturë, përcaktohen saktësisht klasifikimi i pozicioneve të punës si dhe niveli i pagës për çdo kategori, sipas legjislacionit të shërbimit civil.

Konkluzion: Nga sa më sipër, nga analiza e përmbajtjes së strukturës, Komisioneri vlerëson se, 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 dhe politikë, b) nëpunës civilë dhe 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*”, të ndryshuar dhe kategoria e tyre e pagës. Numri i punonjësve për çdo njësi organizative (drejtori + sektorë), është brenda standardeve tashmë të përcaktuara.

1/2 Procedura e ndjekur për administrimin e burimeve njerëzore, pas miratimit të strukturës së re të institucionit (Ristrukturimi i institucionit).

Nga analiza e historikut të ndryshimeve strukturore të institucionit, rezulton se për një periudhë të gjatë kohore, struktura dhe organika nuk ka pësuar ndryshime të rrënjësishme,

por vërehen ndryshime të vogla të herëpashershme, e për këtë arsye është vlerësuar si e nevojshme, krijimi i një strukture të re dhe efikase në funksion të rolit të institucionit.

Në këto kushte, me Vendimin 466, datë 26.09.2022, të Presidentit, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së institucionit të Presidentit të Republikës”, është miratuar struktura e re e institucionit, e cila ka një numër të pandryshuar punonjësish (**86**), por duke analizuar në përmbajtje këtë akt, vihet re një riorganizim i njësive përbërëse të saj, duke sjellë në këtë moment nevojën për të nisur një procedurë ristrukturimi, me qëllim rivlerësimin dhe përshtatjen e burimeve njerëzore me strukturën aktuale.

E paraqitur në mënyrë skematike, situata e ndryshimeve strukturore të institucionit të mbikëqyrur, si dhe në veçanti, organizimi i pozicioneve të shërbimit civil, rezulton si më poshtë:

- ✓ Sipas strukturës së mëparshme, numri i pozicioneve të punës është **86**, të ndara si më poshtë:
 - **25** pozicione pune, jashtë shërbimit civil, (funksionarë politik);
 - **13** pozicione pune, jashtë shërbimit civil, (punonjës Administrativ);
 - **48** pozicione pune, pjesë e shërbimit civil.

- ✓ Sipas strukturës aktuale, numri i pozicioneve të punës është **86**, por e riorganizuar si më poshtë:
 - **25** pozicione pune, jashtë shërbimit civil, (funksionarë politik);
 - **14** pozicione pune, jashtë shërbimit civil, (punonjës Administrativ);
 - **47** pozicione pune, pjesë e shërbimit civil.

Tabela nr. 1: Paraqitja e ndryshimeve të pozicioneve sipas kategorive në shërbimin civil

Aktet e miratimit të strukturës	Pozicione të kategorisë të lartë drejtuese	Pozicione të kategorisë së mesme drejtuese	Pozicione të kategorisë së ulët drejtuese	Pozicione të kategorisë ekzekutive	Totali i pozicioneve të punës në shërbimin civil
Vendimi nr. 407 datë 09.01.2020	2	5	12	29	48
Vendimi nr. 466 datë 6.09.2022	3 (1 shtuar)	6 (1 shtuar)	7 (5 pakësuar)	31 (2 shtuar)	47 (1 pakësuar)

Për të verifikuar procedurat e ndjekura në kuadër të ristrukturimit të institucionit, u kërkua nga njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore, tërësia e materialeve shkresore, të cilat dokumentojnë realizimin e këtij procesi, kopje e të cilave janë të administruara në dosjen e mbikëqyrjes.

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

Nga trajtimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion, si dhe vlerësimit të tij në raport me kërkesat e ligjit, rezulton të jenë marra masat si më poshtë:

- ✓ Në zbatim të pikës 7, të nenit 50, të Ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, dhe pikës 15, të Vendimit nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, rezulton se njësia përgjegjëse, ka njoftuar individualisht nëpunësit civilë, të institucionit, për fillimin e procedurës së ristrukturimit (*sipas shkresave me nr. 3011 prot. deri nr. 3049 prot., datë 29.08.2022*);
- ✓ Me Urdhrin nr. 3414/1prot., datë 27.09.2022, “Urdhër për ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit”, të Sekretarit të Përgjithshëm, është krijuar Komisioni i Ristrukturimit me përbërje të nëpunësve si vijon:
 - *****, me detyrë, “Sekretar i Përgjithshëm”;
 - *****, me detyrë, “Drejtor i Përgjithshëm”;
 - *****, me detyrë, “Përgjegjës i Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Përpunimit të Informacionit”.

Komisioni i ristrukturimit, me qëllim rritjen e transparencës së procesit ka filluar menjëherë shqyrtimin administrativ të të gjithë dokumentacionit të nevojshëm, me qëllim vlerësimin e mundësisë për sistemimin e çdo nëpunësi civil, në referencë të kriterëve të veçanta të pozicioneve të punës të krijuara, kryesisht:

- strukturën dhe organikën ekzistuese të institucionit; dosjet personale të nëpunësve ekzistues si dhe përshkrimet e mëparshme të punës, **të cilat rezultojnë të pa nënshkruara nga zyrtarët përgjegjës, për atë periudhë** (*materiale të administruara nga grupi i punës dhe që gjenden në dosjen e mbikëqyrjes*);
- strukturën dhe organikën e re të miratuar si dhe përshkrimet e reja të punës, të nënshkruara nga zyrtarët përkatës;

- të dhënat e nëpunësve civilë, të cilët preken si pasojë e ristrukturimit, si dhe kriteret specifike të vendeve të lira të krijuara apo prekura si pasojë e ristrukturimit; të dhëna të nxjerra nga Relacioni i Komisionit të Ristrukturimit “*Mbi propozimin e transferimit të përhershëm të nëpunësve civilë në kuadër të ristrukturimit të institucionit të Presidentit të Republikës*”.

Nga analizave e materialeve të vëna në dispozicion të grupit të kontrollit, rezultoi se në përfundim të kësaj procedure, Komisioni i Ristrukturimit, ka shqyrtuar të dhënat e **39 nëpunësve civilë**, (*pozicionet e të cilëve, grupi i punës i verifikoi me listë pagesën e muajit korrik 2022, pasi në dosje nuk kishte një strukturë analitike të institucionit*) dhe me Vendimin nr. 3611 prot., datë 10.10.2022, “*Vendim i Komisionit të Ristrukturimit të Institucionit të Presidentit për propozimin e transferimit të përhershëm të nëpunësve civil në kuadër të ristrukturimit*”, ka vendosur t’i propozojë njësisë përgjegjëse, transferimin e përhershëm ose përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil, për **39** nëpunës civil, vendet e të cilëve janë prekur për shkak të ristrukturimit, proces i cili materializohet në aktin e mësipërm.

Konstatohet se, ky akt është miratuar nga të 3 anëtarët e Komisionit, për të gjitha pikat e vendimit, me përjashtim të pikës 3, të tij, e cila është kundërshtuar nga anëtarja ***** , (*e cila ka shprehur mos dakordësinë për transferimin e përhershëm të saj, në një pozicion pune të një kategorie më të ulët*).

- Sipas përmbajtjes së vendimit rezulton se, Komisioni Ristrukturimit, ka vendosur transferimin e përhershëm, në pozicionet sipas strukturës aktuale, për **21 punonjësit** si më poshtë:
 1. ***** , në pozicionin, “*Drejtor i Përgjithshëm, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike*”;
 2. ***** , në pozicionin, “*Specialist për Përafrimin e Legjislacionit, në Drejtorinë e Shërbimeve Juridike*”, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike;
 3. ***** , në pozicionin, “*Specialist për Burimet Njerëzore, Sektori i Burimeve Njerëzore*”, në Drejtorinë e Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar, Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve – për shkak të suprimimit të pozicionit (*pozicioni i cili nuk është pranuar nga nëpunësja, e njëkohësisht nga verifikimi rezulton se pozicioni i përgjegjës të sektorit nuk është suprimuar*);
 4. ***** , në pozicionin, “*Specialist për Burimet Njerëzore, Sektori i Burimeve Njerëzore*”, në Drejtorinë e Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar, Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve;

5. *****, në pozicionin, “*Specialist për Analizën Ligjore, në Drejtorinë e Shërbimeve Juridike*”, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike–për shkak të suprimimit të pozicionit (nga verifikimi rezulton se pozicioni i përgjegjës të sektorit është suprimuar)
6. *****, në pozicionin “*Specialist për Protokollin, në Sektorin e Arkiv-Protokollit*”, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar, Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve;
7. *****, në pozicionin “*Specialist për Arkivin, në Sektorin e Arkiv-Protokollit*”, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar, Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve;
8. *****, në pozicionin “*Specialist i Marrëdhënieve me Jashtë, në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Diasporën*”, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë, Diasporën dhe Shërbimeve Ceremoniale;
9. *****, në pozicionin “*Specialist për Median Sociale*”, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Publikun dhe Shtypin – për shkak të suprimimit të pozicionit (nga verifikimi rezulton se pozicioni i përgjegjës të sektorit është suprimuar);
10. *****, në pozicionin “*Specialist Fotograf*”, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Publikun dhe Shtypin;
11. *****, në pozicionin “*Specialist për Imazhin*”, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Publikun dhe Shtypin;
12. *****, në pozicionin “*Specialist për Shtetësinë dhe Faljet*”, në Drejtorinë e Shtetësive, Faljeve dhe Vlerësimit të Meritave, Kontributeve të Veçanta;
13. *****, në pozicionin “*Specialist për Sistemet e Informacionit, në Sektorin e Sigurisë dhe Teknologjisë*”, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar, Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve;
14. *****, në pozicionin “*Përgjegjës në Sektorin e Projekteve dhe Prokurimeve*”, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar, Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve;
15. *****, në pozicionin “*Specialist për Prokurimet dhe Projektet, në Sektorin e Projekteve dhe Prokurimeve*”, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar, Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve;
16. *****, në pozicionin “*Specialist për Prokurimet dhe Projektet, në Sektorin e Projekteve dhe Prokurimeve*”, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar, Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve;
17. *****, në pozicionin “*Specialist Buxheti*”, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar, Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve;

18. *****, në pozicionin “*Specialist Finance*”, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar, Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve;
19. *****, në pozicionin “*Specialist Finance*”, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar, Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve;
20. *****, në pozicionin “*Specialist për Shtetësinë dhe Faljet*”, në Drejtorinë e Shtetësive, Faljeve dhe Vlerësimit të Meritave, Kontributeve të Veçanta;
21. *****, në pozicionin “*Specialist për Vlerësimin e Meritave dhe Kontributeve të Veçanta*”, në Drejtorinë e Shtetësive, Faljeve dhe Vlerësimit të Meritave, Kontributeve të Veçanta.

*Konstatohet se, nga verifikimi i akteve të kontrolluara nga grupi i punës, nga 21 punonjësit e evidentuar më lart, kanë pranuar transferimin e propozuar nga Komisioni i Ristrukturimit 18 punonjës, ndërsa 3 punonjës kanë shprehur mos dakordësinë me transferimin e përhershëm për shkak të ristrukturimit, duke u larguar nga shërbimi civil (*****, *****, dhe *****).*

Më poshtë po paraqesim situatën aktuale të marrëdhënies së punësimit për 18 punonjësit të cilët kanë pranuar propozimin e transferimit të përhershëm:

- 11 punonjës, aktualisht vijojnë marrëdhënien e punësimit me institucionin (e dokumentuar në aneksin nr. 1, bashkëlidhur projektraportit);
- 6 punonjës, kanë përfunduar marrëdhënien e punës në shërbimin civil, me dorëheqje, (bëhet fjalë për punonjësit *****, *****, *****, *****, dhe *****);
- 1 punonjëse, ka përfunduar marrëdhënien e punësimit për shkak të plotësimit të moshës për dalje në pension të plotë pleqërie (*****)

Rezulton se, më pas njësia përgjegjëse përmes akteve individuale, me objekt: “*Transferim i përhershëm për shkak të ristrukturimit të institucionit*”, ka vendosur transferimin e përhershëm të secilit nëpunës civil (akte të cilat janë të materializuara në Aneks-in nr. 1, bashkëlidhur këtij projekt raporti, për nëpunësit të cilët janë aktualisht në punë).

- Duke vazhduar më tej me analizën e përmbajtjes së vendimit të Komisionit të Ristrukturimit, rezulton se, është vendosur përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ristrukturimit të institucionit, për 18 punonjës si më poshtë:
 1. *****, me detyrë “*Specialist, Sektori Burimeve Njerëzore dhe Përpunimit të Informacionit*”, në Drejtorinë Juridike, Sigurisë dhe Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimeve Juridike;

2. *****, me detyrë *“Përgjegjësi Sektorit të Sigurisë dhe Arkiv Protokollit”*, në Drejtorinë Juridike, Sigurisë dhe Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Përgjithshme të Shërbimeve Juridike;
3. *****, me detyrë *“Përgjegjës i Sektorit të Marrëdhënieve me Jashtë dhe Protokollin”*, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Median;
4. *****, me detyrë *“Specialist për Marrëdhëniet me Jashtë, Sektori i Marrëdhënieve me Jashtë dhe Protokollin”*, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Median;
5. *****, me detyrë *“Specialist Stenograf-Redaktor, Sektori i Marrëdhënieve me Jashtë dhe Protokollin”*, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Median;
6. *****, me detyrë *“Specialiste për Median Sociale, Sektori i Medias”*, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Median;
7. *****, me detyrë *“Specialiste për Median e Shkruar dhe Vizive, Sektori i Medias”*, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Median;
8. *****, me detyrë *“Përgjegjës i Sektorit të Transportit”*, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse;
9. *****, me detyrë *“Specialist për Transportin, Sektori i Transportit”*, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse;
10. *****, me detyrë *“Drejtor i Drejtorisë së Buxhetit dhe Mirëmenaxhimit Financiar”*;
11. *****, me detyrë *“Specialiste Buxheti, Sektori i Buxhetit”*, në Drejtorinë e Buxhetit dhe Mirëmenaxhimit Financiar;
12. *****, me detyrë *“Përgjegjës Sektorit i Financës”*, në Drejtorinë e Buxhetit dhe Mirëmenaxhimit Financiar;
13. *****, me detyrë *“Drejtor i Drejtorisë së Shtetësive, Faljeve dhe Dekorimeve”*;
14. *****, me detyrë *“Përgjegjës i Sektorit të Shtetësive, Faljeve”*, në Drejtorinë e Shtetësive, Faljeve dhe Dekorimeve;

I/3 Respektimi i kërkesave ligjore në hartimin e formularit të përshkrimit të punës sipas formatit të përcaktuar në ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore në zbatim të tij.

Në zbatim të programit dhe drejtimeve të mbikëqyrjes, për të gjitha pozicionet e punës pjesë e shërbimit civil, u verifikuan përshkrimet e punës, për të vlerësuar nëse janë respektuar rregullat e përcaktuara në vendimin nr. 142, datë 12.03.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, 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 përcaktuar 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.

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

Nga verifikimet e kryera në institucionin e mbikëqyrtur, rezulton se për periudhën Janar 2020 deri në Shtator të vitit 2022, përshkrimet e punës *nuk janë për të gjitha pozicionet*, dhe ato që u administruan janë të pa nënshkruara nga subjektet që ngarkon ligji. Njëkohësisht u konstatua se, pas miratimit të strukturës dhe organikës së institucionit, njësia përgjegjëse, ka hartuar përshkrimet e reja të punës, duke pasqyruar edhe ndryshimet e ndodhura.

Nga përmbajtja e përshkrimeve të punës të verifikuara në subjekt, konstatohet se në këto akte, janë përfshirë elementet sipas modelit standard të miratuar, 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, si dhe është i nënshkruar nga aktorët përgjegjës.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, përshkrimet e punës, aktualisht ekzistojnë për të gjithë nëpunësit civilë të institucionit, janë të nënshkruara dhe ruhen në dosjen e personelit, në përputhje me kërkesat e ligjit.

II. Mënyra e plotësimit të pozicioneve të shërbimit civil në momentin e realizimit të mbikëqyrjes; administrimi i procesit të pranimit në shërbimin civil dhe

zhvillimit të sistemit të karrierës nëpërmjet lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë.

II/1. Organizimi i burimeve njerëzore në momentin e mbikëqyrjes.

Nga kontrolli i ushtruar, si dhe nga materialet që na janë vënë në dispozicion nga njësia e burimeve njerëzore, rezultoi se në momentin e mbikëqyrjes, mënyra e plotësimit të 47 pozicioneve të punës pjesë të shërbimit civil në institucion, paraqitet në mënyrë skematike si më poshtë:

- **38** pozicione të punës ose 81 % e pozicioneve në shërbimin civil, rezultuan të plotësuara dhe,
- **9** pozicione pune ose 19 % e pozicioneve të punës në shërbimin civil aktualisht janë të lira, të ndara në kategoritë si më poshtë vijon:

Tabela nr. 2 Pozicionet e lira të punës në shërbimin civil të ndara sipas kategorive të nëpunësisë civile.

Pozicione të kategorisë të lartë drejtuese	Pozicione të kategorisë së mesme drejtuese	Pozicione të kategorisë së ulët drejtuese	Pozicione të kategorisë ekzekutive	Totali i pozicioneve të lira në shërbimin civil
2	3	2	1	9

Mënyra e plotësimit për 38 pozicione pune të plotësuara, që janë pjesë e shërbimit civil, paraqitet si më poshtë:

- **11 pozicione pune** janë plotësuar nga nëpunës civil ekzistues, të cilët, momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit për nëpunësin civil, i ka gjetur në pozicione të shërbimit civil, nga këto:
 - **7 pozicione pune**, janë plotësuar nga nëpunës ekzistues, të cilin data 26.2.2014, që është edhe momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, i ka gjetur në pozicione pune pjesë e shërbimit civil; (bëhet fjalë për nëpunësit *****, *****, *****, *****, *****, *****, *****)
 - **4 pozicione pune**, janë plotësuar duke zbatuar procedurat e konkurrimit të përcaktuara nga nenet 22 dhe 23, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar; Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive, gjatë vitit 2018,

2019; (bëhet fjalë për nëpunësit *****, *****, *****, *****)).

- **27 pozicione pune**, të plotësuara nëpërmjet procedurave të rekrutimit në përputhje me Ligjin nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, gjatë periudhës objekt mbikëqyrje (2020-2022), nga të cilat sipas procedurës që është kryer, situata është si më poshtë:
 - ✓ **1 pozicion pune**, plotësuar sipas procedurës së kërkuar nga neni 32, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, i nivelit të lartë drejtues (punonjësi *****-Drejtor i Përgjithshëm).
 - ✓ **2 pozicione pune**, janë plotësuar nga nëpunës civil ekzistues, të cilët, në pozicionin aktual, janë emëruar me ngritje në detyrë duke zbatuar procedurat e konkurrimit të përcaktuara nga neni 26, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar; Vendimit nr. 242, datë 18.3.2015, i Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë ulët dhe të mesme drejtuese” (punonjësit *****-Drejtor, *****-Përgjegjës sektori);
 - ✓ **5 pozicione pune**, janë plotësuar nëpërmjet konkurrimit me kandidatë nga jashtë shërbimit civil, në përputhje me pikën 4, të nenit 26, të Ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar (punonjësit V.Hidri-Drejtor, *****-Drejtor, *****-Përgjegjës sektori, *****-Përgjegjës sektori, *****-Përgjegjës sektori).
 - ✓ **2 pozicione pune**, janë plotësuar nga nëpunës civil ekzistues, të cilët, në pozicionin aktual, janë emëruar me lëvizje paralele, duke zbatuar procedurat e konkurrimit të përcaktuara nga neni 25, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive (punonjësit *****-Specialist, *****, Specialist).
 - ✓ **17 pozicione pune**, janë plotësuar nëpërmjet konkurrimit për pranimin në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, në përputhje me procedurat e përcaktuara nga ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Sa më sipër u konstatua se:

- Gjatë vitit 2020 janë zhvilluar - **3** procedura për ngritje në detyrë, nivel i ulët dhe i mesëm drejtues (*punonjësit ***** , ***** dhe ******), **3** procedura konkurrimi në nivel ekzekutiv, pranim në shërbimin civil (*punonjësit ***** , ***** , ******);
- Gjatë vitit 2021 janë zhvilluar **2** procedura konkurrimi në nivel ekzekutiv, pranim në shërbimin civil (*punonjësit ***** , ******)
- Gjatë vitit 2022 janë zhvilluar – **2** procedura konkurrimi ngritje në detyrë, në nivel të lartë drejtues (****** , ******), **1** procedurë konkurrimi në nivel ekzekutiv, pranim në shërbimin civil (*******).

Këto procese do të analizohen në vijim të materialit, duke vlerësuar zbatimin e kërkesave të ligjit dhe respektimin e procedurave ligjore.

II/2 Si është kuptuar dhe zbatuar neni 67 i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, dhe akteve nënligjore në zbatim të tij.

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

Referuar strukturës aktuale, në momentin e realizimit të mbikëqyrjes, rezultojnë **7 pozicione pune** të plotësuar nga punonjës, të cilët, momenti i fillimit të efekteve juridike të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, i ka gjetur në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, të cilët gëzojnë statusin e nëpunësit civil (*bëhet fjalë për nëpunësit ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ******).

Të dhënat e administruara në lidhje me këtë pikë të materialit janë materializuar në *Aneksin 1* dhe *Aneksin 2*, që janë pjesë e këtij projekt raporti.

II/3 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 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.

Përgatitja e tij në mënyrë të detajuar dhe në përputhje me kërkesat ligjore, përbën një garanci për zhvillimin e gjithë procedurave të konkurrimit.

Duke vazhduar më tej, në zbatim të detyrimeve të nenit 18, të Ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ku përcaktohet se; “.....dhe çdo institucion i pavarur, jo më vonë se muaji shkurt, miratojnë planet e veta të pranimeve vjetore.....”, institucioni duhet të miratojë planin vjetor të pranimit për pozicionet e lira pjesë e shërbimit civil, në bazë të të cilave administrohet i gjithë procesi i rekrutimit.

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, të cilat publikohen në portalin e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive, në faqen zyrtare të internetit dhe në stendat për njoftime publike të institucionit.

– Plani i Pranimit në Shërbimin Civil, viti 2020, 2021, 2022

Nga verifikimi i materiale të vëna në dispozicion të grupit të punës, vlerësojmë se për periudhën më sipër, njësia përgjegjëse e institucionit **nuk** ka hartuar dhe miratuar një plan vjetor për procedurat e pranimit në shërbimin civil (*sipas procesverbalit të konstatimit i mbajtur nga grupi i punës*), duke mos respektuar detyrimin ligjor të përcaktuar në nenin 18, të Ligjit nr. 152/2013, i ndryshuar dhe VKM-në nr. 108, datë 26.02.2014.

– Plani i Pranimit në Shërbimin Civil, viti 2023

Për vitin 2023, njësia përgjegjëse (*Spektori i Burimeve Njerëzore*), **ka** miratuar me aktin e saj, nr. *extra* datë 24.02.2023 “*Plani vjetor i pranimit në shërbimin civil*”, planin vjetor të pranimit në shërbimin civil, në bazë të të cilit janë parashikuar për t’u zhvilluar procedurat e konkurrimit për **31** pozicione të lira të ndara sipas kategorive:

- **6** nëpunës civil të nivelit të mesëm drejtues;
- **5** nëpunës civilë të nivelit të ulët drejtues;
- **20** nëpunës civilë të kategorisë ekzekutive.

Nga verifikimi i dokumentacionit u konstatua se në zbatim të nenit 22, 25, 26, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore përkatëse të nxjerra

në zbatim të tij, ka organizuar konkurrimet për plotësimin e pozicioneve të lira të nivelit ekzekutiv, të ulët dhe të mesëm drejtues, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele, ngritjes në detyrë dhe pranimit në shërbimin civil, për pozicionet e planifikuara në planin vjetor të pranimit, si dhe për pozicionet e tjera vakante të paparashikuara në planin e pranimit (*për periudhën 2022/2023*).

Komisioneri vlerëson se, nga ana e njësisë përgjegjëse, në momentin e hartimit dhe miratimit të planit të nevojave për rekrutim në pozicionet e shërbimit civil, për vitin kur ky akt është miratuar (viti 2023), si dhe për procedurat e konkurrimit të realizuar në vitin 2022, **nuk** është përcaktuar numri i pozicioneve të kategorisë së nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, si dhe të nivelit të lartë drejtues, të cilat do të plotësohen me kandidatë nga jashtë shërbimit civil, duke mos respektuar kërkesën ligjore, me qëllim që të mos lejohet kapërcimi i kufirit të lejuar për këto procedura.

Konkretisht, bëhet fjalë për procedurat si më poshtë:

- për **5** pozicione të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues (*konkretisht 2 pozicione “Drejtor” dhe 3 pozicione “Përgjegjës Sektor”*), është përdorur dispozita ligjore e parashikuar në pikën 4, të nenit 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, e cila përcakton se, pozicionet e kategorisë së nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues mund të plotësohen me kandidatë nga jashtë shërbimit civil, duke respektuar kufizimin që të mos kaloj kufirin e 20 %, të numrit total të vendeve për çdo vit kalendarik;
- për **1** pozicion të nivelit të lartë drejtues, me emërtesën “Drejtor i Përgjithshëm”, pozicioni është plotësuar duke u bazuar në pikën 1, neni 32, e cila sanksionon se procedura e pranimit për këtë kategori nëpunësish mund të jetë e hapur edhe për kandidatët jashtë shërbimit civil, që plotësojnë kërkesat specifike për pranimin në këtë kategori, por në asnjë rast ky numër nuk mund të jetë më shumë se 15 % të numrit të përgjithshëm të anëtarëve të kategorisë së lartë drejtuese për atë institucion.

Konkluzion: Në lidhje me sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, njësia përgjegjëse **nuk** ka respektuar detyrimin ligjor për përgatitjen e planit të nevojave për rekrutim për vitin 2020, 2021 dhe 2022 (*periudhë objekt mbikëqyrje*) në përputhje me përcaktimet e nenit 18, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe Vendimit nr. 108, datë 26.02.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për planin vjetor të pranimit në shërbimin civil”.

Edhe në rastet e nevojës së zhvillimit të procedurave të konkurrimit për pozicione të krijuara të lira pas miratimit të planit vjetor të rekrutimit, duhet të merren masa për reflektimin e

vakancës nëpërmjet ndryshimit të planit vjetor, sipas kërkesave të akteve përkatëse nënligjore, ç'ka nuk është mbajtur parasysh në këtë periudhë.

Ndërkohë, Komisioneri konstaton se, plani i pranimit në shërbimin civil i miratuar për vitin 2023, **nuk** është publikuar në faqen e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive (AKPA), si edhe në faqen zyrtare dhe në stendën e njoftimeve publike të institucionit, në respektim të pikës 13, të VKM-së nr. 108, datë 26.02.2014, e cila parashikon se: *“Njësitë e qeverisjes vendore dhe institucionet e pavarura publikojnë vendimet për miratimin e planeve vjetore të punësimit në portalin e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive, në faqet e tyre zyrtare dhe në stendat për njoftime publike të institucionit”*.

Për më tepër, njësia përgjegjëse e institucionit, në momentin që harton dhe miraton planin e nevojave për rekrutim në pozicionet e shërbimit civil, për vitin respektiv, duhet të përcaktojë edhe numrin e pozicioneve të kategorisë së nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, si dhe të nivelit të lartë drejtues, të cilat do të plotësohen me kandidatë nga jashtë shërbimit civil, duke respektuar *kufijtë ligjor numerik të lejuar (për rastet që do të zbatohen duke ju referuar pikës 4, të nenit 26 dhe pikës 1 të nenit 32)*.

Për këtë arsye, nga ana e njësisë përgjegjëse, duhet të mbahet në vëmendje ky aspekt i zbatimit të ligjit dhe të respektohet për planin vjetor të pranimit për vitin 2024, **duke u publikuar ky akt në përputhje me kërkesat e ligjit** dhe akteve nënligjore që rregullojnë këtë aspekt.

II/4. Plotësimi i pozicioneve të lira në shërbimin civil në nivelin ekzekutiv, nivelin e ulët, të mesëm drejtues dhe nivelit të lartë drejtues nëpërmjet konkurrimit dhe si janë respektuar kërkesat e nenit 22, 25, 26 dhe 32, të Ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore në lidhje me fazat e këtij procesi.

Bazuar në kreun IV, V dhe VI, të Ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pozicionet e lira pjesë e shërbimit civil, plotësohen vetëm nëpërmjet procedurave të konkurrimit dhe njësi përgjegjëse për realizimin e procedurave të konkurrimit, është njësia e burimeve njerëzore të institucionit.

Për sa më sipër, grupi i punës verifikoi emërimet në pozicionet e shërbimit civil nëpërmjet procedurave të konkurrimit të hapur, lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë të kryera në momentin e mbikëqyrjes.

a) 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 27.03.2015, 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 për periudhën objekt kontrolli, për pozicionet e punës (të cilët aktualisht janë në marrëdhënie pune me institucionin) që i përkasin kategorisë ekzekutive “Specialist”, janë zhvilluar gjithsej **19** procedura:

- **2** pozicione pune janë plotësuar nëpërmjet *lëvizjes paralele*, ndërsa **17** pozicione pune janë plotësuar nëpërmjet *pranimin në shërbimin civil*.

- ✓ Në rastin konkret, janë plotësuar nëpërmjet *lëvizjes paralele* për nivelin e kategorisë ekzekutive “Specialist”, pozicionet e punës si më poshtë:
 - Specialist për Vlerësimin e Akteve, në Drejtorinë e Shërbimeve Juridike, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike;
 - Specialist Arkivi, në Sektorin e Arkiv Protokollit, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar, Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve.

- ✓ Nëpërmjet *pranimin në shërbimin civil*, janë plotësuar *pozicionet e punës* si më poshtë:
 - Specialist për Analizën Ligjore, në Drejtorinë e Shërbimeve Juridike, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike;
 - Specialist për Përafrimin e Legjislacionit, në Drejtorinë e Shërbimeve Juridike, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike;

- Specialist për Hartimin e Akteve, në Drejtorinë e Shërbimeve Juridike, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike;
- Specialist për Monitorimin e Institucioneve, në Drejtorinë e Shërbimeve Juridike, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike;
- 3 - pozicione Specialist për Shtetësinë dhe Faljet, në Drejtorinë e Shtetësive, Faljeve dhe Vlerësimit të Meritave, Kontributeve të Veçanta, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike;
- 2- pozicione Specialist i Burimeve Njerëzore në Sektorin e Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore;
- Specialist i Transportit në Sektorin e Mbështetjes dhe Transportit, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore;
- Specialist i IT në Sektorin e Sigurisë dhe Teknologjisë (INFOSETS), në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore;
- Specialist Protokolli, në Sektorin e Arkiv Protokollit, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar, Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve;
- Specialist i Marrëdhënieve me Diasporën në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Diasporën, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë, Diasporën dhe Shërbimeve Ceremoniale,
- Specialist për Shërbimet Ceremoniale në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Diasporën, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë, Diasporën dhe Shërbimeve Ceremoniale
- Specialist Redaktor në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Diasporën, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë, Diasporën dhe Shërbimeve Ceremoniale;
- Specialist me Median Sociale, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Publikun dhe Shtypin;
- Specialist Për Marrëdhënie me Publikun, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Publikun dhe Shtypin.

Pasi u verifikuan, në mënyrë të hollësishme të gjithë hapat proceduralë që janë ndjekur institucioni i mbikëqyrur, për menaxhimin e procesit të konkurrimit, Komisioneri vlerëson, se nga ana e njësisë përgjegjëse të institucionit janë bërë përpjekje për të zbatuar kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil dhe konkretisht janë kryer veprimet procedurale si më poshtë:

- Shpallja e konkurrimit për vendin e lirë është bërë në portalin e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive, dhe ka të 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;*
- Verifikimi paraprak nga njësia përgjegjëse është kryer në afatin e përcaktuar në shpalljen për konkurrim, nëse kandidatët i plotësojnë ose jo kërkesat e përgjithshme dhe ato të posaçme sipas shpalljes së konkurimit;
 - Vlerësimi i kandidatëve të kualifikuar për në fazën e dytë atë të intervistës së strukturuar me gojë, gjatë procedurës së lëvizjes paralele është bërë nga Komisioni i Brendshëm , sipas strukturës së pikëve të përcaktuar në udhëzimin përkatës të DAP;
 - Vlerësimi i kandidatëve të kualifikuar për procedurën e pranimit është bërë nga Komiteti i Përhershëm i Pranimit (KPP), i cili përfshin vlerësimin e jetëshkrimit të kandidatëve, një testim me shkrim dhe intervistën e strukturuar me gojë (*për kandidatët të cilët kanë kaluar kufirin minimal të pikëve gjatë testimit me shkrim*);
 - Nga verifikimi i dokumentacionit rezulton se, në çdo rast, si KB ashtu edhe KPPP, për sa i përket përbërjes së tyre, janë ngritur në përputhje me përcaktimet ligjore;
 - Në të gjitha rastet, anëtarët e tyre kanë firmosur deklaratën e paanësisë, duke deklaruar se nuk kanë konflikt interesi me kandidatët në konkurrim
 - Shpallja e listës së fituesve, administrimin e kësaj liste nga njësia përgjegjëse dhe nxjerrjen e aktit të emërimit në shërbimin civil për kandidatët fitues;

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 konkurimit; 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.

- **Sa i përket aspektit procedural, gjatë zhvillimit të procedurave të konkurimit në nivelin ekzekutiv, nga grupi i punës janë vërejtur disa problematika, të cilat do ti evidentojmë në vijim:**

Legjislacioni i shërbimit civil parashikon se shpallja e konkurimit 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 e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive, në stendat e informimit të publikut, si dhe në faqen e internetit të institucionit.

- ✓ Nga të dhënat e verifikuara për të gjitha pozicionet e publikuara rezultoi se njësia përgjegjëse e institucionit i ka bërë publike në portalin “*Agjencia Kombëtare e*

Punësimit dhe Aftësive”, por **nuk ka publikuar njoftimin në faqen zyrtare të internetit dhe as në stendën e informimit të publikut për institucionin.**

- ✓ Vërejmë se shpalljet për vendin e lirë të publikuar kanë të përfshirë në përmbajtjen e tyre të gjitha të dhënat e përcaktuara në pikën 9, të kreut II si dhe në Kreun VII, të VKM nr. 243, datë 18.3.2015; kategorinë e pagës të pozicionit për të cilin është organizuar konkurrimi, por në shpalljen e procedurës së konkurrimit, **mungon “fusha kryesore mbi të cilën do të bazohet konkurrimi...”**, si dhe publikimi **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, të gjitha procedurat e konkurrimit janë kryer më vete për pozicionet me emërtesën “*Specialist*”, **pavarësisht faktit se kërkesat e veçanta, pothuajse 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, miratimi i strukturës dhe organikës së re 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.

Duke vijuar më tej, ligji nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, ka përcaktuar që në rastet kur, për një konkurrim janë shpallur më shumë fitues, se sa pozicionet vakante për të cilat është zhvilluar procedura e hapur e konkurrimit, njësia përgjegjëse, në zbatim të nenit 23, pika 3, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe pikës 18, të Kreut IV, 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 rendit kandidatët fitues, të cilët nuk janë emëruar për shkak të mungesës së vendeve vakante apo për shkak të refuzimit të ligjshëm, **në një listë me vlefshmëri 2- vjeçare.** Nëse gjatë kësaj periudhe njësia përgjegjëse zhvillon një procedurë konkurrimi për të njëjtin grup pozicionesh, kandidatët fitues, të paemëruar ende, rirenditen në listën fituese të konkurrimit përkatës sipas rezultatit përfundimtar.

- ✓ Nga këqyrja e dokumentacionit të procedurave të konkurrimit, në këtë institucion, rezultoi që në të gjitha procedurat e konkurrimit, nuk ka pasur kandidatë fitues të pa emëruar dhe për pasojë nuk ka pasur kandidatë që të jenë në listë pritje për emërim, **pra praktikisht lista fituese nuk funksionon.**

Në vijim të analizës së mësipërme, rezulton se, **për të gjitha pozicionet e nivelit ekzekutiv janë zhvilluar konkurrime individuale, si dhe numri i kandidatëve që kanë aplikuar në të gjitha konkurrimet ka qenë 1 (një).**

- ✓ Në rastin e verifikimit paraprak të kandidatëve, për të dyja llojet e procedurave të kryera për plotësimin e pozicioneve të lira në kategorinë ekzekutive (*lëvizje paralele dhe pranim në shërbimin civil*) rezulton se, njësia e burimeve njerëzore, ka respektuar afatet ligjore në lidhje me verifikimin paraprak të kandidatëve, të publikuara në shpalljen për pozicionin e lirë, por për sa i përket procesit të ankimimit, ai është një moment i paverifikuar nga grupi i punës, pasi nuk ka një akt që të tregojë që ky afat dhe kjo fazë e kësaj procedure të jetë respektuar, **pasi nuk është nxjerrë lista përfundimtare e kandidatëve të kualifikuar.**
- ✓ Në secilën procedurë të zhvilluar, gjatë konkurrimeve për pranim në shërbimin civil, **nuk është mbajtur një procesverbal ose një dokument, me qëllim verifikimin e pranisë dhe mungesat e kandidatëve të kualifikuar për fazën e vlerësimit,** duke kontrolluar dokumentin e identifikimit të secilit kandidat në respektim pikës III/6, të kreut III, të Udhëzimit nr. 2, datë 27.3.2015.

Komisioneri, ka dalë në konkluzion për numrin e aplikantëve që kanë marrë pjesë në secilën procedure, nisur nga përmbajtja e raporteve përfundimtare të KPPP.

- ✓ **Sa i takon vlerësimit të kandidatëve nga Komisioni i Brendshëm i Lëvizjes Paralele , sjellim në vëmendjen e njësisë përgjegjëse të institucionit se duhet të tregojë kujdes në të ardhmen dhe të ndjekë veprimet e këtij mekanizmi, pasi duhet që në zbatim të pikës 19 të Vendimit 243 datë 18.05.2018: “Komisioni, brenda 24 (njëzet e katër) orëve pas përfundimit të procedurave të ankimit, sipas pikës 18/2, të Kreut VII, të këtij vendimi, përzgjedh kandidatin, i cili renditet i pari ndër kandidatët që kanë marrë të paktën 70 pikë (70% të pikëve). Në këtë rast, Komisioni i Brendshëm duhet të nxjerrë vendimin e tij me kandidatin fitues ose nëse jo për mbylljen e procedurës pa asnjë të përzgjedhur dhe **ky vendim nuk ekziston në dosjen e konkurrimit.** Ky akt, në respektim të pikës 20 dhe 21 të po këtij vendimi të Këshillit të Ministrave, i njoftohet njësisë përgjegjëse, brenda 24 (njëzet e katër) orëve.**

- ✓ Në lidhje me Komisionin e Përhershëm të Pranimit, rezulton se me urdhër të Titullarit të institucionit është krijuar *Komiteti i Përhershëm i Pranimit në Kategorinë Ekzekutive KPP*, ku në të gjitha rastet ka në përbërjen e vet 3 përfaqësues të institucionit dhe 2 ekspertë të jashtëm të fushës së vlerësimit të pozicionit që zhvillohet procedura konkurruese, por nga këqyrja e dosjeve të konkurrimit, rezultoi se, njësia përgjegjëse e institucionit *për secilën procedurë pranimi në shërbimin civil në kategorinë ekzekutive, ka ngritur Komitetin e Përhershëm të Pranimit, duke mos respektuar parashikimet ligjore të nenit 22, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe të akteve nënligjore të përcaktuara në pikën 2, të kreut III, të VKM-së nr. 243, datë 18.03.2015, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, i ndryshuar, ku citohet se:*

“Komiteti i Përhershëm i Pranimit për nivelin ekzekutiv pranë institucioneve të pavarura dhe njësive të qeverisjes vendore krijohet një komitet i përhershëm i pranimit për secilin institucion”.

Pra, KPP krijohet në fillim të vitit dhe ka të njëjtën përbërje për të gjitha procedurat e konkurrimit për pranim në shërbimin civil të zhvilluara gjatë vitit për këtë kategori nëpunësie dhe nuk ndërtohet rast pas rasti për çdo procedurë konkurrimi, pasi kërkon anëtarë të kualifikuar dhe me njohuritë e duhura për këtë proces.

- ✓ Nga këqyrja e materialeve të konkurrimit u konstatua se në asnjë rast, Komisioni i Brendshëm i Lëvizjes Paralele në respektim të pikës 15 të Kreut II/2 dhe KPPP në respektim të pikës 5 të Kreut III/7, të Udhëzimit nr. 2, datë 27.3.2015, të Departamentit të Administratës Publike, **nuk ka informuar kandidatët** se intervista do të regjistrohet me zë, nëpërmjet një deklarate që duhet të nënshkruhet prej tyre. Në këtë deklaratë përfshihet edhe detyrimi i Komisionit për të ruajtur fshehtësinë e të dhënave të kandidatit dhe nëse kandidati refuzon të nënshkruajë deklaratën, atëherë intervista me gojë nuk regjistrohet.
- ✓ Gjatë zhvillimit të procedurës së lëvizjes paralele, për pozicionin Specialist për Vlerësimin e Akteve, në Drejtorinë e Shërbimeve Juridike, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike, në përfundim të së cilës është emëruar kandidata ***** (*akti i emërimit të SP nr. 538 datë 14.02.2023*), **konstatohet se mungon në dosjen e saj të aplikimit**, akti i deklaramit të statusit të punësimit si nëpunëse civil, si kusht i domosdoshëm për procedurën e lëvizjes paralele (*në dosje gjendet vetëm akti nr. 4694/2 prot., datë 30.08.2022 i DAP “Transferim i përkohshëm”, nga Ministria e Drejtësisë*).
- ✓ Njësia përgjegjëse e institucionit duhet të plotësojë dosjen personale me aktin e deklaramit të statusit të punësimit, (*si një nga kushtet minimale që duhet të plotësojë*

kandidati për këtë procedurë), me qëllim që procedura e lëvizjes paralele të konsiderohet e rregullt.

Gjatë verifikimit të dosjeve të konkurrimeve dhe njëkohësisht edhe dosjeve të personelit, u konstatua se për secilin kandidat fitues të procedurave të konkurrimit ka dalë akti i emërimit dhe në të njëjtën kohë edhe ai i fillimit të marrëdhënieve financiare nga **Sekretari i Përgjithshëm dhe jo nga njësia përgjegjëse**.

Në zbatim të pikës 19 të Vendimit nr. 243, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”, “Njësia përgjegjëse, pas marrjes së miratimit zyrtar nga kandidati fitues, nxjerr aktin e emërimit, drejtuar kandidatit dhe institucionit të përzgjedhur”, akti i emërimit nxirret nga njësia përgjegjëse e institucionit, për institucionet e pavarura dhe njësia përgjegjëse (DAP) për institucionet e administratës shtetërore.

✓ Duke vazhduar më tej gjatë këqyrjes së aktit të emërimit u konstatua se **referenca ligjore e përdorur në disa raste është e gabuar**, (është përdorur neni 25 i ligjit për nëpunësin civil, pavarësisht procedurës së ndjekur, apo nivelit të pozicionit, për të cilin konkurrohej).

Në lidhje me konstatimin e mësipërm me qëllim që edhe të mos përsëriten në të ardhmen, Komisioneri vlerëson se, nga njësia përgjegjëse duhet të bëhen korrigjimet e akteve si më poshtë:

1. *****, emëruar në pozicionin “Specialist për Analizën Ligjore, në Drejtorinë e Shërbimeve Juridike, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike”, Urdhri nr. 538 prot., datë 23.01.2023 (neni 25 të korrigjohet – neni 22, neni 23 dhe 24 i ligjit);
2. *****, emëruar në pozicionin “Specialist për Hartimin e Akteve, në Drejtorinë e Shërbimeve Juridike, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike”, Urdhri nr. 986/2 prot., datë 09.03.2023 (neni 25 të korrigjohet – neni 22, neni 23 dhe 24 i ligjit);
3. *****, emëruar në pozicionin “Specialist për Monitorimin e Institucioneve, në Drejtorinë e Shërbimeve Juridike, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike”, Urdhri nr. 228 prot., datë 23.01.2023 (të shtohet krahas neni 23 edhe neni 22, 24 i ligjit)
4. *****, emëruar në pozicionin “Specialist për Shtetësinë dhe Faljet, në Drejtorinë e Shtetësive, Faljeve dhe Vlerësimit të Meritave, Kontributeve të Veçanta, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike, Urdhri nr. 629/1 prot., datë 21.02.2023 (neni 25 të korrigjohet – neni 22, neni 23 dhe 24 i ligjit);
5. *****, emëruar në pozicionin “Specialist për Shtetësinë dhe Faljet, në Drejtorinë e Shtetësive, Faljeve dhe Vlerësimit të Meritave, Kontributeve të

- Veçanta, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike, Urdhri nr. 1067/4 prot., datë 05.04.2023(neni 25 të korrigojohet – neni 22, neni 23 dhe 24 i ligjit);*
6. ******, emëruar në pozicionin “Specialist i Burimeve Njerëzore në Sektorin e Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore, Urdhri nr. 705/3 prot., datë 02.03.2023(neni 25 të korrigojohet – neni 22, neni 23 dhe 24 i ligjit);*
 7. ******, emëruar në pozicionin “Specialist i Burimeve Njerëzore në Sektorin e Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore”, Urdhri nr. 1002/4 prot., datë 04.03.2023 2023 (neni 25 të korrigojohet – neni 22, neni 23 dhe 24 i ligjit);*
 8. ******, emëruar në pozicionin “Specialist i IT në Sektorin e Sigurisë dhe Teknologjisë (INFOSETS), në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore”, Urdhri nr. 631 prot., datë 21.02.2023 2023(neni 25 të korrigojohet – neni 22, neni 23 dhe 24 i ligjit);*
 9. ******, emëruar në pozicionin “Specialist i Marrëdhënieve me Diasporën në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Diasporën, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë, Diasporën dhe Shërbimeve Ceremoniale”, Urdhri nr. 684/2 prot., datë 01.03.2023(neni 25 të korrigojohet – neni 22, neni 23 dhe 24 i ligjit);*
 10. ******, emëruar në pozicionin “Specialist për Shërbimet Ceremoniale në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Diasporën, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë, Diasporën dhe Shërbimeve Ceremoniale”, Urdhri nr. 305 prot., datë 30.01.2023 (të shtohet krahas neni 23 edhe neni 22, 24 i ligjit);*
 11. ******, emëruar në pozicionin “Specialist me Median Sociale, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Publikun dhe Shtypin”, Urdhri nr. 632/2 prot., datë 21.02.2023;*
 12. ******, emëruar në pozicionin “Specialist Redaktor në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Diasporën, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë, Diasporën dhe Shërbimeve Ceremoniale”, Urdhri nr. 633/1 prot., datë 21.02.2023(neni 25 të korrigojohet – neni 22, neni 23 dhe 24 i ligjit);*
 13. ******, emëruar në pozicionin “Specialist për Marrëdhënie me Publikun, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Publikun dhe Shtypin”, Urdhri nr. 1068/4 prot., datë 05.04.2023, (neni 25 të korrigojohet – neni 22, neni 23 dhe 24 i ligjit);*

a.1 Respektimi i kërkesave të ligjit dhe procedurës gjatë përmbushjes së periudhës së provës.

Në lidhje me këtë institut të ligjit, ku rregullohet procesi i emërimit të nëpunësit për herë të parë në shërbimin civil dhe që zgjat një vit nga data e aktit të emërimit, nga ana e grupit të mbikëqyrjes u verifikua përmbushja e kërkesave ligjore që duhet të respektohen gjatë kësaj

periudhe të përcaktuara nga neni 24, i ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar; si dhe Kreu VI, i Vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive”.

Në mbështetje të këtyre dispozitave ligjore, nëpunësi në periudhë prove është i detyruar të ndjekë programin e detyrueshëm të trajnimit për periudhën e provës pranë ASPA-s dhe udhëzimet e nëpunësit më të vjetër civil, nën kujdesin e të cilit ai është vendosur. **Eprori direkt i nëpunësit në periudhë prove**, duhet të caktojë nëpunësin më të vjetër nën kujdesin e të cilit do të vendoset nëpunësi civil në periudhë prove, e më tej, duhet të kryej vlerësimin e rezultateve individuale në punë për periudhën e provës dhe të nxjerrë vendimin për përfundimin e periudhës së provës.

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

Në institucionin e mbikëqyrur për periudhën objekt kontrolli, siç edhe e kemi sqaruar më lart, janë zhvilluar 17 procedura konkurrimi për nivelin ekzekutiv dhe u konstatua se për 2 punonjës ka mbaruar periudha e provës, për të cilët kanë dalë aktet e konfirmimit si nëpunës civilë, ndërsa për 15 punonjës ende vazhdon periudha e provës (*verifikim i bërë thjesht nga data e daljes së aktit të emërimit, pasi në aktin e emërimit nuk ishte shprehur fakti që nëpunësit civilë janë në periudhë prove*).

Për 2 rastet, ku përfshihen punonjësit ***** emëruar me aktin nr. 3660/1 datë 18.10.2020 dhe N. Kola, emëruar me aktin nr. 910 datë 08.03.2022 u verifikua respektimi i kërkesave ligjore të periudhës së provës dhe nga këqyrja e akteve, rezulton se, në përfundim të periudhës 1 vjeçare të provës, bazuar në rezultatet e testimit në ASPA dhe në vlerësimin e rezultateve individuale në punë, Sekretari i Përgjithshëm, ka vendosur konfirmimin si nëpunës civilë në pozicionet përkatëse, përkatësisht *Sadjona Dervishi* me aktin e deklarimit të statusit si “nëpunës civil” nr. 2478 datë 02.12.2021 dhe *Nensi Kola*, me aktin nr. 2167/3 datë 22.05.2023.

Për sa i përket formularit të vlerësimit të punës për periudhën e provës, rezulton se ai është hartuar sipas Lidhjes nr. 2, bashkëlidhur Vendimit nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë” dhe është nënshkruar nga nëpunësit e përfshirë në procesin e vlerësimit të rezultateve në punë që janë, Zyrtari Raportues, Zyrtari Kundërfirmues dhe Zyrtari Autorizues. (*Konstatohet se në formularin e vlerësimit të punës, mungojnë komentet në rubrikat e vlerësuara, ç`ka do të analizohet me*

hollësi edhe në rubrikën përkatëse ko do të trajtohet vlerësimi i punës në këtë projekt raport).

Gjatë verifikimit të dokumentacionit të deklaramit të statusit të punësimit, për 2 punonjësit e evidentuar më sipër, u konstatuan disa mangësi që do të trajtohen në vijim:

- **mungon vendimi nga eprori direkt**, detyrim i cili lind nga pika 7, e Kreut VI, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin, lëvizjen paralele, periudhën e provës dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”, ku parashikohet se mosrealizimi i procedurës së përcaktuar në këtë pikë të VKM, brenda afatit 15 ditësh kalendarike, konsiderohet “*mospërmbushje detyre*” për eprorin direkt (*pika 8 e VKM - së, së mësipërme*);
- **mungon mendimi me shkrim i nëpunësit civil më të vjetër në detyrë**, udhëzimet e të cilit duhet të ndjekë nëpunësi civil në periudhë prove, detyrim që rrjedh nga pika 2/b dhe pika 4, e Kreut VI, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015. Caktimi i nëpunësit mbikëqyrës, është një detyrim ligjor që eprori direkt dhe njësia përgjegjëse, duhet ta ketë në vëmendje për ta zbatuar në vijimësi. Kjo kërkesë ligjore nuk është një formalizëm, por është një moment i rëndësishëm për të siguruar ecurinë normale dhe përshtatjen e nëpunësit në periudhë prove me natyrën e institucionit dhe të pozicionit të tij të punës.
- Së fundmi, **mungon akti i njësisë përgjegjëse për deklaramit të statusit si nëpunës civil**, pas vendimit të konfirmimit të nëpunësit nga eprori direkt, në zbatim të pikës 13, të kreut VI, “*Periudha e provës*”, të vendimit nr. 243, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për pranimin , lëvizjen paralele , periudhën e provës, dhe emërimin në kategorinë ekzekutive*”.

Duke vazhduar më tej, me analizën për **15** punonjësit e tjerë të cilët aktualisht vazhdojnë periudhën e provës, Komisioneri vlerëson se, është e nevojshme që nga ana e njësisë përgjegjëse të institucionit, fillimisht **të korrigjohet akti i emërimit**, duke përdorur referencën e saktë ligjore, ashtu si është trajtuar më sipër dhe të specifikohet fakti që **nëpunësi i emëruar është në periudhë prove**, periudhë për të cilën ai duhet të mbikëqyret, sipas procedurës së sqaruar më sipër.

Konkretisht bëhet fjalë për punonjësit që do të evidentohen në vijim:

1. ******, emëruar me aktin nr. 538 prot., datë 23.01.2023, në pozicionin “*Specialist për Analizën Ligjore, në Drejtorinë e Shërbimeve Juridike, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike*”;

2. *****; emëruar me aktin nr. 986/2 prot., datë 09.03.2023, në pozicionin “*Specialist për Hartimin e Akteve, në Drejtorinë e Shërbimeve Juridike, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike*”;
3. *****; emëruar me aktin nr. 228 prot., datë 23.01.2023, në pozicionin “*Specialist për Monitorimin e Institucioneve, në Drejtorinë e Shërbimeve Juridike, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike*”;
4. *****; emëruar me aktin nr. 629/1 prot., datë 21.02.2023, në pozicionin “*Specialist për Shtetësinë dhe Faljet, në Drejtorinë e Shtetësive, Faljeve dhe Vlerësimit të Meritave, Kontributeve të Veçanta, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike*”;
5. *****; emëruar me aktin nr. 1067/4 prot., datë 05.04.2023, në pozicionin “*Specialist për Shtetësinë dhe Faljet, në Drejtorinë e Shtetësive, Faljeve dhe Vlerësimit të Meritave, Kontributeve të Veçanta, në Drejtorinë e Përgjithshme Juridike*”;
6. *****; emëruar me aktin nr. 705/3 prot., datë 02.03.2023, në pozicionin “*Specialist i Burimeve Njerëzore në Sektorin e Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore*”;
7. *****; emëruar me aktin nr. 1002/4 prot., datë 04.03.2023, në pozicionin “*Specialist i Burimeve Njerëzore në Sektorin e Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore*”;
8. *****; emëruar me aktin nr. 75/2 prot., datë 10.01.2023, në pozicionin “*Specialist i Transportit në Sektorin e Mbështetjes dhe Transportit, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore*”;
9. *****; emëruar me aktin nr. 631 prot., datë 21.02.2023, në pozicionin “*Specialist i IT në Sektorin e Sigurisë dhe Teknologjisë (INFOSETS), në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore*”;
10. *****; emëruar me aktin nr. 2757/1 prot., datë 29.06.2023, në pozicionin “*Specialist Protokollit, në Sektorin e Arkiv Protokollit, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar, Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve*”;
11. *****; emëruar me aktin nr. 684/2 prot., datë 01.03.2023, në pozicionin “*Specialist i Marrëdhënieve me Diasporën në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Diasporën, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë, Diasporën dhe Shërbimeve Ceremoniale*”;
12. *****; emëruar me aktin nr. 305 prot., datë 30.01.2023, në pozicionin “*Specialist për Shërbimet Ceremoniale në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë dhe*

Diasporën, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë, Diasporën dhe Shërbimeve Ceremoniale”;

13. *****, emëruar me aktin nr. 633/1 prot., datë 21.02.2023, në pozicionin “*Specialist Redaktor në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Diasporën, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë, Diasporën dhe Shërbimeve Ceremoniale*”;
14. *****, emëruar me aktin nr. 632/2 prot., datë 21.02.2023, në pozicionin “*Specialist me Median Sociale, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Publikun dhe Shtypin*”;
15. *****, emëruar me aktin nr. 1068/4 prot., datë 05.04.2023, në pozicionin “*Specialist për Marrëdhënie me Publikun, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Publikun dhe Shtypin*”.

(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 Aneksin 1, që i bashkëlidhet projektraportit si pjesë e tij).

b) Procedura e lëvizjes paralele dhe ngritjes në detyrë për pozicionet e nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues.

Rregullat procedurale të konkurrimit për të plotësuar pozicionet e punës në nivelin e ulët dhe të mesëm drejtues, (lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë), janë të parashikuara në nenet 25 dhe 26, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, si dhe Vendimin nr. 242, datë 18.03.2015, të Këshillit të Ministrave, “*Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese*”.

Sipas përcaktimeve të mësipërme ligjore, edhe për këtë procedurë plotësimi i vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, bëhet së pari, nga nëpunësit civil të së njëjtës kategori, nëpërmjet *procedurës së lëvizjes paralele*, e nëse me anën e kësaj procedure pozicionet e lira nuk plotësohen, atëherë vijon procedura për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese, me *procedurën konkurruese ngritje në detyrë*.

Nga analiza e të dhënave të grumbulluara gjatë procesit të mbikëqyrjes, rezulton se, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, Janar 2020 - Qershor 2023, nga njësia përgjegjëse e institucionit të Presidentit të Republikës, janë shpallur **7** procedura konkurrimi për plotësimin e pozicioneve të nivelit të ulët dhe të mesëm drejtues, nga këto:

- ✓ **2** procedura kanë përfunduar me procedurë ngritje në detyrë, nga punonjës pjesë e shërbimit civil:

- Drejtor në Drejtorinë e Shërbimeve Juridike;
 - Përgjegjës në Sektorin e Sigurisë dhe Teknologjisë (INFOSETS), në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse
- ✓ 5 procedura kanë përfunduar me procedurë ngritje në detyrë “**me kandidatë nga jashtë shërbimit civil**” (grupi i punës ka arritur në konkluzionin që këto procedura kanë përfunduar me kandidatë nga jashtë shërbimit civil gjatë verifikimit të dosjeve të tyre individuale, pasi në aktet e shpalljes nuk përcaktohej):
- Drejtor në Drejtorinë e Shtetësive, Faljeve dhe Vlerësimit të Meritave, Kontributeve të Veçanta;
 - Përgjegjës Sektori i Buxhetit dhe Financës, në Sektorin e Menaxhimit Financiar, në Drejtorinë e Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore;
 - Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore;
 - Drejtor në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse;
 - Përgjegjës Sektori në Sektorin e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Diasporën, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë, Diasporën dhe Shërbimeve Ceremoniale.

Ligji nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në pikën 4, të nenit 26, parashikohet se, procedura e plotësimit të vendeve të lira për kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese mund të jetë e hapur edhe për kandidatë të tjerë, nga jashtë shërbimit civil, që plotësojnë kushtet dhe kërkesat për vendin/vendet e lira. Në çdo rast plotësimi i vendeve të lira në këtë kategori nuk mund të kalojë 20% të numrit total të vendeve në çdo vit kalendarik.

Nëpërmjet këtij rregulli përjashtues, një numër i kufizuar pozicionesh të cilat normalisht do të ishin të hapura për konkurrimit vetëm për nëpunësit civil, hapen edhe për kandidatë nga jashtë, nëse procedurat e lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë rezultojnë pa fitues, ky numër duhet specifikuar qartë në planin e rekrutimit (e sqaruar më tej në nënçështjen që analizon për planin e rekrutimit).

Gjatë zhvillimit të procedurave të konkurrimit, për këto pozicione, nga njësia përgjegjëse e institucionit, në përgjithësi është bërë përpjekje për të përmbushur rregullat e përcaktuara në nenin 26, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, Vendimin nr. 242, datë 18.3.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët drejtuese dhe të mesme drejtuese”, si dhe Udhëzimin 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”, pasi është vepruar si më poshtë:

- ✓ Njësia përgjegjëse, ka bërë shpalljen e procedurës për vendet vakante, fillimisht nëpërmjet lëvizjes paralele dhe më pas, nëpërmjet ngritjes në detyrë, në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*”, duke përcaktuar pozicionet e lira të punës, për të cilin do të zhvillohet konkurrimi; përshkrimin përgjithësues të pozicionit të punës, si dhe kushtet dhe kriteret e veçanta që duhet të plotësojë kandidati për ngritjen në detyrë;
- ✓ Njësia përgjegjëse ka krijuar *Komitetin e Pranimin për Ngritjen në Detyrë*, sipas vendeve të punës për të cilat është zhvilluar procedura, në përbërje të të cilit janë 3 punonjës të institucionit; dy ekspertë, të jashtëm sipas fushës së vlerësimit;
- ✓ Në të gjitha rastet, anëtarët e tyre kanë firmosur deklaratën e paanësisë, duke deklaruar se nuk kanë konflikt interesi me kandidatët në konkurrim;
- ✓ Pas verifikimit paraprak, nga njësia përgjegjëse, lista me kandidatët e kualifikuar, është shpallur në portalin “*Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive*”;
- ✓ Njësia përgjegjëse ka respektuar afatet ligjore për sa i përket procesit të ankimimit (*brenda 8 ditëve*). Ky përfundim është nxjerrë nga grupi i punës nga data në të cilën janë mbajtur intervistat e strukturuar me gojë, pasi nuk ka një akt që të tregojë që ky afat dhe kjo fazë e kësaj procedure të jetë respektuar, në kushtet kur **nuk është nxjerrë lista përfundimtare e kandidatëve të kualifikuar**, në respektim të pikës 16 të VKM-së së mësipërme.
- ✓ Kandidatët e kualifikuar, i janë nënshtruar testimit me shkrim dhe më pas intervistës së strukturuar me gojë. Në përfundim të vlerësimit, Komiteti i ka komunikuar vendimin e përzgjedhjes në njësisë përgjegjëse, e cila, e ka shpallur fituesin në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*” dhe më pas, ka nxjerrë aktin e emërimit, në pozicionin përkatës.
- ✓ Megjithatë, njësia përgjegjëse e institucionit duhet të tregojë kujdes, pasi duhet që vendimi i përzgjedhjes apo i përfundimit të procedurës pa asnjë të përzgjedhur, të përfshihet në dosjen e konkurrimit, në zbatim të pikës 33, Kreu III, të Vendimit nr. 242 datë 18.05.2018, i ndryshuar, “*Komiteti ia komunikon vendimin e përzgjedhjes apo të përfundimit të procedurës pa asnjë të përzgjedhur, njësisë përgjegjëse, brenda 24 (njëzetekatër) orëve. Ky vendim i dërgohet njësisë përgjegjëse së bashku me listën e kandidatëve që kanë konkurruar të renditur sipas pikëve*”, ç`ka nuk rezulton të ketë ndodhur në këtë rast.
- ✓ Njësia e burimeve njerëzore, duke respektuar të gjitha afatet që përcaktojnë aktet ligjore e nënligjore, ka shpallur fituesin në portalin “*Shërbimi Kombëtar i Punësimit*” dhe më pas është nxjerrë akti i emërimit, që shënon dhe fillimin e marrëdhënieve financiare nga Sekretari i Përgjithshëm.

b.1. Ngritja në detyrë me kandidatë nga brenda shërbimit civil

Nga këqyrja e materialeve rezulton se, për **2** rastet e ngritjes në detyrë, nga kandidatë të brendshëm, në të gjitha rastet, kandidatët që kanë aplikuar për këtë procedurë, i plotësojnë

kushtet minimale dhe kërkesat e veçanta sipas shpalljes për konkurrim, të përcaktuara në pikën 2, të Kreut III, të aktit nënligjor, të cilat janë 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 të gjitha rastet, në nivelin “Mirë” ose “Shumë mirë”, por **pa komente në rubrikat përkatëse**;
- 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.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, procedurat e konkurrimit, të zhvilluara nëpërmjet ngritjes në detyrë, për kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese për punonjësit E. Shia, emëruar me aktin 4698, datë 30.12.2022 dhe B. Hada, emëruar me aktin nr. 539/2 datë 14.02.2023, janë zhvilluar në zbatim të rregullave të parashikuara në nenin 26, të ligjit për nëpunësin civil, Kreun III, 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 V, 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”.

b.2. Ngritja në detyrë me kandidatë të ardhur nga jashtë shërbimit civil

Në nenin 26, pika 4, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, përcaktohet se, organi kompetent, për institucionet e pavarura, mund të vendosë që procedura e plotësimit të vendeve të lira në kategorinë e ulët apo të mesme drejtuese të jetë e hapur edhe për kandidatë nga jashtë shërbimit civil, me kusht që ata të plotësojnë kriteret dhe kërkesat për vendin/vendet e lira.

Disa nga problematikat që kanë lidhje me këtë procedurë rekrutimi do të evidentohen në vijim:

- ✓ Nga verifikimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion nga institucioni, për periudhën objekt mbikëqyrjeje, pavarësisht faktit se nenin 26, pika 4, të ligjit për nëpunësin civil, institucioni e ka aplikuar në disa raste, rezulton se **nuk e ka pasqyruar në planin vjetor** të pranimit në shërbimin civil, të hartuar dhe miratuar për vitin 2023, (vit në të cilën

edhe është formalizuar plani i pranimit, pasi më parë nuk rezulton të jetë hartuar ky dokument i kërkuar nga ligji).

- ✓ Është konstatuar se, në secilin rast të publikuar nga njësia përgjegjëse e institucionit në portalin “Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive”, për pozicionet e lira “Drejtor” dhe “Përgjegjës Sektori”, **nuk është e shprehur** që pozicioni fillimisht iu ofrohet nëpunësve civil, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele dhe më pas, nëse pozicioni në përfundim të kësaj procedure do të jetë përsëri i lirë, atëherë ai hapet për procedurën e ngritjes në detyrë/pranimit nga jashtë shërbimit civil.

Konkretisht, ky konstatim materializohet për pozicionet që do të evidentohen në vijim, ku nuk është specifikuar lloji i procedurës që do të aplikohet dhe niveli i nëpunësisë civile, në kuptim të nenit 19 të ligjit për nëpunësin civil:

- Në aktin nr. 4402/1 datë 12.12.2022, drejtuar AKPA, është shënuar “shpallje për plotësimin e vendit të lirë për kategorinë e mesme drejtuese”, për pozicionin “Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse”;
 - Në aktin nr. 517/1 datë 13.02.2023, drejtuar AKPA, ishte shënuar “shpallje për nëpunës civil, lëvizje paralele, pranim në kategorinë ekzekutive”, për pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Marrëdhënieve me Jashtë dhe Diasporën”, në një kohë kur pozicioni është nivel i ulët drejtues dhe procedura e konkurrimit është kryer si procedurë ngritje në detyrë.
- ✓ Në disa raste, që do të evidentohen në vijim, **publikimi nuk është hartuar sipas formatit të miratuar dhe terminologjisë që duhet të përdoret** në rastin e zhvillimit të procedurës për emërim të kandidatëve që vijnë nga jashtë shërbimit civil, ç`ka konfuzon kandidatët e interesuar për të marrë pjesë në këto procedura:
 - Në aktin nr. 4232/1 datë 25.11.2022, drejtuar AKPA, është shënuar “shpallje për plotësimin e vendit të lirë për kategorinë e mesme drejtuese”, për pozicionin “Drejtor i Drejtorisë së Shtetësive, Faljeve dhe Vlerësimit të Kontributeve të Veçanta”;
 - Në aktin nr. 4403/1 datë 12.12.2022, drejtuar AKPA, është shënuar “shpallje për pranim të drejtpërdrejtë, në kategorinë e ulët drejtuese”, për pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Buxhetit dhe Financës”;
 - Në aktin nr. 4233/1 datë 25.12.2022, drejtuar AKPA, është shënuar “shpallje për pranim të drejtpërdrejtë, në kategorinë e ulët drejtuese”, për pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Burimeve Njerëzore”.

Në lidhje me këtë konstatim, në vështrim të vendimit nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar, shpallja për vendin e lirë duhet të ketë të përfshirë në përmbajtjen e saj edhe të dhënat e përcaktuara në pikën 5 të Kreut III, të VKM 242, datë 18.03.2015, i ndryshuar, si:

- pozicionin e punës që është vakant;
- përshkrimin e përgjithshëm të punës për atë pozicion;
- kushtet për ngritjen në detyrë dhe kriteret e veçanta që duhet të plotësojnë kandidatët;
- dokumentet që duhet të dorëzohen dhe mënyra e dorëzimit të tyre;
- afatin e dorëzimit i përcaktuar me datë të saktë kalendarike;
- datën 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;
- fushën e njohurive, aftësitë dhe cilësitë që do të vlerësohen;
- mënyrën e vlerësimit të kandidatëve;
- mënyrën e njoftimit dhe komunikimit me kandidatët.

Konstatim:

Gjatë këqyrjes së dosjeve të konkurrimit, që materializon procedurën për plotësimin e pozicionit të punës për “Drejtor i Drejtorisë së Shtetësive, Faljeve dhe Vlerësimit të Kontributeve të Veçanta”, shpallja e konkurrimit, nuk është sipas formatit të miratuar dhe nuk ka në përmbajtjen e saj të dhënat e përcaktuara në pikën 5 të VKM 242 datë 18.03.2015, por vetëm një përshkrim përgjithësues të pozicionit të punës, si dhe mungojnë kërkesat e përgjithshme të pranimit në shërbimin civil (sipas kërkesave të nenit 21 të ligjit për nëpunësin civil). Po kështu, rezulton vetëm një afat i vendosur për pranimin e dokumentacionit, data 07.12.2022 ora 14.00.

Për sa i përket kriterëve të veçanta që duhet të plotësojnë kandidatët, rezulton së ato nuk janë hartuar në përputhje me vendimin nr. 142, datë 12.3.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, të ndryshuar me vendimin nr. 765, datë 26.12.2018, ku në pjesën “Kërkesa të Posaçme”, për nivelin e ulët, të mesëm dhe të lartë drejtues, kërkohet niveli arsimor, “Master shkencor apo Master profesional të përfutur në fund të studimeve të ciklit të dytë me 120 kredite dhe me kohëzgjatje normale 2 vite akademike”.

Në shpalljen për publikim e këtij pozicioni, është e shprehur: “Të zotërojë diplomë “Master Profesional” në Administrim Publik, diploma e nivelit Bachelor të jetë në Drejtësi.

Diplomat që janë marrë jashtë vendit, duhet të jenë njohur paraprakisht pranë institucionit përgjegjës për njehsimin e diplomave, sipas legjislacionit në fuqi. Diplomë e dytë përbën avantazh”.

Për procedurën e mësipërme ka paraqitur dokumentet vetëm një aplikant, që është kandidatja ***** dhe u konstatua se në përmbajtjen e "memos" nr. 4232/3, datë 12.12.2022, të hartuar nga njësi përgjegjëse pas përmbushjes së afatit të dorëzimit të dokumenteve (data 07.12.2022), i cili është i vetmi dokument që verifikon procedurën e verifikimit paraprak të kandidatëve në këtë rast, është arritur në konkluzionin se kandidatja ***** i plotësonte kriteret e publikuara në shpalljen për konkurrim.

Nga këqyrja e dosjes personale (dosja e personelit që gjendej pranë burimeve njerëzore, pasi në dosjen e konkurrimin nuk gjendej aplikimi i saj), rezulton se kandidatja zotëron Diplomë nga Akademia e Policisë, viti akademik 2000-2003; Diplomë e Nivelit të Parë në Drejtësi (Jurist) Universiteti "Kristal", viti akademik 2005-2008; Universiteti "Aleksandër Moisiu", Fakulteti i Shkencave Politike – Juridike, Master Profesional në Politika dhe Administrim, viti akademik 18.10.2013-28.09.2015.

Në vijim të procesit të nisur, procedura e konkurrimin është zhvilluar dhe sipas raportit përfundimtar të KPND (ngritur me Urdhrin nr. 4633 prot., datë 23.12.2022, "Për krijimin e Komitetit të Pranimit në Shërbimin Civil", ç'ka është edhe një gabim në emërtesën e organit që kryen rekrutimin në këtë rast), kandidatja ***** rezultoi fituese, e për oasojë, me aktin nr. 69 prot., datë 09.01.2023 të Sekretarit të Përgjithshëm, është e emëruar në pozicionin e mësipërm.

Nisur nga sa më sipër, duke evidentuar parregullsitë në shpalljen për publikim si edhe faktin që dosja e kandidatit të vetëm që kishte aplikuar për pozicionin e punës, nuk ishte e plotë, Komisioneri, nuk mund të arrijë në një konkluzion të saktë nëse kandidatja ***** e plotëson kriterin "Master profesional të përfutuar në fund të studimeve të ciklit të dytë me 120 kredite dhe me kohëzgjatje normale 2 vite akademike.

Për këtë arsye, i takon njësisë përgjegjëse, që të verifikojë edhe njëherë nëse plotësohen kushtet e parashikuara në aktin nënligjor të analizuar më sipër, sidomos në drejtim të përmbushjes së kriterëve që kanë të bëjnë me numrin e krediteve dhe kohëzgjatjen e masterit profesional, ku është diplomuar nëpunësja në fjalë dhe të njoftojë Komisionerin për rezultatet në përfundim të procesit.

- ✓ Në vijim të këqyrjes së materialeve për këtë lloj procedure, ashtu si edhe në procedurën e pranimit në shërbimin civil, që është sqaruar më sipër në këtë rubrikë, KPND në respektim të pikës 5, të nënndarjes V/6, të Udhëzimit nr. 2, datë 27.3.2015, të

Departamentit të Administratës Publike, **nuk ka njoftuar kandidatët** se intervista do të regjistrohet me zë. Kjo deklaratë duhet të përfshijë detyrimin e Komisionit për të ruajtur fshehtësinë e të dhënave të kandidatit dhe nëse kandidati refuzon të nënshkruajë deklaratën, atëherë intervista me gojë nuk regjistrohet.

✓ Në lidhje me përmbajtjen e dosjes së konkurrimit, **u konstatuan disa mangësi** të cilat do të evidentohen në vijim:

- Mungojnë dosjet e aplikantëve ***** , ***** , ***** , ***** , *****) dhe grupi i mbikëqyrjes nuk mund të verifikojë respektimin e afatit të vendosur në shpalljen për vendin e lirë;
- Pavarësisht se në shpalljen për konkurrim ishte përcaktuar afati për procedurën e lëvizjes paralele, në dosje nuk ekziston asnjë akt që të vërtetojë që kjo procedurë është kryer;
- Nuk është mbajtur nga njësia përgjegjëse asnjë procesverbal që të tregojë që procedura e ankimimit për të gjitha fazat është respektuar;
- Në pjesën më të madhe të dosjeve mungon akti i ngritjes së KPND (konkretisht për procedurën e testimit për ***** , ***** , *****), megjithatë rezultonte që anëtarët kishin firmosur në të gjitha aktet shoqëruese të procedurës, duke e specifikuar organin e konkurrimit si Komisioni i Përhershëm i Pranimit (KPP).
- Nuk konstatohet asnjë procesverbal ose një dokument i caktuar, me qëllim që të mundësohet verifikimi i pranisë dhe mungesat e kandidatëve të kualifikuar për fazën e vlerësimit, duke kontrolluar dokumentin e identifikimit të secilit kandidat;
- Mungon raporti përfundimtar i KPND (verifikimi i rezultatit të fituesit është kryer nga "memo" e KPND, drejtuar Sekretarit të Përgjithshëm).

✓ Në disa akte emërimi u konstatua **përdorimi i gabuar i bazës ligjore** e për këtë arsye është e nevojshme korrigjimi i tyre nga neni neni 25 i ligjit, të korrigjohet: - pika 4, neni 26 i ligjit. Bëhet fjalë për emërimin e punonjësve si më poshtë:

1. ***** , emëruar në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Marrëdhënieve me Jashtë dhe Diasporën, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë, Diasporën dhe Shërbimeve Ceremoniale”, Urdhri nr. 1099 datë 20.03.2023, “Për emërim në pozicion pune”.
2. ***** , emëruar në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Buxhetit dhe Financës, në Drejtorinë e Menaxhimit Financiar dhe Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar, Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve”, Urdhri nr. 630/1 datë 21.02.2023, “Për emërim në pozicion pune”.

3. *****, emëruar në pozicionin “Drejtor i Shërbimeve Mbështetëse, në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar, Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve”, Urdhri nr. 568/1 datë 16.02.2023, “Për emërim në pozicion pune” .

b.3 Pranimi i nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese.

Në këtë drejtim, në institucion është verifikuar 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 Pranimit, gjatë realizimit të procesit.

Nga këqyrja e strukturës dhe organikës në fuqi, rezulton se, institucioni i mbikëqyrur, ka në marrëdhënie pune me institucionin **1(një)** pozicion pune të kategorisë së lartë drejtuese, për të cilin është zhvilluar konkurrimi i hapur, për pranimin në shërbimin civil.

Procedurat e konkurrimit për pranimin në kategorinë e nëpunësve civilë të nivelit 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 rezultoi se procedura e rekrutimit për pozicionin “Drejtor i Përgjithshëm në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar, Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve” është përmbyllur me fitues kandidatë nga jashtë shërbimit civil.

Vlerësojmë faktin se njësia përgjegjëse është përpjekur të zbatojë rregullat e parashikuara për plotësimin e vendit vakant, në kategorinë e nivelit të lartë drejtues, duke realizuar shpalljen e procedurës në portalin: “Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive”, duke përcaktuar pozicionin e lirë të punës, për të cilin do të zhvillohet konkurrimi; përshkrimin përgjithësues të pozicionit të punës, si dhe kushtet dhe kriteret e veçanta që duhet të plotësojë kandidati për pozicionin.

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 datën 23.11.2022; dorëzimi i dokumenteve është caktuar në datën 23.12.2022, ndërsa konkurrimi është zhvilluar në datën 23.01.2023 dhe njoftimi i fituesit/ose jo do të jetë në datën 27.01.2023.

Me Urdhrin nr. 221, datë 20.01.2023, “Për krijimin e Komitetit të Përhershëm të Pranimit në shërbimin civil në kategorinë e nivelit të lartë drejtues”, 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 deri 19.

Anëtarët e KPP, nuk kanë qenë në kushtet e pamundësisë ligjore për të kryer detyrën, e për këtë arsye, nuk ka qenë e nevojshme zëvendësimi i tyre. Rezulton se është nënshkruar deklarata e paanësisë, duke pohuar se nuk kanë konflikt interesi me kandidatët në konkurrim. KPP-ja, i ka marrë vendimet në praninë e të gjithë anëtarëve të tij.

Për shkak se ka qenë vetëm një kandidat pjesëmarrës në procedurë, nuk është pritur përmbushja e afatit ligjor të ankimit, të parashikuar në pikën 19, të Kreut IV, të VKM-së nr. 118, datë 5.3.2014, i ndryshuar. Konstatohet se, në lidhje me zhvillimin e procedurës, është hartuar menjëherë një “memo” informuese titullarit të institucionit, i cili më pas, ka nxjerrë edhe aktin e emërimit për kandidatin fitues. Me aktin nr. 264, datë 25.01.2023, të Presidentit të Republikës, kandidatja ***** është emëruar në pozicionin “Drejtor i Përgjithshëm në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar, Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve”.

Gjatë verifikimit të dosjes së konkurrimit, janë konstatuar disa mangësi procedurale:

- ✓ Brenda afatit të publikuar, ka aplikuar vetëm 1 kandidat për procedurën ngritje në detyrë, i cili i plotësonte kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta të parashikuara në shpalljen për publikim, por në dosjen e konkurrimit **mungon akti i verifikimit** paraprak dhe akti i verifikimit përfundimtar që duhej të dërgohej pranë *Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive*, ku duhet të përcaktohej vendi dhe ora e zhvillimit të testimit me shkrim dhe intervista e strukturuar me gojë.
- ✓ Në dosje mungojnë aktet që të provojnë prezencën e aplikantit në proces dhe verifikimin e ID-së së tij;
- ✓ Kandidati i kualifikuar, i është nënshtruar testimit me shkrim (me zhvillim) dhe intervistës së strukturuar me gojë, por në dosje **mungon lista e pyetjeve** për këtë fazë të testimit, gjithashtu **mungon edhe akti i rregjistrimit** me zë të intervistës me gojë.

Konkluzion: Në lidhje me sa më sipër, Komisioneri, është i mendimit që procedura e konkurrimit, e ndjekur nga njësia përgjegjëse e institucionit, për pranimin në kategorinë e nëpunësve civilë të lartë drejtues në këtë rast, në përgjithësi është organizuar 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.

Nga ana e njësisë përgjegjëse, duhet të plotësohen mangësitë e konstatuara, të cilat nuk janë të asaj natyre që të sjellin paligjshmërinë apo pavlefshmërinë absolute të aktit, por që në të ardhmen duhet të mbahen në vëmendje dhe të tregohet kujdes që të mos përsëriten këto parregullsi.

Konstatim:

Gjatë verifikimit të dokumentacionit të vënë në dispozicion në lidhje me pozicionin e punës “Sekretar i Përgjithshëm”, i institucionit, grupi i mbikëqyrjes konstatoi se pozicioni i punës është plotësuar me një akt emërimi nga Presidenti i Republikës, duke aplikuar si bazë ligjore vetëm vendimin nr. 466 datë 26.09.2022, të Presidentit të Republikës “Për miratimin e strukturës dhe organikës së institucionit të Presidentit të Republikës” dhe vendimin nr. 230/1 datë 02.02.2011 “Për miratimin e rregullores së brendshme “Për organizimin dhe funksionimin e institucionit të Presidentit të Republikës”, duke mos përmendur bazën ligjore që rregullon funksionimin e këtij pozicioni pune në sistemin e shërbimit civil, që është ligji për nëpunësin civil dhe akti nënligjor që ka dalë për zbatim të tij.

Duke analizuar veprimin administrativ që është kryer në këtë rast, konstatojmë se kemi të bëjmë me një lëvizje brenda klasës së nivelit të lartë drejtues, e cila për institucionet e pavarura dhe administratën vendore nuk është e rregulluar në mënyrë të posaçme, ashtu si është e rregulluar për Trupën e Nivelit të Lartë Drejtues në administratën shtetërore, nëpërmjet vendimit nr. 118 datë 05.03.2014” i 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” (e ndryshuar).

Për tipologjinë e institucioneve të pavarura, ku përfshihet edhe administrata vendore është rregulluar me hollësi vetëm momenti i pranimit të nëpunësve civilë të kategorisë së lartë drejtuese (neni 32 i ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar) dhe jo menaxhimi i mëtejshëm i kësaj kategorie të nëpunësisë civile, brenda institucionit ku ata punojnë.

Për këtë arsye, meqenëse ndodhemi në një moment të tillë të menaxhimit të marrëdhënies në shërbimin civil për nivelin e lartë drejtues në institucionet e pavarura, vlerësojmë se ky rast duhet të analizohet me hollësi me qëllim që të unifikohet procedura gjatë zbatimit në praktikë të këtij instituti të ligjit.

Komisioneri vlerëson se, një nëpunës civil i kategorisë së lartë drejtuese, në institucionet e pavarura, mund të caktohet në një pozicion të rregullt në nivele të larta drejtuese, brenda institucionit ku ai punon, pozicione të cilat parashikohen në pikën 4 të nenit 19 të ligjit për

nëpunësin civil, ose pozicione të barasvlershme me to, nëse ai ka fituar statusin në kategorinë e nëpunësit civil të lartë drejtues, në përputhje me kërkesat e nenit 32 të ligjit për nëpunësin civil.

Në kushtet kur, për këtë kategori të nëpunësisë civile nuk parashikohet si mundësi mobiliteti, instituti i lëvizjes paralele brenda kategorisë dhe nuk njihet e drejta e nëpunësit civil për të përzgjedhur pozicionin e punës, atëherë lëvizja e tyre, kur shfaqet një pozicion i ri në këtë kategori, për analogji edhe me rregullimet e TND-së, mund të bëhet fillimisht nga klasa ekzistuese e nëpunësve të lartë drejtues, (*sipas parimeve të vendosura në fazën e emërimit të këtyre nëpunësve në një pozicion të rregullt të shërbimit civil*), nga njësia përgjegjëse me propozim të eprorit direkt, që në rastin konkret është titullari i institucionit.

Sa më sipër, në këtë rast, duhet të anulohet akti i emërimit për pozicionin në fjalë dhe të rregullohet lëvizja me akte të reja administrative duke kryer këto veprime:

Me propozim të titullarit të institucionit, njësia përgjegjëse duhet të lirojë nëpunësen ***** nga detyra: *“Drejtor i Përgjithshëm në Drejtorinë e Përgjithshme të Menaxhimit Financiar, Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve”* dhe përsëri, me propozimin e titullarit të institucionit, duhet të bëjë emërimin e nëpunëses në fjalë në pozicionin e Sekretarit të Përgjithshëm, duke marrë masa për të shpallur për tu plotësuar sipas ligjit, pozicionin e nivelit të lartë drejtues që mbetet efektivisht i lirë pas këtij veprimi.

Baza ligjore e këtyre akteve, përveç ligjeve dhe akteve rregullative të posaçme, që rregullojnë funksionimin e institucionit të Presidentit të Republikës, duhet të plotësohet me nenin 32 të ligjit për nëpunësin civil dhe vendimin nr. nr. 118 datë 05.03.2014" i 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” (e ndryshuar).*

III. Vlerësimi i rezultateve në punë në drejtëm të respektimit të detyrimeve që ligji i ka vendosur aktorëve të këtij procesi (Zyrtari raportues, Zyrtari kundërfirmues, Zyrtar autorizues), gjatë vitit të vlerësimit në raport me kërkesat e ligjit dhe procedurën specifike që rregullon këtë institut të tij.

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 dytë të vitit 2022, në përputhje me kërkesat e nenit 62, të ligjit nr. 152/2013, *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar dhe Vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, *“Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”*, ndryshuar me Vendimin nr. 252, datë 30.3.2016, të Këshillit të Ministrave, *“Për disa ndryshime dhe shtesa në Vendimin nr. 109, datë*

26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”.

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

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

Gjatë procesit të verifikimit në institucionin e mbikëqyrur, u konstatua se, formularët e vlerësimit të punës janë hartuar, sipas formatit të miratuar në Lidhjen nr. 2, pjesë e VKM-së nr. 109, datë 26.2.2014, e ndryshuar, ku janë materializuar të gjitha rubrikat që kanë të bëjnë me të dhënat personale (*ndarja A*); të dhënat për kontekstin e punës ku identifikohen objektivat e institucionit dhe të njësisë organizative ku bën pjesë nëpunësi (*ndarja B*); objektivat dhe matësit e performancës, ku duke mbajtur parasysh përshkrimin e punës, bëhet vlerësimi për çdo objektiv (*ndarja C*); sjellja profesionale, e cila ka të bëjë me saktësinë në punën e kryer dhe realizimin në kohë, punën në grup e marrëdhëniet me kolegët, 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.

Në zbatim të programit të kontrollit, për të gjithë nëpunësit, që, në momentin e mbikëqyrjes, punonin në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, u verifikuan vlerësimet e rezultateve në punë për 6 mujorin e dytë të vitit 2022.

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

Tabela nr. 1: Niveli i vlerësimit për gjashtëmujorin e dytë të vitit 2022

Periudha e vlerësimit	Korrik – Dhjetor 2022			
Niveli i vlerësimit përfundimtar	Shumë mirë	Mirë	Kënaqshëm	Jo kënaqshëm

Numri i nëpunësve të vlerësuar për çdo nivel	13	-	1	-
Totali			14	

Rezulton që nga **38** pozicione pune pjesë e shërbimit civil, 9 pozicione pune janë të lira dhe 15 nëpunës vazhdojnë periudhën e provës.

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

- për **13** nëpunës, është dhënë niveli i vlerësimit 1 “*shumë mirë*”, që është niveli më i lartë;
- **1** nëpunës është vlerësuar në nivelin 3 “*kënaqshëm*”;

Konstatohet se nivelet e tjera të vlerësimit 2, “*mirë*” dhe 4, “*jo kënaqshëm*”, nuk janë përdorur në asnjë rast.

Mënyra se si është vepruar në këtë rast, të krijon përshtypjen se, procesi i vlerësimit, cedon në drejtim të objektivitetit dhe njëkohësisht, krijon 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 konkurrueshmërisë 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 këqyrja e formularit të vlerësimit, vërehet se ai është i rregullt nga pikëpamja formale, pasi, është nënshkruar nga të gjithë personat përgjegjës, të ngarkuar nga ligji për kryerjen e procedurës së vlerësimit (*zyrtari raportues dhe zyrtari kundërfirmues/ autorizues*).

Por duke analizuar përmbajtjen e tij, konstatohet se pavarësisht se është kryer vlerësimi me pikë, për çdo objektiv të përcaktuar për periudhën e vlerësimit (*Korrik – Dhjetor 2022*), **mungojnë komentet në të gjitha rubrikat**. Kjo do të thotë se jemi përpara një procesi administrativ me mangësi thelbësore në raport me kërkesat e legjislacionit të shërbimit civil, i cili shoqërohet me konkluzione me karakter subjektiv dhe të pa verifikueshme, si nga ana e zyrtarëve që marrin pjesë në proces pasi nuk mund të vlerësojnë konkluzionet e zyrtarit paraardhës, ashtu edhe nga ana e organeve mbikëqyrëse.

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.

Konkluzion: Komisioneri vlerëson se, institucioni i kontrolluar, nga pikëpamja formale 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 këtë mënyrë një nga elementet formale të kërkuar nga formulari i vlerësimit.

Por nga ana tjetër, fakti se **pjesa më e madhe e nëpunësve janë vlerësuar në nivelin I, “shumë mirë”**, që është niveli më i lartë i vlerësimit, si dhe **mungesa e komenteve në të gjitha rubrikat** cenon rëndë objektivitetin e procesit, duke mos respektuar edhe parimet mbi të cilat duhet të zhvillohet ky proces administrativ.

Në kuptim të nenit 62, të ligjit për nëpunësin civil, vlerësimi në punë përkufizohet:

"Vlerësimi i rezultateve në punë është procesi i verifikimit të realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuar në fillim të periudhës së vlerësimit, si edhe i aftësive ose dobësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave, që realizohet çdo 6 muaj. Vlerësimi i rezultateve në punë synon përmirësimin e aftësive profesionale të nëpunësit civil dhe të cilësisë së shërbimit."

E në këtë këndvështrim, nëpunësit civilë në rolin e *Zyrtarit Raportues, Zyrtari Kundërfirmues dhe Zyrtari Autorizues*, si dhe *njësia e burimeve njerëzore*, si njësi përgjegjëse që mbikëqyr procesin e vlerësimit, **nuk e kanë kryer detyrimin** në drejtim të pasqyrimin të realizimit të objektivave, aftësive apo dobësive të nëpunësit të vlerësuar, apo nevojën për trajnim të nëpunësve, sipas kërkesave të ligjit.

Për sa më sipër, sjellim në vëmendje të zyrtarëve që marrin pjesë në procesin e vlerësimit, sidomos të *zyrtarit raportues dhe zyrtarit kundërfirmues*, që të shmangen vlerësimet subjektive, duke plotësuar hap pas hapi të gjitha kërkesat që përcakton dispozita ligjore e sipërcituar për vlerësimin.

Akti i vlerësimit të punës, duhet të jetë i hapur gjatë gjithë vitit, duke shënuar në rubrikat e tij, zbatimin e të gjitha fazave të procesit, të parashikuara në aktin nënligjor që e rregullon këtë institut të ligjit, si edhe të përparimit apo të dobësive të nëpunësve të vlerësuar.

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

Në kuptim të pikës 12, Kreu II, të Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 109, datë 26.02.2014, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civil*”, i ndryshuar, procesi i vlerësimit të rezultateve në punë është një proces i vazhdueshëm, i cili konsiston në tri faza:

- *Planifikimi*, ku zyrtari raportues gjatë 15 – ditëshit të dytë të muajit dhjetor dhe gjatë 15 - ditëshit të dytë të muajit qershor, takohet me nëpunësin civil që do të vlerësohet për të caktuar objektivat kryesore të punës dhe sjelljet përkatëse profesionale që bëjnë të mundur realizimin e planit të punës, përmbushjen e objektivave dhe të misionit të institucionit. Në këtë fazë zyrtari raportues së bashku me nëpunësin që do të vlerësohet diskutojnë qëllimet e nëpunësit për karrierë, aspiratat dhe çdo gjë tjetër që lidhet me trajnimin dhe zhvillimin profesional.
- *Bisedimet e ndërmjetme*. Kjo fazë konsiston në takime të strukturuar dhe të shkurtra, të cilat zhvillohen në mes të periudhës së vlerësimit ku zyrtari raportues takohet me nëpunësin civil dhe vlerëson progresin e bërë në arritjen e objektivave të planifikuara dhe përmirësimet e nevojshme në planin e hartuar me shkrim.
- *Vlerësimi përfundimtar*, i cili realizohet në periudhën 1 – 15 Korrik si dhe 1 – 15 Janar dhe konsiston në vlerësimin e përmbledhur të suksesit të nëpunësit që do të vlerësohet në arritjen e objektivave kryesore të punës, të përcaktuara në fazën e planifikimit dhe të rishikuar gjatë bisedimeve të ndërmjetme.

Mosrespektimi i procedurës së përcaktuar në aktin nënligjor, mungesa e dokumentacionit provues të zhvillimit të kësaj procedure dhe përdorimi i komenteve të njëjta në të gjitha rubrikat, pas sjell një vlerësim jo objektiv dhe jo të plotë në lidhje me punën e kryer nga nëpunësi.

Sjellim në vëmendje se, vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësit civil, synon të përmirësojë aftësitë profesionale të nëpunësve, si dhe të ndikojë në cilësinë e shërbimit të ofruar prej tyre, e për këtë arsye, zyrtarët e përfshirë në procesin e vlerësimit, (*Zyrtari raportues/Zyrtari kundërfirmues/Zyrtari autorizues*), duhet ta përfundojnë secilën periudhë të vlerësimit, brenda afateve të parashikuara në vendimin nr. 109, datë 26.2.2014, të Këshillit të Ministrave, “*Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë*”, të ndryshuar.

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

Rregullimi i situatës ligjore dhe veprimet konkrete të kryera nga zyrtarët vlerësues do të kontrollohen nga Komisioneri, në procesin e verifikimit të zbatimit të vendimit paralajmërues.

IV. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të liritimit nga shërbimi civil, si rezultat i dorëheqjes dhe për shkak të ligjit.

Grupi i punës mori në dorëzim listëpagesat për periudhën objekt mbikëqyrje, për punonjësit e administratës së institucionit të Presidentit të Republikës, pasi nuk u paraqitën strukturat analitike të institucionit për periudhën objekt mbikëqyrje, me arsyetimin se janë arkivuar me klasifikimin “*sekret*”.

Për këtë arsye grupi i punës ka bërë një renditje të çfarëdoshme, duke u nisur nga përmbajtja e akteve. Rezulton se kanë përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil, punonjësit e evidentuar nominalisht si më poshtë:

1. *****, me detyrë “*Sekretar i Përgjithshëm*”, me shkresën nr. 412/1 prot., datë 07.02.2023, “*Për lirim nga detyra dhe ndërprerjen e marrëdhënieve financiare*”, të Sekretarit të Përgjithshëm Llambriola Misto, është liruar nga detyra dhe i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare, me kërkesën e tij, (në këtë rast **mungon në dosje kërkesa e nëpunësit civil**).
2. *****, me detyrë “*Drejtor i Përgjithshëm i Shërbimeve Juridike*”, e komanduar në detyrën e “*Sekretarit të Përgjithshëm*”, me shkresën nr. 480 prot., datë 18.04.2023, “*Për lirim nga detyra*”, të Presidentit të Republikës, është liruar nga detyra dhe i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare, me kërkesën e saj, (në këtë rast **mungon në dosje kërkesa e nëpunësit civil**).
3. *****, me detyrë “*Drejtor i Drejtorisë së Buxhetit dhe Mirëmenaxhimit*”, me urdhrin nr. 3687/21, datë 19.10.2022, “*Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil*”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.
4. *****, me detyrë “*Drejtor i Drejtorisë së Shtetësive, Faljeve dhe Dekorimeve*”, me urdhrin nr. 3695/2, datë 19.10.2022, “*Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil*”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.
5. *****, me detyrë “*Përgjegjës, Sektori i Financës*”, me urdhrin nr. 3679/2, datë 19.10.2022, “*Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil*”, të

- Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.
6. *****, me detyrë “Përgjegjës i Sektorit të Shtetësive, Faljeve”, me urdhrin nr. 3690/2, datë 19.10.2022, “Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.
 7. *****, me detyrë “Përgjegjës i Sektorit të Transportit”, me urdhrin nr. 3680/2, datë 19.10.2022, “Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.
 8. *****, me detyrë “Përgjegjës i Sektorit të Medias”, me urdhrin nr. 3664/2, datë 19.10.2022, “Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.
 9. *****, me detyrë “Përgjegjës i Sektorit të Marrëdhënieve me jashtë dhe Protokollin”, me urdhrin nr. 3684/2, datë 19.10.2022, “Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.
 10. *****, me detyrë “Përgjegjësi Sektorit të Sigurisë dhe Arkiv Protokollit”, me urdhrin nr. 3683/1, datë 19.10.2022, “Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.
 11. *****, me detyrë “Përgjegjës i Sektorit të Dekorimeve dhe Bibliotekës”, me urdhrin nr. 3694/2, datë 19.10.2022, “Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.
 12. *****, me detyrë “Përgjegjës i Sektorit të Projekteve dhe Prokurimit”, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, me urdhrin nr. 2251/1 prot., datë 29.05.2023, (mungon numri i urdhrit), “Për lirim nga detyra”, të Sekretarit të Përgjithshëm, sipas kërkesës së saj për dorëheqje, e protokolluar me nr. 2251 prot., datë 25.05.2023, në mbështetje të nenit 66, të ligjit nr. 152/2013, i ndryshuar, lirohet nga detyra.
 13. *****, me detyrë “Përgjegjës i Sektorit Juridik”, me urdhrin nr. 3662/2, datë 19.10.2022, “Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.
 14. *****, me detyrë “Përgjegjës i Burimeve Njerëzore dhe Përpunimit të Informacionit”, me urdhrin nr. 3659/21, datë 19.10.2022, “Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.

15. *****, me detyrë “*Specialist në Sektorin e Burimeve Njerëzore*”, me shkresën nr. 4683 prot., datë 30.12.2022, “*Ndërprerje të marrëdhënieve të punës dhe financiare*”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga detyra dhe i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare, me kërkesë të saj, e protokolluar me nr. 4666 prot., datë 28.12.2022, (mungon në dosje kërkesa e nëpunësit civil).
16. *****, me detyrë “*Specialist Protokolli dhe Arkivi*”, me shkresën nr. 2308 prot., datë 26.05.2023, “*Për lirim nga detyra*”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga detyra dhe i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare, për arsye të mbushjes së moshës së pensionit të plotë të pleqërisë.
17. *****, me detyrë “*Specialist për Arkivin, në Sektorin e Arkiv Protokollit*”, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, me urdhrin nr. 1604/1 prot., datë 26.04.2023, (mungon numri i urdhrin), “*Për lirim nga detyra*”, të Sekretarit të Përgjithshëm, sipas kërkesës së saj për dorëheqje, e protokolluar me nr. 1604 prot., datë 18.04.2023, në mbështetje të nenit 63, të ligjit nr. 152/2013, i ndryshuar, lirohet nga kjo detyrë për arsye të dorëheqjes.
18. *****, me detyrë “*Specialist për Marrëdhëniet me Jashtë*”, me urdhrin nr. 3685/2, datë 19.10.2022, “*Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil*”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga shërbimi civil, për shkak të ristrukturimit.
19. *****, me detyrë “*Specialiste për Median Sociale*”, me urdhrin nr. 3688/2, datë 19.10.2022, “*Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil*”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.
20. *****, me detyrë “*Specialist, Sektori Burimeve Njerëzore*”, me urdhrin nr. 3682/1, datë 19.10.2022, “*Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil*”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga shërbimi civil, për shkak të ristrukturimit të institucionit.
21. Sidorela Zholaj, me detyrë “*Specialist për Çështjet Ligjore*”, me urdhrin nr. 406/1 prot., datë 07.02.2022, “*Për përfundimin e transferimit të përkohshëm*”, të Sekretarit të Përgjithshëm Llambriola Misto, është liruar nga detyra në përfundim të transferimit.
22. *****, me detyrë “*Specialist për Transportin*”, me urdhrin nr. 3681/2, datë 19.10.2022, “*Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil*”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.
23. *****, me detyrë “*Specialiste Buxheti*”, me urdhrin nr. 3691/2, datë 19.10.2022, “*Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil*”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.
24. *****, me detyrë “*Specialist për Shtetësinë dhe Faljet*”, me urdhrin nr. 3692/2, datë 19.10.2022, “*Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin*

- civil*”, të Sekretarit të Përgjithshëm ***** , është liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.
25. ***** , me detyrë “*Specialist Stenograf-Redaktor*”, me urdhër nr. 3686/1, datë 1910.2022, “*Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil*”, të Sekretarit të Përgjithshëm ***** , është liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.
 26. ***** , me detyrë “*Specialiste për Bibliotekën*”, me urdhrin nr. 3693/1, datë 19.10.2022, “*Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil*”, të Sekretarit të Përgjithshëm ***** , është liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.
 27. ***** , me detyrë “*Drejtor i Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Median*”, me urdhrin nr. 2949, datë 23.08.2022, “*Për përfundimin e marrëdhënieve në shërbimin civil*”, të Sekretarit të Përgjithshëm ***** , për përfundimin e marrëdhënieve në shërbimin civil, për shkak të pavlefshmërisë së aktit të emërimit, konstatim i diplomës së pa njehsuar nga Ministria e Arsimit, përpara se të konkurronte në shërbimin civil.
 28. ***** , me detyrë “*Specialiste për Median e Shkruar dhe Vizive*”, me urdhrin nr. 3714/1, datë 19.10.2022, “*Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil*”, të Sekretarit të Përgjithshëm ***** , është liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit.
 29. ***** , me detyrë “*Specialiste për Shërbimet*”, me urdhrin nr. 3689/1, datë 19.10.2022, “*Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil*”, të Sekretarit të Përgjithshëm ***** , është liruar nga shërbimi civil për shkak të ristrukturimit të institucionit. Rikthyer në pozicionin “*Specialist*”.
 30. ***** , me detyrë “*Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Arkiv Protokollit*”, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, me urdhrin nr. 1955/1 prot., datë 11.05.2023, (mungon numër urdhri), “*Për lirim nga detyra*”, të Sekretarit të Përgjithshëm, është liruar nga shërbimi civil për shkak të kërkesës së tij për dorëheqje, e protokolluar me nr. 1955 prot., datë 08.05.2023.
 31. ***** , me detyrë “*Drejtor i Drejtorisë së Përgjithshme të Shërbimeve Juridike*”, me shkresën nr. 2700/2 prot., datë 29.07.2022, “*Për lirim nga detyra dhe ndërprerjen e marrëdhënieve financiare*”, të Sekretarit të Përgjithshëm ***** , është liruar nga detyra dhe i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare, me vendimin nr. 457, datë 28.07.2022, të Presidentit, me kërkesën e saj, (mungon kërkesa e nëpunësit civil në dosje).
 32. ***** , me detyrë “*Drejtor i Drejtorisë Juridike, Sigurisë dhe Burimeve Njerëzore*”, me shkresën nr. 2504/1 prot., datë 14.07.2022, “*Për lirim nga detyra dhe ndërprerjen e marrëdhënieve financiare*”, të Sekretarit të Përgjithshëm ***** , është liruar nga detyra dhe i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare, me kërkesë të tij nr. 2504 prot., datë 14.07.2022.

33. *****, me detyrë “Përgjegjëse e Sektorit të Buxhetit”, me shkresën nr. 1542 prot., datë 05.05.2021, “Për përfundimin e marrëdhënieve të punës”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga detyra dhe i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare për shkak të plotësimit të moshës për daljen në pension të plotë pleqërie.
34. *****, me detyrë “Përgjegjës i Sektorit Juridik”, me shkresën nr. 1173/1 prot., datë 04.04.2022, “Për lirim nga detyra dhe ndërprerjen e marrëdhënieve financiare”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga detyra dhe i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare me kërkesë të saj, e protokolluar me nr. 1173 prot., datë 01.04.2022.
35. *****, me detyrë “Drejtor i Drejtorisë së Shërbimeve Mbështetëse”, me shkresën nr. 2583/1 prot., datë 21.07.2022, “Për lirim nga detyra dhe ndërprerjen e marrëdhënieve financiare”, është liruar nga detyra dhe i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare me vendimin nr. 427, datë 20.07.2022, të Presidentit, me kërkesë të saj, (mungon kërkesa e nëpunësit civil në dosje).
36. *****, me detyrë “Përgjegjës i Sektorit të Burimeve Njerëzore”, me urdhrin nr. 1171/1, datë 04.04.2022, “Për lirim nga detyra dhe ndërprerjen e marrëdhënieve financiare”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga shërbimi civil me kërkesë të saj nr. 1171 prot., datë 01.04.2022.
37. *****, me detyrë “Specialiste për Shtetësinë dhe Faljet”, me shkresën nr. 3551 prot., datë 10.11.2021, “Për përfundimin e marrëdhënieve të punës”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga detyra dhe i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare për shkak të plotësimit të moshës për daljen në pension të plotë pleqërie.
38. *****, me detyrë “Specialiste e Arkivit dhe Sigurisë”, me shkresën nr. 4007 prot., datë 23.12.2021, “Për përfundimin e marrëdhënieve të punës”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga detyra dhe i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare për shkak të plotësimit të moshës për daljen në pension të plotë pleqërie.
39. *****, me detyrë “Specialist Fotograf”, me shkresën nr. 2713/1 prot., datë 14.09.2021, “Për lirim dhe ndërprerjen e marrëdhënieve financiare”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, sipas kërkesës së tij për dorëheqje, e protokolluar me nr. 2713 prot., datë 28.09.2021, lirohet nga detyra.
40. *****, me detyrë “Specialiste për Çështje Ligjore pranë Sektorit Juridik”, me shkresën nr. 2982/1 prot., datë 03.09.2020, “Për lirim dhe ndërprerjen e marrëdhënieve financiare”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga shërbimi civil me kërkesë të saj për dorëheqje, e protokolluar me nr. 2982 prot., datë 01.09.2020.
41. *****, me detyrë “Specialist për Teknologjinë”, me urdhrin nr. 2873, datë 11.08.2022, “Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil”, të Sekretarit të Përgjithshëm *****, është liruar nga shërbimi civil për shkak të mbushjes së moshës së pensionit të pleqërisë.
42. *****, me detyrë “Specialiste e Shërbimeve”, me urdhrin nr. 3042, datë 08.09.2020, “Për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil”, të

Sekretarit të Përgjithshëm ***** , është liruar nga shërbimi civil për shkak të mbushjes së moshës së pensionit të pleqërisë.

43. ***** , me detyrë “*Drejtor i Drejtorisë Juridike, Sigurisë dhe Burimeve Njerëzore*”, me shkresën nr. 670 prot., datë 12.02.2020, “*Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe financiare*”, të Sekretarit të Përgjithshëm ***** , për shkak të shpalljes fitues në procedurën e lëvizjes paralele në kategorinë e mesme drejtuese ILDKP, në datë 10.02.2020.

Ashtu si evidentohet më sipër, në mbështetje të nenit 64, “*Dorëheqja*”, të ligjit nr. 152/2013, “*Për nëpunësin civil*”, i ndryshuar, kanë dhënë dorëheqjen nga pozicioni i punës pjesë e shërbimit civil disa punonjës, të cilët për efekt të statistikave janë të shpërndarë në vite në këtë mënyrë:

Për vitin 2020, **2** punonjës: ***** dhe *****;

Për vitin 2021, ka dhënë dorëheqje **1** punonjës: *****;

Për vitin 2022, kanë dhënë dorëheqje **6** punonjës: ***** , ***** , ***** , ***** , ***** dhe *****;

Për vitin 2023, kanë dhënë dorëheqjen **5** punonjës, ***** , ***** , ***** , ***** dhe *****.

Duhet të theksohet në këtë moment që në dosjet e pjesës më të madhe të këtyre punonjësve **mungon kërkesa për dorëheqje**, ç`ka duhet të rregullohet duke e administruar edhe këtë akt në dosje, në bashkëpunim edhe me zyrën e arkivit në këtë rast.

Për shkak të plotësimit të moshës për pension të plotë pleqërie, kanë përfunduar marrëdhënien në shërbimin civil, sipas trendit të përcaktuar në vite, këta punonjës:

Për vitin 2020, punonjësja *****;

Për vitin 2021, **3** punonjësit ***** , ***** dhe *****;

Për vitin 2022, punonjësi *****;

Për vitin 2023, punonjësja *****.

Konstatohet se në këtë rast janë respektuar kërkesat e ligjit dhe njësia përgjegjëse ka vepruar në përputhje me to.

Për shkak të ristrukturimit të institucionit, i cili është një aspekt i përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, rezulton se në vitin 2022 evidentohen **22** punonjës të liruar nga shërbimi civil, të cilët janë trajtuar nominalisht më lart në këtë material, në rubrikën I/2:

"Procedura e ndjekur për administrimin e burimeve njerëzore, pas miratimit të strukturës së re të institucionit (Ristrukturimi i institucionit)"

V. Dosjet e personelit dhe Regjistri i Personelit

a. Dosja e personelit

Në zbatim të programit të mbikëqyrjes, u këqyrën dosjet e personelit, për të verifikuar nëse ato janë krijuar dhe administrohen në përputhje me përcaktimet e nenit 17, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", të ndryshuar dhe kërkesave të Vendimit nr. 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".

Nga këqyrja e akteve të administruara në dosjen individuale të çdo nëpunësi civil, në institucionin e Presidentit të Republikës, u konstatua se, në dosjet personale të nëpunësve, administrohen dokumentet lidhur me nivelin e edukimit arsimor dhe fushën e studimeve (*fotokopje e noterizuar e diplomës së shkollës së lartë dhe lista e notave*); dokumentet që vërtetojnë fillimin e marrëdhënieve të punës në pozicionin përkatës (*akti i emërimit*), si dhe aktet që provojnë procesin e deklaramit të statusit të punësimit, si dhe dokumenti që vërteton gjendjen gjyqësore dhe gjendjen shëndetësore (*Raporti Mjekësor*).

Në mënyrë të hollësishme këto akte janë materializuar në **aneksin nr. 2** "Respektimi i kërkesave të përgjithshme, sipas nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, për punonjësit që janë aktualisht në pozicione pune pjesë e shërbimit civil, në institucionin e Presidentit të Republikës, që është pjesë përbërëse e këtij projektraporti.

Nga shqyrtimi i të dhënave konstatohet se, në këtë institucion, në momentin e mbikëqyrjes ka gjithsej **47 pozicione pune, pjesë e shërbimit civil**, nga të cilat konstatohet se:

- **38** pozicione pune janë të plotësuara;
- **9** pozicione pune janë të lira.
 - ✓ **27** nëpunës civilë janë të gjinisë femërore, ose 71%;
 - ✓ **11** nëpunës civilë janë të gjinisë mashkullore, ose 29 %;
- Moshë mesatare për femrat është rreth **38**vjeç,
- Moshë mesatare për meshkujt është rreth **40**vjeç,
- Moshë mesatare në total është rreth **39**vjeç.

Për sa i përket arsimit të nëpunësve pranë administratës së Presidentit të Republikës,

rezultojnë të kenë diplomë të studimeve të larta universitare, të marra nga Universitetet Publike dhe Jo Publike të Republikës së Shqipërisë dhe nga Universitetet e huaja, nga të cilat:

- **30** nëpunës zotërojnë diplomë të arsimit të lartë në institucione arsimore publike;
- **8** nëpunës zotërojnë diplomë të arsimit të lartë në institucione arsimore jo publike

Konkluzion: Sa më sipër, vlerësohet se, dosjet e personelit janë të rregullta, të sistemuara dhe ruhen në kushte të përshtatshme, në ambientet e institucionit dhe administrohen nga Specialisti i Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Shërbimeve Mbështetëse, që është edhe njësi përgjegjëse për administrimin e burimeve njerëzore për institucionin.

b. Regjistri i personelit

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

Institucioni i mbikëqyrur ka akses në sistem dhe e ushtron këtë funksion nëpërmjet nëpunësit të autorizuar. Në sistem bëhet plotësimi dhe përditësimi i të dhënave të parashikuara në lidhjen 3, “Administratorët dhe përdoruesit e RQP-së dhe platformës së bashkëpunimit “Administrata .al”, të drejtat dhe detyrimet”, që i bashkëlidhet 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”.

Cështje të tjera:

Gjatë verifikimit të dokumentacionit, grupi i punës konstatoi se në institucionin e Presidentit të Republikës, nuk ka pasur raste të aplikimit të institutit të pezullimit nga shërbimi civil të punonjësve që ushtrojnë detyrën e tyre në pozicione pjesë të shërbimit civil apo të aplikimit të institutit të disiplinës në shërbimin civil, për dhënie të masave disiplinore.

*
* *

Këto ishin rrethanat e konstatuara nga Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, gjatë procesit të mbikëqyrjes në institucionin e Presidentit të Republikës, në lidhje me veprimet administrative të kryera nga njësi përgjegjëse dhe subjektet e tjera të ngarkuara me ligj, si pjesëmarrës në proceset e administrimit të shërbimit civil, prej momentit të fillimit të efekteve të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, e në vijim.

Aktet administrative që dokumentojnë procesin e mbikëqyrjes në institucionin e Presidentit të Republikës, sipas pikave të këtij projektraporti, janë materializuar në tabelat si më poshtë:

Aneksi 1 *“Aktet që materializojnë procesin e njohjes së statusit të punësimit për punonjësit që punojnë në pozicione pune të shërbimit civil, në momentin e mbikëqyrjes, në institucionin e Presidentit të Republikës”.*

Aneksi 2 *“Respektimi i kërkesave të përgjithshme sipas nenit 21, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, për punonjësit që janë të emëruar në pozicione pune pjesë e shërbimit civil në momentin e mbikëqyrjes, në institucionin e Presidentit të Republikës”.*

KOMISIONERI

Pranvera STRAKOSHA